

臺灣臺中地方法院小額民事判決

110年度勞小字第31號

原告 李鵬慧

被告 三好國際酒店股份有限公司三好行旅分公司

法定代理人 陳國周

代理人 盧啟文

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國110年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國109年1月30日起受僱於被告，擔任行銷業務部經理，月薪新臺幣（下同）45,000元。嗣因疫情影響，被告自109年4月1日起，將原告強迫降薪為月薪23,800元，另依接案發給績效獎金。原告於勞資協調時，是保持沈默，且被告沒有任何書面，只有口頭表示要減薪。原告於109年5月25日至同月29日參加觀光局補助款課程後，被告不但沒有補償薪資，還將原告資遣，原告無法接受。爰請求被告給付109年4月份至6月份之薪資差額各18,500元、18,300元、12,000元，合計48,800元。

(二)被告不能給員工簽立切結書，原告所簽立之切結書在法律上沒有效力。

(三)聲明：

被告應給付原告48,800元。

二、被告答辯：

(一)被告因受疫情影響，希望員工共體時艱，與包含原告在內之員工經勞資協調，重新議定勞動條件，且為彌補包括原告在內之業務人員因減少薪資所受損失，另改發業績獎金。

(二)原告離職時，曾簽立切結書，載明兩造已經結清薪資。

(三)聲明：

01 1.原告之訴駁回。

02 2.如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 (一)原告自109年1月30日起受僱於被告，擔任行銷業務部經理，
05 約定月薪45,000元；其後，自109年4月起，變更薪資結構，
06 將本薪調降為25,000元，另依原告當月業績核發績效獎金；
07 被告已給付原告109年4月份至6月份薪資各26,500元、26,70
08 0元、33,000元；此為兩造所不爭執，並有員工薪資條（本
09 院卷第23至27頁）、存摺內頁（本院卷第31頁）為證。又卷
10 附109年4月員工薪資條（本院卷第23頁）雖記載，原告109
11 年4月份本薪為27,000元、應領工資總計為28,500元。然原
12 告109年4月份工資總額為26,500元，此為兩造所不爭執（本
13 院卷第102、104頁），可見109年4月員工薪資條關於本薪27
14 ,000元、應領工資總計28,500元，顯係誤載；原告109年4月
15 份之本薪及應領工資總計應分別為25,000元、26,500元。而
16 原告主張：被告自109年4月1日起將原告降薪為月薪23,800
17 元等語，並不可採。

18 (二)原告主張：被告自109年4月1日起，將原告強迫降薪，原告
19 於勞資協調時，是保持沈默，且被告沒有任何書面，只有口
20 頭表示要減薪等語。被告辯稱：被告因受疫情影響，希望員
21 工共體時艱，與包含原告在內之員工經勞資協調，重新議定
22 勞動條件等語。經查：

23 1.按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項本文定
24 有明文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互
25 相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，
26 無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立（
27 最高法院101年度臺上字第228號判決意旨參照）。被告因受
28 疫情影響，召開勞資會議，與包括原告在內之員工協商變更
29 薪資結構，並自109年4月份起，按照變更後薪資結構，即本
30 薪25,000元加計績效獎金，計算及給付薪資予原告。原告於
31 109年5月10日、同年6月10日分別領取109年4、5月份薪資後

，並未提出異議，仍繼續在被告任職至109年7月10日。再者，原告於109年7月10日離職後，先後於同月14、15日，2度簽立離職切結書，此經原告陳述明確（本院卷第103頁），並有離職切結書（本院卷第71頁）為證。該離職切結書第3條載明：「本人同意自離職之日起與三好國際酒店股份有限公司三好行旅分公司（原服務單位）之歷年來應給付之各類工資等其他應給付之可能不足工資業已結清，不復積欠。」原告於簽立離職切結書時，既已離職，即無須擔憂如拒絕簽立，可能遭到主管為難或影響其工作權益。倘若原告並未同意變更薪資結構，何以原告於離職當時，不僅未要求被告補發短少之薪資，甚至願意簽立上開內容之離職切結書予被告？綜合上情，堪認原告確已默示同意變更薪資結構至明。

2. 按僱傭契約，並非要式契約，不以書面為必要，如勞雇雙方就勞工於一定或不定之期限內為雇主服勞務，雇主給付勞工報酬等契約必要之點，互相表示意思一致，無論其為明示或默示，該僱傭契約即為成立；其後，僱傭契約之內容有所變更時，亦同。因此，兩造變更薪資結構之協議，雖未簽立書面，亦不影響該協議之效力。

(三) 兩造既已協議自109年4月1日起變更薪資結構，且被告已依變更後薪資結構計算及給付109年4月份至6月份之薪資予原告，自無薪資差額可言。因此，原告請求被告給付109年4月份至6月份之薪資差額合計48,800元，即屬無據。

四、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求被告給付48,800元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。原告提起本件訴訟，既經本院駁回，爰確定本件第一審訴訟費用額為1,000元，並依民事訴訟法第78條規定，由敗訴之原告負

擔。

中華民國 110 年 5 月 4 日

勞動法庭 法官 鄭舜元

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所
違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背
法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於
判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提
起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 110 年 5 月 4 日

書記官 童秉三