

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第39號

原告 王中彥

訴訟代理人 劉齊律師

被告 沂慶貿易股份有限公司

法定代理人 高振榮

訴訟代理人 張清浩律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國111年12月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴主張其前因遭被告違法解僱，對被告提起請求給付薪資等訴訟（下稱另案訴訟），歷次更審後被告之部分上訴經最高法院110年度台上字第2918號判決駁回，可知被告解僱不合法，兩造僱傭關係仍存在，又被告之部分上訴固經最高法院廢棄原判決而發回臺灣高等法院以110年度勞上更二字第26號審理中，惟其中原告請求給付民國102年7至8月、9至10月業績獎金各新臺幣（下同）23萬6,445元部分，業經臺灣高等法院以106年度勞上字第28號判決（下稱另案訴訟二審判決）原告勝訴確定，被告仍故意拒絕原告提供勞務，利用上訴第三審及提供反擔保免為假執行等方式，拖延不給付薪資等款項，並衍生相關支出費用，造成原告之損害，而先位依民法第184條第1項請求被告給付613萬0,392元本息；又被告不當供擔保免為假執行，致原告受有損害，原告在該損害範圍內就被告之提存金與質權人有同一之權利，而備位請求確認原告在613萬0,392元本息範圍內對本院提存所110年度存字第2388號之提存金之質權存在（見本院卷第1

01 1至13頁）。嗣本於主張兩造間僱傭關係之同一基礎事實，
02 變更為一部請求106年2月至111年1月之業績獎金如貳、一、
03 所示（見本院卷第346頁），核符民事訴訟法第255條第1項
04 第2款規定，應予准許。

05 貳、實體部分：

06 一、原告主張：

07 (一)原告自94年9月1日起受僱於被告擔任業務經理，除約定薪資
08 外，被告另按原告銷售之營業收入，扣除成本管銷費用後，
09 依30%之比率給付業績獎金予原告。又原告無曠職情事，被
10 告於102年11月1日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1
11 項第6款將原告解僱並不合法，兩造僱傭關係仍存在，復經
12 另案訴訟二審判決認定原告每月可請求11萬8,223元計算之
13 業績獎金，故原告於106年2月至111年1月得請求業績獎金共
14 計709萬3,380元（計算式：11萬8,223元×60個月），爰擇一
15 依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第486條、民法
16 第184條第1項後段（被告故意以惡意解僱原告之背於善良風
17 俗之方法加損害於原告）、第184條第2項（被告違反勞基法
18 第22條第2項之保護他人之法律），一部請求613萬0,392元
19 本息等語。

20 (二)並聲明：被告應給付原告613萬0,392元，及自調解聲請狀繕
21 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

22 二、被告辯以：

23 (一)兩造並未約定原告未在职、未給付勞務期間仍得領取業績獎
24 金，原告既於106年2月至111年1月未為被告從事銷售業務活
25 動及取得銷售營業收入，該期間之客戶係由其他業務幹部努
26 力維持使被告獲得銷售收入，與原告無涉，原告自無從請求
27 業績獎金。況原告在客觀上有長期間不行使權利之事實，主
28 觀上沒有繼續受被告僱用之意思，足使被告正當信賴其不欲
29 行使關於僱傭關係存在之相關權利，本件有權利失效原則之
30 適用。縱得請求，其106年2至8月份業績獎金請求權亦已罹
31 於5年時效等語。

