

臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第4號

原告 乙○○

訴訟代理人 許名志律師（法扶律師）

複代理人 袁瑋謙律師

被告 霞昇科技股份有限公司

法定代理人 甲○○

訴訟代理人 黃繼岳律師

陳怡欣律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年11月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣322,408元，及自民國110年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣3,530元，其中新臺幣3,490元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。如被告以新臺幣322,408元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

被告之法定代理人原為廖柏英，後變更為乙○○，經新任法定代理人聲明承受訴訟，有聲明承受狀、經濟部商工登記公示資料查詢可稽（見本院卷第374頁、第378頁），於法核無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國105年3月14日起受僱於被告，先後擔任業務副理、業務經理職務，兩造約定工資為每月新臺幣（下同）6萬元，後調為7萬元，並於108年7月約定原告每月工資增加15,000元，每6個月發給一次，以久任獎金稱之。

01 後被告曾於108年12月17日給付一次久任獎金9萬元（扣稅後
02 為85,500元）予原告，故被告應於109年7月發放109年上半
03 年之久任獎金予原告。另依被告「銷售人員紅利獎金」辦法
04 （下稱系爭業績獎金辦法），個人每月業績100萬元以上，
05 每月銷售抽成毛利率大於15%，扣除老客戶生意，業績獎金
06 為0.5%，被告應於第3季發放第1季之業績獎金。原告於109
07 年1月及3月業績分別為2,470,014元（小數點以下四捨五
08 入，下同）、2,328,190元，符合系爭業績獎金辦法，被告
09 應發放業績獎金23,991元。後來，原告於109年7月14日參與
10 公司會議，意見與被告之負責人廖柏英不合，廖柏英竟公然
11 於會議上以「你娘咧，幹！」言語辱罵原告。原告於同年7
12 月15日、20日兩度要求被告發放業績獎金及久任獎金，並於
13 同年7月20日向臺北市政府勞動局申請勞資調解，同時以
14 被告對原告有重大侮辱之行為，及被告不依勞動契約給付工
15 作報酬為由，通知終止勞動契約，兩造於7月29日調解時，
16 被告仍拒絕給付業績獎金23,991元、久任獎金9萬元及資遣
17 費211,820元。爰依勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條
18 例第12條規定提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給
19 付原告325,811元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
20 按週年利率5%計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執
21 行。

22 二、被告則以：被告公司之業績獎金發放除依系爭業績獎金辦法
23 外，尚有「銷售人員績效考核制度」（下稱系爭績效考核制
24 度），依系爭績效考核制度，季度紅利獎金之計算為季度加
25 權分數係數×季度紅利獎金試算額。上開獎金係數則以季度
26 目標銷售完成率對應，完成率N低於60者，獎金係數為0。而
27 依被告設定之109年度1月至6月KPI目標，原告之完成率N得
28 分為43，完成率對應係數為0，計算後之獎金即為0，自不能
29 請求業績獎金。又被告並未與原告於108年7月約定調薪15,0
30 00元，每6個月一次發放。至於被告於108年12月17日匯款8
31 5,500元予原告，係獎金，非原告所稱調漲之薪資或久任獎

01 金。再者，被告並未積欠原告薪資，被告負責人亦無對原告
02 有何重大侮辱行為，原告依勞動基準法第14條第1項第2款、
03 第5款終止契約，即屬無據。而原告係於109年7月20日自行
04 離職，其請求被告給付資遣費，自無可採等語等語，以資抗
05 辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，
06 願供擔保，請准宣告免為假執行。

07 三、本院之判斷：

08 （一）原告主張兩造於108年7月約定原告每月工資增加15,000
09 元，每6個月發給一次（以久任獎金稱之），被告應於109
10 年7月發放109年上半年之久任獎金9萬元予原告，有無理
11 由？

