

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第191號

原告 簡銘儀

訴訟代理人 洪志青律師

洪寧律師

被告 寰宇浩瀚國際有限公司

代表人 夏婕玲

訴訟代理人 陳祈嘉律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國109年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣941,642元，及自民國108年1月12日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決於原告以新台幣90,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣941,642元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、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。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一、二項原為「(一)被告應給付原告新台幣（下同）763,578元，暨自民國108年1月12日起至清償日止按法定週年利率5%計算之遲延利息。(二)被告應結算並給付原告107年12月份之業績獎金，暨自108年1月12日起至清償日止按法定週年利率百分之五計算之遲延利息。」（卷1第10頁），嗣於108年10月28日乙民事變更訴之聲明狀變更為「被告應給付原告941,642元，暨自108年1月12日起至清償日止按週年利率5%計算之遲延利息」（卷1第174頁），核其聲明及數額之變更，請求之基礎事實仍未改變，仍係基於兩造間僱傭契約所生之爭執，

01 且請求金額之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明之情形，
02 揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

03 乙、實體部分：

04 一、原告起訴主張：

05 (一)原告自民國95年5月2日起至108年1月11日為止擔任被告公司
06 之業務人員，每月底薪共計50,000元（包含基本薪資30,000
07 元、職務津貼6,000元、其他津貼5,000元、福利津貼5,000
08 元、工作津貼4,000元），被告公司應於每次月5日前給付原
09 告上個月底薪，此有被告透過玉山銀行企業網路銀行轉帳匯
10 款至原告帳戶（帳號：00000000000000）之紀錄可證。

11 (二)依兩造約定被告應支付原告業績獎金，且原告任職期間，被
12 告均每月固定給付原告已結算之業績獎金。業績獎金係以
13 「月」為計算單位，由被告於客戶付款後之最近一個月25日
14 給付予原告【計算方式：當月原告之「總業績」（包含當月
15 出口利潤總額+當月進口利潤總額）扣除基本業績（即本薪之3
16 倍）後，乘以23%，即為原告之「業績獎金」。】，上述業績
17 獎金之計算方式及給付，有原告至於108年1月11日離職前，
18 已領取之「106年度至107年1月至4月份」業績獎金表可證。
19 且原告任職期間，上述業績獎金均由被告以現金給付原告，
20 並由被告公司負責人製作如原證2格式之「業績獎金申請
21 表」後，交由證人林芝夷（即被告公司會計人員）據以發放
22 業績獎金，並提供影本以提供原告核對。

23 (三)而原告於108年1月11日離職後，被告僅於①108年1月25日以
24 現金給付原告107年5月份業績獎金85,514元、②於108年2月
25 25日以轉帳至上述原告之玉山銀行帳戶方式支付原告107年6
26 月份之業績獎金123,610元，因此被告仍積欠原告107年7月
27 份至原告108年1月11日離職為止之業績獎金（其中①107年7
28 月份至107年11月份業績獎金747,234元、②107年12月份之
29 業績獎金173,439元），且經原告數次向被告請求，被告均
30 未置理，原告不得已乃於108年4月1日向臺北市政府勞動局
31 申請調解，請求被告給付業績獎金，以及離職前未休之特別

01 休假折換工資，詎被告於調解時仍拒絕支付上述積欠金額。

02 (四)又原告於106年5月2日至107年5月2日之年度尚餘1天7小時之
03 未休特別休假；自107年5月2日至108年5月2日之年度尚餘1
04 1.5天之未休特別休假。因此，原告於108年1月11日離職
05 時，尚餘13天又3小時之未休特別休假，原告今僅請求剩餘1
06 3天之未休特別休假折換工資，並以日薪1,613元計算(原告
07 之日薪為50,000元÷30天=1,613元)，折算後金額共計20,969
08 元。

09 (五)再者，所謂工資係指因勞務給付所獲得報酬，且依據證人林
10 芝夷證稱：「就獎金作業流程，我參與的部分：這部分是每
11 月固定作業，我會在月初時查上個月客戶付款紀錄，如果客
12 戶已經付款，我會將付款訊息給夏婕玲，之後夏婕玲就會給
13 我原證2的文件，我就做提款的作業，計算內容我沒有經手
14 也沒有參與。」(108年11月6日之言詞辯論筆錄第4頁第11
15 行至第14行)。準此，原告確實於被告公司任職期間，林芝
16 夷「每月」會以現金發放業績獎金予原告，足證本件業績獎
17 金實具「經常性給與」之性質依據；且由被告公司負責人提
18 供之原證2文件為林芝夷發放原告每月業績獎金之依據，故
19 原證2應屬被告公司內部文件。且依原證2內容，原告每月業
20 績獎金之計算係以原告之「總業績」(包含當月出口利潤總
21 額+當月進口利潤總額)扣除基本業績(即本薪之3倍)後，
22 乘以23%，作為原告之「業績獎金」。換言之，原告須先達
23 成當月預定目標，即進、出口之利潤總額逾原告每月底薪之
24 三倍後，被告始按23%之比例給付原告業績獎金，且如原告
25 支出愈多勞務以達成之業績愈多，可領取之業績獎金愈多。
26 因此，本件業績獎金係因原告工作達成預定目標而發放，具
27 有因工作而獲得之報酬之性質(即勞務對價性)，依勞動基
28 準法第2條第3款暨施行細則第10條規定以及行政院勞工委員
29 會(87)台勞動二字第035198號函釋，均足證原告於任職期間
30 確實每月固定領有業績獎金，依勞動事件法第37條規定，原
31 告自被告所受領之給付，亦應推定為原告因工作而獲得之報

