

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第146號

原告 王紫縈

王紫妍

共同

訴訟代理人 吳龍偉律師

被告 宏威環球事業股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 陳威丞

訴訟代理人 蔡宗隆律師

複代理人 傅羿綺律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，經本院於民國114年7月14日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告王紫縈新臺幣玖拾萬零捌佰陸拾貳元，及自民國
一百一十三年八月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息。

被告應提撥新臺幣伍萬陸仟壹佰捌拾柒元至原告王紫縈於勞工保
險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十四，餘由原告王紫縈負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣玖拾伍萬柒仟零
肆拾玖元為原告王紫縈預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告王紫縈（下逕稱其姓名）自民國110年9月27日起受僱
於被告，先後擔任業務助理、業務經理等職務，最後底薪為
新臺幣（下同）3萬3,000元，嗣於112年4月25日離職。而王
紫縈任職期間，主要工作內容為開發太陽能案場（電廠）、
招攬屋主出租屋頂裝設太陽能發電設備、招攬投資人出資購

買太陽能案場等，兩造約定報酬除底薪外，另有「開發獎金」及「銷售獎金」，其中「開發獎金」之計算方式，以招攬之新裝設太陽能發電設備場域之案場建置規模容量計算，每KW（千瓦）被告發給獎金1,500元、2,500元或3,500元，並依案場建置時程，於契約公證、取得經濟部能源局同意備案函文、及台電掛錶等三階段，分期給付上述開發獎金各1/3；而「銷售獎金」之計算方式，則以招攬之投資人與被告簽訂契約之總金額計算，按通路不同，發給不同比例之獎金（例如：自行開發銷售部分為簽約金之3.5%、世貿展覽銷售部分為簽約金之2%、與他人合作銷售部分為簽約金之1.6%），並依投資人付款時程，於簽約、同意備案、開工、完工等四階段，分期各給付上述銷售獎金之10%、30%、50%、10%。

(二)又王紫紫任職期間，為降低個人稅負，經被告同意，由原告王紫妍（下逕稱其姓名，與王紫紫則合稱原告）與被告簽署業務合作合約，以王紫妍名義向被告領取實際上由王紫紫提供勞務所應領得之開發獎金及銷售獎金。而王紫紫業已完成招攬如附表一、二所示案場之開發與銷售勞務，且各該獎金之各期給付期限均已屆至，詎被告竟未依約給付開發獎金及銷售獎金，尚欠王紫紫如附表一、二所示之開發獎金及銷售獎金合計94萬7,329元（計算式：443,770元+503,559元=947,329元）。甚且，被告於王紫紫任職期間亦未按實際發給之工資總額（含底薪及獎金），足額提繳勞工退休金，致王紫紫受有如附表三所示未足額提繳勞退金7萬2,503元之損害。爰依兩造間之勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、民法第486條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項等規定，先位請求被告給付王紫紫94萬7,329元，及提繳勞工退休金差額7萬2,503元至王紫紫於勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。另倘鈞院認依王紫妍與被告間簽立之業務合作合約，王紫妍得請求如附表二所示案場之開發獎金及銷售獎

01 金，則原告亦得依前揭法條規定，備位請求被告給付王紫縈
02 如附表一所示之開發獎金及銷售獎金合計44萬3,770元、王
03 紫妍如附表二所示之開發獎金及銷售獎金合計50萬3,559
04 元，及提繳勞工退休金差額7萬2,503元至王紫縈於勞保局設
05 立之勞退專戶。

06 (三)被告辯稱系爭獎金為恩惠性給與，經評估勞工工作表現、職
07 級、責任範疇、工作態度、當月或當季績效及公司整體經營
08 狀況，再由營運部門主管審閱後送往財務單位批准核發云
09 云，惟觀諸被告法定代理人於111年10月1日與王紫縈間之LI
10 NE對話紀錄，且系爭獎金請款單上「付款摘要」欄之記載，
11 及證人葉初（即王紫縈之直屬主管）所為之證述，可知被告
12 係藉由上開獎金計算方式及給付方式之訂定，而將系爭開發
13 獎金與銷售獎金予以制度化，亦即一般員工通常情形下，提
14 供招攬開發或銷售勞務均可領得上開獎金，並固定以案場容
15 量之一定金額或比例作為獎金發放之數額，而非繫於被告之
16 營運狀況、員工之工作表現所為之給付，則系爭獎金顯為員
17 工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價，核屬工資性
18 質，並非恩惠性給與甚明。

19 (四)被告復辯稱王紫縈有未完整履行職務情事，違反公司規章第
20 17條規定，且王紫縈離職前並未使案場成功掛錶云云，惟被
21 告除未具體指明王紫縈係違反公司規章第17條何項之何等內
22 容，且依證人葉初所為之證述，可知業務之職責為簽約、安
23 排公證及提供工程部相關資料，並不包含被告所稱台電協
24 商、移水塔、住戶更改結構、住戶表箱問題、建物部分違
25 建、住戶出國不在、住戶時間難約、工班施作趕不完、天氣
26 因素等項。是被告將上開非屬業務職務權限、且不可歸責之
27 事由，強加歸咎於王紫縈，自無可採。況王紫縈既已完成招
28 攬如附表一、二所示案場，被告即應按給付時程發給開發獎
29 金，縱使王紫縈所招攬之案場係於離職後始掛錶，被告仍應
30 為給付甚明。

