

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞簡字第49號

原告 張文正

被告 台灣佳光電訊股份有限公司

法定代理人 蔡照焄

訴訟代理人 易帥君律師

複代理人 賴嘉斌律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年6月21日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣1,888元及自民國110年4月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣1,888元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴請求被告給付原告新臺幣（下同）361,953元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，嗣於本件訴訟中，更正聲明為被告應給付原告322,928元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷第259頁），核屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，依前開規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)

- 01 1. 原告於民國97年12月1日受僱被告公司擔任收費員，主
02 要工作內容為以電話稽催用戶電話費及投遞被告公司帳單，
03 以便被告公司順利收取款項，除催繳工作外，尚有協助低收入戶
04 優待申請回收、票據戶回收或更正、補送繳費通知、協助殘障戶
05 申請、協助聯繫推廣作業、斷訊復機等工作，離職
06 前平均薪資為50,111元。
- 07 2. 被告公司於109年4月突然以召開說明會佐以投影片及配合口
08 頭說明方式，介紹並試算新獎金辦法（即109年08月17日修
09 訂版台數科各項業務獎金計算辦法，下稱系爭新獎金辦法）
10 予含原告在內之收費員3人，表示將變更106年3月版台數科
11 各項業務獎金計算辦法（下稱系爭舊獎金辦法），過程中雖
12 經原告當場向經理王金順表示反對，然被告公司仍藉詞試行
13 調整；其後，紛經收費員反應，被告公司雖另於109年8月21
14 日、8月24日再度召開說明會議，然被告公司仍不顧收費員
15 反對即逕予實施系爭新獎金辦法。
- 16 3. 系爭新獎金辦法下，用戶帳單均以郵寄方式寄送、不再採收
17 費員人工投遞，收費員經調職為業務，然被告公司因此增加
18 之郵資費用，卻自收費員薪資中扣除；此外，需用戶於經催
19 繳後繳款入帳，被告公司方撥付收費員獎金，若用戶於帳載
20 時間內繳款，則均不計收費員獎金；再者被告公司另重點推
21 廣用戶辦理自動轉帳扣繳、信用卡扣繳、電子帳號、電子簡
22 訊催繳，造成收費員獎金取得困難；致原告實領薪資自7萬
23 餘元減低為4萬餘元，每月平均鉅額減少17,382元，則系爭
24 獎金辦法不利變更原告工作條件，業已對原告造成重大不利
25 益。
- 26 4. 原告慮及幾經與被告公司溝通無效，被告公司政策又已無法
27 改變，且經理王金順雖稱原告得調任其他工作，然經原告評
28 估均非對原告為最佳之選擇，原告因此不得已於109年11月1
29 0日以系爭新獎金辦法未得原告同意修訂、且對原告所為工
30 作條件變更不合法，構成勞動基準法第14條第1項第1款、第
31 6款為由，以存證信函通知被告公司終止兩造勞動契約，然

01 被告迄未給付原告資遣費、11月工資差額、特休未休工資差
02 額、手機話費補助款項。

- 03 5. 為此，爰依勞動基準法、兩造勞動契約之法律關係，請求被
04 告公司給付原告資遣費299,274元、特別休假差額2,438元、
05 109年11月獎金16,704元、員工手機話費補助4,512元。

06 (二)對被告公司抗辯之主張

- 07 1. 原告離職後有申請勞工保險老年給付之需，然至109年11月2
08 5日兩造為勞資爭議調解前，被告公司仍未將原告退出勞
09 保，致原告無法請領勞工保險老年給付，經原告於會議中再
10 度要求被告公司將原告退保後，被告公司竟利用原告欠缺法
11 律觀念，要求於會議記錄上加上「同意終止勞動契約」等文
12 字，製造原告乃自願離職之假象，實則原告並未與被告公司
13 合意終止兩造勞動契約，被告公司已無收費員制度，同為收
14 費員之郭佩樺、顏芝翔則均轉任業務人員，被告公司固因經
15 營型態改變而修正系爭獎金辦法，然拒不以資遣方式終止兩
16 造勞動契約，而以變更工作條件，迫使原告離職，並於勞動
17 調解時算計原告，誘使不知情之原告勞動契約終止書，達到
18 兩造合意終止兩造勞動契約之目的，所為實有不該。原告並
19 非自願離職，且兩造勞動契約業已於109年11月10日經原告
20 以存證信函通知而終止。

