

智慧財產及商業法院民事判決

114年度民營訴字第2號

01
02
03 原 告 蔡秉翰
04 訴訟代理人 陳業鑫律師
05 許弘奇律師
06 被 告 凱必多亞洲有限公司
07 法定代理人 AUSTIN CHARLES GILL
08 訴訟代理人 陳威駿律師
09 石永卉律師
10 陳佑昇律師

11 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等（勞動）事件，經臺灣臺
12 北地方法院以113年度重勞訴字第59號裁定移送前來，本院於民
13 國115年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

14 主 文

15 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

16 訴訟費用由原告負擔。

17 事實及理由

18 壹、程序方面

19 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但經被告
20 同意、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事
21 訴訟法第255條第1項第1款、第3款定有明文。查原告提起本
22 件訴訟時，訴之聲明第二項、第四項原為：「被告應自民國
23 112年9月22日起至原告復職日前一日止，按月於次月月中給
24 付原告新臺幣（下同）9萬元整，及自各期應給付日之翌日
25 起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」、「被
26 告應給付原告至少美金535,478元及按週年利率百分之五計
27 算之利息，其中美金115,137元之利息自112年9月16日起
28 算，美金420,341元部分，則自起訴狀送達被告翌日起起
29 算。」（臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第59號卷〈下
30 稱北院卷〉第7頁），嗣於114年3月28日具狀將訴之聲明第
31 四項之請求金額「美金535,478元」變更為「美金535,476

01 元」(本院卷第38頁)，並於114年11月18日準備程序期日
02 當庭將訴之聲明第二項之「月中」更正為「15日」、第四項
03 之「美金420,341元」，更正為「美金420,339元」(本院卷
04 第107至108頁)，核屬減縮應受判決事項之聲明，並經被告
05 當庭表示同意(本院卷第108頁)，揆諸前揭規定，核無不
06 合，應予准許。

07 貳、實體方面

08 一、原告主張：原告自109年10月12日起受雇於被告，擔任trade
09 r(業務)一職，協助被告客戶間媒合半導體二手設備交
10 易，雙方約定原告每月得領取固定工資為9萬元，並依原告
11 業績，另按月以固定比例領取名為Bonus之工資。詎自112年
12 7月起，被告即開始積欠原告應給付之工資，並拒絕受領原
13 告提供勞務，原告亦於112年8月28日聲請勞資爭議調解，惟
14 被告仍在原告並無違規事由之情形，亦未敘明具體解僱事由
15 及說明原告違規情節如何重大，即於勞資爭議調解冷卻期間
16 之112年9月22日以原證3所示之存證信函解僱原告，已違反
17 解僱明確性原則、勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項
18 第4款、第5款及勞資爭議處理法(下稱勞爭法)第8條之規
19 定，自屬違法解僱，是兩造僱傭關係仍繼續存在，原告自得
20 請求被告每月應給付工資9萬元及按月提繳5,526元至原告於
21 勞工保險局設立之勞工退休金專戶。又被告按月固定寄發將
22 發放之Bonus數額供原告確認及提供載有固定工資及Bonus名
23 目之薪資明細，足認該Bonus為制度上經常性給與之工資，
24 原告自得請求被告給付積欠之Bonus共計美金535,476元。為
25 此，爰依民事訴訟法第247條第1項前段、勞基法第22條、民
26 法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1
27 項、第31條第1項規定、勞動契約約定，提起本件訴訟，並
28 聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自112
29 年9月22日起至原告復職日前一日止，按月於次月15日給付
30 原告9萬元整，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
31 週年利率百分之五計算之利息。(三)被告應自112年9月22日起

01 至原告復職日前一日止，按月提繳5,526元整（按月提繳工
02 資分級表6%），至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休
03 金個人專戶。(四)被告應給付原告美金535,476元及按週年利
04 率百分之五計算之利息，其中美金115,137元之利息自112年
05 9月16日起算，美金420,339元部分，則自起訴狀送達被告翌
06 日起起算。(五)上開訴之聲明第二至四項部分，原告願供擔保
07 請准假執行，美金部分請准以提存時臺灣銀行美金現金賣出
08 匯率折算新臺幣提存之。

