臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第32號

原　　告　陳毓裕

000000000000000000

訴訟代理人　楊延壽律師

被　　告　元富證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳俊宏

訴訟代理人　莫荔

上列當事人間請求給付退休金等事件，本院於民國111年11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307,378元，及其中新臺幣300,000元自民國106年9月16日起、其餘新臺幣7,378元自民國109年1月16日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔千分之36，餘由原告負擔。

本判決第1項得為假執行。但被告如以新臺幣307,378元為原告預供擔保後，得免為假執行。

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、3款定有明文。本件原告起訴聲明原為：一、被告應給付原告新臺幣(下同)7,349,079元，及自調解書狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應給付原告30萬元，及自民國106年9月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被告應給付原告100萬元。嗣於111年7月1日、111年11月4日變更聲明為：一、被告應給付原告7,346,188元，及自調解書

狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應給付原告307,378元，及其中30萬元部分自106年9月16日起、7,378元部分自109年1月16日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、被告應給付原告992,622元，有民事辯論意旨狀及111年7月1日、111年11月11日言詞辯論筆錄可稽(院卷一第501頁、院卷二第109、141頁)，經核原告變更前後之請求基礎事實同一，屬擴張或減縮本件應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告任職於被告所屬復興分公司業務員，於106至108年為被告招攬牛證融資交易業務，原告找客戶談定交易條件後向臺灣證券交易所股份有限公司（下稱證交所）申請發行，被告於牛證交易初始溢價發行收足獲利，於106至108年自原告客戶取得牛證融資交易傭金收入高達23,478,667元、12,160,108元、6,353,439元。是身為營業員之原告就此交易獲利為不可或缺之角色，而原告確有向主管薛居發告知牛證獎金應比照元大證券，薛居發有向被告反映並同意核發獎金，惟審理中未能查悉元大證券獎金制度，原告僅依被告核發「投顧代操」、「財管借券」等一般業務項目標準百分之20為計算，是於106至108年原告業績獎金應為4,695,733元、2,432,021元、1,270,688元，被告僅核發業績獎金352,180元、182,402元、317,672元，差額計7,546,188元（詳院卷二第119頁附表），經扣除被告補發20萬元後，餘額為7,346,188元。

㈡又被告於106至108年以錯帳損失、違約損失準備金等名目，自原告每月薪津獎金中預扣10%計307,378元，被告預扣工資違反勞動基準法(下稱勞基法)第26條規定。

㈢再被告於109年調整投資理財服務項目，未事先預告即於同年5月28日即每年股利政策已確定，即將開始進行牛熊證交易之際，取消發行牛熊證業務，嚴重影響客戶資金調度，造

成客戶不諒解而大幅減少其他業務往來，且幾乎將全數股票匯走至其他券商，比較原告109年業績量較105年業績量短少94億元，以每億業績額平均收益1.1萬元計算，致使原告受有業績獎金收入損失103.4萬元，原告酌以請求992,622元。

㈣原告在業務部擔任業務員，薪津收入主要來源為業績獎金，既係以業務量多寡領取獎金收入之包櫃制營業員，交易股票發生錯帳之損失由原告自負全責，相對而言，原告就經手業務一定有業務獎金，乃當然之理。又觀諸106年及108年被告取得之牛證融資交易傭金收入為23,478,667元、6,353,439元，被告於106年取得牛證融資交易傭金收入較108年高出近4倍之多，於106年核發業績獎金卻低於108年，係因被告經原告要求始象徵性增加業績獎金，被告顯係不當剋扣獎金，且核發之業績獎金金額亦不符證券業業務人員發放獎金比例原則。

㈤爰提起本件訴訟，1.依兩造僱傭關係及牛證獎金報酬約定，或由本院依民事訴訟法第222條第2項規定定其數額，聲明:被告應給付原告7,346,188元，及自調解書狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.依勞基法第22條第2項、第26條、民法第184條第2項(請擇一為原告有利之判決)，聲明：被告應給付原告307,378元，及其中30萬元部分自106年9月16日起、7,378元部分自109年1月16日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。3.依民法第487條之1規定或由本院依民事訴訟法第222條第2項規定定其數額，聲明：被告應給付原告992,622元。

