

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第142號

原告 徐唯嘉

訴訟代理人 鍾儀婷律師（法扶律師）

被告 新蓬萊食品股份有限公司

法定代理人 江常夏

訴訟代理人 周兆龍律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國113年12月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

原告未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款
所列情形，因此依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)被告主要係從事罐頭食品、醃漬食品製造、批發事業，而原告原受僱於被告，其擔任之職務、到職日、最後工作日、工作時間、負責通路、約定薪資及給付方式均詳如附表一所示，因原告表現良好，遂於民國112年5月21日通過試用期成為被告正式員工，故適用被告訂定之業務部業績獎金管理辦法（下稱系爭業績獎金辦法），以促使並提升業務部開發銷售產品而由被告提供獎勵，相關規範詳如附表二所示。詎被告於原告任職期間並未核實發放系爭業績獎金辦法中之業績獎金（如附表三所示）及新品開發獎金（如附表四所示），原告任職期間之業績達成率詳如附表三「整體業務業績達成率」、「KA業務業績達成率」等欄所示之比率，依系爭業績獎金辦法計算標準及方式，被告應給付原告業績獎金計新臺

幣（下同）185,346元（計算式詳如附表三）；又原告任職期間確有開發如附表四「新品品項/品名」欄所示之品項，然被告並未依系爭業績獎金辦法給付原告如附表四「3%獎金」、「第2個月銷售期間及業績與獎金」等欄所示之金額計447,389元（計算式詳如附表四）。

(二)被告依系爭業績獎金辦法第4.1.5條第(a)項規定，於每季結算獎金時，未依前開辦法規定為「每月」計算、「每季」結算，反逕自以未符前開辦法之計算方式計算原告業績獎金，即採3個月平均業績達成率計算業績獎金，本已違反系爭業績獎金辦法之文義解釋而產生錯誤計算結果，被告卻以實際上違反兩造約定之計算方式指稱兩造業績獎金係每季計算1次，顯係將「每月計算」、「每季結算」混為一談，最終僅給付業績獎金35,801元予原告。另原告於112年6月1日即通過試用期成為被告正式員工，即自該時起亦適用爭業績獎金辦法之規定，被告即應依規定發給該月業績獎金，而被告指稱依系爭業績獎金辦法第4.1.1條第(b)項規定不予發放，應有違誤。原告就業績獎金計算方式確係依系爭業績獎金辦法第4.1.3.4條規定，以去年同期實際業績為標準計算，非被告所稱以前一月份為計算標準。關於業績獎金中「交辦事項」、「報表」、「缺失事項」部分，並未另規定計算標準，被告僅以系爭業績獎金辦法第3.3條抽象概括之權責規定逕認前開3項應由業務主管評定，應有違誤，系爭業績獎金辦法未特別指出計算標準，即應回歸該辦法第4.1.4條規定計算。

(三)新品獎金係依據系爭業績獎金辦法第4.1.6.2條規定，非以被告提出之產品研發管理程序所規範之「新產品」為據，原告任職期間有向訴外人即被告公司業務部經理傅琮盛反映新品獎金發放事宜，傅琮盛最後以50,000元計算原告新品獎金，並要求須由傅琮盛、北區經理及原告3人均分，故原告取得之新品獎金即包含在113年1月份薪資之業務獎金26,000元（其中9,520元為業務獎金，其餘為新品獎金）中，倘原告

01 不符領取新品獎金資格，被告何須給付前開新品獎金，且原
02 告於任職期間確有填寫數張產品開發單，後經原告向被告反
03 映應依系爭業績獎金辦法規定計算發放獎金後，被告旋於11
04 3年1月25日制訂新業務部業績獎金管理辦法（下稱新業績獎
05 金辦法），以取代系爭業績獎金辦法，並於同年月00日生
06 效，而斯時原告尚任職於被告，新業績獎金辦法實已實質變
07 更原告之勞動條件。又新業績獎金辦法並未經原告簽署同
08 意，能否拘束原告並非無疑，故原告仍以系爭業績獎金辦法
09 計算相關業績獎金，倘依原告實際負責之中南區業務通路、
10 KA業務通路分別計算，佐以112年7月至12月份業績表（MT
11 D）計算，被告至少應給付業績獎金273,105元予原告。為
12 此，爰依系爭業績獎金辦法規定提起訴訟等語。

