

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡上字第14號

上訴人 張文正 住○○市○○區○○路00號7樓之2

訴訟代理人 王琮鈞律師(法扶律師)

被上訴人 台灣佳光電訊股份有限公司

法定代理人 蔡照焄

訴訟代理人 陳玳容律師

易帥君律師

賴嘉斌律師

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8月9日本院110年度勞簡字第49號第一審簡易判決提起上訴，並為訴之追加，本院於民國113年6月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文，且依同法第436條之1第3項規定，於簡易訴訟事件之上訴程序準用之。本件上訴人上訴後，於民國112年11月15日具狀追加類推適用勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第3項規定，請求被上訴人給付30日預告期間之工資（下稱預告工資）新臺幣（下同）48,904元，其基礎事實與原起訴請求之資遣費，同為上訴人依勞基第14條第1項第6款終止勞動契約是否合法，依首揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、上訴人主張：上訴人自民國97年12月1日受僱被上訴人擔任

01 收費員，主要工作內容為以電話稽催用戶電話費及投遞被上
02 訴人帳單，以便被上訴人順利收取款項等。每月所具領之薪
03 資，包括底薪及獎金。關於獎金之給付，於109年4月之前，
04 係依台數科各項業務獎金計算辦法（見原審卷一第173至176
05 頁被證4-1，下稱系爭舊獎金辦法）計算。詎被上訴人於000
06 年0月間片面變更獎金辦法為109年8月17日修訂版台數科各
07 項業務獎金計算辦法（下稱系爭新獎金辦法），並於同年
08 7、8月間調整上訴人之職務，由收費員轉為業務工作，導致
09 上訴人薪資每月減少將近2萬元。被上訴人片面實施系爭新
10 獎金辦法，並調整上訴之職務，違反勞基法第10條之1第1、
11 2、3、5款之規定，上訴人於109年11月10日寄發原證2存證
12 信函予被上訴人，以被上訴人違反勞基法第14條第1項第6款
13 為由終止兩造間之勞動契約，兩造間之勞動契約已於被上訴
14 人收受上開存證信函之109年11月11日終止。上訴人離職前6
15 個月平均工資為50,111元，依勞工退休金條例（下稱勞退條
16 例）第12條第1項規定，請求被上訴人給付資遣費298,488
17 元。又被上訴人積欠上訴人109年11月1日至109年11月10日
18 之績效獎金16,704元、手機話費補助4,512元，分別依勞動
19 契約及兩造間之聘僱契約第2條約定，請求被上訴人給付，
20 合計請求被上訴人再給付319,704元等語（原判決就上訴人
21 上開請求，為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴；
22 上訴人請求被上訴人給付特別休假未休之工資差額部分，原
23 審為其一部勝訴、一部敗訴之之判決，未據兩造聲明不服，
24 此部分不在本院審理範圍內）。於本院上訴聲明：1.原判決
25 關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。2.上開廢棄部
26 分，被上訴人應再給付上訴人319,704元及自起訴狀繕本送
27 達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。上訴
28 人於本院追加類推適用勞基法第16條第1項、第3項規定，請
29 求被上訴人給付30日預告工資48,904元。追加聲明：被上訴
30 人應給付上訴人48,904元及自上訴理由狀繕本送達被上訴人
31 翌日（即112年11月17日）起至清償日止，按年息5%計算之

01 利息。

02 二、被上訴人抗辯：被上訴人原先以「郵簡」及「收費員親送」
03 併行方式投遞用戶帳單（下稱舊制），然考量郵件寄失情形
04 極為少見，收費員親送則有交通安全風險，被上訴人之員工
05 亦確生有交通事故之憾事，故被上訴人於109年4月22日召開
06 會議，對收費員詳細說明帳單遞送改採全面「郵局遞送」
07 （下稱郵簡）制度（下稱新制），系爭舊獎金辦法自有隨同
08 變更之必要，否則將產生未提供勞務仍可領取高額獎金之不
09 合理結果。兩造簽立之聘僱契約第1條已約定被上訴人依照
10 業務上需求得隨時調整上訴人職務，上訴人不得拒絕。況被
11 上訴人係採循序漸進方式，於109年5月起變更帳單投遞方
12 式，於109年5、6月過渡期間仍採新舊制併行制，至109年7
13 月方全面採新制，漸進達成新制全面以郵簡方式送達用戶之
14 目標。改行新制後，收費員亦得於電話催收帳款時間外之其
15 餘時間發展其他業務獲取獎金，被上訴人並未剝奪收費員獎
16 勵措施。是被上訴人制度之變更乃因應時代變遷、業務變遷
17 使然，亦為收費員人身安全把關，以及改善其工作環境所
18 需，乃為企業經營上之必要調整，並已有後續替代措施，具
19 有合理及必要性。系爭新獎金辦法之變更並無違反勞基法相
20 關規定，上訴人據以終止兩造間之勞動契約，請求被上訴人
21 給付資遣費298,488元、預告工資48,904元，並非有據。上
22 訴人109年11月1日至11月10日期間之績效獎金，被上訴人已
23 於109年12月8日給付，上訴人請求上開期間之績效獎金16,7
24 04元，並無理由。上訴人並未於任職期間依規定提出手機話
25 費補助之申請，其請求被上訴人給付員工手機話費補助4,51
26 2元，亦無理由等語。並於本院答辯聲明：上訴及追加之訴
27 駁回。