- 21 2. 此外，被告公司僅有教育收費員如何推廣LINE TV，並未輔
22 導原告其他賺取獎金之課程，原告僅能推廣LINE TV賺取獎
23 金，然原告雖配合推廣LINE TV，惟被告公司每日安裝用戶
24 數有限制，公司僅有給予開發之目標及方向、卻無提供名
25 單、個人也有配額限制，加以被告公司又限制原告外出，然
26 原告年紀已大，於電話行銷中聲音不佳、績效難彰、配額較
27 少，取得獎金平均僅為842元，囿於長年在外處理收費工
28 作，一直也無從適應，無從開發其他獎金來源，獎金收入實
29 屬有限。

- 30 3. 再者，被告公司於109年04月22日會議後至109年11月09日原
31 告離職前，均未提出可讓原告轉任業務之通知，109年11月0

01 9日雖經協理張志成口頭告知得轉任業務，然經原告考量自
02 身狀況、適應期、年紀、情緒安定等因素，認並無發展業務
03 工作轉取獎金之可能，方寄發存證信函終止兩造勞動契約，
04 原告並非不配合被告公司制度為改變。

05 4. 另原告手機一直有加入遠傳MVPN，103年7月前均有取得話費
06 補助每月188元，其後無人通知原告取消補助、也未有人通
07 知原告需另為申請，則被告公司自應給付原告話費補助。

08 (三)並聲明：被告公司應給付原告322,928元及自起訴狀繕本送
09 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

10 二、被告抗辯：

11 (一)兩造勞動契約乃經原告於109年11月26日勞資爭議調解時，
12 提出終止兩造勞動契約並辦理退保之要約後，經被告公司當
13 場同意，而於同日合意終止，既然兩造勞動契約係於110年1
14 1月26日經兩造合意而終止，則原告請求資遣費、預告期間
15 工資，自屬無據。

16 1. 原告固主張以勞基法第14條第1項第1款終止兩造勞動契約，
17 然並未舉證以佐其說，則原告據以主張兩造勞動契約已於11
18 0年11月10日終止，並非可採。

19 2. 被告公司所為獎金制度之變更合法，原告據以主張兩造勞動
20 契約已於110年11月10日終止並非可採。

21 (1)系爭新獎金辦法之施行乃時代變遷、業務變革使然，為被告
22 公司企業經營上所必需之調整

23 ①被告公司原先以「郵簡」及「收費員親送」併行方式投遞用
24 戶帳單（下稱舊制），然考量郵遞寄失情形極為少見，另收
25 費員親送則有交通安全風險，被告公司同仁亦確生有交通事
26 故之憾事，故被告公司於109年4月22日召開會議，對收費員
27 詳細說明帳單遞送改採全面「郵局遞送（下稱郵簡）制度
28 （下稱新制），系爭舊獎金辦法自有隨同變更之必要，況既
29 然全面採取郵簡，若仍給予收費獎金，將產生未提供勞務仍
30 可領取高額獎金之不合理結果，而會議現場已解釋新、舊制
31 與對應之新舊獎金辦法異同，其後則採循序漸進方式，於10

9年5月起變更帳單投遞方式，於109年5、6月過渡期間仍採併行制、至109年7月方採全面郵簡制，漸進達成新制全面以郵簡方式送達用戶之目標；而依照兩造簽立之聘僱契約第1條已約定被告公司依照業務上需求得隨時調整原告職務，原告不得拒絕。此外，於採行新制後，收費員得於電話催收帳款時間外之其餘時間發展其他業務獲取獎金，被告公司並未剝奪收費員獎勵措施；是被告公司制度之變更乃因應時代變遷、業務變遷使然、亦為把關收費員人身安全、以及改善其工作環境所需，乃為企業經營上之必要調整，並已有後續替代措施，具有合理及必要性。

②佐以，被告公司於新舊制變更後，收帳成本並未改變，加以，系爭新獎金辦法固變更績效獎金計算標準與方式，然獎金並非勞務之對價或經常性之給與，並非工資，系爭新獎金辦法並無變更原告工作條件，自毋須徵得原告同意。