31 (五)被告另辯稱王紫縈違反公司規章第4條第14項、第8條第1

項、第14條第1項及第13條等規定，以及臺南古都23號、24號、嘉義神木30號、臺南古都各專案及高雄大港37號等，均有發生王紫縈未忠實執行職務而造成被告損害之情，且未與新竹巨華大樓案場業主妥善溝通，致被告與該業主發生爭議云云，惟被告僅係空言指摘王紫縈違反上開公司規章，並未舉證以實其說，實則王紫縈之工作表現，屢獲被告之獎勵，且被告法定代理人對王紫縈之工作表現亦讚譽有加，絕無被告所謂違反公司規章之情事。至於被告所稱之折讓，實係被告自行賣掉案場而與客戶撕破臉所造成之後果，均與王紫縈無涉，況被告迄未提出受有損失之證據資料以實其說，堪認被告上開所辯，亦無足採。併參以巨華大樓111年11月區分所有權人會議紀錄所載，足徵王紫縈參與上開會議，展現專業、忠實執行職務之表現，並無被告所稱未與業主進行妥善溝通之情，詎被告竟將自己與業主所衍生之爭議，強加怪罪於王紫縈，藉故剋扣系爭開發獎金與銷售獎金，不僅毫無誠信可言，亦有違勞基法第26條規定，洵無足取。

(六)被告固以對於王紫縈之損害賠償債權主張抵銷云云，並提出112年度問題專案損失彙整表（即附表四）為據，惟該損失彙整表係被告臨訟編造之表格，被告並未就該表格之內容舉證以實其說，自難採信，則被告既未證明確受有損害，自無對於王紫縈有何損害賠償債權可供抵銷。

(七)併為聲明：1.(1)先位聲明：被告應給付王紫縈94萬7,329元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(2)備位聲明：被告應分別給付王紫縈44萬3,770元、王紫妍50萬3,559元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應提繳7萬2,503元至王紫縈於勞保局設立之勞退專戶。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告發放之系爭獎金為恩惠性給與：

1.公司基於營利績效考量、以激勵勞工達成雇主單方設定之經

營目標為目的而核發之績效獎金，其獎金發放標準並非固定，且須雇主同意始可發放，則雇主發放獎金之性質並不具勞務對價性及給與經常性，而係具有勉勵、恩惠性質之給付，雇主依法並無給付恩惠性給與之義務，員工亦不得向雇主請求給付。

2.又王紫縈曾受僱於被告，兩造間成立勞動契約關係，而公司規章亦有經過王紫縈簽字確認，故公司規章亦屬兩造間勞動契約之一部分。而原告所聲請傳喚之證人葉初雖與被告尚有其他案件繫屬其證詞顯有偏頗之虞而不可採外，倘鈞院認為證人葉初之證詞並無偏頗之虞，而依證人葉初所為之證述及公司規章第15條規定可知，所謂獎金獎項之發放會斟酌勞工之工作表現、職級、責任範疇、工作態度、當月或當季度績效以及公司整體經營狀況，再由營運部門主管審閱後送往財務單位批准始可核發，是本件發放獎金標準既非固定，又須被告營運部門主管及財務單位批准始可核發，系爭獎金顯然不具勞務對價性及給與經常性而應屬恩惠性給與，被告有決定是否發放之權限。並非僅依照個別案場進度即必然發放之「經常性給與」，實係屬於「恩惠性給與」，且若經查該員工有瀆職、失職、問題失察者，被告亦得給與懲罰。

3.而觀諸附表一、二所示內容，王紫縈請款時之獎金基準自每千瓦1,500元至3,500元不等，可見每次請領之基準均不盡相同，而上開獎金計算基準係因不同案場性質之差異及王紫縈擔任主管職（晉升為主管職後尚需負責業務部門營運發展狀況，並需負擔相關責任風險）而有所差異，益徵系爭獎金屬恩惠性給與。況參照王紫縈與被告法定代理人間之LINE對話紀錄，亦可證明獎金發放基準不同，而應屬恩惠性給與甚明。

