臺灣臺北地方法院民事判決

105年度重勞訴字第18號

原　　告　吳水金　　住臺北市○○區○○○路000號0樓

訴訟代理人　鄭富方律師

被　　告　光超建材工業有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　蕭炎奉

訴訟代理人　周承武律師

複代理人　　常家浩　　住臺北市○○○路0段000號6樓

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年3 月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍佰肆拾玖萬肆仟陸佰捌拾壹元，及自民國一０四年十月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

本判決得假執行；惟如被告以新臺幣伍佰肆拾玖萬肆仟陸佰捌拾壹元為原告預供擔保，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：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款定有明文。次按，不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條亦有明定。本件原告起訴聲明原為：㈠被告應與原告結算民國102 年第2 季起至104 年9 月21日離職日止，按季應給付原告之業績獎金及離職日前6 個月之平均工資；㈡被告於前項請求

為計算後，應給付原告102 年第2 季起至104 年9 月21日止之業績獎金及自起訴狀附表1 所示之日起，依週年利率5%計算之利息；㈢被告給付原告本於第1 項請求計算之資遣費；㈣就第2 項、第3 項聲明，願供擔保請准宣告假執行。嗣於108 年6 月5 日具狀更正及補充請求金額及利息起算日：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）13,214,304元，及自104 年10月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。又於109 年2 月19日當庭變更利息起算日如後述，有民事準備五狀、言詞辯論筆錄（見卷四第393 頁、卷五第25、491 頁）在卷可稽；核原告變更部分，屬基礎事實同一，亦屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，並屬補充事實上之陳述，揆諸前揭規定，均無不合，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自91年3 月1 日起受僱於被告，擔任業務員，負責為被告洽接訂單，每月基本底薪為42,000元，並按客戶當月實際給付之工程款（不含5%營業稅）計付業績獎金，即依開發或服務客戶當月實際給付被告之估驗計價款總額1%計付業績獎金，於被告實際收取估驗計價款之次月10日，與底薪一併撥付至原告薪資帳戶。至94年10月份起，被告片面將業績獎金之計付方式變更為按季結算，並於下一季第一個月份10日給付。詎被告於102 年第2 季以虧損過多為由拒絕給付該季業績獎金796,077 元，102 年第4 季、103 年第2 季至第4 季則因未結算原告業績總額而未給付業績獎金，104 年被告實收估驗計價款為46,917,459元，被告仍未以1%計付原告業績獎金。因原告遲未如期領取業績獎金，乃於104 年5 月間以台北信維郵局第5498號存證信函請求被告依約給付，被告於104 年5 月29日以新竹學府路郵局第67號存證信函回覆原告無每月發給客戶兌現支票1%業績獎金之情事，而係按每年三節視員工工作態度、業績成效（純利）發放不定額之獎勵

金，並稱原告經手案件致被告虧損即未收帳款近20,000,000元，亦稱原告未經負責人同意要求公司人員處理非契約客戶之事項，方不予發放原告獎勵金。嗣兩造於104 年9 月8 日相約於被告委任律師之事務所進行協商，被告負責人及其配偶當場要求原告自即日起休無薪假，惟原告休無薪假期間，被告仍要求原告繼續協助處理被告與客戶間之工程爭議，甚至要求原告為被告與客戶承接新訂單，原告因此於104 年9月21日進入臺北市辦公室處理客戶事宜，被告負責人配偶以遠端監視系統發現原告進入辦公室後，竟來電質問原告並口出惡言，要求原告不得再進入辦公室，原告不堪受辱，於同日向臺北市政府勞動局申請調解，並於104年9月21日主張依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第5 款、第6 款規定終止兩造間勞動契約。

㈡依兩造間勞動契約約定，被告應給付原告104 年9 月份薪資及業績獎金，且兩造間勞動契約既已終止，被告亦應給付原告資遣費，共計13,364,575元，原告暫先請求13,214,304元。請求項目如下：

