

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第109號

上訴人 許浩德

訴訟代理人 郭振茂律師（法扶律師）

被上訴人 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

複代理人 莊鎔瑋律師

上列當事人間請求給付工資獎金事件，上訴人對於中華民國111年5月5日臺灣新北地方法院110年度勞訴字第155號第一審判決提起上訴，本院於111年12月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分，及除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣玖萬陸仟肆佰貳拾伍元，及自民國一一〇年九月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之四十七，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國106年5月15日受僱被上訴人擔任門市人員（最後工作地在新北市○○區○○路141號即○○○○店營業處所），每日工作時間配合門市營業時間自上午11時30分至晚間10時30分，每月薪資為新臺幣2萬4,000元，另按伊於值班門市當月各項酒類銷售業績額計給獎金，當月薪資（含業績獎金）於次月10日匯付伊銀行存款帳戶，被上訴人並於108年2月1日起將當月薪資中之業績獎金改以「分紅」或「紅利」等名義於25日匯付。嗣110年5月25日發放（業績

01)獎金當日，被上訴人公司人事主管林妍鈴（下稱其姓名）
02 電話告知伊，老闆江偉正（即被上訴人法定代理人余奇姝之
03 配偶）說伊於110年5月20日晚間下班前，有將工作圍裙制服
04 及口罩脫下，未接客人電話等違反工作規則情事，當月應發
05 給伊之業績獎金5萬多元全部扣減不發，另自110年6月1日起
06 調動伊至臺北市內24小時營業之門市擔任大夜班門市人員（
07 工作時間自凌晨0時至中午12時）或至總公司倉庫從事貼標
08 等雜務領底薪之職務（下稱系爭調動），由伊自選；被上訴
09 人隨後於110年5月29日，於公司LINE工作群組發布「酒條通
10 公告（下稱系爭公告）」，記載「202中港105許浩德-阿德
11 在5月20日晚間10：20分左右尚在公司營業時段，把制服脫
12 下，未配帶口罩，……而該員在未下班到達時段就未接電話
13 話，未戴口罩脫下制服，……，由事件發生當日取消所有發
14 放獎金，但公司念於該員年資資深並在疫情期間，2021/6/1
15 起轉職總公司報到請找總公司總監林浩宇由該職員分配工作
16 。…」等語。被上訴人以伊上開違反工作規則情事，扣發伊
17 110年5月份全部業績獎金，及為系爭調動，明顯係雙重懲罰
18 ，與被上訴人之「工作規範績效管理懲處規章」（下稱系爭
19 懲處規章）不符，且違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條
20 第2項、第26條、第10條之1等規定，有勞基法第14條第1項
21 第5款、第6款之情事，伊於110年5月29日下午12時29分，以
22 通訊軟體LINE通知門市業務總監洪嘉騰（下稱其姓名），於
23 110年6月1日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。
24 嗣伊於110年6月1日前往被上訴人總公司欲進行調解時，發
25 現被上訴人已將伊強制退出LINE工作群組，且總監林浩宇亦
26 表示不清楚伊新職務工作內容為何，暫時可以不用來公司上
27 班，均足見被上訴人已明確表示拒絕受領伊之勞務提供，伊
28 再次向總監林浩宇表示公司行為已違反勞基法，並終止系爭
29 勞動契約，及於110年6月3日寄發三重忠孝路郵局第141號存
30 證信函通知被上訴人已於110年6月1日終止系爭勞動契約，
31 要求被上訴人給付資遣費，該函已於同年月7日送達被上訴

人。爰依勞動契約法律關係、勞基法第19條、第22條第2項、第26條，及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，提起本件訴訟，請求被上訴人開立非自願離職證明書，及給付業績獎金10萬0,048元、資遣費10萬7,016元等語，並求為命：(一)被上訴人應給付上訴人20萬7,064元，及自110年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人就前揭金錢給付敗訴部分聲明不服，提起上訴，其餘敗訴部分未據聲明不服，不在本院審理範圍）。並上訴聲明：(一)原判決下列不利於上訴人部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人20萬7,064元，及自110年9月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：

