

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第337號

原告 莊勝傑

訴訟代理人 王仲軒律師

複代理人 莊澄臻律師

陳毓婷律師

被告 奎瑞斯企業有限公司

法定代理人 溫建文

訴訟代理人 鄭丹逢律師

宋易達律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國111年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬零肆佰貳拾貳元，並自民國一〇八年九月二十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。本判決第一項得為假執行；但被告以壹拾壹萬零肆佰貳拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔七分之一，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、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1款至第3款定有明文。本件原告起訴時，請求被告給付新臺幣（下同）104萬6934元（含加班費46萬4738元、獎金33萬3311元、資遣費23萬2485元、特休未休工資補償1萬2400元及工資4000元）暨法定遲延利息，並交付非自願離職證明書予原告；嗣分別於民國109年3月19日、同年4月30日、同年5月19日、110年9月29日、111年8月29日變更請求被告給付金額（見本院卷一

第121頁、第205頁、第233頁、卷三第165頁、第367頁），復於111年9月14日本院審理時，減縮請求被告給付金額為76萬5950元（含加班費42萬8991元、獎金24萬5837元、資遣費8萬6662元及特休未休工資補償4460元）暨法定遲延利息，其餘聲明不變（見本院卷三第391頁、第392頁），核原告減縮應受判決事項之聲明，其請求之基礎事實同一，且經被告同意（見本院卷三第392頁），依據前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告於105年11月7日起受僱於被告，擔任業務代表，與被告簽訂聘雇人員工作契約書（下稱系爭勞動契約），約定原告除底薪外，每月以招攬業務所得金額按一定比例領取業績獎金、激勵獎金。詎被告自107年7月起，未經原告同意下，擅自變更每月業績獎金領取方式為收到客戶款項方為給付，並於108年1月自行取消激勵獎金，乃片面修改工資給付方式，違反系爭勞動契約，原告於108年6月25日寄發存證信函予被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約；而被告迄今尚積欠原告自107年9月起至108年5月止之獎金共24萬5837元；又原告於任職期間常依被告要求加班，故被告應給付原告自105年11月7日起至108年4月30日止之延長工時工資共42萬8991元；復原告之任職期間自105年11月7日起至108年6月25日止，為2年7月17日，被告應給付原告資遣費8萬6662元，並應開立非自願離職證明書予原告，另系爭勞動契約終止時，原告尚剩特別休假4日尚未休畢，故被告應給付原告特休未休工資補償4460元。爰依勞基法第19條、第24條第1項第1款、第2款、第38條第1項、第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定及系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟。

(二)聲明：1.被告應給付原告76萬5950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.被告應

交付非自願離職證明書予原告；3.願供擔保請准宣告假執行。
。

二、被告答辯意旨略以：

(一)被告所發放之業績獎金及激勵獎金均非屬經常性給與，尚非屬勞動基準法第2條第3款之工資範疇，且系爭勞動契約明確約定被告具有核定調整獎金之權限，兩造並未於系爭勞動契約約定獎金之給付方式及制度，而業績獎金並非業務人員與廠商完成簽約即得按比例領取，尚需滿足累積超過一定數額業績之條件後始得領取，至激勵獎金係採定額發放，為勉勵業務人員之性質，均屬勉勵、恩惠性質之給與，又被告為避免事後重新計算正確業績數額及要求員工退還溢領業績獎金之不便，於107年6月例行性會議公開討論業績獎金制度，經全體業務人員同意改以「業主實際付款金額」作為計算業績獎金之依據，則原告於108年6月25日以存證信函主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止系爭勞動契約顯不合法，且原告自108年6月25日起即未至被告公司提供勞務，被告於108年6月28日以原告無正當理由連續曠職為由，寄發存證信函終止兩造間勞動契約，原告自不得請求被告給付資遣費及非自願離職證明書。

