臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第216號

原告 方子華

訴訟代理人 林帥孝律師

被告 恆飛科技有限公司

法定代理人 張永恒

訴訟代理人 陳紹倫律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於中華民國113年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬零柒佰壹拾玖元，及自民國一百一十二年五月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項部分，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾伍萬零柒佰壹拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、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3款定有明文。查原告起訴時聲明請求被告應給付新臺幣（下同）434萬8,052元，及自起訴狀繕本「送達之日起」至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷一第15頁）；嗣迭次為聲明之變更（本院卷一第305頁、卷二第469頁、卷三第3至4頁，卷四第445至446頁、第495至496頁），最後聲明如貳之□(一)所載（本院卷五第19、23頁）。聲明變更前後，訴訟標的仍屬同一，即仍本於勞動契約之法律關係，依勞動基準法第22條2項前段規定請求被告給付薪資；

01 是原告所為，核屬先後擴張、減縮應受判決事項之聲明，揆
02 諸上開說明，於法即無不合，應予准許。

03 貳、實體部分：

04 一、原告主張：原告自民國102年8月1日起至107年10月止任職於
05 被告公司，為太陽能事業部處長，受被告法定代理人張永恆
06 指揮監督，推廣訴外人廣州市儒興科技開發有限公司（下稱
07 儒興公司）之太陽能背鋁、背銀漿料，負責之業務地區包括
08 臺灣、大陸、東南亞地區之客戶，每月薪資除基本薪資、交
09 通津貼外，另領有業績獎金。惟被告尚積欠如附表一之臺灣
10 及東南亞地區業績獎金226萬4,420元、附表二之106年已完
11 成訂單大陸地區業績獎金150萬3,342元、附表三之107年已
12 完成訂單大陸地區業績獎金79萬5,065元（其中編號7「金額
13 （單位：人民幣）」欄所載之7萬1,438.4元，未加上稅金，
14 原告本應得按未稅金額之42萬0,512.82元加7萬1,438.4元之
15 總和作為獎金計算之基數，但原告僅以7萬1,438.4元為基數
16 計算，未請求部分之債權拋棄不請求，見本院卷四第496
17 頁），總計456萬2,827元之薪資即業績獎金未給付。為此本
18 於勞動契約之法律關係，依勞動基準法第22條2項前段規定
19 請求被告給付薪資456萬2,827元，並計付法定遲延利息等
20 語。而聲明求為判決：

21 (一)被告應給付原告456萬2,827元，及其中434萬8,052元部分自
22 起訴狀繕本送達翌日起、其餘21萬4,775元部分自113年11月
23 7日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

24 (二)願供擔保以代釋明，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：被告自102年6月間設立時起，初期主要係代理儒
26 興公司太陽能電池用漿料（即鋁漿）業務，為儒興公司在臺
27 灣地區之獨家代理商；被告在臺灣開發客戶，由客戶向儒興
28 公司下單，儒興公司則出具收匯帳戶聲明指示客戶將款項支
29 付訴外人香港商Notting Hill公司（下稱NH公司），NH公司
30 與儒興公司結算儒興鋁漿貨款後，將交易金額之7%支付被
31 告作為佣金。原告於106年間職位為業務經理，被告為企業

