臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第24號

原　　告　陳承欽
訴訟代理人　陳鼎正律師
複 代理 人　蔡和宏律師
被　　告　俐興國際事業有限公司
000000000000000000
法定代理人　高忠敭
訴訟代理人　李富祥律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國93年5月18日受僱於被告，擔任專案經理，約定工資為底薪新臺幣（下同）27,600元、全勤獎金1,000元，績效獎金另計，並由被告分配客戶資源，提供客戶名單予原告後，以原告實際成交客數與接單客數比例，計算原告實際成交率，並據以核算原告當月組數獎金（績效獎金）。原告於114年4月、8月經被告同意准假出國，然同年1月至8月間，被告在合理分配客戶資源，正常提供客戶名單情形下，原告實際成交率可達22.88%，每月薪資平均約100,000元至120,000元之間。詎自原告於同年9月回國後，被告特別針對原告而不提供客戶名單，同年9、12月被告均未提供客戶名單，另同年10月、11月被告僅提供原告客戶名單3份、1份，惟同年9月至12月客戶名單總數分別尚有137份、129份、96份、58份，並無大幅減少而無法提供客戶名單予原告情形，顯然被告故意不提供客戶名單予原告，使原告實際成交率驟然減少而致報酬大幅降低。另被告於114年9月、11月應給付原告組數獎金（績效獎金）分別為4,000元、18,

500元，然被告未給付同年9月份組數獎金，至於同年11月份組數獎金僅給付原告14,466元。原告遂向被告反應上情，然被告僅以原告請長短假等為由，仍片面不提供客戶名單予原告，亦未給付前揭組數獎金合計8,034元（4,000+18,500-14,466=8,034）。原告遂於114年12月10日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年月26日調解時，及於同日以中壢郵局營業股存證號碼001497號存證信函（下稱系爭信函），依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，向被告終止勞動契約，請求被告給付積欠薪資及資遣費，嗣兩造調解未果，原告僅得起訴請求被告給付資遣費695,798元、積欠薪資8,034元，及開立離職原因勾選勞基法第14條第1項「第5款」、「第6款」之非自願離職證明書。為此，爰依勞基法第14條第1項第5、6款、第19條、第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項等規定，提起訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告703,832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被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢請依職權宣告假執行。

二、被告則以：依被告訂頒「業務部電銷專案主任計薪細則」（下稱系爭計薪細則）相關規定，原告於114年9月之業績為154,410元，與業績責任額280,000元相差125,590元，依規定以原告該月剩餘組數獎金4,000元折換補足業績責任額39,200元（4,000元×9.8），尚不足86,390元（280,000-154,410-39,200），折補業績責任額後無法實領組數獎金。另依原告114年11月業績明細組數獎金原為18,500元，惟原告當月業績為240,468元，與業績責任額相差39,532元（280,000－240,468），原告該月組數獎金為18,500元，而其中4,034元已折補業績責任額（39,532÷9.8），故原告114年11月份組數獎金僅得領取14,466元（18,500元-4,034元）。再依系爭計薪細則相關規定，原告領取之各項獎金並非經常性給付，不得列入平均薪資計算。又被告於114年9至12月，分別派單

59筆、257筆、205筆、122筆給原告，然原告撥打次數分別為：78次、101次、116次、13次，明顯低於其他領單人員，導致原告業績不佳原因之一。被告對業務人員成交率會滾動式檢視，並參考前1個月成交率，而原告於114年7月成交率僅10%，低於整體平均成交率18.88%。被告派單須考量資源分配正當性，即綜合考量員工對潛在客戶之適合度、訂單數量及出缺勤狀況，以原告近2年出勤情形極不穩定，時有請假或辦理留職停薪，係因在職期間長期兼職外部直銷事業，並多次請長假或留職停薪參加直銷事業活動，嚴重影響出缺勤、業務分派及全體員工職務分配之公平性。再參酌112年至114年有效活動量分析，原告每日平均談單時數從3小時17分32秒，遞減為2小時11分44秒、1小時40分49秒，可推知原告其餘時間大多在處理自己事務或直銷事業，已影響業務成交率及業績。原告系爭信函向被告表示不再提供勞務，並辦理離職手續等，應認原告已有自請離職之意，被告遂與原告於同年月30日辦理離職點交手續等語置辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷184-185、355-356、359頁）：