(二)原告於任職期間每日均自行製作並向被告負責人提出之工作日報表，其中包含每日早報（即原告自行排定當日欲處理的預定行程）、晚報（即原告自行匯報當日處理完畢事項），觀之工作日報表內容可知，原告每日工作行程均排定於上午9時至下午6時，難認被告有要求原告延長工作時間及原告於上午9時之前、下午6時之後有經雇主同意而執行職務之情形，況原告於受雇期間從未表明有加班事實並提出申請，難謂原告有加班處理工作事務之情形，是原告之出勤紀錄顯與其實際提供勞務之時間不符，尚難僅以其出勤紀錄時間而認原告有經雇主同意而加班執行職務之事實，原告不得請求延長工時工資。

(三)被告計算業務人員業績金額之計算基準，均須扣除被告應負

擔之營業稅額，而以稅前數額計算業務人員之業績數額，倘若業務人員非獨力完成客戶訂單履約，後續係由公司同仁接續完成訂單履約事項，則將由二位同仁平分此筆訂單的業績金額；遇有客戶取消減低契約採購數量或金額，被告得要求業務人員退還溢領獎金。然原告之107年9月業績經扣除三陽工業股份有限公司（下稱三陽工業公司）取消擦拭布訂單之賠償金額，以及三陽工業公司馬克杯訂單變更訂單金額且非原告獨力完成，則原告之107年9月業績數額應為94萬1672元，該月業績獎金應為2萬2250元，107年9月季業績獎金應為9930元，且原告之107年12月業績獎金應為3838元，12月季業績獎金應為5975元，107年業績獎金應為3萬3656元，扣除被告已給付1萬6751元，被告尚餘1萬6905元未給付。又108年3月台灣固特異股份有限公司（下稱固特異公司）雨傘訂單金額應為51萬6000元，且非原告獨力完成，扣除固特異公司取消帽子訂單，則原告之108年3月業績數額應為63萬800元，該月業績獎金應為1萬2924元，108年3月季業績獎金應為3992元。另108年4月長榮桂冠葡萄酒坊提袋訂單金額應為9萬2000元，台灣高速鐵路股份有限公司帽子訂單金額應為17萬8571元，夏恩國際教育股份有限公司短T訂單金額應為2萬6200元，均非原告獨力完成，則原告之108年4月業績數額應為33萬7846元，該月業績獎金應為4135元。復108年5月台塑石化股份公司贈品訂單金額應為21萬4286元，全鋒汽車公司贈品訂單金額應為14萬3000元，及香港商運通汽車有限公司台灣分公司外套訂單39萬5000元、和雲行動服務股份有限公司polo衫訂單24萬2000元，均非原告獨力完成，則原告之108年5月業績數額應為73萬1178元，該月業績獎金應為1萬5935元。此外，原告之107年9月業績數額為94萬1672元，未達激勵獎金給付標準，原告不得請求激勵獎金。是依原告實際業績數額及業績獎金金額，被告尚未給付獎金應為10萬5962元等語置辯。

(四)聲明：1.原告之訴駁回；2.願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項：

02 (一)原告於105年11月7日起受僱於被告，為業務代表，與被告簽
03 訂系爭勞動契約（見本院卷一第25頁至第28頁），每月薪資
04 為底薪2萬7000元，嗣於108年1月起調整為3萬4000元，並得
05 依當月表現領取業績獎金、激勵獎金，原告自105年11月起
06 至108年6月止，每月實際領取金額如被告提出之附表一所示
07 （見本院卷一第241頁、第127頁至第142頁、第229頁）。

08 (二)被告曾自107年7月起變更業績獎金領取方式為收到客戶款項
09 方為給付（見本院卷一第33頁至第36頁），並於108年1月起
10 取消激勵獎金（見本院卷一第37頁至第39頁）。

11 (三)原告曾於108年6月25日寄送存證信函予被告，以被告片面修
12 改或取消業績獎金、激勵獎金給付方式，違反系爭勞動契約
13 ，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動
14 契約關係，並自該日起不再至被告辦公處所上班（見本院一
15 卷第41頁至第42頁）。

