

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第194號

原告 呂佩璇

訴訟代理人 呂佩凌

被告 台灣博柏利股份有限公司

代表人 衛格斯（英文名：CHRISTOPHE WYGAS）

訴訟代理人 曾更瑩律師

李俊瑩律師

趙均豪律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年11月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬肆仟陸佰玖拾壹元，及自民國一百一十一年十月十四日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣壹拾貳萬肆仟陸佰玖拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請均駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款與第2項自明。原告原請求：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）55萬6,471元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非自願

離職證明書予原告；(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第7頁），嗣經多次擴張、追加，終於民國111年10月21日言詞辯論期日當庭確認請求為：(一)被告應給付原告97萬9,502元，及自民事準備(六)狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(二)被告應開立離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告；(三)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第405頁），除減縮利息起算日外，並因計算方式、加列薪資差額與平常工作日加班費而擴張請求金額，核各屬訴之追加，擴張及減縮應受判決事項之聲明，得以現有卷內證據資料審認，乃請求之社會事實同一，主要爭點、證據資料均具共通性，被告程序上亦無意見而為本案言詞辯論（見本院卷二第405頁），揆之首開規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自106年4月1日起任被告銷售專員，在址設臺北市○○區○○路0段000號遠東SOGO百貨（下稱SOGO百貨）專櫃（下稱系爭專櫃）工作，原約定保障月薪2萬7,600元（本薪2萬5,024元）、額外核發年終獎金1個月、每月業績獎金，被告復於109年1月3日、110年3月27日提供抽成獎金計畫、每月獎勵活動等經常性勞務報酬約定（下稱系爭契約），抽成獎金涵蓋團體與個人項目，團體項目係以店櫃達成率就總銷售額抽成最高1.7%收入後與團隊平分，個人項目係以個人達標率就總銷售額抽成最高2%；至每月獎勵活動則係針對銷售定價逾4萬1,500元商品每件可獲400元、逾6萬5,000元商品每件則可獲1,000元，均屬被告工資一部。

(二)惟原告於110年11月初接獲訴外人即玉山商業銀行（下稱玉山商銀）員工謝依珊聯繫有大量採購需求，遂依職責邀請彼等至專櫃試衣提供專業服務並獲表揚，未料此筆交易（下稱系爭交易）完成後，被告遽稱係因付款考量、多數企業採購

01 皆係公司之間安排為由，故非屬前述抽成獎金計畫、每月獎
02 勵活動之範疇，僅於同年12月13日允諾給予獎勵金1 萬元。
03 然系爭交易不僅全為原告聯繫處理，亦未排除在上述抽成獎
04 金計畫、每月獎勵活動之範疇，該等決定實令原告喪失本得
05 領取之抽成獎金（含個人、團體）共10萬4,364 元、每月獎
06 勵活動6 萬元，違反勞動基準法第14條第1 項第5 款規定。
07 經原告多次反應、詢問未果且於111 年1 月25日薪資單中確
08 認此事，遂於同年2 月17日以難以接受被告系爭交易處理方
09 式為由終止系爭契約，最後工作日為同年2 月23日，且系爭
10 契約存續期間亦有違法加班、不准打卡且刪減年終獎金、高
11 薪低報勞工退休金級距為6 萬9,000 元、未足額提繳而違反
12 勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之情事，則原告終
13 止系爭契約之際，被告既有該等事由存在且未逾30日不變期
14 間，其終止自屬合法，即便事後方發現此事，基於伊有違誠
15 信原則而使該終止失卻效力，當得再提起本件訴訟行非自願
16 離職並為資遣費之請求。

17 (三)系爭契約固因上述情形終止，原告仍得向被告請求給付下列
18 共97萬9,502 元本金與利息，以及開立離職事由記載為勞動
19 基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書，
20 細項、金額與原因如下：

21 1.抽成獎金計畫（個人項目8 萬9,200 元、團體項目1 萬5,16
22 4 元）、每月獎勵活動6 萬元，共16萬4,364 元：系爭交易
23 賣出定價7 萬9,000 元經典款風衣（女）40件、定價6 萬5,
24 000 元經典款風衣（男）20件，總計446 萬元，個人項目當
25 得自總銷售額抽取2%、團體項目則自總銷售額抽取1.7%平分
26 予同櫃點含其在內共5 名員工，又因上述品項定價均高於6
27 萬5,000 元，以每件1,000 元計算可得每月獎勵活動6 萬元
28 ，均依系爭契約之法律關係請求。

