

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第211號

01
02
03 原 告 廖玉婷
04 訴訟代理人 陳稚婷律師(法扶律師)
05 被 告 特力屋股份有限公司
06
07

08 法定代理人 何湯雄
09 訴訟代理人 俞大衛律師

10 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
11 前來，本院於民國114年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

12 主 文

13 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
14 訴訟費用由原告負擔。

15 事實及理由

16 壹、程序部分：

17 按當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律
18 關係而生之訴訟為限，前項合意，應以文書證之，民事訴訟
19 法第24條定有明文。本件依兩造間正職聘僱契約書（勞動契
20 約書）第12條約定，兩造合意以本院為第一審管轄法院，故
21 本院就本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

22 貳、實體部分：

23 一、原告主張：伊於民國95年3月17日起受僱於被告，擔任銷售
24 顧問一職，雙方約定薪資包括底薪、伙食津貼及業績獎金，
25 分別於次月5日、20日以銀行薪資轉帳方式給付。詎被告自
26 112年6月1日起未經伊同意，片面變更業績獎金計算方式及
27 計算標準，將本應按月計算之業績獎金，由個人業績變更為
28 個人業績、團體業績二部分，個人業績改為以季計算，團體
29 業績則以月計算，致伊每月薪資實際短少新臺幣（下同）1
30 萬餘元，被告片面短少應給付伊之薪資，已違反勞動基準法
31 第21條第1項、第22條第2項之規定，被告於兩造112年8月17

01 日調解時拒絕依原業績獎金之計算標準給付伊薪資，伊遂於
02 同日以勞動基準法第14條第1項第5款、第6款為由向被告預
03 告將於112年8月31日終止勞動契約。揆上，伊之工作年資計
04 為17年5月15日，平均月薪為35,066元，且伊非自願離職，
05 爰依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告應給付伊資
06 遣費210,396元，及依勞動基準法第19條及就業保險法第25
07 條之規定請求被告應開立非自願離職證明書予伊。並聲明：
08 (一)被告應給付原告210,396元，並自起訴狀繕本送達之翌日
09 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)被告應
10 開立非自願離職證明書予原告。(三)願供擔保，請准宣告假執
11 行。

12 二、被告則以：依兩造所簽署之「正職聘僱契約書(勞動契約
13 書)」內容，除約定薪資和津貼之外，並未有「業務績效獎
14 金」之約定，而原告所受領之「業務績效獎金」，係基於每
15 年制訂之該年度業務績效獎金辦法，且此等辦法在開始施行
16 時均有暫訂之實施期限。因此，即使依原告之銷售業績，在
17 112年6月1日施行之「2023年Softline激勵獎金辦法調整」
18 規定計算之下，所得領取之業績獎金與先前不同，但由於業
19 績獎金之存在係基於被告不斷更新頒佈施行之「業務績效獎
20 金辦法」而來，並非基於勞動契約而來，故業務績效獎金計
21 算方式之變動並不構成勞動契約之違反，不得認被告有違反
22 法令或勞動契約之情事。且「2023年Softline激勵獎金辦法
23 調整」於112年6月1日實施，6月份獎金亦於7月20日轉入原
24 告帳戶，則原告於112年8月30日始以存證信函主張被告違反
25 勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，已逾同條第2
26 項之30日除斥期間。另原告寄出前開存証信函後，自9月1日
27 起即不到班亦未請假，扣除9月2、3日兩天之排定休假後，
28 與其接續未到班之9月4、5日合併計算，已構成繼續曠職3
29 日，被告公司依勞動基準法第12條第1項第6款規定，業於
30 112年9月6日寄出存證信函終止與原告間之勞動契約。並聲
31 明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為

01 假執行。

02 三、原告主張其於95年3月17日起受雇於被告，擔任銷售顧問等
03 情，為被告所不爭執，且與原告之勞保被保險人投保資料表
04 內容互核相符（士林地院卷第42、20至22頁），堪信為真
05 實。而原告主張被告未經原告同意變更原告業績獎金計算方
06 式，致原告變相減薪，屬勞動條件變更，並於112年7月13日
07 向臺北市政府申請勞資爭議調解，於112年8月17日進行調解
08 程序，惟調解不成立，乃於112年8月30日寄發存証信函予被
09 告公司為終止勞動契約之意思表示，有臺北市政府勞動局勞
10 資爭議調解申請書、調解紀錄、存証信函在卷可稽（士院卷
11 第86至95頁、本院卷第85至93頁），被告則否認有未依勞動
12 契約給付工資等情事，並以上開情詞置辯，是本件爭點應為
13 被告業績獎金計算方式之變更，是否屬工資勞動條件之變
14 更？如是，原告據此主張依勞動基準法第14條第1項第5、6
15 款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、「雇主違反勞動契
16 約，致有損害勞工權益之虞者」之事由終止勞動契約，並請
17 求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書等項，有無理
18 由？析述如下：

19 四、得心證之理由：

20 (一)原告主張「業績獎金」為約定工資之一部分，被告未經原告
21 同意變更員工業績獎金計算方式，屬工資勞動條件變更，並
22 無理由：

23 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；
24 包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物
25 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
26 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
27 之經常性給與係指左列各款以外之給與：...二、獎金：指
28 年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任
29 獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，同法施行細
30 則第10條亦有規定。是所謂「因工作而獲得之報酬」及「經
31 常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下

01 經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」
02 及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付
03 名稱為何，尚非所問，倘係以激勵勞工士氣為目的，原則上
04 有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特別核准後
05 發給，並限制當月績效獎金之發放對象人員及在職與否，似
06 此以激勵為目的，由雇主片面決定是否發給及其數額之給
07 付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價？自非無斟酌之餘地
08 （最高法院111年度台上字第698號、110年度台上字第2035
09 號判決理由參照）。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明
10 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
11 而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。其立法理由謂
12 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
13 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
14 工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉
15 證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，
16 證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非
17 經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責
18 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

