臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第138號

原　　告　周雅婷

000000000000000000

　　潘瑜珊

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　法扶律師翁毓琦

被　　告　特力屋股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　何湯雄

訴訟代理人　俞大衛律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經臺灣士林地方法院移送前來，本院於民國112年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

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、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2、3款定有明文。本件原告起訴聲明第1至2項原為:㈠被告應給付原告周雅婷新臺幣(下同)387,786元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告潘瑜珊557,942元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於民國111年7月12日具狀追加依勞動基準法(下稱勞基法)第17條規定為請求權基礎，並變更聲明為:㈠被告應給付原告周雅婷502,523元，及自追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告潘瑜珊581,534元，及自追加訴之聲

明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(本院卷一第429至430頁、第485頁)。再於111年7月26日變更聲明為:㈠被告應給付原告周雅婷485,035元，及自民事準備四暨變更及追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付原告潘瑜珊594,660元，及自民事準備四暨變更及追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息(本院卷一第497至498頁、本院卷二第71、115頁)，核原告所為追加變更，係屬請求之基礎事實同一，擴張或減縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

㈠原告潘瑜珊、周雅婷自93年6月1日、96年5月7日起任職於被告，之後分別擔任內湖店副店長及北區督導、士林店傢俱課課長等職，工作時間自早上10時至晚上19時，月休9日，每月薪資中底薪及津貼各51,600元、42,000元，另加計業績抽成獎金。嗣被告營運績效不佳，調整員工業績獎金計算方式，於109年3月將業績獎金由每月領取改為每季領取，又將按銷售額達成率計算每月業績抽成獎金，改為以銷售額達成率所對應可領取月薪月數計算業績獎金，即變更薪資條件為每月底薪及津貼加計每季按底薪及津貼月數計算業績獎金。再被告未經原告同意，於110年4月調降每季可領取月薪月數成數，即薪資條件為每月底薪及津貼加計調降每季按底薪及津貼月數計算業績獎金成數。從而，被告片面變更兩造勞動條件，違反原先業績獎金計算方式，係變相調降原告薪資，經原告申請勞資爭議調解，被告於110年7月22日調解時，辯稱調整業績獎金計算方式後，原告仍有業績獎金，非為調降原告獎金，致調解不成立。因被告未依原約定勞動條件給付工作報酬，且有違勞動契約，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於110年9月30日以110年9月14日士林中正路郵局存證號碼000171號存證信函，終止兩造勞動契約。

㈡從而，原告得請求下列項目及金額:

1.業績獎金薪資差額

⑴原告周雅婷於109年第1季負責門市業績總額為11,657,563元、毛利額為5,500,592元，依109年獎金辦法所定達成率級距為95%≦X＜100%區間、60%≦X＜90%區間。而原告周雅婷於110年第2季負責門市業績總額為11,675,792元、毛利額為5,847,820元，於110年第3季負責門市業績總額為16,618,030元，毛利額為8,168,926元，均高於109年第1季業績總額、毛利額。則依109年獎金辦法，該2季業績總額、毛利額達成率級距至少分為95%≦X＜100%區間、60%≦X＜90%區間、95%≦X＜100%區間、60%≦X＜90%區間，獎金月數分為1.125個月、0.6個月、1.125個月、0.6個月。則原告周雅婷110年第2季業績總額、毛利額達成率對應獎金月數之業績獎金為43,425元(計算式:獎金月數1.125個月×底薪及伙食津貼38,600元)、23,160元(計算式:獎金月數0.6個月×底薪及伙食津貼38,600元)，於110年第3季業績總額、毛利額達成率對應獎金月數之業績獎金為43,875元(計算式:獎金月數1.125個月×底薪及伙食津貼39,000元)、23,400元(計算式:獎金月數0.6個月×底薪及伙食津貼39,000元)。又原告周雅婷110年7月業績總額、毛利額達成率對應之業績獎金應為14,625元(計算式：110年第3季業績總和達成率對應獎金月數之業績獎金43,875元÷1季月數3個月)、7,800元(計算式：110年第3季毛利額達成率對應獎金月數之業績獎金23,400元÷1季月數3個月)。綜上，原告周雅婷於110年第2季業績獎金總計為66,585元(計算式：43,425＋23,160)，於110年7月業績獎金應為22,425元(計算式：14,625＋7,800)，扣除被告已給付110年第2季及110年7月業績獎金5,377元、1,438元(計算式:被告給付110年第3季業績獎金4,314元÷1季月數3個月)，故原告周雅婷得請求被告給付業績獎金薪資差額計82,195元(計算式：66,585－5,377＋22,425－1,438)。

