

臺灣嘉義地方法院民事判決

113年度勞訴字第21號

原告 沈晏瑜 住○○市○○街000巷0號之1

訴訟代理人 丁詠純律師(法扶律師)

被告 神腦國際企業股份有限公司

法定代理人 林榮賜

訴訟代理人 簡榮宗律師

詹義豪律師

許寶仁律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國113年8月12日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣147,363元，及自民國113年5月22日起至
清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應交付非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如果於執行標的物拍定、變賣
前，為原告預供擔保新臺幣147,363元後，得免為假執行。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣(下同)壹拾肆萬柒仟參佰陸拾參元，
及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之
五計算之利息。

二、被告應交付非自願離職證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、第一項請求請准依職權宣告假執行。

貳、陳述：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄；以雇主

01 為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法
02 院管轄，勞動事件法第6條第1項定有明文。查，本件原告受
03 雇於神腦國際企業股份有限公司，該公司雖設立登記於新北
04 市，然原告實際上係在公司設於嘉義市興業西路工作，是本
05 件原告之勞務提供地位於嘉義市，則依前開規定，應認鈞院
06 有管轄權，先予敘明。

07 二、緣原告自民國103年4月1日起任職於被告公司，並擔任門市
08 服務人員工作，薪資結構包含基本薪資、伙食津貼、全勤獎
09 金及營運獎金，期(原起訴狀記載：其)間曾向被告公司申請
10 育嬰假、辦理留職停薪，嗣於110年8月16日結束育嬰假，
11 詎，被告公司於原告育嬰留職停薪期間片面變更營運獎金之
12 計算方式，且始終未於原告回到工作崗位後告知原告，更未
13 曾獲得原告同意。原告初以為係因申請育嬰假，故無法獲取
14 較高獎金，然縱經原告幾番努力，薪資仍與育嬰假留職停薪
15 前存有極大差距，嗣經離職同事告知，方知悉是被告公司片
16 面變更獎金計算方式所致。

17 三、為此，原告前以電子郵件方式通知單位主管，並於112年9月
18 18日再以存證信函方式【詳參原證1】告知被告公司業已違
19 反性別工作平等法第26條、勞動基準法(以下簡稱勞基法)第
20 24條規定，並依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並
21 請求給付資遣費、非自願離職證明書。本件前業經嘉義市政
22 府勞資爭議調解但不成立【詳參原證2】，原告不得已乃提
23 起本件訴訟。

24 四、被告公司片面變更營運獎金之計算方式，顯已違反勞基法第
25 21條、勞基法施行細則第7條規定，而有損勞工權益，原告
26 自得依同法第14條規定，終止勞動契約。

27 (一)按「工資由勞雇雙方議定之」，另工資之議定、調整、計算
28 及給付之日期與方法，應於勞動契約約定之，勞基法第21條
29 第1項、勞基法施行細則第7條第3款定有明文。又雇主不依
30 勞動契約給付工作報酬者，雇主違反勞動契約或勞工法令，
31 致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基

01 法第14條第1項第5款前段及同條項第6款亦有明定。準此，
02 工資之調整須由勞雇雙方互為合意調整，始為合法，如有損
03 害勞工權益，勞工自得依上揭規定，終止勞動契約。

04 (二)經查，依照原告之薪資清冊【詳參原證3】，原告於育嬰留
05 職停薪前，每月可獲取營運獎金之金額至少有新臺幣(下同)
06 4、5千元，最高甚至達9,900元，然於結束留職停薪、回復
07 工作後，原告所能獲取之營運獎金竟只有數百元，最高亦僅
08 有1346元，顯見就營運獎金部分確有極大差距。另被告公司
09 於調解時亦承認確有變動獎金制度，然此一變動係發生於原
10 告申請育嬰假留職停薪期間，被告公司未曾告知原告，更未
11 獲原告同意，顯已違反上開勞基法相關規定。

12 (三)復按薪資給付方式、給付期限之變更，須徵得勞工之同意，
13 業如前述；又沈默與默示意思表示不同，沈默係單純之不作
14 為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上
15 不生法律效果；默示意思表示則係以言語文字以外之其他方
16 法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一
17 之效力。須就表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其同
18 意之效果意思存在，方可謂為默示意思表示。本件原告於結
19 束育嬰假回復作後，雖未曾就薪資減少乙節向被告公司反
20 映，然此係因原告誤認此係因前有申請育嬰假之故，原告並
21 不知悉係被告公司片面變更獎金制度，更未曾有任何默示同
22 意之情形，併此敘明工。

23 五、被告公司依勞基法、勞工退休金條例等規定，應給付原告資
24 遣費。

25 (一)次按勞工依勞基法第14條之規定終止勞動契約時，雇主應發
26 給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明
27 文。另按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
28 工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14
29 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
30 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
31 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月