16 (四)被告曾於108年6月28日寄送存證信函予原告，以原告自108
17 年6月25日至同年月28日連續曠職4日，依勞基法第12條第1
18 項第6款不經預告終止兩造間勞動契約關係，復告以因原告
19 於108年4月、5月違反工作規則達8次，且未依被告內部公告
20 於108年6月5日前提出檢討報告，並自106年10月起至108年6
21 月間未收回客戶款項達58萬9147元，又於108年6月25日私自
22 刪除被告之電腦資料並備份帶走，侵占被告米其林雙層杯等
23 語；並於同日在被告公司內部張貼公告（見本院卷一第43頁
24 至第47頁）。

25 (五)原告自107年7月起至108年5月止已領之業績獎金金額如被告
26 所提出之附表二所示，共計7萬4396元（見本院卷一第213頁
27 、卷三第287頁至第289頁）。

28 (六)原告自105年11月起至108年4月止，上班打卡起迄時間如原
29 告所提出附表三之一至三之四（見本院卷一第217頁至第227
30 頁及第49頁至第64頁）所示。

31 (七)原告108年度應有特別休假10日，已休6日，尚有4日未休，

01 被告應給付原告特休未休工資補償4460元（見本院卷三第
02 419頁）。

03 (八)被告未曾開立非自願離職書予原告。

04 (九)被告原有獎金制度共分為「月業績獎金」、「季業績獎金」
05 「年業績獎金」、「激勵獎金」，其計算方式如下：

06 1.月業績獎金：當月簽約業績倘若累計超過20萬元，則被告就
07 當月業績累計超過20萬元之部分，向業務人員發放百分之3
08 之月業績獎金。

09 2.季業績獎金：當季簽約業績倘若累計超過60萬元，則被告就
10 當季業績累計超過60萬元之部分，向業績人員發放千分之5
11 之季業績獎金。

12 3.年業績獎金：當年度簽約業績倘若累計超過240萬元，則被
13 告就當年度業績累計超過240萬元之部分，向業績人員發放
14 千分之5之年業績獎金。

15 4.激勵獎金：每月簽約業績累計每超過100萬元，則被告當月
16 即向業務人員發放5000元之激勵獎金。

17 四、本院之判斷：

18 (一)系爭勞動契約業經被告於108年6月28日合法終止：

19 1.原告固主張被告有於107年7月片面變更業績獎金為收到客戶
20 款項方為給付，並於108年1月自行取消激勵獎金，乃片面修
21 改工資給付方式，其遂於同年6月25日寄發存證信函予被告
22 ，依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止系爭勞動契約等
23 語，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

24 (1)就兩造間約定之業績獎金計算方式，係依原告之每月、每季
25 、每年之簽約業績數額計算，顯具有勞務對價性，堪認屬工
26 資之性質無誤；又被告曾於107年7月變更業績獎金制度，改
27 以客戶實際付款金額作為計算依據，且業績獎金發放時間亦
28 變更為於客戶實際付款後，其餘計算方式不變，並於108年1
29 月取消激勵獎金等節，為兩造所不爭執，而被告辯稱被告變
30 更業績獎金制度乃為避免事後重新計算正確業績數額及要求
31 員工退還溢領業績獎金之不便，所以經全體業務人員同意後

更改等語，原告雖稱未同意被告更改等語，惟觀諸系爭勞動契約，其上並未記載業績獎金之計算方式及發放時間，另就原告之工資發放明細電子郵件以觀（見本院卷一第29頁至第39頁、第127頁至第149頁），每月被告均在工資發放明細電子郵件中記載月業績獎金、季業績獎金、年業績獎金、激勵獎金之金額，足見於107年7月前被告確實需每月確認簽約業績數額以核算業務人員之業績獎金，衡以業務人員與客戶簽訂訂單後，至交貨前，訂單內容均有修改之可能，且於交貨後亦可能因其他因素導致遭退貨，則以業務人員簽約之訂單金額計算業務人員之業績數額顯有可能與實際交易情形不符，復參以107年7月份月業績獎金被告確實有溢發獎金之情形，為兩造所不爭執（見本院卷三第349頁），故被告改以客戶實際付款金額計算原告之業績獎金顯具有合理性，且減少被告重覆核算業績獎金之時間、人力等成本耗費，亦具有必要性，既原告之業績數額改以客戶實際付款金額計算，則被告給付業績獎金時間更改至客戶實際付款後，自屬當然，難認被告更改業績獎金依客戶實際付款金額計算乙節即有違系爭勞動契約之約定，亦非不依系爭勞動契約給付工資之情形。