(二)經被告營運部門主管審閱後，王紫縈及王紫妍不得領取系爭獎金：

1.王紫縈不得領取獎金之原因如下：

(1)王紫縈之工作範疇涵蓋案場簽約至掛錶之相關過程。

- 01 ①依公司規章組織圖可知，業務部工作內容包含屋主對接、客
02 戶關係等內容，亦包含初步規劃、計畫制定等事項，王紫縈
03 於被告任職期間擔任開發部門經理，其職務內容為開發政府
04 及公司規範之太陽能電廠設置屋頂場域，確定台電饋線容
05 量、太陽能板設備、走線及電錶箱等器具擺放位置，與屋主
06 確實溝通並取得共識後簽署公證租約，與屋主聯絡使專案得
07 以順利完工掛錶，並負責電廠物件年開發業績量提升、業務
08 團隊擴張、業務分處擴張、個案進度控管及個案問題排除。
- 09 ②又觀諸王紫縈與被告法定代理人間之對話紀錄，可知被告法
10 法定代理人曾提醒王紫縈「成交賺錢重要，但也必須要兼顧
11 到公司的風控」，而王紫縈就此亦未表示異議，可見王紫縈
12 之業務工作內容並非僅係完成招攬而已，規劃案場期程時仍
13 應衡量是否能完成告知業主之時程，並控管時程使工程能如
14 期完成。
- 15 ③而時程規劃具體而言係指被告與台電公司進行交易之流程，
16 其流程為被告先與業主簽署公證租約並經公證，台電公司便
17 對專案進行併聯審查，審查完畢後由各縣市政府能源局同意
18 備案，被告公司再與台電公司進行細部協商後簽署契約，各
19 縣市政府發給免請領雜項執照，被告便進行工程完工後申報
20 竣工，接著台電公司便會掛錶併聯，縣市政府接著進行設備
21 登記，台電公司即會開始躉售公文，最後被告取得台電核發
22 之電費單後，專案始告終結，王紫縈身為被告之業務部主
23 管，就上開流程自應進行專案進度之管控。而於案場所在地
24 之政府核發備案後，被告需於4個月內掛錶，否則被告對台
25 電公司之售電單價將會調降。
- 26 ④除時程規畫外，依被告112年1月31日之例行會議紀錄及群組
27 公告可知，開發業務職責尚包含確認是否有足夠空間得設置
28 外牆管線及1樓電錶箱、與屋主進行充分溝通、積極排除屋
29 主溝通問題、不得對屋主濫開空頭支票、須主動向營運部主
30 管匯報並積極排除問題，若有違反者，視情節輕重及被告所
31 受損害扣除業績獎金。例行會議內容均會以群組文字公告並

01 口頭向王紫縈告知，群組公告王紫縈於群組內閱後未表示反
02 對，從而上開會議紀錄之內容亦屬兩造間勞動契約之一部
03 分。

04 (2)王紫縈未按公司規章第17條第2項盡職完成工作：

05 ①以附表四所示之台南古都13號為例，王紫縈之請款內容為
06 「案場掛錶」，惟該案場之掛錶係在王紫縈離職後之112年1
07 0月16日，始在被告其餘同仁協助下與案場業主安排並完成
08 掛錶，以及附表一、二所示之台南古都18至24號、高雄大港
09 37號、嘉義神木30號及雲林朝天36至38號均有類似狀況，上
10 開案場請款內容均為案場掛錶，然王紫縈於離職前均未使案
11 場成功掛錶，而未能順利掛錶亦造成被告需與客戶換約或提
12 供折讓之損失，且業主亦有抱怨裝設位子怪異、問題沒人回
13 覆等情，可見王紫縈開發上開案場時並未完整履行其職務，
14 被告於王紫縈離職後仍耗費額外人力、時間及金錢為其善
15 後，始能完成各案場之掛錶。是以，王紫縈就此等專案未完
16 成案場掛錶，則被告自無庸給付王紫縈獎金，況系爭獎金屬
17 恩惠性給與已如前述，被告自有決定是否發放之權利。

18 ②又參照附表二所示請求獎金之備案核發日及掛錶日，可見多
19 數案場備案核發後掛錶之時程均已相隔4個月以上，如前所
20 述備案核發後至掛錶應於4個月內完成，王紫縈身為業務部
21 主管，對於專案之進展應確實掌控，並應妥善安排於4個月
22 內完成掛錶，以避免因而額外蒙受售電損失，然王紫縈並未
23 妥善安排時程，致被告因而受有售電之損失，故被告評估各
24 專案進度欠佳而不發放系爭獎金自屬有據。

25 ③再者，王紫縈於111年間進行臺南市安南區安中二街116巷九
26 面屋頂之專案，然於專案進行過程中，前開建物之屋主及社
27 區管理委員會卻屢次阻止被告施工，並表示被告建設方式與
28 王紫縈簽約時之說法有所落差，經被告瞭解後始發現王紫縈
29 曾承諾電廠設置方面得按客戶要求客製化，於繪製模擬圖時
30 未將電錶箱繪製於其中，且未按公司標準做法使用一比一比
31 例之電錶箱紙模型提供屋主現場比對，導致屋主無從知悉電

01 錶箱實際尺寸，對電錶箱尺寸有所誤解，待被告準備安裝實
02 際電錶箱時，屋主始發現尺寸比屋主個人之預期為大，故屋
03 主即因而拒絕安裝，進而使後續掛錶計畫延宕，造成被告因
04 而增加額外之人事、工程及修繕成本，並因此造成台電售電
05 費率遭調降，因費率變動須按比例調降總工程款，被告又須
06 對電廠專案終端買家負賠償責任，且須負擔契約修訂及電廠
07 專案調換等各種損失，總計可能造成被告上百萬元之實質損
08 失，而被告之損害可歸責於王紫縈執行業務上之疏失，且上
09 開專案執行期間王紫縈均未向被告回報專案情形。

10 ④此外，王紫縈於就職期間曾擔任新竹巨華大樓案場之承辦
11 人，然於上開專案進行過程中，王紫縈與業主間並未進行妥
12 善溝通，導致業主發函向被告表示「當時宏威公司人員頻頻
13 催促，以先簽了再說的方式，事後再強命社區照單接收契約
14 條款」，致使後續被告須額外委請律師處理相關之法律爭
15 議，被告當時並審酌上開情事而未發放該案場之獎金。由此
16 可知被告發放獎金會審酌其他情事，並非僅因簽署公證租約
17 即核發獎金。

18 ⑤綜上所述，王紫縈於執行職務時未盡職完成工作，有濫開空
19 頭支票、未回覆屋主問題、未確實掌控時程致使掛錶延誤等
20 情事，被告公司評估後，認定不予發放獎金並無違誤。

