臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第319號

原　　告　紀孟瑤
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　張軒豪律師
　　莊鎔瑋律師
複 代理 人　黃湲律師
被　　告　樂活酒窖股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林怡文
訴訟代理人　張嘉予律師
　　張祐寧律師
　　鄭育穎律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年8月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣68萬6725元，及自民國114年9月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應開立如附表二所示之服務證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔80%，餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣68萬6725元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張被告積欠其工資及資遣費，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定、兩造間勞動契約約定，請求被告給付新臺幣（下同）121萬1296元，並依勞動基準法

（下稱勞基法）第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明書等語（見本院卷一第11頁）。嗣迭經變更，於民國115年7月22日減縮請求金額為92萬8417元（見本院卷二第81頁），依民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應予准許。

二、原告主張：伊自102年3月12日起受僱於被告，擔任銷售人員，每月底薪為4萬7000元，兩造並有銷售獎金之約定。詎被告於113年11月起，以伊所負責客戶即訴外人萬寶隆洋酒有限公司（下稱萬寶隆公司）發生訂單支票跳票為由，苛扣銷售獎金如附表一所示，共計17萬9701元，伊遂於114年6月19日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約。被告除積欠伊上開銷售獎金17萬9701元及資遣費69萬1800元，另有伊離職前已完成但尚未結算之訂單銷售獎金5萬6916元未付。爰依附表一所示之請求權基礎請求被告給付各編號所示之金額，再依勞基法第19條、就保法第11條第3項規定請求被告開立非自願離職證明等語。聲明：㈠被告應給付原告92萬8417元，暨起訴狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應開立如附表二所示之服務證明書予原告。

三、被告則以：原告所負責客戶萬寶隆公司於113年8、9月間向伊訂購商品，共計346萬5240元（下稱系爭訂單），由萬寶隆公司於同年11月4日及20日交付支票4紙給付價金（下稱系爭支票）。惟系爭支票於113年12月2日跳票，伊本無須發放系爭訂單之銷售獎金予原告。惟因伊會計誤以為系爭訂單款項已入帳，而核發銷售獎金16萬600元予原告，伊自得逐月自原告應領之銷售獎金中扣除。何況銷售獎金亦非屬工資，原告自不得依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約、請求給付資遣費、開立非自願離職證明書。縱認原告得請求系爭訂單之銷售獎金，亦僅得請求系爭訂單獲萬寶隆公司付款144萬5200元部分之銷售獎金3萬7242元。又原告離職前尚未執行完畢之訂單，不得請求銷售獎金；倘認原

告該部分請求有理由，原告亦僅得請求2萬8458元。另伊前受衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）追繳原告補充保險費2萬636元，減去伊誤扣原告銷售獎金1萬9101元後，尚有1535元差額亦可與原告之請求主張抵銷等語為辯。聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造均不爭執：

（一）原告自102年3月12日起受僱於被告，擔任銷售人員；原告最後工作日為114年6月19日，該時原告月薪底薪為4萬7000元（見本院卷一第218頁）。

（二）原告於114年6月19日以電子郵件依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，有電子郵件影本在卷可證（見本院卷一第41頁）。

五、本院之判斷

（一）原告主張銷售獎金為其工資之一部，被告則抗辯銷售獎金係勉勵、嘉許員工之恩惠性給予，查：

1、按勞動基準法上之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之，同法第2條第3款定有明文。其中所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「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，倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。

2、依據被告所提出之獎金計績計算方式表格（見本卷一第301頁），可知被告銷售獎金之計算，係以當月成功收款入帳之總銷售額，扣除銷售成本、銷售人員當月薪資3倍、刷卡成本後，計算出「計績金額」，再以不同之「計績金

額」核算銷售獎金之比例，於2個月後發放銷售獎金。

3、原告並主張，被告每月均固定就其業績數額，按照上開標準發放銷售獎金，此部分亦有被告所提出原告112年7月至114年6月業績獎金結算表在卷可證（見本院卷一第303-326頁）。

4、由上足認，被告之銷售獎金乃原告提供勞務後，被告即依上開計算方式，按照原告業績數額，依上開標準發給。被告並不可任意決定不予發給，亦非任意決定發給金額之數額，堪認銷售獎金係原告提供勞務給付所得之報酬，具有「勞務對價性」。且被告於原告任職期間，均有按照上開標準發給銷售獎金，亦有「經常性給與」之性質。

