臺灣苗栗地方法院民事簡易判決

110年度苗勞簡字第8號

原　　告　黃梓相

訴訟代理人　張家萍律師（法扶）

被　　告　神腦國際企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴勁麟

訴訟代理人　闕大為

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，本院於民國111年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2款定有明文。原告起訴原請求資遣費、特別休假未休工資、營運獎金，並聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）300,465元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院苗勞簡專調卷第13頁）。嗣變更請求，追加預告工資、追加及減縮營運獎金、追加積欠工資）：被告應給付原告355,372元，及民國111年1月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第247頁），其變更核屬基於同一勞動法律關係所生之變更，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自96年11月20日起受雇於被告，擔任頭份建國門市之銷售人員，惟被告於108年5月27日片面告知自108年6月1日起，工作時間自原本「上午11時至晚間9時」變更為「中午12時至晚間9時」，以致原告原可請領之加班費、加班獎金及輪值津貼等工資大幅減少，另於108年8月1日亦

未經原告同意，變更屬於工資之「營運獎金」（下稱系爭獎金）計算方式，而變動工資，當屬未經雙方同意而就勞工薪資作不利之變更，並違反雙方之勞動契約，原告遂於108年10月23日以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止與被告間之勞動契約，經被告於當日配合辦理職務交接。原告依兩造勞動契約及勞基法第14條第4項準用第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項、類推勞基法第16條第1項，自得向被告請求下列項目金額：㈠資遣費274,982元【計算式：終止契約前六月平均工資46,119元x（11+11/12+3/365）即年資11年11個月又3天x0.5＝274,982元（小數點後四捨五入）】。㈡預告工資46,119元。㈢短付系爭獎金15,891元：被告自108年1月起即未經原告同意變更系爭獎金之計算，自應以原計算方式【即（KPI績效分潤獎金＋銷售獎金）/在店人數，其中「KPI績效分潤獎金」（D）係總營收（A）xKPI達成率(B)x總營收AP達成率對照 KPI%分潤表（C）】給付工資予原告，扣除被告已給付之部分，尚短付15,891元。㈣短付之加班費及輪值津貼18,380元：系爭獎金既為工資，則應加入底薪、全勤獎金加總作為計算基礎，被告仍短付18,380元。爰提起本訴等語，並聲明：被告應給付原告355,372元，及111年1月14日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：

㈠被告公司各門市人員出勤時間，均是依據任職門市實際營業時間及排班規定出勤。於招聘階段，被告即明確告知原告門市人員之工作特性需配合門市營業時間，並依實際排班出勤，經原告同意後，雙方簽訂有聘僱合約書，由於聘僱合約中未有預先約定固定之出勤時間起迄，自應回歸被告公司工作規則與其他內部管理規範中予以解釋。被告公司98年至108年公告予全體員工之各年度行事曆，公告中均就「中華特約門市人員依據各門市營業時間及排班規定出勤」或「排班人員配合各據點營業時間排定班別出勤」內容予以公告。益

徵原告之出勤時間本來便係依照被告公司基於營運需求所排定者為準，而非原本即預先約定固定之出勤起迄。復於103年、106年間，原告任職門市曾調整營業時間，原告既有遵守被告公司所公告出勤時間起迄之義務，均同意配合營業時間出勤。長期以來原告均有依此規定出勤之默示同意之行為，均足證雙方確有此合意。被告於108年6月1日排定原告出勤時間，既為依雙方勞動契約合意內容履行，自無「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情事，原告主張勞動基準法第14條第1項第6款片面終止勞動契約云云，顯為無由。

㈡有關系爭獎金其中舊制下之「KPI績效獎金」係以當月店點實際營收乘以分潤比例、業務指標之內容由零售事業部相關單位每月訂定之、銷售獎金係以當月全店銷售商品點數扣除品質扣點乘以在店人數、人員獎金係以門市月獎金除以在店人數，係以團隊目標成果為計績基礎，繫諸於團隊表現等不確定因素，而非以個人勞務提供作為評價標準，故非屬工資。被告嗣變更系爭獎金制度計算方式，乃出於企業經營需求，並有合理性與必要性，並無違反勞動契約等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願預供擔保，請准宣告免為假執行。

四、本院為行集中審理，協同兩造協議並簡化爭點整理如下：

㈠兩造同意下列不爭執事項為真實，法院得逕採為判決基礎：

1.原告自96年11月20日起至108 年10月23日受僱於被告，擔任門市人員及店長。

2.原告有於108 年10月23日向被告為終止勞動契約之意思表示，且已送達被告，被告並於當日配合原告辦理職務交接。

3.兩造合意原告於108 年10月23日終止勞動契約之意思表示如不符勞基法第14條第1 項第6 款規定，則為被告同意原告單方自請離職終止勞動契約。

4.原告之工作時間自108 年6 月1 日起，由原「上午11時至晚間9時」許，變更為「中午12時至晚間9時」許。

5.被告給付系爭獎金之標準，自108 年8 月1 日起，由原計算方式：「當月店點實際營收x分潤比例，如原證2 、被證3所示（見本院苗勞簡專調卷第31、371頁），如績效未達80%，仍可領取0.8%營運獎金」，變更為「超額達成制」，即須門市實際營收超過被告所訂額度乃得依原證3、被證5（見本院苗勞簡專調卷第33、381頁）領取獎金。

