

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第151號

原告 王庭羽

訴訟代理人 吳存富律師

溫俊國律師

被告 新加坡商高登鐘錶股份有限公司台灣分公司

法定代理人 林日民

訴訟代理人 莊美玲

許弘奇律師

陳業鑫律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間自民國一一二年六月十三日起至民國一一三年二月七日間之僱傭關係存在。

被告應自民國一一二年六月十三日起至民國一一三年二月四日止，按月於每月五日給付如附表二「各期薪資」所示之金額予原告（指次月五日給付前一個月薪資），及自各該「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一一二年六月十三日起至民國一一三年二月四日止，為原告提繳如附表二「應提繳之勞工退休金」欄所示之金額至原告於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十五，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第二、三項得假執行。但被告如分別以如附表二「各期薪資」、「應提繳之勞工退休金」欄所示之金額為原告預供擔保，

各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國110年8月16日開始任職於被告公司，擔任義享廣場1樓高登鐘錶專櫃之銷售顧問，每月薪資結構為固定薪資、變動性業績獎金、變動性績效獎金，而自112年1月起至同年6月止，各月實際領取之薪資及獎金合計為新臺幣(下同)54,099元、53,306元、44,074元、76,384元、57,557元、94,740元，平均工資計為63,360元。嗣被告於112年6月12日，於無相關證據之情況下，逕以原告收受客戶餽贈為由，認定原告違反工作規則第8條第3項規定有賄賂行為，且未先為警告、申誡等初步之懲戒處分，即片面終止與原告間之僱傭關係，實屬違法解雇，則兩造間之勞動契約並未合法終止，原告自得依民事訴訟法第247條規定請求確認兩造間之僱傭關係自112年6月13日起仍存在，並依原約定之僱傭契約請求被告按月給付其遲延受領期間之薪資63,360元，及依勞動基準法(下稱勞基法)第56條第1項、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定請求被告按月提繳勞退金3,828元等語。並聲明：1、確認兩造間自112年6月13日起僱傭關係存在。2、被告應給付原告112年6月13日起至原告復職之日止，按月給付原告63,360元，及自各月給薪日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、被告應自112年6月13日起至原告復職之日止，按月提繳3,828元至原告於勞動部勞工保險局之個人退休金專戶。4、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告公司係以經營高級腕錶銷售為業，販售如卡地亞、勞力士、沛納海、百達菲麗等高級腕錶，上述精品價值均不斐，因被告公司員工須經手上述高單價精品並與上流階層推銷互動，是被告公司極為注重商譽與品牌形象，對於員工廉潔清廉與誠信及與客戶互動分際要求甚高，並訂立員工工作手冊

(下稱工作規則)要求每位員工簽署在案。原告自110年9月8日任職於被告公司，工作項目為向客戶行銷精品鐘錶並維持客戶關係，惟原告明知被告公司為精品業，對於客戶關係維持、互動分際、客戶隱私及公司商譽與品牌形象極為重視，亦知悉被告公司設有不得與客戶有不當金錢往來，及收受餽贈應立即告知被告公司之規定，卻私下收受餽贈並知情不報，更於收受客戶餽贈後報警，使客戶隱私陷於風險，原告上開不誠信及廉潔之行為，經被告公司於112年6月12日向原告詢問後，由原告親自承認在案，而該行為業已違反工作規則第8.3條規定，被告公司基於原告在職期間甚短，卻有嚴重影響被告公司商譽、企業形象與客戶隱私情事，為端正被告公司紀律及維護公司形象，僅能依規解雇原告以正視聽，且原告亦不否認而表示同意被告為解雇之行為，即屬雙方合意終止勞動契約，兩造間僱傭關係不復存在，被告自無再給付原告薪資及提繳勞退金之義務。

