

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第242號

原告 葉明清

原告 陳瑄

上二人共同

訴訟代理人 薛進坤律師

複代理人 方景平

被告 康全電訊股份有限公司

法定代理人 任冠生

訴訟代理人 林夏滋

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國115年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告葉明清新臺幣16萬6,667元及自民國112年12月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告葉明清其餘之訴駁回。

三、被告應給付原告陳瑄新臺幣15萬元及自民國112年12月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、原告陳瑄其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之24，餘由原告葉明清、陳瑄平均負擔。

六、本判決第一項於原告葉明清以新臺幣5萬5,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣16萬6,667元供擔保後，得免為假執行。

七、原告葉明清其餘假執行之聲請駁回。

八、本判決第三項於原告陳瑄以新臺幣5萬元供擔保後，得假執行；但被告如以新臺幣15萬元供擔保後，得免為假執行。

九、原告陳瑄其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

01 一、原告主張：

02 (一)原告葉明清（下逕稱姓名）與被告簽立勞動契約書，自民國  
03 111年5月3日起任職於被告，擔任工業自動化作事業部資深經  
04 理，於112年9月15日經被告以勞動基準法（下稱勞基法）第  
05 11條第2款虧損或業務緊縮為由而資遣。兩造於111年5月3日  
06 簽立原證1之勞動契約書第3條第1項約定：「甲（按即被  
07 告）乙（按即葉明清）雙方議定每月薪資新臺幣（下同）9  
08 8,200元，另依工作績效給予之獎金、津貼、加給，其項目  
09 給與計算方法由甲方另訂立之」，又依原證1之錄用通知第3  
10 條約定：「月薪每月9萬8,200元，伙食津貼1,800元，合計1  
11 0萬元」、第4條約定：「固定獎金：2個月月薪（服務未滿  
12 一年依到職日比率計算）」、第5條約定：「變動獎金：50  
13 萬元，計算方式依附件說明」。其中變動獎金部分，附件為  
14 英文，譯文略為：「變動獎金計算方式，依據以下的達成度  
15 來進行發放：建立高效率及效能-於上半年建立高效率及效  
16 能的團隊-評估及完成軟體授權-於2022年上半年啟動所有的  
17 產品開發-於2022年完成第一年的產品系列規劃-針對2022年  
18 量產的產品，完成網站及銷售文件的製作-於2022年完成產  
19 品開發，ODM及康全的EVT階段樣機：A. 16埠OLT/Edgecore。  
20 B. ONT 2機種/Comtrend。C. IES 3機種/ITI。D. IP Infusion  
21 軟體開發/UIC」。

22 (二)原告陳瑄（下逕稱姓名，與葉明清合稱原告）與被告簽立勞  
23 動契約書，自111年4月18日起任職於被告，擔任新事業發展  
24 處工業自動化作事業部專案經理，於112年9月8日經被告以勞  
25 基法第11條第2款虧損或業務緊縮為由而資遣。兩造於111年  
26 4月18日簽立原證9之勞動契約書第3條第1項約定：「甲（按  
27 即被告）乙（按即陳瑄）雙方議定每月薪資73,200元，另依  
28 工作績效給予之獎金、津貼、加給，其項目給與計算方法由  
29 甲方另訂立之」，又依原證3之錄用通知第3條約定：「月薪  
30 每月7萬3,200元，伙食津貼1,800元，合計7萬5,000元」、  
31 第4條約定：「固定獎金：2個月月薪（服務未滿一年依到職

01 日比率計算)」、第5條約定：「變動獎金：45萬元，計算  
02 方式依附件說明」。其中變動獎金部分，附件為英文，與上  
03 開葉明清之變動獎金附件相同，是以譯文內容亦相同。