28 三、本件經使兩造整理，並協議簡化爭點如下（見本院卷第15
29 0、151頁）：

30 (一)兩造不爭執之事項

31 1.上訴人於97年12月1日受僱被上訴人擔任收費員，主要工

01 作內容為以電話稽催用戶電話費及投遞被上訴人帳單，以
02 便被上訴人順利收取款項；除催繳工作外，尚有協助低收入
03 戶優待申請回收、票據戶回收或更正、補送繳費通知、
04 協助殘障戶申請、協助聯繫推廣作業、斷訊復機及業務招
05 攬等工作。上訴人於被上訴人勞工保險加退保期間為101
06 年8月1日至109年11月26日。

- 07 2.上訴人任職期間每月所具領之薪資，包括底薪及獎金。關
08 於獎金之給付，於109年4月之前，係依系爭舊獎金辦法計
09 算；於109年7月之後，則依系爭新獎金辦法計算。其中10
10 9年5、6月期間是系爭新舊獎金辦法併行。
- 11 3.被上訴人於109年4月22日召開說明會，佐以投影片及配合
12 口頭說明方式，介紹並試算系爭新獎金辦法予上訴人、訴
13 外人郭佩樺、顏芝翔等收費員3人，表示將變更系爭舊獎
14 金辦法，並於109年7月全面實施系爭新獎金辦法；被上訴
15 人另於109年8月24日再度召開系爭新獎金辦法說明會議。
- 16 4.上訴人於109年11月10日寄發原證2存證信函給被上訴人，
17 以被上訴人違反勞基法第14條第1項第6款為由終止兩造勞
18 動契約，被上訴人於109年11月11日收受該存證信函。
- 19 5.上訴人自109年11月11日起未至被上訴人上班。
- 20 6.被上訴人舊制收費員3名，其中郭佩樺110年5月1日轉任業
21 務人員，顏芝翔111年3月1日轉任業務人員，此後無此單
22 位。
- 23 7.舊制獎金關於收費獎金之發給，係依照系爭舊獎金辦法第
24 7點規定（見原審卷第176頁）計付。新制獎金關於收費獎
25 金之發給，係依照系爭新獎金辦法第21點「佳光西海岸適
26 用」之規定（見原審卷第183頁）計付。
- 27 8.100年8月21日前舊制個人便利繳部分未限制客戶帳單投遞
28 方式，故收費員投遞及非收費員投遞之帳單於舊制均有列
29 入獎金之計算，109年7月全面實施新制後，則將全部收費
30 員投遞改為郵簡，非收費員親遞繳費之帳單均不列入獎金
31 之計算。

01 9.上訴人於任職被上訴人期間，並未向被上訴人提出手機話
02 費補助之申請。

03 10.假設上訴人離職前六個月之績效獎金、年終獎金均應列入
04 平均工資計算，上訴人之月平均工資為50,111元。假設上
05 訴人離職前六個月之績效獎金應列入平均工資計算，而年
06 終獎金不列入平均工資計算，上訴人之月平均工資為46,9
07 79元。

08 11.假設上訴人得向被上訴人請求給付手機通話費補助，其補
09 助之金額為4,512元。

10 (二)兩造爭執之事項

11 1.被上訴人於109年7月以後全面實施系爭新獎金辦法，是否
12 合法？

13 2.上訴人於109年11月10日寄發原證2存證信函給被上訴人，
14 以被上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規定為由（被上
15 訴人違反勞基法第10條之1第1、2、3、5款規定），終止
16 兩造間之勞動契約，是否生終止之效力？