㈠原告自93年5月18日起受僱於被告，擔任專案經理，約定每月工資底薪為27,600元，全勤獎金1,000元，績效獎金另計，由被告分配客戶資源，提供客戶名單予原告後，以原告實際成交客數與接單數比例，計算原告實際成交率，據此核算原告當月組數獎金（績效獎金）。

㈡依系爭計薪細則，原告每月業績基本責任額為280,000元。

㈢原告於114年2月中到3月中、8月間，經被告同意准假出國。

㈣被告於114年9月至12月所整體派予原告客戶名單，分別為59筆、257筆、205筆、122筆。

㈤原告於114年9月組數獎金為4,000元；同年11月組數獎金為18,500元。嗣被告發放同年11月組數獎金14,466元予原告。

㈥兩造間勞動契約於114年12月26日終止。

㈦原告於114年12月10日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年月26日召開調解會議，但因兩造無共識而調解不成立。

㈧對於卷內所附相關書證形式真正不爭執。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠原告請求被告給付組數獎金8,034元，為無理由：

1.系爭計薪細則是否得以拘束原告：

⑴按勞基法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力（最高法院113年度台上字第1784號判決意旨參照）。

⑵查，依被告114年系爭計薪細則第3條規定：當月業績責任額未達280,000元之差額，需以組數獎金折換補足，組數獎金換抵計算比例為1：9.8，例如：組數獎金5,500元*9.8=53,900元（本院卷147頁），而原告於114年9月組數獎金為4,000元（本院卷81頁），然其該月業績額為154,410元，距業績責任額280,000元尚有不足125,590元（280,000-154,410），依前揭規定以組數獎金折補39,200元（4,000×9.8）後，仍有差額86,390元（125,590-39,200）；另原告於同年11月組數獎金為18,500元（本院卷85頁），然其該月業績額為240,468元（本院卷87頁），距業績責任額280,000元尚有不足39,532元（280,000-240,468），依前揭規定將前揭組數獎金中之4,034元（39,532÷9.8，元以下四捨五入）予以折補後為14,466元（18,500-4,034），亦為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項㈤〕，可知原告114年9月份之組數獎金全額業依規定全數折補業績責任額之差額，同年11月份之組數獎金依規定折補後，尚餘14,466元，已由被告給付原告。

⑶原告固主張不受114年系爭計薪細則拘束（本院卷184頁），

惟原告不爭執曾在113年系爭計薪細則簽名之形式真正〔本院卷135-143頁，兩造不爭執事項㈧〕，而兩相比對後，可知114年系爭計薪細則僅將業績責任額自260,000元提高為280,000元，其餘折補方式並未修正，而原告自114年1月起即依114年系爭計薪細則計算是否得以領取組數獎金，且自原告所提供之114年9月切單明細中，「業績責任」欄已載明為「280,000」元（本院卷19頁），原告當知之甚詳，堪認被告修訂之114年系爭計薪細則已符合一定程度之公開揭示而具備生效要件，原告於知悉後繼續為被告提供勞務，顯已默示承諾該內容，而使組數獎金支給基準發生附合於勞動契約之效力，兩造應同受拘束。

2.原告不得請求被告核發短付之114年9月、11月組數獎金合計8,034元：

114年系爭計薪細則既已附合於兩造間勞動契約而使兩造受拘束，被告依該細則計算組數獎金折補業績責任額後，並無短付之情，從而原告請求被告給付此部分之金額，難認有據。

㈡原告請求被告給付資遣費本息，為無理由：

1.原告主張被告片面變更原告應從事之工作、不提供A單客戶予原告而不合理變更工作條件，惡意控制接單客數資源，以不正當方式阻止原告達成業績，減少原告所應獲得薪資報酬，而違反勞基法施行細則第7條第1款、勞基法第14條第1項第5、6款規定云云（本院卷298-299頁），惟查：

