# 臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第74號

原　　告　唐健峰

000000000000000000

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　李柏毅律師

　　李佑均律師

被　　告　美商飛昱科技股份有限公司台灣分公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　夏昱

000000000000000000

訴訟代理人　王韋傑律師

　　李宛珍律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年7月5日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事　實

壹、程序事項

按民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：…二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。…七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。」。本件原告起訴時原請求給付新臺幣(下同)308萬9,160元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於訴訟進行中擴張請求給付318萬1,404元，揆諸上開說明，基於同一基礎事實，為聲明之擴張，應予准許，先予敘明。

貳、實體事項

一、原告方面

(一)聲明

被告應給付原告新臺幣318萬1,404元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

(二)陳述

1、原告自2011年2月11日起受僱於被告美商飛昱科技股份有限公司台灣分公司，擔任資深業務經理，被告母公司係以製造大型高倍數電子顯微鏡為業，原告受僱於被告台灣分公司期間，主要以開發客戶、產品行銷為其工作內容。且被告公司視員工能力與個別員工簽立個人銷售激勵計畫（IndividualSales Incentive Plan，簡稱ISIP），計畫執行期間原則上係以一年為單位（1月1日起至12月31日止），該計畫內容主要包含員工職稱（Job Title）、產品名稱（Products）、地區與帳務（Territory & Accounts）、生效日（Effective Date）、年度底薪（Annualized Base Pay）、年度目標獎金比例（AnnualTarget Bonus %）、總美元業績（Total Quota in USD）、績效獎金比例（Commission Rates）等，不同勞工有其獨立的ISIP，被告要求各勞工須於該計畫下方署名以示同意後，始得開始計算、領受業績獎金。

2、依原告2020年1月1日個人銷售激勵計畫內容，雙方約定底薪為2,321,008元，且該底薪數額占年薪之66.1%，其餘33.9%則須藉達成之業績數額計算之。若該年度達標且合計超過100%時，原告即可依ISIP所列績效獎金比例之乘數計算業績獎金。雙方並約定每個月25日固定發放當月薪資。

3、至被告公司業績獎金計算標準，係依照公司內部銷售獎金辦法（Sales Incentive）第4點中的「業績獎金發放辦法（Commission Transactions）」規定：「業績獎金取決於需要驗收訂單或收入之EM MSD單據，如下所述：典型的業績獎金交易，業績獎金之50%取決於客戶下訂單，50%取決於客戶驗收。」、「客戶下訂：係指訂單完成且符合下列情形：1.收到購買訂單及完成之訂單，並經業務經理核准；且2.委託交

易訂單被計入財務報告中。客戶驗收：係指驗收完成，當客戶簽立最終客戶驗收文件且其給付被作為公司收入並計入財務報告中。」。被告公司業績獎金之給付分為兩階段給付，即訂單有效成立之階段發放者（下稱訂單獎金），占比50%；經交貨且客戶完成驗收之階段發放者（下稱驗收獎金），占比亦為50%。被告公司結算業績獎金之週期，係以每季結算一次，並於次次月發給前一季業績獎金，即每年3、6、9、12月各結算一次，並分別於同年5、8、11月及翌年2月發放之。然因被告公司2021年政策改變，將原本只要業績合計達100%並高出所定比例即可獲致250%之業績獎金規定，調整為縱使業績達100%，至多僅能領受80%之業績獎金，其餘20%則作為公司對員工之KPI考核獎金，如此政策變更將造成其業績能力無法被充分評價。即使原告之業務能力優秀，被告公司仍以原告不能勝任工作，決定將原告資遣。而原告在無奈且無法與大公司協商之情況下，不得已被迫於2021年3月26日收到被告公司以勞基法第11條第5款終止勞動契約。

4、原告依被告公司個人銷售獎金計畫第4點及勞動基準法第22條第2項規定，請求被告給付2020年積欠之驗收獎金及2021年第1季驗收獎金共計2,917,740元。

5、又原告依勞工退休金條例第12條第1項及勞動基準法第2條第4款規定，請求被告給付以原告平均工資之期間即自2021年2月11日至2021年3月26日，年資共計10年1月15日，計算資遣費基數為5.00000000個基數之平均工資963577元所計算之應受領資遣費差額及預告工資差額共263664，故被告應補給付原告2020年、2021年第1季所積欠之業績獎金計0000000元，資遣費及預告工資差額計263664元，合計0000000元。