21 (3)王紫縈未如其承諾之續留於被告：

22 ①王紫縈於112年1月所做之內部員工穩定性調查及內部員工業
23 績目標報告（下稱系爭業績目標報告）提及王紫縈應至少續
24 留至113年6月，經主管審核業績及綜合表現，審核通過後始
25 發放獎金，核發獎金之標準與公司規章相同，即均需主管審
26 核後批准始發放獎金。

27 ②又該報告亦有提及王紫縈112年單年度之業務目標需達成各
28 縣市業務團隊建立（提供雲林親戚工廠設立雲林分處以達成
29 拓點目標）、電訪開發銷售推動、個人開發500千瓦之住家
30 屋頂及500千瓦之廠房屋頂以及現有團隊再開發1,000千瓦。
31 而系爭業績目標報告之調查方式為王紫縈自行說明後由營運

部主管紀錄，故得以認定其內容經王紫縈同意而應遵守。然王紫縈卻未續留至113年6月，被告評估後不予發放獎金並無違誤。

(4)王紫縈違反公司規章其餘職責，被告審核後不予發放獎金：

①被告規定業務出差外勤時需具體回報紀錄，且需先向主管批准後方可執行，然王紫縈不僅時常未經主管批准即擅自離開被告至外地，離開時也未向被告報告，亦少有於返回後向部門主管或其他經理人員口頭或文字報告結果，是王紫縈上開行為及不行為均已違反被告之公司規章第4條第14項、第8條第1項、第14條第1項等規定，被告參酌此等實際執行工作項目後決定不發放獎金亦非無據甚明。

②又王紫縈於入職時設立被告業務部專設之電子郵件帳號，該帳號內部涵蓋被告業務相關資訊，依被告之公司規章第13條第5項規定，王紫縈於離職時應將此帳號與被告交接，然王紫縈卻未確實移交，故王紫縈亦有違反上開公司規章之情形，被告斟酌此情事後不發放獎金與王紫縈自屬有據。

(5)承前所述，被告之公司規章已言明獎金獎項之發放需考量營運部門主管規定及實際執行工作項目情況，會議紀錄及公司內部公告亦可知營運部門規定開發業務不得對屋主濫開支票且須積極處理排除屋主於專案中所遇之問題，若有未遵守情形則可能扣減獎金而不予發放，顯見該等獎金既須經被告核定，並非基於單純勞力所得或其勞動對價而給付之經常性給與，乃被告為其營利績效考量，用以激勵勞工達成經營目的而具有勉勵、恩惠之性質，被告自可審酌員工工作情況給與獎金，且獎金之給付並非被告之義務，況王紫縈於執行工作項目提供勞務時亦有眾多違反例行會議紀錄、公司內部公告及系爭業績目標報告之情事，被告自得審閱後認定不發放獎金。

(6)原告雖以請款單之付款摘要為據，主張系爭獎金為經常性給與云云，惟前述之付款摘要僅為「摘要」而已，判斷王紫縈得否請領獎金應回歸被告之公司規章第15條規定，即「獎金

01 獎項仍需營運部門主管規定、實際執行工作項目情況，由
02 營運部門主管審閱後送往財務單位批准並發放獎金」，而如
03 前述王紫縈之表現不符營運部門主管規定而不得領取獎金。

04 2.王紫妍不得領取獎金之原因如下：

05 王紫妍為王紫縈之胞姊，王紫縈於任職期間希望王紫妍出具
06 身分作為外部業務，藉此降低個人稅負，被告便表示若王紫
07 縈有節稅需求可自行處理，惟須負擔相關責任風險，且不得
08 致公司有所損害。後續薪資發給時，王紫縈亦向被告表示並
09 同意若王紫縈於1個月內可開發10件案子，即將其中5件案子
10 分配予王紫妍。王紫縈始以王紫妍名義與被告簽署業務合作
11 合約，然王紫妍實際上並未提供勞務給被告，亦無任何工作
12 紀錄留存，自無按勞基法規定向被告請求開發獎金及銷售獎
13 金，王紫縈亦不得代王紫妍提供勞務給被告，故王紫縈亦無
14 從依備位聲明主張得受領王紫妍之開發獎金及銷售獎金甚
15 明。

16 (三)如前所述，本件開發獎金及銷售獎金並非經常性給與，而屬
17 恩惠性給與，自不得列入工資範圍，故該部分縱有發放，亦
18 無須計入勞退條例規定之退休金計算，且王紫縈亦因提供服
19 務有所瑕疵而不得向被告請求上開獎金，故關於提繳7萬2,5
20 03元至王紫縈之勞退專戶之請求顯無依據而不可採。

21 (四)另倘認原告得請求被告給付開發及銷售獎金，被告自得以附
22 表四所示之損害主張抵銷：

23 1.被告對台電公司之售電價格與各案場掛錶時程息息相關，程
24 序上被告案場經各地縣市政府核發同意備案後，本應於4個
25 月內完成掛錶並售電，若未能於期限內完成掛錶，即無法採
26 用台電公司原核發之售電價格，僅能適用完成掛錶時之售電
27 價格，故若遲延掛錶，將導致被告無法以原預期之售電價格
28 出售電力給台電公司，進而產生售電價差之損失。故倘鈞院
29 認為系爭獎金性質為經常性給與，而認被告應給付王紫縈獎
30 金，然王紫縈於執行業務上多有未完整忠實執行業務之情
31 事，並造成多個案場掛錶時程延後，是王紫縈因未盡職執行

