

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第417號

原告 徐肇惠

訴訟代理人 劉坤典律師

複代理人 余甯慈律師

劉柏村律師

劉婉甄律師

被告 凱信企業股份有限公司

法定代理人 李志宏

訴訟代理人 林佳穎律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國112年4月18日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其任職於被告，擔任事業部副總經理，嗣因
董事會決議，對屆齡退休員工，如有必要延用，應改為約聘
任用，被告因而要求原告退休，於民國106年8月2日與原告
訂立定期約聘(僱)職工契約書(下稱系爭契約)，約定原
告自106年9月1日起為一年一聘約聘人員，約聘期滿離職不
給付資遣費或退職金，原告個人所得薪資、津貼及獎金福利
悉依系爭契約。而上開約定前提，係被告已結清原告約聘前
在職累計年資、基本薪資、獎金及年休假等，即個人資歷歸
零，自約聘日起悉依系爭契約。又原告於106年1月1日至8月
31日之業務獲利即銷售毛利額新臺幣(下同)1,862,134元加
計報價佣金淨利額17,633,043元，業務獲利計19,495,177
元，而原告105年業務獲利即銷售毛利額3,314,652元加計報

價佣金淨利額25,027,852元，業務獲利計28,342,504元，獲取年終獎金1,765,854元及效率獎金2,543,641元，獎金計4,309,495元，原告106年1月至8月業務總獲利為105年業務總獲利的68.78%(計算式： $19,495,177/28,342,504$)，則原告106年獎金約為2,964,071元(計算式： $4,309,495 \times 68.78\%$ ，元以下四捨五入，計算式詳見院卷第157頁計算表)。惟被告於106年9月1日約聘日起至今迄未給付106年1月至8月定期約聘前累積獎金2,964,071元，原告於111年7月27日申請勞資爭議調解，因被告未出席致調解不成立。原告106年獎金在2,962,700元範圍內請求給付，爰依民法第199條第1項規定及系爭契約第4條約定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告2,962,700元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告以化學原料代理買賣及仲介化學原料三角貿易為業，公司設立原始股東包括原告及被告現任法定代理人等在內，被告發行股份總數100萬股，原告與其子徐政宏、徐政嶸及家族成員黃郁芬各持有被告股份81,250股、100,000股、70,000股、81,250股，占被告發行股份比例33.25%。又原告自公司設立時起任職於被告，於90年11月19日至102年12月29日擔任被告法定代理人，而自102年12月30日至105年12月29日，由其子徐政宏擔任被告法定代理人，自105年12月30日起迄今，由李志宏擔任被告法定代理人。原告卸任法定代理人職務後尚兼任業務職務，且上開改選被告法定代理人時，原告均被選任為監察人。再李志宏擔任被告法定代理人期間，兩造於106年8月2日訂立系爭契約，約定原告職稱為資深業務，嗣徐政宏及原告先後於106年10月17日及11月24日離職，分別至被告競爭對手正積材料有限公司(下稱正積公司)擔任事業發展總監及業務部總監，惟原告因續任被告監察人，被告乃於107年6月25日召開股東常會決議解任原

告，經原告提起撤銷股東會決議訴訟，被告提前於107年12月25日改選董監事，此後原告僅為被告股東不再擔任任何職務，是以，原告為被告原始股東之一，曾擔任被告法定代理人及監察人，兩造間非僅僱傭關係。

(二)兩造簽署系爭契約，起因於原告屆齡退休可先領取退休金，此與實務上屆齡退休再回聘之做法相同。又觀諸系爭契約第4條約定，所謂結清並不等同被告同意給付原告定期契約前之在職獎金，且此約定重點在於退休後個人資歷全數歸零。再者，兩造僅言明簽署系爭契約後，被告於106年10月給付105年度績效獎金2,543,641元，原告自不得請求給付106年1月至8月獎金。況且，兩造簽署系爭契約後，即以被告與同一集團即臺灣華聚股份有限公司名義，分別於106年9月29日及10月24日給付原告退休金6,954,344元、薪資、獎金2,543,641元，原告於106年10月收受並未異議。又原告寄發辭職信、原告離職及被告107年發放106年年終獎金時，原告從未請求被告給付106年1月至8月獎金，又原告簽署系爭契約迄今5年餘，兩造間民刑事糾紛高達9件，甚者，被告訴請原告及徐政宏返還款項訴訟中，原告並未主張以106年1月至8月獎金為抵銷。且被告召開106年至110年股東常會，除108年股東常會外，原告均出席參與會議，從未聽聞原告向法定代理人或其他股東主張被告尚有獎金未給付。