29 2.獎勵金1 萬元：此乃被告因系爭交易允諾提供，應視為系爭
30 契約一部，但迄未給付，自得依系爭契約之法律關係請求。

31 3.年終獎金共7 萬991 元：系爭契約本約定於當年度12月31日

在職者將額外給付1 個月底薪，此亦規定在被告102 年5 月23日零售管理手冊、99年4 月工作規則，詎原告自108 年12 月至今未再受領年終獎金，108 年度、109 年度及110 年度本得各領取年終獎金1 萬9,941 元、2 萬5,024 元、2 萬6,026 元，故依系爭契約之法律關係請求。

4.資遣費33萬1,461 元：原告已依勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款終止系爭契約，自得求資遣費，以自106 年4 月1 日起至111 年2 月23日止年資共4 年10月22日，以110 年8 月至111 年1 月計算平均工資13萬5,920 元、新制基數2.45個月，則被告應給付原告之資遣費為33萬1,461 元（計算式：月薪× 資遣費基數，元以下四捨五入），故依勞工退休金條例第12條規定請求。

5.加班費共37萬1,051 元：被告要求原告於例假日、休息日、國定假日加班，卻不准其於此段加班期間打卡為出勤證明，顯屬違法，於計算後例假日共有15萬1,114 元、休假日共有4 萬6,408 元、國定假日共有2,440 元，特休假日共有7,673 元未給付加班費之差額，另平常日更有16萬3,417 元未給付加班費之差額，詳如附表一所示，遂依系爭契約之法律關係，勞動基準法第39條與第40條規定請求。

6.110 年6 月至同年8 月薪資差額3 萬1,635 元：系爭專櫃於110 年6 月至同年8 月重新裝潢，非可歸責於原告致被告無從受領勞務，詎遭被告強迫要求請特別休假、事假而扣除其薪資，有違勞動基準法第38條規定，應得依系爭契約之法律關係請求。

7.開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之非自願離職證明書：因被告有違上述事由，依就業服務法第11條第3 項，勞動基準法第19條規定，原告應得請求被告開立之。

(四)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：
1.被告應給付原告97萬9,502 元，及自民事準備(六)狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；
2.被告應開立

離職事由記載為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之
非自願離職證明書予原告；3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造確曾成立系爭契約，聘僱合約約定保障月薪2 萬7,600
元應含本薪1 萬8,040 元，且約定採4 週彈性工時方式排班
（惟原則上依正常工時排班）。原告雖於111 年1 月24日以
電子郵件表示離職之意，被告慰留未果，然其既未表明依勞
動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款事由所為，應係自請
離職之意，事後於訴訟中方主張依上述事由終止系爭契約，
自不生效力，被告亦無該等事由所陳情事。又被告「公司間
及大量銷售政策（「BURBERRY CORPORATE SALES & VOLUME
POLICY）」（下稱「公司間及大量銷售政策」）規定，倘被
告直接對某一企業銷售（即高數量交易或提供贈品）、銷售
逾20件等情形即有適用，不問客戶以何種方式前來接洽，且
緣系爭交易未能在斯時SOGO百貨週年慶期間完成支付全數金
額與發票開立程序，於週年慶結束、向SOGO百貨協議專案延
長銷售遭拒絕，復經玉山商銀科長主動聯繫而由總公司進行
交易給予顧客相同優惠折扣、完成共410 萬280 元交易及發
票開立，而非在系爭專櫃由原告全數完成，更係玉山商銀員
工至被告在我國各地店櫃就近試穿領取，當無抽成獎金計畫
、每月獎勵計畫之適用，雖被告願給付1 萬元獎勵金（禮券
形式）予原告，但因原告拒絕、不願收受而未果。至原告稱
將勞工退休金與健保申報薪資級距高薪低報一事，被告係依
勞工退休金條例第15條第2 項於每年8 月底、次年2 月底通
報，要無不妥之處，原告逕稱110 年12月、111 年1 月薪資
有高薪低報情形，自難憑採。