二、被告則以：

㈠被告為推廣牛熊證權證，考量承作牛熊證及股票交易均於集中交易市場為之，故由通路部門所屬業務員包括受託買賣業務營業員協助介紹上開商品，除公司發行商品增加收入外，業務員亦因客戶成交量提升增加受託買賣業績領取較多業績獎金，故被告經營牛熊證之初即100年主管機關開放證券商發行牛熊證起，迄至107年專案核准為止，於受託買賣業績

獎金外，未另發放牛熊證業務獎金予受託買賣業務營業員。因原告認貢獻良多於106年下半年屢為爭取，被告經各部門討論後，於107年1月19日針對106年績效專案，呈請發放定額牛熊證獎金予符合一定條件營業員。又被告為使發放牛熊證業務獎金有所本，於108年2月27日修訂「新金融商品部業務獎金施行細則」，增訂牛熊證獎金發放辦法，明定以扣除成本後之平倉獲利1.5%作為間接銷售牛熊證業務獎金，溯及於107年起適用於全公司業務人員包括但不限於經紀部門營業員，其後原告再於同年6月20日反應將比例修改為5%，是原告知悉被告於107年以前對受託買賣營業員未承諾發放牛熊證業務獎金。且被告於107年2月9日、108年4月15日、108年9月27日及108年11月18日，已給付106至108年度牛熊證業務獎金352,180元、182,402元、317,672元，及貢獻獎金200,000元，並無短少給付原告情形。綜上，被告就備忘錄(相證2至7)核准外之獎金不曾承諾或合意為給付，且已如數給付備忘錄核准獎金金額，又原告無法舉證證明被告承諾前開範圍外獎金，故原告請求被告支付106至108年度牛熊證業務獎金差額，當無所據。

㈡證券業為高度監理行業，為避免道德上危險，鼓勵營業員守法，並善盡善良管理人注意義務，營業員離職前亦應維護公司與客戶權益，被告爰設計離職工作獎金制度，於營業員在職期間，被告按月以營業員每月業績所屬級距數額10%提撥離職工作獎金，最高不超過30萬元，該離職工作獎金於營業員離職時並非以提撥金額全額發放予營業員，而是視其貢獻度及工作表現為給付，足認離職工作獎金於被告未發放前並非屬營業員報酬。而原告於84年8月至88年6月及90年4月至94年2月任職期間，計算每月薪資方式未變，即營業員薪資為本薪或業務獎金(以較高者計)，加計工作獎金、津貼加給等，扣減提撥之離職工作獎金及其他扣款或應負擔費用，原告該2次離職，被告均告知離職工作獎金累計金額，原告亦領過離職工作獎金。是原告於103年11月再次入職即知悉兩

造僱傭契約約定每月薪資計算方式，則被告提撥離職工作獎金，係被告與營業員就獎金計算方式所為約定，且經原告同意。縱認離職工作獎金為每月報酬之一部，依證券商公司治理實務守則第28條之1第2項第3款之規定，提撥離職工作獎金係屬遞延獎金發放，該守則並經證券業主管機關即行政院金融監督管理委員會備查有拘束力，故原告主張被告預扣工資，請求被告退還薪津獎金預扣10%金額及法定遲延利息，並無所據。

㈢被告含牛熊證在內每年權證發行額度有限，相較於一般權證，發行一檔個股型牛熊證會佔據較多發行額度，且牛熊證發行會因股價波動所負風險無限大。又考量個股型牛熊證付出之成本及市場反應等因素，因獲利未達原先設定標準，始決策優先發行其他種類商品，至今未再發行個股型牛熊證。再被告不能不顧公司風險及股東權益，發行牛證以保障少數營業員收入，且被告未向原告或客戶保證每年發行個股型牛熊證，而集中市場上非僅被告發行牛熊證，如客戶想投資可委託原告買賣他家證券商發行之牛熊證，客戶亦確曾委託原告買賣他家證券商發行之牛熊證，則被告暫停發行個股型牛熊證不因而造成原告受託買賣業績獎金受影響。縱被告再次發行牛熊證，客戶不一定買賣，縱使有買賣，被告經營牛熊證業務盈虧如何並不確定，是被告暫停個股牛熊證業務與客戶減少受託買賣業務往來間顯不具因果關係，故原告請求被告給付損害賠償，當屬無據。