01 業務導致掛錶時程延後，進而致被告受有原核發之售電價格
02 與掛錶時之售電價格之落差損失，被告因而受有如附表四所
03 示之340萬9,364元損失，被告自得依民法第184條第1項規定
04 向王紫縈請求損害賠償，並與王紫縈對被告之獎金給付請求
05 權行使抵銷權。原告雖辯稱附表四將台電協商等待過久、住
06 戶時間難約、天氣因素等原因歸咎於王紫縈並不可採云云，
07 惟王紫縈既為業務部門主管，即應掌控各專案之進度，王紫
08 縈面對前開影響專案進行之原因即應設法排除，或向被告報
09 告，而非放任專案進度延宕。

10 2.又倘鈞院認前開王紫縈所提出之各項事故原因均不可歸責於
11 王紫縈而不得主張抵銷，惟王紫縈對各專案之掌控程度，亦
12 屬被告評價應否發放獎金之重要因素，則附表四標註為業務
13 溝通不良造成之售電損失尚有135萬6,947元，被告自仍得
14 以上開售電損失之債權與王紫縈對被告之債權為抵銷。

15 (五)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不
16 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

17 三、兩造不爭執之事項：

18 (一)王紫縈自110年9月27日起受僱於被告，擔任開發業務經理，
19 最後底薪3萬3,000元，嗣於112年4月25日離職。

20 (二)王紫縈任職期間，為降低個人稅負，由王紫妍與被告簽署業
21 務合作合約，以王紫妍名義向被告領取實際上由王紫縈提供
22 勞務所應得之開發獎金及銷售獎金。

23 四、得心證之理由：

24 (一)王紫縈請求被告給付如附表一、二所示之開發獎金及銷售獎
25 金，是否有據？

26 1.原告主張王紫縈任職被告期間，擔任業務助理、業務經理等
27 職務，兩造約定報酬除底薪外，另有「開發獎金」及「銷售
28 獎金」，其中「開發獎金」之計算方式，以招攬之新裝設太
29 陽能發電設備場域之案場建置規模容量計算，每KW（千
30 瓦）被告發給獎金1,500元、2,500元或3,500元，並依案場
31 建置時程，於契約公證、取得經濟部能源局同意備案函文、

01 及台電掛錶等三階段，分期給付上述開發獎金各1/3；而
02 「銷售獎金」之計算方式，則以招攬之投資人與被告簽訂契
03 約之總金額計算，按通路不同，發給不同比例之獎金（例
04 如：自行開發銷售部分為簽約金之3.5%、世貿展覽銷售部
05 分為簽約金之2%、與他人合作銷售部分為簽約金之1.
06 6%），並依投資人付款時程，於簽約、同意備案、開工、
07 完工等四階段，分期各給付上述銷售獎金之10%、30%、5
08 0%、10%等語。經核與證人即被告之股東兼前業務經理葉
09 初在本院審理時結證稱：（問：被告公司業務主管、業務人
10 員之職責為何？）共同職責替公司開發太陽能合適之案件，
11 又或銷售已開發之太陽能案件，簡稱開發及銷售，…。
12 （問：被告公司「開發獎金」之請領資格、及獎金計算方式
13 為何？）無論是業務主管又或是業務人員，但凡有簽開發租
14 賃合約，我們請領資格是一致的，開發獎金分三階段，第一
15 階段為公證租賃（誤載為「約聘」）合約即可以請領，第二
16 階段為公司申請到台電併聯審查的許可書即可以申請（其後
17 就第二階段更正為市政府同意備案函），第三階段為台電掛
18 錶完成即可以申請，金額部分業務主管與業務人員是不同的
19 的…業務人員原告王紫縈入職後至111年7、8月時升業務主
20 管前的業務獎金為1500/K瓦，其他約聘業務亦同，升業務主
21 管後，獎金調整為2500/K瓦。…（問：被告公司「銷售獎
22 金」之請領資格、及獎金計算方式為何？）銷售獎金之請領
23 資格，主管與業務人員金額不同，但請領條件一致，請領條
24 件為依照工程合約收款，例如如果工程款分四期，就是每一
25 期收到錢都可以請領，直至付款完成，每一期金額都不一
26 樣，是依照和客戶談的不同，獎金比例業務人員應該為2%，
27 但我有點不確定，業務主管分3至5%，其中2%總額是要分給
28 該案銷售業務人員的，這是依照銷售金額來發給。業務人員
29 間有合作關係，就是按照他們私下說好比例，又或簽約前已
30 經有共識去做分配。（問：業務人員在與被告公司請領開發
31 獎金及銷售獎金時，是否需要填寫這張請款單？填寫後交給