(二)又縱認上開終止僱傭關係不合法，然被告公司曾於113年1月24日寄發存證信函，通知原告於同年2月5日暫時性復職，原告於翌日收受，自應服從被告公司指揮監督於指定時間地點辦理復職，而原告卻於同年1月29日以可道律師事務所函文表示因被告公司無故增加原告不能對外向客戶銷售之限制、願意復職、被告公司須與其委任律師聯絡復職適宜云云，惟被告公司並未限制原告完全不得有銷售行為，而僅係要求原告對外銷售前須經被告公司同意，況勞工須依雇主指揮監督提出勞務乃為勞動契約之核心義務，原告要求被告公司須與其委任律師商討復職事宜並提出客戶資料，顯非拒絕被告公司指揮監督之正當事由，且原告最終亦未於113年2月5日辦理復職程序，並有連續曠職三日之事實，被告公司只得於同年2月8日以勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約，是兩造間僱傭契約至遲亦已於113年2月8日終止。

(三)再者，原告所領有之獎金，乃係被告公司基於利潤共享之概念而予員工之分潤，其中品牌(折扣)獎金乃品牌專案給付，

01 須視品牌訂立檔期且認列業績之錶款由各品牌決定，不具經
02 常性；其中特殊獎金係若有特殊支援門市店鋪狀況，被告公
03 司將各大品牌給付之品牌獎金，再按比例認列業績於原店鋪
04 及支援店鋪，以平衡被支援店鋪及支援店鋪，並維持銷售人
05 員間之和諧；又團體獎金則須視各店鋪之業績有無達標，端
06 視各店鋪之營運狀況、鐘錶市場狀況、店鋪市場周圍之經濟
07 景氣狀況而定；再季獎金乃被告特別獎勵當月值班滿月人
08 員，此獎金之來源係團體獎金，故以團體店鋪達標為前提。
09 從而，前揭獎金均非原告付出勞務即可獲得，而無勞務對價
10 性，是原告主張其每月工資高達63,360元，並無理由。

11 (四)並答辯聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利之判決，願供
12 擔保請准宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項：

14 (一)原告自110年間任職於被告公司，擔任義享廣場1樓高登鐘
15 錶專櫃之銷售顧問，每月薪資、獎金如被證14、14-1所示。

16 (二)於112年6月12日，被告向原告告知其違反工作規則第8條第3
17 項，構成勞基法第12條第1項第4款規定之終止事由，兩造間
18 之對話內容如被證5之光碟及被證5-1之譯文所示。

19 (三)嗣被告於113年1月24日以存證信函通知原告於113年2月5日
20 起暫時性復職，惟備註：「由於台端於任職期間有收受客戶
21 款項，違反本公司員工手冊第8.3條情事，故未經所屬主管
22 允許前，不得向客戶有任何銷售或推銷行為」等語，而經原
23 告於113年1月29日委請可道律師事務所寄發律師函予被告表
24 示：「同意復職，但工作條件應與解僱前相同」等語。被告
25 於113年2月8日以原告構成勞基法第12條第1項第6款規定之
26 事由終止兩造間之僱傭關係。

27 四、得心證之理由：

28 (一)兩造間之僱傭關係何時終止？原告請求確認兩造間僱傭關係
29 存在，有無理由？

30 1、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
31 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

01 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
02 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
03 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
04 主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則
05 雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明
06 確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開
07 規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法
08 律上利益。

09 2、按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一
10 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終
11 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發
12 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定
13 （約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，
14 端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方
15 行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合
16 意終止勞動契約，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉
17 證責任（最高法院110年度台上字第2705號判決要旨參
18 照）。

19 3、被告抗辯兩造間已合意終止勞動契約云云，無非係以原告於
20 被告向其表示終止勞動契約時，稱其同意被告單方終止等
21 語，並以錄音光碟及譯文為據（參本院卷一第86頁、第？
22 頁），然為原告否認其有與被告合意終止之意思表示，則揆
23 諸首揭說明，即應由主張此合意事實存在之被告負舉證責
24 任。經查：依被告所提出之錄音譯文內容：「（原告：）至於
25 公司要終止，當然這個是公司的權益，我必須尊重公司。但
26 是我不簽署合意，這部分我必須跟我們律師做討論，因為包
27 括我簽署合約，是不是我後面跟客人的，比方說告訴或是說
28 一些法律程序上，是不是等同我認了這些東西？因為目前的
29 證據上，我是站得住腳的....。（被告之人資經理蘇柏儷：）
30 好，那前員工王庭羽，我跟你說一下，針對這個行為舉止，
31 基本上他已經有違反了我們的工作規則上面有提到的，不得