(2)系爭新獎金制度並未對原告有不利之影響

①系爭新獎金辦法下，收費員薪資結構以底薪加計獎金，獎金之有無採論件計酬方式核算，用戶於繳費期間繳款則毋須收費員稽催，然收費員既無提供勞務，自不應有獎金之發放；系爭舊獎金辦法乃因考量帳單以收費員外出催繳為主，故將郵簡帳單金額計入獎金；然新制既全採郵簡制度，並無再支付獎金之必要，且新制依照系爭新獎金辦法第21條，就收費員催收部分仍保留收費獎金，未剝奪或妨害收費員取得獎金之管道，是原告請求將無論用戶是否經稽催繳費均應計收費員收費獎金，並非合理。

②此外，舊制由收費員親送帳單，故每筆帳單補貼3元郵資費用，既新制已採郵簡方式遞送，即無再補貼收費員郵資之必要。

③再者，分別以系爭新、舊獎金辦法計算原告109年7至11月薪資結果，原告薪資固有減少，屬為個人因素所致：原告取得獎金減少乃個人因素：舊制每月4至18日為投遞帳單時間，新制全面郵簡投遞帳單後，收費員每月多出10至11日工作

天，可依被告公司提供之用戶名單進行電信業務開發獲取獎金，亦可就其他業務獲取獎金。然原告於109年5至11月間電訪招攬數僅118件，其餘兩名收費員則達394、450件，則原告取得獎減少並非制度變革影響；另原告於109年7月後收費獎金達成率逐漸下滑、顏姓收費員達成率反而有顯著上升，足見系爭新辦法並未剝奪影響收費員收取獎金之機會。

(3)依此，被告公司所為系爭新獎金制度之變更並無違反勞基法相關規定，原告據以終止兩造勞動契約，亦非有據。

(二)通話費補助部分：被告公司員工需於任職期間加入遠傳MVPN並填寫員工津貼補助申請單、請主管簽核後、送人事單位申請獲准方給與手機話費補助，原告並未提出申請，被告公司自無給付之義務。

(三)原告平均薪資為23,685元，原告主張之特休未休工資及11月薪資均已給付原告，原告再向被告公司請求並無理由。

(四)依此，被告公司將電話帳單投遞方式由原先「郵局遞送（下稱郵簡）」及「收費員親送」併行制，改為全面郵簡制度，乃業務變革因應時代變遷、保障收費人員人身安全及改善工作環境所需，無不當動機及目的，另收費員少去投遞帳單工作可從事業務開發賺取獎金，職位、職務、時間、地點與原工作相同，為體力及技術可以勝任，被告公司另亦有提供教育訓練，綜合變革緣由及替代方案之執行，具有相當之合理及必要性經營上必須，原告請求實無理由。

(五)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 願供擔保請准宣告免予假執行。

三、兩造爭執與不爭執事項：

(一)不爭執事項

1. 原告97年12月1日受僱被告公司擔任收費員，於被告公司加退保期間為101年8月1日至109年11月26日。

2. 原告於109年11月10日寄發存證信函，以被告公司違反勞基法第14條第1項第6款為由終止兩造勞動契約。

3. 原告於109年11月11日起未至被告公司上班。

01 4. 被告公司曾於109年4月22日以會議方式解釋獎金制度之更
02 易。

03 5. 被告公司舊制收費員3名，其中郭佩樺110年5月1日轉任業務
04 人員，顏芝翔111年3月1日轉任業務人員，此後無此單位。

05 6. 舊制獎金之發給依照系爭舊獎金辦法適用第7點CATV項目獎
06 金。

07 7. 100年8月21日前舊制個人便利繳部分未限制客戶帳單投遞方
08 式，故收費員投遞及非收費員投遞之帳單於舊制均有列入
09 獎金之計算，109年7月全面實施新制後，則將全部收費員
10 投遞改為郵簡，非收費員親遞繳費之帳單均不列入獎金之計
11 算。

12 (二)爭執事項

13 1. 兩造勞動契約何時終止？終止原因為何？

14 2. 系爭獎金辦法變更是否合法？

15 3. 原告各項請求是否有理由？

16 四、本院之判斷

17 (一)兩造勞動契約已於109年11月10日終止

18 按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利
19 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（最高法院110年
20 度台上字第14號、102年度台上字第120號民事判決要旨參
21 照）。查原告於109年11月10日寄發存證信函，以被告公司
22 違反勞基法第14條第1項第1款、第6款為由終止兩造勞動契
23 約乙節，為兩造所不爭執，揆諸上開說明，被告公司既已收
24 悉，則原告終止契約之意思即已發生形成之力，是兩造勞動
25 契約業於109年11月10日終止，不因兩造於109年11月26日勞
26 資爭議調解時有否再為合意終止兩造勞動契約之意思表示而
27 受影響。被告抗辯原告於109年11月26日勞資爭議調解時提
28 出終止契約之要約，並已得被告公司同意，故兩造勞動契約
29 於該日經雙方意思表示一致而終止等語，即非可採。