㈣爰聲明:原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項(院卷一第223頁、第323至324頁、第343頁、院卷二第3至4頁、第110頁、第123至124頁):

㈠原告84年8月至88年6月、90年4月至94年2月、自103年11月起迄今任職被告證券營業員，為被告招攬客戶進行金融商品交易，並獲取業務獎金，兩造簽立員工任職同意書（相證1格式）。被告於原告本件任職期間以「現貨離職工作獎金」名目自應給付原告報酬中逐月扣減金額，至106年9月累計至

30萬元（聲證1明細，院卷一第69頁）。另以「期貨離職工作獎金」名目自應給付原告報酬中逐月扣減金額，至109年1月累計至7,378元(原證6明細，院卷一第329頁）。

㈡原告周姓客戶現貨交易數量如相證8(院卷一第119頁)。被告有提供原證2至原證4之教育訓練資料及情境分析圖給原告。

㈢被告於107年2月支付原告106年牛證業務獎金352,180元(相證2備忘錄）、於108年4月支付107年牛證業務獎金182,402元（相證4備忘錄）、於108年9月27日支付108年牛熊證業務獎金317,672元(相證6備忘錄），於108年10月核定後於同年11月再支付貢獻獎金20萬元(相證7備忘錄)。

㈣被告於108年2月27日訂立「新金融商品業務獎金施行細則」（相證3），作為發放107年牛熊證業務獎金的依據。於108年6月20日將比例由1.5%提高為5%（相證5備忘錄）。

㈤被告於109年4月8日至同年5月18日暫停發行權證，至今未再發行個股型牛熊證。

四、本件爭點及得心證之理由:

㈠原告依兩造的僱傭關係及牛證獎金報酬約定，請求被告支付106至108年度牛熊證業務獎金之差額，有無理由?

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，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。

2.被告於107年2月支付原告106年牛證業務獎金352,180元(相證2）、於108年4月支付107年牛證業務獎金182,402元（相證4）、於108年9月27日支付108年牛熊證業務獎金317,672元(相證6），於108年10月核定後於同年11月再支付貢獻獎金20萬元(相證7)；又被告於108年2月27日訂立「新金融商

品業務獎金施行細則」（相證3），作為發放107年牛熊證業務獎金的依據。於108年6月20日將比例由1.5%提高為5%（相證5）等情，為兩造所不爭執，並有上開被告內部簽核之備忘錄及新金融商品部業務獎金施行細則在卷可稽（院卷一第83至101頁），另就106年牛證業務獎金(相證2）發放備忘錄的簽核過程，亦據證人即時任被告新金融商品部（簡稱：新金部）主管（協理）陳振誠於審理中供證：「（問：你在簽辦相證2備忘錄時，公司是否有獎金辦法？否則你如何依照公司制度運作？）我印象中沒有這個商品獎金辦法，所以才會有這個備忘錄，但是評估的細節我忘記了」（院卷一第480、481頁），證人即時任被告投資本部的副總林東和亦證稱：「（備忘錄）是我親自簽核過，原來是沒有獎金制度，為因應營業同仁(原告)及業務(原告所屬單位)單位主管(原告所屬)積極爭取，經過新金部與業務單位的協調，才額外發放獎金，是額外給與的。計算的基礎參酌其他商品的獎金提撥比例，新金部承辦單位提出這個建議金額，就依他們呈上來備忘錄簽核。沒有與原告事先約定，原來沒有訂定獎金辦法」等語（院卷二第30頁），是被告已依歷次簽核備忘錄先後發放106年至108年度牛(熊)證業務獎金乙情，堪以認定，則被告抗辯於107年以前對於受託買賣之營業員並未有牛熊證業務獎金之制度或承諾，原告僅有領取受託買賣業務獎金，並未領取牛熊證業務獎金等情，尚非無據。