01 直接或是間接...。(原告：)OK，所以我同意公司單方終止
02 我的...。(被告之人資經理蘇柏儷：)對，因為這個你已經
03 有收了嘛，那收了它就是一個行為了，那其實我們連收都不
04 能去收這個東西，對。(原告：)好，我同意。...(被告之營
05 運經理林玉珠：)公司必須要做一個立即的，就是要讓你知
06 道，不是說今天跟明天這24小時的差別，而是公司必須要做
07 一個立即的一個處理，一個反應。那如果說我們剛剛的解
08 釋，就是說希望就是整個讓你知知道，單純來講就是說第一個
09 一定就是公司終止，那第二個所謂的一個合意就是說同仁自
10 行離職，同仁就是說合意離職。(原告：)那我希望給我時間
11 思考，因為我不知道這兩個對我現在簽下去後面的影響是什
12 麼，我希望公司給我時間思考。(被告之人資經理蘇柏儷：)
13 可是前員工王庭羽，基本上你違反了勞動契約，基本上公司
14 是要立即去做終止這件事情，當然你的權利義務，我覺得你
15 可以去看一下，那基本上這個不會是一個資遣的流程，因為
16 你已經是違反了重大情節，當然這個是直接去做終止的部分。
17 ...勞基法第12條這邊有載明，勞工在左列情形之一
18 者，雇主得不經預告終止契約的第4條，有提到違反勞動契
19 約或工作規則情節重大者...。(營運經理林玉珠：)前員工
20 王庭羽，我們因為現在是說，你傾向的就是第一個方式就是
21 公司這邊的終止。(原告)因為我覺得你要不就給我時間
22 想，...因為我得去知道說，這兩個對於我，比如說我接下
23 來的工資，或是接下來我想打官司的部分的話，我的權
24 益。...所以我覺得我同意公司立刻終止我，因為這畢竟是
25 法律條文嘛...。」等語觀之(參本院卷一第123頁至第127
26 頁)，足見被告向原告表達欲終止僱傭關係時，原告並不同
27 意合意終止，且被告再次詢問原告是要選擇由其單方終止或
28 兩造合意終止，原告仍未同意合意終止，僅表示其同意、尊
29 重公司為終止之行為等語，是原告僅係偏向由被告採取單方
30 終止僱傭關係之方式，而不願為兩造合意終止，自難認兩造
31 已達成終止僱傭關係之合意。被告雖抗辯於112年6月12日

01 後，原告仍以信件表示：「當然我尊重公司的任何作
02 法。」，並通知被告相關資料寄送地址及請被告公司提供薪
03 資資料等情，足見原告已有與被告合意終止僱傭關係之意云
04 云(參本院卷一第160頁)，然遍觀原告之信件內容，原告僅
05 係在被告單方終止僱傭關係之情形下，要求被告提供薪資明
06 細並更正其收件地址，並對公司之作法表示尊重等語(參本
07 院卷一第173頁至第176頁)，未曾有隻字片語表達其亦有終
08 止兩造間僱傭關係之意，是被告執此辯稱兩造已達成終止僱
09 傭關係之合意云云，亦非可採。

- 10 4、復按，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主
11 得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。
12 所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所
13 訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，
14 須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用
15 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱
16 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬前開勞基法規定
17 之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、
18 故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間
19 關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之
20 行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院95年度
21 台上字第2465號、97年度台上字第2624號判決意旨參照）。
22 另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
23 任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，是行使法定終止權
24 者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。原告主
25 張其並無違反勞動契約或工作規則之情節重大之情事，被告
26 終止兩造間勞動契約不合法等語，然此為被告所否認，並以
27 前詞抗辯，則揆諸前開說明，被告就其是否合法終止兩造間
28 勞動契約，自應就其主張原告違反工作規則且情節重大，及
29 符合解僱最後手段性原則等情，負舉證責任，而非得僅以工
30 作規則規定「視為違反工作規則且情節重大」即謂一概符合
31 勞基法第12條第1項第4款之事由。而查，被告固辯稱原告有