⑵原告潘瑜珊於109年第1季負責門市業績總額為15,597,127

元、毛利額為7,509,488元，依109年獎金辦法所定達成率級距均為60%≦X＜90%區間，而原告潘瑜珊於110年第2季負責門市業績總額為22,858,336元、毛利額為11,557,217元，於110年第3季負責門市業績總額為24,739,582元、12,346,949元，均高於109年第1季業績總額、毛利額，則依109年獎金辦法，該2季業績總額、毛利額達成率級距均至少為60%≦X＜90%區間，獎金月數均為0.6個月，則原告潘瑜珊於110年第2季業績總額、毛利額達成率對應獎金月數之業績獎金為27,060元(計算式:獎金月數0.6個月x底薪及伙食津貼45,100元)、27,060元(計算式:獎金月數0.6個月x底薪及伙食津貼45,100元)，於110年第3季業績總額、毛利額達成率對應獎金月數之業績獎金為27,360元(計算式:獎金月數0.6個月x底薪及伙食津貼45,600元)、27,360元(計算式:獎金月數0.6個月x底薪及伙食津貼45,600元)。又原告潘瑜珊110年7月業績總額、毛利額達成率對應之業績獎金應為9,120元(計算式：110年第3季業績總和達成率對應獎金月數之業績獎金27,360元÷1季月數3個月)、9,120元(計算式：110年第3季毛利額達成率對應獎金月數之業績獎金27,360元÷1季月數3個月)。綜上，原告潘瑜珊於110年第2季業績獎金總計為54,120元(計算式：27,060＋27,060)，於110年7月業績獎金應為18,240元(計算式：9,120＋9,120)，扣除被告已給付110年第2季及110年7月業績獎金6,269元、1,729元(計算式:被告給付110年第3季業績獎金5,188元÷1季月數3個月)，故原告潘瑜珊得請求被告給付業績獎金薪資差額計64,362元(計算式：54,120－6,269＋18,240－1,729)。

2.資遣費

⑴原告周雅婷終止勞動契約前6個月薪資，即110年2至7月薪資250,000元(計算式：41,600x5＋42,000)，加計110年2至3月業績獎金66,067元(計算式:110年第1季獎金99,100元÷1季月數3x110年2至3月即2個月)、第2季業績獎金66,585元及110年7月業績獎金22,425元，計405,077元(計算式:250,000＋

66,067＋66,585＋22,425)，則原告周雅婷終止勞動契約前之平均工資為67,140元(計算式:405,077元÷181天x30天)。又原告周雅婷自96年5月7日任職被告起，至110年7月31日止，年資為14年2月又24天，資遣基數為7.1167(計算式:〔14＋(2＋24/30)÷12〕÷2)，逾法定最高資遣基數6，故原告周雅婷得請求被告給付資遣費402,840元(計算式：平均工資67,140元x法定最高資遣基數6)。