01 酬，當屬工資範疇。

02 (六)被告於原告108年1月11日離職後，分別於108年1月25日以現
03 金給付原告107年5月份業績獎金85,514元；以及於108年2月
04 25日以匯款方式支付原告107年6月份之業績獎金123,610
05 元，足見被告均未否認本件業績獎金為被告因勞務給付而獲
06 得之報酬，亦即「經常性給與」之工資。否則，倘如被告主
07 張本件業績獎金屬恩給性給付，則被告何須於原告離職後繼
08 續給付業績獎金予原告？再由被告於近期自行錄製於公開網
09 站Youtube對外公開發布之招募影片（網址：[https://www.y](https://www.youtube.com/watch?v=a6qzcnNVUDk&feature=youtu.be)
10 [outube.com/watch?v=a6qzcnNVUDk&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=a6qzcnNVUDk&feature=youtu.be)），
11 內容說明業務薪資為「底薪+獎金」，可「月領」5萬至20萬
12 元，影片說明欄亦詳述：「1.薪水優：只要同企業持續指定
13 運貨，業務的薪水就不斷累積增加，年資一年的業務平均月
14 領5萬，最高薪上看20萬！」，何況，被告公司負責人夏婕
15 玲更於上述影片中說明：「我們之前的業務他月薪原則上一
16 個月是領5萬，到最後平均的月薪大概差不多將近快20
17 萬」，顯與原告薪資結構相同。以107年6月份為例，原告底
18 薪為50,000元及該月業績獎金為123,610元（參原證1），原
19 告於107年6月份薪資共計173,610元，與上述夏婕玲就業務
20 薪資結構之說明吻合。因此，依上述被告招募影片內容及其
21 說明欄資訊，亦可論證原告於被告任職期間，被告須每月結
22 算並給付原告業績獎金，且該業績獎金應屬工資範疇。

23 (七)被告於108年2月25日匯款予原告123,610元時，已自行於匯
24 款摘要記載該筆款項為「業務獎金」，不容被告嗣後再以可
25 自行輸入傳票日期並自行填寫摘要內容之轉帳傳票，否認曾
26 給付原告107年6月份之業績獎金，故被告辯稱上述匯款金額
27 尚包含原告之固定年終獎金、未休假折換工資，其主張已屬
28 矛盾；且匯款當時並未曾檢附或提供原告上述被證7，而被
29 告公司經原告多次請求、至勞委會調解、勞動局至被告公司
30 檢查時，均未曾提出被證7，卻於原告起訴並經多次庭期，
31 甚至是法院於108年9月24日當庭裁示被證4顯不具形式真正

01 性後，被告方於108年11月6日當庭提出被證7，亦徵被證7恐
02 為臨訟製作文件。況原告離職時，尚有13天又3小時休假未
03 休，原告僅請求13天未休假折換工資，則被告公司應給付原
04 告共計20,969元，以及原告已於108年1月11日離職，而108
05 年之農曆除夕為2月2日，如依被告主張及上述被證7之內容
06 所示，被告公司竟仍給付離職之原告年終獎金(假設語氣)，
07 且於108年度春節過後方為給付，亦與一般社會通念不符。

08 (八)復依被告所舉被證1「綜合損益表」上，並無任何被告之公
09 司用印或相關經辦人員之簽章，更無任何會計師查帳核閱確
10 認之證明，亦無被告向國稅局提出申報之證明，且被告至今
11 從未提出正本以資證明，原告否認該份文件之真正性。退步
12 言，假設被告所提之金額依被證1內容為真正，而被告公司
13 全年度「營業收入淨額」亦已高達62,870,829元，更足證原
14 告依附表1所據以作為業績獎金計算基礎之進口及出口利潤
15 總額（共計3,978,734元），亦即原告工作之貢獻程度，僅
16 為被告公司全年度「營業收入淨額」一小部分，應屬合理。
17 至於被告主張，其營業毛利僅2,714,354元(僅占「營業收入
18 淨額」之4.31%)，惟其已扣除之營業總成本高達95.69%是否
19 合理、且其扣除內容是否與原告工作本身的成本是否有關？
20 被告均未證明，其主張顯不足採。再依原證2及原證3「業績
21 獎金申請表」，係原告已自被告領取106年1月至107年5月之
22 「業績獎金」，上載內容及金額係由被告負責人製作後由證
23 人林芝夷提供予原告，故被告否認其依附表1-3、原證2及原
24 證3中，據以核算並已發給原告業績獎金之每月進、出口總
25 金額，被告之主張實屬矛盾。

26 (九)況原告每月業績獎金，係依原告「當月」業績所得利潤作為
27 計算基礎，與被告之年度經營狀況如何毫無關聯。另按被告
28 主張：「原告給付之獎金是原告服務的客戶有為公司帶來利
29 潤時，原告給予的分潤，也就是先就『訂單金額』扣除相關
30 費用及成本後，公司有利潤及盈餘才會發放」，準此，被告
31 實已自承本件業績獎金係依原告客戶訂單利潤作為計算依

