

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第109號

原告 張智強

訴訟代理人 張浩倫律師

被告 台灣佳能資訊股份有限公司

法定代理人 小澤秀樹

訴訟代理人 莊國偉律師

楊壽慧律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月16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

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。原告起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)61萬8,661元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷第9頁)；嗣於民國113年11月19日變更聲明為：(一)被告應給付原告59萬8,358元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷第260頁)。核原告所為，係減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，並無不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：伊於96年3月5日起任職於被告公司，擔任業務經理，負責銷售業務，依被告薪酬管理辦法第2條規定，業績獎金屬員工薪資之一部。嗣被告於111年1月1日起將伊職務

01 晉升為管理職，而被告內部確實有「涉及區域或職務調動
02 時，調動前之銷售案件可保留3個月，如有特殊原因向主管
03 說明後可保留6個月」之規定，即業務人員調動後3個月至6
04 個月取得報價單成交者，仍得領取業績獎金。原告為確保其
05 獲得上開業績獎金權益不因職務調動而受影響，於110年12
06 月6日以電子郵件詢問伊之上級主管即訴外人林永芳關於銷
07 售案件保留一事，經林永芳覆以「現在有談的案子都可以保
08 留到完成」等語。詎料，被告於111年5月25日卻稱只有110
09 年12月31日前成交或取得訂單並在111年3月31日前轉銷售之
10 案件，可於111年度計算業績及獎金，並拒絕給付原告如附
11 表所示之業績獎金。為此，爰依兩造間勞動契約、被告公司
12 薪酬管理辦法(下稱系爭薪酬管理辦法)2.1條、2.2.3條、
13 2.2.4條及2022業績管理辦法(下稱系爭業績管理辦法)第1
14 條第2項第1款、第2條第2項第1款暨民法第482條等規定，請
15 求被告給付如附表所示之獎金等語。並聲明：如上開變更後
16 聲明所示。

17 二、被告則以：原告於96年3月5日至112年10月13日間任職於被
18 告公司，於111年1月1日職務調整前為資深客戶經理(專業
19 職/非管理職)，自111年1月1日起職務調整為銷售部門主
20 管(管理職)，薪資由每月75,346元調整為93,400元，業績
21 獎金於調職前後皆依各年度業績管理辦法辦理，此有原告所
22 簽署之員工職務暨薪資調整同意書可證。依系爭業績管理辦
23 法第1條第1項規定，部門主管並非個人業績獎金之發放對
24 象，且原告有出席110年12月29日「2022年度業績管理辦法
25 說明會」，清楚知悉管理職部門經理層級並非個人業績獎金
26 之發放對象，原告係在充分認識新職務之薪資結構後，方簽
27 署員工職務暨薪資調整同意書並同意調職後之業績獎金依系
28 爭業績管理辦法辦理。又系爭業績管理辦法並未有職務調動
29 後三個月內之銷售案件得納入計算業績獎金之相關規定，縱
30 原告提出106年電子郵件主張被告曾有相關內部明文規定云
31 云，惟本件原告職務調整係屬「職務調動」，與被告過去於

01 「區域調動」時使原負責之業務員工可將案件保留3個月以
02 計算業績之情形不同，原告主張之業績獎金措施並非被告內
03 部規定或慣行，而係需經被告特別核可之恩惠性給予，非屬
04 勞雇雙方約定內容或工作規則之一部。又依薪酬管理辦法第
05 3.4.4條規定，計薪人員之獎金須經事業單位主管簽核始得
06 生效，林永芳僅係銷售部門資深經理而非該條所稱事業單位
07 主管，其對於銷售獎金並無任何簽核權限，原告自不得僅憑
08 林永芳之回覆即稱被告業已同意支付原告代銷獎金，原告據
09 此請求被告給付業績獎金，並無理由等語，資為抗辯。並聲
10 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准免
11 為假執行。

12 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第340頁）

13 (一)原告於96年3月5日起受僱於被告，於112年10月13日離職。

14 (二)原告於110年12月29日出席「2022年度業績管理辦法說明
15 會」。

16 (三)原告同意自111年1月1日起調整職務為「銷售部門主管」
17 （管理職），月薪為9萬3,400元，業績獎金則依業績管理辦
18 法辦理，有被告提出之員工職務暨薪資調整同意書在卷可稽
19 （本院卷第101頁）。