⑵原告潘瑜珊終止勞動契約前6個月薪資，即110年2至7月薪資307,100元(計算式：51,100x5＋51,600)，加計110年2至3月業績獎金72,233元(計算式:110年第1季獎金108,349元÷1季月數3x110年2至3月即2個月)，及第2至3季業績獎金54,120元、18,240元，計451,693元(計算式:307,100＋72,233＋54,120＋18,240)，則原告潘瑜珊終止勞動契約前之平均工資為74,866元(計算式:451,693元÷181天x30天)。又原告潘瑜珊自93年6月1日任職被告起，至110年7月31日止，其93年6月1日起至94年7月1日前之舊制年資為1年1月，資遣基數為1.0833(計算式:1＋1÷12)，其94年7月1日起至110年7月31日之新制年資為16年1月，資遣基數為8.0417(計算式:〔16＋1÷12〕÷2)，逾法定最高資遣基數6。故原告潘瑜珊得請求被告給付資遣費530,298元(計算式：｛舊制資遣費:平均工資74,866元x資遣基數1.0833＝81,102元｝＋新制資遣費:平均工資74,866元x法定最高資遣基數6＝449,196元)。

3.開立非自願離職證明書

原告於110年9月30日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造勞動契約，屬非自願離職，故原告得請求被告發給非自願離職證明書。

㈢爰依民法第486條、勞基法第22條第2項、勞基法第17條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟，並聲明:1.被告應給付原告周雅婷485,035元(計算式:82,195＋402,840)，及自民事準備四暨變更及追加訴之聲明狀繕本送達翌日（即111年7月

29日，本院卷二第154頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應給付原告潘瑜珊594,660元（計算式:64,362＋530,298），及自民事準備四暨變更及追加訴之聲明狀繕本送達翌日（即111年7月29日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應開立非自願離職證明書予原告周雅婷。4.被告應開立非自願離職證明書予原告潘瑜珊。5.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告給予員工一定底薪保障外，為激勵員工達成預定目標或績效，並額外發放獎金，且為因應市場環境變化及公司組織架構調整，逐年機動調整制訂不同業績獎金辦法，並明定業績獎金辦法之適用期間，當年度業績獎金依當年度業績獎金辦法計算，是被告各時期績效獎金辦法各自獨立，僅適用於特定期間，到期後不繼續沿用。又兩造聘僱契約僅約定月薪、津貼、年終獎金，並未包括業績獎金在內，則領取業績獎金源自被告年度業績獎金辦法，而非兩造聘僱契約約定。

㈡業績獎金之有無及計算方式，與員工所從事職務相關，店長或課長適用幹部業績獎金辦法，一般銷售人員則適用銷售人員業績獎金辦法，職務一旦調整，所適用業績獎金辦法當然一併調整。原告初進公司僅為基層同仁，適用基層同仁業績獎金辦法，其升任幹部才適用幹部業績獎金辦法，是職務調動及業績獎金之關係密不可分。又店長或課長非為一輩子職務，被告有權力調動員工職務，職務調動後應適用新職務業績獎金辦法，又業績獎金是基本勞動條件即月薪、津貼、年終獎金外之額外獎勵，非為原始勞動契約之一部，不更動原勞動契約所定本薪及津貼，即非變更勞動條件。

㈢被告內部HOLA品牌通路營收連年衰退，為避免疊床架屋造成行政浪費，被告調整組織架構進行關係企業整合，將CASA店除內湖店、南崁店、左營店、夢時代店及北屯店等5家，因地理位置獨立於HOLA賣場有繼續存在必要，未隸屬HOLA品牌通路傢俱課外，由獨立店型態變更隸屬HOLA品牌通路傢俱