對被告抗辯之陳述

1、被告公司自產品下單至驗收完畢，分為三個階段，首先，由「業務團隊(人數約2至4位)」對外接洽訂單，且過程中包含議價、分析商品價格、模擬相關策略等，待訂單完成後，送交被告公司系統進行簽核。如簽核未通過，原告之主管將會

把訂單退回，請原告補件或修正，待原告補正後再行上傳至公司系統；如簽核通過，並會在該季即結算原告之訂單獎金。其次，當訂單確定，被告會向產品供應商下訂製作指定產品，機器設備最高四公尺，最重達六、七公噸，從客戶下單至產品完成約需歷時半年至1年半之時程。當產品完成後運送至我國客戶處，就由「維修客服團隊(人數約70至80位)」接手，負責硬體安裝及測試、驗收作業，最後雙方確認產品無問題後，則須由該團隊負責人與客戶之負責人簽署後，始完成驗收作業。當完成驗收時，原告通常即會在該季獲發驗收獎金。最後，當驗收完畢之產品有操作上的疑問時，則會由被告公司「應用工程團隊(人數約6至10位)」負責對客戶進行教育訓練或相關產品操作上之協助。基此，原告在訂單完成的過程中，僅僅只有在第一階段負責招攬訂單、跑業務，根本無法在後續二個階段上提供相應之勞務，僅能在訂單完成後即開始等待客戶下訂之產品及驗收作業之完成。被告明知原告業務內容，卻辯稱原告於驗收階段無提供勞務，遂不得請求驗收獎金云云，實不足採。

2、系爭驗收獎金於每季或每年均會結算，且其數額均係原告所能估算及預期，被告公司之獎金制度係非屬臨時性之恩惠性給予，該等獎金實屬工資，原告於被告公司任職期間，為公司盡心盡力賺取高單價訂單，且為確保公司客戶如期付款、交齊相關文件，在訂單確定合格前，原告均必須待公司指示提供相應之服務，當原告所接之訂單經被告公司通知為「合格」狀態，原告即已提供完畢雙方所約定之勞務內容，只需靜候後續驗收程序完結。而原告確實只需達到公司所定之目標便會發給相應之獎金，均顯示該等獎金之勞務對價性質甚明。

3、原告於110年3月26日契約終止日時，曾有提供原證10之資遣費及預告工資計算表給原告參酌。自該表觀之，可見被告公司均將被告所謂的「一次性發給全球員工之獎金」、「訂單獎金」、「三節獎金」、「開工紅包」等均列為原告唐健峰

之平均工資計算範圍內，且亦未見被告對該表有所爭執，顯然被告於資遣原告時，已然自認該等給付項目確實屬於原告工資之一部，應無疑問。

二、被告方面

(一)聲明

原告之訴駁回。

(二)陳述

1、原告依被告公司個人銷售獎金計畫第4點及勞動基準法第22條第2項規定，請求被告給付2020年積欠之驗收獎金及2021年第1季驗收獎金共計2,917,740元，依照兩造簽訂之僱傭契約（Employment Agreement）、被告公司之員工手冊（Taiwan Employee Handbook）、被告公司集團母公司訂定之銷售激勵方案（Worldwide SalesIncentive Compensation Plan）等規定，銷售激勵方案已明白規定報酬和津貼將依據公司之政策及本於公司單獨之裁量權而進行審查及修訂及業務激勵獎金依照個人和公司的表現而發放，參加者必須符合受僱之資格銷售職位為必要條件。依原告自己提出之被告公司銷售激勵方案規定，原告要領取銷售激勵獎金，無論是客戶下單條件成就而得獲取之接單獎金，或是客戶驗收通過條件成就而得領取之驗收獎金（即原告所稱遞延獎金），都必須符合銷售激勵方案所訂之條件，包括受雇於符合資格的銷售職位、完整且令人滿意地履行所有銷售和非銷售工作職責、達成業績目標、在職、以及客戶沒有撤銷訂單等條件（原告所領取之銷售激勵獎金，即使是客戶下單條件成就而領取者，倘若嗣後客戶取消訂單，依照銷售激勵方案之規定，被告公司將百分之百收回業務人員因客戶取消訂單或退貨而獲取之任何激勵獎金，如此遂非勞工提供勞務就一定可以領得之給付，而是具有勉勵性質之恩惠性給與，不屬於工資，計算原告之平均工資時，應將銷售激勵獎金剔除。