01 經營管理與業務發展必要，召開107年度策略會議，就臺灣
02 地區之業績獎金，決議107年業務獎金發放隨業績達成率連
03 動，達成率超標之月份，發放金額（含獎金及競業禁止補
04 償）比率隨之調升，反之則調降比率；並以當月到帳佣金為
05 基礎。嗣被告於107年1月20日以電子郵件頒布「107年（儒
06 興）漿料事業部業務獎金發放辦法」（下稱系爭辦法），通
07 知自同年1月發放獎金開始實施，原告對此並未異議，兩造
08 就系爭辦法已達成合意；而附表一所示之臺灣地區與東南亞
09 地區獎金，被告已於「獎金發放日」欄所載日期給付原告共
10 88萬0,242元，原告再請求被告給付107年1至6月之獎金差額
11 84萬9,101元，並無理由；且自107年10月起，被告即未收到
12 任何NH公司給付當年度8月至11月份訂單之佣金，被告無給
13 付原告任何獎金之義務。原告職務係負責臺灣地區銷售業務
14 之業務代表，不包括大陸地區，此於被告交付原告之錄取通
15 知書上亦約定明確，兩造間勞動契約或工作規則，從未約定
16 大陸地區業績獎金之發放及計算，原告自不得請求附表二、
17 三之大陸地區業績獎金。況就大陸地區客戶，原告於103年
18 至106年間從未領取過業績獎金，被告就附表二之獎金，係
19 額外於107年7月2日以電子郵件通知會計即訴外人陳嘉鴻儘
20 速發放55萬9,518元予原告，並副知原告，更於同年7月4日
21 於扣稅後如數給付原告53萬1,542元，故此非經常性給與；
22 又原告以附表二主張之獎金金額、計算方式，非依兩造間約
23 定，被告亦無給付義務。而附表三之獎金，係被告基於激勵
24 原告之恩惠性給與，通常於次一年度發放，原告自107年10
25 月9日以後並未實際到職上班，並於同年月20日離職，無領
26 取該獎金之資格，被告亦無需給付。且附表一至三所示之獎
27 金，不具經常性、勞務對價性，非工資之性質等語，資為抗
28 辯。並答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回，如受
29 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、查原告自102年8月1日起任職於被告公司，擔任太陽能漿料
31 產品銷售主管，嗣於107年10月20日離職，兩造間存有僱傭

01 契約關係之事實，為兩造所不爭執（本院卷一第17、80、
02 306頁，卷二第394頁、第406至407頁），並有錄取通知書、
03 勞工保險退保申請表、被告前對原告起訴請求損害賠償事件
04 （案列：本院109年度重勞訴字第61號、臺灣高等法院111年
05 度重勞上字第11號及最高法院113年度台上字第278號，下稱
06 另案61號事件）之二審判決書足證（本院卷一第87至91頁、
07 卷二第409至412頁、卷一第293頁、第314至315頁之兩造不
08 爭執事項(一)、(三)），堪以認定。

09 四、原告主張被告尚積欠附表一、二、三所示共456萬2,827元之
10 薪資即業績獎金未給付，爰本於勞動契約之法律關係，依勞
11 動基準法第22條2項前段規定請求被告如數給付，並計付法
12 定遲延利息等情。但為被告所爭執，並以前開情詞置辯。茲
13 分述如下：

14 (一)依勞動基準法第22條第2項規定：「工資應全額直接給付勞
15 工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」
16 惟當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
17 民事訴訟法第277條前段定有明文；請求履行債務之訴，除
18 被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就
19 其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被
20 告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之
21 原則（最高法院90年度台上字第1017號判決參照）。又當事
22 人就其所提出之事實，應為真實及完全之陳述，因為民事訴
23 訟法第195條第1項所明定，惟當事人違反應為真實陳述義務
24 者，並非因此而生舉證責任倒置或舉證責任轉換效果。是民
25 事訴訟如係由原告主張權利者，仍應先由原告負舉證之責，
26 若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告
27 就其抗辯之事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦
28 應駁回原告之請求（最高法院113年度台上字第191號判決併
29 參照）。

30 (二)原告請求被告給付附表一之臺灣及東南亞地區業績獎金226
31 萬4,420元（本院卷一第21頁）部分：

01 1.原告主張附表一獎金，就昱晶客戶部分係依據兩造間競業禁
02 止協議書第2條第4項約定獎金自1% 提升為2% 之該1% 部
03 分，及被告於另案61號事件之起訴狀表示「再追加昱晶以外
04 客戶提成比例1% 或0.5% 獎金作為競業禁止補償費之基數」
05 一語，而為請求；亦即依兩造間契約之約定，關於客戶昱晶
06 公司部分，被告應給付1% 業績獎金即銷售獎金，昱晶以外
07 之客戶則以客戶訂單金額1% 作為業績獎金等語（本院卷一
08 第187頁、第306至307頁），並提出競業禁止協議書、另案6
09 1號事件起訴狀為證（本院卷一第191至199頁，被告於起訴
10 狀之陳述內容見本院卷一第195頁）。惟查：