09 二、被告則以：依照兩造所簽署之聘僱合約書（下稱系爭聘僱合
10 約），雙方之僱傭關係於112年1月1日始成立，原告稱其於10
11 9年10月12日起受雇於被告，顯與事實不符。又被告終止與
12 原告間之僱傭關係，係因原告違反保密義務，有嚴重洩密之
13 情事，構成勞基法第12條第1項第4款、第5款之懲戒性解僱
14 事由，被告已於112年9月22日以如原證3所示之存證信函敘
15 明解僱事由，並未違反解僱明確性及最後手段性；而原告申
16 請勞資爭議調解時，雙方僱傭關係仍確實存在，被告亦非因
17 原告申請之勞資爭議事件解僱原告，自未違反勞爭法第8條
18 之規定，是兩造之僱傭關係業於112年9月22日合法終止，原
19 告請求確認僱傭關係存在及自112年9月22日起至復職日前一
20 日止，按月給付月薪9萬元及退休金提撥款項，顯無理由。
21 縱認被告於112年9月22日所為之解僱不合法，惟被告於113
22 年6月間，發現原告於其LinkedIn個人頁面以不實文字惡意
23 誹謗被告，業已違反被告之工作規則第11條第1項第6款及勞
24 基法第12條第1項第2款、第4款之規定；被告於113年7月5日
25 另以被證6所示之存證信函，通知兩造之僱傭關係終止，是
26 原告至多僅得請求112年9月22日至113年7月5日之工資及退
27 休金提撥款項。再Bonus之發放與否取決於諸多偶然因素而
28 具有高度不確定性、變動性，與薪資不問公司獲利狀況、定
29 期定額發給之性質顯不相符，亦非勞工提供勞務即可經常性
30 取得之對價，而為恩惠、勉勵性質之給與，自非屬工資之一
31 部，是原告請求被告應給付Bonus亦無理由等語，資為抗

01 辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不
02 利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、不爭執事項（本院卷第112至113頁）

04 (一)原告自109年10月12日起自111年11月30日止，由新加坡商立
05 福人事顧問有限公司台灣分公司派遣至美商凱必多資產交易
06 整合有限公司（下稱CAE）提供勞務。

07 (二)原告於112年1月1日起直接受僱於被告，並為被告提供勞
08 務，且原告每月固定薪資為9萬元。

09 (三)被告母公司Senior Accountant Ryan Lee會以電子郵件告知
10 原告目前其可能可獲得之Bonus總額，以及該月份得可能領
11 取多少Bonus。

12 (四)被告自112年8月24日左右，因故關閉原告公務電腦及專有平
13 台使用權限，使原告暫時免向被告提供勞務，但被告仍為原
14 告投保勞健保，並給付薪資至112年9月22日止。

15 (五)原告於112年8月28日提出勞資爭議調解，第一次勞資調解會
16 議定於112年10月3日，並經三次調解後（第二次為同年11月
17 6日、第三次為同年12月18日），於112年12月18日兩造勞資
18 爭議調解確定不成立。

19 (六)被告於112年9月21日委請律師寄發如原證3所示之臺北古亭
20 郵局第982號存證信函予原告，以原告擅自揭露公司重要之
21 專有資訊予第三方為由，主張終止與被告間之聘僱關係，該
22 存證信函並於112年9月22日送達原告。

23 (七)被告於113年7月5日委請律師寄發如被證6所示之臺北法院郵
24 局第264號存證信函予原告，以原告在其LinkedIn發表被告
25 無端積欠工資、非法販賣舊貨、拖欠廠商貨款等不實言論，
26 已影響被告公司商譽為由，主張終止與被告間之僱傭關係，
27 該存證信函並於113年7月6日送達原告。

28 (八)原告於113年5月至7月間，在其LinkedIn發表被告無端積欠
29 工資、非法販賣舊貨、拖欠廠商貨款等不實言論，業經臺灣
30 臺北地方檢察署檢察官於114年9月19日以114年度偵續字第4
31 26號移送併辦。

01 (九)被告於113年11月20日委請律師寄發如被證32所示之臺北法
02 院郵局第440號存證信函，以原告於113年11月間因非法洩漏
03 公司營業秘密而遭檢調單位搜索、扣押及其在任職期間擅自
04 揭露公司重要之專有資訊予第三方為由，主張終止與被告間
05 之僱傭關係，該存證信函並於113年11月22日送達原告。

06 (十)原告分別於下列月份領取下列數額之Bonus：112年1月1, 15
07 4, 834元、112年2月905, 344元、112年3月342, 116元、112年
08 4月716, 304元、112年5月2, 071, 701元、112年6月866, 024
09 元。

