

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第76號

原告 楊聰志

李偉斌

共同

訴訟代理人 陳忠勝律師

被告 良御國際股份有限公司

法定代理人 郭建成

訴訟代理人 錢榮凱

林石猛律師

林司涵律師

蔡琇如律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年6月4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：原告楊聰志、李偉斌受僱被告良御國際股份有限公司（下略稱良御公司）從事汽車修護保養材料銷售業務，任職期間分別自民國97年9月至107年5月31日、96年11月19日至107年5月31日。基於業務人員之工作性質，各業務均有自己經營之客戶，雇主縱因營業擴張而需增加人力，除非業務人員在原本銷售區域表現不理想，一般不會變動原本負責之營業區域，否則無異產生實質降薪之不利結果，詎良御公司未經協商自107年4月1日起調整楊聰志、李偉斌之服務區域，將原告楊聰志、李偉斌自行開發且經營良好之客戶，轉移予其他業務人員，使楊聰志負責之業務區域減縮，並使李偉斌接手完全不熟悉之屏東區業務，導致其等以收款業績計算之獎金收入減少，被告卻未予任何補償，未符合調職五原則之「對勞工之工資，未作不利之變更」（即勞動基準法第10之1條第2款），亦為對按件計酬之勞工不供給

01 充分工作，致其等工資減少。另被告給付李偉斌之107年2
02 月、3月薪資分別為新臺幣（下同）1萬5653元、1萬1740
03 元；給付楊聰志107年5月薪資為1萬1150元，均未達基本
04 工資，違反勞動基準法（下略稱勞基法）第21條「工資由勞
05 雇雙方議定之。但不得低於基本公司」之規定，原告2人於
06 107年5月8日領得4月份薪水時即知悉所受損害，並於同
07 年5月11日勞資爭議調解當日依勞基法第14條第5、6款規
08 定當場對被告為終止勞動契約之意思表示，僅為方便被告另
09 覓業務接替其等之工作，因而繼續工作至107年5月31日。
10 兩造勞動契約既經終止，爰依勞基法第17條規定請求發給資
11 遣費等語，並聲明：被告應給付原告楊聰志、李偉斌各21萬
12 5000元、21萬2000元，及自107年6月1日起至清償日止，
13 按年息5%計算之利息。

14 二、被告則以：被告因營業規模擴張、員工人數增加，乃對南區
15 業務區域進行整體性之調整，調整後各業務人員負責之區域
16 集中在其居住地周圍，以減輕舟車勞頓之耗費，期提供客戶
17 更好的銷售服務品質，依此，李偉斌原負責高雄市苓雅區、
18 新興區、前鎮區、三民區、小港區，嗣依李偉斌居住地苓雅
19 區而將其負責區域調整為苓雅區、新興區與屏東地區；楊聰
20 志原負責區域為高雄市鳳山區、仁武區、大寮區、三民東及
21 屏東地區3家客戶，因考量楊聰志居住地為鳳山區，且鳳山
22 、仁武、大寮等區之汽車修護廠數量多且規模大，汽車修護
23 保養材料之需求度高，而將負責區域縮減為鳳山區、仁武區
24 、大寮區，使其主要負責上開3區，前開調整自107年4月
25 1日起生效（下稱系爭業務區域範圍調整）。是被告為前開
26 調整非針對原告個人所為，且係企業經營上所必須，況亦已
27 取得原告2人之同意，符合勞基法第10條之1揭示之調職原
28 則，原告只要勤跑業績，仍可達到相當之業務水準。至原告
29 另主張李偉斌107年2月、3月薪資及楊聰志107年5月薪
30 資均未達基本工資數額，惟被告已於107年5月18日、同年
31 6月8日匯款補足，其等不得再執上開事由主張終止勞動契

約。再者，原告主張被告107年4月1日業務區域範圍調整不合法，或有薪資給付低於基本工資等情形，卻未於知悉後30日內終止勞動契約，並徵其等終止契約為不合法，原告2人僅提供勞務至107年5月31日，自107年6月1日起無正當理由曠職超過3日，被告遂依勞基法第12條第6款規定，於107年6月6日以存證信函終止兩造間之勞動契約，原告2人依勞基法第18條第1款規定不得請求資遣費等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見卷二第2頁背面、第139頁背面）：