30 (二)系爭新獎金辦法關於收費員獎金之調整，符合勞基法第10條
31 之1規定，亦未有權利濫用

按工作場所及應從事之工作為勞動契約依法應約定事項，勞動基準法施行細則第7條第1項定有明文。次按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：(1)基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。(2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任。(4)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。(5)考量勞工及其家庭之生活利益。此觀104年12月16日公布施行之勞基法第10條之1規定自明。其立法理由謂：雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰參考內政部74年9月5日(74)台內勞字第328433號函釋意旨，明訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則。則有關雇主調動勞工工作，在事實發生時縱無實定法可資適用或比附援引（類推適用），倘其後就規範該項事實所增訂之法律，斟酌立法政策、社會價值及法律整體精神，認為合乎事物本質及公平原則時，亦可本於制定法外法之續造機能（司法自由造法之權限），以該增訂之條文作為法理而填補之。準此，雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除依勞動契約約定外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，判斷標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量，勞工調職就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如依照一般社會通念未逾勞工可以忍受之範圍，則非權利濫用（最高法院110年度台上字第43號判決要旨參照），若雇主行使調職命令權並未違前揭規定，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。查「甲方（即被告公司）得依照公司業務上需求或考量乙方（即原告）之學經歷、專長指派乙方應予提供勞務之事項內容，並得隨時依業務情況或內部調整需要或第二專長訓練，於乙方體能及技術所可勝任，且薪資及勞動條件未做不利變更之條件下，變更乙方工作範圍與職務，乙方不得拒

01 絕」兩造勞動契約第1條約有明文，堪認兩造就調職有概括
02 合意，惟揆諸上開說明，調職若涉及工作條件之變更，仍應
03 符合勞基法第10條之1調職五原則之合法性要件並受權利濫
04 用原則之審查，非調職必須經勞工同意方得為之。

05 1. 證人即被告公司收費員郭佩樺於本院審理時證稱：有線電視
06 市場多少一定會因為其他網路平台受到影響，目前系統普遍
07 不採人工收費制度，人工收費有安全疑慮故被告公司更改收
08 費制度，我知道制度的變更是遲早的問題等語（本院卷一第
09 135頁），證人被告公司業務部經理王金順於本院審理時證
10 稱：我任職公司30多年，擔任業務經理，因應市場機制，現
11 在都是語音催繳帳單，現在電信業者沒有收費員了，所以被
12 告公司於109年間就公司收費員工作內容取消投遞帳單之職
13 務等語（本院卷二第186頁），證人被告公司協理張志成於
14 本院審理時證稱：109間，被告公司考量收費員外出投遞帳
15 單及收費會因節日如過年等時間限制或有投遞時間壓力，我
16 到職前一年，有一位收費員因投遞帳單而往生，另外108年
17 底109年初公司同仁也因為騎車外出車禍重傷，因此想把投
18 遞工作交給專業的郵差處理等語（本院卷二第51至52頁），
19 互核前開證述，堪認被告公司即電信業者乃因應時代變遷及
20 人員安全考量而取消收費員遞送帳單之職務內容，是被告抗
21 辯制度之變革乃企業經營所必需，並無不當動機與目的，應
22 屬可採。

23 2. 按雇主調動勞工工作，應針對有無企業經營之必要性及調職
24 之合理性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有不
25 同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（最高法院98
26 年度台上字第600號判決要旨參照）。是調職對勞工之工資
27 是否有不利之變更，應綜合考量薪資與職務內容變動關係，
28 任職不同工做，受領工資自合理伴隨職務內容而有所調整，
29 不得僅以薪資減少而認為違法。