1.104年9月份底薪42,000元部分：原告每月底薪42,000元，於兩造勞動契約終止前被告尚未給付，是被告應如數給付。

2.業績獎金5,386,127元部分：原告任職被告期間，為被告開發及服務客戶，並簽訂工程承攬契約，約定每季按客戶實際支付之承攬報酬1%計付業績獎金，則如附表3-1至3-8所示各工程項目之應付獎金、已付獎金及尚未給付之獎金，扣除罹於時效之獎金後，被告應給付原告業績獎金合計5,386,127元。

3.資遣費7,936,448元部分：原告於104 年9 月21日終止兩造間勞動契約，則離職前6 個月薪資總額應以每月底薪42,000元，加計積欠之業績獎金5,386,127 元，合計為5,638,127元【計算式：42,000×6 ＋5,386,127 ＝5,638,127 】，再除以6 個月計算平均工資為939,688 元【計算式：5,638,127 ÷6 ＝939,688 】；又原告於91年3 月1 日到職，自94年7

月1 日起適用勞工退休金條例（下稱勞退條例），則原告依勞基法（下稱舊制）及勞工退休金條例（下稱勞退條例，新制）分別計算之資遣費如下：

⑴舊制部分：

原告自91年3 月1 日起至94年6 月30日止，年資共計3 年4 個月，可請求資遣費3,132,293 元【計算式: 939,688×（3＋4/12）＝3,132,293 】。

⑵新制部分：

原告自94年7 月1 日起至104 年9 月21日止，年資共計10年82天，可請求資遣費4,804,155 元【計算式：939,688×（10＋82/365）x1/2 ＝4,804,155】。

⑶新舊制資遣費合計為7,936,448 元【計算式：3,132,293＋4,804,155＝7,936,448】。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告13,214,304元，暨自104 年10月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自91年3 月起受僱於被告，擔任業務員，負責開發、接洽、服務客戶及簽訂承攬契約，原薪資為38,000元，自94年7月起調整薪資為42,000元，倘業務績效良好則得領取業績獎金。而被告發放業績獎金之標準，係業務員之承攬契約，由其自行開發、接洽、議價、成本評估、簽約、計價、服務、驗收完成、收款完畢，無契約被撤銷或未簽訂，亦無呆帳或重複計算之業績，且有盈餘，方以總收入工程款扣除稅額後之1%計算業績獎金；惟保留款、公司交付處理案件、客戶自行致電接洽案件均非業務領取獎金之範圍，且業績獎金屬預支性質，若發生呆帳則需扣還獎金，此是一般業務人員均通用之獎金領取通則，實無庸再予證明。而被告所有業務人員均知悉業績如何計算及獎金領取辦法，且每個業務人員亦都簽署「業務勞動契約合議條款」，縱原告不願繳回勞動

契約合約條款書，因被告所屬業務人員之規範及業績計算方式、領取辦法一致，是原告亦不能排除受此條款之規範。

㈡就原告主張附表4-1、4-2部分，業務人員需所負責開發之工程款事後無呆帳發生，始能領取業績獎金，又被告規定所有工程案件之保留款均係由會計催收，故保留款之獎金都是由催收會計領取，而非業務人員，故業務人員不得領取業績獎金，故原告請求之附表4-1、4-2無理由。就原告主張附表4-3部分，因績效獎金係原告勞務給付之對價，屬工資之一部，而原告係於105 年3 月23日起訴請求被告給付工資及獎金，故請求權時效之計算方式應以起訴日回算5 年期間即自100年3 月24日至105 年3 月23日止，附表4-3屬逾此期間之請求，皆已罹於時效，原告不得請求。就原告主張附表4-4部分，因原告自104 年9 月8 日起即無上班，亦無任何客戶服務，自不應再領取獎金，104 年9 月8 日後收取之工程款，因原告業已停職，更無再領獎金之理，亦不符領取獎金之規定，故原告請求附表4-4之業績獎金亦無理由。就附表4-5部分，該兩項工程係遠雄營造股份有限公司（下簡稱遠雄公司）主動向被告聯絡接洽，由被告法定代理人進行議價，遠雄公司聯絡的對象也非僅特定為原告，故該兩項工程並非原告開發、議價及簽約，非屬原告業績，自無領取業績獎金之理。就原告主張附表4-6部分，因部分工程並未施作或無簽訂合約，自無庸給付原告業績獎金。縱認被告需給付原告業績獎金，然因原告已領之業績獎金中有呆帳671,907 元、保留款獎金誤發166,131 元、罹於時效143,936 元、無施作或溢領或無簽約3,587 元，合計985,561 元，被告據此主張抵銷。