(一)系爭懲處規章及各項分紅發放辦法（下稱系爭分紅辦法），均明訂員工之工作表現（績效、評比）、公司有無盈餘、發放獎金（紅利）時是否在職，均直接影響員工得否獲致恩惠性給與之獎金及紅利。是員工得否獲取獎金或紅利，須視員工之工作表現（績效、評比）、公司有無盈餘、發放獎金（紅利）時是否在職等因素而定，且伊具有視營運損益狀況及工作表現，調整是否發放及發放比例等條件；另於員工為考核不佳或情節重大之違紀行為時，伊於發給獎金（紅利）前，亦具有取消發放各類為恩惠性給與性質之獎金及紅利之權利，是伊發給員工之獎金或紅利，係為改善公司員工之生活，於公司之營運有盈餘時（包含各月份有盈餘），依員工之工作表現及績效，發放具有勉勵、恩惠性質之紅利或獎金，以激勵員工之表現及士氣，故伊發給員工之獎金或紅利性質，本質上為不確定性、變動性之恩惠性給與。依兩造簽訂之系爭勞動契約第13條約定，上訴人於工作期間，如表現良好公司將提撥分紅，如提出離職將不發放任何分紅等語，可知伊發放之紅利或獎金，除伊應有盈餘外，更設有員工工作表現狀況是否良好、發放時是否仍在職之發給限制，此與工資

01 應符合勞務對價性及經常性之給與之要件不符。另上訴人過
02 往工作長期表現不佳，更於110年5月20日上班期間有3項重
03 大違紀行為，依系爭懲處規章第2條第15點：「個人行為造
04 成公司形象或商譽受損者，查證屬實。大過3支並予以革職
05 」、系爭分紅辦法第5條：「如工作表現過於懶散，無法自
06 我管理，或重大情節者，經由經理會表決同意，保留是否決
07 定發放年終分紅之權利。」、及注意事項：「3. 考核不佳不
08 發放競賽/淨利/季/分紅。請店內基本工作加強如遇到獎金
09 無法發放狀態自行負責。4. 離職員工及發放前考核不佳分紅
10 公司均不發放。5. 分紅均是公司依照營運狀況損益，體恤各
11 位努力員工，提出盈餘激勵員工，使企業進步。」等規定，
12 縱110年2月份發給紅酒獎金紅利預定於5月25日發給，但上
13 訴人於獎金紅利發放前之110年5月20日上班期間既有3項重
14 大違紀行為，尤以疫情期間脫下口罩上班嚴重違紀行為，屬
15 情節重大，伊自得不發放恩惠性給與性質之紅酒獎金（紅利）
16 予上訴人，而3月份至5月份，因上訴人違紀行為情節重大
17 ，且發放時點已不在職，伊亦得不發放恩惠性給與性質之紅
18 酒獎金（紅利）予上訴人，伊並無違反勞動契約或勞動法令
19 之情事。

20 (二)依系爭勞動契約第3條、第4條約定，上訴人除已同意伊可將
21 上訴人於32間門市之間調整工作地點外，復同意上訴人之工
22 作時間可依伊業務之需要，調整上下班時間，並無上訴人主
23 張僅得從事日班門市人員乙事。伊於國內在遭受第一波嚴重
24 特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情肆虐時，配合政令強制要
25 求所有同仁於外出及上班期間均應配戴口罩，以維護消費者
26 及全公司同仁生命身體健康之安全，確保公司營運受疫情影
27 響之風險降到最低。嗣政府於110年5月15日發布全國「嚴重
28 特殊傳染性肺炎（COVID-19）第三級疫情警戒」，伊除持續
29 要求所有公司同仁遵循政府命令，於外出及工作期間均應全
30 程佩戴口罩外，並將防疫措施做到最高規格，避免造成防疫
31 破口，維護所有來店消費之消費者及全公司同仁生命身體健

01 康之安全，並保護伊之營運與商譽。詎上訴人竟於110年5月
02 20日晚上10時14分許之上班期間（新莊中港店門市，休息時
03 間為晚間10時30分至40分，視客人消費狀況而定）即開始不
04 接欲購買酒類民眾之電話，並脫下圍裙、摺圍裙、拿取個人
05 安全帽等待下班，甚至於晚間10時16分許，脫下口罩，在櫃
06 檯工作及店內走動、關冷氣，直到10時30分下班，上訴人前
07 開脫下口罩行為，嚴重違反政府防疫警戒之命令，不僅讓所
08 有來店消費民眾陷入染疫之高度風險，甚至可能導致民眾之
09 生命身體遭受危害，如因此導致防疫破口、或遭民眾拍照錄
10 影檢舉或上傳爆料公社、或遭到媒體採訪播出，將使伊遭受
11 裁罰、被迫停工、營運及商譽遭受嚴重損害之高度風險，上
12 訴人之行為已構成伊得依勞基法第12條第1項第4款規定為懲
13 戒解僱之法定要件，亦同時違反系爭懲處規章第2條第15點
14 、門市人員每日工作要項之規定，符合懲戒解僱之情形。惟
15 伊念在上訴人為較資深之員工，並考量上訴人工作權及家庭
16 經濟狀況之維護，避免對上訴人採取最終之資遣或解僱手段
17 ，改以善意之方式將上訴人進行職務調整，期盼上訴人得自
18 我反省，重新接受教育及職務之訓練，且調職前後之勞動條
19 件並無不利之變更，是伊於110年5月29日以系爭公告所為系
20 爭調動，符合勞基法第10條之1之規定，屬合法之調動，更
21 已保護上訴人之工作權。上訴人本應於110年6月1日至伊總
22 公司報到提供勞務，並確認調職之方式，然上訴人逕自110
23 年6月1日起至同年月3日止，無正當理由未提供勞務，伊乃
24 於110年6月15日寄發存證信函通知上訴人，依勞基法第12條
25 第1項第6款前段規定，終止系爭勞動契約，是系爭勞動契約
26 業於110年6月3日合法終止等語，資為抗辯。並答辯聲明：
27 上訴駁回。