2、又原告主張其平均工資為963,577元，係將銷售激勵獎金、三節節金及其他「一次性的恩惠性給與」計入其中，是其主張

之平均工資金額並不正確，而依法扣除該等不應計入平均工資之金額後，被告公司已完全給付原告資遣費及預告工資，故原告請求被告公司應補給原告資遣費及預告工資差額並無理由。銷售激勵獎金、三節節金及公司因業績表現優異，感謝員工於疫情期間之努力而「一次性給與」之「非經常性」及「恩惠性」給與，不屬於工資。且春節、中秋節給與之節金，依勞動基準法施行細則第10條規定，不屬於工資，故109年9月薪資單上之中秋節節金2,000元、110年2月薪資單上之春節節金1,000元，於計算原告之平均工資時，應予剔除。

3、又母公司感謝員工於疫情期間貢獻所給予之「一次性獎金」，不屬於工資，被告公司之集團母公司感謝員工於疫情期間仍堅守崗位，締造佳績，而由總裁宣布發給員工之獎勵金，該等獎金為具有勉勵、感謝及恩惠性質之給與，並非「非經常性給與」，故計算平均工資時，應將一次性給與之獎金（即109年10月薪資單上之獎金22,500元、12月薪資單上之獎金91,948元及110年3月薪資單上之獎金143,438元）剔除。

4、上開說明，將不屬於工資之銷售激勵獎金、三節節金及公司因業績表現優異，感謝員工於疫情期間之努力而一次性給予等「非經常性」、「恩惠性」給與剔除後，計算原告之平均工資，則原告主張被告公司應給付資遣費及預告工資短少之差額云云，顯無理由。

5、況不論銷售激勵獎金之性質，被告公司於資遣原告及提起勞資爭議調解時，為友善、和平終止雙方間之契約關係，業已以優於法定工資之方式，僅扣除三節節金及非經常性給付之一次性獎金，計算資遣費及預告工資予原告，合計已支付5,579,362元，故原告主張被告公司應給付短少之資遣費及預告工資，及2020年積欠之驗收獎金及2021年第1季驗收獎金共計2,917,740元，均無理由。

三、得心證之理由

1、有關原告依據被告公司個人銷售獎金計畫第4點及勞動基準

法第22條第2項規定，請求被告給付2020年積欠之驗收獎金及2021年第1季驗收獎金共計2,917,740元部分，為被告否認，故本院首應審究者，遂為驗收獎金之性質是否為工資，原告據此請求有無理由?

(1)細核兩造簽訂之僱傭契約（Employment Agreement）、被告公司之員工手冊（Taiwan Employee Handbook）、被告公司集團母公司訂定之銷售激勵方案（Worldwide SalesIncentive Compensation Plan）等規定：

①僱傭契約第7條約定：原告有資格獲取銷售獎勵金（sales commissions），其每年度的總目標及配額將根據被告公司之政策及本於被告公司單獨之裁量權而進行審查。「報酬和津貼將依據公司之政策及本於公司單獨之裁量權而進行審查及修訂。」（Compensation andallowances will be subject to review and modification in accordance with theCompany policy and at the sole discretion of the Company.」。

②員工手冊有關業務及場域服務激勵獎金方案（Sales and Field Services IncentiveCompensation Plan（SIP））規定：業務激勵獎金方案適用於場域服務之員工。與年度績效獎勵金相同，業務激勵獎金是依照個人和公司的表現而發放。有資格獲得的金額不一定等同於實際獲取的業務激勵獎金數額（The Sales and FieldServices Incentive Compensation Plans are available to employees in Field roles…Aswith the AIP payments, SIP rewards are paid in accordance with individual andcompany performance. Eligible amounts may not equate to the amount of SIPreceived.）。

③被告公司之集團母公司（賽默飛世爾公司Thermo Fisher）訂定之銷售激勵方案（Worldwide Sales IncentiveCompensation Plan）第II條規定：要有資格獲取此方案下的激勵獎金，參加者必須符合以下所有條件：