㈢被告於104 年9 月告知原告其所接訂單有多筆契約事後為呆帳，金額總計為15,030,459元，不得計算獎金，惟原告前已領取呆帳案件之獎勵金，故需兩造對帳已利被告向原告追回款項，且原告最近一年業績滑落許多，亦有多處違反公司工作規則情事，如出勤不正常、未依規定交報價致被告受損、

無業積、疑似在外兼職、對被告態度惡劣等，故先予原告留職停薪，待核對呆帳完畢及原告交代清楚違反工作規則事由，再研討為原告復職或革職，被告因此並無要求原告繼續提供勞務；再因原告至被告公司任職時，稱需負擔家計，無法等案件結束再領獎勵金，乃請求被告先行支付獎勵金，是當案件為呆帳時自應返還預領之獎勵金，詎原告拒絕返還，甚至強詞稱呆帳與其無關，更對被告惡言相向，可見原告之行為已符革職之要件，故原告終止勞動契約係自請離職，被告無須支付資遣費予原告。縱認原告得請領資遣費，因業績獎金非屬工資，原告離職前6個月之平均工資應為42,000元，始屬合法。

㈣並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見卷四第217-218頁）

㈠原告自91年3 月1 日起受僱被告，擔任業務經理，每月薪資原為38,000元，嗣於94年7 月起調整為42,000元。

㈡兩造約定原告除可領取每月薪資外，另可領取業績獎金，業績獎金之計算為：每季結算，以被告每季實際收取之承攬報酬總額（未稅）1%計算。

㈢被告於104 年9 月8 日要求原告自即日起休無薪假。

㈣原告於104 年9 月21日申請勞資爭議調解，並依勞基法第14條第1 項第5 款、第6 款終止勞動契約。

四、得心證之理由：

㈠原告終止勞動契約是否合法？

1.按勞動契約，乃以約定勞工於一定或不定之期限內為雇主服勞務，雇主則給付勞工報酬為其雙方對待給付之內容。又按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第487條定有明文。又依行政院勞工委員會98年2月13日勞動2字第0980130085號函釋意旨，雇主未經勞工同意，逕自排定所謂「無薪休假」，自屬無效之變更，勞工

縱未於所謂「無薪休假」當日出勤，因係雇主逕自免除勞工出勤義務，勞工無補服勞務之義務，雇主仍應依原約定給付報酬。企業經營固須面臨各種經營風險，惟雇主應提供勞工工作及給付工資乃勞動契約中最基本之勞動條件，勞工獲取薪資乃其得以繼續維持生活之重要因素，相較於勞方為勞動條件上之弱勢者，雇主應更有能力應對經營風險，此不利益不應轉嫁由勞方承擔，雇主無從因此取得單方變動勞動條件之權利，故若雇主未經與勞方協商取得其同意，自不得任意要求勞方減縮工作時間即謂無薪假及依比例減少工資。次按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5、6款分別定有明文。再按因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項第2點規定：「事業單位受景氣因素 影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意 ，始得暫時縮減工作時間及減少工資」，第3點復規定：「事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費」。

2.原告主張被告因拒絕給付業績獎金，故要求原告自104年9月8日起休無薪假，此節為被告所不爭執，則被告未取得原告同意即拒絕原告服勞務，即已構成不依勞動契約給付工作報酬致損害原告權益之事由，確屬違反兩造間勞動契約及前述勞工法令，則原告在104年9月21日申請勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第5、6款規定向被告終止勞動契約，合於上開法律規定，自屬有據。

㈡原告得請求之積欠薪資金額為何？

原告主張被告未給付104年9月份之底薪42,000元，故請求被告給付積欠薪資42,000元云云。惟據原告前開所述，其於104年9月21日即已終止兩造間勞動契約，則原告所得請求104年9月份之薪資應為29,400元（計算式：42,000÷30×21＝29,

