

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上易字第32號

上訴人 神腦國際企業股份有限公司

法定代理人 余政憲

訴訟代理人 簡榮宗律師

許寶仁律師

被上訴人 沈晏瑜

訴訟代理人 丁詠純律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國113年9月30日臺灣嘉義地方法院113年度勞訴字第21號第一審判決提起上訴，本院於114年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人之法定代理人原為林榮賜，嗣變更為余政憲，有上訴人之公司基本資料（本院卷第181頁）可稽，並經聲明承受訴訟（本院卷第77頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人主張：被上訴人自民國103年4月1日起任職於上訴人公司，擔任門市服務人員，薪資結構包含基本薪資、伙食津貼、全勤獎金及上訴人第14版「維修單位績效獎勵作業規定」（下稱第14版作業規定）發放之獎金（下稱系爭績效獎金）。期間被上訴人曾向上訴人申請育嬰假，留職停薪至110年8月16日結束，上訴人於被上訴人育嬰留職停薪期間，片面變更系爭績效獎金計算方式，未於被上訴人回工作崗位後告知，亦未獲被上訴人同意，嗣被上訴人經離職同事告知，始知上情。上訴人片面變更系爭績效獎金計算方式，違反勞動基準法（下稱勞基法）第21條、勞基法施行細則第7條規定，有損勞工權益，被上訴人於112年9月18日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第19條規定，請求上訴人給

01 付資遣費新臺幣（下同）147,363元，及自起訴狀繕本送達
02 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨發
03 給非自願離職證明書等語。

04 三、上訴人則以：依第14版作業規定發放之獎金，係上訴人基於
05 企業經營之必要性，酌予調整發放規定與計算標準，期能提
06 升經營績效，增加公司競爭力，使發放規範更臻公平。系爭
07 績效獎金非屬工資性質，上訴人基於企業經營之必要性，調
08 整獎金發放要件，具正當性，無違反勞基法第21條、勞基法
09 施行細則第7條規定，被上訴人不得依勞基法第14條終止勞
10 動契約，請求資遣費等語，資為抗辯。

11 四、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，上訴聲
12 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行聲明
13 均駁回。

14 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

15 五、兩造不爭執事項：

16 (一)兩造於103年4月1日簽立如原審卷第261至262頁所示之聘雇
17 合約書，被上訴人（原名沈屏君）自103年4月1日起任職上
18 訴人公司，擔任門市服務人員（副管理師）工作，兩造間成
19 立勞動契約關係。（原審卷第261-262、247、258頁）

20 (二)上訴人於108年7月17日（被上訴人育嬰假期間），將如原審
21 卷第199至212頁所示第14版作業規定，修改為如原審卷第21
22 3至220頁所示之第15版「維修單位營運獎金作業規定」（下
23 稱第15版作業規定），且未於被上訴人結束育嬰假後告知，
24 亦未獲被上訴人同意。

25 (三)被上訴人於112年9月13日，寄發如原審卷第15至16頁所示嘉
26 義中山路000299號存證信函予上訴人，主張依勞基法第14條
27 第1項第6款終止勞動契約，請求上訴人給付資遣費及非自願
28 離職證明書等。上訴人於112年9月14日收受。

29 (四)被上訴人於112年9月17日離職。（原審卷第247頁）

30 (五)被上訴人於112年9月20日向嘉義市政府申請勞資爭議調解，
31 於112年10月13日調解不成立。（原審卷第17-18頁）

01 (六)被上訴人於107年8月至112年8月之薪資清冊，如原審卷第19
02 頁所示。

03 六、兩造爭執事項：

04 (一)被上訴人以上訴人片面變更系爭績效獎金計算方式為由，依
05 勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約，而依勞退條例
06 第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費147,363元本息，
07 有無理由？

08 (二)被上訴人依勞基法第19條規定，請求上訴人交付非自願離職
09 證明書，有無理由？

10 七、得心證之理由：

11 (一)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六雇主違
12 反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法
13 第14條第1項第6款定有明文。次按工資乃勞工因工作而獲得
14 之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計
15 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津
16 貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標
17 而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞基法第2
18 條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在
19 內，初不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院96年度
20 台上字第5號判決參照）。雇主因勞工提供勞務及為保障勞
21 工生活所為之給與，除勞基法施行細則第10條負面所列舉各
22 款項目等實非經常性給與及具勞務對價性之性質者外，均應
23 包括在內，以保障勞工權益（最高法院101年度台上字第10
24 號判決參照）。

25 1.被上訴人自103年4月1日起任職上訴人公司，擔任門市服務
26 人員（副管理師）。上訴人於108年7月17日（被上訴人育嬰
27 假期間），將如原審卷第199至212頁所示第14版作業規定，
28 修改為如原審卷第213至220頁所示之第15版作業規定，且未
29 於被上訴人結束育嬰假後告知，亦未獲被上訴人同意等情，
30 為兩造所不爭執（不爭執事項(一)、(二)），堪予認定。

