

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第12號

上訴人 王俊傑

訴訟代理人 羅文謹律師

被上訴人 豪仁貿易股份有限公司

法定代理人 林永彬

訴訟代理人 李晉安律師

林柏成

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國108年12月20日本院臺北簡易庭108年度北勞簡字第56號第一審判決提起上訴，本院於109年8月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人主文第2項請求之部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新台幣111,429元，及自民國108年3月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔30%，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴及上訴主張：

(一)上訴人自民國102年12月16日起任職於被上訴人公司，嗣擔任海外事業處課長，每月薪資新台幣(下同)4萬7,000元加業績獎金(季發)，被上訴人於107年12月7日以勞動基準法第11條第5款事由終止與上訴人間之勞動契約，給付上訴人資遣費118,113元、預告期間工資47,751元及特休未休之工資5,174元，然被上訴人仍短付資遣費91,596元、第四季銷售獎金63,333元、107年銷售獎金保留款30%共138,571元、年終獎金62,060元，以下分別計算之。

(二)依被上訴人銷售獎金辦法第4條規定：「4.1核計期間：依據財會計單位每月出具之損益表上之稅前淨利金額為準。4.2

發放標準：依據核定之銷售獎金比例分配表實施。4.3發放日期：於5/10、8/10、11/10、2/10發放各季稅前淨利達成獎金之70%。於年度結算後，擇日發放30%獎金保留款，發放日如遇假日則順延。4.4預估調整：銷售獎金應列入年度預算預估，並於每季預先提撥。當年年底12月與實際發放之銷售獎金做調整。」，由此可見被上訴人銷售獎金發放標準係依銷售獎金比例分配表實施，且其係制度化設計按季發放銷售獎金，且被上訴人亦自承銷售獎金之發放門檻為公司營業額及當季淨利皆達公司設定目標，顯見其係以公司經營績效是否達成設定目標做為發給標準；又被上訴人自承該銷售獎金分配原則係考量員工配合度、員工積極度、平日表現，而被上訴人亦有定期就上訴人平日表現作績效評估，並細部就上訴人營業額達成率及新戶達成情形做系統化評分，由此顯見被上訴人亦有審視上訴人平日對公司貢獻程度做為其銷售獎金發給標準，即屬於以勞工達成預定目標為發給標準，而屬於經常性給予工資，詎原審判決僅以被上訴人銷售金獎辦法第1條規範目論述，即率斷認定該銷售獎金僅係給予職員適時獎勵之辦法，屬於恩惠性、勉勵性給予，其認事用法顯有違誤。

(三)就被上訴人發放員工酬勞部分，原審判決認定其不具經常性給予之性質，惟此員工酬勞之發放，係被上訴人依據公司章程第19條規定而制度性發放，亦屬有制度性發放之經常性工資，自亦應屬得計算平均工資之列。因此本件原告之平均工資即為84,258元【計算期間為107年6月7日至107年12月6日。計算式：〔「(06.07~06.30工資)+(7月工資)+(8月工資)+(9月工資)+(10月工資)+(11月工資)+(12.01~12.06工資)-鑽石週代金-代收代付健保退費」/6個月〕=〔「(46765/30\*24)+(51765+130000)+(48309+30817)+(47751)+(47751+60000)+(47751)+(47751/30\*0)-0000-000」/6=84258〕。依據勞工退休金條例第12條第1項規定，以上訴人平均工資84,258元計算，上訴人自102年12月16日至107年12月7日受僱

於被上訴人公司，計有4年11個月22日，被上訴人應給付上訴人資遣費即為209,709元【計算式： $(84258 \times 1/2 \times 4) + (84258 \times 1/2 \times 1/12 \times 11) + (84258 \times 1/2 \times 1/12 \times 22/30) = 209,709$ 元，小數點以下四捨五入】，扣除被上訴人已經給付資遣費118,113元，則被上訴人仍應給付91,596元。

(四)有關第四季銷售獎金，被上訴人應給付63,333元予上訴人部分，原審判決雖似以銷售獎金辦法第2.3條規定：員工離職，當季之銷售獎金不予核發，因上訴人業已離職故不得請求云云，然上開條款字面上既已規定「員工離職」等語，則文義解釋上自僅限於員工自請離職，而不包括雇主終止勞動契約而解僱員工之情形，更何況上開條款係被上訴人自行規定，如解釋上有疑義，亦應作對勞工有利之認定。