據，與被告公司年度財務盈缺無關。況依一般公司經營常理，實難想像被告公司竟有以虧損方式為客戶承攬航運之情形，被告亦應提出相關計算明細表證明之。

(十)並聲明：

(1)被告應給付原告941,642元，及自108年1月12日起至清償日止，按法定週年利率百分之五計算之遲延利息。

(2)並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告公司過去之所以發獎金給原告，是因為公司有賺錢，而分潤給原告，激勵原告努力表現，為激勵員工士氣，由盈餘抽取部分分配予員工之獎金，並非因為原告幫公司帶來業績，事實上這些客戶原本都是公司往來的既有客戶。系爭獎金之發放與否，要看業務利潤之多寡，而這個利潤不是單看客戶訂單，也有賴公司其他人員控制成本及費用，公司才有相關利潤可言，此涉及運送費用及成本控制，涉及運送工具與運送公司的選擇、運送路途及路線規劃、運送貨物之裝船、是否併櫃等因素不同，會都影響利潤多寡，由原告所提原證二及原證三（被告仍否認系爭證物之形式真正）來看，原告也承認系爭獎金必須按照過去進出口總利潤乘上一定比例來發放，總而言之，利潤之有無及系爭獎金是否能發放，是要靠全公司努力才能達成，故系爭獎金並非原告勞動之對價。

(二)且系爭獎金之發放是否發放，也要看廠商有無付款，若沒付款，公司也絕不會發放獎金，此有證人林芝夷之證詞也提到：「業績獎金發放是會追溯前面幾個月的業績，例如12月會查10月份廠商帳單的日期是否有付款，客人如果沒有付款，就不會發放獎金。」業績是否發放是也要看廠商有無付款，公司扣掉費用後有無利潤而定，也因此，對於原告用當月應收帳款估算12月獎金，完全不考慮客戶是否付款，也不考量公司真實費用與利潤之，被告也實難心服。

(三)再從被證7可知，107年6月以後，有關原告主要客戶達興材

料應收帳款，當時原告均未去處理，款項都未收進來，如原告主張有收進來，應付舉證之責，不應空言主張，有關原告主張有向客戶口頭詢問入帳日期，更屬空言，要非可採。至於其他客戶所收帳款金額，扣除原告客戶關於承攬航班所應付之費用及款項後，被告並無盈餘可言，原告並未讓被告賺錢，卻又要求被告支付107年7月至12月之獎金，實無理由。況原告離職後，被告負責人費盡心力催款所取得之客戶款項以及後續利潤，當然也與原告無關，並非原告勞務之對價。至於證人林芝夷之證詞：「因為很多都是月結客戶，所以會有累積未付款項，月結有30-120都有，我不用跟原告催繳，被證5文件只是確認客戶款項是否已經入帳，若未入帳無法計入獎金，不是要向原告催繳，我不知道我離職時，客戶未繳的款項是多少。」只能證明促請原告向客戶繳款不是證人林芝夷的工作而已，不能證明原告不用負責收取客戶帳款，試問：若客戶都是既有客戶，會自己主動下單，原告又不用負責收款及後續服務，原告到底做了什麼可以主張獎金是勞務對價？勞務何在？

(四)若依照原告之說法，系爭獎金係按照當月出口「利潤總額」+當月進口「利潤總額」扣除本薪之三倍，乘以23%：既然是按利潤發放，可知此系爭獎金，並非一定支出愈多勞務，獎金就愈多，必須要客戶款項收的進來，且公司扣掉運送費用及成本後，確實有利潤，且「利潤」大於本薪三倍才會發放，故原告必先證明「利潤」有達到大於本薪三倍之情形，且公司對於該月獎金有未給付之情形，才可主張之。而本件原告從未能證明哪個月份「利潤」有達到大於本薪三倍之情形，是原告對於本案請求並無理由。

(五)依照證人林芝夷之證詞：「就獎金作業流程，我參與的部分：這部分是每月固定作業，我會在月初時查上個月客戶付款紀錄，如果客戶已經付款，我會將付款訊息給夏婕玲，之後夏婕玲就會給我原證2的文件，我就做提款的作業，計算內容我沒有經手也沒有參與。我剛才所說獎金的作業程序，

01 是只有業務有無獎金，其他人的沒有獎金，當時業務只有一
02 人，就是原告，每個月我都要進行查證的流程。」係指林芝
03 夷每個月會去查客戶付款紀錄，證人證詞並未提到每個月公
04 司都會固定發放獎金。

05 (六)另外，就原告提出之原證二可以知道，11月份的業績公司於
06 隔年6月28日發放，12月份的業績公司於隔年8月28日發放，
07 1月份的業績公司於9月25日發放，2月份及3月的業績公司於
08 10月25日發放，4月份的業績公司於11月26日發放，此有原
09 告簽名日期可茲佐證，雖然被告否認這些文件形式真正及證
10 明力，認為文件部分毫無任何簽名，部分文件雖有簽名，但
11 只簽幾月幾日，文件也無記載年份而極可能是其他年度的資
12 料，實在無法成為被告每月發放獎金之證據，但從原證二可
13 以看出兩件事：1. 從有訂單或業務進來到公司發放獎金，公
14 司至少過了7到9個月後才發放，2. 發放也並非是固定每個月
15 發放，有時兩個月才發一次，有時一次發兩個月份的獎金。
16 此給付是屬於不定期之給付。

17 (七)被告付給原告之獎金，是視公司有盈餘時，才不定期發放，
18 本質上屬於勉勵、恩惠性質之給與，並非工資，縱令依照原
19 告所提之獎金公式，獎金為當月進出口「利潤」扣除本薪3
20 倍後，乘以23%，也必先公司進出口業務有此「利潤」，公
21 司才會分潤，依此而言，此獎金也是視雇主盈餘狀況，有盈
22 餘以及利潤才發放，是無論依照被告或原告主張之獎金，均
23 屬勉勵、恩惠性質之給與，並非勞務之對價，自非勞動基準
24 法上所稱之「工資」。是故，系爭獎金為利潤之分潤，非屬
25 勞工工作給付之對價，也非每月固定給付，而給付係為了激
26 勵員工士氣，屬於具有勉勵、恩惠性質之給與，屬於恩給性
27 給付，實非工資。