28 三、兩造不爭執事項（見本院卷第99頁至第101頁）：

29 （一）上訴人自106年5月15日任職於被上訴人，約定每月本俸為當
30 年度之基本工資。

31 （二）兩造於106年5月15日簽訂之系爭勞動契約第3條約定：「三

、工作地點：乙方（按即上訴人）勞務提供之地點如下，甲方（按即被上訴人）得視業務需要調整工作地點，乙方不得拒絕。總公司…」、第4條規定：「四、工作時間：(一)乙方正常工作時間如下：其他：月休10天，一天上班8小時，每月固定……甲方得視業務需要採輪班制或調整每日上下班時間……」。

(三)上訴人工作歷程包含：「1.擔任總公司（新北市○○區○○街000巷30之3號）行政事務處理人員及協助延平門市之外送服務（工作內容：包含貼標、行政事務、外送工作）；2.延平門市之夜班門市人員（臺北市○○區○○街0段216號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；蘆洲民族門市之門市人員（新北市○○區○○路173號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；3.板橋南雅門市之門市人員（新北市○○區○○路0段8號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；4.蘆洲長安門市之門市人員（新北市○○區○○街55號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；5.士林門市之門市人員（臺北市○○區○○路168號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；6.雙北市區內30間門市之支援人員（即勞動契約第3條所示之30間門市，參被證一（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；7.新莊中港店門市之門市人員（新北市○○區○○路141號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）」。

(四)110年5月15日政府發布全國「嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）第三級疫情警戒」，於外出及工作期間均應全程佩戴口罩，上訴人於110年5月20日上班期間（新北市新莊中港店門市）脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話。

(五)上訴人於110年5月25日接獲被上訴人電話告知其110年5月20日之行為違反公司規定，並告知將進行懲處。嗣被上訴人於110年5月29日公告，將因上訴人於111年5月20日上開行為，

01 取消發放上訴人110年5月及6月之各項分紅，另將上訴人調
02 離原門市（新莊中港店門市），並提供上訴人3種調職之職
03 務地點及內容：「1. 調職至被告總公司（新北市○○區○○
04 街000巷30之3號）處理公司行政之相關事務，或調職至2. 林
05 森長春店（臺北市○○區○○○路273號）擔任大夜班門市
06 人員、林森錦州店（臺北市○○區○○○路423號）擔任大
07 夜班門市人員」供上訴人選擇，並請上訴人於110年6月1日
08 至被上訴人總公司報到。

09 (六)上訴人於110年5月29日下午12時59分，傳訊息給洪嘉騰：該
10 訊息內容稱：「名為調動職務，實為懲處。我當初應徵是日
11 班，非大夜班。我無法勝任，我有孩子要照顧，如果公司用
12 這種手段逼迫我離職，麻煩給我資遣費。為什麼我還得遭受
13 兩項懲處！希望這2天事情能處理完畢，如6/1前沒有辦法把
14 這見事情處理好，我會依勞基法的規定請勞工局介入，我知
15 道你在安撫我，謝謝了」等語。

16 (七)上訴人於110年6月1日至被上訴人總公司。

17 (八)被上訴人主張上訴人於110年6月1日起至同年月3日止無正當
18 理由繼續曠工3日，被上訴人爰依勞基法第12條第1項第6款
19 前段，於110年6月15日以汐止社后郵局第000195號存證信函
20 懲戒解僱上訴人（上訴人於110年6月17日收受）。