01 平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12
02 條第1項亦定有明文。

03 (二)查本件原告係依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造
04 間之勞動契約，業如前述，則原告並得依勞退條例第12條第
05 1項之規定，請求資遣費。又原告自103年4月1日起至勞動契
06 約終止前之000年0月00日間受僱於被告公司，應採勞退新
07 制，原告於終止勞動契約前6個月之月平均工資為31,136
08 元，則原告所得請求之資遣費，自103年4月1日起至112年9
09 月17日止，合計9年5個月又17天，依勞退條例第12條第1項
10 規定計算之資遣費為147,363元【計算式：31,136元×(9+17
11 0/365)×1/2=147,363元，小數點以下四捨五入】。

12 六、被告公司並應開立非自願離職證明書予原告。

13 (一)末按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
14 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而勞基法第19
15 條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條
16 乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於
17 落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，
18 參酌就業保險法第11條第3項規定：本法所稱非自願離職，
19 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告
20 離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
21 定各款情事之一離職。則勞工因有就業保險法第14條規定之
22 非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自
23 願離職之服務證明書。

24 (二)本件原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造勞動
25 契約，已如前述，被告公司並未開立服務證明書予原告，故
26 原告自得依上揭規定，請求被告公司開立載明被上訴人為非
27 自願離職之服務證明書予原告。

28 七、綜上所陳，檢呈有關證物提起本件訴訟，懇請鈞院明鑒，惠
29 賜判決如訴之聲明所載，以維當事人權益，至感德澤。

30 參、證據：提出嘉義中山路郵局299號存證信函、嘉義市政府112
31 年10月13日勞資爭議調解紀錄及原告薪資清冊等資料。

01 乙、被告方面

02 壹、聲明：

03 一、原告之訴駁回。

04 二、訴訟費用由原告負擔。

05 三、如受不利判決，請准供擔保宣告免為假執行。

06 貳、陳述：

07 一、不爭執事項：

08 (一)原告自103年4月1日起任職於被告公司，離職日為112年9月17
09 日。

10 (二)兩造間成立勞動契約關係。

11 二、爭執事項：

12 (一)系爭營運獎金是否為工資之性質？

13 (二)被告公司調整系爭營運獎金之發放要件是否合法？

14 三、被告公司依第14版「維修單位績效獎勵作業規定」辦法(被
15 證1)所發放之獎金，發放條件之設定具有下列特徵，參照相
16 關實務見解，非屬工資性質，從而被告公司基於企業經營之
17 必要性酌予調整發放規定與計算標準，期能提升經營績效，
18 增加公司競爭力，並使發放規範更臻公平，自無違反勞動基
19 準法第21條、勞動基準法施行細則第7條規定，原告不得依
20 勞動基準法第14條終止勞動契約及向被告公司請求資遣費

21 (一)本公司所發放營運獎金，具有：繫諸團隊成績是否達成目標
22 而非個人工作表現、每月每維修單位設定標準均不固定、依
23 照營運成本設定門檻而僅自盈餘提撥獎金等特徵，不具經常
24 性給付與勞務提供對價等特徵，自非工資性質：

25 1、按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
26 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
27 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」，依勞動
28 基準法(下稱勞基法)第2條第3款定有明文。是工資係勞工勞
29 動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。

30 2、次按，「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給
31 與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終

01 獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
02 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端
03 午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女
04 教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜
05 慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償
06 費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支
07 付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作
08 服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中
09 央目的事業主管機關指定者。」勞基法施行細則第10條定
10 有明文。主管機關唯恐勞基法第2條第3款不明確，特於勞基
11 法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給
12 與」之外，然此11款明定之名義，仍無法涵括實務上雇主所
13 支付之各項給與名目，只有以性質上是否相近或類似，即各
14 該給付項目之本質是否勞力對價作為認定是否為經常性給與
15 之標準。

16 3、再按，「復依被上訴人2010年內部員工獎勵方案，…足知員
17 工個人績效獎金係以該部門之共享績效獎金為前提，且縱使
18 該部門整體達成率有達到目標，個別員工之個人表現(PMP)
19 經該部門主管核定為最低等第者(PR)仍不得領取，且具有獎
20 勵之性質。」、「理專之計績受益計算，視原告分配之轄屬
21 客戶群是否有交易之偶發性不確定因素，與理專是否提供勞
22 務也無必然關連，更難謂依此計算之業務獎勵金具有勞務對
23 價性與經常性給付而屬工資。」，此有臺灣高等法院101年
24 度勞上易字第27號判決(附件1)、臺北高等行政法院判決107
25 年度訴字第293號(附件2)意旨可參。

26 4、且按，「…『本辦法之獎金發放對象，以發放時在職人員為
27 限。有關團體績效獎金之分配標準，由總經理核定』、『團
28 體獎金，每月按部門稅前盈餘，依核發標準每季核算後發
29 放』、『團體獎金中之分配方式由經紀業務主管擬建議案，
30 經總經理核定後發放』、『每月按部門稅前盈餘百分之十核
31 發團體獎金』等語，…惟每一業務員可領取之團體績效獎