04 (三)原告之111年度考核報告均已達成領取變動獎金之條件，被  
05 告於112年6月份發放另一同仁即證人許俊松之變動獎金，顯  
06 見變動獎金屬於勞動報酬，且該變動獎金為部門目標，非個  
07 人勞動報酬之給付條件，而許俊松領取變動獎金之標準與原  
08 告相同，原告於任職期間皆已如期完成被告交辦之工作事  
09 務，逐一達成變動獎金所列之條件，並由上級主管確認無  
10 誤，被告本應依約定與法律規定分別給付葉明清、陳瑄111  
11 年變動獎金全額50萬元、45萬元。又原告任職被告至112年9  
12 月而遭被告資遣，則112年變動獎金應依在職時間比例計算  
13 發給，其中葉明清自112年5月至112年9月計算為4.5個月，  
14 被告應發給112年變動獎金18萬7,500元；陳瑄自112年4月至  
15 112年9月計算為4.8個月，被告應發給112年變動獎金18萬  
16 元。葉明清爰依原證1錄用通知第5條、原證1勞動契約書第3  
17 條第1項後段約定、勞基法第22條規定，請求被告給付111年  
18 變動獎金50萬元、112年變動獎金18萬7,500元，共計68萬7,  
19 500元；陳瑄爰依原證2錄用通知第5條、原證9勞動契約書第  
20 3條第1項後段約定、勞基法第22條規定，請求被告給付111  
21 年變動獎金45萬元、112年變動獎金18萬元，共計63萬元等  
22 語。

23 (四)並聲明：1.被告給付原告葉明清68萬7,500元，及自起訴狀  
24 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.  
25 被告給付原告陳瑄63萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清  
26 償日止，按週年利率5%計算之利息。3.願供擔保，請准宣告  
27 假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)原告變動獎金條件相同，應完成獎金條件所列「全部工作」  
30 始能請領，非依「達成度」進行發放，且變動獎金係附有停  
31 止條件之勉勵性、恩惠性給付，非屬原告薪資。又原證1、2

01 經原告審閱後簽約，原告稱條件不公平云云，並無理由。許  
02 俊松先證稱變動獎金屬年薪之一部分，嗣表示僅為其個人意  
03 見，公司有告以應按KPI（績效目標）發放獎金，前後似有  
04 矛盾，更可證明該獎金非屬年薪。獎金條件屬部門團體條  
05 件，是基於部門整體之發展目標而訂定，原告所屬部門未達  
06 成獎金條件，而許俊松所收受50萬元，係為獎勵其他專利研  
07 發特殊功績，與變動獎金無涉。另被告於公司虧損人事凍結  
08 下，請葉明清兼任兼任SV部門（產品驗證部門）主管，屬正  
09 常人力調配，非故意阻止條件成就的不正當行為，且葉明清  
10 兼職與條件不成就無相當因果關係；另陳瑄製作網頁製作屬  
11 獎金條件事項且屬職務範圍，無涉職務變更等語置辯。

12 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請  
13 准宣告免為假執行。

14 三、不爭執事項：（見本院卷三第212至213頁）

15 (一)葉明清於111年5月3日任職於被告，擔任被告工業自動化學  
16 業部資深經理（見原證1錄用通知暨勞動契約書，本院卷一  
17 第23至26頁）。於112年9月15日，遭被告以勞動基準法第11  
18 條第2款「虧損或業務緊縮」為由而資遣（見原證5員工資遣  
19 預告通知書，本院卷一第35至36頁）。

20 (二)依被告之錄用通知之記載，葉明清之薪資結構為：每月薪資  
21 為10萬元。固定獎金為2個月月薪（服務未滿一年依到職比  
22 率計算）。變動獎金為50萬元，計算方式依原證1錄用通知  
23 之附件說明（見本院卷一第23至24頁）。

24 (三)陳瑄於111年4月18日任職於被告，擔任被告工業自動化學  
25 業部專案經理（見原證9勞動契約書，本院卷二第101至102  
26 頁）。於112年9月8日，遭被告以勞動基準法第11條第2款  
27 「虧損或業務緊縮」為由而資遣（見原證5員工資遣預告通  
28 知書，本院卷一第37至38頁）。

29 (四)依被告之錄用通知之記載，陳瑄之薪資結構為：每月薪資為  
30 7萬5,000元。固定獎金為2個月月薪（服務未滿一年依到職  
31 比率計算）。變動獎金為45萬元，計算方式依原證2錄用通

01 知之附件說明（見原證2錄用通知，本院卷一第27至29  
02 頁）。

03 四、爭點：

04 (一)葉明清請求被告給付111年變動獎金50萬元及112年變動獎金  
05 18萬7,500元，有無理由？

06 (二)陳瑄請求被告給付111年變動獎金45萬元及112年變動獎金18  
07 萬元，有無理由？

08 五、本院之判斷：

09 原告主張上開事實，業據其提出錄用通知、勞動契約書、11  
10 1年年度考核、資遣預告通知書、新北市政府勞資爭議調解  
11 紀錄在卷為證（見本院卷一第23至40頁、卷二第101至102  
12 頁），被告就其與葉明清於111年5月3日至112年9月15日成  
13 立僱傭關係，錄用通知記載變動獎金為50萬元、與陳瑄於11  
14 1年4月18日至112年9月8日成立僱傭關係，錄用通知記載變  
15 動獎金為45萬元等情均不爭執（見本院卷三第212頁），惟  
16 以上開情詞置辯。經查：