21 四、本件上訴人主張伊於106年5月15日受僱被上訴人擔任門市人
22 員，每月薪資為2萬4,000元，另按伊於值班門市當月各項酒
23 類銷售業績額計給獎金，嗣110年5月25日發放（業績）獎金
24 當日，林妍鈴電話告知伊，老闆江偉正說伊於110年5月20日
25 晚間下班前，有將工作圍裙制服及口罩脫下，未接客人電話
26 等違反工作規則情事，當月應發給伊之業績獎金5萬多元全
27 部扣減不發，另自110年6月1日起調動伊至臺北市內24小時
28 營業之門市擔任大夜班門市人員或至總公司倉庫從事貼標等
29 雜務領底薪之職務，由伊自選；被上訴人隨後於110年5月29
30 日，於公司LINE工作群組發布系爭公告，扣發伊所有業績獎
31 金，並為系爭調動，惟被上訴人以伊上開違反工作規則情事

，扣發伊全部業績獎金，及為系爭調動，明顯係雙重懲罰，與系爭懲處規章不符，且違反勞基法第22條第2項、第26條、第10條之1等規定，而有勞基法第14條第1項第5款、第6款之情事，伊於110年5月29日下午12時29分，以LINE通知洪嘉騰，於110年6月1日終止系爭勞動契約。嗣伊於110年6月1日前往被上訴人總公司欲進行調解時，再次向林浩宇表示被上訴人已違反勞基法而終止系爭勞動契約，及於110年6月3日寄發三重忠孝路郵局第141號存證信函通知被上訴人已於110年6月1日終止系爭勞動契約，並要求被上訴人給付資遣費，該函已於同年月7日送達被上訴人。爰依勞動契約法律關係、勞基法第22條第2項、第26條，及勞退條例第12條第1項規定，提起本件訴訟，請求被上訴人給付業績獎金10萬0,048元、資遣費10萬7,016元等語；被上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)被上訴人於110年5月29日以系爭公告取消上訴人所有業績獎金及系爭調動之懲戒處分，是否合法？(二)上訴人請求被上訴人給付業績獎金10萬0,048元，有無理由？(三)上訴人於110年6月1日終止系爭勞動契約，是否合法？上訴人另請求被上訴人給付資遣費10萬7,016元，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)被上訴人於110年5月29日以系爭公告取消上訴人所有業績獎金及系爭調動之懲戒處分，是否合法？

按勞基法第70條第6款、第7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，乃基於雇主企業之領導、組織權，而得對勞動者之行為加以考核、制裁，惟同法第12條第1項第4款僅有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受同法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之。顯然雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇

主得對之為懲戒者即得加以懲戒，例如懲戒解僱（同法第12條規定參見），或依民法規定勞動者對雇主之生產設備等予以破壞，雇主得對之主張損害賠償者為是；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係事業主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、罰加班、降級、延長試用期間等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。經查：

1. 依衛生福利部110年5月15日衛授疾字第1100200449A號公告之「嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）第三級疫情警戒標準及防疫措施裁罰規定」、新北市政府110年5月15日宣布防疫指引及準則（見原審卷第167頁至第172頁），自110年5月15日起，於我國臺北市及新北市外境內之全體民眾（包含本國及外國之自然人、法人及非法人團體）應遵守「（COVID-19）第三級疫情警戒標準及防疫措施裁罰規定」，並應遵守「（COVID-19）第二級疫情警戒標準及防疫措施裁罰規定」，包括外出及營業場所均應全程佩戴口罩，若於營業場所未全程佩戴口罩，依傳染病防治法第70條第1項規定，處3,000元以上1萬5,000元以下罰鍰（見原審卷第167頁至第172頁，本院卷第268頁）。另系爭懲處規章第2條第15點規定：「個人行為造成公司形象或商譽受損者，查證屬實。大過3支並予以革職」、門市人員每日工作要項規定：「各門市當班值班人員只要在店內請確實著圍裙，如被拍照或捉到沒穿圍裙於店內，該門市人員申誡1支。」等語（見原審卷第325頁至第326頁）。而上訴人當時任職於被上訴人之新莊中港店門市（地址為新北市○○區○○路141號），則上訴人於110年5月20日上班期間內，在門市內工作時自應全程佩戴口罩及穿著圍裙，然上訴人於該日仍屬上班時間之晚間10時15分，在店內脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話等情，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之（四）〕，並有監視器畫面翻拍照片附卷可稽（見原審卷第309頁至第313頁、第525頁、第527頁）。是上訴人確有違反前揭衛

