

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第106號

上訴人 趙志堅

訴訟代理人 陳建維律師

被上訴人 仲信資產管理股份有限公司

法定代理人 鍾永鴻

訴訟代理人 賴錦新

陳敬穆律師

楊家寧律師

莊銘有律師

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112年5月31日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第437號第一審判決提起一部上訴，本院於113年5月7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、上訴人主張：伊自民國108年7月1日起受僱於被上訴人擔任催收資深主任，約定月薪含本薪新臺幣（下同）3萬1,000元、伙食津貼2,400元及業績獎金（下稱系爭勞動契約）。然被上訴人於111年9月23日通知自同年10月1日起，取消5萬元以下車輛保險1次性清償之催收案件業績獎金加權0.5計算辦法（下稱系爭加權），及將50萬元以上催收案件移轉至大額催收部門（下稱系爭移轉），致伊薪資減少，伊業於同年9月28日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，得請求資遣費13萬1,491元等情。爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，求為命被上訴人給付13萬1,491元，及自起訴狀繕本送達翌日（即111年10月28日）起算法定遲延利息之判決（原審就此部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起一部上訴。

其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。於本院之上訴聲明為：
(一)原判決關於駁回上訴人下列第2項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人13萬1,491元，及自111年10月28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：上訴人簽署任職同意書，同意薪資依其工作績效、伊營運狀況而調整。系爭加權施行期間自111年4月1日起至同年12月31日止，未違反系爭勞動契約。另伊因經營需要，將大額催收案件移轉予大額催收部門辦理，未影響上訴人獎金收入，上訴人終止系爭勞動契約不合法，不得請求伊給付資遣費等語置辯。答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人自108年7月1日起受僱於被上訴人擔任催收資深主任。被上訴人於111年3月9日以電子郵件通知上訴人內含系爭加權之回收權數獎勵辦法（下稱甲獎勵辦法），施行期間自同年4月1日起至同年12月31日止。又被上訴人協理甲○○（下稱甲○○）於同年9月23日以口頭向上訴人表示自同年10月1日起取消系爭加權、為系爭移轉。嗣被上訴人於同年10月3日公告112年上半年回收權數獎勵辦法（下稱乙獎勵辦法），其中說明三第2點載明：產險業主若為車險訴前委案金額50,000以下案件，回收通路為「一次清償-無法務」者無加權等情，為兩造所不爭執（見本院卷第278頁），並有任職同意書、甲、乙獎勵辦法在卷可參（見原審卷第143至145、161至164頁），堪信為真正。上訴人主張被上訴人於111年9月23日表示自同年10月1日起取消系爭加權、為系爭移轉，違反勞基法第21條第1項規定、系爭勞動契約，其得終止系爭勞動契約，並請求資遣費等語，為被上訴人所拒，並以前詞置辯。茲就兩造爭點析述如下：

(一)被上訴人於111年9月23日表示自同年10月1日起取消系爭加權、為系爭移轉，未違反勞基法第21條第1項、系爭勞動契約：

1.取消系爭加權部分：

(1)勞基法第21條第1項明定：工資由勞雇雙方議定之。但

01 不得低於基本工資。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，
02 係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
03 定是否成立契約，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由
04 原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇
05 雙方於勞動契約成立時，所約定工資未低於基本工資
06 時，即不應認為違反勞基法規定，勞雇雙方自應受其拘
07 束，勞方事後不得任意翻異。