17 (一)按工資之給付，應以法定通用貨幣為之；工資應全額直接給  
18 付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此  
19 限，勞動基準法第22條第1項本文、第2項分別定有明文。次  
20 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。  
21 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事  
22 訴訟法第277條規定甚明。又原告對於自己主張之事實已盡  
23 證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主  
24 張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證  
25 責任分擔之原則（最高法院18年上字第2855號前判例意旨可  
26 參）。

27 (二)葉明清請求被告給付111年變動獎金16萬6,667元、陳瑄請求  
28 被告給付111年變動獎金15萬元，有理由：

29 1.依葉明清之錄用通知(五)變動獎金記載：「新臺幣500,000  
30 元，計算方式依附件說明」等語，而依附件記載：「針對新  
31 錄用同仁—葉明清的變動獎金計算方式，依據以下達成度來

01 進行發放：……」等語（見本院卷一第23至24頁）、陳瑄之  
02 錄用通知(五)變動獎金記載：「新臺幣450,000元，計算方  
03 式依附件說明」等語，而依附件記載：「針對新錄用同仁—  
04 陳瑄的變動獎金計算方式，依據以下達成度來進行發放：  
05 ……」等語（見本院卷一第27至28頁），參以證人許俊松於  
06 本院證稱：「我是直接拷貝我的給原告他們2個……被證5是  
07 我的錄用通知……是我跟我主管一起擬定的……不是說都完  
08 成才可以領到變動獎金」等語（見本院卷二第18、19頁），  
09 佐以被證5證人許俊松之錄用通知暨附件之記載（見本院卷  
10 一第297至299頁），可知兩造間之錄用通知係以被告與證人  
11 許俊松之錄用通知為藍本，堪認兩造約定葉明清之變動獎金  
12 為50萬元、陳瑄之變動獎金為45萬元，且依工作達成度進行  
13 發放。被告辯稱原告應完成全部工作始能請領等語（見本院  
14 卷三第56頁），即無可採。

15 2.被告雖否認提供予原告之錄用通知，就第二頁附件部分有中  
16 文部分之記載等語（見本院卷三第163、187頁），然被告辯  
17 稱變動獎金之條件為：「1.於上半年建立高效率及效能的團  
18 隊。2.評估及完成軟體授權。3.於2022年上半年啟動所有的  
19 產品開發。4.於2022年完成第一年的產品系列規劃。5.於20  
20 22年完成量產產品之網站及銷售文件。6.於2022年完成產品  
21 開發，ODM及康全的EVT階段的樣機A. 16 ports OLT/Edgec  
22 ore B. ONT 2 models/Comtrend C. IES 3 models/ITI  
23 D. IP Infusion FWdevelopment/UIC: 1. POL OLT 2. IES  
24 3. App4. Cloud—Comtrend ACS」等語（見本院卷三第65至  
25 68頁），核與被告稱其與原告間錄用通知附件之記載為：

26 「條件一，於上半年建立高效率及效能的團隊。條件二，於  
27 3月前評估及完成軟體授權。條件三，於2022年上半年啟動  
28 所有的產品開發。條件四，於2022年完成第一年的產品系列  
29 規劃。條件五，於2022年完成量產產品之網站及銷售文件。  
30 條件六，於2022年完成產品開發，ODM及康全的EVT階段的樣  
31 機」等語（見本院卷三第179至181頁）相符，又上開條件之