13 (四)並聲明：被告應給付原告如附表一「合計」欄所示之金額，
14 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
15 算之利息。

16 二、被告則以：

17 (一)原告自112年3月21日起任職於被告公司行銷業務處業務部並
18 擔任業務，負責中南區業務、KA業務，嗣經被告通知考核通
19 過試用期新人任用標準，兩造遂於同年6月9日簽訂不定期勞
20 動契約書，約定原告自同年月1日起為正式員工，本薪每月3
21 4,000元，於次月10日以匯款方式發薪。被告為提升業務部
22 開發銷售動力，訂有系爭業績獎金辦法，作為發放「業績獎
23 金」、「新品開發獎金」、「新客戶開發獎金」等計算標準
24 與依據，而原告於同年6月1日起成為正式員工後，即有適用
25 111年7月28日修訂之系爭業績獎金辦法，被告亦依前開辦法
26 分別於原告112年10月、113年1月之薪資計算業績獎金，再
27 分別於112年11月5日、113年2月5日給付9,801元、9,520元
28 予原告，直至113年2月29日，原告係因任職期間工作績效不
29 符公司要求，而遭被告以業務考量依勞動基準法（下稱勞基
30 法）第11條第5款規定，於同年3月10日終止僱傭關係，故原
31 告宣稱係因反映系爭業績獎金辦法而被迫離職，與事實相

悖。

(二)依系爭業績獎金辦法第4.1.5條第(a)項規定，及第5.1、5.2條對應之業績獎金計算表、業績獎金總表所示，業績獎金採每3個月為一期，即每季結算1次，非原告主張按月計算，「計算」係針對單月業績的小計，「結算」係對3個月的業績進行最終合併總和，並根據此3個月整體表現發放業績獎金，原告於113年3月15日面試時，傅琮盛已明確告知業績獎金係以每季結算，原告同意並於同年月21日到職簽署勞動契約書，後被告於每季發放業績獎金前，訴外人即被告公司業務部副課長陳淑玲將業績獎金計算表、業績獎金總表交由原告自行評分時，均有重申業績獎金根據3個月進行結算，嗣原告分別於112年11月10日、113年2月7日實際領取112年第3季、第4季業務獎金9,801元、26,000元，其均未就計算方式或金額提出質疑或異議，可知原告已明確知悉，而原告僅以業務部月會會議紀錄之內容，逕認被告採每個月計算業績獎金，顯有誤解。業務人員業績獎金發放條件、基準、計算方式詳如附表六所示，又附表六中所謂「負責區域之業績達成率」，依系爭業績獎金辦法第4.1.3.4條規定，係以「去年同期」實際業績為標準計算，非原告主張「前一月份」為標準，即業務人員負責區域於該期之實際業績占去年同期實際業績之百分比。至「交辦事項」、「報表」、「缺失事項」之達成率，依系爭業績獎金辦法第3.3條規定，應由業務主管負責審查，以100分為標準，視業務人員每季所得分數百分比而定，且依系爭業績獎金辦法第4.1.2條、第4.1.4條第(b)項規定，已明確指明「交辦事項」、「報表」、「缺失事項」評分比例均為10%。原告於任職期間即112年第1季至113年第1季負責區域之業績達成率及所得領取業績獎金之比率與金額分別詳如附表七、八，從而，原告依系爭業績獎金辦法所得領取之業績獎金合計為19,321元，被告業已給付，則原告以錯誤計算方式主張其得領取之業績獎金為185,346元，實屬無理。