11 (1)兩造前於103年7月1日簽訂競業禁止協議，其中第2條「協議
12 離職後的競業禁止義務」第4項約定：「4.從協議簽定競業
13 禁止期時起，甲方（即被告）提供乙方（即原告）於主要專
14 案客戶昱晶績獎金，銷售獎金"基數"由銷售額之1% 提升為
15 2% 。並支付至協議人離職後競業禁止期間結束（二年），
16 做為競業禁止補償費」（本院卷一第192頁），本條項係兩
17 造就原告離職後競業禁止部分所為之約定，除約定競業禁止
18 期間為原告離職後2年外，併就補償費之給與計算基準部分
19 予以約明。

20 (2)至於被告在另案61號事件起訴狀則係就兩造間競業禁止補償
21 協議第2條第4項之補償費計算而為主張，且陳述之內容實
22 乃：「…昱晶以外客戶提成比例1%或0.5%獎金作為競業禁止
23 補償費之基數」等語（本院卷一第195頁）。

24 (3)綜觀上開競業禁止協議、被告另案61號事件起訴狀陳述內容
25 之文義，兩造實係約定自原告為被告提供銷售勞務所獲取之
26 績效獎金中提撥固定比例，做為被告應給付原告之補償費；
27 亦即，係以原告為被告提供勞務並獲取績效獎金為前提要
28 件，並非當然給予固定數額之補償費；甚者，各該協議約定
29 條款、被告另案61號事件陳述，既已表明係屬於競業禁止之
30 補償費計算約定（勞動基準法第9條之1第1項第4款規定參
31 照），自與原告所謂之1% 業績獎金約定有別。從而，原告

01 依上開競業禁止協議、被告另案61號事件起訴狀陳述內容，
02 主張被告應給付伊按訂單金額1% 計算之業績獎金云云，洵
03 非有據。

04 2.又被告於原告到職前，有對原告發給102年7月15日 offer
05 letter即錄取通知書（本院卷一第87至91頁、中譯本見本院
06 卷二第409至412頁），此為原告所不爭執（本院卷三第40
07 頁）。依錄取通知書第5條Salary（薪酬）之5.1.2約定：「
08 Sales Bonus: % of Sales revenue seen and reference
09 as attached table (customer list and bonus forecast)
10 and quarterly pay. 即銷售獎金：根據附表（客戶清單和獎
11 金預測）中的銷售收入的百分比和季度支付」（本院卷二第
12 410頁、卷一第87頁），固可認為兩造曾合意由被告按季給
13 付原告銷售獎金。但同條款另約定：「A review of your
14 salary will take place in December each year.（每年
15 12月將進行薪酬審查檢討）」，益徵，有關業績獎金即銷售
16 獎金之支付，兩造亦約定於每年12月進行審查檢討，而得經
17 合意變更之。按：

18 (1)薪資給付金額、方式、給付期限之變更，須徵得勞工之同
19 意。又沈默與默示意思表示不同，沈默係單純之不作為，並
20 非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法
21 律效果。默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間
22 接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效
23 力；倘就表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其同意之
24 效果意思存在，自可謂為默示意思表示。

25 (2)且按勞工法上有所謂工作規則不利益變更禁止原則，亦即，
26 雇主單方不利益變更工作規則時，原則上不能拘束「反對之
27 勞工」，但如雇主所為不利益變更，為求因應社會與經營之
28 需要，而有統一或劃一變更工作規則時，其變更並具有「合
29 理性」時，則應例外地得拘束表示「反對之勞工」。