課。而原告周雅婷於109年擔任CASA永康店、嘉義店及仁德店店長，原告潘瑜珊於109年擔任CASA內湖店及士林店店長，因被告組織架構改變，原告周雅婷於110年1月為HOLA士林店傢俱課課長，原告潘瑜珊於110年起負責仍獨立存在CASA內湖店，及電話指導北區HOLA店傢俱課幹部業務諮詢，及兼辦CASA內湖店代理品牌LA-Z-Boy出貨，上開工作內容及職務調整造成原告工作量大幅減少，且原告潘瑜珊兼辦LA-Z-Boy出貨並不負責銷售，所有出貨額納入CASA內湖店計算業績達成率及業績獎金。再被告考量制度改變，造成幹部工作量減少，收入必受衝擊，為使原告利用多餘時間進行銷售，且原告為基層銷售員，因業績好或能力優升任店長，有相當銷售能力，其銷售技巧係資淺銷售員學習榜樣，又店長於人手不足時會親自銷售，因無法領取傢俱業務人員獎金，將銷售業績分配予其他銷售員，其他業務員業績未必反應真實。從而，被告於「2021 Softline激勵獎金辦法」中，調整管理幹部包括傢俱課課長及CASA5家獨立店幹部獎金比例，讓管理幹部同時領取傢俱業務人員獎金，且於單月銷售業績不佳，得以用同一季其他月高業績加發獎勵獎金即加碼激勵規範，則原告除領取幹部獎金外，同時因銷售商品領取傢俱業務人員獎金及加碼激勵獎金，原告收入絕不比以前低，甚至比以前高。然原告銷售商品達不到最低業績門檻，無法領取銷售人員業績獎金及加碼激勵獎金，其領取獎金金額比上年度少，係原告個人原因，不能歸責被告。縱被告變動業績獎金計算方式，係就勞動條件為原告不利變更，惟被告係為維持經營與競爭力，況原告領取幹部業績獎金外，同時得賺取銷售人員業績獎金，其收入可能反得以增加，對原告並無不利。從而，被告「2021Softline激勵獎金辦法」具合理性及正當性，依該辦法計算業績獎金發放原告，自屬合法。

㈣被告「2020年門店激勵獎金辦法-CASA」已修改並通知原告，且其中「Q2」修改辦法，載明效力及於「Q2以後」，則

「Q2」修改辦法得作為第3季（Q3）業績獎金計算依據，又原告於109年受領業績獎金，係依修改後業績獎金辦法計算，原告並無異議，且以此為計算業績獎金差額基準。再公司每年有不同預算目標，計算業績獎金應依當年度預算目標計算當年度業績達成率與毛利額達成率。原告於110年擔任CASA獨立店或HOLA賣場傢俱課之店數和規模，與其109年擔任CASA獨立店之店數和規模不同，預算目標及業績達成率亦不同，且被告「2020年門店激勵獎金辦法-CASA」中之業績及毛利額，係依其各自達成率級距有各自相對應獎金月數，該二者獎金月數加總係為應領取獎金月數。從而，原告以110年業績獎金辦法未徵求其同意，應以109年修改前業績獎金辦法計算110年第2至3季業績獎金，其業績獎金計算方式嚴重錯誤，且無法證明獎金差額存在。

㈤兩造勞動契約前於110年7月31日終止，惟原告於8月1日起與被告再締結勞動契約，原告潘瑜珊、周雅婷自10月5日及6日起連續曠職，於110年10月遭被告解僱，故被告並無開立非自願離職証明書予原告之必要。

㈥爰聲明:1.原告之訴駁回。2.若受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告潘瑜珊、周雅婷主張，其各自93年6月1日、96年5月7日起受僱於被告，其後分別擔任內湖店副店長及北區督導、士林門市傢俱課課長，每月有底薪及津貼，另受領金額不等之業績獎金，被告於109年3月提出2020年門店激勵獎金辦法提案－CASA，其後再修改辦法，調整業績獎金之領取標準。又原告於110年9月30日以存證信函，終止兩造間勞動契約等節，業據提出涉案被告獎金辦法及110年9月14日士林中正路郵局存證號碼000171號存證信函為證（臺灣士林地方法院110勞訴112號卷，下稱士院卷，第36至38頁、第102至104頁），被告則否認有未依勞動契約給付工資等情事，並以上開情詞置辯，是本件即應審究系爭績效獎金之性質，被告依110年第2、3季當時公告獎金辦法發給績效獎金，是否有短

