

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第376號

原告 張孝慈

訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）

被告 酒條通有限公司

法定代理人 余奇姝

訴訟代理人 張軒豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年6月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國109年5月12日起受僱於被告，擔任門市人員，每月基本薪資新臺幣（下同）2萬4,000元，另按月領取以「競賽分紅」、「紅酒分紅」名義、按年領取以「年中分紅」名義（下合稱系爭3分紅）發放之工資。原告於109年5月12日起至同年8月31日止擔任被告延吉門市之門市人員，110年9月1日起調動至被告古亭門市。嗣被告未經原告同意逕將原告於110年9月28日調往信義門市（下稱系爭調動），屬違法調職，並遲未給付系爭3分紅，經原告於110年9月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約，被告即應給付資遣費3萬5,150元及積欠之110年6至9月份「競賽分紅」及「紅酒分紅」、110年度「年中分紅」共10萬7,863元，並開立非自願離職證明書予原告。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條提起本件訴訟等語。

(二)並聲明：

01 1.被告應給付原告14萬3,013元，及自起訴狀繕本送達翌日起
02 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

03 2.被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、國民身分證
04 字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期為110年9月30
05 日、離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之服務證
06 明書予原告。

07 二、被告辯以：

08 (一)系爭3分紅均係恩惠性給與，不具勞務對價性及經常性，非
09 屬工資，原告店業績未達標、考核不佳，復有濫用員工福
10 利、轉售員購酒類賺取差價之情事；又本件雖不符合勞基法
11 第14條之要件，惟原告已於110年9月30日單方行使終止權而
12 離職，縱認原告未終止契約，其因曠職3日而經被告於110年
13 10月12日函知或111年6月29日當庭依勞基法第12條第1項第6
14 款終止勞動契約，被告依工作規則即不須發放系爭3分紅予
15 離職員工。又兩造本約定被告可調整原告工作地點及上下班
16 時間，系爭調動並無勞動條件不利益變更，自屬合法，被告
17 既無未給付工資或違法調動情事，原告於110年9月30日以勞
18 基法第14條第1項第5款、第6款終止勞動契約並不合法，被
19 告自毋庸給付資遣費及開立非自願離職證明書等語。

20 (二)並聲明：

21 1.原告之訴駁回。

22 2.願供擔保請准宣告免為假執行。

23 三、不爭執事項（見本院卷第175至176頁，並依判決格式調整文
24 字及順序）：

25 (一)原告於109年5月12日起受僱於被告，擔任門市人員，每月基
26 本薪資2萬4,000元。最後工作日為110年9月30日。

27 (二)原告於109年5月12日起至同年8月31日止擔任被告延吉門市
28 （址設臺北市○○區○○街00號）之門市人員，110年9月1
29 日起調動至被告古亭門市（址設臺北市○○區○○路0段0
30 0○○號）。嗣被告要求原告於110年9月28日調動（即系爭調
31 動）至信義門市（址設臺北市○○區○○街00號）。

01 (三)原告於110年9月30日發送通訊軟體訊息，向被告表示依勞基
02 法第14條規定終止勞動契約。

03 四、本院之判斷：

04 (一)系爭3分紅非屬工資：

05 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之
06 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
07 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
08 與均屬之」。次按所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性
09 之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常
10 可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
11 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
12 稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意
13 旨參照）。又勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所
14 獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第3
15 款規定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞
16 工提供勞務之對價，非勞工本於勞動契約可得請求（最高法
17 院107年度台上字第1709號判決意旨參照）。

18 2.首就原告固提出被告徵才廣告（見本院卷第239頁），主張
19 被告刊登之廣告記載有多項優渥分紅制度，若有達成目標第
20 一年平均薪資含分紅為3萬5,000元至5萬元，顯見系爭3分紅
21 屬兩造約定之工資云云。惟查原告自承前開廣告非原告應徵
22 時之資料（見本院卷第245頁），本無從逕以推斷屬兩造約
23 定之內容，再對照兩造簽立之勞動契約第6條「工資」約
24 定：「(一)工資按月全額支付，甲方（即被告）每月給付乙方
25 （即原告）薪資底薪加班費依照當月加班時數實際支付。
26 …」（見本院卷第127頁），而別無系爭3分紅之相關記載，
27 是原告此部分主張，尚屬無據。