10 四、得心證之理由

11 本件經整理並協議簡化爭點後（本院卷第113頁），所應審
12 究者為：(一)被告是否已合法終止其與原告間之僱傭契約？如
13 是，兩造僱傭關係係於何時終止？(二)原告請求被告應自112
14 年9月22日起至原告復職日前一日止，按月給付固定薪資9萬
15 元，以及提繳5, 526元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工
16 退休金個人專戶，有無理由？(三)被告所給付之「Bonus」是
17 否屬工資性質？原告主張被告應給付Bonus美金535, 476元，
18 有無理由？茲論述如下：

19 (一)被告已於112年9月22日合法終止其與原告間之僱傭契約

20 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
21 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
22 節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，
23 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
24 關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，
25 舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇
26 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、
27 勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予
28 解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響
29 雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當
30 之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要
31 件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解

01 僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字
02 第697號民事判決意旨參照）。

03 2.依被告所提出之被證7至11（北院卷第353至367頁）及所述
04 被告使用電子簽章系統DocuSign之運作原理（北院卷第327
05 至328頁），可知被告係將系爭聘僱合約寄送至被告設定予
06 原告之公務電子信箱（北院卷第353至355頁），在原告簽署
07 完畢回傳時，當時寄發信件之「Louise Peng」亦可同時收
08 到原告簽署之文件，並清楚顯示原告簽署之日期、時間（北
09 院卷第357頁），而原告簽署後回傳之Summary檔案上所顯示
10 之Envelope ID（北院卷第359、363頁）亦與被告提出被證1
11 之系爭聘僱合約、被證2之員工保密、權利移轉、競業禁
12 止、禁止招攬契約（下稱系爭保密契約）上之Envelope ID
13 相符（北院卷第169、173頁）；參以，原告上開公務電子信
14 箱每月均會收受被告母公司Senior Accountant Ryan Lee
15 以電子郵件告知原告目前其可能可獲得之Bonus總額及該月
16 份得可能領取多少Bonus（參不爭執事項(三)），該等電子郵
17 件內容亦經原告提出列為證據使用（北院卷第55至61頁、第
18 237至273頁），原告豈有僅收受相關告知Bonus數額之電子
19 郵件，而從未收受被告要求簽署之系爭聘僱合約、系爭保密
20 契約之理，堪認原告確有簽署系爭聘僱合約及系爭保密契
21 約。至原告雖主張由被證1之系爭聘僱合約觀之，系爭聘僱
22 合約係寄發至原告私人電子信箱，且被告所稱原告簽署系爭
23 保密合約之日期，當日原告並未出勤等語，惟系爭聘僱合約
24 上雖有記載「Pinghan Tsai蔡秉翰〈0000000000000000@gmail.com〉」
25 （本院卷第169頁），惟此僅係代表原告個人資料之意，尚不能據此即認被告僅將系爭聘僱合約寄送至原告
26 私人電子信箱；又現今資訊發達，即使原告在系爭保密契約
27 簽訂之時點並未出勤，惟尚非不得透過遠端連線之方式登入
28 公務電子信箱，且被告亦已提出原告當日連接被告VPN之IP
29 位置與系爭保密契約上之IP位置相符（北院卷第363、367
30 頁），是原告上開主張，要無可採。
31

