

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞簡字第26號

原告 巫政達

訴訟代理人 楊貴智律師

複代理人 劉珞亦律師

被告 金仕顧問有限公司

法定代理人 廖祥恩

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年3月12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、原告主張：

(一)原告自民國113年5月6日起任職於被告，擔任人才招聘業務人員，主要工作為協助客戶尋找專業人才，雙方並約定薪資為新臺幣（下同）35,000元及協尋人才之業績獎金，有金仕公司顧問入職契約書為證（下稱系爭契約）。原告於同年7、8、9月當季度為被告之客戶，海外公司WOW Gaming公司、錦輝顧問有限公司（下稱JH公司）、北京凱鴻滿科技有限公司（下稱DB公司）招募專業人才，共為被告賺取2,341,600元之服務費用，惟原告從未獲被告發放業績獎金。嗣後，原告於113年9月30日離職，惟被告於同年9月26日即將原告工作所有之信箱及相關工作資料檔案關閉，使原告無法進行工作，且被告於原告離職前始終未給付原告應得之業績獎金。

(二)系爭契約第2.1條、第2.2條規定「公司給予顧問每月新台幣35,000元。…顧問明瞭此筆金額尚未扣除勞健保自付額，其

01 他福利條件依公司之規定、現行公告顧問手冊內容及勞動基
02 準法規定。」「視情況給予扣除績效、降薪、降職甚至作出
03 開除的處分決定，且不得異議。」可知，原告需服從被告之
04 權威，並有接受扣除績效、降薪、降職等懲戒或制裁之義
05 務，具人格上之從屬性，且原告領取固定薪水，可認原告無
06 需自行負擔業務風險，亦具經濟上之從屬性，即可認原告與
07 被告間勞動契約關係，洵屬無疑。此外，被告於系爭契約第
08 2.2條中明訂其他福利條件依勞動基準法（下稱勞基法）規
09 定，且被告亦將原告投保勞健保，更可證被告亦認知兩造間
10 確屬勞動契約關係，而有勞基法之適用無疑。

11 (三)被告所訂之個人獎金辦法（下稱系爭辦法）中，獎金領取流
12 程為原告為客戶招募專業人才後，客戶將給付服務費予被
13 告，而該服務費將依照比例（BD+AM比例）換算為原告之業
14 績，並再以當季業績之加總，依被告之KV S2B B2B Calcula
15 tor獎金計算機（下稱系爭計算機）換算為原告之業績獎
16 金，而自客戶給付服務費予被告且原告所招募之人才通過客
17 戶公司之試用期後，原告將得依系爭辦法領取獎金。依據系
18 爭契約第5.4條「前項（此處應指5.1條）顧問每月應得之報
19 酬，本公司應於收訖全額服務費且完成服務後次月15日前結
20 付予顧問。」另依系爭辦法，原告所招募之人才若通過客戶
21 之試用期即可領取業績獎金，而原告於7、8、9月當季所招
22 募之專業人才中，其中訴外人莫○哲於113年9月16日任職於
23 客戶WOW Gaming公司，並於113年12月15日通過試用期，故
24 依上開系爭契約及系爭辦法，被告至遲應於114年1月15日給
25 付原告上開招募人才之業績獎金，惟被告直至今日皆未給付
26 原告任何業績獎金。

27 (四)兩造所約定業績獎金，既係以之客戶所給付被告之服務費作
28 為計算基礎，由此可知，原告之業績獎金係以滿足被告之營
29 運需求，屬被告對於原告提供之勞務附加為進一步之報酬，
30 應認具勞務對價性，且原告每次滿足系爭辦法所設定之要件
31 時，被告即有支付該制度所訂給與之義務，亦具給與經常