400），逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈢原告得請求之資遣費金額為何？

1.按勞基法第17條規定之資遣費發給標準為：「一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計」。同法第14條第4項並規定於勞工依第14條終止契約時準用之。又勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，雇主應依該法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費；又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第11條第1項、第2項及第12條定有明文。 準此，勞工適用勞退條例前、後，其資遣費之計給方式為： ⑴適用勞基法退休規定（勞退舊制）之工作年資 ，其資遣費標準依該法第17條規定計給。 ⑵適用勞退條例（勞退新制）後工作年資之資遣費，依該條例12條規定計給。

2.次按所謂「工資」，係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，此觀勞基法第2條第3款規定即明。而所謂「其他任何名義之經常性給與」，係指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金暨春節、端午節、中秋節給與之節金以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款、第3款亦有明定。又按平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間

之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文規定。查，本件兩造約定原告除可領取每月底薪42,000元外，另可領取業績獎金，業績獎金之計算方式係每季結算，以被告每季實際收取之承攬報酬總額（未稅）1%計算乙節，業據兩造不爭執如前，足見上開業績獎金為原告工作所獲得之報酬，自應屬工資無誤，被告辯稱業績獎金不得計入平均工資內，為無理由。惟本件原告主張被告積欠業績獎金5,386,127元未付，係可歸責於被告之事由，則原告於104年9月21日終止勞動契約，並請求被告給付工資，被告自應結算於104年9月份之薪資內一併給付原告，故104年10月10日被告除給付原告42,000元之底薪外，應加計業績獎金5,386,127元，從而，原告離職前6個月之平均工資為939,688元云云；然查，勞基法規範之平均工資，係用以計算資遣費及退休金，目的在於以勞工離職前6個月平均工作所得為計算標準，以求公允，倘若以發放日相連結，即以實際取得工資總額為基準，則勞、雇雙方均得以操控此平均工資之計算數額，實非平均工資概念之原意，准此，勞基法第2條第4款所謂「平均工資」，係指6個月內應得工資總額而言。基此，原告主張被告歷年來積欠之業績獎金，均應計入104年9月份之薪資內，並據以計算平均工資，將使平均工資之數額失真，無法公允反應原告之薪資，其主張應屬無據。本件原告係於104年9月21日離職，其離職前6個月即104年3月22日起至104年9月21日止，得請求之業績獎金總計470,722元（詳如附表1所示），始得列入平均工資內計算。

3.原告係於91年3 月1 日到職，自94年7 月1 日起適用勞退條例所定退休金制度，迄104 年9 月21日勞動契約終止時，舊制之工作年資為3 年4 月；新制部分原告自94年7 月1 日起至104 年9 月21日止，工作年資為10年2 月20日，依前開規定最高給付6 個月之平均工資；而原告於勞動契約終止前6個月即104 年3 月22日至9 月21日止之每月薪資為42,000元，且該期間得領取之業績獎金合計470,722 元，則原告終

止勞動契約前6 個月之平均工資為120,454 元【計算式：（42,000×6 ＋470,722 ）÷6 ＝120,454 】，從而，原告得請求舊制年資資遣費為401,513 元【計算式：120,454 ×（3＋4/12）＝401,513 ，小數點以下四捨五入，以下同】，新制年資資遣費為615,654 元【計算式：120,454 ×{10 ＋（2＋20/30 ）×1/12} ×1/2 ＝615,654 】，合計為1,017,167 元【計算式：401,513 ＋615,654 ＝1,017,167 】，是被告應給付原告資遣費1,017,167 元，逾此範圍，為無理由，不予准許。

㈣原告得請求之業績獎金金額為何？

本件原告主張被告積欠業績獎金5,386,127元，被告除就附表3-8之部分不爭執外，其餘均否認。以下分就被告抗辯項目認定如下：

1.附表3-1部分：

①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。本件兩造間約定原告除可領取每月底薪42,000元外，另可領取業績獎金，業績獎金之計算為：每季結算，以被告每季實際收取之承攬報酬總額（未稅）1%計算，此為兩造不爭執如前，則被告抗辯附表3-1部分，係工程款事後有呆帳之情形，故毋須給付原告業績獎金，此一有利於被告之事實，即應由其負舉證之責。