30 (1)查「收費員基本薪資依照公司規定發給，收費員獎金上限
31 （便利繳＋人工收費）*0.6%，收費員基本收費獎金（以總

公司計算之成績為準）：西海岸台（個人便利繳＋個人人工收費）總金額*0.45%-底薪」系爭舊獎金辦法第7條第123款前段訂有明文，另「1.收費員基本收費獎金：逾期催收金額*1.9%-底薪。2.達成率獎金及定義：(1)總達成目標97%，±0.1%±\$1,000(扣款上限1%) (2)便利繳目標95%，有達成\$2000，每超過1%+\$200」系爭新獎金辦法第21條第4項第2款備註欄亦有明文。是系爭就獎金辦法下無論人工收費或用戶自行繳納收費員均可取得獎金，而系爭新獎金辦法下用戶自行繳納者，收費員則無法再取得獎金，堪以認定。依此，原告主張系爭新獎金辦法就原告薪資造成鉅額差異、因此受有重大不利益，即非無憑。

(2)然查：

①證人於郭佩樺於本院審理時證稱：我於96年11月20日受僱被告公司擔任業務，97、98年轉至收費單位，剛開始人工收費方取得獎金，106年左右郵簡及收費員親送帳單後經用戶繳費，都會有收費獎金；109年後則取消收費員投遞帳單之獎金，若各戶按時繳費，收費員亦無獎金，每月減少1萬多元。另獎金減少主要是因為取消投遞帳單、及用戶於繳費期限前繳費者收費員無法取得獎金，新制後收費員無庸親送帳單會有較多時間辦理業務工作，雖然舊制下也可以做業務，但本來收費的工作量大，沒有時間作業務，但新制下因為不用現場親送帳單，收費工作減少，會有更多時間辦理業務，例如以招攬新用戶、要求舊用戶增設新功能或協助舊用戶設定簡訊帳單等方式賺取獎金，以彌補原先收費獎金之差額；我轉業務職後會外出招攬用戶，之前（收費員時）主要以電話招攬為主，外出要報備。再者，新制後我發現薪水變少有去找經理，經理有問我要不要轉業務，收費員有底薪，但獎金要扣掉底薪的數額，業務人員則是獎金與底薪分開，我於110年4月後轉任業務職務，另一名收費員也是轉業務，新制後我是積極用另外的獎金去彌補等語（本院卷一第135至137頁）。

01 ②證人王金順於本院審理時證稱：我任職業務部經理，管收費
02 及業務，收費課與業務部為同一部門，收費員3位、業務4
03 位，原告為我的組員由我管理。舊制若客戶有業務需求，收
04 費員也可提報公司賺取獎金；新制下收費員不用親送帳單後
05 會空出10多天工作時間，開發電話招攬LINE TV、網路招
06 攬、簡訊帳單等業務，我會分批給收費員用戶名單，第一筆
07 每人150筆，如果執行OK的話，會再給100、200筆名單，名
08 單都充足；招攬方式有SOP，有在LINE群組佈達。另外有安
09 排原告大樓、套房業務招攬，有取得佣金的機會，獎金制度
10 變動後收費員薪資減少，被告公司有找另一個區塊給他們做
11 服務，從中賺取獎金，以維持過往薪資等語（本院卷二第18
12 6至190頁）。

13 ③證人張志成於本院審理時證稱：新制下收費員原則上不用外
14 出投遞帳單，但有些投遞不到的地方仍然需要收費員騎車補
15 遞帳單，每月需投遞帳單約千件其中100件需人工投遞。另
16 收費員省下人工投遞時間約原來工時的四成，可以從事業務
17 招攬，也有對應的業務獎金，其餘時間是從事電話催收，公
18 司有提供業務招攬名單，又推廣前有進行教育訓練，提供關
19 於招攬話數應對的方法，也有追蹤執行成效，會以LINE給予
20 提醒。此外，有輔導包含原告在內收費員轉任業務或外勤可
21 以勝任的工作，主要輔導原告為LINE TV業務招攬，與原先
22 工作性質最接近，另外，關於出租宿舍統簽續收、寬頻或有
23 線電視招攬的業務也都可以執行，有向原告提出但原告沒有
24 同意；新制下收費員若付出相應時間者收入並不會減少，但
25 空出的時間若沒有執行其他業務招攬、或電話催繳率下降會
26 影響薪資等語（本院卷二第48至51頁）。