01 (三)依系爭業績獎金辦法第4.1.6.2條、產品研發管理程序（下
02 稱系爭研發管理程序）第2、3.2、4.2條等規定，所謂「新
03 品」或「新產品」係指被告現有相關豆腐乳商品以外之類型
04 產品，須另外投入生產、研發資源方能開發之全新態樣產
05 品，且業務部門開發新品均須依系爭研發管理程序規定進
06 行，原告係於系爭研發管理程序修訂版本完成後到職，且有
07 簽署勞動契約書，自不容原告稱不應參酌系爭研發管理程序
08 進行判斷，「測試樣品」、「新產品」、「新口味」即應視
09 為系爭業績獎金辦法第4.1.6條之新品，若僅係舊產品進行
10 原物料更換或更換包裝、標籤、容器、改變名稱，均不算新
11 品，自不得以名稱改變或增加1字或部分內容而認定為新
12 品。原告任職期間並未有依系爭研發管理程序第5條規定流
13 程提出與新產品開發有關之申請或送簽相關文件，再原告所
14 列如附表四「新品品項/品名」欄所示之品項，均為被告早
15 於原告任職前既存之豆腐乳相關商品（詳如附表五「被告抗
16 辯原告不得領新品開發獎金」欄所示），非原告任職後始經
17 由其開發或銷售至家樂福、全聯等通路，非屬上開規定所稱
18 之新品或新產品，況原告未提出任何證據說明前開品項屬系
19 爭業績獎金辦法所指之新品，顯未善盡舉證責任，故原告任
20 職期間單純協助被告將前開商品銷入既有通路，自無從依系
21 爭業績獎金辦法領取新品開發獎金，其主張得領取新品開發
22 獎金447,389元，亦屬無據。另原告所領113年1月薪資條明
23 確載明為年終獎金18,240元，112年第4季業績獎金明細表記
24 載加發獎金16,480元及原獎金9,520元合計26,000元，可知2
25 6,000元實與原告所稱新品獎金無關。

26 (四)系爭業績獎金辦法更新、廢止與否，皆為被告依營運狀況與
27 市場需求所作出調整，且原告係依據系爭業績獎金辦法請
28 求，非新業績獎金辦法，故新業績獎金辦法制訂與否皆與原
29 告得否請求業績獎金或新品開發獎金無涉。原告未具體列出
30 請求業績獎金之計算式，亦未說明如何算出。被告每月MTD
31 （Month To Date即本月至今）業績表之功能除作為業務部

門在月會調整銷售策略參考外，亦可作為結算季業績獎金時，每月業績來源數據，從而確保業績獎金發放符合實際業績，被告計算原告各該月份之業績數額或MTD業績表，均係以原告所負責之所有區域進行「綜合計算」以計算季業績獎金數額，從未區分區域計算並發放業績獎金等語，資為抗辯。

(五)並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷○000-000頁）：

(一)被告主要係從事罐頭食品、醃漬食品製造、批發事業。

(二)原告原受僱於被告，其擔任之職務、到職日、最後工作日、負責通路均詳如附表一「職務」欄、「到職日」欄、「最後工作日」欄、「負責通路」欄所示。

(三)依被告提出之薪資條及薪資轉帳結果查詢，被告有於112年10月、113年1月分別給付項目為業務獎金9,801元、26,000元予原告，原告均有受領（本院卷○000-000、239頁）。

(四)兩造對下列書證資料形式真正不爭執：

1.系爭業績獎金辦法、新業績獎金辦法。

2.被告112年7至12月、113年2月業務部月會會議紀錄（下稱系爭月會會議紀錄）。

3.112年4月1日至113年2月27日家樂福、全聯銷貨明細表。

4.被告行銷業務處第三、四季業績獎金明細。

5.原告112年5、6、8至12月、113年1月薪資條、交易明細查詢、薪資轉帳結果查詢。

6.兩造簽立之定期、不定期勞動契約書、新人正式任用通知書。

7.113年2月29日員工資遣通知書、員工離職申請書。

8.112年7至12月業績表（MTD）。

9.系爭研發管理程序。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)原告是否符合系爭業績獎金辦法第4.1條規定而得請求業績獎金149,545元之本息？