17 3.上訴人請求被上訴人給付資遣費298,488元、109年11月1
18 日至109年11月10日之績效獎金16,704元、手機話費補助
19 4,512元、預告工資48,904元，有無理由？

20 四、得心證之理由

21 (一)被上訴人於109年7月以後全面實施系爭新獎金辦法，是否合
22 法？

23 1.上訴人自97年12月1日受僱被上訴人擔任收費員，主要工
24 作內容為以電話稽催用戶電話費及投遞被上訴人帳單，以
25 便被上訴人順利收取款項等，此為兩造所不爭執。關於客
26 戶帳單之投遞，被上訴人抗辯：原先以舊制方式為之，然
27 考量郵政系統運作已相當完全，郵件寄失情形極為少見，
28 收費員親送則有交通安全風險，伊之員工亦確生有交通事
29 故之憾事，乃於109年5月起採二階段漸進方方式，亦即10
30 9年5、6月仍併行新舊制方式投遞帳單，至同年7月始全面
31 改採新制方式投遞帳單，此為企業經營上所必需，並無任

01 何不當動機及目的等情，業據提出採二階段執行新制方式
02 投遞之資料為證（見原審卷一第65頁）。

03 (1)證人即被上訴人收費員郭佩樺於原審審理時證稱：有線
04 電視市場多少一定會因為其他網路平台受到影響，目前
05 系統普遍不採人工收費制度，人工收費有安全疑慮，故
06 被上訴人更改收費制度，伊知道制度的變更是遲早的問
07 題等語（見原審卷一第135、136頁）。

08 (2)證人即被上訴人業務部經理王金順於原審審理時證稱：
09 伊任職公司30多年，擔任業務經理，因應市場機制，現
10 在都是語音催繳帳單，現在電信業者沒有收費員了，所
11 以被上訴人於109年間就公司收費員工作內容取消投遞
12 帳單之職務等語（見原審卷二第186、187頁）。

13 (3)證人即被上訴人協理張志成於原審審理時證稱：109
14 間，被上訴人考量收費員外出投遞帳單及收費會因節日
15 如過年等時間限制或有投遞時間壓力，伊到職前一年，
16 有一位收費員因投遞帳單而往生，另外108年底109年初
17 公司同仁也因為騎車外出車禍重傷，因此想把投遞工作
18 交給專業的郵差處理等語（見原審卷二第51至52頁）。

19 依上開證人之證述，被上訴人即電信業者乃因應科技之發
20 展、時代之變遷及收費人員安全等考量，而取消舊制亦即
21 由收費員遞送帳單之職務內容，此並為收費員所預見。衡
22 諸我國關於水電、瓦斯及電話費等公用事業，其帳單及收
23 費早已不採人工投遞及收取。是被上訴人抗辯：伊改採新
24 制投遞客戶帳單，該制度之變革乃企業經營所必需，並無
25 不當動機與目的等語，應屬可採。

26 2.按工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事
27 業適用之團體協約規定者，無效，勞基法第71條固定有明
28 文。惟依同法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀
29 律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同。雇主就工作規
30 則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞
31 工，但雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變

01 更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認
02 其效力。於有此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的
03 性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為
04 兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統
05 一，應無須經勞方之同意，仍屬有效（最高法院112年度
06 台上字第1439號判決參照）。查上訴人任職期間每月所具
07 領的薪資，包括底薪及獎金。關於獎金之給付，於109年4
08 月之前，係依系爭舊獎金辦法第7點計付，此為兩造所不
09 爭執。依系爭舊獎金辦法第7點收費獎金有關視訊(CATV)獎
10 金項目：「(1)收費員基本薪資依總公司規定發給。(2)收費
11 員收費獎金上限：〔便利繳+人工收費〕*0.6%。【北中區
12 適用】(3)收費員基本收費獎金〔以總公司計算之成績為
13 準〕：西海岸台：〔個人便利繳+個人人工收費〕總金額*
14 0.45%- 底薪【北中區收費員個別區便利繳80%以上，收費
15 員個人加發2000元，每增加1%加發200元。】(4)人工收費
16 單達成率定義：【北中區適用】台中區：收費張數/應收
17 張數，基準%為95%，每不足或超過基準%1%，倒扣或增加
18 獎金1,000元。…(5)個人總張數達成率基準：【北中區適
19 用】達成率基準為97%，每不足或超過基準%0.1%，倒扣或
20 增加獎金200元（見原審卷一第176頁）。並參照被上訴以
21 系爭舊獎金辦法核算上訴人109年7月至11月之各月薪資金
22 額（見原審卷一第227頁），係以收費員親自投遞客戶帳
23 單、個人便利繳及人工收費等為計算收費員獎金之依據。
24 茲因被上訴人考量收費員親自投遞客戶帳單有交通安全上
25 之疑慮等前揭事由，遂將兼採「郵簡」與「收費員親送」
26 併行之舊制方式投遞客戶帳單，轉變為全部採新制即以
27 「郵簡」之方式投遞客戶帳單，若仍採系爭舊獎金計算辦
28 法核算收費員之獎金，收費員確無法再取得親自投遞客戶
29 帳單及收費之獎金。就便利繳部分，若仍發給獎金，將產
30 生收費員即上訴人就此部分未實際有提供任何勞務付出
31