01 性，故兩造所訂之業績獎金應屬工資無疑，且原告所得請求
02 被告給付之工資，自不因原告離職而喪失，故即便原告於11
03 3年9月30日即離職，仍得依勞基法第22條第2項請求被告給
04 付業績獎金之工資。綜上，原告自得依系爭契約5.4條以及
05 勞基法第22條第2項向被告請求給付業績獎金。原告之業績
06 係當季度（本案中即7、8、9月）客戶所給付予被告之服務
07 費用依比例換算，再以業績總額數值，帶入被告內部之系爭
08 計算機中換算為業績獎金，原告於7、8、9月該季度，共為
09 客戶WOW Gaming公司、JH公司、DB公司招募專業人才，經系
10 爭計算機計算結果，原告113年7月、8月月薪各35,000元，9
11 月月薪40,000元，三個月薪資合計（Qtrly PRC）=110,000
12 元；Monthly PRC（ $\times 2.5$ ）=275,000元。原告以被告獎金計
13 算機計算之業績獎金：Bonus Pool=627,280元。依級距分
14 配：Tier 1（0至220,000） $\times 20\%$ =44,000元；Tier 2（22
15 0,001至440,000） $\times 25\%$ =55,000元；Tier 3（440,001至62
16 7,280） $\times 30\%$ =56,184元；獎金合計=155,184元，故原告
17 得向被告給付業績獎金共計155,184元，為有理由。

18 (五)兩造約定於113年9月30日離職，惟被告於同年月26日即不讓
19 原告工作，故依民法第487條、勞基法第22條第2項規定，原
20 告並無補服勞務之義務，而仍得請求薪資，故原告得請求被
21 告給付4天的薪資共4,667元（計算式： $35,000\text{元} \div 30\text{日} \times 4\text{日} =$
22 4,667元）為有理由。

23 (六)被告拒絕給付原告應得之業績獎金一事以如前述，而有違法
24 勞基法第22條2項規定，又被告強制原告於113年9月26日離
25 職並且直接辦理退保，而被告並無勞基法第11條所規定之得
26 不經預告終止勞動契約之情形，被告直接剝奪原告工作權並
27 以不體面之方式使原告離職導致原告於同仁間之名譽受損，
28 亦有民法第184條1項前段故意侵害原告之工作權及名譽權。
29 被告前述違法行為原告亦曾嘗試勞動調解之方式弭平紛爭，
30 詎被告到場後完全拒絕協商。是以，原告依照民法184條1項
31 前段、2項及195條請求精神慰撫金139,301元，應屬有據。

01 (七)並聲明：

02 1.被告應給付原告299,152元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
03 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

04 2.原告願供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告則辯以：

06 (一)原告任職於公司AM、BD之職務，而為客戶進行專業人才。人
07 選之招募工作為公司PD業務人員之職務，並非原告所稱自己
08 為客戶招募專業人才及為被告賺取2,341,600元，前開與事
09 實不符。依被告公司之系爭辦法及請領流程，顧問欲領取獎
10 金須同時具備條件為1.取得客戶之人選到職通知書及合約並
11 歸檔；2.傳送確認信予HR及會計；3.人選須通過90天試用保
12 證期；4.公司實際收到客戶足額款項。又系爭契約第5.4
13 項：顧問應得之報酬，本公司應收訖全額服務費且完成服務
14 後結付予顧問。另按系爭辦法第5.1條規定，離職顧問必須
15 與接手顧問完整交接工作，並經主管批准後方得依照離職人
16 員獎金計算條款計算獎金。原告於113年9月間表達全數請
17 假，且拒絕回公司辦理業務交接，始終未提出工作交接清
18 單，導致被告與客戶間業務無法順利進行，損害被告正常營
19 業，原告依約亦無理由請求獎金，故以上條款之約定與原告
20 要求請領獎金條件不符合，無理由發放獎金。退萬步而言，
21 縱提出之業績全數收款完成並滿足獎金請領流程的具備條
22 件，依正確之計算公式，原告業績實為負數，原告無符合獎
23 金核發之資格。依照系爭辦法離職人員之獎金應按在職比例
24 服務客戶天數計算。經被告假設依系爭辦法第3.1條核算，
25 原告服務客戶僅92天，原告該季度應達成目標扣除後，獎金
26 數額為負數，不具領取資格。

27 (二)原告提出113年9月26日就無法登人公司信箱進行工作等等，
28 而未給付同年9月27日至9月30日薪資。事實為：原告當月自
29 行於出勤系統請假共計12日其中包括同年9月26及27日，公
30 司當月薪資計算式為：40,000元÷30日×(30日-12日)，並
31 無短付情形（未打卡3日及零碎打卡部分均以實際出勤計算