01 1.按「目的：為提升業務部開發銷售原動力所制定有所遵
02 循」、「範圍：適用於公司所有的商品及新品」、「權責：
03 3.1業務助理/行銷企劃：協助業務行政事務。3.2業務人
04 員：依各業務人員負責之區域及通路所製定。3.3業務主
05 管：監督與審查。3.4財務部：負責審查。」、「4.1.2獎金
06 比例原則：業務之業績70%、交辦事項10%、報表10%、缺
07 失事項（依平日考績）10%」、「4.1.3業績依據標準：4.
08 1.3.1業績達成率90%（含）以上，依比例原則發放獎金，
09 未達90%不予以發放獎金。……4.1.3.4獎金發放標準：以
10 去年實際業績為標準（未稅）。4.1.4（a）業務：每月分配
11 獎金（個人）*各負責區域之業績達成率＝可領之最高總獎
12 金，再依獎金比例原則發放實際獎金……4.1.5結算及發放
13 時間：（a）採當季結算後下個月發放業績獎金。（例1-3月
14 業績獎金，4月結算，5月10日發放）」、「使用表單：5.1
15 3S-E0-06-01-A業績獎金計算表。5.2 3S-E0-06-02-B業績獎
16 金總表。……」此為兩造不爭執之系爭業績獎金辦法第1條
17 至第3條、第4.1.2條、第4.1.4條、第4.1.5條分別訂有明
18 文，並有3S-E0-06-01-A業績獎金計算表、3S-E0-06-02-B業
19 績獎金總表各1份在卷可稽〔兩造不爭執事項(四)、1.，本院
20 卷一279、281頁〕，而原告既為被告所屬業務人員〔兩造不
21 爭執事項(二)〕，其欲請領相關業績獎金，自應依前述系爭業
22 績獎金辦法之相關規定辦理。

23 2.依兩造不爭執之原告、陳淑玲、訴外人即被告公司業務陳詠
24 翔、業務助理洪曉華之2023年行銷業務處第三、四季業績獎
25 金明細內容觀之〔兩造不爭執事項(四)4.〕，可知格式內容與
26 業績獎金計算表（本院卷一279頁）相符，而證人傅琮盛證
27 稱：依業績獎金計算表，可以看到每個月份，例如113年10
28 月至12月跟去年同期做比較，看哪個地方業績有衰退，我會
29 請陳淑玲去計算業績獎金明細，與去年比較到達90%以上就
30 可以領到該季的季獎金，業務人員不用點任何單據，計算好
31 之後會發給每個員工確認，裡面有交辦事項、報表、缺失，

01 由業務人員自己評核，最後再到我手上做主管覆核等語（本
02 院卷二97頁），核與證人陳淑玲證稱：我們都是一季結束之
03 後，隔月我會去拉MTD資料，用3個月去做平均，然後再跟去
04 年同期比較，有達到90%就可以申請，上限為120%。原告
05 服務KA、中南區，所以我會把他所負責的區域全部加起來，
06 3個月資料拉出來平均。這個表格我計算出來之後，我會拿
07 給得申請之人，例如原告，我會交給他，請他先針對自己交
08 辦事項、報表、缺失事項自評，做完自評之後我再請經理、
09 主管覆核，最終結果由傅琮盛的結果為主，我再把傅琮盛的
10 數字填到EXCEL，再計算獎金結果等情節大致相符（本院卷
11 二112頁）。佐以112年第3季獎金為例，該表格確實分別登
12 載111、112年度7月至9月各月之業績金額及業績達成率，並
13 於「7月-9月平均」欄位項下分別予以平均計算，而就其上
14 「獎金計算方式」、「達成率主管評分」等欄位項下之項
15 目，除「業績」欄相對應之「達成率主管評分」之比例係由
16 電腦繕打外，其餘「交辦事項」、「報表」、「缺失事項
17 （依平日考績）」等欄位對應之比例，均係由受評分者即前
18 開4人各自書寫自行評分之比例，最後再由部門主管傅琮盛
19 針對各該自評後之比例予以修改、調整，則被告發放業績獎
20 金，係以員工所填載之業績獎金計算表中之「交辦事項」、
21 「報表」、「缺失事項（依平日考績）」等欄位先自行評
22 分，再由業務主管審查評分並簽核後再行發放等情，堪可認
23 定，是原告主張被告逕自以未符系爭業績獎金辦法之計算方
24 式計算其業績獎金，及業績獎金應由主管評定有所違誤（本
25 院卷一13、230-231頁），要非可取。