28 (八)再者，雙方如有此獎金之約定，應約定於勞務契約、工作規
29 則，或獎金辦法等，惟實際上雙方間實無此約定，此外，原
30 告原證2及原證3所舉之業績獎金申請書，原告否認該等文件
31 之真正性，該等文件也只能看出雇主單方面想要分潤之方

01 式，無法證明雙方關於獎金發放標準以及每月給付方式，有
02 達成任何合意或約定，此應由原告提出舉證以實其說。

03 (九)至於原告起訴狀主張，其離職前向被告之會計人員查詢得知
04 被告107年7月至11月之進、出口利潤總額為3,978,734元(附
05 表1)，更屬無稽，被告否認之，按證人林芝夷就是當時公司
06 會計，林芝夷自己都不知道進、出口利潤總額為何，請問是
07 如何告知原告，此有原告訴訟代理人詢問：「證人是否知悉
08 如原證2『業績獎金申請表』及如原證7之『SALES業績簡明
09 表』、『海運進口期間業務業績表』是由何人製作？」，
10 證人林芝夷回答：「我沒有看到是何人做的，是夏婕玲拿給
11 我的，如同我剛才所述，其餘部分，我沒有經手。」，以及
12 原告訴訟代理人詢問：「證人是否知悉業績獎金之計算基礎
13 及計算標準？由何人負責計算？」，證人林芝夷回答：「這
14 不是我的業務。我只負責發放，就是我剛才所說，依照資料
15 金額去領錢，給錢，誰算的，我不知道，我拿到的就是夏婕
16 玲給我的單子。」足資佐證，林芝夷當時就是公司會計人
17 員，會計人員林芝夷也只是依照資料金額領錢及發錢，林芝
18 夷自己都不知道107年7月至11月進、出口利潤總額為何，請
19 問是如何告知原告？且依照原證2來看，107年11月28日才在
20 計算及發放發107年4月份業績獎金，隔年1月初原告就離
21 職，這中間公司怎麼會有107年7月至11月之進、出口利潤總
22 額數字？由此可知當時公司根本毫無相關數字，原告若真於
23 離職前向被告之會計人員查詢得知被告107年7月至11月之
24 進、出口利潤總額為3,978,734元等詞，原告為何從沒向公
25 司申請或請求？至少在離職時也可以詢問或提出申請，又況
26 且原告在離職後，更不可能向公司會計人員查詢得知資料
27 (會計人員林芝夷也離職，交接的會計人員原告也不認識)，
28 由此可知原告向會計人員查詢得知被告107年7月至11月之
29 進、出口利潤總額為3,978,734元等詞，顯非合理，相關數
30 字都是自己臨訟編撰，毫無佐證也要非可採，原告如要請求
31 系爭獎金，仍應就系爭獎金之利潤盡到舉證之責。原告不能

01 隨意編造利潤數字，然後又一直要求被告提出一堆不合理文
02 件，而又主張被告未盡文書提出之責，此實非合理的舉證責
03 任分配方式。

04 (十)且原告主張獎金係勞務之對價，但原告並未說明對於此相關
05 業績，原告究竟提供了什麼勞務？與所請求之獎金（每月10
06 幾萬元）是否有勞務「對價」關係？既然主張業績獎金，原
07 告也應說明所請求之業績來源，有哪一個客戶是原告所開發
08 或是帶進來的？若所有的客戶原本都是公司往來的既有客
09 戶，原告請求「業績」獎金之基礎何在？而原告主張業績獎
10 金係勞務之對價，但原告不能工作只做一半（甚至不到一
11 半），卻又請求業績獎金：因為將客戶應付之款項收齊，本
12 來就是原告份內應盡之工作，原告於108年8月22日時，負責
13 之客戶就已積欠2千萬元左右款項並未收進來，被告公司會
14 計承辦當時就有EMAIL多次通知原告處理（電郵內容詳被證
15 5，電郵附件詳被證6），然原告一直置之不理，一直到原告
16 離職都未處理，豈有工作未完成，勞務未履行，卻又要求給
17 付勞務對價之理？

18 (廿)再依照證人林芝夷之證詞：「我有看過原證2及原證7，這是
19 部分文件我有經手，這是公司老闆夏婕玲給我的，我依照上
20 面的金額提領現金給原告，並請原告在文件上面簽名，我會
21 影印一份給他，原證2及原證7就是老闆給我的樣子。」可知
22 原證2及原證7的文件，是林芝夷依照上面金額提領現金給原
23 告，請原告在文件上面簽名，本質是原告收到獎金的簽收單
24 據，因此若原告有收到獎金，原告自己就會有一份且有簽名
25 的文件，反言之，被告若認為有獎金可讓原告請領，才會將
26 相關業績獎金申請表提供給原告，沒有相關獎金可領，被告
27 也不會製作業績獎金申請表提供給原告，因此，有關原告請
28 求被告公司提供106年1月到107年1月12月業績獎金申請表部
29 分，原告有收到獎金，原告自己就會有一份且有簽名的文
30 件，沒有獎金之部分，也代表被告根本沒有製作業績獎金申
31 請表，當然也無法提供給原告。