01 自客戶處收受餽贈，違反工作規則第8.3條規定云云，並提
02 出錄音光碟及譯文為證(參本院卷一第115頁、第123頁)，惟
03 觀該錄音譯文內容，原告雖稱：「至於公司要終止，當然這
04 個是公司的權益，我必須尊重公司。但是我不簽署合意，這
05 部分我必須跟我們律師做討論，因為包括我簽署合約，是不
06 是我後面跟客人的，比方說告訴或是說一些法律程序上，是
07 不是等同我認了這些東西？因為目前的證據上，我是站得住
08 腳的，而且我一開始，第一時間我也有去警察局備案，就證
09 明說我要把這個東西拿去警察局，這個都有備案的，這個都
10 是有，我都有做一些動作的，我不是第一時間不願意把東西
11 給客人還是怎麼樣，而且再說了，我們的證據律師說根本不
12 需要還，因為這個就是客人自己也講得很清楚，我們所有的
13 證據呈現目前都沒有任何的問題。」等語，及原告於被告公
14 司之人資經理蘇柏儷稱：「對，因為這個你已經有收了嘛，
15 那收了它就是一個行為了，那其實我們連收都不能去收這個
16 東西，對。」時回覆：「好，我同意。」等語(參本院卷一
17 第123頁至第124頁)，然經本院函詢高雄市政府警察局三民
18 第一分局、三民第二分局及鼓山分局，均據回覆並無報案資
19 料(參本院卷一第373頁至第379頁、第421頁)，是尚無從勾
20 稽原告所述上情之真實性，且原告收取客戶物品之過程為
21 何？係收受何物品？等相關情節均付諸闕如，被告亦迄未提
22 出任何說明或其他證據以為佐證，則本院自難逕認原告之行
23 為已構成情節重大而符合前揭勞基法第12條第1項第4款之終
24 止事由。從而，被告抗辯其於112年6月12日已合法終止與原
25 告間之僱傭契約，並非有據。

- 26 5、按勞工無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日
27 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款載
28 有明文。所謂無正當理由曠工，係指勞工於應工作日未出
29 勤，且未有不提出勞務給付之正當理由，致曠工達法律所定
30 之程度者，雇主即取得不經預告而逕予終止契約之權利。再
31 者，勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義

務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務及審慎勤勉之義務等。被告辯稱其前於113年1月24日以存證信函通知原告於同年2月5日起暫時性復職，惟原告未於同年2月5日至2月7日間到職，曠工達三日而經其於同年2月8日終止兩造間之勞動契約等語，並提出存證信函、國內快捷掛號包裹查詢列印、兩造間之LINE對話紀錄等為證(參本院卷一第357頁至第361頁)，然此為原告所否認，並主張其雖同意復職，然被告增加其「不許對外進行銷售」之限制，其不同意此工作條件之變更等情(參本院卷一第273頁、第287頁)。而查，依被告於113年1月24日寄予原告之存證信函內容為：「關於台端請求確認僱傭關係存在事宜，雖貴我確認僱傭關係訴訟尚未確定(臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第151號)，惟本公司同意台端暫時性復職，通知如下：1、薪等：參萬貳仟元整(含伙食津貼)。2、復職日期：113年2月5日。3、報到地點：高雄市○○區○○○路000號(IWC專賣店)。4、職位：資深銷售顧問。備註：由於台端於任職期間有收受客戶款項，違反本公司員工手冊第8.3條情事，故未經所屬主管允許前，不得向客戶有任何銷售或推銷等行為」，而該信函業於同年1月25日送達至原告住所(參本院卷一第357頁至第360頁)，並經原告委由律師於113年1月29日寄發律師函予被告，內容為：「經查，臺端要求本人於113年2月5日至高雄市○○區○○○路00號(IWC專賣店)復職，工作職稱為資深銷售顧問，惟復職工作內容不含向客戶有任何銷售及推銷行為，又本人於解僱前即為銷售顧問，具有向客戶有任何銷售及推銷行為之權利，且銷售顧問薪水收入主要來自銷售獎金，而臺端卻要求本人於復職工作時，增加『不許對外進行銷售』之限制，乃係對工作條件之變更，本人不同意此條件之變更，且已嚴重影響我方工資收入，故本人同意復職，但工作內容及條件應與解僱前相同即包含對外進行銷售行為。」等語(參本院卷一第311頁)，然上開存證信函已通知原告恢復原職，且非全然禁止原告為銷