3.原告固執元大證券獎金辦法及被告核發「投顧代操」、「財管借券」等一般業務獎金百分之20的標準，主張106年度牛證業務獎金為4,695,733元部分，並以證人薛居發、林旅仲之證述為據，惟證人即時任新金部業務經理之林旅仲供證：「（問：106年7月時，對於原告居間招攬客戶承作牛證業務，原告是否提及元大證券有給付獎金，並要求獎金比照元大證券之作法？原告是否表達請你直接與元大證券了解確認？你是否曾詢問原告元大證券獎金辦法為何?）原告曾要求我們去瞭解元大證券的作法。我沒有去問。原告主動告訴

我元大證券獎金辦法，他說什麼我忘記了，只記得他說好像很好」等語（院卷一第306頁），另證人即時任被告復興分公司業務副總之薛居發就此供證：「日期我不確定，原告有請我幫他跟長官爭取牛熊證這塊的業務，新金部可不可以發獎金，我在年底的時候有去反應，長官有同意，我們並沒有提議用什麼樣的比例，長官也沒有跟我回報，一直到年終獎金下來我們才知道有多少，但應該不是比照元大證券」等語（院卷一第311頁），又證人陳振誠亦供證：「（問：除了107年1月19日備忘錄所載獎金以外，你於在職期間內，是否有另外向原告承諾依照一定比例(例如獲利5%、10%等）給付牛熊證業務獎金？）沒有」、「（問：除了107年1月19日備忘錄所載獎金以外，你於在職期間內，是否有另外向原告承諾比照元大證券獎金辦法或獎金比例給付牛熊證業務獎金？）沒有」（院卷一第482頁），證人林東和同結證堅認兩造間沒有上開內容之牛熊證業務獎金約定（院卷二第35頁），足認原告於106年推廣牛熊證權證期間固以其知悉元大證券辦法為據，而透過分公司主管薛居發向被告新金部探詢發放牛證業務獎金，惟證人薛居發並未向元大證券查詢該公司獎金辦法內容，被告新金部當時亦尚未決定發放獎金比例，更未允諾逕行以元大證券獎金辦法比照作為發放標準，況元大證券股份有限公司並未針對外部業務員制定招攬客戶承作有關牛熊證交易之獎金辦法，至對內部業務員之獎勵辦法因屬公司內部機密資訊，且條件繫乎諸多因素（如市場整體狀況、個別商品政策），尚無業界統一標準，亦無適用「非公司業務人員」之餘地等情，業經該公司110年11月5日元證字第1100012607號函覆明確(院卷一第265頁)，是元大證券內部業務員招攬客戶承作有關牛熊證交易之獎金辦法屬商業機密資訊，非外部人士所能得悉，且獎金發放條件繫乎諸多因素，亦無業界統一標準，更無給付外部業務員上開獎金等情形亦明。再者，被告承作牛熊證交易與其他「投顧代操」、「財管借券」等業務，其金融商品或業務性質本有不

同，成本損益或獲利基礎有異，而有不同獎金制度規範，而原告就招攬客戶進行牛熊證券交易原僅領取受託買賣業務獎金，經原告爭取後，始有上開歷次簽核備忘錄後核發業務獎金之情，自無逕認被告應比照「投顧代操」、「財管借券」等一般業務獎金百分之20的標準核發牛熊證業務獎金，則原告主張兩造合意依同業元大證券或依被告核發其他商品業務獎金制度百分之20的標準，請求被告發放牛熊證業務獎金，顯屬無據，原告請求再函詢元大證券(院卷一第326頁)及聲請傳喚曾任職該處之證人楊宗烜（同卷第331、491頁），另調閱被告106年度牛熊證交易紀錄（同卷第489頁）及ELN、EO商品獎金制度（院卷二第142頁），自無調查必要性。

4.從而，原告主張同依百分之20的標準，計算107、108年度牛(熊)證業務獎金各2,432,021元、1,270,688元，亦無所據，至原告僅主張被告資金成本灌水，有短少給付獎金之情事（院卷一第471至473頁），惟並未再說明其認定「資金成本」及其後計算式之依據何在，另就被告已提出牛熊證交易損益計算方式（院卷一第113至116頁、第153至155頁；卷二第10頁），原告未再指出依新金融商品部業務獎金施行細則獎金標準計算後差額多少，或另舉證尚有如其主張之上開巨大獎金差額存在，故其主張得請求被告給付107、108年度牛(熊)證業務獎金差額，不足採信。是以，原告不能舉證兩造間有依百分之20的標準給付牛熊證業務獎金之權利事實存在，揆諸首開說明，自應駁回原告此部分之請求。