28 3.再本件自原告於109年5月12日任職時起，該109年度係適用
29 原告所提出之原證3「各項分紅發放辦法」（下稱舊分紅辦
30 法，見本院卷第25至30頁）乙節，為兩造所不爭執。查舊分
31 紅辦法之「年終、年中分紅實施發放辦法」項目記載：「…

2.年中：凡一月一日（含）已在職人員至隔月基酒條通有限公司（以下簡稱本集團）為激勵酒條通現職人員士氣，慰勉工作辛勞，安定員工工作品質以及穩定的生活，特發給年終分紅；發放標準參照本集團考核訂定辦法。」、「（第一條）年終、年中工作分紅發給對象為酒條通現職員工。…以上工作分紅須依照績效考核比例分發」、同辦法「競賽分紅金資格」項目下記載：「1.競賽分紅：依照公司營運狀況，為激勵員工表現，次月滿足月（「月」應為贅字）當月開始可以可領競賽分紅。需到達比例門檻，即依公司發布為主支數分紅，低標支數計算，高標無上限」、「3.紅酒分紅：目標28000、大夜14000。（毛利－目標） $\times 50\%$ ＝分紅」、「需要完全在職」、「店面營運狀況／競賽／毛利／日常／主管考核」、「必須完全在職才可領取無法依照比例領取」、「(四)注意事項：1.辦法修改均以期為修正原則。2.公司擁有修正支數與競賽規則分紅發放之權利。3.考核不佳不發放競賽／淨利／季／分紅。請店內基本工作加強，如遇到獎金無法發放狀態，自行負責。4.離職員工分紅公司均不發放。5.分紅均是公司依照營運狀況損益，體恤各位努力員工，提出盈餘激勵員工，使企業進步。6.只要發生客訴查證成立，分紅減少50%，第二次成立將由經理會開會處理。」、「除在職年資外，必須留任至發放月份，離職員工不發放任何分紅，紅利是公司盈餘是給留下來一起奮鬥員工福利。」（見本院卷第25、27至30頁）；復被告工作規範績效管理懲處規章（下稱系爭管理規章）亦規定：「分紅建立公司有盈餘才成立，離職員工不發放任何分紅，紅利是公司盈餘是給留下來一起奮鬥員工福利。」（見本院卷第141頁）；又於每月之分紅單均明確記載：「公司保留紅利發放權利（誤載為「力」）離職均不發放各紅利」（見本院卷第19頁）。

4.由上各節可知「競賽分紅」、「紅酒分紅」雖係以員工是否達成一定業績門檻為前提，惟系爭3分紅係經被告評估考核

01 結果、客訴狀況、公司營運情況等節，而決定是否發放，被
02 告有權隨時修改，並設有須於發放月份時仍在職等限制，並
03 非原告提供勞務後即必然換取之對待給付，此觀原告所提其
04 與被告公司主管之通訊軟體對話紀錄中，原告於爭執其應得
05 領取系爭3分紅時亦表明：「我，1.在職中，2.績效達標，
06 3.考績平均以上，都是照著公司規定的。」等語（見本院卷
07 第31頁），顯見原告亦知悉系爭3分紅發放設有前開條件。
08 系爭3分紅既具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況
09 等勞力提供並無直接關係，原告提供勞務亦不以被告給付系
10 爭3分紅為必要，系爭3分紅與因從事工作獲致每月穩定、經
11 常性，且不論工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪
12 資未盡相同。再兩造於締結勞動契約之初就此無相關約定，
13 復被告於發放系爭3分紅時，除於舊分紅辦法已載明前開獎
14 勵意旨，復逐月於分紅單重申保留發放權利且離職即不發
15 放，此顯非被告在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量
16 之勞動成本，亦難認兩造就原告提供勞務即得領取系爭3分
17 紅乙節確有共識及合意。故被告核發之系爭3分紅，實具有
18 激勵性、鼓勵性、恩惠性給與性質，自非勞基法第2條第3款
19 所規定之工資。