12 按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關
13 係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報
14 酬。勞動事件法第37條定有明文。經查，依原告提出之永
15 豐銀行帳戶往來明細（見本院卷第56頁），被告於108年1
16 2月17日匯款85,500元予原告。依上開規定，推定被告發
17 放予原告之上開款項係屬原告之工資。另依前受僱於被告
18 擔任業務人員之證人甲○○證稱公司有久任獎金制度，被
19 告係先於其每月薪資內先扣5000元，每半年發放一次久任
20 獎金等語（見本院卷第292頁）。堪信原告上開主張，非
21 屬無稽。而被告雖稱其發放之85,500元係屬獎金而非工
22 資，然未就此部分提出證據以佐，自無法予以採信。是原
23 告請求被告給付109年1月至6月間之久任獎金9萬元，為有
24 理由。

25 （二）原告請求被告給付業績獎金23,991元，有無理由？

26 1. 經查，依系爭業績獎金辦法（見本院卷第74頁至79頁），
27 「附件2：銷售工程師抽成細則」，個人每月業績100萬元
28 以上，則可以領取業績獎金。每月銷售抽成分老客戶老生
29 意、老客戶新生意、新客戶新生意，分別根據毛利率對應
30 相應的抽成系數，其毛利率大於15%之老客戶新生意，業
31 績獎金為0.5%。另原告於109年1月及3月業績分別為2,47

01 0,014元、2,328,190元乙節，有原告提出被告不爭執形式
02 真正之銷售統計表可佐（見本院卷第80頁、第82頁）。以
03 此計算原告於109年1月及3月之業績獎金分別為12,350
04 元、11,641元，合計為23,991元，原告請求被告發放，應
05 認有理由。

06 2. 被告抗辯其公司之業績獎金發放除依系爭業績獎金辦法
07 外，尚有系爭績效考核制度，依系爭績效考核制度，原告
08 之績效尚未達到標準，自不能請求業績獎金等語，並提出
09 系爭績效考核制度為佐（見本院卷第110頁至114頁）。經
10 查，系爭績效考核制度首頁記載生效日期為109年2月1
11 日，自不能溯及適用於原告109年1月份之業績獎金計算。
12 再依系爭績效考核制度所載之考核內容，分季度考核與年
13 度考核而分別計算及發放獎金，其與系爭業績獎金辦法之
14 「月度銷售獎金」顯然有別，如原告已符合系爭業績獎金
15 辦法之月度銷售獎金標準，應不受其是否符合系爭績效考
16 核制度之季度考核或年度考核標準之影響。另依證人甲○
17 ○證稱「老闆說除了剛才的業績達標的話，另外會再按照
18 績效考核計算獎金給我們」等語（見本院卷第292頁），
19 亦足認系爭績效考核制度與系爭業績獎金辦法有別。況且
20 系爭績效考核制度中之季度紅利獎金之計算標準，固有以
21 季度加權分數係數 $\times$ 季度紅利獎金試算額來計算，及上開
22 係數係以季度目標銷售完成率對應，如完成率N低於60
23 者，獎金係數為0等規定。然依被告提出之電子郵件及附
24 件資料（見本院卷第126頁至134頁），僅見被告設定原告
25 109年度「4月至6月」KPI目標，原告之完成率N得分為43
26 等事實，自不能以此認定原告「1月至3月」KPI目標之完
27 成率N得分情形為何。是以依被告所提上開資料，尚不能
28 逕予否定原告依系爭業績獎金辦法得請求109年3月份業績
29 獎金之資格。