(三)106年度年終獎金於107年農曆年時發放，而106年度績效獎金則於107年10月間發放，此為被告公司慣例，且為原告明知。倘兩造有約定發放106年1月至8月年終及績效獎金，惟除薪資基準、計算方式及給付時期未約定外，106年績效獎金預計107年10月發放，業已超過106年9月1日至107年8月31日定期聘用期間。又依經驗法則，倘約定獎金係分次給付，且分次給付尚包含比例計算之年終及績效獎金時，才應特別記載在系爭契約內。再者，原告或其他員工歷年獎金，均非依前一年度比例為計算，即便徐氏家族擔任被告公司董事長，亦不曾依前一年度獎金比例發放，此觀諸105年年終獎

01 金分配計算表及效率獎金表，其計算方式包括個人績效、部
02 門貢獻度、職務加權等，並未包括前年度比例換算即明。另
03 被告於105年12月30日改選非徐氏家族股東之李志宏為法定
04 代理人，係因徐氏家族多將獲利發放於己，105年徐氏家族
05 在位時，徐政宏及徐政嶸個人績效及部門貢獻度均僅1.0，
06 除原告職務加給2.0外，徐政宏及徐政嶸職務加給高達2.5，
07 各領取5個月及5.5個月獎金分配，對照黃澤民個人績效及部
08 門貢獻度均為2.5，僅取得5.5個月獎金，益證非以前一年度
09 比例換算獎金。

10 (四)被告於105年底改選李志宏為法定代理人後，簡化年終及效
11 率獎金之計算方式，視公司營運情況，採一年一度考核來發
12 放獎金，即係以考核管理辦法計算獎金。又考核管理辦法係
13 系爭契約第4條D所定「效率/年終獎金：依公司發放辦
14 法」，此為第4條本文「…，原告同意個人獎金福利悉依契
15 約書所載為準」之條件，是第4條D係指106年9月1日至107年
16 8月31日約聘期間之獎金計算。又考核管理辦法第3條第2點
17 及第8條規定，原告自106年11月24日離職後已無從領取任何
18 獎金。再者，原告離職甫6日，被告即於106年11月30日接獲
19 德國化學原料供應商「DOCKWEILER CHEMICALS」(下稱DWC公
20 司)終止合作，復於107年1月22日接獲美國化學原料供應商
21 J. M. Huber Corporation(下稱JM公司)通知終止代理權，被
22 告因此受有極大損害，實無須給付原告106年1至8月獎金。
23 雖因網路使用變更，於110年起被告原網址「@cassen.com」
24 改為「@cassem.com.tw」，致被告無從覓得先前內網公告留
25 存資料，惟原告胞弟徐肇基於111年6月30日退休，其年終獎
26 金計算即依考核管理辦法，足證被告於106年間發放獎金，
27 係以考核管理辦法為依據，又績效獎金，依考核管理辦法第
28 8項第3點規定，係以董事長評核個人績效區間及公司獲利綜
29 合計算，絕非依前一年度比例換算獎金。

30 (五)爰聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
31 決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項(院卷第113、167、168頁):

02 (一)原告自90年11月19日至102年12月29日擔任被告公司董事長
03 兼業務，又原告之子徐政宏自102年12月30日至105年12月30
04 日擔任被告公司董事長。原告卸任董事長後，仍兼任被告業
05 務。原告及徐政宏各持有被告公司81,250股、100,000股
06 (被告股份總數100萬股)。

07 (二)兩造於106年8月2日訂立原證1契約。

08 (三)被告於106年10月24日給付原告2,543,641元(如被證3)。

09 (四)原告於105年度為被告公司業務獲利28,342,504元，並已領
10 取【年終獎金、效率獎金各1,765,854元、2,543,641元，計
11 算式如院卷第157頁附表】，共4,309,495元(原證5、6)。原
12 告另於106年1到8月為被告公司業務獲利19,495,177元(原證
13 7)。

14 四、得心證之理由：

15 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
16 民事訴訟法第277條定有明文。又民事訴訟如係由原告主張
17 權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證
18 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
19 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。查，本
20 件原告主張依系爭契約及民法第199條第1項規定，被告應給
21 付其106年度之年終獎金及效率獎金云云，既為被告所否
22 認，自應由原告就其權利存在之事實，舉證證明之。

23 (二)依系爭契約第2條第2項、第4條分別約定：「乙方(原告)
24 約聘期間之職務，悉依甲方(被告)聘用時因應需求所訂為
25 準。本約聘契約期限自民國106年9月1日起至民國107年8月
26 31日止」、「約聘期間甲乙雙方依照勞動基準法規範執行相
27 關事宜，約聘期滿後離職不給予任何資遣費或退職金，以下
28 為乙方同意個人所得薪資、津貼、及獎金福利等悉依契約書
29 所載為準：A.薪資：106年止，底薪+獎薪，...D.效率/年終
30 獎金：依公司之發放辦法…。上述各項釐定之基礎在於乙方
31 已結清約聘前在職時所累積之年資、基本薪資、獎金及年休