⑴證人即被告前員工林易杰證稱：被告會看業務人員實際成交率，業務主管會有配單給業務人員的權利，當月配單不代表實際接觸，要有撥打電話，針對不同專案類別會有不同成交率，也就是會有比較好的資源，至於被告要看哪個成交率，要看當時狀況，沒有固定標準。資源多寡和提供何種專案會直接影響業績，這就是造成被告公司流動率非常高的主要原因之一。FB為最佳資源，億捷為最不好資源，因為它的來源是因為抽獎關係留單，客人會因為看到廣告能夠抽獎而留下

資料不一定要學習英文。中租此專案我任職時沒有此專案。配單別也是資源好壞來源，新單是最佳資源，再生單是最不佳資源。另補充，配單數會依照不同專案和配單別直接影響撥通率和成交率，業績直接有正相關，也和薪水有直接關係，業務人員就是以專案、配單別這兩個指標為最在意的資源，各業務人員分配到好壞資源，控制權不在我們身上等語（本院卷273-274、278頁）；證人即被告所屬業務部主任彭宥程證稱：我們有將容易談成與否的單子，分A單、B單，我認知只有A和B，A是比較容易談成的。若是指派給人員會視有無高於20%，高於20%的話，拿到A單會比較多，另外參考出缺席，出勤率高A單會比較多。因為一開始會要求20%成交率及出缺勤，做不好的話就會拿B單，若B單積極度、成交率還是出不來，就會拿不到A單，也會增加B單的數量。我認為中租和其他類別隸屬B單，不列入20%成交率。被告在算實際成交率會以A單為準等語（本院卷280、282-283頁），綜合證人所述觀之，被告配單予業務人員之資源，有區分容易談成之A單，及較不易談成之B單，並依業務人員A單實際成交率、出缺勤方式，而決定何種資源配單數量多寡，而此種涉及工資議定、計算標準，為勞動契約之最重要事項，參酌原告自93年5月18日起即受僱被告〔兩造不爭執事項㈠〕，則兩造倘無就此意思表示合致，勞雇雙方如何長期履行契約，殊難想像。

⑵原告於114年1月A單21張，實際成交率38.10%；同年2月A單21張，實際成交率為19.05%；同年3月A單20張，實際成交率15%；同年4月A單33張，實際成交率27.27%；同年5月A單29張，實際成交率24.14%；同年6月A單19張，實際成交率15.79%；同年7月A單10張，實際成交率10%，有兩造不爭執之派單人員統計表在卷可考（本院卷315-327、359頁），可知原告對於A單實際成交率確有降低趨勢。參以原告112至114年假勤統計（本院卷97頁），總假數分別為26天、85天、115.5天，亦有出席率逐年偏低現象，則被告依

兩造勞動契約內容，對原告減少A單配單數，並無刻意針對或有何違反勞動契約之情。

⑶原告固主張被告自114年9月起，配發原告接客單數，刻意驟降配發成交率較高之非億捷資源B單、A單，甚至同年12月均未配發非億捷資源A單、B單，致原告成交率、報酬驟減云云（本院卷288-289頁），惟原告於114年7月份之B單成交率為28.57%，高於其他訴外人即被告所屬領單人員紀兆璘6.82%、邱繼通2%、柯維禎0.76%、古秉憲0%、余祐陞0%甚多（本院卷243頁），難認原告配發B單較多為絕對影響原告實際成交率及報酬高低之因素。另以此比較原告於114年9月配發億捷30張客戶、同年10月配發218張客戶，原告均未進行電話撥打之情形（本院卷247、249頁），可知原告顯係刻意以消極態度面對，況原告自陳自112年轉至須負擔個人業績之部門，從不熟悉到較為熟悉，談單時間比較減少（本院卷187-188頁），當能期待原告利用其寶貴經驗提昇B單成交率，則尚難僅以原告消極不接觸B單客戶，反推被告有何違反勞動契約或勞工法令之事實。