誰？）要。填寫後要交給部門主管審核，審核要件會依照合約進程，如上述開發階段都會有書面資料，銷售部分則會對照客戶之合約應支付款項及客戶之匯款證明，視為核准即可以請款，核准後就會移交到財務部進行放款。（問：「開發獎金」及「銷售獎金」會不會根據被告公司的營收狀況，而決定要不要發放或調整發放的金額？）不會。（問：「開發獎金」及「銷售獎金」會不會根據業務人員的工作表現，而決定要不要發放或調整發放的金額？）不會，會依照制度，會依照上述之開發三階段及書面資料請領，或銷售合約及匯款依據進行發放，並不會調整發放金額。唯一會有的，只有該業務人員的某案如最終結果沒有成，會用後面獎金來做調整，例如一個案子前面已經先發放3萬元獎金，但他最後案子卻沒有如實完成，就會用後面他案應領獎金去扣回來已領未成之案件獎金，但未成之案件機率較低，例如碰到屋主違約或是法令變更，當初在設定制度時有將這部分考量進去，就是公司不會發沒有成的案件之獎金，但應發給的都會發給業務。（問：關於業務部分是否要安排公證、同備及掛錶時間？）業務曾經手的僅有安排公證，因公證之對象為業務開發之屋主，因此由業務代理公司做現場公證，但同備及掛錶為工程部之職責，業務僅須提供工程部申請之相關文件資料，…同備及掛錶時間與業務無關，同時在我擔任業務主管期間，當業務要申請第一階段公證之款項時，亦會確認是否已經備足工程部所需要之文件。（問：證人方提及同備及掛錶與業務部門無關，但參考請款單之付款摘要是以掛錶及同備作為獎金發放時間點，原因為何？）上述我所提是申請同備及掛錶作業流程，並不屬於業務部職責範圍，而是屬於工程部，但業務的獎金如同方提及之不論是1500/K瓦，或2500/K瓦，對業務而言業務並不想要等到最後完工時再一次請領，而作為公司立場，亦不可能再簽公證時，尚未把握案場一定能掛錶完工之前提，就再簽公證時發放獎金完畢，因此，在雙方利益考量下設計出開發之三階段請領方式，則每

01 階段所請領皆為總額之三分之一，以此確保業務不會等太久
02 感覺做白工，而公司也可以在有憑證申請之流程下，階段性
03 之發放獎金。…（問：證人方稱業務主管要審查業務人員，
04 若於專案進行中，屋主有疑問是否由負責開發案廠之業務處
05 理溝通？若屋主有反應電錶裝設位置或大小與原本不同或需
06 要進行調整，是否會影響獎金的發放？）業務主管審查之內
07 容僅有是否備足公證合約及工程部申請台電及市政府案件所
08 需之資料，若專案進行中，屋主如有疑問，在上述陳述之制
09 度下，業務也會擔心案件最後沒有完成，以致無法取得完整
10 獎金，所以業務人員會與屋主進行溝通，若屋主有反應需進
11 行調整，首當應以公證租約及工程部工程確認單為依據，若
12 屋主有意違約，則應由公司法務部出面進行處理，因違約之
13 事屬於法務專業，不應由業務自行處理或同意違約或後續相
14 關事宜，也因為避免與屋主認知不同工程部於施工前皆會給
15 屋主簽署工程確認單，內容包含走線及電錶裝設位置及屋頂
16 太陽能模組鋪設方式以此為依據，因此，在屋主於事前同意
17 之情形，若屋主事後反應裝設位置不同等，應先確認工程確
18 認單，同時業務於交接工程部前，若屋主有指定上述管線或
19 電錶裝設位置之情形，皆會提前告知工程部，若屋主沒有指
20 定則由工程部做後續接洽，意表業務開發之職責，於簽署公
21 證及提供工程部資料後已結束，剩餘業務偕同工程部與屋主
22 進行交涉，則為業務本人協助工程人員之行為，並未強制規
23 定業務應協助工程部進行後續交涉，開發公證後即交接，會
24 影響獎金發放僅有後續這個案件成或不成，如同上述所述若
25 該案最終不成，則應扣除或退還該案獎金，並不會以挾持業
26 務其他應領獎金進行吆喝。」等語，並無歧異。被告固抗
27 辯：證人與被告間有另案訴訟，其證詞顯有偏頗之虞云云。
28 惟衡諸證人既經具結擔保其證言之真實性，實無甘冒偽證之
29 嫌而為虛偽陳述之理，且證人之證言，核與原告所提出由被
30 告編製之請款單有關付款摘要記載「案場完成公證先給付三
31 分之一，取得同備三分之一，案場掛表給付尾款。總金額依

主管機關審核規模為主」等文字相符，且依原告所提出其與被告負責人陳威丞在通訊軟體對話內容，原告：「問你喔，如果是開發案場自建的話銷售獎金是多少%」，陳威丞稱：「自建或是銷售，只要沒有透過公司導流的話，都是3.5% 其實很好換算 開發是1k2,500 售價約是70,000/k $70,000 \times 3.5\% = 2,450$ 銷售有公司導流的話就是扣1.5%起來 $70,000 \times 1.5\% = 1,050$ 差不多等於開發給純介紹千溝仔的1,000/k」 「也就是開發+銷售 約等於1k5,000」等語（見本院卷第301頁），益見被告制度化給予員工開發及銷售獎金，是證人前開證言堪予採信。則被告既事先明定獎金請領資格及計算標準，並據此核發系爭開發獎金及銷售獎金，已歷有年所，自堪作為勞雇雙方權利義務之法律上基礎，系爭獎金既已成為兩造間勞動契約內容之一部，故被告應受拘束而負給付系爭開發獎金及銷售獎金之義務。