01 假等，即前所累積之個人資歷全數歸零、自約聘日起，悉照
02 甲乙雙方約定之勞動條件運作，乙方不得主張任何異議或要
03 求調薪等變更」，足認系爭契約主要係規範拘束兩造自106
04 年9月1日起改為定期約聘(僱)契約後之法律關係，且第4條
05 之內容亦係約定該另立後之權利義務關係（即原告薪資、津
06 貼、及獎金福利等勞動條件），約款復言明是建立在原告先
07 前離退後之個人資歷全數歸零之基礎上，其後法律關係則悉
08 依系爭契約約定處理，則被告依該條項「...已結清約聘前
09 在職累計年資、基本薪資、獎金及年休假等」之文字，爰為
10 兩造先前勞務契約關係中106年度獎金之請求依據，自無理
11 由。

12 (三)再者，原告主張應依其「106年1月至8月業務總獲利與105年
13 業務總獲利的比例68.78%」作為獎金比例或計算方式云云，
14 惟原告及其子徐政宏先後自90年11月19日至102年12月29
15 日、自102年12月30日至105年12月30日，長期擔任公司董事
16 長職務，於訴訟中業已提出103年度至105年度之公司人員之
17 獎金發放明細（院卷第129頁、第159至161頁），卻未能說
18 明先前擔任公司負責人期間之獎金發放標準及計算方式，亦
19 未提出勞務契約或被告工作規則、協約內容作為其主張請求
20 基礎及計算金額之依據，僅以其有受領105年度或先前各年
21 度獎金之事實，即援例要求106年度獎金，自屬無據，則原
22 告對於本件債權發生原因事實並未舉證以實其說，難認其請
23 求有據。而被告抗辯於105年底改選董事長後，係依公司營
24 運狀況、逐年考核方式發放獎金，是其106年度員工計算獎
25 金方式，即依被告考核管理辦法(院卷第105至108頁)，依同
26 辦法第8條規定：「年終與績效發放規定及時間：一、年終
27 與績效發放規定:當年度不得有違反職務上之行為或重大疏
28 失，造成公司權益或名譽受損。二、年終獎金發放規定:為
29 在職滿一年且任職日期至當年度12/31止，公司將視營運狀
30 況及考核績效發放年終獎金，入帳時間為隔年過年前發放。
31 三、績效獎金發放規定:須為在職同仁，公司視個人績效給

予績效獎金。…」(院卷第108頁)，此與一般公司係依營業獲利狀況，考量員工整年服務貢獻或違失表現，經雇主考核認可等方式為獎金發放原則無悖，尚合乎情理，可知被告公司106年度年終獎金及績效獎金須於發放時仍在職者，始有領取獎金之資格，而原告業於106年11月8日辭職，有其辭呈在卷可稽(院卷第135至137頁)，未任職至年底即106年12月31日乙節，堪以認定。對照被告於106年10月24日支付原告105年度績效獎金，有獎金明細資料可參(院卷第83頁)，又原告不爭執已受領給付之事實(院卷第208頁、第150頁)，堪認被告稱106年度年終獎金於107農曆年發放，106年度績效獎金迄於107年10月發放等語(院卷第191頁)，並非虛言，則原告於上開106年度年終獎金及績效獎金「發放日」早已離職，並非在職人員，自無領取資格。縱原告主張公司106年度年終及效率獎金之發放並非依被告考核管理辦法為據，惟其對於權利發生事實既未能舉證為真實，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，揆諸上揭說明，亦應駁回原告之請求。

(四)此外，原告另依民法第199條第1項之規定，資為請求被告給付106年度獎金依據。按債權人基於債之關係，得向債務人請求給付，固為同條項所明定，然民法有關債之發生原因有契約、代理權之授與、無因管理、不當得利、侵權行為等5種，而契約固為債之發生原因之一，然契約型態不一，民法第345條以下各種之債規定更屬殊異，契約具體內容依個案事實而不同，本件兩造既已有勞務契約之約定，原告係依系爭契約條款請求主張，自應優先適用兩造契約之約定內容，則原告並未表明係依何種之債的具體法律規定請求，復未能舉證兩造另有其他本件獎金請求之債權債務關係，自無從依「債之關係」請求債務人為給付，原告將民法第199條第1項規定作為本件請求權基礎，亦無理由。

五、綜上所述，原告依系爭契約第4條約定及民法第199條第1項規定，請求被告給付2,962,700元，及自起訴狀繕本送達翌

01 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理
02 由，應予駁回。其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
04 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 112 年 5 月 9 日

07 勞動法庭 法 官 林瑋桓

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 112 年 5 月 9 日

12 書記官 陳玉鈴