②查，被告抗辯依業務勞動契約合議條款（下稱合議條款）第1條約定「業務得有分擔呆帳，應收未收損失的義務與責任」，並提出被告員工張瑞武之合議條款1份為憑（見卷五第311頁）；惟原告主張其從未見過該合議條款；其與被告係於94年7月間，為因應勞退新制上路，由被告提出新的勞動契約要求員工簽名，內容係針對應納入勞健保及提撥退休金計算之每月工資範圍，並於勞動契約中要求員工同意獎金不計入每月工資，另要求調整獎金發放名義及時間等，然原告不同意此條款，故未簽名，並在該勞動契約上加註意見後交回公司，此據原告提出前開所指新的勞動契約附卷可參

（見卷五第359-363頁）。原告既否認曾見過被告所指之合議條款，此事實即應由被告負舉證之責，然被告於本院審理中，始終未能提出曾交付合議條款予原告之證據，並自陳：原告沒有簽合議條款等語（見卷五第492頁），則被告自不得以其他員工簽立之合議條款內容作為兩造間勞動契約之依據，據以拘束原告。又被告辯稱原告任職公司期間，被告均以合議條款之規範發放獎金，足認原告同意此一獎金發放制度云云。惟被告於本院審理時又稱：「（問：原告離職之前，公司因為會計催收獎金及呆帳扣回，共計扣回原告業績獎金為多少？）我們還沒有扣，但我們發現原告獎金溢領，所以要求原告留職停薪，之後就發生本案。」（見卷四第609頁）；由被告前開所述可知，原告任職期間，被告並未依工程款事後發生呆帳或由會計人員進行催收為由，扣回已發放予原告業績獎金，則被告主張係以合議條款規範發放獎金，原告亦已同意，並長年依此條件履行云云，顯與其前開所述迥異，無可採信。又證人張瑞武雖於本院審理時具結證稱：我有簽合議條款，有領業績獎金；如果工程後續發生呆帳，公司會要我們去追，如果業務獎金先預支，公司會扣回等語（見卷五第327-328頁）；然證人張瑞武亦證稱：我沒有跟原告談過業績獎金的問題，在公司我不會跟其他人講薪水的事情，這是秘密等語（見卷五第330頁），由證人張瑞武上開證述內容可知，其確有簽署合議條款，故應受該條款效力之拘束，然本件原告並未簽立合議條款，則基於債之相對性，自不得以證人張瑞武簽立之合議條款內容用以拘束原告；況證人張瑞武亦證稱其不會與他人談論薪水之事，則原告與被告間薪資發放之方式，業績獎金如何計算等等，證人張瑞武自無從知悉，是證人張瑞武前開證詞亦無從據為有利被告之認定。

③被告抗辯附表3-1之項目均係原告原負責之工程後續發生呆帳情形，故不應給付原告業績獎金云云，惟依本院前揭論述，被告對於兩造間有約定工程款呆帳不予給付業績獎金，

若發放，則需扣回乙節，未能舉證以實其說，故原告主張附表3-1部分，被告短付業績獎金325,673元，應屬有據，為有理由。

2.附表3-2部分：

①被告抗辯所有工程案件保留款均由會計催收，故保留款之獎金應由催收會計人員領取，而非業務人員領取，故附表3-2之工程款均不應計入原告之業績獎金云云；惟此為原告所否認。查，兩造間約定原告之業績獎金計算方式係以被告每季實際收取之承攬報酬總額（未稅）1%計算，此為兩造所不爭執，則被告抗辯工程保留款係由會計人員催收，故業績獎金非原告所得領取此一有利於被告之事實，自應由被告負舉證之責。被告雖以證人張瑞武之合議條款第6條約定「案件合約的保留款非屬業務業績，因獎金由催收會計部門領取」（見卷五第311頁），欲佐證其前開抗辯，然原告與被告間並未簽訂合議條款，被告無從以合議條款之內容拘束原告乙節，業據本院論述如前，則被告自難逕以前開證人張瑞武簽訂之合議條款作為其抗辯之憑據。