01 金，該績效獎金辦法並無固定標準及金額，而係由業務主管
02 擬定建議案，經總經理核定發放，由此可見，被上訴人發放
03 團體績效獎金係以公司有盈餘為先決要件，並非上訴人提供
04 勞力即有團體績效獎金之收入，堪認團體績效獎金為具有勉
05 勵、恩惠性質之給與，與員工之工作付出並無對價關係，應
06 不得列入平均工資範圍之內。」，臺灣高等法院102年度勞
07 上字第34號判決(附件3)可參。

08 5、又按，「至業績獎金，查兩造同陳係依公司營業額核計，營
09 業額超過120萬至150萬部分依1%核計，營業額超過150萬部
10 分依1.5%核計等語，足徵被上訴人所領業績獎金應屬上訴人
11 公司對員工工作成果之鼓勵性給與，尚非提供勞務均得受
12 領；且依被上訴人薪資單明細所示每月金額均有出入，被上
13 訴人亦不爭執其任職期間最後一個月，上訴人公司業績僅42
14 萬4,800元，故未請求該月業績獎金，足認亦非經常性給
15 予，是與勞動基準法第2條第3款規定之工資係基於勞工勞務
16 提出本身所為之對價給付之性質尚有不符，應無許列入平均
17 工資計算之工資項目。」、「系爭『超額產銷獎金』給與之
18 目的，由原告人事管理制度第四編第三章第一條：『主旨：
19 為激勵從業人員改善作業方法，增加生產，降低生產成本，
20 增加營業額，以獲取利潤』以觀，其宗旨係為勉勵勞工由各
21 方面幫原告獲取利潤。次由核付條件而論，除需扣除虧損後
22 仍有盈餘，全公司之從業人員始能獲得，係將全公司之利潤
23 分配與全體員工，並非對個別勞工工作所為之報酬與勞工所
24 提供之勞務無相當對價，依上開最高法院見解，自非勞動基
25 準法第二條第三款之『工資』至明。」、「依管理辦法附表
26 2『貢獻度計算說明』第1點(一)以業務人員實際產生之『淨
27 收入』計算貢獻度，而所謂『淨收入』，以第2點中表格所
28 列『新撥款利息權數淨收入』之房貸新撥款利息權數淨收入
29 為例，係指『撥款金額前2年(利息收入－資金成本－分攤資
30 金作業成本－撥款金額(營業費用＋呆帳提存)利率權數及產
31 品權數)』，亦即計算房貸案件之貢獻度時，係預先設算前2

01 年之利息收入，扣除被上訴人之資金成本、分攤資金作業成
02 本、營業費用成本及呆帳提存成本，設算出淨利後始為獎金
03 之計算基礎。顯非繫於勞工一己勞務之付出，即得取得獎
04 金，而與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供無直
05 接關連，亦非勞工提供勞務之對價。」，此有臺灣臺北地方
06 法院100年度勞簡上字第40號判決(附件4)、臺北高等行政法
07 院判決91年度簡字第226號(附件5)、最高行政法院106年度
08 判字第746號判決(附件6)可參。

09 6、復按「其中理專獎金與全方位獎金部分，其據以評核之每月
10 總生產力責任額，除依理專職級劃分外，另參酌所屬營業單
11 位立地情形與資源等與勞工無關之因素訂定，須依相關辦法
12 所訂考核項目、考核指標及評定配分，經考核後始得取得，
13 而觀諸考核項目除財務、客戶、產品經營、專案執行等考標
14 指標外，亦有制度規範面之要求(如業務規範之遵守、客訴
15 案件檢討、法定證照資格之取得、教育訓練之配合等)，且
16 原告管理部得每季視市場狀況機動調整各考核項目責任額及
17 指標評定標準配分內容，亦為績效考核辦法所明定，是此項
18 獎金之發給條件無須與勞工議定，非勞工提供勞務即得取
19 得，是原告主張其欠缺勞動對價性而非屬工資，尚非無
20 據。」、「KPI分數門檻項目分為財務指標、非財務指標及
21 加扣分項目。財務指標項下的權重又分為KPI總點數、總資
22 產規模及客戶數，非財務指標項下的權重又分為作業疏失、
23 稽核疏失、客訴及滿意度、違反短線交易、教育訓練時數、
24 證照完整性、KYC等各項。加扣分項下的權重分為職場行
25 為、轉介協銷、高風險集中等項，並非全然基於員工個人之
26 勞務給付即可當然獲得，故與勞工提供勞務而獲得報酬之特
27 徵有所區別。可見，原告依上開獎酬計績方式核發獎金，係
28 為提升通路收益及強化客戶經營，且僅於勞工經原告依上開
29 計績方式所定標準考核後發放，若有作業疏失、稽核疏失、
30 客訴及滿意度、違反短線交易、KYC等各項，尚須扣分，扣
31 分無上限。顯非繫於勞工一己勞務之付出，即得取得獎金，

01 尚難認業務獎金係勞工給付勞務後必然可得之報酬。」此
02 有臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決(附件7)、臺
03 北高等行政法院105年度訴字第722號判決(附件8)可稽。