20 (二)原告不得請求給付110年6至9月份「競賽分紅」、「紅酒分
21 紅」、110年度「年中分紅」：

22 1.按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定
23 型化規則。苟該工作規則經雇主公開揭示，欲使其成為僱傭
24 契約之附合契約，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他
25 有關該事業適用之團體協約者，自得拘束勞雇雙方，此依勞
26 基法第71條反面解釋可知。雇主單方就工作規則為不利益之
27 變更時，如具備經營之必要及合理性時，可拘束表示反對之
28 勞工（最高法院106年度台上字第1255號、106年度台上字第
29 2745號判決意旨參照）。

30 2.關於本件原告請求之110年度系爭3分紅發放，原告主張仍應
31 適用舊分紅辦法，被告則抗辯應適用於110年1月於內網公告

之被證1、2各項分紅發放辦法（下稱新分紅辦法，見本院卷第105至117頁）。查原告固爭執其不知悉新分紅辦法內容，惟亦表示：「被證2雖然在內網，但不是在我們固定要看的位置。」等語（見本院卷第175頁），顯見被告抗辯已公開揭示新分紅辦法乙節，應可採信。又新分紅辦法就「紅酒分紅」之計算式扣除項目由「目標」修改為「店目標」、注意事項新增「發放前考核不佳，分紅公司均不發放」等節（見本院卷第109、111頁），固屬就工作規則為不利益之變更，惟系爭3分紅本屬恩惠性給與，前開變更無涉工資給付，衡屬企業就如何運用額外獎勵制度提升績效、落實激勵目的所為適當調整，而具備合理及必要性，原告即應受之拘束，是被告抗辯110年度起應適用新分紅辦法，衡屬可採。

3.又查原告於110年度年中績效考核總分58分而未達60分，其餘員工則多為80分乙節，有考核表在卷可佐（見本院卷第215頁），則被告抗辯原告績效考核未達標準而不得領取系爭3分紅，已非無據。再原告曾於110年9月3日向其他員工表示其在外兼課係使用以被告員工優惠價購買之酒品，省下來之費用均為其所有乙節，有檢舉函在卷可佐（見本院卷第143頁），此對照系爭管理規章「功過績效評比」中規定：「13.將公司商品以（誤載為「已」，下同）員購價購入，並以營利為目的轉售，查證屬實。大過三支並予以革職。14.不可因貪圖職務之便，從中獲取利益，查證屬實，大過三支並予以革職。」（見本院卷第133頁），本屬涉及得為前開記過、革職之情節，被告以之評定考核不佳而決定不予發放系爭3分紅，亦無何違反新分紅辦法之處。原告固爭執前開考核總分不實，惟並未舉證有何不實之處，且人事考評本屬被告管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，亦即專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得以取代考核。原告再主張其前開向其他員工陳述以員購酒品取得利益之內容，係開玩笑而非屬事實云云，並提出統一發票欲證明其係向被告以外之廠商購買酒品（見本院卷第161頁），惟前開發票之

開立日期為110年10月20日，是否可佐證原告於110年9月3日陳述之內容並非事實，已屬有疑，遑論原告所述情節對其品性或工作評價無何益處，難認原告有何故意編造對其不利情節，充作與同事間談資之動機，是原告前開主張，衡與常情有違，洵無足採。

4.綜合上節，原告所主張應發放之110年6月份「競賽分紅」、「紅酒分紅」、110年度「年中分紅」，被告因前開事由而有權決定不予發放；原告主張應發放之110年7至9月份「競賽分紅」、「紅酒分紅」，兩造約定之原發放日期均在原告於110年9月30日表示終止契約後，原告既已無留任提供勞務之意，則依新分紅辦法（此部分同前開舊分紅辦法規定，未予變更）所定須留任至發放月份始得領取分紅之規定，被告亦得拒絕給付，是以，被告抗辯原告不得請求110年6至9月份「競賽分紅」、「紅酒分紅」、110年度「年中分紅」，即屬可採。