(二)另就原告請求項目與金額，認基於下列原因均無理由，縱部
分有理由也應以被告所列計算方式與所得金額為準等語，資
為抗辯：

1.抽成獎金計畫、每月獎勵活動：系爭交易係玉山商銀逕與被
告間之交易，要非在系爭專櫃所為，更無從列為原告業績，

是無該等業績獎金項目之適用，縱得請求，應僅有每月獎勵活動為6萬元無誤，個人、團體項目則各為8萬2,005.6元、1萬3,940.952元，更有每月8萬元之上限。

2.獎勵金：伊曾表示欲提供原告1萬元郵政禮券表達慰問之意，但因其拒絕簽收而未能給付，此獎勵金既立於不符抽成獎金計畫、每月獎勵活動資格所給要約，且以原告不爭取前述獎金活動為停止要件，其卻拒絕接受，則業失去拘束被告之效力，縱受拘束，亦無法與上述獎金活動並存，祇得擇一。

3.年終獎金：原告所列108年至110年每月本薪雖不爭執，然被告於109年1月1日進行薪資結構調整，將原先13個月薪資（含年終獎金）改以平均分至12個月直接發放，亦於108年12月27日通知全體員工此後每月本薪2萬5,024元，對員工權益並無不利之處，原告亦同意該等薪資結構調整，是其請求無由。

4.資遣費：系爭契約既因原告自請離職，被告接受而於111年2月23日合意終止，至離職申請書僅為申請離職之程序性文件，當不能事後翻稱依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款終止，再依同法第17條、勞工退休金條例第12條規定請求資遣費。縱得請求，原告離職前平均工資應為12萬5,280元，資遣費至多僅有30萬6,762元。

5.加班費：被告係以員工上下班打卡為出勤紀錄，未曾拒絕原告打卡，原告打卡紀錄既無所陳特定日期打卡出勤紀錄，伊無法得知其是否曾在特定日期出勤，且工作規則已公告加班以30分鐘為申請單位，不得計算至分鐘，況依勞動基準法第35條規定連續工作4小時須有30分休息時間，故下班時間屆至後30分方可計算加班時間，復被告禁止員工於排定輪休又再至櫃位出勤，因本有其他輪班員工可供服務，然員工或為自身業績考量而為主客戶結帳，此非勞動事件法第38條即係被告同意執行職務之情形，至多僅能依員工輪休日當日實際工時計算各該假別加班工資方屬合理，再秉持善意將有業績假日上班部分列入加班工資，則統計後如附表二所載，例假

01 日加班費為5 萬6,609 元、休息日加班費最多為6,502 元，
02 另平日加班費部分，並於計算後因106 年4 月加班費1,361
03 元5 年消滅時效於原告111 年5 月6 日請求時已完成，故將
04 加班費12萬6,052 元扣除1,361 元，原告祇得請求12萬4,69
05 1 元。

06 6.110 年6 月至同年8 月薪資差額：系爭專櫃固於此段期間進
07 行裝潢，伊也就原告主張此段期間薪資差額1 萬5,730 元無
08 意見，然伊已於同年5 月初公告並提供微風廣場、信義A9、
09 臺北101 等鄰近櫃位由原告提供勞務，不願前往者也得自行
10 在系統安排休假，並由系爭專櫃店經理確認含原告在內之員
11 工意願後告知主管，原告既選擇請假休息，伊自予尊重而未
12 調派支援其他鄰近櫃位，再依請假規定支付薪資，是原告不
13 得再行請求。