01 (㉔)更何況，獎金之發放必須考慮公司成本及利潤，公司每月運
02 送費用及成本，涉及油價、航運景氣、運送路途遠近、運送
03 貨物及運送與包裝方式等因素不同，每月運送費用及成本根
04 本不可能一樣，且證人之證詞林芝夷之證詞也提到「業績獎
05 金發放是會追溯前面幾個月的業績，例如12月會查10月份廠
06 商帳單的日期是否有付款，客人如果沒有付款，就不會發放
07 獎金。」業績是否發放是也要看廠商有無付款，公司扣掉費
08 用後有無利潤而定，原告用當月應收帳款估算當月獎金，完
09 全不考慮客戶是否付款，也不考量公司真實費用與利潤之方
10 式，實屬荒謬，被告也實難心服，如真要推估也該用過去工
11 資所得推估。

12 (㉕)另就有關原告要求自106年1月1日至文書提出為止，被告公
13 司之「國泰世華商業銀行」、「玉山商業銀行」、「凱基商
14 業銀行」，以及其他與被告公司往來銀行帳戶之「交易明細
15 表」，且其內容應載「匯款客戶名稱」、「帳號」「匯款金
16 額」等相關資訊部分，原告自108年1月11日就已經離職，原
17 告離職之後，所有客戶均由被告之負責人來應對處理、收拾
18 善後、也包括收款，因此108年1月11日之後相關業務開拓、
19 客戶服務、款項收取等事由均原告無關，雙方也從未約定原
20 告離職後仍能繼續領取業務獎金(如有約定，請舉證說明)，
21 因此被告主張108年1月11日以後匯入之款項均與原告無關，
22 原告請求調閱108年1月11日以後之資料，自無理由。且證人
23 林芝夷只有提到「國泰世華商業銀行」、「玉山商業銀
24 行」、「凱基商業銀行」三家銀行，沒有提到其他往來銀行
25 帳戶，況且原告目前任職之公司其實是被告業務上之競爭對
26 手，原告請求調閱被告「所有」銀行之「所有」往來資料，
27 是否有藉機窺探或洩露被告公司業務機密，要非無疑，被告
28 認為原告調閱資料範圍實屬過大，要非合理。再者，往來銀
29 行帳戶之「交易明細表」，一般只有「日期」、「帳號」、
30 「借、貸方」、「匯款金額」等項，何來記載「匯款客戶名
31 稱」，對於原告要求，恐怕相關往來銀行均無法配合提供。

而且實務上對帳作業也不會在「交易明細表」記載客戶名稱。

(四)再就有關原告要求被告針對上開「應收帳款明細」所對應，至被告提出文書之日為止已開立個別客戶之發票及收據之部分，106年1月1日至107年12月31日止，光原告本身所開立之發票共5千6百多筆（被告所開立之發票明細詳如被證9），此均有發票號碼足資佐證，該等發票流水號碼都是國稅局提供，原告若懷疑該號碼筆數灌水，自可向國稅局詢問勾稽比對是否為被告所開之發票。而被告歸檔之發票、傳票與憑證，除被告所開之發票外，加上原告公司記帳核銷之各項會計憑證、傳票與費用支出單據，兩年份單據筆數至少有一萬筆以上，這一萬筆以上會計憑證、傳票與費用支出單據係按日期先後與被告所開發票、收據一起歸檔，從一萬筆當中，取出原告所要之單據，實有困難，被告也曾問被告會計師能否協助，被告簽證會計師已電郵回信表示無法提供，由此可知原告無法提供，實屬有據，並非卸責之詞。況且，原告要求被告提供個別客戶之發票及收據，理由只是為了驗證原告之負責業務之「應收帳款明細」正確性而已，由此可知，更無必要，針對原告要求提供原告負責業務之「應收帳款明細」，被告業已提供如被證7及被證8，已盡到文書提出義務，況且系爭待證事實是原告進出口利潤總額，也跟應收帳款明細無關。且被告公司發票及收據都是按照傳票日期跟傳票一起歸檔（並非按客戶別），若需將發票及收據按原告所服務客戶別影印，必須從歸檔倉庫調閱憑證後，逐一檢視並依照客戶別排序分別影印，此需要花費巨大的人力與資源，實為不可能之任務，原告要求提出個別客戶之發票及收據實非合理。若原告堅持，此調閱影印所需委請之人力及費用，則應由原告全額支應。

(五)針對原告要求被告提出並計算原告自106年1月份至107年12月份，每月份分別據以計算業績獎金之「出口總業績」及「進口總業績」金額及計算明細表之部分，原告並不清楚獎

01 金是如何計算，也證明原告與被告間根本沒有就上開業績獎
02 金有為任何具體約定，也證明原告請求之金額（附表1-3）
03 並無合理之依據及證據，且證人林芝夷之證詞也可證明，被
04 告付給原告之獎金，是有收到客戶款項，公司有利潤時，原
05 告才會發放獎金，而且發獎金時才有提供獎金資料給原告簽
06 收，由此可知，若當時公司認為原告不符合獎金資格，又如
07 何會製作相關獎金資料及明細？是原告請求，要非合理。

08 (大)另外，招募影片說明業務薪資，是針對目前被告所需要的人
09 員所進行的招募，現在的勞動法規環境、勞工條件、薪資待
10 遇結構、以及公司用人需求等，與原告當初進入被告公司
11 時，不可能完全一樣，原告用現在招募廣告來證明原告當時
12 的招募條件以及當時勞資約定，實屬無稽，每一個勞工與雇
13 主間的勞動條件約定，都是case by case的，原告以目前招
14 募影片之薪資廣告來主張原告當初進入被告公司時之薪資條
15 件，顯無理由，要非可採。且有關招募廣告提到「可『月
16 領』5萬至20萬元」部分，以每月月薪五萬元條件前提下，
17 這樣的廣告並未保證每月都有可能領到獎金，至於業務薪資
18 為『底薪+獎金』部分，按一般而言，每一位受雇員工（無
19 論內勤或業務）的薪資結構不都是底薪+獎金嗎？被告看不
20 出此廣告有何特別之處？此獎金也未明確限縮指出此獎金是
21 指三節獎金？年終獎金？亦或是公司紅利獎金？換言之，原
22 告所提出原證9影片，完全無法證明原告與被告間，有任何
23 具體的業績獎金之約定。

