

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第78號

上訴人 翊利得資訊科技有限公司

法定代理人 邱月香

訴訟代理人 劉韋廷律師

複代理人 黃金昌律師

訴訟代理人 吳佩軒律師

被上訴人 謝翔至

訴訟代理人 林哲健律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年4月30日臺灣臺北地方法院107年度勞訴字第312號第一審判決提起上訴，本院於110年2月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊於民國100年7月11日任職於上訴人擔任中區業務代表，負責電腦文書繪圖技能認證試券銷售業務，兩造約定每月月薪新臺幣（下同）3萬0,300元，每月另有特支費6,000元（原為3,000元，自106年2月6日後調整為6,000元）、主管加給5,000元及業績獎金，業績獎金計算方式於102年7月前係以契約張數搭配不同銷售認證產品計算，102年7月起改依「翊利得業務辦法」計算，前開業務辦法分別於104年3月30日、105年2月18日、106年2月6日修正（下分稱104年、105年、106年業務辦法），上訴人積欠伊101年至106年業績獎金共41萬6,714元尚未給付。又伊於106年10月1日至107年8月12日經上訴人同意申請育嬰假留職停薪，嗣於留職停薪期間，伊經業務部主管甲○○通知，上訴人拒絕給付員工薪資，伊乃與同事即甲○○、謝承恩、邱崧軒於107年7月10日申請勞資爭議調解，上訴人於同年8月10日調解時拒絕伊於留職停薪期滿後復職，預示拒絕伊提供勞務及未依勞

動契約給付工作報酬，伊於107年10月30日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造勞動契約，以本案起訴狀之送達為前開終止意思表示之通知。兩造間勞動契約既經終止，上訴人應給付伊：(1)107年8月13日至同年10月30日薪資7萬8,780元（下稱系爭薪資）。(2)101年至106年業績獎金41萬6,714元。(3)資遣費9萬7,535元。為此爰依兩造勞動契約、104年業務辦法及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起本件訴訟，並聲明：(一)上訴人應給付被上訴人59萬3,029元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：被上訴人係於106年間自願離職，兩造間勞動契約於斯時已終止，且被上訴人自107年8月13日至同年10月30日期間未曾提供任何勞務，是其請求伊給付資遣費及系爭薪資，自屬無據。縱認兩造間勞動契約未於106年間終止，被上訴人自107年8月13日起未提供勞務，亦未到上班處所出勤，已有無故曠職3日情事，伊得依勞基法第12條第1項第6款規定不經預告終止勞動契約，被上訴人於107年10月30日依勞基法第14條第1項第5款所為終止並不合法，其請求資遣費及系爭薪資，亦屬無據。又被上訴人於勞資爭議調解時多次請求資遣費，可認被上訴人於調解時已終止勞動契約而無繼續提供勞務之意思，自不得請求系爭薪資，且被上訴人所得請求資遣費之工作年資，應扣除107年8月13日至同年10月30日期間。另除104年業務辦法外，其餘業務辦法均未經伊總經理簽核，且104年業務辦法未經伊負責人簽核同意自未生效，縱認104年業務辦法已生效，104年業務辦法第5點規定業務人員應將收取之款項全數結清，方得請求核發業績獎金，被上訴人提出業績結算資料未經伊簽認，非最終確定之業績數額，且被上訴人亦未舉證應收款項已收齊，被上訴人主張伊積欠業績獎金，自屬無據。此外，業績獎金性質為勞基法施行細則第10條第1項第1款規定之「紅利」，為獎勵

01 性、恩惠性給與，伊虧損連年，並無盈餘可得分配與被上訴
02 人等語，資為抗辯。

03 三、原審就被上訴人之請求，判決上訴人應給付被上訴人27萬9,
04 516元（即系爭薪資7萬8,780元、資遣費9萬7,535元及如附
05 表所示之104年5月至同年12月之業績獎金10萬3,201元），
06 及自107年11月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息。駁回被上訴人其餘之請求。上訴人就其敗訴部分不服，
08 提起上訴，上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)
09 上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁
10 回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回（被上訴人於原審敗訴
11 部分即原審駁回被上訴人業績獎金逾10萬3,201元本息部分
12 之請求，未據其聲明不服，非本院審理範圍）。