生福利部公告事項、系爭懲處規章之門市人員每日工作要項規定，及未接客戶欲購買酒類電話等行為，堪以認定。

2.取消業績獎金部分：

次按工資，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與之獎金、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。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。準此，被上訴人就業績獎金（即分紅）發放，倘係按各門市當班值班人員每月於當班門市銷售酒類（紅酒、威士忌）業績金額計發獎金，且各門市當班值班人員於當班門市時，須負責銷售酒類又已成為固定之工作制度，則此種因勞工當班門市時之特殊工作條件而對勞工因銷售酒類業績所發放之業績獎金（分紅），其本質應係勞工於當班門市時段之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資，不因其發放名義為業績獎金或分紅而有異。經查：

(1)上訴人主張伊自106年5月15日受僱被上訴人擔任門市人員，每月薪資除本俸（法定基本工資）及加班費外，另有按其每月於當班門市銷售酒類（紅酒、威士忌）業績金額計發獎金（各項分紅），當月薪資（含業績獎金即分紅）於次月10日匯入其銀行帳戶；嗣被上訴人於108年2月1日起將當月薪資中之業績獎金改以分紅或紅利等名義於25日匯入其銀行帳戶等情，已據上訴人提出110年1月、3月、4月

之薪資發放明細及上訴人之第一商業銀行存摺內頁為憑（見原審卷第75頁至第95頁）。另觀上訴人前開第一商業銀行存摺內頁所載，上訴人每月於當班門市銷售酒類之業績獎金，於108年2月之前係以薪資名義發放，108年2月後則以分紅或紅利名義發放，顯見上訴人於於當班門市時段，如有銷售酒類（紅酒、威士忌），被上訴人即會按上訴人每月銷售酒類之業績金額計發獎金（紅利）予上訴人，則此種因上訴人當班門市時之特殊工作條件而對上訴人因銷售酒類業績所發放之業績獎金（分紅），其本質應係上訴人於當班門市時段之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為上訴人因經常性提供勞務所得之報酬，自屬工資之一部分。是上訴人主張被上訴人按其每月銷售酒類之業績金額計發業績獎金（紅利），應屬工資等語，堪以採信；被上訴人抗辯伊發給員工之獎金或紅利，係為改善公司員工之生活，於公司之營運有盈餘時（包含各月份有盈餘），依員工之工作表現及績效，發放具有勉勵、恩惠性質之紅利或獎金，以激勵員工之表現及士氣，故伊發給員工之獎金或紅利性質，本質上為不確定性、變動性之恩惠性給與，並非工資云云，尚難憑採。

- (2)再按勞基法第70條第6款、第7款規定，固允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，並對違反勞動契約或工作規則者，依其情節輕重，施以不同之懲戒處分或解僱，惟雇主之裁量權除受同法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則為之，且此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。然觀系爭分紅辦法第5條：「如工作表現過於懶散，無法自我管理，或重大情節者，經由經理會表決同意，保留是否決定發放年終分紅之權利。」等語可知（見原審卷第337頁），須員工工作表現過於懶散，無法自我管理，或重大情節，經由被上訴人公司經理會表決同意決定是否發

放年終分紅。而所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等作為衡量標準。本件上訴人固有被上訴人所指前揭3項違規行為，惟依被上訴人提出監視器畫面翻拍照片所示，上訴人係於臨近下班時間之晚間10時15分，在店內脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話，且當時店內已無其他客人，則上訴人顯係因店內已無其他客人而提前為下班作準備。而依系爭懲處規章之門市人員每日工作要項規定：「各門市當班值班人員只要在店內請確實著圍裙，如被拍照或捉到沒穿圍裙於店內，該門市人員申誡1支。」等語，是上訴人當時在店內脫下公司制服，依前開規定，僅應給予1支申誡之處分；而未接客戶欲購買酒類之電話，上訴人雖有違反應忠實履行系爭勞動契約之義務，惟系爭懲處規章並無懲處之規定；且被上訴人並未舉證證明上訴人前開脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話之違規行為已至工作表現過於懶散，無法自我管理，或重大情節之程度，而須由被上訴人公司經理會表決同意決定是否發放年終分紅。至上訴人在店內脫下口罩，雖有違前揭衛生福利部公告營業場所應全程配戴口罩之規定，而應依傳染病防治法第70條第1項規定，處3,000元以上1萬5,000元以下罰鍰。惟當時已近晚間10時30分之下班時間，且店內已無其他客人在店內選購酒類，縱上訴人當時在店內脫下口罩準備下班，被上訴人並未舉證證明上訴人此行為已對所有來店消費民眾陷入染疫之高度風險，亦未證明上訴人在店內脫下口罩之行為已遭民眾拍照錄影檢舉或上傳爆料公社、或遭到媒體採訪播出，使被上訴人遭受有關主管機關之裁罰，並被勒令停工，致其營運及商譽遭受嚴重損害，是揆諸前開說明，