04 7、揆諸上開實務見解，如依照單位之團體績效核算是否發放獎
05 金，並平均分配，各類獎金之領取，並非基於個人貢獻程度
06 即可據此核算數額，尚有賴於團隊目標是否達成、全單位人
07 數或同單位其他同仁之表現等非個人勞務提供要素，更因強
08 調團隊表現與貢獻，避免惡性競爭，而採取平均分配之原
09 則，此部分即具有團隊目標達成之性質，應認非屬工資。

10 8、又若雇主按照營運與人事成本估算設定基本目標，從而預先
11 扣除成本，僅盈餘進行分配，獎金之發放門檻，乃參照當期
12 公司營收數額、維修與銷售台數目標、維修收入、銷售收入
13 達成等要素，綜合評估後設定發放目標，需達成目標後始據
14 達成情形計給獎金。蓋獎金達成目標等門檻之設定，不啻以
15 公司在銷售產品或提供服務時，預先試算所需投入之人事、
16 營業或產銷等成本，或是依照商品獲利程度不同，或是促銷
17 政策等需求所評估，簡言之，當雇主依照成本所設定之門
18 檻，即係推定需超過此等門檻始有獲利之可能性，此時據以
19 核算分配之獎金，亦具盈餘分配性質，則與勞工只要付出勞
20 務即得領取之對價，仍屬有別。

21 9、再者，若獎金之發放標準不具經常性，亦考量非勞務給付要
22 素，或其他與勞務提供無涉之偶發性質因素，系爭各類獎金
23 之發放，標準乃浮動不固定，不但不具經常性發放之特徵，
24 亦非以勞務提供作為對價。

25 10、系爭營運獎金非屬工資：

26 (1)原告原本得領取之「維修收入獎金」，相關發放辦法規範於
27 被告公司維修單位績效獎勵作業規定(下稱獎勵作業規定，
28 被證1)第5.2條：「維修收入獎金：依當月單位維修收入達
29 成率核發。註1：區域/營服/獨立維修/區域ASP/CSP當月單
30 位維修收入目標＝當月完修台數×台均維修收入；若單位人
31 均維修收入低於個人基本維修收入目標，則當月單位維修收

01 入目標＝個人基本維修收入目標×維修直接人力；台均維修
02 收入與個人基本維修收入目標由維修服務處統一公告。註
03 2：ASP當月單位維修收入目標由ASP業務處統一公告。註3：
04 區域ASP僅適用台中中港與嘉義興業。」、第5.12.3條：

05 「單位主管或區主管可針對同仁維修及作業品質的差異調整
06 獎金，惟調幅不得超過50%」、第5.12.4點：「當月缺勤天
07 數超過5天(補休不列入計算)，單位主管得依實際出勤天數
08 比例調整獎金。」，合先敘明。

09 (2)系爭營運獎金中，包含維修收入獎金係以員工所屬全單位之
10 維修收入達成率、全單位維修台數、分站人均維修台數、單
11 位超修台數、全區維修品質等要件作為計算門檻，係以團隊
12 目標成果為計績基礎，繫諸團隊表現等不確定因素，而非以
13 個人勞務提供做為評價標準，此可參上開獎勵作業規定第5.
14 2點，維修收入獎金之計算係以員工所屬單位之「當月單位
15 維修收入達成率」計算，非以個人之工作表現或績效作為判
16 準，顯非以勞工個人提供勞務之品質與數量做認定，而繫諸
17 於團隊表現等偶發性要素，要無勞務對價性。

18 (3)以原告擔任管理師乙職，為門市服務人員工作，工作內容並
19 非維修手機等產品，然而在沒有進行實際維修工作之情況
20 下，卻能按維修收入達成率計算獎金，而非以原告個人之勞
21 務表現作為評價。準此，系爭維修收入獎金乃團體績效評核
22 之結果，有賴於全店或全單位同任之績效表現，與勞工個人
23 表現無涉，甚至未負責維修工作之員工即原告尚能依照團隊
24 表現評價結果領取此種獎金，自與個人勞務提供無涉，非屬
25 工資性質。

26 (4)同時，獎金之發放門檻，乃參照當期公司營收數額、門市營
27 業額、各類商品獲利程度與營業額、公司推廣商品或促銷策
28 略、維修收入、銷售收入達成等要素，據此推估銷售與營運
29 成本，以確保高於門檻後始有盈餘之產生，據此所提撥計算
30 之獎金自具盈餘提撥性質，而不具勞務對價性。

31 (5)被告公司亦將倉儲管理、維修品質、管理品質、到職期間、

01 離職預告等要件納入考量。依被告公司獎勵作業規定第5.1
02 2.4點：「當月缺勤天數超過5天(補休不列入計算)，單位主
03 管得依實際出勤天數比例調整獎金。」，亦即缺勤日數在5
04 天以內(且補休不列入計算)時，即不會影響獎金計算，此亦
05 與工資得依出勤情形比例扣發之情況有別。綜上所述，參照
06 上開實務見解，足認系爭營運獎金非屬工資性質，應無疑
07 義。