01 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
02 行。

03 三、不爭執事項（見本院卷第348頁，並依判決格式調整文字及
04 順序）：

05 (一)原告自94年9月1日起受僱於被告擔任業務經理，被告另按原
06 告銷售之營業收入，扣除成本管銷費用後，依30%之比率給
07 付業績獎金。

08 (二)原告最後工作日為102年11月1日。

09 四、本院之判斷：

10 (一)查原告另案訴訟請求被告給付102年7至8月、9至10月業績獎
11 金各23萬6,445元部分，業經另案訴訟二審判決認定兩造於
12 勞動契約約定按原告銷售之營業收入，扣除成本管銷費用
13 後，依30%之比率給付獎金，被告本應依此計算方式給付10
14 2年7至10月之業績獎金，惟被告無正當理由不從法院命其提
15 出損益表等文書之令，而認原告主張依該等文書得證明102
16 年7至8月、9至10月業績獎金各為23萬6,445元乙節為真實，
17 判命被告如數給付，未經被告上訴而確定等情，有判決書在
18 卷可考（見本院卷第53至65頁），並經本院調閱卷宗核閱無
19 誤。

20 (二)原告主張依另案訴訟二審判決認定，其每月可請求11萬8,22
21 3元計算之業績獎金，故原告於106年2月至111年1月得請求
22 業績獎金共計709萬3,380元云云。惟查原告最後工作日為10
23 2年11月1日（見不爭執事項(二)），其於106年2月至111年1月
24 既未為被告提供勞務、銷售產品，本無從依前開約定請求業
25 績獎金；復前開判決係依民事訴訟法第345條認定原告主張
26 之102年7至8月、9至10月業績獎金金額為真，而非認定原告
27 其後每月均得按月領取11萬8,223元，是原告前開主張，尚
28 屬無據。原告再稱：食品及化妝品部門之建立及人員之引進
29 均係原告付出之心血，客戶係原告所開發，並因信賴原告，
30 所以在原告被惡意解僱後，仍持續向被告下訂單繼續交易，
31 被告因而所得營業收入即為原告服勞務之成果云云。惟查原

告既未在職，兩造亦無何關於原告未工作期間、縱未實際進行銷售亦得將原部門訂單金額計入其銷售業績等約定，即難認原告有何銷售業績可言；又倘原告主張客戶係因信賴原告始與被告交易乙節為真，則原告於前開期間均未工作、提供銷售服務，何以客戶未受影響而仍願與被告交易，亦有違事理之常，益顯原告前開主張無足憑採。至原告另提出薪資及獎金制度說明文書（見本院卷第245至246頁），已為被告否認形式上真正（見本院卷第347頁），復未經原告舉證證明其真正，則上開文書不具形式上之證據力，而不得作為本件證據。綜上，原告於106年2月至111年1月無銷售之營業收入，不符兩造約定得請求業績獎金之要件，則其依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第486條，一部請求613萬0,392元本息，並無理由。

(三)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限，民法第184條第1項、第2項定有明文。又按侵權行為之成立，須行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決意旨參照）。原告主張被告故意以惡意解僱原告之背於善良風俗之方法加損害於原告，或違反勞基法第22條第2項之保護他人之法律，致原告未能領取106年2月至111年1月之業績獎金，而應依民法第184條第1項後段、第2條負侵權行為損害賠償責任云云。惟查原告既無銷售之營業收入，本無從領取獎金乙節，已如前陳，縱被告未合法終止契約，亦難認原告必將於該期間為被告締造營業收入而得領取獎金，無從推認有何原告所指損害存在或此與被告終止契約之行為具有因果關係。再雇主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之行使，縱令其終止勞動契約不合法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞

動契約繼續存在之期間內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付約定之薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給付薪資報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而要求雇主負侵權行為之損害賠償責任。是縱認被告有違法解僱之情形，亦非屬對原告實施不法侵害之侵權行為，則原告此部分主張，均無所據。

五、結論：

原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第486條、民法第184條第1項後段、第184條第2項，一部請求613萬0,392元本息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至原告請求命被告提供損益表、函調被告資產負債表等資料，以核算業績獎金金額云云（見本院卷第135至137頁），惟原告不符請領獎金之要件乙節，已如前陳，因認無調查必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 12 月 28 日
勞動法庭 法 官 梁夢迪

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 111 年 12 月 28 日
書記官 程省翰