②再者，被告抗辯附表3-2之項目屬於工程保留款乙節，亦為原告否認，而細繹被告抗辯之內容，其係以發票日期距離前一次發票日期年數過久而主張該發票金額為工程保留款（詳見附表4-2被告抗辯欄），並未提出其餘證據以實其說，實難逕認被告所述為真。從而，被告抗辯附表3-2為工程保留款，係由會計催收，故原告不得請領業績獎金云云，為無理由，原告就附表3-2主張被告應給付業績獎金1,374,806元，為有理由。

3.附表3-3部分：

①按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。本件原告係請求薪資之定期給付債權，自應適用前開5年之短期時效規定，而原告係105年3月3

0日起訴，則100年3月29日前發生之薪資債權即已罹於時效。

②被告抗辯附表3-3所示之項目工程款結算日或開立發票之時間在100年3月24日前，距離原告本件起訴時間已逾5年，故為時效抗辯云云。惟查，消滅時效，係自請求權可行使時起算，民法第128條前段定有明文。兩造約定業績獎金給付方式係以季計算，而原告係於105年3月30日起訴，則其100年4月10日（即100年第1季）起所得請求被告給付之業績獎金即未罹於時效。又因100年4月10日係請求該年度第1季之業績獎金，亦即凡100年1月1日起之業績獎金均屬100年4月10日所得請求之範圍，而未罹於時效。另原告主張，被告與客戶間往來慣例，工程款會於工程款結算日3個月內入帳，此與證人張瑞武於本院審理時證稱：公司從開立統一發票到入帳，基本上都超過3個月，最短則是3個月等語相符（見卷五第331頁），足認原告此部分主張應屬有據；則以原告於100年1月1日所得列入100年第1季之業績獎金往前推算3個月，凡發票日期或工程款結算日在99年10月1日後者，即未罹於時效。被告雖抗辯附表3-3中有罹於時效而不得請求之業績獎金項目（詳如附表4-3被告抗辯欄所載），然被告並未提出該工程款之發票或明細表證明該項債權已罹於時效，自難僅以其空言主張為可採。從而。原告主張被告應給付如附表3-3所示之業績獎金7,039元，應屬有據。

4.附表3-4、3-5部分：

被告抗辯附表3-4、3-5之部分，係原告離職後結算之工程款，不得計入原告業績獎金內據以請求云云：查，依兩造間勞動契約之約定，原告為被告提供勞務，被告即應給付報酬予原告；而業績獎金係以被告每季實際收取之承攬報酬總額（未稅）1%計算，而非以工程款結算後原告始得請求業績獎金。而附表3-4所示之項目為原告爭取之客戶訂單，被告業已實際收取承攬報酬乙節既為被告所不爭執，則被告即應給付業績獎金188,686元予原告，此不因原告是否業已離職而

影響其請求權。至原告主張附表3-5之部分，因工程款實際入帳日在其離職之後，依前開兩造間業績獎金之約定，原告於離職前尚不得請領該部分之業績獎金，原告主張應類推適用民法第101條之規定，視為清償期屆至云云，即難認有理由。

5.附表3-6部分：

①被告抗辯業務人員需自行開發、接洽、簽約、計議價，並全程服務客戶完成（驗收並收款完畢）、無呆帳，始能領取業績獎金，而附表3-6部分，係遠雄公司主動聯繫被告，由被告法定代理人議價，非屬原告之業績，自不得計入原告之業績獎金云云；然此為原告否認，主張只要為其開發之客戶，由其接洽、議價，後續由被告簽約完成即可計算業績獎金等語（見卷五第144頁）。查，附表3-6所示之工程項目確由原告參與接洽、議價乙節，業據證人蕭朝陽於本院審理時證稱：我在遠雄公司工作15年，A53這個工程是由我們公司主動從以前配合的廠商中撈名單，由我與被告公司接洽，這個案件我忘記我是找原告或是許瓊友，而開標議價的過程，都需要被告法代決定，因為老闆有實際的決定權；而E2這個案子的情形也相同，是由我們從配合的廠商中撈名單，但我忘記當初是找原告還是許瓊友，本件有議價的過程，103年4月10日的追加報價單就是合約議價過程往來的文件；A53工程也有議價，通常我會透過原告或許瓊友，他們問過老闆後會回傳給我等語（見卷四第10-17頁），並有原告提出之追加報價單、電子郵件往來紀錄、LINE對話紀錄等為憑（見卷三第60-63頁反面、卷四第25-35頁），足見原告確實參與附表3-6工程之接洽及議價程序。被告雖抗辯A53工程係遠雄公司直接找被告法定代理人接洽，E2工程則是原告建議放棄，事後由被告法定代理人不捨而再行派他人接洽成功並簽約，故非屬原告業績云云，惟被告上開辯解核與證人蕭朝陽前開證述內容未盡相符，已難逕採；況附表3-6所示之工程金額甚鉅，原告僅為被告之業務員，最後議價金額需由被告法定代