少給付工資情事，及原告據此主張終止勞動契約，並請求資遣費及被告應發給非自願離職證明書等，有無理由。

四、得心證之理由:

㈠原告主張「業績獎金」屬其工資一部分，被告未經同意變更員工業績獎金計算方式，屬工資勞動條件變更，並無理由：

1.按勞基法所稱工資之定義，係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。該款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與：...二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，同法施行細則第10條亦有規定。是所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問，倘係以激勵勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特別核准後發給，並限制當月績效獎金之發放對象人員及在職與否，似此以激勵為目的，由雇主片面決定是否發給及其數額之給付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價？自非無斟酌之餘地（最高法院111年度台上字第698號、110年度台上字第2035號判決理由參照）。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。其立法理由謂明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責

任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

2.查，原告每月受領底薪及津貼外，另受領金額不等之業績獎金，業據提出110年度第2季及第3季「CASA業績獎金」員工薪資袋為憑(士院卷第56至58頁、第86至88頁)，已證明因勞動關係自雇主受領給付並有關連性之事實，惟經被告提出98至106年業績獎金辦法、107年HOLA傢俱部業績獎金辦法、108年3月1日至109年2月28日傢俱專區與CASA獨立店個績激勵獎金辦法、2020年門店激勵獎金辦法提案－CASA暨其後歷次修改辦法版本、2021Softline激勵獎金辦法（本院卷一第345至397頁、第199至275頁、第155至165頁、第85至93頁)，足認被告對內確以此形式公布業績獎金發放辦法，至原告爭執被告2009年至2019年間之業績獎金辦法之形式真正，然其不爭執於在職期間被告有支付金額不等業績獎金，顯見被告提出上開書證為發放業績獎金之標準依據，原告始有受領業績獎金之事實，上開文書形式上應無不可信情形。可見，被告發給業績獎金，長期以往，乃於各年度或期間，經總公司營運部收集各門市主管建議，參酌各月或各季營收預算表，分別訂出門市或部門達成率目標及獎金比例表，由內部逐級簽核後實施，於實施年度依業績達成率即各月或各期間出貨金額（未稅），依各店營業績效計算所發給之獎金，乃立基於績效與依被告各門市或銷售單位考量因素連結之獎金，其發放既須視公司營運狀況而定，其數額亦由該一定期間內達成預定業績目標數量計算決定，並無固定金額，即發給與否及其金額繫諸所屬單位之整體營業績效，並非門市主管或業務人員得憑一己提供勞務而必然可獲取，或被告發給均一數額，即未必與原告特定相對勞務之提供為據，尚有其他被告門市營業績效等連結因素考量之適用，且被告長年均有適時調整績效及獎金計算之發放標準，而有最後核定權限，各獎金發放辦法僅於特定期間內適用，已與經常性之給與有殊，此與原告個人勞務之提供不具對價性，應認係被告為激勵部門人員達成預定目標，提升整體經營績效、創造

盈餘所訂立，屬為激勵員工士氣之勉勵性給與，而與勞基法第2條第3款「工資」之定義不符，原告主張業績獎金為所屬店面銷售額達成率對應之抽成獎金，為其提供勞務之對價，即難採認。

