

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第153號

原告 林麗娟

訴訟代理人 王韋凱

被告 郁利貿易有限公司

法定代理人 洪玉祥

訴訟代理人 張宇敏

上列當事人間請求給付報酬等事件，本院於民國114年5月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)被告在址設臺北市○○區○○路0段000號台北福華大飯店（下稱福華飯店）租賃1樓櫃位設置服飾專櫃（下稱系爭專櫃），銷售女用服飾，並於民國112年12月5日僱用伊為服飾銷售員，約定伊每月底薪為新臺幣（下同）2萬8000元，伊僅簽員工保密合約書，並未簽訂定期勞動契約。嗣系爭專櫃租賃到期，被告規劃於113年1月31日撤櫃，卻未事先通知伊，即將伊資遣，被告應依2個月薪資計算給付伊資遣費4,933元，及開立「非自願離職書」予伊。

(二)被告對伊提出「銷售營收額以20萬元為分界，20萬元以內，伊可獲得2%作為業績獎金；超過20萬元部分，伊可獲得3%業績獎金」之業績獎金計算方式（下稱系爭業績獎金約定），並未說明需另扣除營收以外之稅費後才予核發，則伊於112年12月5日至同年月31日達成總營收58萬9639元，依上開約定計算伊之業績獎金應為1萬5689元【＝20萬元×2%＋（58萬

9639元－20萬元)×3%】，被告卻以較低之總營收56萬2466元計算，僅撥付1萬4874元業績獎金予伊，少付815元。復伊於113年1月1日至同年月31日達成總營收140萬3984元（下稱系爭113年1月總營收），依上開約定計算伊之業績獎金應為4萬0120元【＝20萬元×2%＋（140萬3984元－20萬元）×3%】，被告卻以：同事以錯誤價格（下稱錯價）售出商品，歸責於伊，自總營收扣1萬9260元；顧客使用福華飯店抵用券買系爭專櫃商品而減少營收轉嫁由伊承擔，自總營收扣1,500元；扣營收以外之稅費等名目苛刻，最後以總營收130萬5186元計算，僅撥付3萬7156元業績獎金予伊，少付2,964元。

(三)被告系爭專櫃於113年1月8日舉辦促銷活動，原規劃「商品售價1萬元以上且成交價大於原訂價3折以上之商品」，顧客每消費1萬元，即可折抵600元，惟被告亦需參與福華飯店同步舉行之促銷活動，致商品有雙重折扣之優惠，故被告促銷活動改為僅按福華飯店要求之條件辦理，取消提供顧客上開折抵600元之規劃，改作為員工額外的業績獎金（下稱額外獎金），於月底統計績效時兩造均分，因情形特殊，歷次商品售出前，伊均有向被告請示確認售價、折數，並獲同意後才售出，則依系爭113年1月總營收計算額外獎金為2萬2200元，兩造均分後伊應得1萬1000元，被告僅分別給付3,072元、1,200元予伊，仍有6,828元未支付。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費，依勞基法第21條第1項規定請求短少之業績獎金及額外獎金，依勞基法第19條規定、就業保險法第25條第3項規定請求開立「非自願離職證明」等語。並聲明：被告應給付原告1萬5540元（＝資遣費4,933元＋業績獎金815元＋2,964元＋額外獎金6,828元），及自113年2月19日起至清償日止以週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告於112年12月5日至113年1月31日（共58天）擔任伊與福華飯店封館特拍合約檔期之短期銷售人員。伊於104徵才網站載明職缺為福華名品封館檔期銷售，原告主動