30 (3)查被告係於106年12月10日召開內部經營會議，由員工即訴
31 外人陳家彬（原名陳嘉鴻）製作簡報，回顧106年度及預估

01 107年度達成率等，此有被告提出之106年12月10日電子郵件
02 及附檔2017儒興經營會議簡報檔可證（本院卷一第277至291
03 頁）。嗣陳嘉鴻於107年1月20日將系爭辦法簽呈以電子郵件
04 傳送予原告，表示：「您好，107年儒興事業獎金計算調
05 整，如附件」；被告再於107年2月12日以電子郵件寄送原告
06 收受，並通知原告自同年1月起開始實施，有各該電子郵件
07 可證（本院卷一第123至124頁、第125頁）。依系爭辦法第
08 一點關於業務獎金部分，明定「當月到帳之佣金實際收入
09 （完稅金額），提撥(1/7) 不變，另乘以當月達成率(實際
10 出貨／預計出貨)，以 10%為級距計算之，作為業務部門當
11 月獎金」，並舉例說明：「假設實際佣收（稅後）為100
12 萬，達成率110%以上且未滿，則獎金增加10%，即 $100/7 * 1.1=15.7$ 萬元。若達成率120%以上且未滿，則增加20%。以
13 此類推，最高增額50%。反之，達成率為90%以下，則獎金減
14 10%，計算為 $100/7 * 0.9=12.86$ 萬。80以下則獎金減20%以此
15 類推，最低減50%。即達成率不足50%，以50%計」；另第二
16 點關於背銀獎金計算則規定：「背銀按實際出貨量之公斤數
17 計算，即到帳之數量按每公斤0.5美金計算發放」（本院卷
18 一第124頁）。而原告收受該系爭辦法全文後，並未見曾有
19 反對之表示。

21 (4)其後，原告更於107年1月22日寄發電子郵件予陳嘉鴻，就陳
22 嘉鴻關於107年1月份業績獎金一事所陳：「…11月份獎金因
23 為是一月到帳所以要以1月的基準去計算，所以改由2/25發
24 放…」等語，回應表示：「請問這筆可以按原訂時間發嗎？
25 二月的再開始看業績來乘」等語（本院卷四第127頁），益
26 證原告就系爭辦法之規定內容知之甚詳，並表同意。此外，
27 陳嘉鴻於107年2月11日寄送獎金計算簽呈給原告確認，原告
28 認為有疑義，隔日便以電子郵件詢問「Hi阿彬和之前算法有
29 不同嗎？我沒有收到通知」各該電子郵件為證（本院卷二第
30 465至466頁、卷一第125頁），可知，被告會計若是計算獎
31 金有錯誤或有疑義，原告會即時提出異議。而被告於附表一

01 「獎金發放日」發放各該「實領獎金」欄所示之獎金予原告
02 前，均有寄發存證信函告知獎金計算方式，亦有被告提出之
03 電子郵件足稽（本院卷一第127至135頁），原告對此亦未曾
04 表示異議而受領各該獎金，足見，原告對於被告依系爭辦法
05 計算方式，而給付予伊之業績獎金數額，確有同意。

06 (5)綜此，原告僅空言其並不同意系爭辦法云云（本院卷一第
07 307頁、卷二第472頁），自非可採。堪認系爭辦法已經被告
08 藉由電子郵件通知原告，原告對此辦法內容亦明確得知，而
09 未異議，更接受被告之業績獎金計算方式，自己默示同意被
10 告以系爭辦法而變更臺灣地區、東南亞地區業績獎金之計算
11 標準，兩造已達成獎金給付內容變更之合意，均應受系爭辦
12 法之拘束，堪以認定。是此種情形顯然與工作規則不利益變
13 更禁止原則旨在限制雇主於工作規則訂立後，單方所為不利
14 益勞工之變更有別；原告主張系爭辦法違反工作規則不利益
15 變更禁止原則而無效云云，即非有據。