01 記載核與原告所提錄取通知附件之中文記載（見本院卷一第  
02 24、28頁）無二，是被告上開抗辯，亦無足採。

03 3.原告依錄用通知附件之記載，請求111年變動獎金，茲就各  
04 項分論如下：

05 (1)兩造約定變動獎金依工作達成度進行發放，詳如上述，然錄  
06 用通知未記載6項工作各自佔變動獎金之比例為何，原告雖  
07 主張證人許俊松領取變動獎金之標準與原告相同，參酌證人  
08 許俊松取得變動獎金的標準，係以年度考績為核發標準，證  
09 人許俊松111年之年度考績為B即第二等，公司發放80%之變  
10 動獎金，由此推算原告111年之年度考績均為A即第一等，因  
11 此發放全額之變動獎金等語（見本院卷三第23至26、166  
12 頁），惟被告否認，辯稱原告未達成變動獎金條件，證人許  
13 俊松之獎金係為其特殊成就，額外支付慰留獎金，並按變動  
14 獎金數額之8成比例計算等語（見本院卷三第130至135、166  
15 頁）。查本件原告就其主張證人許俊松領取變動獎金之標準  
16 與原告相同此一有利於己之事實，未能舉證以實其說，參以  
17 證人許俊松於本院證稱：「任職於被告公司時負責產品研  
18 發、開發、管理、行銷、業務推廣……是原告2人之主  
19 管……被證5第2頁『Complete website update』是我個人  
20 要完成的，跟原告沒有關係」等語（見本院卷二第14、21  
21 頁），佐以原告及證人許俊松之錄用通知記載（見本院卷一  
22 第23、27、297頁），足見原告與證人許俊松之職稱、工作  
23 目標均不同，揆諸首揭規定，自難遽認原告此部分主張可  
24 採。本院審酌兩造均不爭執變動獎金之條件為6項，是以認  
25 各項條件之佔比為1/6。

26 (2)關於條件1「於上半年建立高效率及效能的團隊」部分：

27 原告主張其為員工並無人事權，且原告為最後加入團隊的人  
28 員，該團隊其後未再增添新成員，況高效率是不確定的形容  
29 詞，因此認為原告加入該團隊後提供勞務即屬達成該條件等  
30 語（見本院卷三第164頁）。被告否認，辯稱原告應舉證無  
31 人事權即無適用（見本院卷三第65頁）。經查，本院審酌證

01 人許俊松於本院證稱：「變動獎金發放條件是整個部門團體  
02 要達成的工作目標」等語（見本院卷二第16頁），佐以條件  
03 1關於建立一詞並未限定僅適用於部門主管，而原告既肯認  
04 自身為團隊成員，足見應以整個部門團體是否達成工作目標  
05 作為判斷條件1是否完成之基準，又原告未就提供勞務即屬  
06 達成條件此一有利於己之事實舉證以實其說，是原告此部分  
07 主張，即難憑採。然兩造既未就高效率一詞，予以定義，參  
08 以兩造約定變動獎金依工作達成度進行發放，業如上述，而  
09 扣除條件1，衡情就其餘之條件2至6，原告至少需完成過半  
10 即3項，始可稱為高效率，本件原告並未完成條件2至6之其  
11 中3項（詳如後述），堪認原告未達成條件1。

12 (3)條件2「於3月前評估及完成軟體授權」部分：

13 原告主張被告從未具體表明需要評估以及完成何種軟體授  
14 權，原告依據IAS部門需求，已有自行完成此項工作項目等  
15 語（見本院卷三第34、164、311頁），並提出111年5月27日  
16 簡報為證（見本院卷一第213至223頁），惟被告否認，辯稱  
17 原告提出之簡報為第三人MICROSHIP公司製作之產品介紹，  
18 非原告製作、內容與軟體授權無關，且文件日期為111年5月  
19 27日已逾111年3月之完成期限等語（見本院卷三第65至66、  
20 263頁）。查原告就上開簡報為其製作、未逾期限等有利於  
21 己事實，未舉證以實其說，是原告此部分主張，自無可採。

22 (4)條件3「於2022年上半年啟動所有的產品開發」、條件4「於  
23 2022年完成第一年的產品系列規劃」部分：

24 原告主張於111年5月初開發並於同年11月初經被告完成驗  
25 收，已完成產品系列規劃為「OEM產品」，原告根據系統驗  
26 收部門所測試合格之結果，採買小批量產品並通知被告公司  
27 生技及品保部門進行稽核及驗收入庫程序，第4至第6點之記  
28 載均係針對相同之產品，僅依研發時序之先後而依序記載，  
29 4為最一開始的規劃，6為產品樣機完成開發及製作等語（見  
30 本院卷三第34至36、165頁），並提出112年1月7日簡報「11  
31 1年回顧」截圖為證（見本院卷一第208頁）。被告否認，辯