01 尚難謂上訴人偶一在店內脫下口罩之行為，已達情節重大
02 之程度，而須由被上訴人公司經理會表決同意決定是否發
03 放年終分紅。況依上訴人所提上訴人與林妍鈴於110年5月
04 25日之LINE對話內容所示（見原審卷第103頁），上訴人
05 稱：「妍總，請問獎金的問題老闆怎麼說」、林妍鈴回稱
06 ：「他氣到直接說取消呀」等語，可知取消上訴人之業績
07 獎金係由被上訴人之實際負責人決定，被上訴人並未舉證
08 證明係被上訴人公司經理會表決同意決定取消上訴人之業
09 績獎金（分紅），亦與系爭分紅辦法第5條規定之懲處程
10 序有違。從而，被上訴人於110年5月29日公告取消上訴人
11 所有發放獎金之懲戒內容，尚難謂為合法。

12 3.懲戒性調職部分：

13 又按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應
14 符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
15 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之
16 工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為
17 勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予
18 以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」，
19 勞基法第10條之1定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工
20 應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在
21 業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目
22 的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞
23 工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量判
24 斷該調職有無權利濫用或違反誠信原則（最高法院110年度
25 台上字第43號、111年度台上字第2號民事判決意旨可資參照
26 ）。是雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷
27 之標準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接
28 受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工
29 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
30 不利益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權
31 利濫用。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項

時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭五原則，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，被上訴人因上訴人在新莊中港店內脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話之違規行為，而於110年5月29日對上訴人為懲戒處分，除取消獎金2,853元外，另將上訴人調離原門市，並提供3項遷調職務：1. 總公司處理行政事務、2. 林森長春店大夜班門市、3. 林森錦州店大夜班門市，供上訴人選擇，及通知上訴人應於110年6月1日至被上訴人總公司報到確認欲遷調何項職務等情，為兩造所不爭執〔見上開三、兩造不爭執事項之(五)〕，並有懲戒處分公告附卷可參（見原審卷第109頁）。次查，被上訴人所提供上開3項遷調之職務分別為被上訴人總公司、林森長春店及林森錦州店，雖均距離上訴人原任職之新莊中港店不遠；且兩造亦不爭執上訴人工作歷程包含：「1. 擔任總公司（新北市○○區○○街000巷30之3號）行政事務處理人員及協助延平門市之外送服務（工作內容：包含貼標、行政事務、外送工作）；2. 延平門市之夜班門市人員（臺北市○○區○○街2段216號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；蘆洲民族門市之門市人員（新北市○○區○○路173號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；3. 板橋南雅門市之門市人員（新北市○○區○○路○段8號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；4. 蘆洲長安門市之門市人員（新北市○○區○○街55號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；5. 士林門市之門市人員（臺北市○○區○○路168號）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；6. 雙北市區內30間門市之支援人員（即勞動契約第三條所示之30間門市，參被證一）（工作內容：包含貼標、行政事務、門市工作）；7. 新莊中港店門市之門市人員（新北市○○區○○路141號）（工作

內容：包含貼標、行政事務、門市工作）」等職務，而堪認上開3項遷調之職務內容均為上訴人體能及技術可勝任。然上訴人係於臨近下班時間之晚間10時15分，在店內脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話，且當時店內已無其他客人在店內選購酒類，縱上訴人當時在店內脫下口罩準備下班，被上訴人並未舉證證明上訴人此行為已對所有來店消費民眾陷入染疫之高度風險，亦未證明上訴人在店內脫下口罩之行為已遭民眾拍照錄影檢舉或上傳爆料公社、或遭到媒體採訪播出，使被上訴人遭受有關主管機關之裁罰，並被勒令停工，致其營運及商譽遭受嚴重損害，尚難謂上訴人偶一在店內脫下口罩之行為，已達情節重大之程度等情，已如前述；被上訴人復未能舉證證明上訴人前開在店內脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話之違規行為究係初犯，或已犯多次，經被上訴人多次勸導及懲處均未獲改善，已不適繼續任職新莊中港店之門市人員，在公司經營上或業務上有加以遷調他處之必要。是被上訴人僅以上訴人於110年5月20日臨近下班時間之晚間10時15分，在店內脫下口罩、脫下公司制服、未接客戶欲購買酒類之電話之違規行為，未先令上訴人有改正之機會，即遽為系爭調動，尚難認該調動在被上訴人公司之經營上或業務上有其必要性及合理性，而屬雇主權利之濫用。從而，被上訴人於110年5月29日將上訴人調離原門市之懲戒處分，難謂為合法。