5、是以，原告主張銷售獎金屬其提供勞務之對價，而具工資之性質，應屬可採。被告抗辯銷售獎金屬恩惠性給與，即無理由。

（二）原告主張被告短付附表一編號1至5所示銷售獎金共計17萬9701元並請求被告如數給付，查：

1、依據被告所提出原告113年11月至114年3月之銷售獎金明細，原告113年11月至114年3月銷售獎金金額分別為7萬8454元、7萬4443元、8萬3921元、1萬597元、11萬7884元（代扣5%所得稅後為11萬1990元，見本院卷一第319-323頁）。然被告僅分別依序給付3萬9227元、3萬7222元、4萬1961元、5萬2999元、5萬5995元，差額如附表一編號1至5，有原告薪資帳戶對帳單影本在卷可證（見本院卷一第81-83頁），此亦為被告所不爭執。

2、被告抗辯因萬寶隆公司系爭訂單跳票，原告不得領取系爭訂單銷售獎金，查：

⑴被告抗辯原告所負責之客戶萬寶隆公司，於113年8、9月之系爭訂單（金額為346萬5420元），萬寶隆公司用以支付價金之系爭支票於113年12月2日跳票等節，有被告與萬寶隆公司所共同出具之利息豁免協議書影本在卷為憑（見本院卷一第195-197頁），復為原告所不爭執。可認系爭

訂單萬寶隆公司確實未於113年12月2日如期付款，且金額達346萬5420元等情。

⑵被告並據此抗辯，銷售獎金之發放係以業績金額所有帳款收妥為發放條件，因其會計人員收受系爭支票後，誤認系爭訂單帳款已入帳，而誤發系爭訂單銷售獎金16萬600元予原告；原告則主張，依據以往被告作業流程，倘客戶以支票付款，被告於收受支票當日即認列帳款已收受並核發銷售獎金予業務人員等語。查：

①被告抗辯其當月成立之一般（非預購）訂單，無論何時收帳入款，均算入該月業績，於各月終結時，其系統會產生「業務利潤分析表」，由其財務部門依該表預估如全數貨款入帳，銷售人員所得領取之銷售獎金並製作清冊，待各月業績之訂單均執行完成、貨款全數收齊方發放銷售獎金予銷售人員；又因其多與客戶約定其開立發票後客戶於次月起算45日付款，故其均於訂單成立後下2個月之20日統一發放銷售獎金。

②而依上開被告所提出之獎金計績計算方式表格（見本卷一第301頁），其上確實記載「於二個月後發放獎金」等詞。且再依據被告所提出原告之銷售獎金核發清冊（見本院卷一第283-286頁），可見被告多於次2月之20日發放銷售獎金，並於清冊上註明款項收齊之日期。另參以原告於本院審理時亦自陳：「（被告）…收妥貨款後原則上獎金是隔2月的20日發放。若沒有收齊則會在款項收齊後的當日或隔幾日發放…。（原告）程序上確實如被告所述」等語（見本院卷二第11頁）。由此可認，被告抗辯其銷售獎金，係於訂單金額帳款均收訖後發放等節，應屬可採。

⑶原告另主張，系爭訂單雖因萬寶隆公司系爭支票跳票未獲如期付款，然萬寶隆公司事後已給付貨款144萬5200元，剩餘款項202萬220元被告亦同意由萬寶隆公司以貨品抵償等語。查：

①萬寶隆公司分別於113年12月27日、同年12月31日、114年

2月28日、114年3月31日分別匯款50萬元、49萬5200元、15萬元、30萬元予被告，共計144萬5200元；萬寶隆公司並於114年5月、114年7月，與被告協商以先前向被告購買之商品或其他酒款，以銷貨退回方式折抵金額，共計202萬220元等情，有上開利息豁免協議書影本在卷為憑（見本院卷一第195-197頁）。

②依前所述，被告銷售獎金之發放，以訂單「金額收訖」為要件。而系爭訂單經被告與萬寶隆公司商議，由萬寶隆公司給付144萬5200元，其他202萬220元則由萬寶隆公司以向被告購買之商品或其他酒款，依銷貨退回方式折抵金額。是系爭訂單完成時，被告所收訖之帳款，僅144萬5200元，原告自僅能請求該金額核算之銷售獎金。