01 稱所有產品啟動時間，均晚於111年10月21日，原告所提簡  
02 報係「111年回顧」非對未來1年的「規劃」，自與所謂產品  
03 規劃無關等語（見本院卷三第240至244、263至264頁），並  
04 提出主要產品開發時程週報為憑（見本院卷一第161至201  
05 頁）。經查：

06 ①依原告所提112年1月7日簡報記載之啟動時程區段為111年4  
07 月至112年3月31日，可知112年上半年確有啟動產品開發，  
08 而被告就上開簡報記載之啟動時程區段並不爭執（見本院卷  
09 三第241頁），參以證人許俊松於本院證稱：「（問：『Kic  
10 k off all development project in 1H 2022』意思是否  
11 是要在2022年上半年啟動所有產品開發？）是。但要人、軟  
12 體、資金才可以，以我的認知是有到位的，我都啟動了」等  
13 語（見本院卷二第19至20頁），足見條件3已達成。

14 ②次依證人許俊松於本院證稱：「（問：被證4第1頁工作週報  
15 記載iXT 2000啟動時間是在2022年10月？）因為這個產品是  
16 工業規格的ONT，並不是被證5：B項裡的ONT。一開始我提出  
17 要開發這個產品還被我的主管阻擋，是到後來我的主管也認  
18 為這個工業規格的ONT 確實有市場，他才願意讓我啟動。

19 （問：被證4第1頁工作週報記載之iXT 2000有在2022年進入  
20 EVT測試完成嗎？）沒有在2022年進入EVT測試完成，因為我  
21 10月才開始啟動。（問：除了第一項IXT系列外，有關A欄部  
22 分，其餘所有產品是否都沒有完成EVT的工作？）有完成跟  
23 德勝科技、ATOP公司，各有幾個IES、ITI產品的導入完成」  
24 等語（見本院卷二第22至23頁），可知工作週報記載之iXT  
25 2000於111年已完成規劃，並於同年10月啟動，又原告主張  
26 第4至第6點之記載均係針對相同之產品，僅依研發時序之先  
27 後而依序記載，4為最一開始的規劃，6為產品樣機完成開發  
28 及製作一節（見本院卷三第165頁），被告並未爭執，衡情  
29 產品之開發、規劃、樣機製作應依序完成，而網站及銷售文  
30 件之製作可與樣機製作同時並行，是以其餘產品既已完成EV  
31 T的工作，堪認其餘產品於111年均已完成規劃，佐以葉明清

01 係111年5月3日、陳瑄係同年4月18日入職，為兩造所不爭  
02 執，則條件4之「第一年」即係指111年，是原告主張已達成  
03 條件4等語，應為可採。被告上開抗辯與條件3、4之記載不  
04 符，自無可採。

05 (5)條件5「於2022年完成量產產品之網站及銷售文件」部分：

06 原告主張因被告成本考量及海外分公司意見分歧，以致遲未  
07 於111年結束前對網頁框架達成共識，原告於111年11月25日  
08 已將相關產品資訊及銷售文件建構於Google 雲端硬碟並告  
09 知相關人員，且該工作項目非原告之工作（見本院卷三第37  
10 至38、165頁），並提出111年9月28日、11月22日、11月25  
11 日雲端硬碟截圖為憑（見本院卷三第38頁）；被告否認，辯  
12 稱證人許俊松未完成而交由陳瑄辦理，但陳瑄於112年3月3  
13 日尚在製作、討論產品網頁，因此原告並未達成條件5等語  
14 （見本院卷三第67、244至246、264頁），並提出陳瑄112年  
15 3月3日電子郵件為憑（見本院卷一第99頁）。經查，證人許  
16 俊松於本院證稱：「（問：變動獎金發放條件是個人要達成  
17 的工作目標？還是你們部門要達成的工作目標？）整個部門  
18 團體的……被證5第2頁『Complete website update』是我  
19 個人要完成的，跟原告沒有關係。林鈺翎是我們部門最大主  
20 管，那陣子我沒時間做這部分，他就指派陳瑄來做這件事。  
21 被證2鈞院卷第101頁之後的文件只是草案。這是陳瑄提給林  
22 鈺翎的網站計畫內容」等語（見本院卷二第16、21至22  
23 頁），可知變動獎金發放條件係以部門團體達成工作目標為  
24 判斷基準，則任何一位部門成員完成即可認達成工作目標，  
25 又陳瑄係提交草案，足見並未完成，加以原告未舉證已完成  
26 條件5，是原告此部分主張，即無可採。