14 7.開立非自願離職證明書：原告係以111 年1 月24日電子郵件
15 自行請辭且表明任職，自非非自願離職而不得請求開立非自
16 願離職證明。

17 (三)並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利
18 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、原告主張自106 年4 月1 日起成立系爭契約，離職前本薪2
20 萬5,024 元（另加伙食津貼2,400 元），其受被告僱傭擔任
21 銷售專員，且被告於系爭交易完成時即110 年11月間確有提
22 供抽成獎金計畫、每月獎勵活動，嗣系爭契約於111 年2 月
23 23日最後工作日後告終止等事實，為被告所不爭，且有106
24 年3 月16日聘僱合約書、109 年1 月3 日聘僱合約書補充文
25 件、110 年12月13日被告感謝信、離職申請書、玉山商銀謝
26 依珊感謝信、勞保與就保投保歷史明細、給付明細、健保投
27 保歷史明細、原告與謝依珊間LINE對話紀錄擷圖、電子郵件
28 、原告勞工退休金提繳異動明細表等附卷可稽（見本院卷一
29 第17頁至第33頁、第111 頁至第127 頁、第157 頁至第158
30 頁；本院卷二第53頁），是此部分事實，首堪認定。

31 四、得心證之理由

01 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
02 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
03 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
04 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事
05 人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命
06 法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有
07 規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得
08 為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者
09 ，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第
10 280 條第1 項自悉。

11 (二)原告應僅係自行終止系爭契約，與勞動基準法第14條第1 項
12 第5 款、第6 款不經預告終止無涉，且就系爭交易是否計入
13 並為抽成獎金計畫、每月獎勵活動之業績獎金發放，亦不成
14 立勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款事由：

15 1.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
16 ，勞工得不經預告終止契約；勞工依此款規定終止契約者，
17 應自知悉其情形之日起，30日內為之。但雇主有此款所定情
18 形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，此觀勞
19 動基準法第14條第1 項第6 款、第2 項自明。另雖有見解謂
20 ：自勞動基準法第14條第1 項第6 款事由可見勞工終止勞動
21 契約時，無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞
22 動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且
23 亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞
24 工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契
25 約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等
26 理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據。然非對話
27 而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生
28 效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限；解除
29 契約之意思表示，不得撤銷，此規定於當事人依法律之規定
30 終止契約者準用之，同觀民法第99條第1 項、第263 條準用
31 第258 條第3 項亦悉。又法定終止權之行使，其發生效力與

否，胥視有無法定終止原因存在。勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110 年度台上字第14號判決要旨參照），且觀前述見解適用事實仍以「已表明致有損害勞工權益之虞」為由終止，是雖勞工欲行使該等終止權，仍應以其終止當下所認原因、事由為前提，合先敘明。

2.原告雖主張被告未給付抽成獎金計畫、每月獎勵活動業績獎金與年終獎金而屬勞動基準法第14條第1 項第5 款事由，以及被告高薪低報而未合法提繳勞工退休金、未給付加班費而屬勞動基準法第14條第1 項第6 款事由，故以上述事由終止系爭契約而屬非自願離職云云。然查：

①自原告111 年2 月17日所填離職申請書、同年1 月24日電子郵件內容以觀（見本院卷一第31頁、第190-7 頁），係表明：因對被告就系爭交易業績最終處理方式難以接受、遺憾，於慎重考慮後提出解除聘僱契約申請、決定請辭，預定111 年2 月23日為最後工作日，遂提前30日向被告預告，且請求被告確認後告知其年假、福利假日數等內容，足見其主觀上係被告未依系爭契約約定（含抽成獎金計畫、每月獎勵活動等）給付薪資報酬為由，自行決定終止之意思表示，要無以被告違反勞動基準法第14條第1 項各款規定予以終止，蓋倘依各款事由終止，自無預告期間終止之要件，從原告知悉預告期間之終止，更徵其對勞動基準法相關終止事由與要件有一定理解，尚不待言。

②復依原告民事追加起訴暨準備 狀所載，可悉其於提起本件訴訟後方要求被告提供出勤紀錄卡以為有無短少加班費或違法要求加班之客觀情事，更稱事後多方請教方發現有違法扣減110 年6 月至同年8 月薪資、勞工退休金與健保應投保級距高薪低報等情形（見本院卷一第140 頁第142 頁），於終止系爭契約之際，當無以該等具體情事主張無訛。至原告固提出臺北市政府單一陳情系統回復信、勞動部網站投保薪資