01 (即原先需要收費員親自投遞客戶帳單已全然取消) 卻仍
02 可以領取獎金之不合理之處。是系爭舊獎金辦法因被上訴
03 人就客戶帳單之投遞，改採新制方式，自有隨同變更之必
04 要。而新制獎金關於收費獎金之發給，係依照系爭新獎金
05 辦法第21點「佳光西海岸適用」之規定(見原審卷第183
06 頁) 計付，109年7月全面實施新制後，非收費員親遞繳費
07 之帳單均不列入獎金之計算，亦為兩造所不爭執。是系爭
08 新獎金辦法實施後，固堪認收費員因此無法取得投遞帳單
09 及人工收費之獎金。然系爭新獎金辦法，仍保留催收部分
10 之收費獎金制度。參以：

11 (1)證人郭佩樺於原審審理時證稱：伊於96年11月20日受僱
12 被上訴人擔任業務，97、98年轉至收費單位，剛開始人
13 工收費方取得獎金，106年左右郵簡及收費員親送帳單
14 後經用戶繳費，都會有收費獎金；109年後則取消收費
15 員投遞帳單之獎金，若客戶按時繳費，收費員亦無獎
16 金，每月減少1萬多元。另獎金減少主要是因為取消投
17 遞帳單、及用戶於繳費期限前繳費者收費員無法取得獎
18 金，新制後收費員無庸親送帳單會有較多時間辦理業務
19 工作，雖然舊制下也可以做業務，但本來收費的工作量
20 大，沒有時間做業務，但新制下因為不用現場親送帳
21 單，收費工作減少，會有更多時間辦理業務，例如以招
22 攬新用戶、要求舊用戶增設新功能或協助舊用戶設定簡
23 訊帳單等方式賺取獎金，以彌補原先收費獎金之差額；
24 伊轉業務職後會外出招攬用戶，之前(收費員時)主要
25 以電話招攬為主，外出要報備。再者，新制後伊發現薪
26 水變少有去找經理，經理有問伊要不要轉業務，收費員
27 有底薪，但獎金要扣掉底薪的數額，業務人員則是獎金
28 與底薪分開，伊於110年4月後轉任業務職務，另一名收
29 費員也是轉業務，新制後伊是積極用另外的獎金去彌補
30 等語(見原審卷一第132至137頁)。

31 (2)證人即被上訴人之業務經理王金順於原審審理時證稱：

01 伊任職業務部經理，管收費及業務，收費課與業務部為
02 同一部門，收費員3位、業務4位，上訴人為伊的組員，
03 由伊管理。舊制若客戶有業務需求，收費員也可提報公
04 司賺取獎金；新制下收費員不用親送帳單後會空出10多
05 天工作時間，開發電話招攬LINE TV、網路招攬、簡訊
06 帳單等業務，伊會分批給收費員用戶名單，第一批每人
07 150筆，如果執行OK的話，會再給100、200筆名單，名
08 單都充足；招攬方式有SOP，有在LINE群組佈達。另外
09 有安排上訴人從事大樓、套房業務招攬，有取得佣金的
10 機會，獎金制度變動後收費員薪資減少，被上訴人有找
11 另一個區塊給他們做服務，從中賺取獎金，以維持過往
12 薪資等語（見原審卷二第186至190頁）。