27 (6)條件6「於2022年完成產品開發，ODM及康全的EVT階段的樣  
28 機」部分：

29 原告主張部分有完成，部分沒有完成，被告經常變更職務內  
30 容，故意使原告無法達成部門目標等語（見本院卷三第38至  
31 41、165頁），被告否認，辯稱原告並未達成（見本院卷三

01 第67至68、165、246至253、264至265頁)。經查：

- 02 ①按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為，阻其  
03 條件之成就者，視為條件已成就，民法第101條第1項定有明  
04 文。依當事人之一方之意思而決定其成與否之條件，倘依契  
05 約或通常情形，當事人應為一定之行為使其條件成就，乃為  
06 圖免因條件成就而受不利益，任意不為該行為，即係以不正  
07 當消極行為阻其條件之成就，依上開規定，應視為條件業已  
08 成就（最高法院86年台上字第2280號判決意旨可資參照）。
- 09 ②依證人許俊松於本院證稱：「『A』」的edgecore是一家公  
10 司，他的產品很快就確認不適用在我們的創業裡，後來我們  
11 又找了一家震有公司，所以就不一樣了。『B』是要跟上面O  
12 LT搭配，因為A不成立，所以B也沒辦法作。『C』這家公司  
13 是我們談好的創業夥伴之一，所以C有完成。『D』是一家軟  
14 體公司，要跟他們取得軟體授權要750萬台幣，被告公司並  
15 無支持這部分投資，所以這個也沒辦法完成……」等語（見  
16 本院卷二第19頁），堪認原告並未達成條件6。
- 17 ③依證人許俊松於本院證稱：「創業的目標一直在變動，我也  
18 在公司內部任職，隨時我的主管會叫我去做要我做的事，葉  
19 明清也被叫去做SV部門主管，如何說維持原來的條件才可以  
20 領到這個獎金……創業本身風險、目標會隨市場做變化……  
21 調整時，無一併修正被證5第2頁獎金計算方式……『Comple  
22 te website update...』是我個人要完成的……林鈺翎是我  
23 們部門最大主管，那陣子我沒時間做這部分，他就指派陳瑄  
24 來做這件事」等語（見本院卷二第19至22頁），參以被告提  
25 出之電子郵件、工作週報（見本院卷一第99、161至201  
26 頁），足見原告主張被告變更職務內容一節，應為事實，然  
27 依證人許俊松之上開證言，可知原告及許俊松之任職部門所  
28 承辦之工作內容須隨市場做變化，而條件6中A、B未能達成  
29 係因edgecore公司之產品不適用故另尋他公司替代，以致創  
30 業目標變動，原告就依通常情形，原告之行為能達成條件  
31 6、被告故意使原告無法達成部門目標等節，均未舉證以實

01 其說，揆諸上揭說明，自難認原告此部分主張可採。

02 (7)至原告主張被告於其等離職時，依照比例計算112年年終獎  
03 金，變動獎金即理應比照等語（見本院卷三第204頁），並  
04 提出員工資遣費計算表為據（見本院卷一第36、38頁），然  
05 二者名稱不同，且兩造就變動獎金之發放條件已有約定，況  
06 細觀上開資遣費計算表之記載，葉明清之年資為1年4.4個  
07 月，較陳瑄之年資1年4.7個月為少，然葉明清之年終獎金說  
08 明欄記載：「2.5/6」，比陳瑄之年終獎金說明欄記載：  
09 「2.3/6」為多，足見被告是否依原告任職年資比例計算112  
10 年年終獎金一節，要非無疑，是原告此部分主張，要無可  
11 採。

12 (8)基上，原告僅達成條件3、4，是以葉明清請求被告給付111  
13 年變動獎金16萬6,667元（計算式： $50萬 \times 2/6 = 16萬6,667$ ，  
14 小數點以下四捨五入）、陳瑄請求被告給付111年變動獎金1  
15 5萬元（計算式： $45萬 \times 2/6 = 15萬$ ），為有理由。

16 (三)葉明清請求被告給付112年變動獎金18萬7,500元、陳瑄請求  
17 被告給付112年變動獎金18萬元，均無理由：

18 原告主張係遭被告資遣，屬非自願性離職，且證人許俊松之  
19 變動獎金係依照比例領取，因此被告應依比例支付112年變  
20 動獎金，其中葉明清為18萬7,500元、陳瑄為18萬元等語