(一)原告李偉斌、楊聰志分別自96年11月19日、97年9月7日起受雇被告，擔任南區之駐區業務專員，從事汽車修護保養材料銷售。

(二)原告2人每月之薪資包含收款業績獎金，又收款業績獎金之計算係依其等對客戶貨款之收款達成率（收回貨款之比例）；又原告2人之業績若干，會影響其等之收款達成率。

(三)107年4月1日業務區域範圍之調整（即稱系爭業務區域範圍調整）：1.針對楊聰志部分：楊聰志負責的區域減少「三民東（日伸、準益、銘盛、高盟）、小港（桂明）、彌陀（長春）、屏東地區（冠益、充昱、富合誼）、苓雅（安達仕汽修聯、凱弘）」，使其主要負責鳳山、大寮、仁武等區域；2.針對李偉斌部分：李偉斌負責區域減少「小港、前鎮、三民區」，轉至屏東（接手楊聰志原負責之冠益、充昱、富合誼）。

(四)原告李偉斌、楊聰志於107年5月11日（勞資爭議調解當日）依勞基法第14條第5、6款等規定對被告終止勞動契約，原告2人並繼續在被告公司工作至107年5月31日，被告有給付原告2人至107年5月31日之薪資。

(五)被告曾以存證信函通知原告2人無權單方終止勞動契約，並請原告2人依公司規定出勤拜訪客戶，惟原告2人於107年6月1日起未依前開通知拜訪客戶，被告遂依勞基法第12條第6款「無正當理由繼續曠工三日」規定終止勞動契約。

01 四、本院之判斷：

02 原告主張其等為被告業務人員，長期經營業務區域範圍內之
03 客戶，系爭業務區域範圍調整致其等業績下滑，影響每月收
04 款達成率，並致其等薪資短少，顯係對其等工資作不利之變
05 更（下稱系爭業務區域範圍調整之損害），而違反勞基法第
06 10條之1「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，
07 並應符合下列原則：二、對勞工之工資．．．未作不利之變
08 更」之規定，且亦違反勞基法第14條第5款「對於按件計酬
09 之勞工不供給充分之工作」之規定；此外，被告給付李偉斌
10 107年2月、3月薪資分別為1萬5653元、1萬1740元；給
11 付楊聰志107年5月薪資為1萬1150元，均未達基本工資（
12 下稱系爭薪資給付未達基本工資之損害），亦違反勞基法第
13 21條「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」之規
14 定，爰依勞基法第14條第1項第5、6款「雇主．．．對於
15 按件計酬之勞工不供給充分之工作」、「雇主違反．．．勞
16 工法令，致有損害勞工權益之虞」等規定終止與被告之勞動
17 契約，惟為被告所否認，茲分述如下：

18 (一)原告針對系爭薪資未達基本工資所受之損害，主張依勞基法
19 第14條第1項第6款規定終止契約，惟其等終止權之行使未
20 符合勞基法第14條第2項除斥期間之規定。

21 1.按勞工依勞基法第6款規定終止契約者，應自知悉損害結果
22 之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明文；又按
23 終止權得行使之期間為法定除斥期間，其時間經過權利即告
24 消滅（最高法院85年台上字第1941號判例意旨參照）。本件
25 原告主張其等因系爭薪資給付未達基本工資而受有損害，並
26 主張自知悉損害結果之日起30日內行使契約終止權（見卷一
27 第271頁背面），則關於勞基法第14條第2項規定之「知悉
28 損害結果之日」，即應從得悉薪資短少之日起算，合先敘明
29 。

30 2.經查，李偉斌固主張其107年2月、3月薪資未達基本工資
31 ，惟參酌被告薪資統一於次月8日入帳，此為兩造所不爭執

，故其知悉損害結果之日即應為發薪日107年3月8日、同年4月8日，由此，李偉斌遲至107年5月11日始依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，顯已逾30日除斥期間（此亦為原告所不爭執，見卷一第269頁背面），是李偉斌就此損害依前開規定終止勞動契約，已逾除斥期間而不合法；至楊聰志主張其107年5月薪資未達基本工資部分，其知悉損害結果之日即應為發薪日107年6月8日，惟原告2人行使終止權之時間點為107年5月11日，楊聰志薪資未達基本工資之損害結果於當時尚未發生，自無從執以為終止契約之事由。綜上，原告2人主張受有薪資未達基本工資之損害，並以被告違法勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，為不合法，不應准許。