01 給付)，此項原告請求與事實不符，被告無理由給付。

02 (三)原告提出被告強制其於113年9月26日離職並直接辦理退保。
03 事實為：原告自行提出離職日為113年9月30日，被告按勞基
04 法規定於113年9月30日將原告辦理退保，並無原告所訴違反
05 勞基法第11條，此項與事實不符。而關閉系統權限係基於資
06 安保護之正當行為，且系統於原告自行提出離職且退保後才
07 關閉系統。鑑於原告在離職前利用職務之便，涉嫌盜用公司
08 章並偽造文件，企圖將客戶款項變更至其個人虛擬貨幣錢
09 包。被告為保護商業秘密及客戶安全，於原告9月離職退保
10 後關閉其系統權限，係屬合法的風險控管行為，不構成侵害
11 人格權，無精神賠償之理由。並聲明：1.原告之訴及假執行
12 聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
13 行。

14 三、原告主張其自113年5月6日起任職於被告，擔任顧問，並約
15 定薪資為35,000元，嗣調整為40,000元，兩造於113年9月30
16 日終止勞動契約等情，業據提顧問入職契約書（見本院卷第
17 49至56頁），復為被告所無爭執，堪認屬實。

18 四、本院之判斷：

19 (一)原告得否依系爭契約第5.4條、勞基法第22條第2項規定，請
20 求被告給付業績獎金？金額若干？

21 1.原告主張其為客戶wowgaming公司、JH公司、DB公司共招募1
22 1名人才，個人業績682,400元一情，為被告所否認，並以前
23 詞置辯；經查，兩造簽訂之系爭契約5.4條約定「顧問每月
24 應得之報酬，本公司應於收訖全額服務費且完成服務後（如
25 以票據繳付，於票據全額兌現後）次月15日前結付予顧問。
26 如遇國定假日或例假日，則順延之，且為配合法令或實務作
27 業需要，並得隨時調整給付日，但應於施行前通知顧
28 問。」、第5.5條約定「顧問報酬均以顧問招聘服務之第三
29 人及顧問服務對象實付服務費計之，且於契約終止、無效
30 、解除或不論第三人或服務對象因任何原因停止交付或是要
31 求退還服務費時，本公司即不再計付予顧問。惟該顧問應全

01 數退還已領收之報酬，本合約終止後，亦同。」足認原告主
02 張其從事顧問工作，確係為客戶招聘服務，且於被告向客戶
03 收訖服務費且完成服務，即應給予原告報酬一情屬實。

04 2.原告確為wowgaming公司招募得員工賴○潔、駱○瑜、張○
05 鎧、魏○雯、吳○緯、張○江、楊○驛等7人，且wowgaming
06 公司已支付服務費，此有原告於被告公司Slack系統財務會
07 計對話截圖、請款群組對話截圖、被告之虛擬貨幣錢包資訊
08 為證（本院卷第275至287頁），另原告為JH公司招募得員工
09 莊○璇，被告亦自認JH公司已支付服務費75,000元予被告
10 （參見本院卷第231至232頁），堪認原告主張此部分屬實。
11 至原告雖主張一共為wowgaming公司招募9位人才，另為DB公
12 司招募1位人才，並均已由被告收取服務費等節，惟原告所
13 提出之人才招聘服務結清確認單（本院卷第345頁），已為
14 被告否認形式真正，原告亦無法舉證以實其說，另DB公司部
15 分亦未提供具體證據，故原告主張被告尚有取得郭○榮、莫
16 ○哲、洪○文部分之服務費，難認可採。