13 四、兩造不爭執事項（見本院卷第57頁）

14 (一)被上訴人自100年7月11日起受僱於上訴人，擔任中區業務代
15 表，每月薪資3萬0,300元。

16 (二)兩造不爭執104年業務辦法之形式上真正（見原審卷一第1
17 7、264頁）。

18 (三)兩造不爭執被上訴人平均工資為3萬0,300元（見原審卷一第
19 281頁）。

20 五、被上訴人主張其於100年7月11日任職於上訴人擔任中區業務
21 代表，自106年10月1日至107年8月12日期間申請育嬰假留職
22 停薪，因上訴人未依勞動契約給付工作報酬，其於107年10
23 月30日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契
24 約，並依兩造勞動契約、104年業務辦法及勞退條例第12條
25 第1項規定，請求上訴人給付系爭薪資7萬8,780元、104年5
26 月至同年12月業績獎金10萬3,201元及資遣費9萬7,535元，
27 共27萬9,516元本息，為上訴人所否認，並以前詞置辯。本
28 件爭點為：(一)被上訴人請求上訴人給付系爭薪資7萬8,780
29 元，有無理由？(二)被上訴人請求上訴人給付104年5月至同年
30 12月業績獎金10萬3,201元，有無理由？(三)被上訴人依勞基
31 法第14條第1項第5款、第6款規定，於107年10月30日終止勞

01 動契約，有無理由？(四)被上訴人請求上訴人給付資遣費9萬
02 7,535元，有無理由？

03 (一)被上訴人請求上訴人給系爭薪資7萬8,780元，有無理由？

04 (1)被上訴人主張其於100年7月11日任職於上訴人擔任中區業務
05 代表之情，已如不爭執事項(一)為上所示，又被上訴人主張其
06 自106年10月1日至107年8月11日期間申請育嬰假留職停薪事
07 實，有被上訴人所提「勞動部勞工保險局e化服務系統：個
08 人網路申報及查詢作業」可據（見原審卷一第33頁），且有
09 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）109年8月12日函所附「育
10 嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」（申
11 請日期分別為106年9月30日、107年2月9日，育嬰留職停薪
12 期間分別為106年10月1日至107年2月11日、107年2月12日至
13 107年8月11日）可稽（見本院卷第71、73、75頁），且證人
14 甲○○已證述：伊於98年2月19日至107年3月31日任職於上
15 訴人，為被上訴人主管，伊看過勞保局109年8月12日函所附
16 「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請
17 書」，上開資料之上訴人公司大小章應是管理部副總陳莉玲
18 或邱崧軒蓋的，被上訴人是留職停薪沒錯等語（見本院卷第
19 136、137頁）；證人乙○○亦證述：伊於102年至106年9月
20 間曾任職上訴人，任職管理部行政專員，上開106年9月30日
21 申請之「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申
22 請書」應該是伊代為寄送，公司大小章應該是伊或管理部主
23 管陳莉玲所蓋，被上訴人有申請留職停薪等語（見本院卷第
24 139、144頁）。是被上訴人主張於106年10月1日至107年8月
25 11日期間育嬰留職停薪事實，已有上開事證可據。

26 (2)上訴人雖抗辯被上訴人已於106年間已自願離職，「育嬰留
27 職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」所蓋用上
28 訴人公司大小章非上訴人負責人所蓋，該文件所載內容非上
29 訴人負責人筆跡云云。然按當事人主張有利於己之事實者，
30 就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失
31 公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文。又事實

有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院105年度台簡上字第16號判決意旨參照）。查上訴人對於「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」所蓋用上訴人公司大小章真正並未爭執（見本院卷第81、82頁），是「育嬰留職停薪津貼申請書、給付收據及繼續投保申請書」所蓋用之上訴人公司及負責人印文既為真正，則該私文書為真正即屬常態事實，至於上訴人抗辯印文係遭盜蓋等情，則為變態事實，自應由上訴人就此變態事實負舉證之責任。然上訴人並未舉證上開印文遭盜蓋事實，況上訴人抗辯內容既與證人甲○○、乙○○證述內容相悖，且審酌被上訴人如係自行離職，何以上訴人竟未申報退保被上訴人之勞工保險事宜，被上訴人所提「勞動部勞工保險局e化服務系統：個人網路申報及查詢作業」乃記載106年10月1日至107年8月11日期間「育嬰遞延」，並於107年8月12日繼續勞工保險投保效力，此要與常情不符。此外，上訴人抗辯被上訴人自行離職之情，亦與證人甲○○、乙○○證述內容不符，是上訴人抗辯被上訴人於106年間已自願離職云云，否認被上訴人育嬰留職停薪事實，自未可採。