20 (四)被告於111年6月1日完成原告上級主管林永芳111年6月1日所
21 提請辦單之簽核，同意原告於110年12月31日前成交或取得
22 訂單且於111年3月31日前（即原告調職後3個月內）轉銷售
23 之案件，可依系爭業績管理辦法計算業績及獎金，有被告提
24 出之請辦單在卷可稽（本院卷第103頁）。

25 (五)原告於111年6月底前，已受領經被告核可認列業績獎金共計
26 48萬4,850元，有被告提出之匯款清單在卷可稽（本院卷第
27 107頁）。

28 四、得心證之理由：

29 (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，
30 民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主
31 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以

01 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
02 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。本件
03 原告主張其於111年1月1日因職務調動，從業務資深經理晉
04 升為銷售部門主管時，依被告公司內部規定，其於調動後3
05 個月至6個月取得報價成交單者仍可領取業績獎金，並提出
06 其與林永芳間之電子郵件為憑（見本院卷第175至221頁），
07 然為被告所否認，並以前詞置辯，依上揭說明，原告自應就
08 上開有利於己之事實負舉證責任。

09 (二)查原告於96年3月5日至112年10月13日任職於被告公司，於
10 111年1月1日職務調整前為資深客戶經理（部門名稱為
11 Direct Sales Dept.，英文職稱為Senior Account
12 Manager），職務調整後為銷售部門主管（部門名稱為BIS
13 Area Account Sales Dept.，英文職稱為Manager），薪資
14 由每月75,346元調整為93,400元，業績獎金於調職前後皆是
15 依各年度業績管理辦法辦理，此有兩造所不爭執原告於111
16 年1月14日所簽署之員工職務暨薪資調整同意書在卷可明
17 （本院卷第101頁）。又依系爭業績管理辦法第I(I)條之規
18 定，「直銷業務代表（Direct Sales Representative）之
19 職位為資深客戶經理（Senior Account Manager）」、「銷
20 售團隊主管（Sales Team Supervisor）之職位分別為銷售
21 主管（Sales Supervisor）、副理（Assistant Manager）
22 及經理（Manager）」、「部門主管（Sales Department
23 Supervisor）之職位為經理（Manager）及資深經理
24 （Senior Manager）」；依同辦法第I(II)條規定，「業績
25 獎金發放之對象為客戶經理（Key Account）、GMA及JA銷售
26 代表（GMA & JA Sales Representative）、銷售團隊主管
27 （Sales Team Supervisor）及直接銷售人員（Direct
28 Sales Representative）」等語，可見業績獎金之發放對象
29 並不及於原告職務調整後之「Manager」；且原告亦不爭執
30 出席被告於110年12月29日舉辦之「2022年度業績管理辦法
31 說明會」，有原告於會議紀錄單上之簽名（John 12/29）

01 (見本院卷第99至100頁、兩造不爭執事項(二))，足見原告
02 知悉其於111年職務調整後所擔任之銷售部門主管(英文職
03 稱為「Manager」)，並非系爭業績管理辦法中業績獎金之發
04 放對象。則原告依系爭業績管理辦法第1條第2項第1款、第2
05 條第2項第1款請求被告發放業績獎金，洵屬無據。

06 (三)原告雖主張被告公司有「涉及區域或職務調動時，調動前之
07 銷售案件可保留3個月，如有特殊原因向主管說明後可保留6
08 個月」之內部規定，並提出106年間寄件者為Chen Ivy之電
09 子郵件及其上級主管即訴外人林永芳於108年1月2日發信告
10 知業務之信件內容等件為佐(見本院卷第19、145頁)。惟
11 查，上開信件性質非系爭業績管理辦法或薪酬管理辦法之明
12 文或補充規定，其內容亦僅提及「由於區域分配有所調整，
13 在轉換期間中……」、「以下是新的區域分，區域的轉移
14 時……」等語，似屬被告就各業務所負責之「區域」變動時
15 所分別於106年、108年間提供給員工之特殊恩惠性給予，復
16 參以證人黃文彥到庭證稱被告公司在業務有「區域調動」
17 時，有保留業績3至6個月之規定等語(本院卷第314頁)，
18 均屬「區域調動」而保留業務案件之情況，核與本件原告係
19 「職位調動」之情形有異。原告逕執上開電子郵件及證人黃
20 文彥之證詞主張被告公司內部在職務調動之情形亦有保留案
21 件3至6個月之規定云云，自難採信。