24 (大)更遑論被告於2月25日給付原告123,610元，其中20,000元即
25 為給付原告未休假折算之工資，50,000元為給付原告固定年
26 終獎金，53,610元則為公司參酌公司利潤與業績所發之獎
27 金。是原告主張被告應給付原告20,969元未休假折算之工
28 資，並無理由。且被告確實有給付原告未休假折算之工資2
29 0,000元，原告先前亦以被告公司未給付未休假獎金而向台
30 北市勞動局檢舉，被告公司前於108年6月17日向台北市勞動
31 局說明給付情形，並提供被證4資料佐證，勞動局亦認可被

告公司之意見並未裁罰，是可證明被告確實有給付原告未休假折算之工資20,000元。

(六)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張之事實，業據其提出原告玉山銀行帳戶明細、業績獎金申請表、台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告請假單、SALES業績簡明表、海運進口期間業務業績表、被告公司招募影片光碟、公證書、客戶檔案、原告107年客戶每月應收帳款金額統計表等文件為證（卷1第18-43、116、122-132頁，卷2第251-263、273頁），被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出被告公司損益表、帳齡分析、佣金明細、提供予台北市政府勞動局之附件資件、電子郵件、內部會計帳冊、原告主要負責客戶之已銷帳及未銷帳明細、發票明細、簽證會計師電子郵件回信、原告所得稅扣繳憑單等文件為證（卷1第70-98、164、206-255、260-284、332-378頁，卷2第19-178、431-435頁），是本件所應審究者為：系爭業績獎金之性質為何？究屬工資抑或獎勵、恩惠性給付？被告以原告未證明提供了何項勞務以及與所請求之獎金是否有勞務「對價」關係、兩造無獎金之約定為抗辯，有無理由？以下分別論述之。

(二)按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。勞動基準法第2條第3款定有明文。又績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第二條第三款暨施行細則第十條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算，應可確定，經查：

(1)就本件業績獎金發放及作業流程之部分，據證人林芝夷證稱：「（證人是否看過或經手如原證2「業績獎金申請表」及如原證7之「SALES業績簡明表」、「海運進口期間業務業

績表」？）我有看過原證2及原證7，這是部分文件我有經手，這是公司老闆夏婕玲給我的，我依照上面的金額提領現金給原告，並請原告在文件上面簽名，我會影印一份給他。原證2及原證7就是老闆給我的樣子。（證人是否知悉如原證2「業績獎金申請表」及如原證7之「SALES業績簡明表」、「海運進口期間業務業績表」是由何人製作？）我沒有看到是何人做的，是夏婕玲拿給我的，如同我剛才所述，其餘部分，我沒有經手。（夏婕玲交付原證7「SALES業績簡明表」、「海運進口期間業務業績表」時，有無說用途為何？）夏婕玲告訴我要給付業績獎金，沒有說其他。…就獎金作業流程，我參與的部分：這部分是每月固定作業，我會在月初時查上個月客戶付款紀錄，如果客戶已經付款，我會將付款訊息給夏婕玲，之後夏婕玲就會給我原證2的文件，我就做提款的作業，計算內容我沒有經手也沒有參與。我剛才所說獎金的作業程序，是只有業務有無獎金，其他人的沒有獎金，當時業務只有一人，就是原告，每個月我都要進行查證的流程。公司其他人的薪水是夏婕玲做的，我沒有經手，我只有做業務獎金部分的付款訊息確認及發放。（107年7-12月有無進行獎金作業？）業績獎金發放是會追溯前面幾個月的業績，例如12月會查10月份廠商帳單的日期是否有付款，客人如果沒有付款，就不會發放獎金。至於在107年7-12月有沒有進行獎金作業，我不記得，因為時間已經經過一年了。」等語（卷1第183-186頁），足見兩造間確有依照業務原告業績而支付業績獎金之事實，應可確定。且依照原告所提出之薪資帳戶明細內「摘要欄」以及業績獎金申請表之記載，均載有「業績獎金」之欄位（卷1第18、22-38、128頁），亦足以相佐據，是原告此部分主張，應堪採信。

(2)被告雖否認上開文件形式真正及證明力，並以系爭獎金乃公司有盈餘時，才不定期發放等語做為抗辯，並提出被告公司之損益表以為佐證（卷1第70、72頁），然而：①就被告所主張之事實，並未據證人林芝夷為證述，則於作業程序中是