- 受僱於符合資格的銷售職位；
- 已依據本辦法被分配及核准應達成目標；

• 遵守賽默飛世爾公司的協議、內部交易政策、商業行為與道德準則，及參加者所簽署之保密合約及資訊與技術合約（這些文件的副本可在公司的內部網路上找到或從法務部門取得）。參加者取得本辦法的資格，完全取決於參加者對這些規定的遵循情況；
• 接受並向銷售營運/人資部門提交所需要的計畫文件（未接受計畫文件可能會被取消資格）；以及
• 完整且令人滿意地履行所有銷售和非銷售工作職責。
（To be eligible for incentive compensation underthis Plan, Participants must：・Be employedin an Eligible Sales Position,・Have assigned and approved goals under this Plan,・Comply with Thermo Fisher's Protocol, Insider Trading Policy, Code ofBusiness Conduct & Ethics as well as the Confidentiality Agreement andInformation and Technology Agreement signed by the Participant,（Copies ofthese documents can be found on the company's intranet or obtained from the legaldepartment.）Eligibility under the Plan is wholly conditioned on theParticipant's compliance with these documents,・Accept and submit to the Sales Operations/Human Resources organization anyand all Plan documents.（Failure to accept Plan documents may nullify eligibility),and・Satisfactorilyperform all sales and non-sales job duties.）。
第IV條規定：「銷售激勵獎金（或可變動報酬）在EM MSD部門接到訂單或收入符合下述客戶驗收要求後決定。對於典型可得銷售激勵獎金的交易，50%的激勵獎金於客戶下訂單後給付，50%的激勵獎金在客戶驗收後給付。客戶下訂單：當所有下列條件均滿足時，即為客戶下訂單完成…。客戶驗收：當客戶已簽署最終客戶驗收文件…時，即為驗收完成。」、「若參加者對銷售的結案參與有限，計畫目標不準確，或交易規模異於尋常，賽默飛世爾公司保留減少銷售激勵獎金付款之權利。此外，領取任何激勵獎金的條件是參加者必須遵守賽默飛世爾的商業行為與道德準則。此

類裁決權將根據個案情況而定。（「Commissions (or variable pay) are determined uponreceipt by EM MSD of a booking (order) or revenue which requires acceptance asdescribed below.For typical commissionabletransactions, 50% of commission is paid upon booking and 50% of commission ispaid upon customer acceptance. Booking: Booking is complete when all of thefollowing criteria are met: ... Customer Acceptance: Acceptance is completewhen the customer has signed the final customer acceptance document ….」、「Thermo Fisher reserves theright to reduce payments for sales incentives in cases where the Participanthad limited involvement in the close of the sale, Plan goals were in accurate orin which the size of the deal is extraordinary. In addition, the receipt of any incentivepayment is conditional upon the Participant's compliance with Thermo Fisher's Code of Business Conducts and Ethics. Such discretion will be exercised on a caseby case basis.)。

④綜析上開約定，系爭銷售績效獎金係於客戶下訂單之條件成就時，發給50%銷售激勵獎金，另於客戶驗收完成之條件成就時，發給50%銷售激勵獎金，而所謂驗收之完成所發予之獎金，本於客戶下訂單後，公司就後續之安排驗收及協調，以促成客戶驗收完成等相關驗收事務，終需於客戶簽署最終客戶驗收文件後，以達領取有關驗收工作部分之銷售激勵獎金，並非員工單純提供勞務就可獲取。

(2)又按「工資係勞工之勞力所得，其為勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主…為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第600號、85年度台上字第1342號、86年度台上字第255號民事判決意旨參照）。準此，所謂工資，即須符合雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件。倘雇主具勉勵、

恩惠、激勵性質之給與，並非對於勞工提供勞務之對價，縱其發放方式為按月或按季，即非屬勞基法所謂之工資。」，由上述兩造簽訂之僱傭契約可知，員工簽署ISIP只是具有獲取銷售激勵獎金之資格，要獲取銷售激勵獎金必須達到一定績效門檻，由依被告公司之政策及裁量權而決定，且依原告自承因被告公司2021年政策改變，將原本只要業績合計達100%並高出所定比例即可獲致250%之業績獎金規定，調整為業績達100%，至多僅能領受80%之業績獎金，其餘20%則作為公司對員工之KPI考核獎金之情，故就此銷售激勵獎金取決於被告公司之有權隨時修改，金額、比例多寡及是否發放不具有確定性，僅屬激勵士氣，加強績效而發給，非為制度上通常屬原告提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，僅屬具有勉勵、恩給性質，自非屬原告所稱之工資。