- 19 2. 查原告每月受領底薪及伙食津貼外，另受領金額不等之業績
20 獎金，業據原告提出112年度1月至9月之員工薪資袋為憑
21 （士院卷第24至40頁、本院卷第391至397頁），已證明因勞
22 動關係自雇主受領給付並有關連性之事實，惟被告抗辯業績
23 獎金發放係基於每年制訂之該年度業務績效獎金辦法，且此
24 等辦法在開始施行時均有暫訂之實施期限等情，提出被告
25 「HOLA CASA 2014年至2017年業務激勵獎金辦法」、「2018
26 年HOLA家具部業績激勵獎金辦法」、「家具專區與CASA獨立
27 店個績激勵獎金辦法（2019年）」、「2021年至2023年
28 SOFELINE激勵獎金辦法」（本院卷第99至253頁）為佐，足
29 認被告對內確以此形式公布業績獎金發放辦法，並依據上揭
30 辦法作為發放業績獎金之標準依據。而由上揭獎金激勵辦法
31 可見，被告發給業績獎金，乃於各年度或期間，參酌各月或

01 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
02 例表，由內部逐級簽核後實施，於實施年度依業績達成率即
03 各月或各期間出貨金額，依各店營業績效計算所發給之獎
04 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
05 之獎金，其發放既須視公司營運狀況而定，其數額亦由該一
06 定期間內達成預定業績目標數量計算決定，並無固定金額，
07 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
08 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
09 發給均一數額，即未必與原告特定相對勞務之提供為據，尚
10 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
11 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
12 權限，各獎金發放辦法僅於特定期間內適用，已與經常性之
13 給與有殊，此與原告個人勞務之提供不具對價性，應認係被
14 告為激勵部門人員達成預定目標，提升整體經營績效、創造
15 盈餘所訂立，屬為激勵員工士氣之勉勵性給與，而與勞基法
16 第2條第3款「工資」之定義不符，原告主張業績獎金為其提
17 供勞務之對價，難以採認。

- 18 3.再依兩造所簽訂之「正職聘僱契約書（勞動契約書）」第3
19 條（薪資之議定與調整、計算等）第1項：「乙方（即原
20 告）之薪資，詳如【附件二】……【附件二】乙方之薪資。
21 1.月薪：乙方在甲方開始任職第1條所載職務時之基本薪為
22 每月新臺幣（遮隱，包含1800伙食津貼）。甲方得視社會經
23 濟環境、物價情形及甲方營運狀況和乙方績效後為適當之調
24 整。乙方每年之薪資為12個月之月薪。2.津貼（新臺幣）：
25 乙方之各類津貼類別及金額，依乙方之職務狀況與公司政策
26 發放及合理調整」等語（士院卷第106、114頁），明文約定
27 原告之薪資包括：底薪、伙食津貼及其他津貼等，「業績獎
28 金」並未包括在內，且被告亦係將業績獎金獨立計算，別除
29 原告每月底薪、伙食津貼及其他津貼等工資之外，另予發給
30 乙情，亦有原告提出員工薪資袋在卷可稽（士院卷第24至40
31 頁、本院卷第391至397頁），益徵兩造約定工資給付項目確

01 只有月薪、伙食津貼及其他津貼，尚無從僅因原告歷年均領
02 有業績獎金，即逕行認定為具經常性之勞務對價報酬。則被
03 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
04 內，業績獎金依被告業績獎金辦法另外計發，而非依兩造聘
05 僱契約之約定等語，尚非無據。是以，原告主張「業績獎
06 金」屬工資一部分，變更員工業績獎金計算方式應經兩造協
07 商同意，被告於112年6月起未經原告同意逕為變更業績獎金
08 計算標準，係不利變更與原告間之薪資勞動條件云云，洵難
09 採認。

10 (二)原告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契
11 約，併請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，為無
12 理由：

13 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
14 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
15 約，勞動基準法第14條第1項第5、6款有規定，又依同法第
16 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
17 條第1項規定終止勞動契約時，雇主應給付資遣費。是兩造
18 終止勞動契約時，經勞工不經預告終止契約者，以雇主有勞
19 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
20 工資遣費。

21 2.原告固主張被告自112年6月1日起未經原告同意，片面變更
22 業績獎金計算方式，乃未經其同意片面調降薪資，而有勞動
23 基準法第14條第1項第5、6款不依約定給付工作報酬，違反
24 勞動契約，致其受有薪資短少之損害情事，惟被告就本件業
25 績獎金之發放標準會依績效適時調整其獎金計算方式，而有
26 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
27 分，已如上述，則被告依2023Softline激勵獎金辦法（本院
28 卷一第237至253頁），調整家俱業務人員獎金計算項目、方
29 法及發放方式，應有所據。此外，原告復未陳明被告另有其
30 他變更兩造間薪資勞動條件或違約調降工資之事實，或有違
31 反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益之虞等情事，則原

01 告依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動
02 契約，進而依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告
03 給付資遣費，及依勞動基準法第19條及就業保險法第25條之
04 規定請求被告發給非自願離職證明書，均無理由。

05 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準
06 法第19條及就業保險法第25條等規定，提起本件訴訟，請求
07 被告應給付原告210,396元，並自起訴狀繕本送達之翌日起
08 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；及被告應開
09 立非自願離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。又原告
10 之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回
11 之。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
13 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述，
14 附此敘明。

15 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 114 年 3 月 18 日
17 勞 動 法 庭 法 官 潘 英 芳

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 3 月 18 日
22 書 記 官 李 文 友