③原告雖主張系爭訂單202萬220元，被告與萬寶隆公司合意由萬寶隆公司給付購買商品或其他酒款以代原約定之金錢給付，仍屬代物清償之情形。然被告與萬寶隆公司談妥由萬寶隆公司以商品代金錢給付，該部分即非屬「金額收訖」之情形，而與被告發放銷售獎金之要件不符。原告此部分主張，即難認有據。

⑷被告抗辯系爭訂單若以萬寶隆公司現金支付144萬5200元核算銷售獎金，為3萬7242元，並提出其計算方式為證（見本院卷一第471頁），原告對該計算方式亦未予爭執，自堪採信。因此，系爭訂單原告得領取之銷售獎金為3萬7242元。

3、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。又抵銷，應以意思表示，向他方為之，其相互間之債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條、第335條第1項定有明文。查：

⑴被告抗辯原告不得領取系爭訂單之銷售獎金，且其遭健保署追繳原告112年度「高額獎金補充保險費」2萬636元，

其均得向原告主張扣除或抵銷，其因此按月自原告之銷售獎金中扣除半數，數額如附表一編號1至5所示。

⑵依上所述，系爭訂單原告得領取之銷售獎金為3萬7242元，原告就超過上開金額所領取之銷售獎金12萬3358元（計算式為：12萬600元－3萬7242元＝12萬3358元），自屬不當得利，被告即得請求原告返還。

⑶按第一類至第四類及第六類保險對象有下列各類所得，應依規定之補充保險費率計收補充保險費，由扣費義務人於給付時扣取，並於給付日之次月底前向保險人繳納。但單次給付金額逾新臺幣1000萬元之部分及未達一定金額者，免予扣取：□所屬投保單位給付全年累計逾當月投保金額四倍部分之獎金，全民健康保險法第31條第1項第1款定有明文。被告抗辯其遭健保署追繳原告112年度「高額獎金補充保險費」2萬636元並已繳納等情，有通知文件及繳納證明在卷（見本院卷一第203頁、第409頁）。上開金額被告亦得請求原告返還。

⑷依此，被告得請求原告返還14萬3994元（計算式為：12萬3358元＋2萬636元＝14萬3994元），其就此抗辯與原告其他得請求之銷售獎金互為抵銷，應屬有據。

4、由上，被告得向原告主張抵銷、扣除之金額僅為14萬3994元，然依附表一編號1至5，被告所扣取原告銷售獎金金額為17萬9701元，其差額3萬5707元（計算式為：17萬9701元－14萬3994元＝3萬5707元），自仍屬被告未足額給付。因此原告主張被告短付銷售獎金3萬5707元並請求被告如數給付，為有理由。逾此金額之主張，則屬無據。

（三）原告主張因被告短付銷售獎金，於114年6月19日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，查：

1、按工資應全額直接給付勞工，雇主不依勞動契約給付工作報酬、或違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，勞工得不經預告終止契約，為勞基法第22條第2項、第14條第1項第5款、第6款規定甚明。

2、而被告短付屬於工資之銷售獎金3萬5707元，自屬於違反兩造勞動契約之約定、勞基法第22條第2項之工資全額給付原則。是原告主張於114年6月19日，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，向被告終止兩造間勞動契約，即核屬有據，兩造勞動契約應於該日經原告合法終止。

（四）原告主張被告應給付資遣費69萬1800元，查：

1、依據勞退條例第12條第1項之規定，勞工適用該條例之退休金制度與工作年資者，於勞動契約依勞基法第14條終止時，其資遣費由雇主依該條規定之計算方式發給。本件原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，自得依上開規定請求被告給付資遣費。

2、又依勞退條例上開規定，資遣費之計算，按勞工工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資。而平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞動基準法第2條第4款定有明文。而在計算資遣費時，須以月份計算平均工資，此時1個月之平均工資（下稱月平均工資），應以勞工退休日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數，再按每月以30日計算。又上述所得工資總額，是指應得工資總額，亦即在該6個月內所取得工資請求權之工資總額。此金額並非以工資給付日為判斷之依據，亦非以該6個月內實際取得之工資總額計算

3、原告離職前6個月，為113年12月18日至114年6月19日，共183日。原告於114年1月至6月所應得之工資分別為13萬921元、5萬7597元、16萬4884元、12萬6621元、9萬901元、3萬6357元（底薪加計銷售獎金，見本院卷一第47頁、第55頁、第214頁、第286頁）。而原告於113年12月18日至31日所應得之工資則為5萬4589元（見本院卷一第48頁、第56頁，計算式為：12萬875元÷31×14＝5萬4589元，元以下四捨五入）。故原告於終止勞動契約前6個月內所得工資