16 3.如前所載，系爭辦法第一點關於業務獎金部分，明定「當月
17 到帳之佣金實際收入（完稅金額），提撥(1/7)不變，另乘
18 以當月達成率(實際出貨／預計出貨)，以10%為級距計算
19 之，作為業務部門當月獎金」、第二點背銀獎金部分，則係
20 以「背銀按實際出貨量之公斤數計算，即到帳之數量按每公
21 斤0.5美金計算發放」（本院卷一第124頁）。再參以被告抗
22 辯：其公司初期主要係代理儒興公司太陽能電池用漿料即鋁
23 漿業務，為儒興公司在臺灣地區之獨家代理商；被告在臺灣
24 開發客戶，由客戶向儒興公司下單，儒興公司則出具收匯帳
25 戶聲明指示客戶將款項支付NH公司，NH公司與儒興公司結算
26 儒興鋁漿貨款後，將交易金額之7% 支付被告作為佣金等語
27 （本院卷一第80頁），此為原告所未爭執。衡情，被告既以
28 收取儒興公司或NH公司給付之佣金為營業收入，原告等受僱
29 人得領取之業績獎金，其計算基準自應以被告實際取得之佣
30 金為要件之一。則系爭辦法上開規定，關於原告之臺灣地
31 區、東南亞地區業績獎金應各以被告當月實際到帳之佣金收

01 入、實際出貨量之公斤數，按比例提撥計付之，自屬正當。
02 則原告得請求被告給付之附表一所示107年1月至11月期間之
03 臺灣地區、東南亞地區之業績獎金，即應視被告各月到帳佣
04 金、當月達成率即各訂單實際出貨金額占預計出貨金額之比
05 率，及背銀實際出貨公斤數等為若干，加以計算。被告抗
06 辯：附表一之獎金係以被告收到NH公司佣金，始會發放，且
07 應依系爭辦法規定之達成率等要件計算等語（本院卷二第
08 470頁），自可採取。

09 4. 查被告已於附表一「獎金發放日」欄所載日期給付原告如
10 「實領獎金」欄之獎金共88萬0,242元，為兩造所不爭執
11 （本院卷一第307頁），並有被告提出之電子郵件（發放獎
12 金通知）、原告所提被告向NH公司請領107年1月至6月之佣
13 金之Debit Note請款單足證（本院卷一第127至135頁、第
14 201至210頁）。又被告已抗辯：其自107年10月起，即未收
15 到任何NH公司給付當年度8月至11月份訂單之佣金，自無給
16 付原告獎金之義務等語（本院卷一第240頁、卷三第323至
17 324頁）；且原告主張附表一為業務獎金，哪些是背銀、哪
18 些是背鋁獎金，會再確認等語（本院卷三第111頁），迄未
19 見其進一步為具體之主張及舉證，所主張之獎金計算，已難
20 遽採。雖其另提出客戶訂單資料（本院卷二第15至391
21 頁）、依各該訂單計算對應所得之訂單總金額附表（本院卷
22 二第7至14頁附表A-1、B-1、C-1、D-1，另見本院卷四第462
23 至464頁），而認被告應給付附表一所示扣除被告已付之上
24 開88萬0,242元後之獎金差額226萬4,420元云云；然此等訂
25 單至多僅能證明各該客戶向儒興公司採購背銀或背鋁之訂購
26 金額，至於如前所述之計算業績獎金、背銀獎金所依據之實
27 際出貨量為多少、對應該出貨量所得之實際出貨價金數額，
28 及被告各月可向NH公司收取之佣金金額等，並未能以此查
29 見。則原告僅憑此等訂單，以訂單總額乘以1% 比率，即向
30 被告請求附表一所示、除後5.所述以外之獎金差額部分（見
31 本院卷二第471頁），自與兩造間約定不符。

01 5.但被告已自陳：NH公司就107年7月份佣金，係於107年9月7
02 日匯付（本院卷三第324頁），此時原告仍在職，且兩造間
03 契約即系爭辦法更明定被告負有發給業績獎金之義務，則原
04 告請求被告給付此部分獎金，應屬有據。至被告固抗辯：原
05 告自107年10月9日後曠職，未完成檢討達成率等，與獎金給
06 付要件不合，另該業務獎金係激勵性獎金，原告未盡其漿料
07 事業部主管業務經理之責任，自無權請求該月份獎金云云。
08 惟按：