(二)原告主張系爭業務區域範圍調整符合勞基法第14條第5、6款之終止事由，為不可採。

本件被告經營汽機車零件配備銷售業務，有公司基本資料查詢在卷可憑（見卷一第11頁），原告2人即負責向業務區域範圍內之車廠推銷汽機車零件配備以經營業績，並於出貨後兩個月陸續向客戶回收貨款，此業據原告楊聰志陳述明確（見卷一第260頁），被告再按業務人員貨款收取之比例（即收款達成率）計算業績獎金。又原告2人自107年4月1日起調整業務區域範圍後，楊聰志當月之計薪業績為6萬3600元，低於其107年1月至3月之平均計薪業績17萬208元【計算式： $(22萬5600 + 18萬1285 + 10萬3739) \div 3 = 17萬208$ 】；李偉斌當月之計薪業績為5萬1114元，亦低於其107年1月至3月之平均計薪業績11萬1352元【計算式： $(10萬2652 + 13萬9848 + 9萬1557) \div 3 = 11萬1352$ 】，此有被告製作之業績表在卷可考（見卷一第192頁～第195頁），是原告2人主張其等於系爭業務區域範圍調整後，因見4月份業績下滑，勢必影響其等於出貨後2個月之收款達成率進而影響薪資，乃於107年5月11日終止勞動契約等語，尚非無憑，惟查：

01 1.被告系爭業務區域範圍調整堪認為企業經營上所必須。
02 證人即被告高屏地區業務組長施星光證稱：被告於高雄地區
03 之業務在106年8月前原本為3人，嗣新人陸續增加，被告
04 因而針對高雄整體區域的規劃，依每一名業務居住的區域調
05 整負責之範圍，使業務得以就近經營業務範圍等語（見卷一
06 第275頁），堪認被告辯稱：系爭業務區域範圍調整係因營
07 業規模擴張、員工人數增加，乃針對南區業務進行整體性之
08 調整等語，確屬有據，亦堪認該調整為企業經營成長所必須
09 ，況該次調整為整體性之調整，並非僅針對原告2人為之，
10 調整後原告仍有保留部分原負責區域（李偉斌保留苓雅區、
11 新興區；楊聰志保留鳳山、仁武、大寮、部分苓雅等區，見
12 卷一第69頁、卷二第140頁），使其等仍留有部分舊客戶而
13 維持基本之業績，難認有不當之動機及目的，遑論企業以獲
14 利為目的，該次業務既為通盤性之調整，當亦無刻意造成原
15 告2人業績低落而使公司獲利減縮之可能，是系爭業務區域
16 範圍之調整，難認有違反勞基法第10之1條之規定。

17 2.原告就其等4月份業績下滑，為系爭業務區域範圍調整所致
18 一情，舉證尚有不足。

19 又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
20 ，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張系爭業務區
21 域範圍調整已影響其等業績，使其等之工資作不利之變更等
22 語，既為被告否認，即應由原告就業務區域範圍調整導致業
23 績下滑一節，負舉證之責，經查：

24 (1)業務人員業績之經營，並非僅取決於其等勞務之提出，亦
25 與業務人員自身銷售技巧、服務態度及是否勤奮積極等因
26 素交錯，此參以證人即被告前業務副理黃建銘固證稱：業
27 務區域範圍的調整一定會影響業績，原因是因為業務跟客
28 戶有一定的交情與信任關係，會有相當時間的磨合期等語
29 （見卷一第272頁背面），惟斟酌其亦證稱：業務調整導
30 致業績受影響的因素，與負責業務人員的積極及意願亦有
31 關係等語益明（見卷一第273頁背面）。而被告在系爭業