(二)上訴人請求被上訴人給付業績獎金10萬0,048元，有無理由？

被上訴人因上訴人上開3項違規行為，取消上訴人110年5月紅酒分紅（4月分紅單）1,776元、110年6月紅酒分紅（5月紅單）1,077元（計算式詳如原審卷第507頁之上訴人紅酒業績表），並有被上訴人110年5月29日懲戒處分公告、新莊中港店之銷貨明細列表附卷可參（見原審卷第109頁、第509頁至第515頁）。是被上訴人所為懲戒處分中，取消業績獎金之金額為2,853元（計算式：1,776+1,077=2,853）。上訴

01 人雖主張其遭取消之業績獎金實為10萬0,048元云云，然其
02 未能提出證據以實其說，且所稱遭取消之業績獎金10萬0,04
03 8元亦與其前稱扣除之業績獎金為5萬多元云云（見原審卷第
04 15頁），前後不一，已有可議。況上訴人所提出之計算業績
05 獎金公式，與其110年2月至110年3月薪資明細上所載之紅酒
06 分紅金額全然不符乙節，亦有上訴人薪資明細表附卷可稽（
07 見原審卷第173頁至第187頁）。而被上訴人所製作之上訴人
08 紅酒業績表，除有各店面之銷貨明細列表為計算基礎外，亦
09 與上訴人109年7月至110年3月之薪資明細上所載之紅酒分紅
10 金額相符，此有上訴人紅酒業績表、各店面之銷貨明細列表
11 、上訴人薪資明細附卷可參（見原審卷第507頁、第419頁至
12 第462頁、第173頁至第187頁）。是以，被上訴人提出之獎
13 金計算標準為可採，上訴人所主張業績獎金計算之方式，尚
14 難憑採。從而，上訴人請求被上訴人給付因系爭懲戒處分而
15 遭取消之業績獎金2,853元，為有理由，逾前開範圍之請
16 求，則無理由。

17 (三)上訴人於110年6月1日終止系爭勞動契約，是否合法？上訴
18 人另請求被上訴人給付資遣費10萬7,016元，有無理由？

19 1.另按雇主不依勞動契約給付工作報酬者，或雇主違反勞動契
20 約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告
21 終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款分別定有明文
22 。查，被上訴人於110年5月29日懲戒處分公告取消上訴人業
23 績獎金2,853元及為系爭調動並不合法等情，已如前述。另
24 參以上訴人與洪嘉騰於110年5月28日、29日之LINE對話中，
25 上訴人分別表示：「請問大夜、扣除獎金，全部是老闆的意
26 思還是兩位總監的意思」、「我是只知道公司一直有強調老
27 闆有權利不發放任何獎金，但我只查到圍裙申誠一支，但不
28 接電話、沒戴口罩請問是要罰多少？如果老闆是綜合他眼前
29 看的……直接不發那我還真的無法接受……」、「名為調動
30 職務，實為懲處，我當初是應徵日班，不是大夜班。我無法
31 勝任，我有小孩要照顧，如果公司要用這種手段逼迫我離職

，麻煩給我資遣費。為什麼我還得遭受兩項懲處……如果6/1（即6月1日）前沒有辦法把這事情處理好，我會依勞基法規定請勞工局介入調解」等語（見原審卷第107頁）；及上訴人於110年6月3日寄給被上訴人之三重忠孝路郵局第141號存證信函中稱：「本人5月25日接到林主管（按即林妍鈴）電話告知5月20日於公司監視器看見我犯了三樣錯失，說老闆要懲處，而是扣掉我所賺的業績獎金五萬多元，而後林主管又未經過本人同意之下，調動職務，名為調職，實為懲處，不顧及本人有家庭需照顧，林主管還發了酒條通公告……有用手段逼本人離職之嫌疑，本人於6月1日正式與公司終止契約且要求資遣費……」等語，並於110年6月7日送達被上訴人，有前開存證信函及掛號郵件收件回執在卷可佐（見原審卷第113頁至第115頁）；暨110年6月25日新北市政府勞資爭議調解紀錄記載：「一、申請人（按即上訴人）主張：1. …因公司有不利調動等違反勞動契約情事，本人於110年6月3日寄發存證信函與公司終止勞動契約。2. 請求公司返還（含扣發）業績獎金92,331元。3. 請公司給付資遣費48,600元…」等語（見原審卷第117頁），可知上訴人於110年5月29日與洪嘉騰以LINE對話時，已告知因被上訴人違法扣發伊業績獎金及違法調動，而於110年6月1日終止系爭勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費。是上訴人以被上訴人於110年5月29日以系爭公告取消其業績獎金及為系爭調動之懲戒處分並不合法為由，終止系爭勞動契約，與勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，並無不合。又系爭勞動契約既經上訴人於110年6月1日合法終止，則被上訴人於110年6月15日以上訴人於110年6月1日至同年月3日連續曠工3日為由，通知上訴人終止系爭勞動契約，自不合法。