17 3.惟原告所提出之上開對話截圖，僅可看出關於賴○潔、駱○
18 瑜、張○鎧、魏○雯、吳○緯、張○江、楊○驛等7人之第
19 一筆服務費50%部分，分別於113年8月28日及同年9月19日
20 由客戶已實付共計847,200元屬實，其餘50%則無積極證據
21 足認已向客戶實際收取服務費。綜上堪認原告已完成向客戶
22 wowgaming公司收取服務費847,200元及客戶JH公司收取服務
23 費75,000元，依據系爭契約第5.5條約定，原告之報酬應以
24 客戶（即服務對象）實付服務費計之，則其以上開服務費計
25 之個人業績應為279,900元（計算式： $514,800/2+2,250=2$
26 $79,900$ ）。依據被告所提之獎金計算公式（參見本院卷第23
27 9頁）：以總業績279,900元扣除底薪115,000元 $\times 2.5 \times 2$ ，所
28 得金額為負數（計算式： $279,900-115,000 \times 2.5 \times 2=-295,1$
29 00 ），已無從計算獎金，則原告主張其得請求業績獎金，自
30 不足取。參以原告所提供其與同事之對話截圖（參見本院卷
31 第221頁），可知業績獎金需過一季完且在職中才能領取

01 (第二季獎金為10月領取)，原告既於113年9月30日離職，
02 自己不符領取業績獎金之資格。

03 4.綜上所述，原告依系爭契約第5.4條、勞基法第22條第2項規
04 定，請求被告給付業績獎金155,184元，難謂有據，不應准
05 許。

06 (二)原告依民法第487條、勞基法第22條第2項規定，請求被告給
07 付短少4天薪資共4,667元，是否有理？

08 原告主張被告自113年9月26日之後拒絕原告提供勞務，故原
09 告得請求4日之薪資4,667元，被告則否認上情，並以其已核
10 發原告9月1日至30日工資，惟因原告於當月請事假12日而有
11 扣薪情事等語置辯，另提出打卡紀錄及薪資表（本院卷第14
12 9至151頁）為據。查依原告之打卡紀錄顯示，原告於113年9
13 月3日至5日請事假、同年月11日未打卡、同年月16日、19
14 日、20日請事假、同年月23至27日請事假，則被告扣除原告
15 請事假12日之薪資16,000元（計算式： $40,000 \div 30 \times 12 = 15,999.9$ ，元以下四捨五入）及代扣勞、健保費，已將工資22,4
16 16元發給原告，並無積欠薪資情事，原告依民法第487條、
17 勞基法第22條第2項請求被告給付薪資4,667元，為無理由，
18 不應准許。
19

20 (三)原告得否依民法184條1項前段、2項及195條請求精神慰撫金
21 139,301元？

22 原告主張被告未全額給付工資性質之業績獎金，且被告於11
23 3年9月26日強迫原告離職並直接辦理退保，剝奪工作權以不
24 體面方式使原告離職，於同仁間之名譽受損，導致原告造成
25 原告心靈傷害，構成侵權行為云云；經查，原告請求被告給
26 付業績獎金為無理由，業據本院認定如前。又原告係自行告
27 知被告「9/30離職、9月份我全部請假...」等語，且被告迄
28 於113年9月30日始為原告辦理退保，並已給付113年9月份之
29 薪資，此有兩造間對話紀錄、原告之勞保加退保查詢資料、
30 原告之薪資表、薪資單、國泰世華銀行轉帳紀錄等在卷可佐
31 （本院卷第151至159頁），堪認本件離職原因係原告自請離

01 職，並無被告拒絕原告提供勞務或剝奪其工作權之事實。此
02 外，原告並未舉證證明被告尚有何不法侵害其工作權或有何
03 違反保護他人之法律，致其名譽受損情事，自難認原告此部
04 分主張屬實，其請求被告依民法第184條第1項前段、第2
05 項、第195條負損害賠償責任，核屬無據，自難准許

06 五、綜上所述，原告依系爭契約第5.4條、勞基法第22條第2項、
07 民法第487條請求被告給付業績獎金155,184元、短少之工資
08 4,667元，及依民法第184條第1項前段、第2項、第195條請
09 求精神慰撫金139,301元，共計299,152元本息，均為無理
10 由，應予駁回。

11 原告之訴既無理由，其假執行之聲請應並予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提證
13 據，經審酌後均認於本件判決結果不生影響，爰不逐一論
14 駁，併此敘明。

15 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條後
16 段，民事訴訟法第78條，判決如主文。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

18 勞動法庭 法官 薛嘉珩

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

23 書記官 馮姿蓉