08 (2)上訴人於108年7月2日簽立任職同意書，其中第3條第
09 1、3項分別記載：「雙方議定每月薪資為NT\$31,000，
10 每月伙食津貼為NT\$1,800，自到職日起敘薪」、「薪資
11 之調整，依台端工作績效及本公司營運狀況，其辦法由
12 本公司另訂立之」等語，有任職同意書在卷可參（見原
13 審卷第143頁），可見上開薪資約定高於我國108年度最
14 低基本工資2萬3,100元（見本院卷第355頁），符合勞
15 基法第21條第1項規定，且上訴人同意其薪資得依其工
16 作績效、被上訴人營運狀況，由被上訴人調整之。又被
17 上訴人108年11月1日公布修訂之催收科獎金核發辦法
18 （下稱系爭獎金辦法）第1、3、7條分別規定：「為有
19 效激勵催收同仁之工作績效，進而提高生產力及個人產
20 值，特制定本辦法」、「績效獎金計算原則：績效獎金
21 均依權數回收金額計算，以超額回收金額乘予所落之該
22 級獎金率」、「為有效提升回收績效及激勵同仁士氣，
23 本辦法得依公司營運策略及績效狀況調整後公佈」等
24 語，並於同日以電子郵件通知上訴人等情，有電子郵件
25 件、系爭獎金辦法在卷可稽（見原審卷第147至150
26 頁），足見系爭獎金辦法係被上訴人為提昇工作績效所
27 制訂之獎金計算方式，而上訴人收到通知後未為反對之
28 意思表示，堪認其同意系爭獎金辦法關於績效獎金之計
29 算方式，及被上訴人得依營運策略及績效狀況調整該獎
30 金辦法，自應受其拘束，不得嗣後任意翻異。

31 (3)觀諸甲、乙獎勵辦法之說明皆記載：「為激勵案件績效

01 提昇，擬定回收權數獎勵辦法」等語，有甲、乙獎勵辦
02 法在卷可按（見原審卷第151、154頁），上開獎勵辦法
03 既為提高績效所訂，顯見係依系爭獎金辦法第7條規定
04 所制訂。又上訴人應受系爭獎金辦法拘束，被上訴人得
05 依營運策略及績效狀況調整該獎金辦法，均如前述，則
06 被上訴人為提昇績效，自有權依系爭獎金辦法調整回收
07 權數獎勵辦法，堪以認定。

08 (4)被上訴人於111年3月9日將甲獎勵辦法以電子郵件通知
09 上訴人，該辦法實行期間自同年4月1日起至同年12月31
10 日止等情，有電子郵件、通告在卷可按（見原審卷第16
11 1至162頁），可知系爭加權施行期間自同年4月1日起至
12 同年12月31日止。上訴人雖主張甲○○於111年9月23日
13 告知伊系爭加權自同年10月1日起取消，已違反勞基法
14 第21條第1項規定、系爭勞動契約云云。然被上訴人為
15 提昇績效，有權依系爭獎金辦法調整回收權數獎勵辦
16 法，已如上所述，則甲○○縱以被上訴人代理人身分調
17 整系爭加權施行期間，亦無違反勞基法第21條第1項規
18 定、系爭勞動契約可言。況甲○○於本院陳稱：111年9
19 月23日曾跟同仁說明系爭加權自同年10月1日取消，後
20 來其他同仁發現系爭加權到期日期有誤，故在乙獎勵辦
21 法說明系爭加權係施行至111年12月31日，伊就沒有再
22 召集同仁更正，實際上自111年10月1日起至同年12月31
23 日止仍維持原來加權權數等語（見本院卷第149頁），
24 佐以乙獎勵辦法說明一、三第2點分別記載：實行期間
25 自112年1月1日起至同年6月30日止；產險業主若為車險
26 訴前委案金額50,000以下案件，回收通路為「一次清
27 償-無法務」者無加權之內容，有乙獎勵辦法可參（見
28 原審卷第163頁），亦見被上訴人實際並未更動系爭加
29 權原訂施行期間，自無違反勞基法第21條第1項規定、
30 系爭勞動契約之情，上訴人此部分主張，洵難憑採。

31 2.系爭移轉部分：

01 (1)勞動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調
02 整勞工之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令
03 權，均必須得到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發
04 展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益。
05 又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴
06 隨勞工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人
07 係基於企業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職
08 務內容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之
09 工資因而合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工
10 資總額減少，即認該調職違法。是審究薪資及其他勞動
11 條件是否為不利之變更，不應僅以工資總額是否減少作
12 為認定之依據，應併就僱用人經營上之必要性與合理性
13 為整體考量。