(2)另被告取消激勵獎金乙節，觀以前揭原告之工資發放明細電子郵件，原告僅於107年8月曾領有激勵獎金（見本院卷一第144頁），其餘月份均無，顯非屬經常性給與，且激勵獎金之給與無礙於月業績獎金之計算，顯不具有勞務對價性，是被告辯稱激勵獎金屬恩惠性給付尚非無據，故被告取消激勵獎金之給與非屬違反系爭勞動契約之約定，亦非屬不依系爭勞動契約給付工資之情事。

2.至原告主張其自105年11月7日起至108年4月30日止之任職期間應被告要求加班，被告未給付延長工時工資等語，並提出其打卡紀錄等件影本為證（見本院卷一第49頁至第64頁），然為被告所否認，並以前詞置辯，並提出原告任職期間自行製作之工作日報表（含早報、晚報）等件為證（見本院卷一

第281頁至卷二第782頁），觀諸前揭工作日報表之晚報，均為原告任職期間自行填寫其處理之工作內容，除106年11月23日、同年月28日、同年月30日、同年12月1日之工作時間記載為上午9時至下午7時外，其餘工作日工作時間均記載為上午9時至下午6時，顯與其打卡紀錄所顯示之出勤時間不符；再者，原告雖提出其於107年3月15日、同年4月26日、同年6月13日、同年9月27日下班後工作之照片、GOOGLE MAP行車紀錄、GOOGLE MAP位置圖查詢紀錄、原告與客戶間之LINE對話內容翻拍照片等件為證（見本院卷一第247頁至第261頁），然107年3月15日、同年6月13日原告均未請求被告給付延長工時工資，且依原告所提出之照片及其與客戶間之對話內容僅能證明原告有工作之事實，然無法證明係受被告指示執行職務，且原告迄今未提出任何證據證明被告有自105年11月7日起至108年4月30日止指示原告於上午9時至下午6時以外時間執行職務之情形，尚難認原告有於工作時間外處理事務之必要，亦難認原告於工作時間外之時間係經被告同意而執行職務，被告既無庸給付延長工時工資，被告即無勞基法第14條第1項第5款、第6款所定之情事。

3. 綜上所述，被告既無不依系爭勞動契約給付工資，或違反系爭勞動契約或勞動法令等情事，則原告於108年6月25日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭勞動契約即不合法。再者，原告自108年6月25日起未再至被告處提供勞務乙節，為兩造所不爭執，是被告於同年月28日以原告無正當理由繼續曠工3日，寄發存證信函予原告，依勞基法第12條第1項第6款終止系爭勞動契約自屬合法，因系爭勞動契約非屬依勞基法第19條、勞退條例第12條、就業保險法第11條、第25條等規定所定雇主應給付資遣費，並發給非自願離職證明之情形，是原告依勞基法第19條、勞退條例第12條、就業保險法第11條等規定請求被告給付資遣費，並發給非自願離職證明，均屬無據。