01 售、推銷行為，僅係原告須先取得主管允許即可進行銷售、
02 推銷之行為，此乃係被告基於原告前自承其有向客戶收受物
03 品所為之監督管理措施，而兩造間之僱傭關係於斯時既仍存在，
04 則原告應有服從被告監督之義務，然原告卻拒絕被告為此監督行為，
05 復未於被告通知復職日之113年2月5日到職，
06 迄同年月7日仍未到職，自難認其具有曠職之正當事由。又
07 原告雖於本院言詞辯論終結後具狀稱：被告於收受原告之律師
08 函後，遲至113年2月7日下午4點35分方以簡訊回覆有關原告
09 所提出之律師函內容，並要求原告前往被告公司完成報到
10 程序，原告於翌日即同年月8日接獲簡訊後立即前往被告公
11 司表示復職，然卻遭被告拒絕，此乃可歸責於被告所致，而
12 非原告無故曠職云云(參本院卷二第141頁至第142頁、第147
13 頁)，惟查，原告於被告所指定之復職日期113年2月5日即未
14 到職，所據之理由亦僅為不同意被告之監督管理行為，已難
15 謂係屬正當事由，業如前述，則被告於何時回覆律師函內
16 容，均無礙於原告係無正當理由而曠職之事實，是原告執此
17 主張其曠職乃可歸責於被告，並非可採。

18 6、準此，兩造間之僱傭關係自112年6月13日起仍存在，迄113
19 年2月8日被告以勞基法第11條第1項第6款行使終止權而終
20 止，則原告請求確認兩造間僱傭關係自112年6月13日起至11
21 3年2月7日此段期間存在，即屬有據，逾此範圍則無理由。

22 (二)原告請求被告自112年6月13日起至復職之日止，按月給付
23 63,360元及法定遲延利息，有無理由？

24 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
25 請求報酬；但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
26 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
27 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
28 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
29 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
30 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條、第
31 234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示

01 受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
02 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
03 須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字
04 第1979號民事判決意旨同此見解）。

05 2、而原告遭被告公司於112年6月12日違法終止勞動契約前，主
06 觀上並無任意去職之意，且客觀上仍赴被告公司上班而有繼
07 續工作之行為，惟被告公司於當日表明終止契約，且薪資計
08 算至該日（參本院卷一第126頁），足見被告已預示拒絕原
09 告提供勞務，揆諸前揭規定，應認被告已受領勞務遲延，且
10 被告於受領遲延後，直至其以存證信函通知原告於113年2月
11 5日回復原職前，並未再恢復原告之原職或請原告仍依原職
12 提供勞務，原告當無從依原職向被告提供勞務，是原告並無
13 補服勞務之義務，自可向被告請求給付遭違法終止勞動契約
14 即112年6月13日起至113年2月4日止之薪資報酬。

15 3、按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
16 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
17 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
18 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
19 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
20 般情形下經常可以領得之給付，與固定性給予尚有差異。判
21 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
22 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是
23 以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
24 供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工
25 作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
26 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
27 （報酬），即具工資之性質（最高法院109年度台上字第1745
28 號判決意旨參照）。又所稱經常性給付乃與固定性給與不
29 同，僅須在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付，舉凡
30 某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列
31 入平均工資（最高法院85年度台上字第246號、87年度台上