01 3.系爭保密契約第2條、第3條、第12條、第13條分別約定：

02 「『專有資訊』定義。『專有資訊』包含：(a)任何屬於貴
03 公司的機密或專有、技術或非技術資訊，包括但不限於：…
04 正在進行的工作、預測、已提案及未來的產品、營銷計畫、
05 商業計畫、客戶及供應商名單，及任何其他具有商業價值的
06 非公開資訊…」、「專有資訊的所有權和保密。…本人不會
07 向貴公司以外的任何人揭露任何專有資訊，而且本人將僅在
08 履行本人作為貴公司員工的職責所需的情況下使用並向貴公
09 司內部人員揭露專有資訊…」、「禁止招攬員工、顧問、承
10 包商、客戶或潛在客戶。本人同意，於本人服務於貴公司期
11 間…不會以職員、董事、員工、顧問、業主、合夥人或以其
12 他任何身分直接或透過他人：…2. 招攬、引誘或試圖引誘任
13 何客戶或潛在客戶…終止、減少，或以不利於貴公司的方
14 式，實質性地改變其與貴公司之關係；或，3. 向客戶或潛在
15 客戶招攬、執行、提供，或試圖執行或提供任何競爭性商品
16 或服務。…『客戶或潛在客戶』係指本人與貴公司之聘僱關
17 係結束前一年內的任何時點(i)針對本人於貴公司服務期間
18 直接或間接工作所得的任何產品、服務或所取得的專有資
19 訊…(iii)因本人參與或出於本人知悉…受本公司招攬之任
20 何個人或法律實體」、「競業禁止條款。本人同意：(a)於
21 本人為貴公司服務期間…本人將不會直接或間接…為任何…
22 分銷或銷售競爭性商品或服務之個人或法律實體，提供本人
23 擔任貴公司員工時相同或相似之服務，而與貴公司進行競業
24 行為。…『競爭性商品或服務』係指…(ii)與貴公司在本人
25 為貴公司服務期間行銷或正在開發行銷之任何商品或服務競
26 爭同類客戶」（北院卷第173至181頁），且被告亦於原告經
27 派遣至CAE工作時，即於109年10月12日寄發電子郵件至原告
28 公務電子信箱告知「Please note that all of these mate
29 rials are CONFIDENTIAL and may not be emailed, share
30 d, printed, or distributed in any manner. You may NO
31 T forward any CAE proprietary information to your pe

01 rsonal email or view it on your personal devices. PL
02 EASE RESPOND TO THIS EMAIL WITH YOUR ACKNOWLEDGEMENT
03 OF THE CONFIDENTIALITY OF THIS INFORMATION.」(請注
04 意這些資料皆屬於機密，不得以電子郵件、分享、列印紙本
05 或其他任何方式進行轉發。您不得將任何CAE的專有資訊轉
06 寄至您的個人電子郵件信箱或在個人裝置上查看。請透過回
07 覆此電子郵件，確認您已瞭解此資訊的機密性)，原告閱讀
08 完畢後亦回信稱「I have noted that notice.」(其已了
09 解這份通知)(北院卷第377至378頁)，足見原告明確認知
10 並瞭解其在工作上所接觸之所有資料皆屬於機密，而不得向
11 公司以外之人揭露。

12 4.再觀諸原證3所示之存證信函(北院卷第43至54頁)，可知
13 被告於該存證信函中明確以原告擅自揭露公司重要之專有資
14 訊予第三方為由，主張終止兩造間之聘僱關係；而被告在調
15 查公司關於以色列供應商設備之內部資料遭外洩至訴外人Li
16 mitek公司時，發現原告亦為該項交易之收件人之一(北院
17 卷第383頁)，且Limitek公司之登記地址及官方網站上之通
18 訊地址與原告戶籍地址相同(北院卷第389至394頁)，Limi
19 tek公司之負責人林重樺曾與原告先後經營過訴外人沅竑國
20 際有限公司(北院卷第397至409頁)，另原告公務電腦內亦
21 存有多筆與Limitek公司有關之文件(北院卷第395頁)，被
22 告亦已就原告上開可能涉犯違反營業秘密法、著作權法之行
23 為提起刑事告訴(本院卷第131至178頁)，堪認被告主張原
24 告擅自揭露公司重要之專有資訊予第三方一節，並非無據。
25 原告明知其在工作上所接觸之資料皆屬於機密，而不得向公
26 司以外之人揭露，竟仍為使Limitek公司獲取利益而將以色
27 列供應商設備之內部資料洩漏予公司以外之第三人，不僅使
28 被告賴以經營之營業秘密資訊，暴露在隨時得以外洩之巨大
29 風險，更使被告可能喪失交易機會而受有損害，並影響被告
30 內部秩序紀律維護，造成被告事業有相當危險之虞，已嚴重
31 違反其對被告之保密義務、競業禁止義務及忠誠義務，客觀

01 上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續與原告維持
02 僱傭關係，且被告所為之解僱與原告之違規行為在程度上亦
03 屬相當，是被告依勞基法第12條第1項第4款之規定解僱原
04 告，自無違反解僱明確性及最後手段性原則之情事。