01 務區域範圍調整前，即請主管施星光與原告2人協商，惟
02 原告2人不願協商，致施星光多次以電話聯絡未果，此業
03 據證人施星光證述在卷（見卷一第275頁背面），系爭業
04 務區域範圍調整之結果亦係被告以掛號郵件通知，此亦有
05 原告提出掛號郵件在卷可考（見卷一第39頁～第41頁），
06 參以證人黃建銘亦證稱：原告2人於107年4月間即曾向
07 其表示做不下去，就是因為系爭業務區域範圍之調整，但
08 當時我不是他們的主管了，所以他們跟我反應已經沒有用
09 了等語（見卷一第272頁背面），均可見原告2人不滿被
10 告調整其等業務區域範圍，拒絕協商配合，在調整後甚至
11 意興闌珊起意離職，其等消極、不願配合之態度勢必影響
12 銷售業績表現，故其等4月份業績之下滑未必為系爭業務
13 區域範圍調整所致。

14 (2)再者，依被告所為系爭業務區域範圍調整，李偉斌接手楊
15 聰志負責屏東地區之富合誼、充昱、冠益等廠商，前開廠
16 商之銷售金額即佔楊聰志106年度業績總額之14.49%（計
17 算式： $8.80\% + 3.22\% + 2.47\% = 14.49\%$ ），足見前開廠
18 商之購買量大，李偉斌接手前開廠商對其業績之表現並無
19 不利益。至楊聰志負責之業務區域於調整後雖有減縮，然
20 楊聰志對被告所陳：保留之業務區域（即鳳山、大寮、仁
21 武等區）汽車修護車數量多且規模大，只要向被告購買汽
22 車修護零件，多是大筆交易，為其主力區一情，並未爭執
23 （見卷二第140頁背面），堪認有不少具相當購買力之潛
24 在客戶存在，則被告為促使楊聰志致力於開發主力區之客
25 戶暨提升客戶之購買意願，因而減縮其負責之區域使其回
26 歸主力區，亦難認必然導致其業績下滑。

27 (3)綜上，系爭業務區域範圍之調整對原告2人並未有明顯之
28 不利益，原告2人在被告進行業務區域調整前之協調時，
29 已拒絕參與，在業務區域範圍調整後，未加嘗試建立客戶
30 關係，在短短一個月餘即終止勞動契約，佐以業務人員業
31 績之影響因素眾多，實無從徒憑原告2人僅1個月業績之

01 下滑，逕認為系爭業務區域範圍調整所致，故應認原告就
02 此所為之舉證，尚有不足。

03 (二)被告依勞基法第12條第6款終止契約為合法，依同法第18條
04 規定，原告即不得請求資遣費。

05 1.綜上，原告2人以系爭薪資未達基本工資為由終止契約，終
06 止權之行使未符合勞基法第14條第2項之規定；至其等以系
07 爭業務區域範圍調整係對其等工資為不利變更為由終止契約
08 ，亦未能證明業務區域範圍調整與其等4月份業績下滑有關
09 ，尚難認該調整有對其等工資作不利之變更，是其等107年
10 5月11日終止與被告之勞動契約，並不合法。至其等另主張
11 被告系爭業務區域範圍調整係對按件計酬之勞工不供給充分
12 之工作云云，惟原告既未能證明業務區域之調整與業績下滑
13 有關，其等主張被告未供給充分之工作云云，自亦屬無據，
14 併予敘明。

15 2.又原告對於其等僅任職至107年5月31日一情，並不爭執，
16 被告辯稱原告自107年6月1日起即未依勞動契約提供勞務
17 ，其遂依勞基法第12條第6款「無正當理由繼續曠工三日」
18 之規定，於107年6月6日以存證信函終止勞動契約，即屬
19 有據。

20 五、綜合前述，兩造勞動契約係被告依勞基法第12條第6款之規
21 定終止，依同法第18條規定，原告2人即不得請求被告發給
22 資遣費，從而，原告2人起訴請求資遣費，為無理由，應予
23 駁回。

24 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法，與判決結果不生影
25 響，爰不予一一論駁。

26 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
27 判決如主文。

28 中 華 民 國 108 年 7 月 4 日
29 高雄簡易庭 法 官 王 琬

30 以上正本係照原本作成。

31 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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 108 年 7 月 4 日
03 書記官 王楨珍