01 定義及調整時機、違反勞動基準法事業單位及事業主公布總
02 表網頁列印（見本院卷二第13頁、第17頁、第51頁），欲為
03 被告確有未依法給付加班費（至分鐘）、高薪低報等主張，
04 然終止權乃形成權，行使後即生效力，業經本院詳予說明如
05 上，原告亦自承係事後甚提起訴訟後始獲知在案，更未說明
06 有何得逕為請求資遣費之依據（見本院卷二第4頁、第38頁
07 ），至雇主是否優於勞工保險條例規定隨時調整投保級距更
08 與是否違法要屬二事，是其此部分主張應屬臨訟所為，委無
09 足採。

10 ③再原告雖以系爭交易未納入抽成獎金計畫、每月獎勵活動業
11 績獎金之範疇有所不滿而為終止之考量因素，誠如前述。然
12 查：

13 (1)觀諸聘僱合約書補充文件附表1 所示抽成獎金計畫內容、11
14 0 年3 月27日每月獎勵活動營運部通知（見本院卷一第24頁
15 至第25頁、第27頁），第1 條與第2 條全揭示無論團隊或個
16 人項目，均以「個別店櫃銷售營業額」、「每間店櫃及員工
17 月度銷售目標」等文字為判斷標準，營運部通知也以主線（
18 Mainline）、特賣場（Outlet）為不同獎金給付標準之區辨
19 ，堪信抽成獎金計畫、每月獎勵活動等項目確如被告抗辯、
20 電子郵件內容及「公司間及大量銷售政策」所述（見本院卷
21 一第37頁、第190-9 頁至第190-12頁；本院卷二第191 頁至
22 第196 頁），需以在各該店櫃完成之交易者方得列為計算範
23 圍，至為明灼。原告雖主張未見過「公司間及大量銷售政策
24 」文件云云，惟不問該文件乃放置在被告內部官網，被告任
25 一員工均得查閱、點選，且同為原告應遵守範疇乙情，有被
26 告所提內網系統螢幕擷圖、聘僱合約所約：合約未提及之規
27 定一律依被告公布之行政規則、人事規章及相關管理辦法處
28 理等語等彰彰甚明（見本院卷二第197 頁至第199 頁；本院
29 卷一第21頁），況原告主張被告內網僅店經理方可瀏覽，則
30 顯悉有內網之事實，卻旋飾詞否認不知內網存在云云（見本
31 院卷二第341 頁），是其所言，礙難採信。職是，前述抽成

獎金計畫、每月獎勵活動之業績獎金核發，果列為原告與系爭專櫃績效，當以交易於系爭專櫃完成乙節為前提要件，應足認定。

(2)被告抗辯與玉山商銀係以公司間、大量銷售方式完成系爭交易一節，業提出玉山銀行採購案合約協商稿、報價單影本、電子郵件內容等件為佐（見本院卷二第203 頁至第216 頁）；又參被告人員電子郵件內容（見本院卷一153 頁），共60件風衣之系爭交易顯遍布臺北、桃園、新竹、臺中、臺南與高雄，要非全在同櫃甚或原告一人服務招待之情，昭然甚明，此同為原告所不否認（見本院卷二第39頁），自無在系爭專櫃完成交易之可能性，顯與前揭認定之抽成獎金計畫、每月獎勵活動要件不合，是被告所為抗辯，自有一定依憑。

(3)原告固主張系爭交易係在系爭專櫃完成前，遭被告以協助完成訂單、將予更優惠折扣為由要求提供訂購資訊，詎即改由總公司完成交易云云，然所提稱訴外人即被告標準零售及營運經理周莉穎與渠友人對話紀錄擷圖、與店經理對話紀錄擷圖、其各與被告人資及總經理間之錄音譯文，及謝依珊電子郵件內容、原告與謝依珊間對話紀錄擷圖，SOGO專櫃110 年11月排班表（見本院卷一第211 頁至第213 頁、第217 頁至第219 頁、第33頁、第157 頁至第158 頁、第93頁、第557 頁；本院卷二第9 頁至第11頁、第201 頁），至多僅得認定系爭交易非從SOGO百貨交易而係逕與被告交易（含付款、開立發票），且乃企業客戶未能順利向百貨公司要求折扣之結果，遑論原告為系爭交易與謝依珊為試穿事宜、購買件數等進行聯繫時適逢11月中下旬，謝依珊感謝信更直指聯繫期間適逢110 年11月11日至同年月22日止之SOGO百貨週年慶期間，然謝依珊猶於110 年11月17日表示：「折扣方面覺得有點少，可以再爭取一些嗎」、「如果月底前比較可能來得及，但22日只剩3 個工作天，來不及內部會簽」等回應（見本院卷二第201 頁），核與被告所辯相當。況遍觀原告主張更未詳述此部分主張之法律依據，復未提出積極證據以實其說，