- (3)按受僱者任職滿6個月後，於每一子女滿3歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿3歲止，但不得逾2年。同時撫育子女2人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育2年為限。前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：一歇業、虧損或業務緊縮者。二雇主依法變更組織、解散或轉讓者。三不可抗力暫停工作在一個月以上者。四業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安置者。性別工作平等法第16條第1項、第17條第1項定有明文。被上訴人於106年10月1日至107年8月11日期間既因育嬰而留職停薪，則其留職停薪期滿後申請復職，雇主除符合上開規定事由外，不得拒絕。查證人甲○○證述：伊

於107年3月31日被解僱時，上訴人負責人要伊告知被上訴人一併被解僱，經伊告訴被上訴人，被上訴人與伊一起去調解，被上訴人於調解時就知道被解僱了等語（見本院卷第136、137頁）。又據臺北市政府勞動局107年7月31日、107年8月10日、107年8月23日勞資爭議調解紀錄所載，被上訴人調解時係主張「(1)本人於100年7月11日到職，職稱為業務部業務代表，月薪為3萬6,000元，目前為育嬰留職停薪期間（至107年8月12日止），雇主要求本人於育嬰留職停薪結束後，非自願離職。(2)請求資方給付：資遣費11萬2,050元、業務獎金41萬6,714元，合計52萬8,764元」等語，上訴人於107年7月31日派員出席調解時，其代理人係陳述因臨時受任出席，對於勞方任職期間相關資料必須回公司查證，資方自107年3月開始即未繼續作業及正常營運，如有積欠勞方薪資或其他應付未付之款項，經資方查證、核算後，願意協商解決等語；嗣於107年8月10日調解時，其代理人陳述必須再回公司進一步查證相關資料，及願意與勞方繼續協商和解方案等語；再於107年8月23日調解時，其代理人陳述資方對於勞方主張之積欠工資、資遣費、業務獎金之計算方式與金額等，有所疑慮，尚無法同意，有誠意願意與勞方和平協商解決等語，有上開勞資爭議調解紀錄可據（見原審卷一第27至32頁）。上訴人之陳述，形同表明拒絕被上訴人留職停薪期間屆滿之復職，否則上訴人逕可陳述其並未要求被上訴人於育嬰留職停薪結束後離職，亦毋庸論及否認被上訴人所主張資遣費之計算方式及金額等內容，且上開調解紀錄所載上訴人陳述內容，亦與證人甲○○所證述上訴人負責人於107年3月31日要其告知被上訴人一併被解僱，被上訴人於調解時知道被解僱之情相符，是被上訴人主張上訴人於上述調解時拒絕被上訴人於留職停薪期滿後復職，並預示拒絕被上訴人提供勞務事實，可信為真實，被上訴人於留職停薪期間屆滿後，因上訴人拒絕受領其勞務，自非無正當理由曠工。故上訴人抗辯被上訴人自107年8月13日起未提供勞務，亦未到上班處

01 所出勤，已有無故曠職3日情事云云，亦未可採。

02 (4)又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
03 得請求報酬。民法第487條前段定有明文。又債權人對於已
04 提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延
05 責任。民法第234條亦有規定。是雇主如已為預示拒絕受領
06 勞務之意思表示，即應負受領遲延之責，勞工無須補服勞
07 務，但仍有報酬請求權。上訴人既已拒絕被上訴人於107年8
08 月13日復職而拒絕受領勞務，依據上開規定，被上訴人無補
09 服勞務義務仍得請求報酬。又上訴人自107年8月13日被上訴
10 人應復職之日起迄至被上訴人於107年10月30日起訴主張終
11 止勞動契約並請求給付薪資時，上訴人均未給付該期間之薪
12 資，按不爭執事項(一)所示被上訴人每月薪資為3萬0,300元計
13 算，被上訴人自107年8月13日起至107年10月30日之薪資應
14 為7萬8,780元【 $3萬0,300 \times (2 + 18/30) = 7萬8,780元$ 】，
15 是被上訴人依據兩造間勞動契約，請求上訴人給付系爭薪資
16 7萬8,780元，自屬有據。