01 否以被告前揭主張作為計算之依據，即非無疑，況審酌證人
02 林芝夷於程序中所接觸之「業績獎金申請表」、「SALES業
03 績簡明表」、「海運進口期間業務業績表」之表格中，就
04 「業績獎金申請表」記載之項目欄位為「一、總業績」、
05 「二、獎金(下載本薪、可計算的業績、業務可計獎金等欄
06 位)」、「三、實領獎金(下載業績獎金、代扣5%稅額、代扣
07 2%健保費、實領獎金等欄位)」(卷1第22-37、128頁)，就SA
08 LES業績簡明表之項目欄位為「達興材料、TCMOST、新應材
09 股、富榮照明、名豐科技、TOPLINK、U. K. TEC、鈦鼎科技、
10 華立企業、寶工實業、格邨克股、禾麟數碼、兆台實業」、
11 「GRAND TOTAL」，就海運進口期間業務業績表之項目欄位
12 為「SALES：簡銘儀(EJ)」、「AGENT、貨主、R/TON、D/O
13 (S)、KB、PROF(US\$)、PROF(NT\$)、GND(NT\$)」、「TOTAL P
14 ROFIT(NT\$)：64,602」等情，並未有關於公司有無盈餘事項
15 之記載，是就業績獎金之計算，是否以被告公司有盈餘為
16 據，即非無疑。②其次，被告雖主張系爭獎金乃公司有盈餘
17 時，才不定期發放等語，但是，被告公司業績獎金是否係因
18 有盈餘始得發放等部分，並未據被告就此部分主張提出證據
19 以為證明，尚無從遽以採據；而且，依照所提出之損益表中
20 雖載有：「本期損益(稅前)(2.41%)1,521,614元」、「本期
21 損益(稅後)(2.41%)1,521,614元」之記載，但是該損益表並
22 非經由會計師簽證之文件，且下方負責人、主辦會計、製表
23 欄位均為空白，則該文件是否能證明被告公司之盈虧狀況，
24 即非無疑，是被告公司是否確有虧損之情形，並無從以資為
25 佐據；尤其，被告之後復提出「獎金是原告服務的客戶有為
26 公司帶來利潤時，原告給予的分潤，也就是先就『訂單金
27 額』扣除相關費用及成本後，公司有利潤及盈餘才會發放」
28 之主張(卷2第225頁)，顯與被告上揭「公司有盈餘時，才
29 不定期發放」之主張，計算基準迥異，故就被告此部分主張
30 之事實，並無從予以確認；從而，就原告所主張：系爭業績
31 獎金申請表係由被告負責人逐月計算後，交付證人林芝夷按

01 月發放予原告，每月業績獎金與被告之年度經營狀況、財務
02 盈虧無關，以及本件業績獎金具備「經常性給與」之性質之
03 部分，均非無據，應可採信。

04 (三)其次，就被告所主張：原告於108年8月22日時，負責之客戶
05 達興公司已積欠2千萬元左右款項並未收款，不符合領取獎
06 金資格等語之部分，經查：①業績獎金之領取，是否有被告
07 所主張「原告必須將客戶應付之款項收齊始得領取獎金」之
08 要件，並未具被告提出證據以為證明，並無從遽以採據；②
09 其次，證人林芝夷證稱：「（原告所負責之客戶，其款項是
10 否應由原告催繳並促使客戶繳納？）不是，如果我今日無法
11 支付業績獎金發放，我會將資料給原告看，說確認哪些的訂
12 單沒有入帳，無法發放獎金。被證5電子郵件部分，我是註
13 記尚未入帳的訂單，告訴原告說這些款項因為尚未入帳，不
14 能發放獎金。被證6是附件，是我查款項是否入帳時使用的，
15 被證6是公司的帳戶系統，是未收款明細，用公司的系
16 統印出來的。作業流程為：我開電腦公司的帳戶系統，帳單
17 系統有一個欄位叫做銷帳紀錄，會有客人應收款項有沒有銷
18 帳，我會備註收款的時間是什麼時候，如果未有備註的部
19 份，就是未收款，我會告訴原告。作業流程是，我會看公司
20 帳戶系統，應收款項的明細，我會把這部份資料印出來，就
21 是被證6文件，同時去公司銀行帳戶的網路銀行看匯款入帳
22 的紀錄，勾稽確定客戶已經匯款到公司的金額，就提給夏婕
23 玲。網路銀行部分，我會去看每天進入款項，即交易明細
24 表，匯入活存的金額，交易明細表銀行會備註匯入款項之公
25 司名稱及帳號，我有記住這些資訊，所以只要看到這些資料
26 就知道是不是客戶匯入，還有我如果收到款項，我都會發電
27 子郵件給客戶確認，這個電子郵件也可以作為勾稽使用。」
28 等語（卷1第186頁），即與被告所主張「原告必須將客戶應
29 付之款項收齊始得領取獎金」之部分，不相吻合；③再者，
30 依照原告之薪資帳戶匯款紀錄，被告早已於108年2月25日給
31 付原告107年6月份業績獎金123,610元，若是依照被告所主

張必須將客戶應付款項收齊始得領取業績獎金，則何以被告支付原告107年6月份業績獎金後，再於本件訴訟主張原告客戶達興公司迄未付款資為抗辯，顯與上揭匯款紀錄不符，是被告前揭主張，即無從採據；④因此，原告主張：原告於被告公司任職期間，被告公司依「出口總業績」及「進口總業績」金額「每月結算」原告業績獎金，再由林芝夷以現金發放業績獎金予原告，而該項業績獎金具有「勞務對價性」，屬於工資，即非無據。