08 (二)系爭營運獎金非屬工資性質，已如前述，則被告公司基於企
09 業經營之必要性調整獎金之發放要件，即具正當性，而於法
10 無違：

11 1、按「原告管理部得每季視市場狀況機動調整各考核項目責任
12 額及指標評定標準配分內容，亦為績效考核辦法所明定，是
13 此項獎金之發給條件無須與勞工議定，非勞工提供勞務即得
14 取得，是原告主張其欠缺勞動對價性而非屬工資，尚非無
15 據。」，臺北高等行政法院105年度訴字第1069號判決(附件
16 9)可參。

17 2、次按，「工作規則乃雇主單方制定用以統一化勞動條件及應
18 遵守紀律之文書，其就勞雇雙方權利義務內容進一步規定，
19 例如晉升條件、考核訓練方式、待遇、獎金制度及其他福利
20 事項等，由於其企業管理實務上難以於勞動契約中詳細，自
21 有容任雇主彈性調整之必要，亦免造成勞動條件分歧。…雇
22 主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合
23 多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性
24 時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力，.惟被
25 上訴人係民營公司組織，背負國內外日益增加之輿論及競爭
26 壓力，乃依公司預算額度及員工績效達成率等情形，修正績
27 效辦法、考績辦法之規定，將績效評。估、考核、獎勵、晉
28 (降)薪、契約終止等各項勞動條件予以整理、修正，並在不
29 改變獎金總額之前提下，變更該獎金分配之方式，一改以往
30 不論員工表現良窳，均一律獎勵之齊頭式平等，在立足點之
31 機會平等下，將獎金充分利用，拉大評核等級之獎勵差距。

01 即在保障基本工資之前提下，由資方就勞方之工作能力及表
02 現，作為差別待遇之考量，使各單位員工所領獎金確實反應
03 其績效及表現，以激勵員工潛能，提升經營績效，符合市場
04 競爭之需求，使公司永續經營，兼能保障員工工作權，自其
05 核發之總金額未變及修正之內容與幅度觀之，客觀上難謂不
06 具合理性、必要性及社會相當性，縱上訴人未表同意，仍應
07 對其生效。」，臺灣高等法院102年度重勞上字第60號判決
08 (附件10)可資參照。

09 3、揆諸上述，系爭營運獎金之各期發放規範均未有預先設定之
10 固定標準，且考慮與勞務提供內容無關之要素，此非繫於勞
11 工一己之勞務付出即可計給相應之對價，而應與經常性勞務
12 之對價概念有別。揆諸上開實務見解，系爭營運獎金既然性
13 質非屬工資，欠缺勞務給付對價與經常性給與等性質，故被
14 告公司將第14版的獎勵作業規定(被證1)變更為第15版之維
15 修單位營運獎金作業規定(被證2)，取消維修收入獎金之發
16 放，是類獎金發放條件之變更，縱未與勞工進行協商議定，
17 即非違背法令。

18 4、末查企業面臨外在競爭或是營運壓力，調整獎金發放要件，
19 乃屬常見現象，應容許本公司在合理範圍內，出於正當目的
20 並採取具備合理性與必要性之方式，以彈性調整相關政策，
21 本公司係為因應大環境變動需求而改變政策，以及配合獲利
22 情形作出調整，據以維持企業競爭力，且公司就整體分配方
23 式亦有所本，確實與營運與獲利情形有正當關聯者，則公司
24 縱有變更獎金發放政策，亦於法無違，則本公司根據合理調
25 整後之規範核算營運獎金，亦不致違反勞動基準法第21條、
26 勞動基準法施行細則第7條規定之情事。

27 二、被告公司檢附與本案件事實相同，為高雄市政府勞工局認被
28 告公司未經個別勞工同意逕自變動營運獎金計算方式(詳見
29 獎勵作業規定，被證1)，致員工受領之營運獎金減少，被告
30 公司有違反勞動基準法第22條第2項規定，爰依同法第79條
31 第1項第1款及第80條之1規定，裁處2萬元罰鍰，被告公司不

01 服提起訴願，經高雄市政府109年7月9日高市府法訴字第109
02 30704800號函送訴願決定書(被證3)，主文為「原處分撤
03 銷，由原處分機關於2個月內另為適法之處分」，並經原處
04 分機關即高雄市政府勞工局110年1月27日高市勞條字第1103
05 0387100號函(被證4)認定「尚未見違反勞動基準法規定之情
06 事，全案以結案辦理」，供鈞院參酌。

07 三、綜上所述，系爭營運獎金非屬工資性質，從而被告公司基於
08 企業經營之必要性酌予調整發放規定與計算標準，即具正當
09 性，自無違反勞動基準法第21條、勞動基準法施行細則第7
10 條規定，原告不得依勞動基準法第14條終止勞動契約，被告
11 公司已無給付資遣費之義務，懇請鈞院鑒核，賜判如答辯之
12 聲明，實感德便。