17 (二)被上訴人請求上訴人給付104年5月至同年12月業績獎金10萬
18 3,201元，有無理由？

19 (1)被上訴人主張兩造間就業績獎金給付有104年業務辦法可據
20 之情，業據被上訴人提出該業務辦法為據（見原審卷一第11
21 5頁），且為上訴人所不爭執（見原審卷一第264頁、卷二第
22 14頁），上訴人並陳述104年業務辦法只適用於104年度等語
23 （見原審卷二第14頁），核與證人甲○○證述：伊前為上訴
24 人業務部經理，業績獎金以業務辦法來計算，業務辦法是上
25 訴人通過的規定，由其簽呈提出，是有施行等語（見原審卷
26 二第26、27頁）相符，是被上訴人上開主張自為真實。

27 (2)按「業績結算日為每月最後一日，遇休假日提至前一工作天
28 結算」、「業績獎金依每月營業額結算數額高低調整乘數，
29 計算方式為（當月營業額×乘數），獎金乘數調整最高上限
30 為3%；惟營業額未達100萬者，無業績獎金」、「每月結算
31 之業績獎金採月結制，以業績核算當月之款項全數結清為核

發標準，並於收款完成後隔月發薪日合併發放」，104年業務辦法第1點、第4點、第5點定有明文。又上開業務辦法第4點規定乘數為：(1)100萬至149萬：獎金乘數1%。(2)150萬至179萬：獎金乘數2%。(3)180萬以上：獎金乘數3%。則有證人甲○○於另案（臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第3號給付工資等事件）所提業務每月薪酬試算表（見原審卷一第466頁）可據。被上訴人主張按104年業務辦法，其有如附表所示業績，得請求如附表所示業績獎金，已據其提出「翊利得資訊中區業務積欠獎金統計表」（見原審卷一第75頁）、「五月份業務營業額暨薪資試算表」（見原審卷一第119頁）、「六月份業務營業額暨薪資試算表」（見原審卷一第121頁）、「十月份業務營業額暨薪資試算表」（見原審卷一第125頁）、「十一月份業務營業額暨薪資結算表」（見原審卷一第127頁）、「十二月份業務營業額暨薪資結算表」（見原審卷一第129頁）、業務應收帳款（原審原證12即原審卷一第245至250頁）為證。且證人甲○○已於原審證述：伊每月需要將各個業績獎金額度計算出來，是依據會計提供營業額去計算，被上訴人的業績獎金由伊計算，會計每週都會寄送應收帳款的列管表給所有一級主管，業績獎金就是整個年度營業額與應收款項收齊後，才會核算業績獎金給各業務，被上訴人業績部分應收帳款已經收到等語（見原審卷二第27至32頁）；證人甲○○於本院亦證述：應收帳款總額數是由管理部員工乙○○統計，乙○○負責操作會計系統，業務收款回來後會與管理部乙○○對帳，管理部核對金額後再沖銷，104年業績獎金是依已達標之應收帳款計算，被上訴人於原審所提業務營業額暨薪資試算表是伊製作，伊是依據乙○○每年寄給伊之銷退貨明細表（原審原證11）計算，業績獎金是依據被上訴人已收款來計算，伊之前任職上訴人期間每個月都會上簽呈，簽呈如上開業務營業額暨薪資試算表，簽呈都在公司等語（見本院卷第133至136頁）。證人乙○○證述：伊自104年2、3月接手應收帳款列管表，一