(3)再承上所述，原告主張之2020年驗收獎金及2021年第1季驗收獎金共計2,917,740元部分，因本件兩造已終止勞僱契約，原告已不符合在職之要件，而被告公司之銷售激勵獎金既以員工在職為必要條件，並分別以客戶下單及客戶驗收之條件成就為給付條件，且為銷售激勵方案明白規定將依據公司之政策及本於公司單獨之裁量權而進行審查及修訂發放，參加者必須符合受僱之資格銷售職位，足認被告公司之銷售激勵獎金必須以員工在職為必要條件，此性質確為鼓勵員工之獎勵性質給付，其以員工在職為條件發放，兼有鼓勵員工久任之作用，無違勞動基準法第22條第1項之規定，故原告請求被告給付驗收獎金共2,917,740元部分，顯屬無據。

2、原告主張以平均工資963577元計算之資遣費及預告工資差額共263664元，有無理由

(1)本件原告主張其平均工資為963,577元，係將上開銷售激勵獎金計入其中以計算原告平均工資，然該激勵獎金為恩惠性給與，本應扣除外，另有關原告計入月薪計算之109年10月獎金22,500元、12月獎金91,948元及110年3月獎金143,438元部分，因上開獎金乃公司為感謝員工於疫情期間貢獻所給予之

獎金，亦不屬於工資，此從被告公司所提之電子郵件內容可知如下：

集團總裁分於109年7月23日電子郵件內容說明：「首先，我要感謝您對我們的客戶、公司和彼此傑出的貢獻。……基於我們在年中的出色表現，我們準備使2020年成為我們迄今為止最好的一年，這是幾個月前我們無法預測的…。…此外，我們瞭解我們要求員工在這場危機中給予公司特別支援，包括許多同事的個人財務犧牲。對於在2020年6月1日之前聘用的非管理職務同仁，如果有支援我們的請求者，我們將在10月份提供一次性給付，相當於美金750元或500元之金額以當地貨幣不同而定。」，109年10月21日總裁電子郵件內容說明：「我們決定在12月提供一次性獎金給在7月1日以前雇用的同仁，相當於2週底薪的一次性獎金，…我們這樣做，是為了進一步表揚您今年的傑出貢獻，以及對公司成功的持續承諾。」、於110年2月3日電子郵件內容內容說明：「我們很榮幸藉由因應新冠疫情認可獎勵的一次性給付，感謝各位的貢獻。這筆一次性給付表達公司感謝同仁為公司2020年的成功，作出的巨大貢獻，以及您在2021年確保滿足公司客戶的需求而持續努力。…這筆款項將依底薪及職級的一定比例給付，一般來說給付金額相當於三週的底薪。美國和加拿大以外的同事將在3月份給付薪水時領到這筆款項。」等情可知，上開獎金為被告公司之集團母公司感謝員工於疫情期間仍堅守崗位，締造佳績，而由總裁宣布發給員工之獎勵金，是否發放不具有確定性，屬為激勵士氣，加強督導績效而發給，非在制度上通常屬被原告提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，故該獎金亦屬具勉勵及恩惠性質之給與，應於計算平均工資時，予以剔除。

(2)核上所述，原告主張之平均工資金額已應將銷售激勵獎金及疫情期間所發給之獎勵金扣除，是原告主張平均工資之金額，並非為963,577元，且被告公司於資遣原告後，陸續於兩造勞資爭議調解及本院審理進行時，已以優於勞基法之標準

計算原告之平均工資為920,096元，並依此計算原告之資遣費為4,659,366元，加計預告工資920,096元，共支付原告資遣費及預告工資合計5,579,362元之情，亦為原告所不否認。是被告既以將上開應剔除之獎金加計後，並計算出其終止雙方勞僱關係平均工資為920,096元，顯已優於勞基法之規定，故原告主張被告公司應給付短少之資遣費及預告工資，顯無理由。

四、準此，原告主張被告公司應給付短少之資遣費及預告工資，及2020年積欠之驗收獎金及2021年第1季驗收獎金共計2,917,740元，因原告主張短少之計算基礎，係以上應剔除之獎金計入，非為兩造僱傭關係存續期間，所支出勞務所獲取之對價，遂非正確外，原告主張領取系爭驗收獎金，亦因兩造間之勞動契約已於108年3月20日終止，原告已不具領取身分，故原告本件主張均無理由。

五、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。

六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　7　　月　　29　　日

民事第二庭　　法　官　彭淑苑

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。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　　7　　月　　29　　日

書記官　林琬茹