投遞履歷應徵此職缺，面試時伊清楚明確說明此職缺為短約封館檔期銷售，勞雇關係至檔期結束，並詳細說明薪資、獎金制度，薪資說明（下稱系爭薪資說明）一式兩份，載明業績獎金核算標準，業績認列是以未稅團績（即團體業績扣除5%營業稅），並扣除福華飯店cashback（即活動回饋）廠商不得請款之金額，經原告詳閱且同意並親簽，兩造各留存一份，勞動條件經雙方合意，此拍賣檔期定期勞動契約即成立，伊於113年1月8日通知原告確切撤櫃時間為113年1月31日晚上8時，並接獲原告收訊回覆，故113年1月31日伊與福華飯店拍賣合約到期，兩造之勞雇關係亦終止，非屬資遣，伊無支付資遣費之責任，原告要求伊開立非自願離職證明，亦與實際離職事由不相符。又原告於113年1月8日電話中向伊提出，當月系爭專櫃自辦萬送600元促銷活動，原告若未依該促銷活動送出優惠，希望從中分得部分，伊本可斷然回絕，然考量勞雇融洽為要，且此不合理法特例將隨短拍檔期結束而止，就勉為其難接受原告請求，並就原告要求此額外獎金定案為：600元須先扣除讓價（即客人殺價），伊實際多入帳（利潤）部分（即扣除福華抽成20%~25%，伊始有利潤），原告可分得該利潤一半（下稱系爭額外獎金約定）。系爭專櫃因為短天期檔期拍賣，未如正櫃配有電腦，而係改為櫃員手寫銷售日報，再由公司內勤人員依報表輸入POS系統，特拍商品並貼色標以區分折扣，且由系統鎖定折扣，讓、溢價清楚可辨。伊已依系爭薪資說明及系爭額外獎金約定給付原告業績獎金及額外獎金，並無短少，純為原告個人主觀認定致計算偏差等語。並聲明：駁回原告之訴。

三、得心證之理由：

（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，民事訴訟法第277條前段定有明文，是主張權利存在之人就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事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。

（二）兩造間勞動契約是否為定期契約：

01 1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期
02 性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為
03 不定期契約，勞基法第9條第1項定有明文。又本法第9條第1
04 項所稱臨時性、短期性、季節性及特定性工作，依下列規定
05 認定之：一、臨時性工作：係指無法預期之非繼續性工作，
06 其工作期間在6個月以內者。二、短期性工作：係指可預期
07 於6個月內完成之非繼續性工作。三、季節性工作：係指受
08 季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其
09 工作期間在9個月以內者。四、特定性工作：係指可在特定
10 期間完成之非繼續性工作。其工作期間超過1年者，應報請
11 主管機關核備，勞基法施行細則第6條亦有明文。勞基法所
12 稱「非繼續性工作」係指雇主非有意持續維持之經濟活動，
13 而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作而言。又依勞基
14 法之立法原旨，該法第9條所稱「短期性工作」是謂工作標
15 的可於預見期間完成，完成後別無同樣工作標的者（行政院
16 勞工委員會（89）台勞資二字第0011362號書函參照）。

17 2.原告主張被告於112年12月5日僱用其為服飾銷售員，招聘及
18 面試時未告知其福華飯店檔期起訖日期，且於112年11月17
19 日先派駐其在新光三越A4館工作，撤櫃通知不代表資遣或工
20 作契約期滿，被告應依勞基法第17條、第19條、勞退條例第
21 12條第1項、就業保險法第25條第3項規定給付資遣費4,933
22 元、開立「非自願離職證明」予其云云，被告雖不爭執有於
23 112年12月5日僱用原告擔任系爭專櫃銷售員之事實，惟原告
24 其餘主張均為被告所否認，並以前開情詞置辯。則查：

25 (1)原告主張上開事實，固提出員工保密合約書、2家百貨公司
26 （SOGO、福華）月休班時注意事項暨「百貨櫃員工工作簡要
27 說明」2份等件為證（見本院卷第13、219至225頁），並稱
28 ：被告錄取伊，說要簽員工保密合約書，伊就簽了；伊提出
29 另2份資料是要說明被告從來沒有正式的書面契約說明工作
30 起訖日期等語（見本院卷第273至274頁），惟原告前揭所提
31 資料僅得證明原告任職期間負有保密義務及工作時應注意事