21 （見本院卷三第163至164、204頁），被告否認，辯稱依原  
22 證1、2錄取通知之附件記載可知，就目標之設定均為2022年  
23 亦即只針對111年之變動獎金發放為約定，因此原告是否可  
24 取得112年變動獎金，應視原告是否達成112年獎金發放條件  
25 為準，兩造間應無另外簽署112年獎金條件，許俊松之獎金  
26 係為其特殊成就，額外支付慰留獎金，並按變動獎金數額之  
27 8成比例計算等語（見本院卷三第130至135、164頁）。經  
28 查：

29 1.依證人許俊松於本院證稱：「負責產品研發、開發、管理、  
30 行銷、業務推廣。112年9月8日跟原告他們一起被資遣……  
31 實際上是給12萬\*14個月+70萬元=238萬……過農曆年時，我

01 沒有收到那筆獎金……我就跟主管強烈要求要發放獎金給  
02 我……後來主管寫了一份簽呈，告訴我公司會發多少錢給  
03 我……拿到打8折的獎金56萬元……（問：簽呈是否是被證  
04 6、7？）被證6沒有印象，但筆跡像我的。被證7沒看過……  
05 被證5是我的錄用通知」等語（見本院卷二第13至16、18  
06 頁），參以證人許俊松之錄用通知記載變動獎金為70萬元  
07 （見本院卷一第297頁）、SIP申請簽呈之特殊成就記載：  
08 「貢獻連結失效移轉專利」及評估第4點記載：「建議根據S  
09 IP變動部分的80%達成率」等語（見本院卷一第301、303  
10 頁），核與證人許俊松之112年4月薪資明細單之應發項目欄  
11 記載：「本薪……伙食津貼……其他獎金560,000」、備註  
12 欄記載：「其他獎金2023年變動獎金」相符（見本院卷一第  
13 305頁），堪認證人許俊松離職前領得之獎金56萬元，係主  
14 管提交簽呈申請，經評估後核發之112年變動獎金。

15 2.惟原告之錄用通知附件記載均為2022年、變動獎金欄未如固  
16 定獎金欄約定依到職比率計算等節，有原告之錄用通知在卷  
17 可稽（見本院卷一第23至24、27至28頁），又原告與證人許  
18 俊松之職稱、工作目標均不相同，業如前述，原告並未就其  
19 等與證人許俊松領取變動獎金之標準相同一節，舉證以實其  
20 說，且證人許俊松離職前領得之獎金56萬元，係主管提交簽  
21 呈申請，經評估後核發，足見被告辯稱證人許俊松之獎金係  
22 為其特殊成就，額外支付慰留獎金等語，要非無據。基此，  
23 自難僅以證人許俊松取得112年變動獎金，遽認原告亦可當  
24 然取得。

25 3.此外，原告就兩造約定被告應依比例支付112年變動獎金此  
26 一有利於己之事實，亦未舉證以實其說，揆諸首揭說明，原  
27 告此部分主張即無理由。

28 六、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
29 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
30 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
31 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金

01 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應  
02 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利  
03 率為5%，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條  
04 分別定有明文。查本件原告請求被告給付變動獎金，係以支  
05 付金錢為標的，無確定期限，又未約定利率，則原告請求自  
06 民事起訴狀繕本送達翌日即112年12月25日（送達回證見本  
07 院卷一第227頁，於112年12月22日送達，翌日112年12月23  
08 日為週六，依民法第122條規定，以其休息日之次日即112年  
09 12月25日起算法定遲延利息）起至清償日止，按週年利率5%  
10 計算之遲延利息，於法有據，應予准許。

11 七、綜上所述，原告依錄用通知第5條、勞動契約書第3條第1項  
12 後段約定、勞基法第22條規定，請求被告給付葉明清16萬6,  
13 667元、陳瑄15萬元，及自112年12月25日起至清償日止，按  
14 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之  
15 請求，為無理由，應予駁回。

16 八、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
17 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
18 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1  
19 項、第2項分別定有明文。本件判決為被告即雇主部分敗訴  
20 之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行  
21 之宣告。

22 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不  
23 生影響，爰不一一論述，併此敘明。

24 十、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴  
25 訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主  
26 文。

27 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日  
28 民事第四庭 法官 劉婉甄

29 以上正本係照原本作成。

30 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  
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 5 月 21 日  
02 書記官 陳思慈