5.末按當事人已證明受有損害而不能證明其數額或證明顯有重大困難者，法院應審酌一切情況，依所得心證定其數額，民事訴訟法第222條第2項固有明文，惟原告係依兩造僱傭關係及報酬約定請求牛熊證業務獎金，是基於契約關係為請求基礎，並非損害賠償之債，自無此開規定之適用。

㈡原告依勞基法第22條第2項、第26條、民法第184條第2項規定，請求被告給付307,378元及法定遲延利息，有無理由?

1.按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另

有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項、第26條分別定有明文。又所謂「預扣工資」係指在違約、賠償等事實未發生，或事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用而言，即認雇主不得於勞工違約或賠償責任未確定前即拒發工資。而使勞工得以確實受領工資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至關重要，而勞基法第22條第2項規定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此旨。則雇主就應給付之工資屆期不發給，而事後以未確定之損害賠償債權暫予滯發，非僅實質上與勞基法第26條所禁止之預扣工資行為並無不同，亦違反勞基法第22條第2項所定對於工資應全額給付之基本原則，應為法所不許。

2.查，原告本件在職期間，其薪資有以「現貨離職工作獎金」名目遭逐月扣減金額，自103年11月起至106年9月累計至30萬元；另以「期貨離職工作獎金」名目逐月扣減金額，至109年1月累計至7,378元之事實，為兩造所不爭執，並有原告106年8-9月、109年1月薪資明細單在卷可稽(院卷一第69頁、第329頁)，堪以認定，又被告稱上開「離職工作獎金」於離職時若無違紀或未發生營業糾紛者，被告視營業員貢獻度及工作表現給付之，若有糾紛或其他不法行為者，可能不會給予等語（院卷二第11頁），是被告逐月扣減原告上開2名目之金額，顯係在原告違約、賠償等事實未發生前所預扣，被告自有未全額給付工資之事實。

3.被告固辯稱原告於103年11月到時，已知悉或同意僱傭契約約定每月所得會扣除上開離職獎金始為工資，僅係兩造約定獎金計算給付方式，屬獎金給付減項，並非預扣工資，且經兩造約定，合於勞基法第22條第2項但書規定，亦無違反同法第26條之情事云云，惟依其提出原告103年11月10日任職簽署之員工任職同意書(院卷二第15頁)所示，該被告預擬之文書中並無記載「扣除離職獎金」之約款，僅於第11點獎金

約定：「公司各項獎金發放方式、金額、時間，依公司之獎金辦法（或細則）規定辦理；且於獎金發放時不在職者，不予發放，惟業務獎金除外」，難認原告有同意扣除上開離職獎金，或扣除後之金額始為工資之合意，且業務獎金既係具勞務對價性工資之一部分，獎金給付減項，自仍屬工資之扣減，被告稱「離職工作獎金」並非預扣工資且經兩造約定，自難採信。是以，被告並未釋明原告有違紀、營業糾紛或其他不法行為，原告是否有對被告負損害賠償責任，顯未確定，揆諸前開說明，被告不得預先扣發原告之工資報酬，然被告逕自原告薪資中扣發前開金額，與預扣工資無異，應有違反勞基法第26條規定。從而，被告抗辯兩造間另有約定扣減離職獎金之合意，且非預扣工資云云，應屬無據。

4.至被告固引「證券商公司治理實務守則」第28條之1第2項第3款規定為據(院卷一第123頁)，抗辯扣發「離職工作獎金」屬獎金之遞延發放，非預扣工資云云。惟上開項款係規定：「證券商經理人及業務人員之績效考核標準及酬金標準，及董事之酬金結構與制度，應依下列原則訂定之：...三、酬金支付時間，應配合未來風險調整後之獲利，以避免證券商於支付酬金後卻蒙受損失之不當情事，酬金獎勵應有顯著比例以遞延或股權相關方式支付」是該守則僅為證券商訂立經理人及業務人員之績效考核標準及酬金標準之原則，且所稱酬金獎勵以「遞延」方式支付，其規制目的在於避免證券商支付酬金後蒙受損失，即在各筆交易或年度損益確定後仍應完全支付酬金獎勵，並非容許證券商可一概遲延至業務員離職時始行發放，否則無異使勞工於將來請求時，囿於薪資等定期報酬短期時效而受有不利益。況該守則係證交所（公司組織）之行業指導，並非對於經理人及業務人員直接發生法律效力，對原告自無拘束力，無以納為兩造勞動契約或工作規則之內容，而勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，此觀之該法第1條規定甚明，該守則牴觸法律部分亦屬無效，是被告稱