3.再查，依兩造「正職聘僱契約書（勞動契約書）」第3條（薪資之議定與調整、計算）第1項及附件二，係約定「乙方（原告）之薪資與年終獎金等，詳如...1.月薪：...基本為每月...（包含1,800元伙食津貼）。2.津貼：...依乙方職狀況與公司政策發給及合理調整。3.年終獎金：乙方每年有1個月固定之年終獎金...」等語(士院卷第170頁、第178頁、第180頁、第188頁)，明文約定原告之薪資包括：底薪、伙食津貼、其他津貼及年終獎金等，「業績獎金」並未包括在內，且被告亦係將業績獎金獨立計算，別除原告每月底薪、津貼等工資之外，另予發給乙情，亦有原告提出員工薪資袋在卷可稽(士院卷第54至58頁、第60至70頁；第86至88頁、第90至98頁)，益徵兩造約定工資給付項目確只有月薪、伙食等津貼及年終獎金，是被告提出上開書證為反證，證明業績獎金非屬勞工提供勞務之對價，自無從僅因原告歷年均領有業績獎金，即逕行認定為具經常性之勞務對價報酬，則被告抗辯兩造勞動契約約定之工資內容並未包括業績獎金在內，業績獎金依被告業績獎金辦法另外計發，而非依兩造聘僱契約之約定等語，即非無據。是以，原告主張「業績獎金」屬工資一部分，變更獎金辦法應經兩造協商同意，被告於110年4月間未經原告等同意，提出2021年獎金辦法，片面調降員工業績獎金之計算方式，係不利變更與原告間之薪資勞動條件云云，自屬無據。

㈡原告主張被告違約調降薪資並短付110年第2、3季業績獎金工資，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞動契約，併請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，並無理由：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，違反勞動契約或勞工

法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款有規定，又依同法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，勞工依同法第14條第1項規定終止勞動契約時，雇主應給付資遣費。是兩造終止勞動契約時，經勞工不經預告終止契約者，以雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一為限，雇主始應發給勞工資遣費。

2.原告固主張被告短發110年第2、3季業績獎金，有未經其同意調降薪資，不依約定給付工作報酬，違反勞動契約，致其受有薪資短少之損害情事，惟被告就本件業績獎金之發放標準依績效適時調整其獎金計算方式，而有最後核定權限，業績獎金非屬兩造勞動契約約定工資之一部分，已如上述，則被告依2021Softline激勵獎金辦法（本院卷一第85至93頁）有關「幹部獎金」之發放標準（本院卷一第91頁、本院卷二第251頁），依原告所屬門市或督導區域當季商品銷售毛利率之實績、達成率等數據，分別計算原告該2季業績獎金金額（本院卷二第257至259頁），應有所據。又原告對於知悉被告有公布上開激勵獎金辦法乙節並不爭執，另就營業毛利額等數據或計算過程亦未陳明有何不實或誤算之情形（本院卷二第264頁），原告僅爭執被告並未提供營業額等數據及獎金辦法前後不一，自無以此認被告依2021Softline激勵獎金辦法計算原告110年第2、3季業績獎金及所發放金額有短少之事實。至原告主張應依被告109年3月間公布之「2020年門店激勵獎金辦法提案－CASA」（士院卷第36頁、本院卷一第155頁），計算原告上開期間之業績獎金，既非被告當時所適用之員工業績獎金計算標準，原告據先前之獎金給付標準，主張分別受有業績獎金82,195元、64,362元短少損失云云，請求被告如數給付差額，即無所據。

3.從而，原告主張被告於110年4月間，片面調整業績獎金計算方式乙節，固堪認定，惟業績獎金既非兩造勞動契約所定之工資項目，被告並未變更兩造間薪資勞動條件，亦無以認定

有違約調降工資或有短少給付原告110年第2、3季業績獎金之事實，原告復未陳明被告另有其他不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益之虞等情事，則原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於訴訟中主張前於110年9月30日以110年9月14日士林中正路郵局存證號碼000171號存證信函，終止兩造間勞動契約（本院卷一第486頁），進而依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，及依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明書，均無理由。

五、綜上所述，原告本於兩造間之勞動契約，及民法第486條、勞基法第22條第2項、第17條、第19條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應分別給付原告周雅婷485,035元、原告潘瑜珊594,660元，及均自民事準備四暨變更及追加訴之聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告應開立非自願離職證明書予原告2人，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

六、本件判決基礎已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法、法律爭點及訴訟資料經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，無庸一一贅述。另被告聲請訊問當事人（本院卷二第61頁），亦無必要，一併敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　林瑋桓

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。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　　112　　年　　3　　月　　3　　日

書記官　陳玉鈴