30 （三）原告主張其於109年7月20日依勞動基準法第14條第1項第2
31 款、第5款終止勞動契約，有無理由？

- 01 1. 按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有
02 重大侮辱之行為者。雇主不依勞動契約給付工作報酬，或
03 對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預
04 告終止契約。此觀之勞動基準法第14條第1項第2款、第5
05 款自明。
- 06 2. 原告主張其於109年7月14日參與公司會議，意見與被告之
07 負責人廖柏英不合，廖柏英竟公然於會議上以「你娘咧，
08 幹！」言語辱罵原告，而對原告有重大侮辱行為等語。按
09 勞動基準法第14條第1項第2款所稱之「重大侮辱」，應就
10 具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌行為人
11 （雇主、雇主家屬、雇主代理人）及受侮辱者即勞工雙方
12 之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為
13 時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判
14 斷，端視該侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存
15 在以為斷。查，依兩造不爭執之錄音譯文內容（見本院卷
16 第154頁），廖柏英確實於109年7月14日公司會議上有
17 「你們給我良心摸清楚，你娘咧，幹」之言語。而再依證
18 人乙○○證稱當天是開業務會議，有其與原告、甲○○、
19 廖柏英在場檢討業務，針對業務的庫存也一併作檢討，甲
20 ○○、原告先作工作重點及成果的報告，其負責庫存的討
21 論，其向原告提出松騰公司在公司有160萬多的庫存，目
22 前最新的進度處理得如何，但原告很兇在會議當場反駁請
23 其提出白紙黑字的證據，廖柏英見原告態度不佳所以就有
24 上開言語，廖柏英並沒有對著任何人講，沒有針對性等語
25 （見本院卷第170頁）。及依證人甲○○證稱廖柏英是罵
26 原告等語（見本院卷第293頁）等綜合判斷，可知廖柏英
27 於公司業務會議上，對於公司庫存事項之討論，對於原告
28 之說明不能認同，確有對原告為上開辱罵行為，依社會一
29 般通念，自係含有輕蔑、貶損原告之負面評價意味，會令
30 人感到難堪與屈辱。然考量廖柏英動機係針對公司的庫存
31 事項為檢討，而質疑原告之解釋說明，且原告亦很兇反駁

該事件之責任歸屬，廖柏英始為上開言詞，整體斟酌廖柏英行為動機、所受刺激、當時之氣氛，及其行為應係職場上偶發事件，尚難認廖柏英之行為達嚴重影響兩造間勞動契約之繼續存在程度。亦即廖柏英之行為尚不能認係勞動基準法第14條第1項第2款所稱之「重大」侮辱，原告依此事由終止勞動契約，自難認合法。

3. 原告主張其於同年7月15日、20日兩度要求被告發放業績獎金及久任獎金，被告仍拒絕給付，不依勞動契約給付工作報酬，原告乃以同年7月20日向臺北市政府勞動局申請勞資調解之通知為終止勞動契約之意思表示等語。查，被告應給付原告109年1月至6月之「久任獎金」9萬元及同年1月、3月之業績獎金23,991元，業如前述。而被告於7月29日調解時已否認有久任獎金及業績獎金並拒絕給付，可認被告確有不依勞動契約給付工作報酬之情事，則原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，為有理由。
4. 被告抗辯原告係自行離職等語。查，證人張雯琪固證稱109年7月17日星期五下班時間原告找其到會議室告知要馬上離職。其有說業務都會有壓力，要隨時調適自己。原告說他年紀大了，也放不下身段，因為跟他對話的窗口都是年輕的人，所以他放不下身段，自請離職。7月20日星期一原告進公司後到廖柏英的辦公室又再一次提出要離職。其是在辦公室的外面聽到此事，另原告很大聲講說我要去告你，當天是很生氣的離開。廖柏英追出來請其等叫原告把鑰匙留下等語（見本院卷第171頁至172頁）。按要約經拒絕者，失其拘束力。對話為要約者，非立時承諾，即失其拘束力。民法第155條及第156條分別定有明文。依證人所述，縱信原告於7月17日口頭提出離職之要約，證人已勸原告放下身段調適自己，此一慰留原告之動作應係對原告之離職要約為拒絕之意思表示，自無從認定有立時承諾之情形，故不能認兩造於7月17日就終止契約乙事已達意