13 (3)證人即當時之被上訴人協理張志成於原審審理時證稱：
14 新制下收費員原則上不用外出投遞帳單，但有些投遞不
15 到的地方仍然需要收費員騎車補遞帳單，每月需投遞帳
16 單約千件，其中100件需人工投遞。另收費員省下人工
17 投遞時間約原來工時的四成，可以從事業務招攬，也有
18 對應的業務獎金，其餘時間是從事電話催收，公司有提
19 供業務招攬名單，又推廣前有進行教育訓練，提供關於
20 招攬話數應對的方法，也有追蹤執行成效，會以LINE給
21 予提醒。此外，有輔導包含上訴人在內收費員轉任業務
22 或外勤可以勝任的工作，主要輔導上訴人為LINE TV業
23 務招攬，與原先工作性質最接近，另外，關於出租宿舍
24 統簽續收、寬頻或有線電視招攬的業務也都可以執行，
25 有向上訴人提出，但上訴人沒有同意；新制下收費員若
26 付出相對應時間，收入並不會減少，但空出的時間若沒
27 有執行其他業務招攬、或電話催繳率下降會影響薪資等
28 語（見原審卷二第53至55頁）。

29 依上開證人之證述，新制之下收費員原則上不用外出投遞
30 帳單，原本每月外出投遞帳單之10多日時間，則可從事被
31 上訴人分配之業務工作，以彌補原先收費獎金之差額。被

01 上訴人推行新制之前，並有對收費員進行教育訓練、輔導
02 其等轉任業務或外勤等可勝任之工作，例如從事為LINE T
03 V業務招攬、網路招攬、簡訊帳單等。依此等業務工作之
04 之性質，並不以體力取勝，其業績之好壞，當與年紀大與
05 否無關。新制實施後，被上訴人並有提供業務招攬之客戶
06 名單，提供招攬方式之SOP、招攬話術之應對方法，若收
07 費員付出相對應時間，收入並不會減少。觀諸上訴人於10
08 9年7月後收費獎金達成率雖下滑，然另2位收費員則有顯
09 著提升，亦有收費員達成率數據統計表附卷可參（見原審
10 卷一第103至107頁）。堪認新制實施後，並未剝奪收費員
11 取得獎金之機會，應認系爭新獎金辦法符合多數收費員之
12 利益，對上訴人亦無不利之處。被上訴人抗辯：系爭新獎
13 金辦法具合理性與必要性等語，應堪採信。

14 3.系爭新獎金辦法既為被上訴人企業經營所必要，具合理性
15 及必要性，且符合被上訴人多數收費員之利益，對上訴人
16 亦無不利之處，自不宜僅因少數勞工即上訴人之反對，即
17 否認其效力。從而，被上訴人於109年7月以後全面實施系
18 爭新獎金辦法，應屬合法。

19 (二)上訴人於109年11月10日寄發原證2存證信函給被上訴人，以
20 被上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規定為由（被上訴人
21 違反勞基法第10條之1第1、2、3、5款規定），終止兩造間
22 之勞動契約，是否生終止之效力？

23 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
24 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
25 文。而勞工應從事之工作及工資之議定、調整、計算等有關
26 事項，應於勞動契約內約定，此觀勞基法施行細則第7條第
27 1、3款即明。嗣後資方如因業務需要而變動勞方工作有關事
28 項時，除勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信
29 原則為之，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院96年度
30 台上字第2749號判決意旨參照）。次按雇主調動勞工工作，
31 不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：(1)基於企業

01 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
02 者，從其規定。(2)對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利
03 之變更。(3)調動後工作為勞工體能及技術可勝任。(4)調動工
04 作地點過遠，雇主應予以必要之協助。(5)考量勞工及其家庭
05 之生活利益，勞基法第10條之1亦定有明文。又雇主調動勞
06 工之工作場所或變更工作有關事項時，除依勞動契約約定
07 外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利益，判斷標準，
08 應自調職在業務上有無必要性、合理性、與勞工接受調職後
09 所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量，勞工調職就個
10 別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利益如
11 依照一般社會通念未逾勞工可以忍受之範圍，則非權利濫用
12 (最高法院110年度台上字第43號判決要旨參照)。準此，
13 若雇主行使調職命令權並未違反前揭規定，勞工即應服從命
14 令，不得拒絕調動，亦不得主張雇主違反勞動契約。再雇主
15 調動勞工工作，應針對有無企業經營之必要性及調職之合理
16 性，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有不同，尚不
17 得僅以工資總額減少，即認調職違法(最高法院98年度台上
18 字第600號判決要旨參照)。是調職對勞工之工資是否有不
19 利之變更，應綜合考量薪資與職務內容變動之關係，擔任不
20 同工作，受領工資自合理伴隨職務內容而有所調整，不得僅
21 以薪資減少而認為違法。經查：