字第2754號裁判要旨參照)。而原告因遭被告於112年6月12日違法解僱，則其本得正常上班站櫃，並據其業績領取獎金，因被告拒絕受領原告之勞務給付，致原告未為實際上之勞務給付，如僅以底薪計算，顯然不符合原告正常服勞務情形下之薪資數額，對原告顯然不公平，茲審酌原告於此段期間所領取之薪資，並就其中符合工資性質者，參酌勞基法第2條第4款平均工資之計算方式，以原告正常服勞務之6個月期間計算其平均工資，作為本件原告如正常服勞務，其取得工資薪資數額(最高法院101年度台簡上字第1號判決意旨參照)。查原告領取之薪資項目包含各項獎金、特(補)休假折算工資之補償、節慶禮金及紅包等，爰就上開給付是否為工資，分述如下：

(1) 關於品牌獎金、團體獎金、服務獎金部分：

① 品牌獎金、團體獎金：

依被告之招聘廣告所載，原告之薪資結構包含固定、變動性業績獎金、變動性績效獎金(參本院卷一第329頁)，復觀原告之薪資單，除底薪為每月固定給予外，團體獎金及品牌獎金亦幾為原告按月或隔月即可領取，是該獎金並非臨時性發放，且參被告所述，該等獎金均係以業績達成之標準為計算(參本院卷二第12頁)，即係以勞工提供勞務之一定工作成果作為報酬的對價；而其中團體獎金雖為須視各店鋪之總業績是否達標而定，然總業績既是來自站櫃人員的銷售成果，足認亦具「勞務對價性」，僅是其計算方式非以單一個人之站櫃業績計算，而是以店鋪之總業績，再按被告所定之比例計算應付金額，原告為該團體成員之一，其個人勞動成果為團體總業績之一部分。準此，被告以勞工工作達成預定目標而發放上開獎金，顯然具有因工作而獲得之報酬的性質，且該等獎金係依照業績獎金辦法發放(參本院卷一第96頁)，當屬制度上之經常性給付。又被告雖辯稱其中品牌獎金乃品牌專案給付，須視品牌訂立檔期且認列業績之錶款由各大品牌決定，而不具經常性，故無勞務之對價性及經常性云云，並提

01 出香港商歷峯亞太有限公司台灣分公司之FY22十一/十二月
02 經銷通路百萬挑戰獎勵方案、經銷商手錶業績達成獎勵辦
03 法、MELB Asia之獎勵計劃等為證(參本院卷二第12頁、第19
04 頁至第22頁)，惟觀上開獎勵方案、辦法、計劃之內容，係
05 特定期間之獎勵，並非具經常性，然此與被告所發予勞工之
06 品牌獎金係具有經常性者不同，而縱被告所發予勞工之品牌
07 獎金有源於該等品牌供應商，惟此僅屬被告如何籌措品牌獎
08 金之範疇，尚難以此反推品牌獎金不具經常性及勞務對價
09 性。

10 ② 服務獎金：

11 依被告之工作規則第2.5.2規定：「每年於農曆新年前發放
12 服務獎金，服務年資未滿一年按比例計算，發放日期依人力
13 資源部公告。」(參本院卷一第96頁)，是服務獎金乃原告提
14 供勞務，每年於農曆新年前即會固定發放之獎金，為具有勞
15 務之對價性及制度上之經常性，應屬工資性質。

16 ③ 再被告固辯稱兩造已於契約中約明上開獎金非屬工資，且上
17 開獎金依工作規則規定，均須視營運狀況而定云云，惟是否
18 屬於工資，端依前揭勞基法第2條第3款規定認定之，而上開
19 獎金既為勞工提供勞務之對價且為經常性給付，即應列入工
20 資，則被告與原告簽立契約將之排除於工資外，已與保護勞
21 工之強制規定有違，且觀原告在職期間之薪資明細，均持續
22 領取上開獎金，亦難認被告有因營運狀況致發放與否不確定
23 之情形，又縱或有獎金金額之調整，然仍無礙係屬勞務對價
24 及經常性給付之性質，且復無證據顯示被告於112年6月13日
25 起迄113年2月4日間有因營運狀況不佳而未發放上開獎金之
26 情事，是被告此部分主張仍難據為其有利之認定。