27 (3)對照證人前開證述，收費員固因新制全面採行郵簡致取得獎
28 金降低，然原本每月外出投遞帳單之10多日時間，則可從被
29 告公司分配之事業務工作，以彌補薪資之差額，堪以認定，
30 此外，原告於109年7月後收費獎金達成率雖下滑，然另2位
31 收費員則有顯著提升，堪認新制度並未剝奪影響收費員取得

獎金之機會，亦有收費員達成率數據統計表附卷可參（本院卷一第103至107頁）；揆諸上開說明，勞工擔任不同之工作，其受領之工資自有不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法，況被告公司另已提供業務工作，使原告有賺取獎金之機會以彌補薪資差額之機會，綜合收費制度之改變為被告公司經營所必需、未有不當動機與目的，此外業務工作性質為電話或外出招攬用戶，亦非原告體力或技術所不能勝任，再者工作地點亦未變更等情，應認被告公司獎金制度之變更雖就原告工作條件有所變更，仍認符合勞動基準法第10條之1調職5原則之規定，亦未有何權利濫用之行為。從而，原告主張因獎金制度變更受有薪資減少之不利益，被告公司獎金制度變更對原告所生工作條件之改變並非合法等語，尚非可取。

3.

(1)原告告固主張：被告公司採新制後將採郵簡制度後增加之成本轉嫁由原告等收費員負擔等語。然業為被告所否認，自應由原告就此部分舉證以為說明。查證人王金順於本院審理時證稱：新制採郵簡後成本增加，被告公司並未就此扣收費員薪水，但沒有付出就沒有獎金等語（本院卷二第192頁），對照新制採全面郵簡制度，未外出投遞帳單之收費員即無從自用戶自繳之帳單內取得獎金及取得油費補貼，亦屬合理，而原告就被告公司有何將郵資費用轉嫁原告乙節，並未再舉證以為其說，則原告此部分抗辯，即非可採。

(2)原告另主張：被告公司迴避資遣規定欲以獎金制度迫使原告離職，被告公司對原告調職有不當目的等語。然證人王金順證稱：新制後原告反應獎金減少，我請他將空出的天數做CALL OUT：含LINE TV、網路、簡訊帳單，或大樓、套房等業務開發招攬工作，當時原告比較消極、沒有心情工作，例如別人可能CALL OUT約50筆、原告可能只有1、20筆等語（本院卷二第187至191頁），另證人張志成證稱：有輔導包含原告在內收費員轉任業務或外勤可以勝任的工作，主要輔導原

告為LINE TV業務招攬，與原先工作性質最接近，另外關於出租宿舍統簽續收、寬頻或有線電視招攬的業務也都可以執行，有向原告提出但原告沒有同意；新制施行後原告的電話催繳達成率有下降、另外較之於其他收費員，原告LINE TV招攬成效較不佳等語（本院卷一第48至51頁），此外，被告公司雖取消收費員帳單投遞業務，然安排其等發展其他業務，其中原告於109年5至11月電訪招攬業務件數共118件、另外兩名收費員則分別高達394、450件，有統計表附卷可稽（卷一第103至107頁），再者，原告自承年紀已大，於電話行銷中聲音不佳、績效難彰、配額較少，取得獎金低，另囿於長年在外處理收費工作，一直也無從適應業務工作，無從開發其他獎金來源，獎金收入有限，雖經張志成協理提出轉任業務機會，然經原告考量自身狀況、適應期、年紀、情緒安定等因素，認並無發展業務工作轉取獎金之可能，仍以存證信函終止兩造勞動契等語，堪認新制後原告屬較消極配合業務招攬工作，亦未同意擔任業務工作，對照被告公司乃因時代變遷、企業經營所必需而不再有人工投遞帳單之職務，亦有輔導原告從事業務工作及詢問原告是否轉任業務，然遭原告拒絕，依此，既然被告公司有意提供其他職務內容由原告擔任，及設法平衡新舊制薪資之差異，實難認被告公司乃故意迴避資遣規定以調職之手段迫使原告離職，是原告前開主張，仍非可採。

(三)原告各項請求是否可採：

1. 資遣費及預告期間工資

查被告公司對就獎金制度所為變更，固屬工作條件之改變，然符合勞基法第10條之1調職五原則要件，亦無權利濫用，業如前述，則原告主張被告調職違法而以勞基法第14條第1項第6款終止兩造契約，即非有據，從而，原告據以請求資遣費、預告期間工資，即非可採。至原告另主張以勞基法第14條第1項第1款終止兩造契約，然就被告公司於訂立勞動契約時有何為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者