為66萬1870元（計算式為：5萬4589元＋13萬921元＋5萬7597元＋16萬4884元＋12萬6621元＋9萬901元＋3萬6357元），月平均工資為10萬8503元（計算式為：66萬1870元÷183×30＝10萬8503元，元以下四捨五入）。

4、又原告任職起日為102年3月12日，至兩造勞動契約終止日即114年6月19日止，其年資為12年3月又8日，新制資遣基數為6。是原告得請求被告給付之資遣費為65萬1018元（計算式為：10萬8503元×新制資遣基數6＝65萬1018元），超過此金額之資遣費請求，為無理由。

（五）原告請求被告給付離職前已完成但尚未結算之訂單銷售獎金5萬6916元，查：

1、原告主張其114年6月19日終止兩造勞動契約時，尚有已完成然未結算銷售獎金之訂單，金額為954萬1438元，固提出未結案訂購明細日報表為證（見本院卷一第85-124頁）。

2、被告則抗辯，上開原告所謂已完成然未結算銷售獎金之訂單，屬預購之訂單，於客戶先行付款後，被告方會向廠商訂貨。待廠商出貨、貨品交付與客戶後，訂單方屬完成，被告始得依據向廠商付款時之匯率、成本核算銷售獎金。且此部分訂單在客戶付款後，仍需銷售人員處理客戶聯繫、出貨、交貨等程序。僅過往其在銷售人員離職後，視其離職後，對於現任人員提供協助之貢獻程度核給部分獎金等語。

3、查原告對於被告所辯稱，預購之訂單雖客戶先行付款，然仍需待被告訂貨、廠商出貨、貨品交付與客戶後，方核算銷售獎金乙節未予爭執（見本院卷二第11頁）。可見被告所辯稱，預購之訂單在客戶付款後，後續仍需銷售人員處理客戶聯繫、出貨、交貨等事宜，應屬有據。則就原告終止兩造勞動契約後，因已無法提供上開客戶聯繫、出貨、交貨之勞務，是否已可向被告請求該部分訂單之銷售獎金，已非無疑。

4、何況，被告所辯，其過往在銷售人員離職後，僅視銷售人員其離職後，對於現任人員提供協助之貢獻程度核給部分獎金，原告未予爭執。可見此部分之給付，亦非離職銷售人員只要有對未完成訂單給予協助，被告即按照標準發放一定金額。其性質應屬勉勵、嘉許性質之給付，原告自無請求權。

5、依此，原告依據兩造間勞動契約，請求被告給付離職前已完成但尚未結算之訂單銷售獎金5萬6916元，即難認有據。

（六）按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。本件原告已於114年6月19日合法依據勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契約，已如前述。故原告依上開規定請求被告開立如附表二所示服務證明書，自應予准許。

（七）據此，原告得向被告請求給付之金額為68萬6725元（計算式：短付銷售獎金3萬5707元＋資遣費65萬1018元＝68萬6725元）。又原告請求被告資遣費、銷售獎金差額，均屬有確定期限之給付。原告請求加計自起訴狀繕本送達被告之翌日起（即自114年9月23日起，見本院卷一第145頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，核與民法第203條、第229條第1項、第233條第1項前段規定相符，亦應予准許。

六、綜上所述，原告依據附表一所示請求權基礎，請求被告給付萬92萬8417元及利息，應以其中請求68萬6725元，及自114年9月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息為有理由；原告依勞基法第19條請求被告開立，亦為有理由，均應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件就原告請求被告給付金錢並勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項規定宣告被告預供相當擔保金額得免為假執行。

八、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要。

九、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　陳乃翊

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　林泊欣

附表一

編號	項目	請求金額（新臺幣）	請求權基礎
1	113年11月銷售獎金	3萬9227元	兩造間勞動契約
2	113年12月銷售獎金	3萬7221元	
3	114年1月銷售獎金	4萬1960元	
4	114年2月銷售獎金	5298元	
5	114年3月銷售獎金	5萬5995元	
小計		17萬9701元	
6	未結算之銷售獎金	5萬6916元	兩造間勞動契約
7	資遣費	69萬1800元	勞工退休金條例第12條
合計		92萬8417元	

附表二

載有原告紀孟瑤姓名、性別、出生年月日、國民身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國114年6月19日及離職事由記載為勞動基準法第14條第1項第5、6款