13 參、證據：提出被告公司第14版「維修單位績效獎勵作業規
14 定」、第15版「維修單位績效獎勵作業規定」、高雄市政府
15 109年7月9日函暨109年7月9日訴願決定書、高雄市政府勞工
16 局110年1月27日函及神腦國際聘雇合約書等資料。

17 理 由

18 一、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
19 ，勞工得不經預告終止契約；勞動基準法第14條第1項第6款
20 定有明文。另按，勞工適用勞工退休金條例之退休金制度
21 者，勞工退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例
22 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
23 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
24 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
25 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未
26 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
27 不適用勞動基準法第17條之規定」。另依勞動基準法第19條
28 規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇
29 主或其代理人不得拒絕。」因此，雇主有發給勞工服務證明
30 書之義務。另查就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱
31 非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解

01 散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但
02 書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」則勞工
03 因勞動基準法第14條規定終止勞動契約而離職時，應可請求
04 雇主發給註記非自願離職、或載明因勞動基準法第14條規定
05 情事之一而離職的服務證明書。

06 二、經查，原告自103年4月1日起任職被告公司，擔任門市服務
07 人員的工作；原告於112年9月18日以嘉義中山路郵局299號
08 存證信函，向被告為終止勞動契約之意思表示。上情為兩造
09 不爭執之事實。兩造主要的爭執事項在於：(一)營運獎金是否
10 屬於工資的一部分？(二)營運獎金的制度內容，是否屬於勞動
11 契約之一部分？(三)原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定
12 終止兩造勞動契約，並請求被告給付原告資遣費147,363元
13 及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

14 三、被告公司的營運獎金，是屬於工資的一部分；營運獎金制度
15 內容，也是屬於勞動契約的一部分：

16 (一)原告主張：

17 1、原告自103年4月1日起任職於被告公司，擔任門市服務人員
18 工作，薪資結構包含基本薪資、伙食津貼、全勤獎金及營運
19 獎金。

20 2、原告曾向被告公司申請育嬰假、辦理留職停薪，嗣於110年8
21 月16日結束育嬰假。詎被告公司於原告育嬰留職停薪期間，
22 片面變更營運獎金之計算方式，且始終未於原告回到工作崗
23 位後告知原告，更未曾獲得原告同意。原告嗣後經離職同事
24 告知，方知悉是被告公司片面變更獎金計算方式。

25 3、被告公司片面變更營運獎金計算方式，顯已違反勞動基準法
26 第21條、勞動基準法施行細則第7條規定，有損勞工權益，
27 原告自得依同法第14條規定，終止勞動契約。

28 (二)被告抗辯：

29 1、被告公司依第14版的「維修單位績效獎勵作業規定」辦法
30 (被證1)所發放之獎金，發放條件之設定具有下列特徵，
31 參照相關實務見解，非屬工資性質。從而，被告公司基於企

01 業經營之必要性，酌予調整發放規定與計算標準，期能提升
02 經營績效，增加公司競爭力，並使發放規範更臻公平，自無
03 違反勞動基準法第21條、勞動基準法施行細則第7條規定，
04 原告不得依勞動基準法第14條終止勞動契約、及向被告公司
05 請求資遣費。

06 2、被告公司所發放營運獎金，具有繫諸團隊成績是否達成目標
07 而非個人工作表現、每月每維修單位設定標準均不固定、依
08 照營運成本設定門檻而僅自盈餘提撥獎金等特徵，不具經常
09 性給付與勞務提供對價等特徵，自非工資性質。

10 3、系爭營運獎金非屬工資性質，則被告公司基於企業經營之必
11 要性調整獎金之發放要件，即具正當性。系爭營運獎金之各
12 期發放規範均未有預先設定之固定標準，且考慮與勞務提供
13 內容無關之要素，此非繫於勞工一己之勞務付出即可計給相
14 應之對價，而應與經常性勞務之對價概念有間。揆諸實務見
15 解，系爭營運獎金既然性質非屬工資，欠缺勞務給付對價與
16 經常性給與等性質，故被告公司將第14版的獎勵作業規定
17 (被證1)變更為第15版之維修單位營運獎金作業規定(被證
18 2)，取消維修收入獎金之發放，是類獎金發放條件之變更，
19 縱未與勞工進行協商議定，即非違背法令。

20 4、企業面臨外在競爭或是營運壓力，調整獎金發放要件，乃屬
21 常見現象，應容許本公司在合理範圍內，出於正當目的並採
22 取具備合理性與必要性之方式，以彈性調整相關政策，本公
23 司係為因應大環境變動需求而改變政策，以及配合獲利情形
24 作出調整，據以維持企業競爭力，且公司就整體分配方式亦
25 有所本，確實與營運與獲利情形有正當關聯者，則公司縱有
26 變更獎金發放政策，亦於法無違。

27 (三)本院判斷：

28 1、按勞動基準法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲
29 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
30 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
31 性給與均屬之」。該所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合