並未另舉證以佐其說，則原告據以終止兩造勞動契約，請求給付資遣費及預告工資仍非可取。

2. 11月薪資差額

原告主張被告尚有11月薪資差額16,704元未給付原告等語，為被告所否認，並抗辯均已給付等語。查被告公司就原告11月薪資認列期間共26日，原告實領金額為35,453元乙節，有薪資單附卷可參，兩造就此並未爭執，然原告乃於11月10日終止兩造勞動契約，則被告公司給付工資天數較原告到職天數長，而原告就被告尚未給付前一個月獎金及有何短付薪資乙節，除計算式說明外，並未再舉證以佐其說，此部分主張，即難認有據，並非採。

3. 特休未休工資差額

(1)按工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文，是依該條款就工資之定義觀之，於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞工因提供勞務所得之報酬即勞務對價」及「經常性之給與」之性質而定，而於判斷給付是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易觀念決定之，至於其給付名稱如何，在所不問。查績效獎金乃收費員於舊制下按投遞帳單件數、新制下依照達成率分別取得，系爭舊獎金辦法第7條、系爭新獎金辦法第21條分別訂有明文，已如前述，屬勞務之對價，且每月發放，有薪資單在卷可查（本院卷二第33至39頁），亦屬經常性之給與，實屬工資之一部，此外，兩造於勞資爭議調解時就原告平均薪資為49,991元並未爭執有該紀錄附卷可參（本院卷第25頁），則原告工資顯已包含績效獎金在內，則被告抗辯：原告薪資不含績效獎金並非可採。

(2)次按特別休假未休應補償之工資計算，依勞基法第24條之1第2項第1款第2目規定：其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金

01 額。查兩造勞動契約於109年11月10日終止，業如前述，而
02 原告於109年10月薪資，含本薪、全勤獎金、伙食津貼、福
03 利金補助、績效獎金為34,241元，有薪資單費卷可稽（本院
04 卷二第38頁），佐以兩造就原告離職前尚有6日特休未休工
05 資未取得並未爭執（本院卷二第241頁），則原告應取得之
06 特休未休工資應為6,848元（計算式 $34241/30*6=6848$ ），
07 而被告公司則僅給付原告4,960元，是原告主張被告公司應
08 再給付原告1,888元，應屬可採，逾此部分，尚非有據，即
09 難認可採。

10 4. 員工手機話費補助

11 原告固主張兩造約定依約給付申辦遠傳簡碼員工每月通話費
12 補助188元，為此追溯2年費用共4,512元等語（計算式： 188
13 $*24$ ），然為被告所否認，並抗辯：正式員工需於任職期間
14 加入遠傳MVPN，並填寫員工津貼補助申請單，經主管簽核後
15 送人事單位申請，並非所有員工均得請領，原告未於任職期
16 間提出申請，自無從發放等語。查證人王金順於本院審理時
17 證稱：公司有提供話費補助，要提出申請經過簽核後發給，
18 如果沒有申請就不會發放，規定沒有修正過；關於原告主張
19 轉到被告公司後沒有人告知其要重新申請才會繼續發給乙
20 情，並不瞭解等語（本院卷二第191、193頁），此外「正式
21 於任職期間可申請加入遠傳MVPN填寫員工津貼補助申請單經
22 主管機關簽核後送人事單位」乙節，有遠傳電話補助之職工
23 福利平台公告附卷可參（卷二第41頁），則原告抗辯毋須申
24 請均有發放乙節，要屬未明，此外，原告並未提出相關事證
25 以佐其說，則原告主張被告公司應予發放通話費用，尚屬無
26 據，並非可採。

27 五、綜上所述，原告請求被告給付特休未休工資差額1,888元及
28 自起訴狀繕本送達翌日即110年4月1日起至清償日止，按週
29 年利率百分之5計算之利息（見本院送達證書，本院卷一第4
30 3頁），為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，為無
31 理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻防方法，經審酌後，認與
02 判決結果無影響，無庸逐一論述，併此敘明。

03 七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為一部勝訴、一部敗訴
04 判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，就原告勝訴部分
05 依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，同時酌定相當之
06 金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 112 年 8 月 9 日
09 勞動法庭 法 官 陳航代

10 正本係照原本作成。

11 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。如
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 8 月 10 日
14 書記官 顏伶純