2. 復按「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1

個月計。」勞基法第17條第1項定有明文。又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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；勞退條例第12條第1項亦著有明文。查，承前所述，本件上訴人既已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，合法終止勞動契約，自得依前開規定請求被上訴人給付資遣費。次查，上訴人自106年5月15日起任職於被上訴人，於110年6月1日終系爭勞動契約，最後工作日為110年5月31日，則上訴人任職期間之工作年資共計4年又17日。又上訴人於110年6月1日終止勞動契約前6個月之薪資依序為109年12月4萬2,602元〔計算式：23,800（本俸）+5,569（加班費）+3,220（競賽分紅）+10,441（紅酒分紅）=42,602〕、110年1月5萬4,375元〔計算式：23,800（本俸）+5,569（加班費）+1,000（職務分紅）+2,520（競賽分紅）+5,833（紅酒分紅）+10,653（淨利分紅）+5,000（季分紅）=54,375〕、110年2月5萬3,400元〔計算式：24,000（本俸）+6,912（加班費）+1,000（職務分紅）+1,610（競賽分紅）+19,878（紅酒分紅）=53,400〕、110年3月6萬2,986元〔計算式：24,000（本俸）+8,640（加班費）+1,000（職務分紅）+2,800（競賽分紅）+26,546（紅酒分紅）=62,986〕、110年4月3萬0,528元〔計算式：24,000（本俸）+4,752（加班費）+1,776（分紅）=30,528〕、110年5月3萬4,149元〔計算式：24,000（本俸）+9,072（加班費）+1,077（分紅）=34,149〕，有薪資發放明細附卷可按（見原審卷第181頁至第187頁）。則上訴人終止勞動契約前6個月之工資總額為27萬8,040元（計算式：42,602+54,375+53,400+62,986+30,528+34,149=278,040）。另前6個月之總日數為182日（計算式：31+31+28+31

01 +30+31=182)。依上計算，上訴人前6個月之月平均工資
02 為4萬5,831元（計算式： $278,040 \div 182 \times 30 = 45,831$ ，小數點
03 以下四捨五入）。是上訴人得請求之資遣費為9萬3,572元〔
04 計算式： $45,831 \times 0.5 \times (4 + 1/12) = 93,572$ ，小數點以下四
05 捨五入〕。從而，上訴人請求被上訴人給付資遣費9萬3,572
06 元，為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

07 六、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
08 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
09 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
10 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
11 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
12 又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週
13 年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第2
14 03條分別定有明文。查，本件上訴人請求被上訴人給付業績
15 獎金、資遣費，係以支付金錢為標的，是上訴人依前揭規定
16 請求被上訴人給付上開金額自110年9月2日補正狀繕本送達
17 翌日即110年9月4日（繕本於110年9月3日送達被上訴人，見
18 原審卷第129頁、第130頁之掛號郵件收件回執）起至清償日
19 止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

20 七、綜上所述，上訴人依勞動契約法律關係、勞基法第22條第2
21 項，勞退條例第12條第1項之規定，請求被上訴人給付9萬6,
22 425元（計算式： $2,853 + 93,572 = 96,425$ ），及自110年9月
23 4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理
24 由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從
25 而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未
26 洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有
27 理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上訴人之
28 請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不
29 合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無
30 理由，應駁回此部分之上訴。

31 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

01 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
02 逐一論列，附此敘明。

03 九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
04 訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

05 中 華 民 國 112 年 1 月 10 日
06 勞動法庭

07 審判長法官 何君豪

08 法官 邱靜琪

09 法官 高明德

10 正本係照原本作成。

11 不得上訴。

12 中 華 民 國 112 年 1 月 10 日

13 書記官 郭彥琪