27 (2) 特(補)休假折算工資之補償：

28 按勞基法第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，雇主
29 經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法第
30 39條定有明文，足見勞基法第38條所定特別休假制度，係以
31 回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非

01 使勞工藉此增加工資；勞基法第38條第4項雖規定特別休假
02 因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主
03 應發給工資，惟此乃雇主因年度終結勞工未休畢特別休假，
04 所給與補償之代償金，並非勞工於年度內繼續工作之對價，
05 而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支
06 領補償金，未必逐年相同，且每年年度終結時未休畢之特別
07 休假亦非固定，勞工所得受領之代償金，即非經常性，雇主
08 於年度終了就勞工未休畢特別休假，所給與之金錢，僅能認
09 係補償勞工未能享受特別休假所給與之補償金，並非勞工於
10 年度內繼續工作之對價，不能認為具對價性質之經常性給與
11 （最高法院101年度台上字第1651號、103年度台上字第1659
12 號、104年度台上字第2364號、108年度台上字第2169號判決
13 意旨參照）。是勞工於該年度如未排定特別休假，其繼續工
14 作僅能認為係在正常工時內提供勞務，不能指為在特別休假
15 日工作，而雇主既已依勞動契約給付勞工薪資，其於年度終
16 了再就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內
17 繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給
18 與之代償金。況勞工於每一年度終結或終止勞動契約時，是
19 否均有未休畢之特別休假而得支領代償金，未必逐年相同，
20 顯見勞工因年度終結未休畢特別休假而受領之給付，不具備
21 經常性。則以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身
22 分之機會，並有餘暇充實文化、社會生活，增進生活品質，
23 並非用以換取工資，更非藉以增加平均工資，是雇主因勞工
24 未休特別休假所給付之金錢，無論名稱及計算標準為何，均
25 非勞工因工作而獲得之報酬，亦不具經常性，與勞基法所規
26 定得列入平均工資計算基礎之工資意義不同，自非屬工資性
27 質。

28 (3) 全勤獎金：

29 全勤獎金並非被告之工作規則中所規定須發放之獎金，且須
30 原告當月均無缺席方可領取，堪認全勤獎金之給付核屬被告
31 對於依規定出勤之員工所為之獎勵，縱不為給付，原告尚非

得以此為由拒絕勞務之提供，是全勤獎金並非勞工即原告提供勞務之對價，縱具備經常性給與性質，亦難謂屬工資之性質(最高法院110年度台上字第2035號判決意旨參照)。

- (4) 端午禮金、特殊獎金、其他獎金、開工紅包、春節雙倍：依原告之薪資單上所載，端午獎金、開工紅包及春節雙倍等僅限於特定節慶時發給，是該等獎金與原告勞務給付間未具有對待給付之同時履行性質，難認兩者間有對價關係存在；另特殊獎金於原告長達近2年之在職期間，僅有8次發放，且特殊獎金依被告所述，乃係有特殊支援門市店鋪之情況方為給予(參本院卷二第104頁)，其他獎金則僅有1次發放，是均難認屬經常性給付。準此，被告所給付原告之端午禮金、特殊獎金、其他獎金、開工紅包、春節雙倍等項目之本質應為被告為照顧、改善員工生活、激勵員工士氣而為具有勉勵、恩惠性質之給與，自非屬工資性質。

- 4、準此，原告遭被告違法解雇前之6個月即111年12月12日至112年6月11日此段期間薪資(勞基法施行細則第2條第1款規定參照)，經扣除上開非屬工資之部分，總計為362,355元(參附表一)，是其平均工資為59,402元(計算式：362,355元÷183日×30=59,402元)；又兩造均不爭執發薪日為翌月5日(參本院卷二第117頁)，從而，原告本於僱傭關係請求被告自112年6月13日起至113年2月4日止，按月於每月5日給付如附表二「各期薪資」欄位所示之金額，及各自如附表二「利息起算日」起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。