22 1.兩造簽訂之聘僱契約第1條約定：被上訴人得依照公司業
23 務上需求或考量上訴人之學經歷、專長，指派上訴人應予
24 提供勞務之事項內容，並得隨時依業務情況或內部調整需
25 要或第二專長訓練，於上訴人體能及技術所可勝任，且薪
26 資及勞動條件未做不利變更之條件下，變更上訴人工作範
27 圍與職務，上訴人不得拒絕等語(見原審卷一第61頁)，
28 堪認兩造就被上訴人於上開約定範圍得調整上訴人提供勞
29 務之事項內容。查上訴人改採新制方式投遞客戶帳單，並
30 因此需將系爭舊獎金辦法修訂為系爭新獎金辦法，凡此均
31 為被上訴人企業經營所必需，具合理性及必要性，並無不

01 當動機與目的，且符合被上訴人多數收費員之利益，對上
02 訴人亦無不利之處，業如前述，是被上訴人基於公司業務
03 上之需求，當得調整上訴人提供勞務之事項內容。參以：

04 (1)證人王金順於原審審理時證稱：新制後上訴人反應獎金
05 減少，伊請他將空出的天數做CALL OUT：含LINE TV、
06 網路、簡訊帳單，或大樓、套房等業務開發招攬工作，
07 當時上訴人比較消極、沒有心情工作，例如別人可能CA
08 LL OUT約50筆、上訴人可能只有1、20筆等語（見原審
09 卷二第187至188頁）。

10 (2)證人張志成於原審審理時證稱：有輔導包含上訴人在內
11 收費員轉任業務或外勤可以勝任的工作，主要輔導上訴
12 人為LINE TV業務招攬，與原先工作性質最接近，另外
13 關於出租宿舍統簽續收、寬頻或有線電視招攬的業務也
14 都可以輔導安排，有向上訴人提出，但上訴人沒有同
15 意；新制施行後上訴人的電話催繳達成率有下降，另外
16 較之於其他收費員，上訴人LINE TV招攬成效較不佳等
17 語（見原審卷二第54、55頁）。

18 (3)證人郭佩樺於原審證稱：收費員原可從事業務工作，僅
19 因原本收費之工作量大，沒有時間做業務的工作，實施
20 新制之後，不用到場投遞帳單，有更多時間從事業務工
21 作；適用新制之後，伊積極用另外的獎金去彌補；適用
22 系爭新獎金辦法之前，主要以電話招攬業務為主等語
23 （見原審卷一第134、136、137頁）。

24 依上開證人之證述，被上訴人雖取消收費員帳單投遞業
25 務，改採系爭新獎金辦法，致上訴人無法取得該投遞帳單
26 部分之獎金。然被上訴人已安排輔導上訴人等收費員從事
27 其他業務，因上訴人態度較為消極，或未接受被上訴之輔
28 導，致成效不佳。觀諸上訴人於109年5至11月電話招攬業
29 務件數共118件，而另外兩名收費員則分別高達394、450
30 件，有統計表附卷可稽（見原審卷一第103至107頁），足
31 見新制實施後，上訴人招攬業務成效不佳，應係上訴人個

人之因素所致。再者，上訴人自97年12月1日起受僱於被上訴人，業務招攬本亦其工作內容之一，此為兩造所不爭執。被上訴人自109年7月之後全面實施新制後，收費員原則上不用外出投遞帳單，每月多出10多日時間，可從事被上訴人分配之業務工作，以彌補原先收費獎金之差額，此等業務工作，並不以體力取勝，其業績之好壞，當與年紀大與否無關；若收費員付出相對應時間，收入並不會減少，均如前述。足見適用新制後之工作內容，應為上訴人之體能、技術所得勝任。則若上訴人積極從事業務工作，適用系爭新獎金辦法後其所得領取之獎金數額並不會減少，實質上對上訴人之工資及其他勞動條件，應未作不利之變更，並已考量上訴人及其家庭之生活利益。

2. 上訴人復主張：被上訴人於緊縮收費部門編制時，應給予伊多一個資遣的選擇，然被上訴人為規避給付資遣費之義務，藉修改獎金制度，令伊接受與收費性質不同之業務招攬工作，應有權利濫用之情形云云。按業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第2款固定有明文。然所謂業務緊縮，係指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍。因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力。本件被上訴人係就客戶帳單之投遞，改採新制方式，尚非縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍，產生多餘人力，尚與業務緊縮有別。況縱認本件被上訴人有業務緊縮之情況，於資遣多餘人力之前，仍應先採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，始得預告勞工終止勞動契約。準此，被上訴人於新制實施後，未資遣原告，並積極安排輔導上訴人從事其他業務，應無權利濫用之情事。而上訴人自承：伊年紀已大，於電話行銷中聲音不佳、績效難彰、配額較少，取得獎金低，另囿於長年在外處理收費工作，一直也無從適應