(五)有關上訴人請求107年銷售獎金保留款30%即138,571元部分，原審判決謂銷售獎金辦法第2.3條規定：員工離職，當季之銷售獎金不予核發，因上訴人業已離職，則上訴人自不得請求前三季之30%銷售獎金保留款，上訴人前亦無足額領取104年前三季銷售獎金保留款30%，故該銷售獎金保留款30%並非職員銷售獎金之30%云云，然系爭銷售獎金辦法第2.3條係規定：「員工離職，當季之銷售獎金不予核發。」，已明確規定倘員工離職，僅該員工離職當季之銷售獎金不予核發，其並未規定員工離職之前三季銷售獎金保留款30%不予核發，詎原審判決竟以上開規定作為駁回上訴人請求107年前三季銷售獎金保留款30%之理由，顯有認定事實未依憑證據之違誤；再者上開條款亦已規定係員工離職，則同前所述，此文義解釋上應僅限於員工自請離職，而不包括雇主終止勞動契約而解僱員工之情形。

(六)原審判決就銷售獎金保留款30%部分，以並非職員銷售獎金之30%而為認定，似採認被上訴人抗辯該銷售獎金保留款30%係屬銷售部門整體保留款，並非銷售職員個人30%保留款之辯詞，惟查被上訴人業已自承該107年度前三季之銷售獎金保留款30%最後發放金額，仍需待被上訴人財會單位扣除該

01 年度營業損失(見原審卷第193頁第4行)，由此足見該前三季  
02 銷售獎金保留款30%部分，非必然足額比例30%發放，而須扣  
03 除被上訴人年度營業損失，然被上訴人經計算後亦必然發放  
04 予銷售職員，且最重要係無論該前三季銷售獎金保留款30%  
05 部分係屬銷售職員個人前三季銷售獎金30%，亦或屬於銷售  
06 部門前三季整體保留款30%，然被上訴人亦已自承其會依據  
07 員工前三季之配合度、積極度、平日表現予以發放，而上訴  
08 人前三季表現亦屬良好，故而曾分別領取銷售獎金70,000  
09 元、130,000元、60,000元，則無論被上訴人發放該前三季  
10 銷售獎金保留款30%係直接發放予銷售職員，亦或先發放予  
11 銷售單位，再由銷售單位計算發放予銷售職員，上訴人最終  
12 皆可領取該銷售獎金保留款30%部分，故倘被上訴人否認其1  
13 07年度前三季銷售獎金保留款最終發放成數30%，應命被上  
14 訴人提出公司107年度前三季銷售獎金保留款最終計算成數  
15 為何，以釐清上訴人可資請求之金額為何。

16 (七)就給付年終獎金62,060元部分，雇主依勞動基準法第29條規  
17 定給予勞工年終獎金，其並無發放年終獎金之時勞工仍需在  
18 職之限制規定，詎原審判決竟以上訴人業已離職為由，而率  
19 斷認定上訴人不得再請求年終獎金，顯有適用法律之違誤。  
20 況且細繹臺灣高等法院99 年度勞上易字第33號判決意旨，  
21 其亦指明倘若雇主刻意於發放年終獎金之前，恣意解僱勞  
22 工，藉以規避依勞動基準法第29條規定發放年終，此亦有違  
23 誠信原則，而原審判決雖又另以上訴人107年並非全年工  
24 作，故認定上訴人仍不得請求年終獎金，然原審判決卻嚴重  
25 忽略本件被上訴人係刻意於計算發放年終獎金前將上訴人解  
26 僱，被上訴人係於107年12月7日終止勞動契約，而上訴人距  
27 離全年工作之要件僅餘25天，則依民法第101條第1項及第14  
28 8條規定，被上訴人顯係為規避依法發放年終獎金予上訴  
29 人，而刻意於上訴人符合全年工作要件前25日解僱上訴人，  
30 其解僱行為顯屬不當且有違反誠實信用原則，故以自應認為  
31 上訴人已符合全年工作請求給付年終獎金之要件。

01 (八)並聲明：被上訴人應給付上訴人355,560元整，及自起訴狀  
02 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