(四)再者，就被告所主張：原告並未舉證證明其確有所主張之相關業績，況原告業績並無利潤，不足以發放業績獎金等語之部分，經查：本件是否以業績有無利潤作為發放業績獎金之要件，並未據被告提出證據以為證明，是被告主張，尚無從遽以採認；其次，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，但法律別有規定，或依情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277條定有明文，此項舉證責任之法則，因社會經濟活動之型態，若於訴訟中呈現證據偏在之現象，且他造當事人違反提出文書之義務者，法院可斟酌情形，認應負舉證責任之一方，關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，俾對違反文書提出義務者發揮制裁之實效，此亦由民事訴訟法第344條第1項第4、5款及第345條第1項等規定足以確定，因此，就「原告業績獎金數額」之事實，本應由主張該項事實存在之原告負擔舉證責任，然因得以做為計算業績獎金之文書均為被告公司持有，而有證據偏在之情形，倘若仍由原告負擔舉證責任，已有顯失公平之虞，況且被告既得以計算原告之業績，並給付原告107年6月份業績獎金123,610元，自無不能提出該項文書之理，因此經原告聲請被告提出「原告自106年1月1日至107年12月31日所負責業務之應收款項明細；且其內容應明載至被告提出文書之日為止個別客戶應收款項之已銷帳及未銷帳狀態及金額，以及每筆款項出貨（提單）日期」、「自106年1月1日至文書提出之日為止，被告公司之國泰世華商業銀行、玉山

01 商業銀行及凱基商業銀行之交易明細表」、「應提出並計算
02 原告自106年1月份至107年12月份，每月份分別據以計算業
03 績獎金之出口總業績及進口總業績金額以及計算明細表」等
04 文書，被告迄未提出上揭文書，是本院審酌被告無正當理由
05 不從命令提出上開文書，自得以原告就「業績獎金數額」計
06 算主張事實為真實。

07 (五)又就本件原告主張依業績獎金申請表上之記載，以原告之
08 「總業績」（包含當月出口利潤總額+當月進口利潤總額）
09 扣除基本業績（即本薪之3倍）後乘以23%，即為原告之「業
10 績獎金」主張之部分，因被告既未提出「107年7月份至107
11 年12月份當月出口利潤總額、當月進口利潤總額」之文書作
12 為核算原告業績獎金之依據，導致原告無從就此部分提出確
13 切之計算及依據，即無從以此認為原告主張為無理由，可以
14 確認；其次，而原告主張其依照上揭方式之計算結果，認
15 為：「依被告提出之被證9，再估算原告107年1月份至6月份
16 『已領業績獎金』占『應收帳款』平均比例；再依該比例以
17 及訂單『應收帳款』總金額，推論原告於107年7月份至12月
18 份可領取業績獎金，與原告本件請求業績獎金之差額僅有3,
19 394元，足證原告請求之金額應屬合理」等情，業據原告提
20 出計算方式以為佐據（卷2第416-417頁），是足認為原告上
21 揭主張之計算結果與之前被告交付業績獎金之計算結果非常
22 接近相差無幾，則就當事人無法證明數額之部分，原告主張
23 依照其無法證明數額以及證明有重大困難之情形，而請求法
24 院應審酌一切情況後依心證確定數額，此部分經本院審酌原
25 告所提出上揭計算結果，因與被告之前所發給業績獎金之比
26 例既屬相當，足認為其所為之計算有相當憑信性，而得以形
27 成依照該計算結果認定數額之確認，並以之作為原告本件請
28 求數額之心證，應堪確定，是原告此項主張即堪予採據，故
29 原告主張「自107年7月份至107年11月份為止，原告業績之
30 進、出口利潤總額共計3,998,842元」、「以107年7月份至1
31 07年11月份中之最高業績獎金金額，亦即107年8月份之業績

獎金金額173,439元作為核算107年12月份之業績獎金金額」等部分作為核算原告107年7月份至107年12月份之業績獎金合計920,673元（即①107年7-11月747,234元，②107年12月173,439元，卷2第419頁），即非無據，應予准許。

(六)另就原告請求之未休假工資20,969元部分，被告雖以業於108年2月25日匯款給付123,610元，其中20,000元為給付原告未休假折算之工資、50,000元為給付原告固定年終獎金，53,610元則為公司參酌利潤與業績所發之獎金等語，並提出年終獎金明細為證（卷1第164頁），然匯款記錄僅記載「業績獎金」、「入帳金額123,610元」（卷1第18頁），則被告是否該項入帳金額123,610元是否業已包含其主張之未休假工資20,000元，已非無疑，況且被告就其所主張之「其中20,000元為給付原告未休假折算之工資、50,000元為給付原告固定年終獎金，53,610元則為公司參酌利潤與業績所發之獎金」等部分，並未提出證據以為證明，尚無從遽以憑採，是原告主張：原告於106年5月2日至107年5月2日間，尚餘1天又7小時之未休特別休假；自107年5月2日至108年5月2日之年度，尚餘11.5天之未休特別休假（合計共13日又3小時），以日薪1,613元計算（原告之日薪為50,000元÷30天=1,613元），計算後金額共計20,969元，應予准許。

(七)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又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，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞動基準法施行細則第9條亦有明文，而本件原告離職日為108年1月11日，為兩造所不爭執，因此原告主張：被告應自於原告離職之翌日即108年1月12日即結清工資並給付原告，被告迄未給付，即應自108年1月12日起算法定遲延利息，亦有理由，應予以

01 准許。

02 四、綜上所述，原告請求被告給付941,642元，及自108年1月12
03 日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應
04 予以准許。

05 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
06 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
07 附此敘明。

08 六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條
09 為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、
10 第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔
11 保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存
12 而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲
13 請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保
14 規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦
15 即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預
16 供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣
17 告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現
18 權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限
19 制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事
20 件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件
21 起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起
22 訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞
23 工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執
24 行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明
25 文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合
26 併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事
27 事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為
28 職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大
29 之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之
30 規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定職權宣告
31 假執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔

01 保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預
02 供保後得免為假執行，並如主文所示。

03 七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第
04 390條第2項、第392條第2項、勞動事件法第44條第1、2項規
05 定，判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 9 月 9 日
07 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 109 年 9 月 9 日
12 書記官 曾東紅