09 (1)勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，
10 經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工
11 因工作而獲得之報酬。」參諸本條立法理由謂：「勞動基準
12 法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需
13 符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷
14 應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。…足見
15 其（按：即雇主）對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上
16 是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工
17 作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工
18 與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自
19 雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作
20 而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如
21 否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給
22 付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給
23 與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工
24 與雇主間訴訟上之實質平等。」是被告抗辯附表一之業績獎
25 金即業務獎金，非工資之性質云云，自應由其提出反對之證
26 據證明之。承此，上開法條所謂之工資，應包括下列條件：
27 ①由雇主給付勞工，②勞工因工作所獲得之對價，③須為經
28 常性之給與。其中：

29 ①所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付
30 即屬之。此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是
31 指制度上之經常性而言。亦即，為雇主企業內之制度，雇主

01 有支付勞工給與之義務時，該給與即為經常性給與，因為在
02 既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即
03 有支付該制度所訂給與之義務。

04 ②又所稱因工作所獲得之對價，由勞動契約之法理言之，若為
05 勞工因提供勞務而由雇主所獲得之對價，本即應認定為工
06 資。此對照觀之勞動基準法第2條第1款「從事工作獲致工
07 資」，及民法第482條關於僱傭契約之定義提及「一方為他
08 方服勞務，他方給付報酬」之條文文義，即可得知。至於何
09 種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點；此處應
10 探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得
11 否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給
12 付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。

13 (2)因被告已定有系爭辦法規範業務、業績獎金之發給，將之納
14 為被告企業內之制度，自具備經常性給與之要件。再觀之被
15 告交付原告之錄取通知書前言、第1條及第3條約定，原告職
16 位係臺灣地區銷售團隊之業務代表；第5條薪酬之5.1.2就昱
17 晶、元晶等臺灣客戶銷售獎金提成率為銷售收入之1%、其
18 餘客戶為0.5%之約定等（本院卷二第409至412頁），足認
19 原告係受被告僱用，負責處理臺灣地區銷售業務之勞工。則
20 原告提供勞務獲取臺灣地區、東南亞地區客戶之訂單，進而
21 使被告取得NH公司之佣金而獲利益，被告基此原因而依系爭
22 辦法發給之獎金，實具有勞務對價性至明。故附表一之獎
23 金，因具有制度上、時間上給與之經常性，更為原告勞務之
24 對價，而屬工資之性質無訛。被告抗辯此項給付性質為恩惠
25 性、激勵性給與，非工資性質云云，自不足採。

26 (3)參據被告所述：107年7月份訂單金額為美金966,457.5元，
27 與最相近之107年4月份訂單金額美金986,788元相較，達成
28 率約50%，則原告亦僅能請領15萬0,719元獎金等語（本院
29 卷三第324頁），對此原告並未予以爭執。是以，原告請求
30 被告給付此部分獎金15萬0,719元，應屬有據，超逾部分，
31 非有理由。

01 (三)原告請求被告給付附表二之106年已完成訂單大陸地區業績
02 獎金150萬3,342元(本院卷四第465至486頁)、附表三之
03 107年已完成訂單大陸地區業績獎金79萬5,065元(本院卷四
04 第487至492頁)部分:

05 1.查被告抗辯:附表二之106年大陸地區已完成訂單之獎金,
06 經被告於107年7月2日以電子郵件通知會計陳嘉鴻儘速發放
07 55萬9,518元予原告,並副知原告,更於同年7月4日於扣稅
08 後如數給付原告53萬1,542元一節(本院卷一第241頁),業
09 經被告提出電子郵件為證(本院卷一第137至139頁),對此
10 原告並不爭執確有領到該筆獎金之事實(本院卷一第308
11 頁)。