(二)原告請求延長工時工資、特休未休工資補償及獎金部分：

- 01 1.延長工時工資部分：原告未舉證證明其自105年11月7日起至
02 108年4月30日止有受被告指示於工作時間以外之時間執行職
03 務之情形，已如前述，則原告請求被告給付自105年11月7日
04 起至108年4月30日止之延長工時工資42萬8991元即非有據。
- 05 2.特休未休工資補償部分：原告於系爭勞動契約終止時尚剩特
06 別休假4日未休畢，折算成工資補償為4460元一情，為被告
07 所不爭執，是原告此部分請求應予准許。
- 08 3.獎金部分：原告主張被告尚積欠其107年9月份、10月份、12
09 月份、108年2月份至5月份之月業績獎金、107年9月、12月
10 、108年3月之季業績獎金、107年業績獎金及107年9月激勵
11 獎金共24萬5837元等語，查：
- 12 (1)原告107年10月份業績獎金為1萬1699元、107年12月份業績
13 獎金為3838元、108年2月份業績獎金為2萬2509元及107年12
14 月季業績獎金為5975元等節，為兩造所不爭執（見本院卷三
15 第287頁、第371頁），原告此部分之請求應予准許。
- 16 (2)至其餘獎金部分，被告辯稱業績數額應以未稅前金額計算，
17 又因原告簽約之客戶嗣後有取消訂單、變更訂單，另客戶取
18 消訂單之賠償金額非屬原告業績範疇，且因被告簽訂之訂單
19 嗣後有其他被告員工參與完成，非原告獨力完成，故有業績
20 平分之情形，依此計算，原告之108年3月份至5月份業獎金
21 分別為1萬2924元、4135元、1萬5935元，107年9月、108年3
22 月季業績獎金分別為9930元、3992元，而107年業績獎金為3
23 萬3656元107年9月因原告業績未累積超過100萬元，故不符
24 合給付激勵獎金之標準等語，並提出原告製作之107年各月
25 份成交客戶表、被告員工吳孟釗製作之107年各月份成交客
26 戶表、被告與其他客戶間之增補合約書、訂單、請款單等件
27 影本為證（見本院卷三第203頁、第205頁、第207頁至第209
28 頁、第255頁至第273頁），而觀之前揭增補合約書，三陽工
29 業公司確有取消訂單及變更訂單之情形，且三陽工業公司因
30 取消訂單而賠償被告之金額，自不屬原告之業績數額，而依
31 原告自行製作之成交客戶表所載亦有與其他同事均平業績之

情形，復審酌訂單自簽約後，尚有製作貨品、交貨、退換貨、請款、收回貨款等流程需業務人員辦理，而原告於108年6月25日後即未至被告處提供勞務，則原告於108年3月至同年5月所簽約之訂單，其後續流程即需由被告其他員工負責，則該訂單之業績數額由經手辦理人員平分自屬當然，是被告此部分所辯應予採信，堪認原告之107年9月業績獎金應為2萬2250元、108年3月份至5月份之業獎金應分別為1萬2924元、4135元、1萬5935元，107年9月、108年3月季業績獎金分別為9930元、3992元，而107年業績獎金應為3萬3656元等情無誤，而107年7月業績獎金被告有溢發30元，另107年9月業績獎金、107年業績獎金被告已分別給付原告2萬4100元、1萬6751元，亦為兩造所不爭執，依此計算，則被告尚應給付原告此部分業績獎金為6萬1941元。

(3)另因原告之107年9月實際業績數額為94萬1672元，累積未超過100萬元，則依被告修正前之業績獎金制度，原告不得領取激勵獎金，是原告請求被告給付107年9月激勵獎金1萬元實非有據。

(4)從而，被告尚應給付原告獎金合計為10萬5962元，原告逾此範圍之請求即屬無據。

(三)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。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，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。而依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款、第9條等規定，被告應給付原告之特休未休工資補償，應於依勞基法終止勞動契約時給付。本件起訴狀繕本送達至被告登記地，由被告之受僱人於108年9月23日受領，有本院送達

證書在卷可憑，則原告請求自108年9月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息即屬有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第19條、第24條第1項第1款、第2款、第38條第1項、第4項、勞退條例第12條第1項、就業保險法第11條第3項等規定及系爭勞動契約之法律關係，請求被告給付11萬422元及自108年9月24日起至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息為有理由，應予准許；原告逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、再按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，又被告陳明願供擔保免為假執行，亦核無不合，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行；至於原告敗訴部分，其假執行之聲請因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，末此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 10 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 翁 偉 玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日之不變期間內，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 10 月 17 日
書 記 官 王 曉 雁