- 26 3.原告固主張業績獎金計算分別依系爭業績獎金辦法第4.1.4
27 條獎金計算方式、第4.1.5條結算及發放時間規定：「（a）
28 業務：每月分配獎金（個人）*各負責區域之業績達成率＝
29 可領之最高總獎金，再依獎金比例原則發放實際獎金。
30 ……」，「（a）採當季結算後下個月發放業績獎金。
31 （例：1-3月業績獎金，4月結算，5月10日發放）……」，

確為「每月」計算、「每季」結算，否則獎金計算方式何須記載「每月分配獎金（個人）」，及舉例1月至3月之業績獎金係於4月結算等文字云云（本院卷一25、27、229-230頁），然被告就業績獎金係依系爭業績獎金辦法規定之業績獎金計算表內容作為計算方式，已如前述，則「每月分配獎金（個人）」僅係供作季結算之「參數」，並非原告每月必然獲得之獎金金額，況原告自承已有領取112年第3、4季之業績獎金（本院卷○000-000、194-195、239頁），此有兩造提出且不爭執之112年5、6、8至12月、113年1月薪資條在卷可證〔兩造不爭執事項(四)、5.，本院卷○000-000、193-195頁〕，而證人傅琮盛、陳淑玲均證稱原告未曾向被告反映過業績獎金計算方式有疑義（本院卷二98、113頁），可證被告均係按季結算及發放業績獎金，則被告以符合規定之業績獎金計算表作為計算業績獎金之數額予原告，並無不合，從而原告主張被告以錯誤獎金計算方式，即採3個月平均業績達成率計算，顯係將「每月計算」、「每季結算」混為一談（本院卷一230頁），難認有理。又被告係以每3個月為1期，每季結算1次業績獎金，業經本院認定如前，而兩造均不爭執原告負責通路為中南區業務通路、KA業務通路〔兩造不爭執事項(二)，本院卷一9、164頁〕，則原告身為業務人員，自應負擔起所負責通路之所有業績，倘其僅偏重將業績重心置於好溝通、易鋪路、銷量大之通路，而忽略或不去經營較難推動業績之通路，將造成不同區域之通路業績差距過大，形成業務推行有所偏頗而顯非妥適，故計算原告之每月業績獎金時，自應將其所負責之前開通路一併相加總後，再與其去年同期負責之相同通路做一比較（即如附表七所示之計算方式），較為合理。是認原告不僅以每月計算1次業績獎金，又將中南區業務通路與KA業務通路分開計算之方式（即如附表三所示之計算方式），難認有據。

4.原告復主張依系爭業績獎金辦法第4.1.3.4條獎金發放標準規定，以去年實際業績為標準，故應以系爭月會會議紀錄

（本院卷一33-45頁）上所載之各月MTD整體業績達成率、KA整體達成率作為計算每月之業績獎金（即如附表三所示之計算方式）云云（本院卷○000-000頁），然觀諸系爭會議紀錄中，僅就MTD、YTD於112年6月至113年1月之整體業績達成率、代工整體達成率、KA整體達成率、業通達成率、文化館及零售達成率、外銷達成率等，是否相較去年有所成長或衰退而予以描述之紀錄，並未記載要將以此作為計算核發業績獎金之決議，且系爭業績獎金辦法亦未提及或規範可將系爭會議紀錄作為核發業績獎金之依據，是原告之主張，自非可取。