22 (四)原告另以其上級主管林永芳於110年12月6日以電子郵件回覆
23 「現有再談的案子可以保留到完成，其他細節我們再討論」
24 等語(見本院卷第175頁)，主張被告無條件同意其保留業
25 績云云，然為被告所否認。經查，據系爭薪酬管理辦法第
26 3.4.4條規定「計薪人員負責計算之獎金，須提交獎金明細
27 表給事業單位主管簽核」等語(見本院卷第138頁)，可見
28 銷售業績獎金須經事業單位主管簽核後始生效力，是縱原告
29 主張林永芳曾於110年12月6日對其允諾被告公司將保留銷售
30 業績獎金乙節為真，亦無拘束被告之效力。至依原告另提出
31 林永芳於111年5月25日、同年6月10日、同年9月1日間所回

01 覆其關於業績獎金申請之電子郵件內容：「跟上星期與你說的
02 的Su San只有同意，只有2021年12月31日前成交或取得訂單
03 並在2022年3月31日前轉銷售的案件，可於2022年計算業績
04 及獎金。請辦單還在跑流程，還沒有簽完」、「一切都由發
05 薪資的老闆決定，我不是老闆，為了你的事我也做了很多爭
06 取，只是你沒有看到而已，我想我已盡力做我該做的事
07 了」、「因上次Su san已簽核之請辦單已是最終最終結果，
08 固無法再申請」等語（見本院卷第189、205、217頁），及
09 原告於本院審理時亦陳述林永芳係被告公司的副總，為其直
10 屬上司，如何發放獎金是由林永芳轉寫獎金計畫後呈報上級
11 簽核通過核發等語（見本院卷第282頁），足認林永芳並非
12 系爭薪酬管理辦法第3.4.4條所稱之事業單位主管，且林永
13 芳嗣後亦已向原告表明其無單獨簽核銷售獎金之權限，原告
14 對於上情理應知悉，仍執其與林永芳間之信件往返內容主張
15 被告允諾支付其銷售業績獎金，自無可採。

16 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、系爭薪酬管理辦法第
17 2.1條、2.2.3條、2.2.4條及系爭業績管理辦法第1條第2項
18 第1款、第2條第2項第1款暨民法第482條等規定，請求被告
19 給付598,358元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
20 按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又
21 原告之訴既經駁回，則假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回
22 之。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審
24 酌後於本件判決結果並無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日
27 勞 動 法 庭 法 官 潘 英 芳

28 以上正本係照原本作成。

29 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（應
30 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

01
02
03

書記官 李文友

附表：（以下金額部分幣別均為新臺幣）

編號	客戶名稱	營業額	與經理價%	獎金發放%	應發金額
1	CSET（佳能半導體設備）	575萬9,743元	101%	3%	17萬2,792元
2	CSET（佳能半導體設備）	115萬1,832元	206%	5%	5萬7,592元
3	CSET（佳能半導體設備）	265萬8,343元	101%	3%	7萬9,750元
4	CSET（佳能半導體設備）	226萬500元	112%	4.5%	10萬1,723元
5	TC（台灣佳能）	6萬5,600元	328%	3%	1,968元
6	CSET（佳能半導體設備）	50萬9,819元	102%	2%	1萬196元
7	TOTO（台灣東陶）	9萬7,356元	407%	5%	4,868元
8	CSET（佳能半導體設備）	1萬2,500元	133%	3%	375元
9	CSET（佳能半導體設備）	143萬8,425元	114%	3%	4萬3,153元
10	CSET（佳能半導體設備）	51萬6,346元	169%	5%	2萬5,817元
11	CSET（佳能半導體設備）	41萬9,716元	169%	5%	2萬986元
12	TC（台灣佳能）	85萬6,116元	167%	5%	4萬2,806元
13	TC（台灣佳能）	8萬3,884元	167%	5%	4,194元
14	CSET（佳能半導體設備）	50萬4,791元	105%	2.5%	1萬2,620元
15	CSET（佳能半導體設備）	65萬628元	130%	3%	1萬9,518.84

(續上頁)

01

	導體設備)				元
合計	59萬8,358元				