01 勞務對價性而言。又所謂經常性之給與者，係指在一般情形
02 下經常可以領得之給付。而判斷某項給付是否具勞務對價性
03 及給與經常性，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱
04 為何，尚非所問。是以，雇主依照勞動契約、工作規則或團
05 體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主
06 在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量
07 之勞動成本，無論其名義為何，如果在制度上通常屬勞工提
08 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價或報酬，即具工資
09 之性質。此與勞動基準法第29條所規定之年終獎金或分配紅
10 利，是事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、
11 彌補虧損及提列股息、公積金後，對於勞工所為之給與，該
12 項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性
13 給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形者，
14 未盡相同。又查，所謂經常性給與之定義，主管機關唯恐不
15 明確，特別在施行細則第10條明定11款名稱之給與，排除在
16 經常性給與之外。依據勞動基準法施行細則第10條規定：

17 「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指
18 左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、
19 競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約
20 燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中
21 秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助
22 費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主
23 致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、
24 勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險
25 費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用
26 品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業
27 主管機關指定者。」而上述施行細則第十條將勞工非因工作
28 而獲得之對價，或雇主為單方目的而為任意性、恩給性之給
29 付，如年終獎金、競賽獎金、節金、差旅費等，明文排除於
30 上開條款所稱的「其他任何名義之經常性給與」範圍之外。
31 則於勞動基準法施行細則第10條所規定的11款以外的項目，

01 只要給付具備「勞務對價性」及「給與經常性」，在時間上
02 可經常取得之勞務對價或報酬，即具有工資之性質，而應認
03 為屬於勞動基準法第2條第3款所規定的「工資」之範圍。

04 2、經查，本件被告公司原本是依107年2月6日修訂之第14版的
05 「維修單位績效獎勵作業規定」，發放給維修單位績效獎勵
06 金【被證1，本院卷第199頁至第212頁】。嗣後，被告公司
07 另於108年7月17日將第14版的「維修單位績效獎勵作業規
08 定」，修改成為第15版的「維修單位營運獎金作業規定」，
09 發放給維修單位營運獎金【被證2，本院卷第213頁至第220
10 頁】。又查，原來第14版的「維修單位績效獎勵作業規定」
11 所發給的績效獎勵，與維修台數、維修收入、維修品質之達
12 成率，具有關聯性，給付具備「勞務對價性」；而且，被告
13 公司都是逐月計算，按月發給，每個月都會發給績效獎勵。
14 顯見，原來第14版的「維修單位績效獎勵作業規定」具備
15 「勞務對價性」及「給與經常性」，在時間上是每月可經常
16 取得之勞務對價或報酬。又查，「績效獎金」並非屬於勞動
17 基準法施行細則第10條所定11款名稱之給與，故不應排除在
18 「經常性給與」之外。因此，原告依照原本第14版的「維修
19 單位績效獎勵作業規定」，所取得之績效獎勵，應該認為是
20 屬於勞動基準法第2條第3款所規定的「工資」之範圍。被告
21 公司嗣後另於108年7月17日將第14版的「維修單位績效獎勵
22 作業規定」，修改成為第15版的「維修單位營運獎金作業規
23 定」，取消維修收入獎金之發放，未與勞工進行協商議定，
24 顯有損害勞工權益之虞。被告公司嗣後所發放的營運獎金，
25 計算方式與原本第14版的「維修單位績效獎勵作業規定」的
26 內容，有很大的改變，前後規定內容已經大不相同。又查，
27 「績效獎金」如果係以勞工工作達成預定目標而發放，具有
28 因工作而獲得之報酬之性質，依照勞動基準法第2條第3款暨
29 施行細則第10條規定，應屬於工資範疇。另外，事業單位為
30 激發勞工工作士氣，獎勵工作績效所發放之「團體獎金」，
31 也難謂與勞工之工作無關，如果係經常性按月而非臨時性之

01 發給，也是符合工資的定義，應屬勞動基準法所稱的工資。

02 3、本件原告自103年4月1日起任職於被告公司，薪資結構包含
03 基本薪資、伙食津貼、全勤獎金及營運獎金在內。被告公司
04 所發給的營運獎金，即是屬於績效獎金，是被告公司以勞工
05 工作達成預定目標而發放，顯然具有因工作而獲得之報酬的
06 性質。因此，被告公司的營運獎金，在性質上就是一種績效
07 獎金的工資，是屬於勞動契約的一部分。原告依原本第14版
08 「維修單位績效獎勵作業規定」所取得之績效獎勵，即被告
09 公司所發給的營運獎金，既應認為是屬於勞動基準法第2條
10 第3款規定的工資範圍，則被告公司嗣後於108年7月17日將
11 第14版的「維修單位績效獎勵作業規定」修改成為第15版的
12 「維修單位營運獎金作業規定」，片面改變「工資」之計算
13 方式，取消維修收入獎金之發放，未與勞工進行協商議定，
14 自行將績效獎勵即營運獎金制度之內容改變，即是擅自改變
15 兩造之間的勞動契約內容，顯有損害勞工權益之虞。

16 四、原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動
17 契約，並請求被告給付原告資遣費147,363元及開立非自願
18 離職證明書給予原告，為有理由：