(三)系爭調動係屬合法：

1.按所謂勞動契約，係指約定勞雇關係之契約；又勞動契約應約定工作場所及應從事之工作有關事項，勞基法第2條第6款及勞基法施行細則第7條第1款分別定有明文。次按調職乃是雇主對員工人事配置上之變動，係企業人事管理、運作上之頗為常見的現象，且通常同時帶有職務內容或工作場所之變動；調職命令之性質，依我國目前實務上之見解，係採所謂勞動契約說（或稱限定的合意說），即調職如果是在勞動契約之預定範圍內時，則調職只是契約之履行過程，調職命令僅是勞務指揮之一種事實行為，勞工當然必須服從；反之，若調職超越勞動契約之預定範圍外時，則調職即為變更契約內容之要約，未得勞工之同意時，調職對勞工不生拘束力。鑒於勞工於締結勞動契約時，多已將勞動力之使用概括地委諸於雇主，極少就各個具體勞動條件為直接、具體約定，是就具體勞動內容不妨從寬認定得由雇主單方決定，使雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。但為保障勞工權益，避

01 免雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調
02 職命令權加以限制。是以，勞基法第10條之1規定：「雇主
03 調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原
04 則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。
05 但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動
06 條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可
07 勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考
08 量勞工及其家庭之生活利益。」（即所謂調動五原則）。

09 2. 查兩造簽立之勞動契約第3條「工作地點」約定：「乙方勞
10 務提供之工作地點如下，甲方得視業務需要調整工作地點，
11 乙方不得拒絕…信義店：台北市○○區○○街00號…」（見
12 本院卷第123頁），堪認兩造締約時業已考量職務性質及業
13 務需要，事先約定被告具有一定調動原告提供勞務地點之權
14 限，則被告抗辯其以系爭調動將原告調往信義門市即前開約
15 定所載「信義店」，係屬兩造契約預定範圍，僅為勞動契約
16 之履行過程乙節，尚非無據。再信義門市與原告原工作地點
17 古亭門市距離非遠，原告係提供同一勞務、適用同一工資及
18 勞動條件，亦難認有何違反前開規定之處。至原告主張：被
19 告將原告調往信義門市後，原告休假由排休改為固定於星期
20 日及星期一休假，已變更原告原可每月休假9或10天之勞動
21 條件云云。查兩造勞動契約第4條「工作時間」約定：「乙
22 方正常工作時間如下：其他：月休10天，一日上班8小時，
23 每月固定加班30小時，如未滿足月依照比例休假，2月休9
24 天。甲方得視業務需要採輪班制或調整每日上班下時間，並
25 調整工時與休假日…」（見本院卷第127頁），而依原告所
26 提其與被告公司主管之通訊軟體對話紀錄，被告公司主管係
27 公告信義門市之上班時間為星期二至六（見本院卷第31、34
28 頁），除固定休假日外，並未另限制原告不得排休至9或10
29 天，況兩造勞動契約僅約定休假日數，而未約定休假日固定
30 為何日，實難認系爭調動對勞動條件有何不利變更之處，則
31 原告主張系爭調動違反勞基法第10條之1規定，亦無可採。

01 (四)原告不得請求資遣費及開立非自願離職證明書：

02 按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五雇
03 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
04 給充分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
05 害勞工權益之虞者」，勞基法第14條第1項第5款、第6款定
06 有明文。本件原告本不得請求給付110年6至9月份「競賽分
07 紅」、「紅酒分紅」、110年度「年中分紅」，即難認被告
08 有不依勞動契約給付工作報酬之情事，復系爭調動係屬合
09 法，被告並無原告所指違反勞動契約或法定之情事，原告自
10 無從依前開規定終止勞動契約，則其進而依勞工退休金條例
11 第12條第1項、勞基法第19條請求被告給付資遣費3萬5,150
12 元、開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非
13 自願離職證明書，即無理由。

14 五、結論：

15 原告不得請求給付110年6至9月份「競賽分紅」、「紅酒分
16 紅」、110年度「年中分紅」，復系爭調動係屬合法，原告
17 終止契約不符勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，從而
18 原告依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、勞
19 基法第19條，請求14萬3,013元本息及開立非自願離職證明
20 書，均無理由，應予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
22 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘
23 明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 111 年 7 月 22 日

26 勞動法庭 法 官 梁夢迪

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 111 年 7 月 22 日

31 書記官 林昀潔