14 (2)被上訴人於106年1月3日以提昇效能、調整組織為由，
15 在催收事業處新增大額催收部門即企金科，並於翌日修
16 正系爭獎金辦法，依該修正後辦法第5條規定：「特殊
17 產品績效權數計算說明：屬企金科之產品，因特殊原因
18 留案回收者，將以單筆回收超過一定金額者，就超額部
19 分依權數計算。…6. 個人戶對內本金為50萬元（含）以
20 上，經總經理核准之專案案件。」等語，有被上訴人人
21 力資源科通告、系爭獎金辦法在卷可按（見本院卷第12
22 9至133頁），可見被上訴人於106年1月3日成立大額催
23 收部門後，將50萬元以上大額催收案件列入大額催收部
24 門職務範圍，例外才由原單位留案處理，而被上訴人將
25 大額催收案件歸由同一科室處理，以便於管理、提高催
26 收成功率、獲取更高利潤，核與企業經營上之必要性與
27 合理性無違，堪認被上訴人自得基於其經營必要而將大
28 額案件移轉由大額催收部門統一處理。又上訴人簽署之
29 任職同意書第3條第4項約定：「台端同意本公司在調整
30 台端職務時，得依其職務之性質增減相關之加給、津
31 貼，以符合同工同酬之精神」等詞（見原審卷第143

頁），可見上訴人同意被上訴人調整其職務內容時，得依職務性質增減加給、津貼。則上訴人縱因被上訴人自111年10月1日起將50萬元以上大額催收案件移轉予大額催收部門，致其催收獎金有短少之虞，然被上訴人係因應企業經營必要，而將大額催收案件統一由大額催收部門辦理，且上訴人亦同意由被上訴人調整職務，並依調整後職務內容增減報酬，則被上訴人所為系爭移轉，難認有何違反勞基法第21條第1項規定、系爭勞動契約之情。

(3)上訴人雖主張任職同意書第3條第4項約定違法，應屬無效，被上訴人不得片面變更勞動條件云云，惟兩造於系爭勞動契約成立之時，係基於平等之地位，上訴人非不得依被上訴人所提出之勞動條件決定是否與其成立契約，此乃契約自由原則，況任職同意書第3條第4項係基於同工同酬理論，要難謂有何違反勞基法規定之情。則被上訴人基於企業經營必要為部門業務調整，而為系爭移轉，上訴人雖因未辦理大額催收案件，致未能取得大額催收案件之催收獎金，然係工作內容調整所致，尚不能僅以工資總額有減少之虞，即認該職務內容調整違法。上訴人此部分主張，亦難採憑。

(二)上訴人以被上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約為不合法：

雇主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6款定有明文，是雇主違反勞動契約或勞工法令者，勞工始得不經預告終止勞動契約。被上訴人於111年9月23日表示自同年10月1日起取消系爭加權、為系爭移轉，未違反勞基法第21條第1項規定、系爭勞動契約，已如前述，則上訴人主張依勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，自屬無據。

(三)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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條

01 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
02 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
03 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
04 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例
05 第12條第1項固有明文，但上訴人依勞基法第14條第1項第6
06 款規定終止系爭勞動契約，既不可採，則上訴人依勞退條例
07 第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費13萬1,491元本
08 息，自無理由。

09 四、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第1項第6款終止系爭勞動
10 契約，並依勞退條例第12條第1項規定，請求被上訴人給付
11 資遣費13萬1,491元，為無理由，不應准許，原審就此部分
12 為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部
13 分不當，求予廢棄改判，乃無理由，應予駁回。

14 五、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
15 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
16 逐一論列，附此敘明。

17 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
18 項、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 113 年 5 月 21 日
20 勞動法庭

21 審判長法 官 邱育佩
22 法 官 許炎灶
23 法 官 朱美璘

24 正本係照原本作成。

25 不得上訴。

26 中 華 民 國 113 年 5 月 21 日

27 書記官 張郁琳