01 項等情，尚難執此逕認兩造間之勞動契約內容。而就被告抗
02 辯兩造間為定期勞動契約，契約至系爭專櫃檔期結束即終止
03 部分，據被告陳稱：伊都會與百貨公司簽意向書，百貨公司
04 再補給伊特賣活動申請書臨時合約，伊應該是簽意向書後再
05 在104網站放應徵福華名品1樓專櫃封館檔之資料，面試時會
06 說明福華跟伊簽2個月封館合約，112年12月和113年1月，並
07 解說薪資如系爭薪資說明，兩造沒有正式書面，但面試時有
08 說明是福華的短期銷售，到檔期結束就結束，跟正式的櫃位
09 不一樣；原告來應徵福華封館銷售，但原告應答流暢，也在
10 精品店待過，剛好伊在新光三越A4館有新櫃位，所以詢問原
11 告意願，派駐任職，但原告從11月17日上班2、3天，說完全
12 沒有人潮，不想做，所以先斷開，先把新光三越A4館工作結
13 束掉，維持原本應徵福華封館檔期銷售，所以才會在12月依
14 短期銷售之職缺到福華飯店上班，系爭專櫃是12月5日正式
15 開賣，才有刷卡紀錄，所以原告銷售職務就是維持福華封館
16 檔期銷售；因福華113年2、3月檔期已給別人，所以依短期
17 合約113年1月31日要撤櫃，伊有通知原告等語，並提出福華
18 名品特賣活動申請書（臨時合約）、104網站應徵資料、對
19 話紀錄截圖等件為證（見本院卷第181至183、273至275
20 頁），復觀諸上開資料，可知被告與福華飯店係就112年12
21 月1日起至113年1月31日止在1樓專櫃特賣進口女裝簽約，簽
22 約後被告在104網站上應徵職務為：福華名品1樓名品專櫃封
23 館檔-銷售高手-義大利精品，被告亦有於113年1月8日以訊
24 息通知原告撤櫃日期係113年1月31日晚上8時，原告對該訊
25 息回覆「了解」等語等情，佐以原告當庭陳稱：被告錄取伊
26 要去他們的櫃點福華賣衣服等語（見本院卷第273頁），堪
27 認兩造係就被告在福華飯店系爭專櫃之短期特賣檔期成立定
28 期勞動契約，被告此部分所辯，核屬可採。又原告雖以被告
29 先派駐其在新光三越A4館主張非定期契約云云，然觀諸原告
30 之勞工退休金提繳異動查詢資料（見本院卷第127頁），原
31 告於112年11月17日經雇主即被告提繳退休金，於同年月21

01 日即停繳，復於同年12月5日雇主即被告再提繳退休金，於
02 113年1月31日停繳等情，核與被告上開當庭所陳內容相符，
03 原告當庭亦稱：（問：新光三越A4館工作是你主動跟被告說
04 人潮太少不想做）是，新光三越A4館被告也是6個月就結束
05 掉，並非長期櫃位等語（見本院卷第275頁），足認兩造就
06 新光三越A4館之勞動契約應已在112年11月21日合意終止，
07 且與原告原本應徵之系爭專櫃工作並無關係，原告主張兩造
08 間成立不定期之勞動契約云云，委無可取。

09 (2)依上所述，兩造間之勞動契約既為定期契約，自應於契約期
10 間屆滿之113年1月31日而失效。而依勞基法第18條規定，定
11 期勞動契約期滿離職者，不得向雇主請求資遣費，故原告依
12 法自不得請求被告給付資遣費4,933元。

13 (3)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
14 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
15 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
16 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
17 職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。本
18 件原告是因定期勞動契約期滿而離職，已如前述，並不符合
19 就業保險法所稱非自願離職的情形，原告亦稱被告沒有勞基
20 法第11條終止勞動契約之情況等語（見本院卷第245頁），故
21 原告請求被告開立非自願離職證明，亦無所據，應予駁回。

22 (三)原告請求業績獎金及額外獎金差額部分：

23 原告主張被告未依系爭業績獎金約定、兩造約定之額外獎金
24 內容給付，短少給付其112年12月業績獎金815元、113年1月
25 業績獎金2,964元及額外獎金6,828元云云，固提出112年12
26 月及113年1月薪資單、存摺內頁、兩造對話截圖、113年1月
27 份銷售日報表（下稱系爭日報表）、銷售日報等件為證（見
28 本院卷第129至167頁），惟為被告所否認，並以前詞置辯。
29 則查：