05 5.原告雖另主張被告以原證3所示之存證信函為解僱，係在勞
06 資爭議調解冷卻期間內所為，已違反勞爭法第8條之規定等
07 語，惟按勞資爭議在調解期間，資方固不得因該勞資爭議事
08 件而終止勞動契約，惟如非因該勞資爭議事件，而另有其他
09 正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約，此觀勞爭法第8
10 條規定自明（最高法院113年度台上字第2146號民事判決意
11 旨參照）。觀諸原告之勞資爭議調解申請書內容，勞資爭議
12 發生經過載明：「申請人於109年10月12日開始任職於公
13 司，在職期間戮力為公，然公司卻積欠申請人工資約1,900
14 萬元（美金60萬2,000元），並突於112年8月起陸續將申請
15 人作業系統及電腦權限關閉，迫使申請人無從工作，因此申
16 請人欲確認雙方僱傭關係仍存在，同時請公司給付申請人積
17 欠工資1,900萬元，並恢復申請人職務」，請求調解事項載
18 明「工資，請求金額：新臺幣1,900萬元（美金60萬2,000
19 元）」、「其他，請求內容：公司應維持並確認雙方僱傭關
20 係存在，亦不得為不利處分且應恢復本人職務。」等語（北
21 院卷第189、297頁），可知原告係以上開勞資爭議及調解事
22 項，向訴外人臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，並未敘
23 及其經被告以洩漏機密資訊為由停止勞務或終止勞動契約一
24 事，且被告於原告申請勞資爭議調解之前，僅未發放112年7
25 月後之Bonus，及因內部調查而關閉原告之作業系統及電腦
26 權限，並未終止與原告之僱傭契約；嗣被告於112年8月30日
27 完成調查後，始確定原告有洩密情事而於112年9月22日解僱
28 原告，是原告申請調解之勞資爭議事件，與原告終止僱傭契
29 約之事由並非屬於同一事件，原告主張被告以原證3所示之
30 存證信函為解僱，已違反勞爭法第8條之規定等語，自非有
31 據。

01 6.承前所述，原告已違反系爭保密契約第3條、第12條、第13
02 條之規定，且情節重大，則被告依勞基法第12條第1項第4款
03 之規定，以原證3所示之存證信函解僱原告，該存證信函並
04 於112年9月22日送達原告（參不爭執事項六），是兩造僱傭
05 關係已於112年9月22日經被告合法終止，故原告請求確認其
06 與被告間僱傭關係存在，並應自112年9月22日起至原告復職
07 日前一日止，按月於次月15日給付原告9萬元本息及按月提
08 繳5,526元，均為無理由，應予駁回。

09 (二)被告所給付之「Bonus」非屬工資性質

10 1.按勞基法第2條第3款規定，所謂工資係指勞工因工作而獲得
11 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
12 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
13 給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
14 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
15 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
16 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
17 之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工
18 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
19 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
20 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
21 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
22 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與
23 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
24 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
25 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定
26 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
27 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所
28 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別
29 （最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。次
30 按倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對
31 價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院85

01 年度台上字第600號、85年度台上字第1342號、86年度台上
02 字第255號民事判決意旨參照)。準此，所謂工資，即須符
03 合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件，倘僅屬
04 雇主為激勵員工士氣、留住或吸引人才，按績效由盈餘中抽
05 取部分所得發給在職員工之獎金，為具勉勵、恩惠、激勵性
06 質之給與，並非對於勞工提供勞務之對價，縱其發放方式為
07 按月或按季，均非屬勞基法所謂之工資。

08 2.查系爭聘僱合約約定「報酬及福利 台端之基本月薪為新臺
09 幣(下同)90,000元(相當於每年1,080,000元)，本公司
10 支付 台端月薪時，將依相關法律規定，扣除稅額及其他代
11 扣繳費用。」、「……本公司得由資深管理團隊自行決定是
12 否發給任何獎金，且於獎金給付予 台端之前，本公司保留
13 撤銷給付之權利。」(北院卷第169至170頁)，再原告於到
14 職當日，被告曾寄發附有Training Manual-Trader-Taiwan-
15 Oct 2020(下稱訓練手冊)之附件至原告公務電子信箱(本
16 院卷第269至280頁)，而該訓練手冊中之獨家開發權規則記
17 載「倘該筆交易順利結案，管理階層得依其裁量權，核發獎
18 金予負責主導聯繫之交易員」(本院卷第310頁)、一般準
19 則記載「管理階層得依個案裁量，核發獎金與主導聯繫之交
20 易員」(本院卷第314頁)、規章違規之罰則記載若員工未
21 確實記錄洽談內容、登載虛假紀錄、違反獨家開發權規則、
22 針對其他交易員正在洽談的案件，擅自聯繫同公司之其他窗
23 口、因問題交易導致任何成本等情形，皆會導致罰款或被扣
24 除獎金(本院卷第318至321頁)，可知原告每月之固定薪資
25 即為9萬元，至固定薪資以外之獎金，則係由公司依個案裁
26 量權決定是否發放，如有違規情事亦有遭扣除獎金之可能。
27 至原告雖主張其並未收受上開訓練手冊，惟被告既已提出當
28 時寄送之電子郵件畫面供參(本院卷第269至270頁)，其寄
29 送日期為原告開始為被告提供勞務之時間(本院卷第38
30 頁)，且被告所提供之訓練手冊名稱亦與上開電子郵件之附