03 二、被上訴人則以：

04 (一)被上訴人公司季獎金係為公司在營業額及當季淨利達標時，  
05 始具有獎金發放之情事，故若公司營運未達設定之目標時，  
06 將不予發放獎金，包含當季有達標之業務人員亦無獎金可領  
07 取，因此，季獎金應屬非一般情況下經常可以領得之給付，  
08 在性質上為「非經常性給與」。另外，被上訴人公司之季獎  
09 金在核發上具有勉勵及恩惠之性質，故被告公司之季獎金應  
10 為非經常性之給與，同時也非勞務之對價給付，在本質上，  
11 應屬勞基法施行細則第10條第二款所稱之競賽獎金，非屬工  
12 資範疇，故不應列入平均工資計算。

13 (二)被上訴人業務獎金的發放是以公司達到業務目標才会有獎金  
14 的發放。而發放是直接分配給「各事業處」，並非分配給個  
15 人。個人能領多少獎金，則由最高權限主管核定各事業處，  
16 依主管自由判斷而核定，並非每個人都一定能分配得到，也  
17 不一定每一個人的獎金金額會一致。被上訴人也有明訂規範  
18 參被證4之發放標準，而且更有離職人員非被上訴人所正式  
19 任用之員工，皆無領取獎金的資格之規定，上訴人在職時也  
20 係屬一般主管，對被上訴人之獎金發放規範當然也清楚明  
21 瞭。

22 (三)依被上訴人公司所訂銷售獎金辦法之第二項第2.3款規定：  
23 「員工離職當季之銷售獎金不予核發」，及第四項第4.1款  
24 規定：「核計期間，依據財會單位每月出具之損益表上之稅  
25 前淨利金額為準。」，而上訴人是於107年12月7日離職，故  
26 業已符合銷售獎金辦法所訂之「員工離職當季之銷售獎金不  
27 予核發」之規定。

28 (四)另查上訴人於107年度個人業務業績為55,204,018元，在離  
29 職前（即107年12月7日前）僅收回帳款24,747,208元，未收  
30 款達30,456,810元，未收款比例高達55.17%，第4季保留之  
31 業務獎金為30%，故已是呈現負數狀態（30%-55.17%=-25.1

7%)，且上訴人於107年下半年度就業務工作狀態不正常，以致造成被上訴人營業款項嚴重遲延未能收取入帳，致使當年度被上訴人公司稅前淨利金額減少，故上訴人不能領取107銷售獎金保留款30%應屬合理。

(五)就上訴人主張之年終獎金部分，依照上訴人公司之薪酬管理辦法第二條亦明訂須員工須為正式任用人員始具有資格援用本管理辦法。故上訴人既於107年12月7日離職，就非107年度全年工作，且因已經離職，自不得再向被上訴人公司請求終止勞動契約後之年終獎金。

(六)並聲明：上訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 三、得心證之理由：

(一)經查，上訴人主張之事實，業於原審提出經濟部商工登記公示資料、員工離職證明書、薪資明細表、股份有限公變更登記表等文件為證（原審卷第17-61頁），被上訴人則否認上訴人之主張，而以前詞資為抗辯，除於原審提出交通費里程報單、2018年度上半年績效考核表、LINE訊息畫面、銷售獎金辦法、上課簽到表、工作規則、薪酬管理辦法、上訴人申請款項之原始憑證及匯款明細表、電子郵件、LINE對話紀錄、被上訴人公司內部網路資料夾、歷年獎金比例分配簽核、公司章程、上訴人103-105年各季獎金及隔年發放之30%獎金薪資條、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄等文件為證，復於上訴提出2018年原料業務單位獎金計算表、勞務委託證明書、個人營收統計表等文件為證（原審卷第119-159、195-251、307頁，本院卷第71-77、111-113頁），是本件所應審究者為：銷售獎金、員工酬勞是否屬於工資？上訴人請求被上訴人給付107年度第四季銷售獎金63,333元、107度銷售獎金保留款138,571元、年終獎金62,060元、資遣費差額91,596元，有無理由？以下分別論述之。

(二)按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或

實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，又「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。惟雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。

(三)本件依被上訴人之公司章程第19條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之二為員工酬勞，及不高於百分之六為董監事酬勞。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補虧損。因此，依照公司章程第19條所規定之員工酬勞發放之條件，乃係以「公司獲利」作為前提要件，此與勞工因其提供勞務而獲得報酬之情形，尚屬有間，是故本件被上訴人之公司章程第19條所規定之員工酬勞，乃非屬上訴人勞務之對價，並非屬於工資之範圍。