01 思表示合致，亦不能認其後原告應繼續受該次離職之要約
02 之拘束。否則若原告於7月17日已確認離職，應無如證人
03 所述，再於7月20日「再一次」到公司提出離職之必要。
04 又依原告於7月20日自廖柏英的辦公室出來後，與證人之
05 對話內容來看（見本院卷第224頁至225頁），原告稱「我
06 現在是在職員工」等語，要與證人所稱原告於7月20日有
07 向廖柏英再一次提出離職要約之內容不一致。此處考量證
08 人並非在廖柏英辦公室參與對話之人，且其為廖柏英之配
09 偶，亦為被告公司之董事，此有被告之公司登記公示資料
10 查詢可佐（見本院卷第226頁至227頁），則尚難認證人所
11 述原告於7月20日有再一次提出離職之證述可採。此外，
12 並無其他證據可認原告有自請離職之事實，是以被告此部
13 分所辯，自非可採。

14 （四）原告依勞工退休金條例第12條規定請求被告給付資遣費，
15 有無理由？

- 16 1. 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
17 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第
18 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定
19 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二
20 分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高
21 以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之
22 規定。勞工退休金條例第12條第1項定有明文。
- 23 2. 經查，原告依勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞動
24 契約為有理由，業如前述，則原告依勞工退休金條例第12
25 條第1項規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又原告於1
26 09年7月20日離職，其離職前之六個月平均工資為88,985
27 元〔兩造約定工資每月7萬元，109年1月至6月久任獎金9
28 萬元，109年1月、3月業績獎金23,911元， $70,000 \times 6 + 90,000 + 23,911 = 533,911$ ， $533,911 \div 6 = 88,985$ 〕，原告自1
29 05年3月14日至109年7月20日工作年資為4年4月7日，經計
30 算資遣費為208,497元（計算式： $88,985 \times 1/2 \times 4 + 88,985 \times$
31

01 4/12 + 88,985 × 1/2 × 1/12 × 7/30 = 208,497)，原告請求金
02 額在此範圍內，應予准許，逾此範圍，不應准許。

03 (五) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
04 責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支
05 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
06 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
07 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分
08 之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依
09 本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動
10 基準法施行細則第9條定有明文。又依勞工退休金條例第1
11 2條第1項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內
12 發給。此觀之同條例第12條第2項自明。原告係於109年7
13 月20日離職，被告就上開應給付予原告之工資應於上開日
14 期結算並給付予原告。另資遣費部分應於109年8月19日前
15 發給。本件原告請求有理由之部分（工資9萬元、業績獎
16 金23,911元、資遣費208,497元，合計322,408元）併請求
17 自起訴狀繕本送達翌日即110年2月6日起（見本院卷第100
18 頁），至清償日止按週年利率5%計算之利息，未逾上開範
19 圍，為有理由，應予准許。

20 四、從而，原告依勞動基準法第22條第2項、勞工退休金條例第1
21 2條規定，請求被告給付原告322,408元及自110年2月6日起
22 至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應
23 予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。兩造均陳明願供
24 擔保請准為假執行免為假執行，本件係屬勞工之給付請
25 求，所為被告敗訴之部分，依勞動事件法第44條第1項規
26 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告
27 被告預供擔保後，得免為假執行。另原告敗訴部分，其假執
28 行之聲請亦失去依據，應併予駁回。

29 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據（被告聲
30 請傳喚證人廖棻茏，待證事項係被告公司之業績獎金發放制
31 度，廖柏英無辱罵原告之行為，原告是自行離職等事項，而

01 上開事項均經調查確認，如前述。）），經審酌後，認對於判
02 決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

03 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用
04 額為3,530元（第一審裁判費），其中3,490元由被告負擔，
05 餘由原告負擔。

06 中 華 民 國 110 年 11 月 26 日
07 勞動法庭 法 官 林銘宏

08 本件為正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載
10 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟
11 資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送
12 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附
13 繕本）。

14 中 華 民 國 110 年 11 月 26 日
15 書記官 許秋莉