2. 又王紫縈依被告所明定上開獎金請領之計算標準，而主張被告應給付如附表一、附表二所示獎金共計94萬7,329元等語；被告對於如附表一、附表二所示之案場，僅爭執如附表二編號397、398即花東日出13、14號已取得同備，尚未完成掛錶，並不爭執其餘案場所業已完成掛錶等情（見本院卷第279頁），惟抗辯：系爭獎金為恩惠性給與，被告有決定是否發放之權利，經被告營運部門審閱後，因王紫縈工作範疇涵蓋案場簽約至掛錶相關過程，其於離職前未使案場順利掛錶，未完整忠實執行業務，自不得領取系爭獎金等語。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。復按「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」，勞基法第2條第3款定有明文。又工資需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關（勞動事件法第37條立法理由參照）。再按勞工與雇主間關於工資

之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推
定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有明
文。準此，被告應發給王紫縈之系爭獎金究具工資之性質或
為恩惠性給與，即應以是否具備勞工因提供勞務而由雇主獲
致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中可取得
而具制度上之「給與經常性」為判斷。經查，原告對於被告
於民事答辯(三)狀所附附表2所載之各案場取得同備日及掛錶
日並未爭執，且並未提出證據舉證證明如附表二編號397、3
98所示之花東日出13、14號案場確實已完成掛錶，是王紫縈
請求如附表二所示花東日出13號、14號掛錶之開發獎金各1
萬6,467元、3萬元，自屬無據，堪認王紫縈得請求如附表
一、二所示之獎金應為90萬0,862元。再查，系爭獎金有其
固定之計算基礎，其發放有標準可循，於符合要件時即應發
給，具備制度性，並非任意發放，業如前述，堪認被告發給
王紫縈之系爭獎金具有給與經常性，且既以勞務貢獻結果為
獎金之計算基準，自屬因工作而獲得之報酬，具工資性質，
尚與勞基法第29條所規定單純盈餘分配應給與之獎金屬恩惠
性給與有所不同。至被告雖以依被告編制年份2022之「公司
規章制度暨員工守則」規定，尚需營運主管審閱，惟依第15
點所定員工獎勵條件，係指員工符合「對本公司業務有特殊
功績或項貢獻者；使業務發展有相當收穫者；預防案件拖
延，督導實做並提前完成，有較大貢獻者…」等情形，由主
管簽發獎勵公告，並根據營運部門主管規定、實際執行工作
項目情況，由營運部門主管審閱後送往財務單位批准並發放
獎金。是該等獎金是否即本件之開發獎金或銷售獎金，尚非
無疑。且依證人前開證言，尚不足認定業務或業務經理於屋
主簽約公證後尚需全程督導至掛錶完成並無任何阻礙始得領
取系爭獎金，亦不足認定被告係經評估員工工作表現、責任
範疇、工作態度及公司整體經營狀況等項目，始核發系爭獎
金；又觀諸被告在王紫縈於112年4月25日離職後，被告仍有
就112年4月26日、4月28日完成掛錶之案場，依王紫縈112年

01 5月2日請款單於同年5月5日發放掛錶開發獎金，為兩造所不
02 爭，益見縱於王紫縈離職後始完成掛錶，被告仍應發放系爭
03 獎金。另被告雖援引112年1月31日召開之112年1月例行會議
04 紀錄、112年5月19日群組公告及內部員工穩定性調查等件為
05 據，而抗辯主管審閱後得不發放獎金云云，惟王紫縈已否認
06 此部分文書之證據力，並主張其未參與該次會議，亦不知其
07 內容，群組公告日期於其離職後，且不知悉調查內容，該調
08 查亦無表明製作者等語，而被告對此並未提出任何證據舉證
09 以實其說，復未舉證證明在王紫縈在職期間曾以此為據否准
10 其獎金之請領，自難認對王紫縈已生拘束力。故被告前開抗
11 辯，委不足採。從而，王紫縈依據兩造間勞動契約之約定，
12 請求被告給付如附表一、二所示之獎金90萬0,862元（除案
13 場編號397、398之掛錶獎金以外），洵屬有據，應予准許。

14 3.末按2人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
15 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷，民法第334條固
16 定有明文。然當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉
17 證責任，民事訴訟法第277條亦有明定，又同法第400條第2
18 項對經裁判之抵銷數額，復明定有既判力，則主張抵銷之當
19 事人就其主張抵銷之債權及數額確實存在之事實自負有舉證
20 責任（最高法院88年度台上字第3398號判決意旨參照）。準
21 此，被告自應先就其所主張抵銷之債權及數額確實存在之事
22 實，負舉證責任。又按私文書應由舉證人證其真正。但他造
23 於其真正無爭執者，不在此限。民事訴訟法第357條前段定
24 有明文。而當事人提出之私文書必須真正而無瑕疵者，始有
25 訴訟法之形式的證據力，此形式的證據力具備後，法院就其
26 中之記載調查其是否與系爭事項有關，始有實質的證據力之
27 可言（最高法院41年台上字第971號判決參照）。被告固
28 以：王紫縈未忠實執行業務，造成多個案場掛錶時程延後，
29 致被告受有原核發之售電價格與掛錶時之售電價格之落差損
30 失共計340萬9,364元損失，被告依民法第184條第1項規定向
31 王紫縈請求損害賠償，並據以主張抵銷云云。惟查，被告就