01 業務工作，無從開發其他獎金來源，獎金收入有限，雖經
02 張志成協理提出轉任業務機會，然經伊考量自身狀況、適
03 應期、年紀、情緒安定等因素，認並無發展業務工作賺取
04 獎金之可能，乃以存證信函終止兩造勞動契等語。堪認新
05 制後上訴人並未積極配合業務招攬工作，亦未同意擔任業
06 務工作，對照被上訴人乃因時代變遷、企業經營所必需而
07 取消收費員人工投遞帳單之職務，並積極安排輔導上訴人
08 從事業務工作及詢問上訴人是否轉任業務，然遭上訴人拒
09 絕，難認被上訴人乃故意迴避資遣規定以調職之手段迫使
10 上訴人離職，而有權利濫用之情事。是被上訴人調整上訴
11 人之工作內容，並未違反勞基法第10條之1第1、2、3、5
12 款規定。上訴人於109年11月10日寄發原證2存證信函予被
13 上訴人，以被上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規定為
14 由，終止兩造間之勞動契約，難認合法，不生終止之效
15 力。

16 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費298,488元、109年11月1日
17 至109年11月10日之績效獎金16,704元、手機話費補助4,512
18 元、預告工資48,904元，有無理由？

19 1.資遣費298,488元：

20 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
21 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
22 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
23 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
24 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
25 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條
26 例第12條第1項定有明文。依此規定，勞工得請求雇主給
27 付資遣費，需勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
28 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
29 終止時，始得為之。本件上訴人於109年11月10日寄發原
30 證2存證信函予被上訴人，以被上訴人違反勞基法第14條
31 第1項第6款規定為由，終止兩造間之勞動契約，難認合

01 法，不生終止之效力，業如前述，核與勞退條例第12條第
02 1項規定得請求資遣費之要件不符。是上訴人請求被上訴
03 人給付資遣費298,488元，不應准許。

04 2.109年11月1日至109年11月10日之績效獎金16,704元：

05 (1)上訴人主張：伊109年11月1日至11月10日之績效獎金，
06 應於110年1月發給，被上訴人未發給，復未提出資料以
07 憑計算，故伊以月平均薪資50,111元計算此期間之績效
08 獎金為16,704元，依勞動契約請求被上訴人給付等語。
09 被上訴人則抗辯：上訴人109年11月1日至11月10日期間
10 之績效獎金，伊已於109年11月20日計算，且於109年12
11 月8日給付等語。

12 (2)查證人甲○○於本院審理時證稱：收費員或業務員的薪
13 資或獎金計算是伊的業務範圍，被上訴人有給付上訴人
14 109年11月1日到11月10日的績效獎金，上訴人此期間的
15 績效獎金就是收費單投遞的2-300元跟LINE TV的招攬獎
16 金，上訴人此期間沒有收費單獎金；109年11月1日到11
17 月10日收費單投遞的績效獎金，在11月20日就已經有計
18 算了，在12月8日已經撥款到上訴人的帳戶，LINE TV的
19 招攬獎金就是剛才所述4,330元部分，公司都已經給
20 了；獎金辦法並沒有不足月的計算方法，獎金是根據上
21 訴人的業績做了哪些才有獎金等語（見本院卷第168至1
22 72頁），證述被上訴人已給付上訴人上開期間之績效獎
23 金，核與被上訴人提出之被上訴人銀行轉帳明細表（109
24 年12月薪資）、上訴人109年12月薪資明細表及上訴人之
25 LINE TV招攬業績明細表相符（見本院卷第101至106、1
26 19、120頁）。足見被上訴人上開抗辯，與事實相符，
27 應堪採信。上訴人此部分之請求不應准許。

28 3.手機話費補助4,512元：

29 (1)上訴人主張：伊任職於被上訴人，原於市區服務，後調
30 往西海岸區服務，伊於同公司調動服務地點，於103年7
31 月之前都有領到手機話費補助，103年7月轉調台灣佳光