01 直到106年9月離職為止，應收帳款列管表會寄給甲○○，業
02 務人員的業績獎金由何人計算不太確定，應該是業務部主管
03 甲○○或是管理部主管陳莉玲，上證1業務應收帳款、被上
04 證1收款統計表是伊定期寄給管理部及業務部主管甲○○，
05 讓主管知道公司目前應收帳款還有多少，上證1能看到各年
06 度營業額至106年3月24日止還有多少應收帳款未收回，被上
07 證1則記載各業務員收回的應收帳款金額，有無分年度不太
08 確定，應收帳款總數額由伊操作會計系統跑出來的，所有訂
09 單都會匯入會計系統，原證11銷退貨明細表是由會計系統拉
10 出來的表，可以看出選擇期間之銷退貨明細，106年3月24日
11 以後應收帳款應該還有收回等語（見本院卷第139至143
12 頁）。由上述證人甲○○、乙○○2人證詞可知，各業務員
13 年度業績及獎金是由甲○○依據銷退貨明細表計算，上證1
14 業務應收帳款、被上證1收款統計表是乙○○定期寄給管理
15 部及業務部主管甲○○之情，證人甲○○並證述被上訴人10
16 4年應收帳款已經收回事實，況且計算附表所示被上訴人104
17 年計算業績之營業額合計為694萬7,500元（103萬7,530元＋
18 107萬8,580元＋1萬6,670元＋171萬6,300元＋167萬2,930元
19 ＋142萬5,490元＝694萬7,500元），比對至105年3月7日為
20 止，被上訴人104年應收帳款則為410萬7,830元（見原審卷
21 一第245頁），可見被上訴人於104年確有一定數額之營業額
22 存在，期間差額或為已收款項，故被上訴人主張其於104年
23 間有如附表所示業績，自屬有據。又檢視上證1業務應收帳
24 款所示，被上訴人104年應收帳款迄至106年3月27日為止，
25 尚有93萬6,760元尚未收齊（見本院卷第89頁），而依被上
26 證1收款統計表所示，被上訴人於106年4月至8月共計收回應
27 收帳款116萬9,320元（14萬2,750元＋48萬0,370元＋25萬8,90
28 0元＋20萬7,300元＋8萬元＝116萬9,320元，見本院卷第127
29 頁），被上訴人於106年4月至8月間收回應收帳款金額，已
30 多於106年3月27日尚未收回應收帳款金額93萬6,760元，核
31 與證人甲○○證述被上訴人104年應收帳款已經收回之情相

符，是被上訴人主張104年間應收帳款已收回之情，自屬有稽。

(3)而按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。此項規定，固已揭示舉證責任分配之方向，惟其規定，尚無具體標準，仍應視各別事件情形之不同而為具體之認定，使舉證責任公平合理分配於兩造負擔（最高法院101年度台上字第995號判決意旨參照）。當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證責任，若一方就其主張之事實已提出適當之證明，他造欲否認其主張者，即不得不提出相當之反證，以盡其證明之責，此為舉證責任分配之原則，更是民事訴訟法第277條基於「公平原理及誠信原則，適當分配舉證責任」而設其抽象規範之具體展現（最高法院102年度台上字第297號判決意旨參照）。被上訴人主張其有如附表所示業績，且該應收帳款已收回，其得請求如附表所示業績獎金事實，業據被上訴人提出上開證據為佐，自可認被上訴人就其主張之事實已提出適當之證明，上訴人如欲否認被上訴人之主張，自應由上訴人提出相當之反證，以盡其證明之責。上訴人雖否認被上訴人有如附表所示業務獎金，抗辯應收帳款尚未收齊云云，然證人甲○○、乙○○均已證述相關業績應收帳款及已收款項資料均為上訴人所持有，上訴人提出資料應無困難，而原審已於109年1月6日言詞辯論期日當庭諭知上訴人應提出被上訴人應領之業績獎金金額及業績等文書資料（見原審卷二第16頁），本院亦請上訴人提出計算被上訴人之業績金額資料（見本院卷第58頁），惟上訴人於原審先以上訴人之員工離開公司後，其負責人始發現公司帳冊、資料紊亂不清，無整理釐清能力等語（見原審卷二第39頁），繼而於原審及本院陳述電腦硬碟被取走，找不到資料等語（見原審卷二第80頁、本院卷第58頁），不僅陳述前後明顯不符，且其所抗辯被上訴人104年應收款項迄今尚未收齊事實，迄未提出相當之反證，以盡其