6.兩造就所提文書之真正均不爭執。

㈡兩造所爭執事項：

1.原告以不爭執事項4.及5.之變動屬工資及工作時間變更未經員工同意而違法，並於108 年10月23日依勞基法第14條第1項第6 款終止勞動契約，有無理由？被告所給付之系爭獎金是否為工資？

2.原告請求下列項目，有無理由：①資遣費274,982元②預告工資46,119元③短付系爭獎金15,891元④短付加班費及輪值津貼18,380元？

五、法院之判斷：

㈠原告依勞基法第14條第1項第6 款終止勞動契約為無理由：

1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。」勞動基準法第14條第1項第6款、第2項定有明文。本件原告自96年11月20日起至108 年10月23日受僱於被告，擔任門市人員及店長，而原告之工作時間自108 年6 月1 日起，由原「上午11時至晚間9時」許，變更為「中午12時至晚間9時」許，另就系爭獎金計算方式自108年8 月1 日起變更，原告則有於108 年10月23日依勞基法第14條第1項第6 款向被告終止勞動契約等情，業據兩造所不爭執（見不爭執事項1.、4.、5.）。原告主張被告未經其同意變更工作時間及系爭獎金計算方式，造成其損害等情，惟原告於上開變更前均已知悉，此據其提出寄予被告之存證信函內載明「神腦國際企業股份有限公司於2019年5月27日Mai

1公告2019年6月1日起，未經勞方同意片面變更營業時間…致使本人2019年7月5日起…每月平均薪資降低投保額下降…2019年4月16日召開薪資獎金制度變更說明會告知新制獎金計算方式…新獎金制度致使勞方薪資大幅將低」等語可佐（見本院苗勞簡專調卷第37、39頁）。縱認被告有原告所指違法變更工時及工資等情，惟原告迄於108 年10月23日乃依勞基法第14條第1項第6 款終止勞動契約，顯已逾30日除斥期間。

2.再者，而原告之工作時間自108 年6 月1 日起，由原「上午11時至晚間9時」許，變更為「中午12時至晚間9時」許，僅為加班時數之減少，而延長工作時間本以雇主有使勞工於正常工時外延長工作時間為前提，乃雇主基於企業營運與人事管理所得發動之權，並非勞工得反向雇主主張就勞請求權之權利，故原告主張被告所違上開工時之變更係違法等情，並無可採。

3.此外，按勞基法第2條第3款規定，所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與性質。同法施行細則第10條明定11款名義之各項給與，即令按月按季給予，非雇主經常性支出之勞動成本，均非屬工資（最高法院110年度台上字第2287號民事判決意旨參照）；雇主若為改善勞工生活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠性質之給與，即非勞工之工作給付之對價，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠給與性質，亦不得列入工資範圍之內（最高法院91年度台上字第897號民事判決意旨參照）。原告固主張系爭獎金為工資，然觀之系爭獎金於108 年8 月1 日前之計算方式為「門市銷售人員獎金＝KPI績效分潤獎金＋銷售獎金」，其中「K

PI績效獎金＝當月店點實際營收x分潤比例%」，就各項KPI項目全重比中有關業務指標之內容由零售事業部相關單位每月訂定之，另「銷售獎金＝（商品點數－品質點數x在店人數）x20元x發放率」，有被告之各通路每月績效獎金作業規定附卷可憑（見本院苗勞簡專調卷第371、372頁），足見上開KPI績效分潤獎金係以被告公司獲利範圍內分配，且係以所屬門市當月實際營收達成率計算，另銷售獎金品質扣點項須乘以在店人數，且獎金是依門市人數平均分配為原則，非基於個人之工作表現或績效即可據此核算數額，尚有賴團體目標是否達成、全單位其他同仁之表現等非個人勞務提供要素，更因強調團隊表現與貢獻，避免惡性競爭，而採取平均分配之原則，具有團體目標達成之性質，非係於勞工一己勞務之付出，與勞工提供勞務而獲得報酬之特徵有所區別；另系爭獎金之發放，標準乃浮動不固定，包括：業務指標、銷售點數、商品點數、特殊專案點數、績效目標，均由被告公司針對各期經營情形作不同標準之設定，且同時亦將到職期間等無涉員工勞務提供之要件併同納入考量，即與勞務提供不具經常性及對價性，而屬於具有勉勵、恩惠性質之給與，縱KPI績效獎金雖有「如績效未達80%，仍可領取0.8%營運獎金」之標準規定，亦係自被告依其經營策略所定之獎勵恩惠給予，尚不得僅以固定發放而驟認為工資。基此，原告主張被告未經同意更改系爭獎金制度計算方式而違法減少工資等情，亦難採認。

㈡本件原告既未能依勞基法第14條第1項第6 款終止勞動契約，則其於108 年10月23日終止勞動契約，為被告同意原告單方自請離職終止勞動契約（見不爭執事項3.），而屬兩造合意終止勞動契約，故原告向被告請求資遣費、預告工資則無理由。又系爭獎金既非工資，系爭獎金制度之更改即非工資之變更，故原告所主張依舊制計算方式尚有短付系爭獎金15,891元，及將系爭獎金加入計算加班費及輪值津貼尚短少18,380元等情，均無可採。

六、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第14條第4項準用第17條第1項及勞工退休金條例第12條第1項、類推勞基法第16條第1項請求被告給付如聲明所示，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據經審酌後，於判決結果不生影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　　黃思惠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（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。

書記官　　林翰章

中　　華　　民　　國　　111　　年　　1　　月　　27　　日