01 是此部分主張，當不足憑。

02 3.基上，原告應係以自請離職之方式向被告為終止意思表示而
03 終止系爭契約，要非以勞動基準法第14條第1 項第5 款、第
04 6 款不經預告而為終止，洵堪認定。

05 (三)原告應僅得請求12萬4,691 元之加班費，其餘請求項目、金
06 錢及開立非自願離職證明書，要屬無由：

07 1.非自願離職證明書：系爭契約乃原告自請離職、終止而自11
08 1 年2 月23日起告消滅乙節，已經本院詳予說明如上，要非
09 原告依「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬
10 之勞工不供給充分之工作」、「雇主違反勞動契約或勞工法
11 令，致有損害勞工權益之虞」為由予以終止，是原告請求被
12 告開立離職事由為勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款
13 之非自願離職證明書，自屬無由。

14 2.抽成獎金計畫、每月獎勵活動：系爭交易不符合抽成獎金計
15 畫、每月獎勵活動規定之要件乙情，業由本院說明如(二)2.③
16 所示，是原告此部分請求，洵無足取。

17 3.獎勵金1 萬元：原告雖主張被告因系爭交易允諾提供而為請
18 求，姑不論依原告所陳主張，實未同意受領此等獎勵金（見
19 本院卷二第348 頁），已難遽謂兩造間就此獎勵金之給付契
20 約達成合意之外，參酌被告人員電子郵件內容（見本院卷一
21 第29頁、第153 頁），明確表示係提供「禮券形式」（諸如
22 百貨禮券或郵政禮券）之1 萬元獎勵金，要與「現金」大相
23 逕庭，是原告請求給付之「現金」，更非兩造意思表示合致
24 範疇，自屬無由。

25 4.年終獎金部分：

26 ①原告雖主張於成立系爭契約之際，本約定於當年度12月31日
27 在職者均可獲額外1 個月薪資，109 年度、110 年度年終獎
28 金卻遭被告任意苛扣云云，並提出聘僱合約書、被告零售人
29 員薪資獎金結構明細表、99年4 月被告工作規則，及原告10
30 7 年12月、108 年12月與109 年12月之薪資單等件為佐（見
31 本院卷一第19頁、第41頁、第43頁至第77頁、第79頁至第83

頁)。惟依被告所提109年1月3日聘僱合約補充所載：基本薪酬將增至每年30萬292元分12個月結算支付等內容，以及基本薪酬調整確認同意書更明確告知108年1月1日起將無第13個月年終獎金一節（見本院卷一第190-13頁；本院卷二第25頁），均經原告於109年1月3日簽署確認在案，該聘僱合約補充所載薪資金額全高於前開聘僱合約書約定每月基本薪資1萬7,600元共13個月22萬8,800元、原告所陳109年度薪資計算所得25萬9,233元，原告同不否認有加薪情事（見本院卷二第29頁），堪信被告所陳係將第13個月年終獎金分散至其餘12個月給付乙節，尚非子虛。

②復觀聘僱合約書第3條、零售人員薪資獎金結構明細表第8點所示，原先年終獎金項目約以：「年終獎金：當年度12月31日在職者將額外核給1個月的薪資，並依當年度服務之月數比例給付。中途離職、因個人嚴重疏失遭公司解雇者、或因被勒令離職者，將不給付年終獎金」等內容（見本院卷一第19頁、第41頁），純粹繫屬於「當年度12月31日任職」與否為其主要核發要件，反觀被告嗣變更之制度則改以任職期間比例於各月逐一給付，自難謂有何不利於原告之變更，原告更未具體說明有何民法第247條之1顯失公平情事，是此部分主張，自不足採。