31 2.依14版作業規定所載，其目的係為將經營成果適度反應到績

01 效獎金辦法上，明確連結員工績效與公司獲益，以激勵員工
02 績效指標達成，提升客戶滿意度（原審卷第200頁），且該
03 作業規定適用上訴人各單位之人員，含工程師、組長、
04 （副）管理師、客訴、報價人員、主管、店長、銷售員等
05 （原審卷第201頁），上訴人並陳稱：被上訴人之職務別屬
06 第14版作業規定中之區域ASP（副）管理師，為門市服務人
07 員，被上訴人雖非修理手機之工程師，惟屬維修單位之一
08 員，被上訴人之工作內容包括倉儲管理、盤點管理、交易管
09 理及銷售，適用第14版作業規定，並有依包括該作業規定5.
10 7之銷售收入達成獎金，計算被上訴人之獎金等語（本院卷
11 第158-159、200頁）；再參諸第14版作業規定發給之系爭績
12 效獎金，除與各職務別所屬單位及個人當月之維修台數、維
13 修收入目標達成率、維修品質，及當月之銷售收入目標達成
14 率、作業品質等項有關外（原審卷第201、209、210），並
15 將個人當月缺勤之日數（即實際出勤日數），作為調整該獎
16 金發放比例之依據（原審卷第212頁）；且觀諸被上訴人之
17 薪資清冊（原審卷第19頁），第14版作業規定之系爭績效獎
18 金，復均係按月計算及發給，在薪資結構上屬於工資之一
19 部；堪認系爭績效獎金發給對象，僅須在職務編制內之員工
20 即可獲得，且係因員工發揮經營績效而給與，該獎金之計算
21 方式並與被上訴人之銷售收入及倉儲、盤點、交易管理之作
22 業品質、出缺勤日數有關，具有勞務之對價性及給與經常
23 性，復非屬勞基法施行細則第10條所定11款之給與，依首揭
24 說明，應屬勞基法第2條第3款所規定之工資，而非僅具恩惠
25 性或勉勵性之給予。

26 3. 上訴人未經被上訴人同意，片面將第14版作業規定修改為第
27 15版作業規定，刪除第14版作業規定關於5.8.10之區域ASP
28 管理師獎金（即維修收入獎金×維修品質加權+作業品質扣
29 點+銷售收入獎金），致被上訴人無法再領取前開區域ASP
30 管理師獎金（含銷售收入獎金），為上訴人所不爭執（本院
31 卷第173頁），則上訴人片面變更第14版作業規定系爭績效

01 獎金之計算方式，已違反兩造間之勞動契約，致有損被上訴
02 人之權益。被上訴人於112年9月13日寄發嘉義中山路000299
03 號存證信函予上訴人，主張依勞基法第14條第1項第6款終止
04 勞動契約（不爭執事項(三)），即屬合法。

05 (二)關於爭執事項(一)部分：

06 1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
07 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
08 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
09 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
10 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
11 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
12 項定有明文。

13 2.被上訴人自103年4月1日起至勞動契約終止前之112年9月17
14 日受僱於上訴人，期間共計9年5月又17日，則依被上訴人於
15 終止勞動契約前6個月之平均工資31,136元（原審卷第19
16 頁）計算，被上訴人得請求之資遣費為147,363元 {計算
17 式： $31,136 \times (9 + 170/365) \times 1/2 = 147,362.8$ ，小數點以下
18 四捨五入}，上訴人並對前開平均工資及資遣費之數額，均
19 表示無意見（本院卷第171頁），則被上訴人請求上訴人給
20 付前開資遣費，即屬有據。

21 (三)關於爭執事項(二)部分：

22 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
23 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
24 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
25 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
26 第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦
27 有明文。

28 2.被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契
29 約，既符合前開規定所稱之「非自願離職」，則被上訴人依
30 勞基法第19條規定，請求上訴人發給非自願離職證明，即屬
31 有據。

01 八、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、勞基法第19
02 條規定，請求上訴人給付147,363元，及自起訴狀繕本送達
03 翌日（即113年5月22日，原審卷第37頁）起至清償日止，按
04 週年利率百分之5計算之利息，暨請求上訴人發給非自願離
05 職證明書，均應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不
06 合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
07 應駁回其上訴。

08 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用之證
09 據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐
10 一論列，附此敘明。

11 十、據上論結，本件上訴為無理由，依勞動事件法第15條，民事
12 訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日
14 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

15 法 官 黃 建 都

16 法 官 林 育 幟

17 上為正本係照原本作成。

18 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
19 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
20 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委
21 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應
22 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條
23 之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。惟僅就財產權
25 部分，因未逾新臺幣150萬元，不得單獨上訴。

26 被上訴人不得上訴。

27 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

28 書 記 官 郭 馥 萱

01 【附註】

02 民事訴訟法第466條之1：

03 (1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上
04 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

05 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
06 為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
07 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

08 民事訴訟法第466條之2第1項：

09 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第
10 三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。