所依循上開「證券商公司治理實務守則」係經證券業主管機關行政院金融監督管理委員會備查，而有拘束力云云，顯與「法律優位原則」有悖，更不足採。

5.從而，被告有未全額直接給付原告工作報酬之情事，故原告依勞基法第22條第2項、第26條規定，請求被告給付307,378元及法定遲延利息，即有理由，至其另依民法第184條第2項規定請求之部分，無庸再予論究。

㈢原告依民法第487條之1，請求被告支付損害賠償金，有無理由？

1.按受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求賠償，民法第487條之1第1項固有規定。揆其立法理由揭櫫：為自己利益使用他人從事具有一定危險性之事務者，縱無過失，亦應賠償他人因從事該項事務所遭受之損害，此乃無過失責任之歸責原則中所謂「危害責任原則」之一類型。鑑於僱傭契約與委任契約同屬勞務契約，且受僱人之服勞務，須絕對聽從僱用人之指示，自己無獨立裁量之權，受僱人於服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，自亦宜使其得向僱用人請求賠償，始能充分保護受僱人權益，爰仿民法第546條第3項規定增訂之。亦即，受僱人聽從指示，因服勞務本身之危險性而受損害者，立法者一方面令僱用人負無過失責任，俾保障受僱人權益，另一方面以受僱人服勞務須無可歸責性為限，始得請求僱用人賠償，資以平衡雙方當事人之權責狀態。又損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為其成立要件，故原告主張損害賠償責任者，即應就原告有損害之發生及被告有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係負其舉證之責任。

2.原告固主張：被告未經預告即於109年5月間取消發行牛熊證業務，嚴重影響客戶資金調度，大幅減少其他業務往來，致其109年業績量短少，受有業績獎金收入損失云云，惟民法第487條之1立法意旨，係因受僱人聽從僱用人指示服勞務，

因服勞務本身之危險性而受損害者，故責令雇主負無過失損害賠償責任，原告主張與立法意旨不符，應無適用之餘地。況且，被告是否繼續發行牛熊證業務，自有其商業營運上的判斷餘地，而原告對其招攬業務之獎金收益頂多僅有期待利益，仍繫於客戶是否願意出資交易、業務損益等諸多因素，並非因此認原告即有損害之發生，依前開說明意旨，原告依民法第487條之1請求賠償，容有誤會。

3.末按民事訴訟法第222條第2項規定係當事人已證明受有損害而不能證明數額或證明顯有重大困難時，由法院酌定之，揆其立法旨趣，係以在損害已經被證明，而損害額有不能證明或證明顯有重大困難之情形，為避免被害人因訴訟上舉證困難而使其實體法上損害賠償權利難以實現所設之規範，用以兼顧當事人實體權利與程序利益之保護。該條項之規定，性質上乃證明度之降低，負舉證責任之當事人仍應在客觀上可能之範圍內提出證據，俾法院得本於當事人所主張一定根據之事實，綜合全辯論意旨，依照經驗法則及相當性原則就損害額為適當之酌定。因此，主張損害賠償之當事人，對於他造就事實有所爭執時，仍負有一定之舉證責任，非謂當事人可任意依此請求法院酌定金額。本件原告未能舉證證明損害存在，其依前揭規定酌定其損害金額，亦無可取。從而，原告請求被告支付損害賠償金992,622元，難認有據。

五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第26條規定，請求被告給付307,378元，及其中30萬元自106年9月16日起、其餘7,378元自109年1月16日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。本件主文第1項原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，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，原告另聲請傳訊證人楊宗烜（院卷一第491頁）、趙國賢及張清發（院卷二第55至56頁），亦無另行調查必要性，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　12　　月　　2　　日

書記官　江慧君