- (三)原告請求被告自112年6月13日起至復職之日止，按月提繳3,828元至勞動部勞工保險局設於原告勞工退休金個人專戶，有無理由？

- 1、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，

01 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項固有明文。惟雇
02 主為勞工提繳之退休金既以勞工每月工資6%為其最低金
03 額，則雇主負有為勞工提繳退休金之義務，自以勞工得向雇
04 主請求給付該月工資為前提。

05 2、本件原告得請求被告自112年6月13日起至113年2月4日止之
06 每月薪資如附表二「各期薪資」所示，業如前述，則被告應
07 依行政院勞動部發布之勞工退休金月提繳分級表所示之組級
08 距按月為原告提繳之退休金為3,648元(計算式：60,800元x
09 6%=3,648元)，爰就原告所得請求被告按月提繳之退休金金
10 額詳列如附表二「應提繳之勞工退休金」欄位所示，逾此範
11 圍之請求，則屬無據。

12 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係自112年6月13日起
13 至113年2月7日存在，暨請求自112年6月13日起至113年2月4
14 日止，按月於每月5日給付如附表二「各期薪資」所示之金
15 額予原告（指次月五日給付前一個月薪資），及自各該「利
16 息起算日」欄所示日期起至清償日止，按週年利率百分之五
17 計算之利息，併請求被告提繳如附表二「應提繳之勞工退休
18 金」欄所示之金額至原告於勞動部勞工保險局之個人退休金
19 專戶，均有理由，應予准許，至逾此範圍之請求，則無理
20 由，應予駁回。

21 六、本件為勞動事件，就主文第2項、第3項勞工即原告勝訴部
22 分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假
23 執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免
24 為假執行。至原告敗訴部分，其假執行聲請即失所附麗，應
25 併予駁回。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其於攻擊防禦方法及所提證據，經
27 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
28 述。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

30 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日
31 勞動法庭 法 官 呂佩珊

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 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
04 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

05 中 華 民 國 113 年 11 月 20 日

06 書記官 解景惠

07 附表一：

日期	基本薪資	伙食津貼	品牌獎金	團體獎金	服務獎金	小計	出處	備註
000年12月	29,600	2,400	6,844	6,743		45,587	院一卷P225、P231	薪資於次月5日發放，業績獎金於每月5日（遇假日提前發放）發放前二個月之獎金（參本院卷一第95頁、第96頁）
000年1月	29,600	2,400	5,682	8,923	32,000	78,605	院一卷P227-228、P233	
000年2月	29,600	2,400	1,800	6,319		40,119	院一卷P232、P234	
000年3月	29,600	2,400	19,157	7,747		58,904	院一卷P235、P237	
000年4月	29,600	2,400	9,719	9,351		51,070	院一卷P236、P240	
000年5月	29,600	2,400	46,700	13,813		92,513	院一卷P238、P242	
000年6月1-12日	11,840	000				12,800	院一卷P241	
000年12月12日至112年6月11日期間工資總額為362,355元（計算式：45,587÷31×20+78,605+40,119+58,904+51,070+92,513+〔29,600÷30×11+2,400÷30×11〕=362,355元，元以下四捨五入）								

09 附表二：

編號	各期薪資		利息起算日	應提繳之勞工退休金
0	112年6月13日至112年6月30日	35,641元（計算式：59,402元÷30日×18日=35,641元）	112年7月6日	2,189元 （計算式：60,800元×6%÷30×18=2,189元）
0	112年7月1日至113年1月31日	每月59,402元	應給付日之翌日即次月6日起	每月3,648元 （計算式：60,800元×6%=3,648元）

(續上頁)

01

0	113 年 2 月 1 日至 113 年 2 月 4 日	8,193 元 (計 算 式 :59,402 元 ÷ 29 日 × 4 日 = 8,193 元)	113 年 3 月 6 日	486 元 (計 算 式 : 60,800 元 × 6 % ÷ 30 × 4 = 486 元 , 元 以 下 四 捨 五 入)
---	------------------------------	--	---------------	--