12 2.原告固主張:附表二、三之獎金,依被告上開電子郵件所附
13 之「106年1月-12月方子華大陸客戶業務獎金(NH54簽
14 呈)」,已明確記載原告大陸客戶業績獎金之基數為0.5%
15 云云(本院卷一第188至189頁、第307頁)。惟細閱上開簽
16 呈附表所載原告之大陸客戶業務獎金,分為背銀、背鋁二
17 項;背鋁部分,係以銷售金額扣除臺灣稅20%後之銷售金
18 額,按0.5%計付;背銀部分,係以銷售公斤,扣除臺灣稅
19 20%後之銷售公斤,按0.5比例計付(本院卷一第139頁),
20 可知,背鋁獎金係按銷售金額扣除稅費後之0.5%計算,背
21 銀獎金係按銷售公斤重量、扣除稅費後按0.5比例計算。再
22 參諸系爭辦法第二條「背銀獎金」亦規定以到帳之數量按每
23 公斤0.5美金計算發放」(本院卷一第124頁)。則原告主
24 張:背銀、背鋁獎金一律以客戶訂單總額乘以獎金基數
25 0.5%比率計算云云(本院卷二第471至472頁、卷四第486
26 頁、第492頁),自不足採。

27 3.原告雖陳稱:依被告交付之錄取通知書,其依訂單總額1%
28 比率計算大陸地區獎金,合於契約約定云云(本院卷四第
29 457頁)。惟如前述,錄取通知書前言、第1條及第3條已約
30 定,原告職位係臺灣地區銷售團隊之業務代表;第5條薪酬
31 之5.1.2亦約定昱晶、元晶等臺灣客戶銷售獎金提成率為銷

01 售收入之1%、其餘客戶為0.5%（本院卷二第409至412
02 頁），已明載係就臺灣地區客戶之獎金而為約定。另被告依
03 錄取通知書第5條末行約定之每年12月進行薪酬審查檢討，
04 於104年3月10日予原告之高階經理人薪酬單佈達該年度銷售
05 業績、淨利目標，並檢討薪酬與分紅標準，於業績獎金部分
06 更註明「預算為銷售額1%（臺灣客戶扣其他業務同仁之獎
07 金，但最低保障為0.5%，大陸客戶另計，不在此限）」（本
08 院卷三第327頁），此高階經理薪酬單之內容為原告所不爭
09 執，併原告自陳：其上所載業績獎金部分「大陸客戶另
10 計」，表示該項獎金之基數另計等語（本院卷四第14頁）。
11 足見，兩造間契約並未就大陸地區客戶訂單銷售收入之獎金
12 發給標準，詳予約定。

13 4.原告另主張：附表二、三獎金係每半年就已完成訂單支付，
14 亦即於每年1月25日、7月25日支付，並以被告於107年8月27
15 日以電子郵件寄送予原告之業務主管車輛受後購回併車輛津
16 貼合同，說明三之2載有「將於支付大陸2018H1獎金時抵
17 扣」一詞為佐（本院卷三第114頁，另見第119頁津貼合
18 同）。然遍閱該津貼合同，亦未記載大陸地區獎金如何計
19 算，難認原告主張之該獎金應按訂單總金額0.5%計付一
20 節，為可採取。

21 5.原告固主張附表二、三「金額」應以訂單所載交易金額為
22 據，非客戶實際付款金額等語（本院卷四第495至496頁、第
23 102頁）。惟原告迄未就其請求之附表二、三大陸地區業績
24 獎金，所憑認之獎金基數各因子、比率等，予以具體明確之
25 主張及舉證，則其主張獎金之計算應以訂單之交易金額、而
26 非客戶實際付款金額為基準一節，已難遽信。

27 6.被告已否認附表二、三之大陸地區業績獎金之計算，係以訂
28 單上所載交易金額為基數、計算基準；而原告對於兩造曾約
29 定就大陸地區業績獎金，係以訂單所載交易金額之0.5%計
30 算背銀、背鋁獎金之要件事實，並未提出證據證明。即令得
31 以原告主張之上開方式計算其可得之大陸地區業務獎金，