其主張售電價格之差額損失，僅提出其自行製作如民事答辯
(二)狀所附附表一之之表單為據（見本院卷第207頁），惟王紫
紫已爭執其形式上及實質上之真正，自應由被告就該等私文
書之真正負舉證責任。然被告並未提出其據以製作表單之相
關傳票或證明舉證以實其說，已然無據。且依其所提出之台
南古都21號、23號、24號、高雄大港37號、嘉義神木30號及
雲林朝天36-38號等案場之通訊軟體LINE群組對話內容（見
本院卷第209至244頁、第281至291頁），均僅係有關掛錶等
事宜之協商，亦難遽認王紫紫有何應負之侵權行為損害賠償
責任可言。是被告前開抗辯，自不足採。從而，被告所為抵
銷之抗辯，為無理由，不足為採。

(二)原告王紫紫請求被告補提繳如附表三所示之勞工退休金7
萬 2,503元，是否有據？

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為其
勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；
前開所定每月工資，由中央主管機關擬定月提繳分級表，報
請行政院核定；雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳
勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
償，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第5項、第31條第
1項固定有明文。復按勞工之工資如在當年2月至7月調整
時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，將調整後之月提
繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次
年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效，
勞退條例第15條第2項定有明文。又依本條例第14條第1項至
第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工
資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報；勞工
每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準，勞工
退休金條例施行細則第15條第2項亦有明定。又勞工退休金
繳款採按月開單，每月以30日計算，勞退條例施行細則第22
條第1項亦有明定。

2.查王紫縈自110年9月27日起受僱於被告，受僱時約定月薪資為2萬6,000元，則依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為2萬6,400元，依百分之6提繳率，按當月份工作日數比例，是被告於110年9月份為王紫縈提繳211元【計算式： $26,400 \times 6\% \times (30 - 27 + 1) \div 30 = 211$ 】，核無不合。又本院雖認定王紫縈各月份領得之系爭獎金係屬工資，又其各月應領工資如附表三所示，並有薪資發放明細表可稽（見本院卷第25至62頁），然依勞工退休金條例第15條第2項及同條例施行細則第15條第2項之規定，王紫縈之月薪資雖自110年11月以後有調整，且每月工資不固定，惟被告至111年2月底前仍得不為工資之調整，故被告自110年10月至111年2月以月提繳工資2萬6,400元，每月為王紫縈提繳1,584元，尚無不合。又被告於111年2月底應通知勞保局工資調整，並自111年3月1日起生效，依王紫縈最近三個月即110年11月、12月及111年1月之工資依序為2萬6,000元、2萬8,000元、4萬2,534元，平均工資為3萬2,178元【計算式： $(26,000 + 28,000 + 42,534) \div 3 = 32,178$ 】，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為3萬3,300元，每月應提繳1,998元，則被告自111年3月起至111年8月止，每月應為王紫縈提繳勞工退休金1,998元。再被告於111年8月底應通知調整時，王紫縈最近三個月即111年5月、6月、7月之工資依序為10萬9,755元、17萬1,490元、26萬9,923元，平均工資為18萬3,723元【計算式： $(109,755 + 171,490 + 269,923) \div 3 = 183,723$ 】，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為15萬元，每月應提繳9,000元，則被告自111年9月起至112年2月止，每月應為王紫縈提繳勞工退休金9,000元。又被告於112年2月底應通知調整時，王紫縈最近三個月即111年11月、12月及112年1月之工資依序為12萬1,120元、11萬7,054元、9萬0,254元，平均工資為10萬9,476元【計算式： $(121,120 + 117,054 + 90,254) \div 3 = 109,476$ 】，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為11萬0,100元，又王紫縈已於112年4月25日離職，則被告於1

01 12年3月應為王紫縈提繳勞工退休金6,606元，112年4月應按
02 工作日數比例提繳5,505元【計算式： $6,606 \times 25 / 30 = 5,505$ 】。準此，被告就王紫縈任職期間自110年9月27日起至112
03 年4月25日止，應為王紫縈提繳金額為5萬1,930元【計算
04 式： $211 + 1,584 \times 5 + 1,998 \times 6 + 9,000 \times 6 + 6,606 + 5,505 = 86,$
05 230】。又被告自110年9月至114年4月止已提繳金額共計3萬
06 0,043元【計算式： $211 + 1,584 \times 18 + 1,320 = 30,043$ 】，此有
07 王紫縈之勞工退休金個人專戶明細資料在卷可稽（見本院卷
08 第81至82、364頁）。從而，王紫縈請求被告補提繳勞工退
09 休金差額5萬6,187元（計算式： $86,230 - 30,043 = 56,187$ ）
10 7），核屬有據；逾此部分之請求，則屬無據。

12 五、綜上所述，王紫縈依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請
13 求被告給付90萬0,862元，及自起訴狀繕本送達翌日即113年
14 8月10日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並應提
15 繳勞工退休金5萬6,187元至王紫縈在勞保局設立之勞退專
16 戶，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，
17 應予駁回。又本件原告之先位之訴既為一部有理由，一部無
18 理由，則備位之訴部分，本院即毋庸審究裁判（最高法院97
19 年度台上字第111號判決意旨參照），併予敘明。

20 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
21 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
22 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
23 第2項所明定。本判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，
24 爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣告。至
25 原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依附，應併予
26 駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
28 據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐一
29 論述，併此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 9 月 8 日

01

02

03

04

05

06