19 (一)原告主張：

20 1、本件原告係依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造間
21 之勞動契約，業如前述，則原告並得依勞退條例第12條第1
22 項之規定，請求資遣費。又原告自103年4月1日起至勞動契
23 約終止前之000年0月00日間受僱於被告公司，應採勞退新
24 制，原告於終止勞動契約前6個月之月平均工資為31,136
25 元，則原告所得請求之資遣費，自103年4月1日起至112年9
26 月17日止，合計9年5個月又17天，依勞退條例第12條第1項
27 規定計算之資遣費為147,363元【計算式：31,136元×(9+17
28 0/365)×1/2=147,363元，小數點以下四捨五入】。

29 2、本件原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止兩造勞動
30 契約，已如前述，被告公司並未開立服務證明書予原告，故
31 原告自得請求被告公司開立載明被上訴人為非自願離職之服

01 務證明書予原告。

02 (二)被告抗辯：

03 系爭營運獎金非屬工資性質，從而被告公司基於企業經營之
04 必要性酌予調整發放規定與計算標準，即具正當性，自無違
05 反勞動基準法第21條、勞動基準法施行細則第7條規定，原
06 告不得依勞動基準法第14條終止勞動契約，被告公司已無給
07 付資遣費之義務。

08 (三)本院判斷：

09 1、經查，被告公司是在於原告育嬰留職停薪期間，片面的變更
10 營運獎金之計算方式，而且，始終未於原告回到工作崗位後
11 即告知原告，亦未曾徵詢原告是否同意，原告縱然於嗣後經
12 過幾番努力，薪資仍與育嬰假留職停薪前存有極大的差距。
13 顯見，被告公司片面變更營運獎金計算方式，已經違反勞動
14 契約或勞工法令，致有損害原告權益之虞。因此，原告依據
15 勞動基準法第14條第1項第6款的規定，得不經預告逕行終止
16 契約。

17 2、次查，原告終止兩造勞動契約，已於112年9月18日寄發存證
18 信函，告知被告公司依勞動基準法第14條第1項第6款的規定
19 終止勞動契約，請求被告給付資遣費、非自願離職證明書
20 【原證1，本院卷第15頁至第16頁】。又查，本件之前業經
21 嘉義市政府勞資爭議調解，但不成立【原證2，本院卷第17
22 頁至第18頁】。而原告依據勞動基準法第14條第1項第6款的
23 規定終止勞動契約，性質上是屬於形成權，原告已經有終止
24 之意思表示，且被告也不爭執或否認已收受原告於112年9月
25 18日所寄發終止勞動契約之存證信函，因此，原告終止勞動
26 契約的意思表示已到達被告公司而發生形成之效力。又查，
27 原告自103年4月1日起至勞動契約終止前之000年0月00日間
28 受僱於被告公司，期間合計共9年5個月又17天。另查，勞工
29 退休金條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金
30 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
31 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保

01 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
02 年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
03 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用
04 勞動基準法第17條之規定」。原告自103年4月1日起至勞動
05 契約終止前之000年0月00日間受僱於被告公司，應該採勞退
06 新制。原告於終止勞動契約前六個月之平均工資為31,136元
07 【詳原證3，本院卷第19頁】，則原告所得請求之資遣費，
08 自103年4月1日起，至112年9月17日止，合計總共9年5個月
09 又17天，依勞工退休金條例第12條第1項的規定，原告得向
10 被告公司請求之資遣費應為147,363元【計算式：31,136元×
11 (9+170/365)年×1/2=147,363元，小數點以下四捨五
12 入】。

13 3、復查，勞動基準法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如
14 請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」因此，
15 雇主有發給勞工服務證明書之義務。另查，就業保險法第11
16 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
17 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
18 準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各
19 款情事之一離職。」則勞工因為勞動基準法第14條規定終止
20 勞動契約而離職時，應可請求雇主發給註記非自願離職或是
21 載明因勞動基準法第14條規定情事之一而離職的服務證明
22 書。而查，原告於112年9月18日已以存證信函告知被告公司
23 依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求
24 給付資遣費、非自願離職證明書。惟被告公司迄今仍未開立
25 服務證明書給予原告，因此，原告依上述規定，得請求被告
26 公司開立載明被上訴人為非自願離職之服務證明書予原告。

27 五、綜據上述，本件原告依勞工退休金條例第12條第1項及勞動
28 基準法第19條等規定，請求被告給付原告147,363元，及自
29 起訴狀繕本送達之翌日即113年5月22日起，至清償日止，按
30 週年利率百分之五計算之利息；並請求被告交付非自願離職
31 證明書予原告，均於法有據，屬有理由，均應予准許。

01 六、未按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之
02 給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前
03 項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存
04 而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應
05 給付金錢的部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告也
06 可以提供擔保而免為假執行。

07 七、據上論斷，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、
08 第44條第1、2項，民事訴訟法第78條，判決如主文。

09 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
10 勞工法庭法官 呂仲玉

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日
15 書記官 洪毅麟