30 1.被告不否認兩造有約定：銷售營收額以20萬元為分界，20萬
31 元以內原告可獲得2%作為業績獎金，超過20萬元部分原告可

01 獲得3%作為業績獎金之內容，但抗辯前揭約定之業績即銷售
02 營收額係以「未稅團績（即團體業績扣除5%營業稅），並扣
03 除福華飯店cashback（即活動回饋）廠商不得請款之金額後
04 計算之，業據被告提出系爭薪資說明為證（見本院卷第281
05 至283頁），原告亦自承被告所提系爭薪資說明上「林麗娟
06 」之簽名為其親簽之事實，原告雖稱：當天要教育訓練，有
07 跟伊講別人薪資2萬6000元，伊2萬8000元，也跟伊講2%、
08 3%，但沒有講未稅、CB卷，不能轉嫁到員工身上等語，然觀
09 諸原告當庭提出其留存之薪資說明，除最下方無「閱畢簽章
10 欄」，其餘內容均與被告提出系爭薪資說明之內容相同，而
11 系爭薪資說明上就業績獎金部分已記載：「（未稅團績.扣除
12 CB...不得請款之金額）」、「2%(~20萬)3%(20萬~)」、「Ca
13 shBack扣除率：依櫃點.檔期規範」、「DH/A4：CB-2%、HW：
14 CB-券*50%.（依館方規範）」、「讓價扣除率：依現況」等
15 內容，核與被告所述相符，而系爭薪資說明既為原告所簽並
16 留存一份，佐以原告有多年銷售服飾之經驗，實難對被告抗
17 辯之業績獎金計算方式諉為不知，是被告所辯，實非空言。
18 復兩造既以團體業績計算業績獎金，原告亦不否認系爭專櫃
19 除其尚有另名銷售員，則不論團體中何成員發生錯價，被告
20 在計算團體業績時扣除該部分營收，自難認有何原告主張之
21 苛扣情事。又被告就渠已依系爭薪資說明方式計算原告112
22 年12月、113年1月之業績獎金並給付原告等情，業據被告提
23 出原告之薪資條（附業績獎金說明算式）、福華業績表、錯
24 價之POS系統截圖、門市銷售收款日報表、對帳單、113年1
25 月5日銷售日報等件為證（見本院卷第189至197、373至381
26 頁），並以書狀及當庭陳述明確，核屬有據，堪可採信。原
27 告就其主張被告短少給付業績獎金，未能舉證證明主張，此
28 部分請求自無理由。

29 2.原告主張額外獎金部分，據原告陳稱：當時伊在電話裡和被
30 告訴訟代理人講：因為公司要給客人買萬送600元，伊們對
31 分，這個條件是在3折以上才有算，所以伊提出證7即系爭日

01 報表（本院卷第139至140頁）的計算方式，就是依照此約定
02 來算等語（見本院卷第363頁），而被告不否認原告有於113
03 年1月8日電話中提出上開要求，惟辯稱：系爭專櫃商品有色
04 標，有3至6折，當月的促銷活動是消費單筆滿萬送600元（累
05 贈），600元可現抵，但3折的商品因為很低了所以不列入計
06 算，電話中伊有跟原告說要扣除讓價，讓價是指給客人額外
07 折扣，如原告系爭日報表(9)原定價是5萬5200元，公司電腦
08 已鎖價是5折商品，但原告以4折成交，如果當初原告以5折
09 賣2萬7600元，萬送600元活動可以送客人1,200元，這1,200
10 元要扣除福華飯店的抽成，才是伊實際多拿到的金額，原告
11 以4折賣2萬2080元，根本就沒有多賣，這筆可以算業績，但
12 不能算分潤，因為被告沒有「潤」，所以原告沒得分等語
13 （見本院卷第363頁），又被告就渠已依上開說明方式計算
14 原告113年1月額外獎金並給付原告等情，提出前揭薪資條、
15 臨時合約、溢收對照清單說明（附折扣異動、讓價金額）、
16 POS系統截圖（標註折扣異動、讓價金額）銷售日報等件為
17 證（見本院卷第181、297至355頁）；復觀被告前提出渠與
18 福華飯店之臨時合約確有記載「正品、9折、8-6折、5折
19 （含）以下、特價品」等不同商品之抽成數，是被告所辯，實
20 屬有據。原告就其主張被告未說明額外獎金有前揭讓價、扣
21 抽成之情形，而應依其所提系爭日報表之計算方式計算額外
22 獎金等節，僅稱：當時是電話講的等語，未能提出證據證明
23 此部分主張為真實，是原告請求被告給付短少之額外獎金
24 6,828元，亦屬無據，無從准許。

25 四、綜上所述，原告依勞基法第17條、第19條、第21條第1項、
26 勞退條例第12條第1項、就業保險法第25條第3項等規定，請
27 求被告應給付資遣費4,933元、業績獎金及額外獎金共計1萬
28 5540元，及自113年2月19日起至清償日止以週年利率5%計算
29 之利息，及開立非自願離職證明，均無理由，應予駁回。

30 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
31 審酌後，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論駁，附此敘

01 明。

02 六、原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

04 勞動法庭 法 官 顧仁彧

05 以上正本係照原本作成。

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

09 書記官 葉佳昕