01 件名稱相符，堪認該電子郵件畫面為真，原告應確有收受知
02 悉上開訓練手冊，其上開主張，要無可採。

03 3. 本件原告所稱欲請求之Director Bonus、Dir-Bonus to be
04 paid係屬主管獎金，該獎金是否發放及發放金額，繫諸於原
05 告下屬員工之業績表現，此觀原證4之Repl、Rep2欄位中，
06 均有記載原告下屬英文姓名即明，非屬原告因工作而獲得之
07 對價性報酬，為被告恩惠性、勉勵性之給與，自非屬工資之
08 性質。另原告欲請求之Bonus Amount Projected、Bonus Amo
09 unt to Be Paid，係被告根據員工之工作表現，以及被告當
10 期之獲利狀況，自員工促成訂單之價差（即原證4所示之Spr
11 ead欄位，北院卷第57、59頁）中，自0至20%不等之成數間
12 核定一定比例，所計算出之獎金預估值數額，各筆訂單應核
13 定之具體成數為何，並無一定標準，皆出於管理層當下之裁
14 量，此觀原證4所示之Spread及Bonus Amount Projected欄
15 位金額均為不同比例即明；再依上開系爭聘僱合約及訓練手
16 冊之規定，亦可知被告有決定發放與否及發放數額之權限，
17 並非屬原告單純提供勞務即必然可獲得之對價性報酬，具不
18 確定性、變動性，並非經常性之給與，自非屬工資之性質。
19 是以，原告請求被告給付Bonus美金535,476元，自無理由，
20 應予駁回。

21 五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項前段、勞基法第
22 22條、民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第1
23 4條第1項、第31條第1項規定、勞動契約約定，請求：(一)確
24 認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自112年9月22日起
25 至原告復職日前一日止，按月於次月15日給付原告9萬元
26 整，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
27 分之五計算之利息。(三)被告應自112年9月22日起至原告復職
28 日前一日止，按月提繳5,526元整（按月提繳工資分級表
29 6%），至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專
30 戶。(四)被告應給付原告美金535,476元及按週年利率百分之
31 五計算之利息，其中美金115,137元之利息自112年9月16日

01 起算，美金420,339元部分，則自起訴狀送達被告翌日起起
02 算，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
03 之聲請失其依據，應併予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
05 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不另逐一論述，附
06 此敘明。

07 訴訟費用負擔之依據：智慧財產案件審理法第2條，民事訴訟法
08 第78條。

09 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

10 智慧財產第二庭

11 法 官 林怡伸

12 以上正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上
14 訴時應提出委任律師或具有智慧財產案件審理法第10條第1項但
15 書、第5項所定資格之人之委任狀；委任有前開資格者，應另附
16 具各該資格證書及釋明委任人與受任人有上開規定（詳附註）所
17 定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上
18 訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

20 書記官 林佳蘋

21 附註：

22 智慧財產案件審理法第10條第1項、第5項

23 智慧財產民事事件，有下列各款情形之一者，當事人應委任律師
24 為訴訟代理人。但當事人或其法定代理人具有法官、檢察官、律
25 師資格者，不在此限：

26 一、第一審民事訴訟事件，其訴訟標的金額或價額，逾民事訴訟
27 法第四百六十六條所定得上訴第三審之數額。

28 二、因專利權、電腦程式著作權、營業秘密涉訟之第一審民事訴
29 訟事件。

30 三、第二審民事訴訟事件。

31 四、起訴前聲請證據保全、保全程序及前三款訴訟事件所生其他

- 01 事件之聲請或抗告。
- 02 五、前四款之再審事件。
- 03 六、第三審法院之事件。
- 04 七、其他司法院所定應委任律師為訴訟代理人之事件。
- 05 當事人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或當事人為
- 06 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格，並經
- 07 法院認為適當者，亦得為第一項訴訟代理人。