(四)其次，就上訴人請求資遣費差額91,596元之部分，經查，就此部分業據被上訴人主張略以：制定銷售獎金辦法之目的，係為客觀評估員工與事業單位在工作上的實質表現及對公司的貢獻或是對公司未來發展的助益，以及做為目標達成情況之獎金分配的參考依據，並給予勞工適度獎勵，且銷售獎金的發放是以公司達到業務目標才会有獎金的發放。而發放是直接分配給各事業處，並非分配給個人，個人能領多少獎金，則由最高權限主管核定各事業處，依主管自由判斷而核定，並非每個人都一定能分配的到，也不一定每一個人的獎金金額會一致，若公司營運未達設定之目標時，將不予發放獎金等語，經核與本件系爭銷售獎金辦法第3條所規定銷售

獎金係由事業處處長、總經理、財務長、會計部主管、總管理處主管分層決定分配比例，之情形相吻合，是該部分獎金，顯然係給予團體之獎勵，而並非為勞務對價之所得，應可確定，況且，此由被上訴人之薪酬管理辦法第5.11條「業務單位：依據年度目標達成情況為獎金分配之參考依據，並按季發放」、第四條薪資架構之非經常性薪資「職員：年終獎金、績效獎金、銷售獎金、生產獎金、後勤獎金及各項補助款或獎金等非經常性給與。」（原審卷第153、155頁）等規定觀之，足見銷售獎金之發放係以公司整體部門營業額及當季淨利達標為考量標準，乃屬於勉勵、恩惠性質之給與，而非勞工個人之勞務對價，均不得列入平均工資作為計算，是故上訴人主張：員工酬勞與銷售獎金均為制度性發放之經常性工資，應列入平均工資計算，加總後上訴人之平均工資為84,258元，得領取之資遣費為209,709元，扣除被上訴人已給付之資遣費118,113元後，尚得領取資遣費91,596元，即屬無據，不能准許。

(五)再者，就上訴人請求第四季銷售獎金63,333元部分，經查，被上訴人所規定之銷售獎金辦法第2條2.3係規定「員工離職，當季之銷售獎金不予核發。」等語（原審卷第147頁），是本件上訴人依照銷售獎金辦法第2條2.3之約定，即不得請求第四季銷售獎金；而上訴人雖以「文義解釋上僅限於員工自請離職，而不包括雇主終止勞動契約而解僱員工之情形」等語資為抗辯，然勞動基準法上關於勞動契約終止之原因，有雇主須預告始得終止勞動契約、雇主無須預告即得終止勞動契約、勞工得不經預告終止契約、勞工須預告始得終止勞動契約等情形，而分別為勞動基準法第11、12、14、15條所明定，惟凡此均為員工離職之情形，而僅為其原因各別不同，故上訴人主張銷售獎金辦法第2條2.3僅限於員工自請離職之情形，已非無疑；且查文義解釋固為解釋法律解釋之方法，然法律解釋本不以文義解釋為惟一方法，若以文義解釋方法無從探究意涵，不妨輔以其他解釋方式以為探究，

而本件被上訴人制定銷售獎金辦法之目的，係為客觀評估員工與事業單位在工作上的實質表現及對公司的貢獻或是對公司未來發展的助益，以及做為目標達成情況之獎金分配的參考依據，此由銷售獎金辦法第1條之目的可以明知，因此被上訴人發放勞工銷售獎金之目的，係以公司整體部門營業額及當季淨利達標為考量標準，乃屬於勉勵、恩惠性質之給與，而非勞工個人之勞務對價，是故倘勞工於雇主考核決定是否發放銷售獎金時並未在職，即與勉勵勞工之恩惠性給與目的不符，亦與上揭辦法第1條之目的不符，自不得領取銷售獎金。從而，上訴人既已於107年12月7日經被上訴人以勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由予以資遣，因此其請求被上訴人給付第四季銷售獎金63,333元，即屬無據。