5.加班費差額12萬4,691元，應屬有據：

①據被告工作規則、被告人事規範Burberry New Labor Law Change ,Effective Date :1 April 2017，及歷來排班表所示（見本院卷一第43頁至第77頁、第159頁至第165頁、；本院卷二第389頁至第392頁、第263頁、第55頁至第177頁），不僅區分早午晚班，更揭示確實禁止於排定例假日後猶仍出勤、且加班以30分為申請單位，復需經主管同意方得為之等規範，則在上下班打卡前後確多有為私人事宜處理等情形要非罕見，依聘僱合約前揭約定自受拘束，則在原告部分請求例假日竟以「假日不在完整」為由以8小時計算（見本院卷二第48頁、第65頁），更未扣除晚到時數等情形下，

01 認被告所為計算且自認之加班費金額12萬6,052 元較屬可採
02 。

03 ②又查原告係以111 年5 月6 日民事追加起訴暨準備二狀請求
04 除109 年11月9 日與17日、20日，110 年11月16日與21日以
05 外自106 年4 月至111 年2 月加班費，惟依民法第126 條規
06 定係適用5 年消滅時效，106 年4 月加班費部分於請求時既
07 逾5 年，被告復為時效抗辯，是扣除被告計算該月加班費1,
08 361 元後，原告應得向被告請求12萬4,691 元。

09 6.110 年6 月至同年8 月薪資差額：

10 原告雖主張此段期間系爭專櫃重新裝潢，其無法提供勞務非
11 屬可歸責事由，並提出系爭專櫃群組對話紀錄擷圖（見本院
12 卷一第221 頁；本院卷二第15頁），欲為逕遭要求申請休假
13 之證明，惟該等擷圖不僅祇為部分擷取、無從以上下文推知
14 脈絡，更與被告系爭店櫃經理、人資之電子郵件暨附件排班
15 表呈現出之客觀事實相當（見本院卷二第233 頁至第257 頁
16 ），換言之，該等班表均係先行詢問系爭專櫃各該員工後確
17 認在案，早於110 年5 月2 日即確認各該人等此段期間預計
18 之安排，所供支援工作地點亦與系爭專櫃距離非遠，原告所
19 提擷圖反徵係確認班表後提醒儘速至系統登載之事實，堪認
20 被告抗辯尚屬有憑，原告始終未能提出被告強迫申請休假、
21 事假之積極證據，是其此段期間既未提供勞務而係申請休假
22 、事假，又乏何具體主張被告仍積欠薪資給付之理由與計算
23 方式，其此部分主張，要無足取。

24 (四)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
25 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
26 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
27 3 條第1 項各有明文。被告應給付本件原告上開金額，已如
28 前述，並因屬有確定期限之給付，至遲應自系爭借款契約終
29 止翌日起即負遲延責任。本件原告既係主張利息自民事準備
30 狀繕本送達被告翌日起算，且該書狀係於111 年10月13日
31 送達被告乙節，為被告所不爭（見本院卷二第405 頁），揆

01 諸前揭規定，本件原告主張被告上開應給付之金額，並請求
02 自111 年10月14日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬
03 有據。

04 五、綜上所述，系爭契約於111 年2 月23日係因原告自請離職而
05 終止，非依勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款事由所
06 為，且系爭交易並不構成抽成獎金計畫、每月獎勵活動給付
07 之要件，其所為主張項目及金額，僅有部分加班費可採。從
08 而，原告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第39條與第40
09 條規定，請求：被告應給付原告12萬4,691 元，及自111 年
10 10月14日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應
11 予准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

12 六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告勝訴部分，依勞動事件
13 法第44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣
14 告本件被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。此
15 部分原告雖陳明願供擔保聲請宣告假執行，然其聲請僅係促
16 使法院為職權之發動，爰不另為假執行准駁之諭知。至原告
17 其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
19 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
20 列，併此敘明。

21 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 112 年 1 月 13 日
23 勞動法庭 法 官 黃鈺純

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日
28 書記官 李心怡

29 (附表一：原告主張加班費請求之表格)

30 (附表二：被告抗辯加班費請求之表格)