01 惟：

02 (1)附表二、三之獎金包括背銀、背鋁獎金，此節經原告陳述明
03 確，但原告迄未區別附表二、三之各請求項目，背銀、背鋁
04 獎金部分分別為若干（本院卷三第111頁），已未盡其主張
05 及舉證責任。

06 (2)又原告雖提出訂單，憑之計算附表二、三之獎金（本院卷一
07 第328、354頁，及外放之原證4、5所示訂單；另見本院卷四
08 第460至462頁）；然各該訂單形式上真正，為被告所否認
09 （本院卷二第405頁），依民事訴訟法第357條規定：「私文
10 書應由舉證人證其真正。但他造於其真正無爭執者，不在此
11 限」，此等訂單自欠缺形式上證據力，本院不得採為判決之
12 基礎。

13 (3)原告雖主張有民事訴訟法第357條之1、第358條規定之適用
14 云云（本院卷二第479至481頁）。惟民事訴訟法第358條關
15 於私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印者推定為真
16 正之規定，須其簽名、蓋章或按指印係本人或其代理人為
17 之，在當事人間已無爭執或經舉證人證明者，始得適用。被
18 告既已爭執其真正，自無本條規定之適用。況上開訂單之簽
19 署、用印即製作名義人，皆為在大陸地區之儒興公司、其他
20 大陸地區公司，非被告；原告既未能舉證證明各該訂單等私
21 文書之製作過程，被告有所參與或明知其上用印、簽署之人
22 為有權製作之人，自難認被告有民事訴訟法第357條之1情
23 形。原告上開所述，皆不足採。

24 (4)而被告有提出其向NH公司請款之請款單Debit Note（本院卷
25 二第455至463頁、卷四第89至97頁），欲證明大陸地區訂單
26 之實際出貨日期、付款金額等節；然此等請款單之形式上真
27 正，業經原告否認（本院卷四第114頁）。

28 (5)據此，原告既未能另提出證據證明依其主張按訂單總金額
29 0.5% 計算獎金一節，所憑之訂單內容，自無從認其請求被
30 告給付附表二、三之獎金數額為可採信。

31 7.並且，本院已多次闡明命原告主張並舉證附表二至三各項獎

01 金所依據之兩造間契約約定、被告工作規則或其他依據，並
02 表明獎金之計算依據基準內容、證據方法等（本院卷一第
03 176、181頁、卷二第472頁）；然原告就此利己之事實，除
04 上開6.之(2)（附表二、三部分）所示訂單以外，並未再提出
05 其他證據舉證證明。綜此，原告主張被告應給付附表二、三
06 所示之獎金，均非有理由。

07 (四)末按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
08 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
09 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
10 他相類之行為者，與催告有同一之效力。」「遲延之債務，
11 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
12 利息。」民法第229條第2項及第233條第1項前段亦有明文。
13 是原告主張被告就上開15萬0,719元部分，應併給付自起訴
14 狀繕本送達翌日即112年5月16日（見本院卷一第73頁送達證
15 書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息（本院
16 卷一第305頁、卷四第496頁），亦屬有據。

17 五、從而，原告本於勞動契約之法律關係，依勞動基準法第22條
18 2項前段規定請求被告給付薪資即獎金15萬0,719元，及自起
19 訴狀繕本送達翌日即112年5月15日起至清償日止，按年息
20 5%計算之利息部分，為有理由，超逾部分，則為無理由，
21 應予駁回。

22 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
23 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
24 之爭點無涉，自無庸逐一論述，併此敘明。

25 七、假執行之宣告：

26 原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
27 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
28 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
29 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
30 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
31 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請

01 失所附麗，應併予駁回。

02 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
03 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項及第2項，判決如
04 主文。

05 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
06 勞 動 法 庭 法 官 賴 錦 華

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日
11 書 記 官 周 筱 祺