(六)就上訴人所請求107年之年終獎金62,060元之部分：經查，被上訴人於107年12月7日以勞動基準法第11條第5款事由終止與上訴人間之勞動契約，因此，本件上訴人並未符合於107年全年工作之要件，即與取得107年年終獎金之要件不符合，應可確定；雖然，上訴人主張：距離全年工作之要件僅餘25天，依民法第101條第1項及第148條規定，被上訴人顯係為規避依法發放年終獎金予上訴人，而刻意於上訴人符合全年工作要件前25日解僱上訴人，其解僱行為顯屬不當且有違反誠實信用原則等語，然而，依被上訴人工作規則第39條規定，係為酬謝員工一年工作之投入與辛勞，對於全年工作並無過失之勞工，本公司於年度終了結算時，視盈餘狀況並參考同業水準發放年終獎金。因此，年終獎金之發放對象為全年工作並無過失之勞工，故必須於公司年度終了結算時，已全年工作為要件，然本件上訴人係於107年12月7日經被上訴人以勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由予以資遣，則上訴人既非符合工作規則第39條所規定全年工作之要件，即難認為其得為此項請求，況且，本件被上訴人係以上訴人有勞工對於所擔任之工作確不能勝任

之情形，而依照勞動基準法第11條第5款之規定為資遣，則上訴人是否符合工作規則第39條所規定全年工作並無過失之要件，亦非無疑，尤其，雇主主張終止勞動契約，為雇主權利之正當行使，而上訴人並未主張被上訴人終止勞動契約不合法，亦未就不能勝任、全年工作並無過失之部分提出任何主張任何事證以為證明，更就其所主張被上訴人解僱行為違反誠信原則之部分提出證據以為證明，是上訴人此部分主張，即難認屬有理，並無從採據。

(七)就上訴人所請求107度銷售獎金保留款138,571元之部分，經查：

(1)被上訴人之銷售獎金辦法第4條係規定：「4.1核計期間：依據財會計單位每月出具之損益表上之稅前淨利金額為準。4.2發放標準：依據核定之銷售獎金比例分配表實施。4.3發放日期：於5/10、8/10、11/10、2/10發放各季稅前淨利達成獎金之70%。於年度結算後，擇日發放30%獎金保留款，發放日如遇假日則順延。4.4預估調整：銷售獎金應列入年度預算預估，並於每季預先提撥。當年年底12月與實際發放之銷售獎金做調整。」等語，此有銷售獎金辦法在卷可按（原審卷第147頁），因此，依照銷售獎金辦法第4條之規定，季銷售獎金係被上訴人以營業額及當季淨利達標並考核勞工表現，於核定銷售獎金後，將於所規定發放日期，發放各季稅前淨利達成獎金之70%，而所剩餘各季稅前淨利達成獎金30%，則為獎金保留款，該獎金保留款30%之部分，則係於年度結算後再擇日發放，而本件上訴人經考核認為符合獎金發放標準，並且已發放季稅前淨利達成獎金70%，剩餘獎金保留款30%尚未發放，此為雙方所不爭執，應可確定；其次，就獎金保留款30%之保留目的，依照銷售獎金辦法第4.4條係規定「4.4預估調整：銷售獎金應列入年度預算預估，並於每季預先提撥。當年年底12月與實際發放之銷售獎金做調整。」等語，因此，依照銷售獎金辦法第4條之規定以觀，其係規定各季稅前淨利達成獎金之核定後，僅先發放獎金之

70%，而將各季稅前淨利達成獎金30%，則為獎金保留款，該獎金保留款30%之部分，再於當年年底12月時與實際發放之銷售獎金做調整，換言之，依照銷售獎金辦法之規定，獎金保留款30%係保留該款項至該年底12月時作為調整使用之保留款項，以避免於年底時突然發生事故導致原訂目標無法達成時，因為獎金已經於各季發放而必須再行取回之困擾，而將獎金保留款30%暫時保留，作為當年年底12月調整之用，因此，該獎金保留款30%實際上乃為勞工本應該取得之款項，因為要使之作為年底調整使用，所以用保留款之方式暫時留存，於年底12月調整後再行返還，應可確定，是該獎金保留款30%之款項既然為上訴人原本應該取得款項之一部分，而暫時保留至年底作為調整使用，而就年底調整之事由，既未據被上訴人提出事證以為主張，則上訴人請求該獎金保留款30%，即非無由。

