

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞簡字第6號

原告 郭柏頤

王俐安

被告 群創能源科技股份有限公司

法定代理人 許峻偉

訴訟代理人 黃筠方

上列當事人間請求給付服務獎金事件，本院於民國111年6月9日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告等之訴與假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告郭柏頤負擔68%，其餘由原告王俐安負擔。

事實及理由

壹、原告主張：

一、原告郭柏頤自民國109年11月2日起至110年10月18日止，受僱於被告擔任業務人員；原告王俐安則係自110年3月22日起至110年10月11日止，受僱於被告擔任業務人員。原告負責項目為開發客戶，並向客戶租賃合法屋頂建設太陽能，瞭解太陽能之用處，發電躉售，再與客戶討論大小單位以（KW）計算來公證簽約，按兩方所共識之%數給付客戶租金，而據此給與業務獎金。原告郭柏頤依公司服務人員同意書規定，可領得業務獎金新臺幣（下同）149,300元，原告王俐安則可領得業務獎金71,676元，然被告均未履行，爰分別請求被告給付前開金額及其法定遲延利息。

二、對被告抗辯之陳述：

（一）原告郭柏頤所請求之系爭業務獎金，係原告郭柏頤離職後之業務獎金，並非離職前之業務獎金，但因原告郭柏頤離職前負責爭取系爭業務，故原告郭柏頤離職後被告仍應發給原告郭柏頤。

（二）原告王俐安所請求之系爭業務獎金，係原告王俐安離職後

之業務獎金，並非離職前之業務獎金，但因原告王俐安離職前負責爭取系爭業務，故原告王俐安離職後被告仍應發給原告王俐安。

（三）系爭業務人員服務同意書中記載第6條固約定，原告等如於發放期間離職者，獎金視同放棄不再繼續發放。然前開約定之條件有模稜兩可之處，且前開約定對資方即被告較有利。

（四）對被告所提原告等之獎金發放情形整理表（本院卷一第49頁）之製作名義人及內容真正不爭執。

三、並聲明：（一）被告應給付原告郭柏頤149,000元、原告王俐安71,676元，及均自起訴狀送達翌日即111年5月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）訴訟費用由被告負擔。（三）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則以：

一、系爭業務人員服務同意書第6條約定，獎金自滿足全部進場開工條件後，發放總獎金30%，取得台電正式躉售函後發放總獎金70%，獎金於達成前述條件後併同次月薪資發放，如於發放期間離職者，獎金視同放棄不再繼續發放。故原告等須符合前開發給標準始得領取業務獎金，然原告郭柏頤自認於110年10月18日離職，原告王俐安自認於110年10月11日離職之事實，故原告等離職後，因其等所開發之案場尚未達發放業務獎金之進度，堪認業務獎金之給付停止條件未成就，即便條件成就後，原告等亦不符「在職」之領取資格，故原告等之前開請求為無理由。

二、對原告郭柏頤所主張其自109年11月2日起至110年10月18日止受僱於被告擔任業務人員，原告王俐安所主張其自110年3月22日起至110年10月11日止受僱於被告擔任業務人員等事實，均不爭執。對原告等所主張系爭請求為原告等離職後所生業務獎金之事實不爭執，但因兩造約定附有條件，故原告等離職後之業務獎金不得領取，業如前述。

三、對原告所提業務人員服務同意書（本院卷一第15至19頁）之

01 製作名義人及內容真正不爭執。對原告王俐安所提嘉義縣政
02 府勞資爭議調解紀錄（本院卷一第41至42頁）之製作名義人
03 及內容（除原告等之陳述外）真正不爭執等語，資為抗辯。

04 四、並聲明：（一）原告之訴及假執行聲請均駁回。（二）訴訟
05 費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為
06 假執行。

07 參、得心證之理由

08 一、按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱用
09 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞
10 工事務之人，勞動基準法（下稱勞基法）第2條第1、2款著
11 有規定。次按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第
12 279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於
13 準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認
14 者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視有
15 自認，由法院審酌情形斷定之。而所謂於自認有所限制，凡
16 僅承認他造主張事實之一部者均屬之，故當事人於自認有所
17 限制者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之
18 範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處
19 理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法
20 不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另
21 為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁
22 判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見
23 解）。查被告對原告郭柏頤所主張其自109年11月2日起至
24 110年10月18日止受僱於被告擔任業務人員，與原告王俐安
25 所主張其自110年3月22日起至110年10月11日止受僱於被告
26 擔任業務人員等事實，均不爭執（見本院卷一第54頁），依
27 前開說明，自堪信為真實。則為勞基法所規定之勞工即原告
28 等受僱於雇主即被告，應可認定。

29 二、第按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
30 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
31 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資由勞雇雙

01 方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主
02 管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之；
03 前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中
04 央主管機關另以辦法定之。工資之給付，除當事人有特別約
05 定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資
06 各項目計算方式明細，按件計酬者亦同；雇主應置備勞工工
07 資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額
08 等事項記入；工資清冊應保存5年，勞基法第2條第3款、第
09 21條、第23條分別著有規定。而當事人締結之契約一經合法
10 成立，雙方均應受其拘束。查：

11 (一) 系爭業務人員服務同意書第6條約定，獎金自滿足全部進
12 場開工條件後，發放總獎金30%，取得台電正式躉售函後
13 發放總獎金70%，獎金於達成前述條件後併同次月薪資發
14 放，如於發放期間離職者，獎金視同放棄不再繼續發放，
15 為兩造所不爭，復有業務人員服務同意書在卷可憑，自堪
16 信為真實。則兩造之前開約定，若無約定無效之事由，則
17 締約之本件兩造自均應受其拘束；然原告等迄未舉證證明
18 前開約定有無效之事由，故兩造自應同受前開約定之拘
19 束，應可認定。

20 (二) 原告郭柏頤於110年10月18日離職，原告王俐安則於110年
21 10月11日離職；與原告郭柏頤、王俐安所請求之系爭業務
22 獎金，均係原告等離職後之業務獎金，並非離職前之業務
23 獎金等事實，均為兩所不爭，復有被告所提原告等之獎金
24 發放情形整理表在卷可憑（見本院卷一第49頁），亦均堪
25 信為真實。是依前開約定，於發放期間離職者，獎金視同
26 放棄不再繼續發放，則原告郭柏頤請求被告給付系爭離職
27 後之業務獎金149,000元及其法定遲延利息、原告王俐安
28 請求被告給付系爭離職後之業務獎金71,676元及其法定遲
29 延利息，自均屬無據。

30 三、綜上所述，兩造已約定若原告等於系爭業務獎金發放期間離
31 職者，獎金視同放棄不再繼續發放，則原告等自不得請求被

告給付系爭離職後之業務獎金。從而，原告郭柏頤請求被告給付149,000元、原告王俐安請求被告給付71,676元，及均自起訴狀送達翌日即111年5月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，而應予駁回。原告等之訴既均經駁回，其等假執行聲請亦失所附麗，應併予駁回。

四、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第78條、85條第1項等規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。共同訴訟人，按其人數，平均分擔訴訟費用；但共同訴訟人於訴訟之利害關係顯有差異者，法院得酌量其利害關係之比例，命分別負擔。查本院既為原告等前開全部敗訴之終局判決，則依前開說明，審酌共同原告等於本件訴訟之利害關係顯有差異，本院因認本件訴訟費用應命由原告郭柏頤負擔68%，其餘由原告王俐安負擔。

五、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中 華 民 國 111 年 6 月 23 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 卿 和

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（應附繕本）。

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 111 年 6 月 23 日
書 記 官 黃 亭 嘉