01 西海岸區時，始未領有手機話費補助，依據聘僱契約第
02 2條有關工作地點之約定，相關工作年資及福利應予續
03 算，調任後被上訴人亦未告知伊需重新提出手機話費申
04 請，始能享有話費補助；則被上訴人調任伊工作地點，
05 造成伊福利事項減損，應由被上訴人補足差額，爰依上
06 開約定請求被上訴人給付手機話費補助4,512元等語。
07 被上訴人則抗辯：否認上訴人於103年7月之前都有領到
08 手機話費補助，員工手機話費補助部分，係需要員工於
09 任職期間申請加入遠傳MVPN，並填寫員工津貼補助申請
10 單，經主管簽核後送至人事單位進行申請，而提出申請
11 後亦需要通過人事單位審核是否於工作上有所必要，經
12 核准之後才會給予員工手機話費補助，上訴人並未於任
13 職期間依規定提出手機話費補助之申請，上訴人此部分
14 請求應理由等語。

15 (2)查兩造聘僱契約書第2條有關工作地點固約定：上訴人
16 同意依被上訴人之指示於國內各關係企業及工作地點間
17 調任，但相關工作年資應予續算，被上訴人並酌補貼交
18 通費予上訴人，另若造成上訴人之福利事項或退休金給
19 付減損時，應由被上訴人補足其差額；兩造雙方同意，
20 上訴人調任而尚未另訂新約前，續用本契約相關約定等
21 語（見原審卷一第61頁）。惟被上訴人否認上訴人於10
22 3年7月之前都有領到手機話費補助，提出上訴人101年8
23 月、103年7月之薪資截圖為證（見本院卷第143、145
24 頁），上訴人就此未能證明，難認其主張嗣後福利減損
25 一事屬實。況證人王金順於原審證稱：話費補助是要提
26 出申請，簽核過就會發了，如果沒提出申請，不會發
27 放，一定要有簽核流程，簽核流程沒有變更過等語（見
28 原審卷二第191頁）。證人甲○○於本院審理時亦證
29 稱：公司有電話補助，但是個人要提出申請，因為公司
30 不知道你有沒有申辦簡碼等語（見本院卷第171頁），
31 足見手機話費補助縱為福利事項，亦需員工提出申請，

01 經簽核獲准，始能發放，此並有被上訴人提出之台灣數
02 位光訊科技集團網站-員工交流平台-職工福利-遠傳電
03 話補助頁面，及台灣數位光訊科技集團員工津貼 / 補助
04 申請單在卷可憑（見原審卷二第41、43頁）。依證人王
05 金順前揭證述，該簽核流程並未變更過，若上訴人前曾
06 獲補助手機話費，當不能諉為不知。上訴人任職被上訴
07 人期間，並未向被上訴人提出手機話費補助之申請，此
08 為兩造所不爭執，則被上訴人未給付上訴人手機話費補
09 助，即非無憑。是上訴人依前揭約定請求被上訴人給付
10 員工手機話費補助4,512元，應非有據。

11 4.預告工資48,904元：

12 雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
13 期間依勞基法第14條第1項各款之規定。雇主未依第1項規
14 定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基
15 法第16條第1項、第3項定有明文。依此規定，雇主應給付
16 預告期間之工資者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書
17 規定合法終止勞動契約，而未依勞基法第16條第1項各款
18 所規定期間前預告之者為限。本件上訴人主張勞工依勞基
19 法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約時，亦得類推
20 適用勞基法第16條規定，請求雇主給付預告工資。然上訴
21 人於109年11月10日寄發原證2存證信函予被上訴人，以被
22 上訴人違反勞基法第14條第1項第6款規定為由，終止兩造
23 間之勞動契約，並非合法，不生終止之效力，業如前述。
24 則上訴人類推適用勞基法第16條規定，請求被上訴人給付
25 預告工資，即非有據，無從准許。

26 五、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項規定、勞動契約
27 及兩造間之聘僱契約第2條約定，請求被上訴人給付資遣費2
28 98,488元、109年11月1日至109年11月10日之績效獎金16,70
29 4元、手機話費補助4,512元，合計319,704元，及自起訴狀
30 繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
31 息，非屬正當，不應准許。原審駁回上訴人此部分請求，於

01 法並無違誤。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
02 判，為無理由，應駁回其上訴。至上訴人追加類推適用勞基
03 法第16條第1項、第3項規定，請求被上訴人給付30日預告工
04 資48,904元，及自上訴理由狀繕本送達被上訴人翌日起至清
05 償日止，按年息5%計算之利息，亦無理由，應併予駁回。

06 六、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
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
10 第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

11 中 華 民 國 113 年 7 月 19 日

12 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 渙 文

13 法 官 莊 毓 宸

14 法 官 劉 奐 忱

15 上正本證明與原本無異。

16 不得上訴

17 中 華 民 國 113 年 7 月 19 日

18 書 記 官 陳 建 分