(2)就此部分亦可由銷售獎金辦法第2.3條所規定「員工離職『當季』之銷售獎金不予核發。」等語之規定，係規定於員工離職之後，自離職當季起之銷售獎金，將不予核發，而所規範之範圍中，並未包括獎金保留款30%，且辦法內亦無員工離職，獎金保留款30%不予核發之規定，換言之，依照銷售獎金辦法第2.3條之規定，乃係規定不核發離職當季之銷售獎金，但是，獎金保留款30%實際為勞工本應該取得之款項，因為要使之作為年底調整使用，所以用保留款之方式暫時留存，於年底12月調整後再行返還，本質上即非屬於「離職當季之銷售獎金」之範圍，應可確定，而本件並未據被上訴人公司提出公司於107年第四季有足以影響全年營運結果，就營業額、毛利率、全年淨利額目標之事證，被上訴人亦未提出其他在職員工之獎金保留款30%於年底12月發生調整之情形，則即無從認為有調整扣減之情形，故應將原本屬於上訴人所應取得獎金保留款30%全數發給，應可確定，因此，依照銷售獎金辦法第2.3條規定之情形，亦足以為上訴人主張有據之認定。

01 (3)另被上訴人雖以上訴人「於107年度個人業務業績為55,204,  
02 018元，在離職前（即107年12月7日前）僅收回帳款24,747,  
03 208元，未收款達30,456,810元，未收款比例高達55.17%，  
04 第4季保留之業務獎金30%已是呈現負數狀態（ $30\%-55.17\%=-$   
05  $25.17\%$ ）」等部分資為抗辯，但是，依照銷售獎金辦法第2.  
06 3條之規定，已經核發員工離職當季之銷售獎金，本此以  
07 觀，既然已經否決離職當季銷售獎金之發放，而不審酌離職  
08 當季之業績表現，即無以此再以離職當季之業績表現作為扣  
09 減保留款項之依據，方屬公允對等，應可確定；且依照銷售  
10 獎金辦法之規定意旨，銷售獎金並非僅以個人業績為分配獎  
11 金之考量標準，而係分配可發放額度給予各單位，並委由各  
12 單位之處級主管進行分配，已如前述，是故縱使員工第四季  
13 業績表現未達標準，亦僅影響第四季銷售獎金之結果，而不  
14 能作為調整獎金保留款30%之事由，應可確定；因此，上訴  
15 人前三季之業績表現既得以領取70,000元、130,000元、60,  
16 000元，足見上訴人業績表現業已達到發放銷售獎金之標  
17 準，自不得以上訴人第四季業績表現不佳為由拒絕核發，應  
18 可確定。

19 (4)就上訴人所請求107度獎金保留款30%之金額部分，經查：上  
20 訴人107年前三季銷售獎金為70,000元、130,000元、60,000  
21 元，得以領取之30%銷售獎金即為111,429元（既算式：〔7  
22 0,000+130,000+60,000〕 $\div 0.7 \times 0.3 = 111,429$ ，元以下四捨  
23 五入），因此，上訴人之請求，於111,429元範圍內為有理由，  
24 逾此範圍，為無理由，不應准許；至於上訴人所主張10  
25 7年第四季銷售獎金部分，上訴人既不符合領取之資格條件，  
26 自應不得領取該第四季之30%保留獎金，是上訴人此部  
27 分請求，即非有據，不應准許，併予敘明。

28 (八)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
29 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
30 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
31 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付

金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，  
民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查上訴人請求  
被上訴人給付30%保留銷售獎金111,429元範圍內為有理由，  
已如前述，而本件起訴狀繕本係於108年3月27日合法送達於  
被上訴人設籍地址，有送達證書在卷可稽（見北簡卷第67  
頁），則上訴人請求自民事起訴狀繕本送達翌日（即108年3  
月28日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准  
許。

四、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付107度前三季銷售獎金3  
0%保留款111,429元，及自108年3月27日起至清償日止，按  
年息5%計算之利息有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為  
無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴  
之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求與  
廢棄改判，為有理由，爰廢棄改判如主文第2項所示。至上  
訴人之請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴之判決，經  
核並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其  
上訴。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院  
斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，  
附此敘明。

六、訴訟費用之負擔：第一、二審訴訟費用，應由被上訴人負擔  
30%，餘由上訴人負擔，爰確定如主文第二項所載。

七、據上論結，上訴人之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事  
訴訟法民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第450  
條、第79條規定，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 9 月 14 日  
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 林 春 鈴  
法 官 李 桂 英  
法 官 蘇 嘉 豐

以上正本係照原本作成。  
不得上訴。

01 中 華 民 國 109 年 9 月 14 日  
02 書記官 曾東紅