理人決定並出名簽訂契約乙節，實屬常情，尚無從因被告法定代理人有最後議價之決定權或出名簽立契約，即抹煞原告前階段接洽、議價之勞務內容，而驟認原告不得請領業績獎金。

②再者，被告雖抗辯依證人蕭朝陽之證述，係遠雄公司主動聯繫被告，而非原告自行開發此筆工程云云；惟就如何認定是否屬於業務員之業績乙節，證人張瑞武於本院審理時證稱：若是本來就屬於我的客戶又找我負責新的工程，就算是我的業績等語（見卷五第328-329頁）；而被告於106年10月3日提出之附件2-2中，曾就原告所負責遠雄公司之多項工程而得請領業績獎金部分，表示不爭執（見卷三第123-125頁，例如項次125、213），足見被告於本案發生爭議前，並未否認遠雄確為原告開發之客戶而發給業績獎金，則依前開證人張瑞武之證述，原告亦有參與附表3-6工程之接洽、議價時，仍應算入原告之業績內計算業績獎金，是原告請求被告給付附表3-6之業績獎金2,296,279元，應屬有據，為有理由。

6.附表6-7部分：

被告再抗辯附表6-7中之工程項目無合約、未施作而無工程款收入等等，因而原告不得請其業績獎金云云。惟按工程承攬契約並非要式契約，不以簽定書面契約為生效要件，倘被告確已開立發票並收取工程款，即應依兩造間之約定給付業績獎金予原告；況附表6-7中，被告已有給付業績獎金予原告，卻又於本案審理中主張工程未施作而毋庸發給業績獎金之情形，然兩造間發放業績獎金之約定既係以被告實際收取工程款為要件，則應推論原告所領得之業績獎金均係被告已收受工程款為前提；倘被告為相反之主張，則應由被告舉證以實其說，然被告迄至本院言詞辯論終結前，仍未就此部分提出證據，本院自難認其空言主張為可採。故原告就附表6-7部分，請求被告給付業績獎金5,145元，應屬有據，為有理由。

7.附表6-8部分：

原告請求被告給付附表6-8所示之業績獎金250,486元，為被告所不爭執而同意給付，是此部分原告主張當屬有據，為有理由。

8.至被告抗辯原告已領之業績獎金中有因事後呆帳、誤發獎金、罹於時效、保留款獎金誤發、工程無施作或溢領或無簽約等情形，合計溢領業績獎金985,561 元，主張與原告得請領之業績獎金債權抵銷云云，惟被告前開所指，迄至本院言詞辯論終結前，始終未舉證以實其說，其抗辯自無從採信。

9.綜上，本件原告得請求之業績獎金總計為4,448,114元，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

㈤遲延利息請求部分：

末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約30日內發給；民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條、勞基法第17條第2項、勞退條例第12條第2項分別定有明文。本件原告起訴請求被告給付104年9月積欠之薪資、業績獎金及資遣費，而原告係於104年9月21日終止勞動契約，則其請求被告自104年10月21日起至清償日止，按週年利率5%加計之法定遲延利息應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1項，請求被告給付積欠薪資29,400元、資遣費1,017,167元、業績獎金4,448,114元，總計5,494,681元，及自104年10月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件係勞動事件法施行前繫屬之勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第51條第1項、第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行；同時宣告雇主即被告公司得供擔保

而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　陳威帆

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　　109　　年　　4　　月　　17　　日

書記官　黃文芳