⑷再證人彭宥程復證稱：有關原告出缺勤，以近3年而言，第1年算正常，後面兩年以與客戶接觸時間與出缺勤而言則異常。近2年原告有申請過留職停薪，有請假到美國參加美安直銷相關活動。差不多一季會請1個月。有請他在公司不要講美安的事，更不要與員工討論美安相關事宜，就像有一次有一個訴外人即被告員工叫劉攁壬，他有問原告如何常出國到美國，原告就有跟他說美安相關事宜，並於事後邀請劉攁壬參加相關活動，後續有無參加我就不知道等語（本院卷281頁），佐以原告曾表示略以：就是我在公司再怎樣我也做了20幾年呢……只是因為我現在沒有全心的在工作，我自己做了一些投資這樣不行……那他老公自己主動說他加入我們團隊的……他本來就做美安，他比我還早做哎……邱總應該知道我們是電商，我本來就是裡面什麼家樂福什麼什麼東西都有賣，所以我們要讓人家知道說你有要買什麼東西可以幫

我們可以幫你找便宜……後來他老公自己說要找我們合作就這樣而已，難道我做電商我做的有一點成績出來人家找我，我還要拒絕他嗎（本院卷251-253頁），此為原告所不爭執（本院卷356頁），且依被告所提出而原告不爭執之原告FB貼文及照片均可知原告在114年8月間積極參加國外電商相關會議（本院卷103、341-345頁），雖該期間為原告依規定向被告申請留職停薪期間（本院卷97、350頁），而原告主張因其口才不錯，其妻遂請其協助所經營之團購事業等情（本院卷187頁），惟原告此期間申請留職停薪日數高達31日（本院卷97頁），顯非僅單純應其妻之邀而主持會議。綜合前述證據資料觀之，原告業績下滑原因，應係其另有經營電商事業，而無法兼顧配單業務所致，難認有何其主張被告不合理變更工作條件之情。

⑸原告另主張114年3月A單（新單）實際成交率最高為古秉憲31.43%，原告為15%，余祐陞為15.22%、紀兆璘為10%，然同年4月余祐陞所得A單（新單）卻是領單人員最高「48」，紀兆璘則為「34」，高於原告「33」。另以同年4月為例，當時A單（新單）實際成交率最高為原告27.27%，最低為紀兆璘11.76%，惟同年5月份紀兆璘所得A單客數卻與原告同為「29」。再以同年5月為例，當時A單（新單）實際成交率最高仍為原告24.14%，紀兆璘為17.24%，最低為古秉憲12.5%，然同年6月紀兆璘所得A單客數為最高「39」，古秉憲為「35」，原告僅有「19」，均顯示證人彭宥程所稱A單要有20%以上成交率才會配發較好資源係與事實不符，實乃被告自己破壞配單制度，刻意對原告不公平對待等語（本院卷349頁），惟證人彭宥程證述有關A單資源分配，尚需參考出勤率，出勤率高則A單較多（本院卷280頁），可明除A單實際成交率外，業務人員出缺勤狀況亦影響A單配單多寡，參以原告於114年3月申請留停16日、臨時請假2日，同年4月至6月均有臨時請假1至2日不等（本院卷97頁），確有可能因此影響A單配單數，而原告復未舉證其他業務人員有

何出勤率低仍能取得A單較多單數之情形，則尚難僅以前揭配單及成交率等數據，即為有利於原告之認定。

2.綜前，被告係依兩造合意之系爭計薪細則補抵原告組數獎金，且無證據證明被告有何刻意針對原告而給予資源較差之客戶名單，即被告並無不依勞動契約給付工作報酬，亦無違反勞動契約或勞工法令致有損原告權益之虞，從而，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約為不合法，其據此依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費本息，即非可取。

㈢原告請求被告開立非自願離職證明書，亦無理由：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就保法第11條第3項著有規定。查，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約既不合法，且原告復未舉證證明其有前述非自願離職之情，則原告請求被告開立非自願離職證明書，亦屬無據。

五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明被告有何積欠其薪資，或有何構成勞基法第14條第1項第5、6款規定之情，從而原告依勞基法第14條第1項第5、6款、第19條、第22條第2項、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項等規定，請求判命如聲明所述之事項，均無理由，俱應駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　7　　月　　29　　日

書記官　劉明芳