證明之責，本院即無從為有利於上訴人之認定，自應認被上訴主張業績獎金存在事實為可採。

(4)又按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受拘束（最高法院88年台上字第1696號判決意旨參照）。查兩造間就業績獎金給付既有104年業務辦法可據，該業務辦法核屬工作規則，兩造均應受其拘束，被上訴人既已符合該業務辦法規定而有如附表所示業績獎金得為請求，且上述業務辦法並未規範上訴人得以虧損無盈餘為由拒絕給付，則上訴人抗辯業績獎金性質為紅利，為獎勵性、恩惠性給與，其已虧損連年並無盈餘可得分配與被上訴人云云，自未可採。

(5)是被上訴人依104年業務辦法規定，請求上訴人應給付如附表所示104年業績獎金10萬3,201元，自屬依法有據。

(三)被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於107年10月30日終止勞動契約，有無理由？

(1)按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。查上訴人迄至107年10月30日未給付系爭薪資，亦未給付104年業績獎金，已如上述，被上訴人顯未依勞動契約給付工作報酬，則上訴人以起訴狀主張依勞基法第14條第1項第5款規定，不經預告終止勞動契約，經上訴人於107年11月7日收受起訴狀繕本（見原審卷第7至12、45頁），是兩造間勞動契約於107年11月7日已合法終止。

(2)被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定已合法終止勞動契約，本院即毋庸再就被上訴人得否依勞基法第14條第1項第6款規定終止為審究，在此敘明。

(四)被上訴人請求上訴人給付資遣費9萬7,535元，有無理由？

(1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作

年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，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個月平均工資為限。勞退條例第12條第1項定有明文。被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，既屬合法，被上訴人據上開規定請求上訴人給付資遣費，自屬有據。

(2)查被上訴人任職起日為100年7月11日，至系爭勞動契約終止日即107年11月7日止，其年資為7年3月又28日（即7年又120日），扣除育嬰留職停薪期間106年10月1日至107年8月11日計10月又11日，工作年資為6年5月又17日，而被上訴人平均工資為3萬0,300元，已如不爭執事項(三)所示，據此計算，被上訴人所得請求之資遣費應為9萬7,928元【 $3萬0,300 \times \{6 + (5 + 17/30) \times 1/12\} \times 1/2 = 9萬7,928元$ ，元以下4捨5入】，被上訴人僅請求9萬7,535元，自屬有據。

六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1、2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查被上訴人依兩造勞動契約、104年業務辦法及勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付系爭薪資7萬8,780元、104年業績獎金10萬3,201元及資遣費9萬7,535元，合計為27萬9,516元（7萬8,780元+10萬3,201元+9萬7,535元=27萬9,516元），及自起訴狀繕本送達上訴人之翌日起即107年11月8日（見原審卷一第45頁）起加計法定遲延利息，為有理由，應予准許。原審就此所為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
勞動法庭

審判長法 官 方彬彬

法 官 周群翔

法 官 陳杰正

附表

月份	當月營業額	業績獎金	計算式	備註
104年5月	103萬7,530元	1萬0,375元	$1,037,530 \times 0.01 = 10,375$ （元以下四捨五入，下同）	1. 依104年業務辦法第4點業績獎金計算方式為當月營業額×乘數。 2. 乘數如下所示（見原審卷一第466頁）： (1)100萬至149萬：獎金乘數1% (2)150萬至179萬：獎金乘數2% (3)180萬以上：獎金乘數3% 3. 營業未達100萬者無業績獎金。
104年6月	107萬8,580元	1萬0,786元	$1,078,580 \times 0.01 = 10,786$	
104年7月	無資料			
104年8月	無資料			
104年9月	1萬6,670元	0元		
104年10月	171萬6,300元	3萬4,326元	$1,716,300 \times 0.02 = 34,326$	
104年11月	167萬2,930元	3萬3,459元	$1,672,930 \times 0.02 = 33,459$	
104年12月	142萬5,490元	1萬4,255元	$1,425,490 \times 0.01 = 14,255$	
合計		10萬3,201元		

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 110 年 2 月 26 日
書記官 林雅瑩