- 5.原告另主張其既已於112年6月1日通過試用期而成為正式員工，則即自該日起適用系爭業績獎金辦法，被告並應發給該月業績獎金云云（本院卷一230頁），被告則辯稱訴外人即被告公司離職之前員工張菀琴、黃義珍均與原告有相同到職及離職時未做滿3個月（即1季）之情形，故依系爭業績獎金辦法第4.1.1條第（b）項規定：「當月中途離職，未做滿整月份，不予發放業績獎勵」，則其等均不得領取該季業績獎金等語（本院卷二8頁），並提出張菀琴、黃義珍之員工離職申請書、109年行銷業務處第四季、110年行銷業務處第一至三季業績獎金明細、111年行銷業務處第二至四季業績獎金明細在卷可參（本院卷二31-42頁）。查，業績獎金之計算應以每3個月為1期，每季結算1次，業如前述，則原告主張應發放6月即單月之業績獎金，已無足採，又觀諸張菀琴、黃義珍分別於110年8月31日、111年11月10日離職後（本院卷二31、37頁），被告確實未分別發給其等110年8月（即110年7至9月為1季）、111年11月（即111年10至12月為1季）之業績獎金（本院卷二35、42頁），且就黃義珍於111年5月23日到職時，亦未發給其111年5月（即111年4至6月為1季）之業績獎金（本院卷二38頁），而證人傅琮盛、陳淑玲均證稱原告不能領取112年6月份業績獎金，因為他沒有做滿一季。若沒有做滿一季，亦無法請領（本院卷二98、112-

113頁），足見被告對於原告於季中到職（轉正職）或季中離職而未發給當季業績獎金一事，均採取與先前類似案例為相同之處理標準，應無對原告有何差別待遇之處。

6.綜上以觀，被告辯稱業績獎金係依業績獎金計算表作為計算業績獎金之依據，並按季結算及發放等情，應堪採信，而原告亦領有被告以3個月為1期，每季結算1次之2筆業績獎金，則原告於離職後始就雙方業績獎金計算方式再為爭執，要無足取。是原告依系爭業績獎金辦法第4.1條請求被告給付業績獎金149,545元之本息，難認有據。

(二)原告是否符合系爭業績獎金辦法第4.1.6條而得請求新品開發獎金447,389元之本息？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。又民事訴訟法係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實，即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院100年台上字第415號判決要旨參照）。原告主張如附表四「新品品項/品名」欄所示之品項，均為其開發之新品，符合系爭業績獎金辦法第4.1.6.2條規定，被告應給付其新品開發獎金等語（本院卷一11、231頁），惟為被告所否認，並以前詞抗辯。揆諸前開說明，自應由原告就其有新開發如附表四「新品品項/品名」欄所示之品項一節，舉證以實其說。

2.依兩造不爭執之系爭研發管理程序第1條規定：「目的：為使本公司產品開發有完善之規劃及執行，特訂定本管理程序。」、第3.2條規定：「業務單位：市場分析、競品、客戶需求、預計售價及銷售對象之前期情報資料，及後續產品包裝、上市等規劃。」、第4.2條規定：「新產品：企業本身不具有該項類型產品，需開發出另一種全新樣態產品，例如水產加工企業欲切入生產飲料產品，常需新設生產線、新增研發人員等資源。」次依第5.1條流程圖對於新產品開發

01 建立作業流程規定：業務部門（產品開發）係先依據市場、
02 敵情分析或客戶需求等提出新產品需求，再提出產品開發申
03 請單，交由業務經理審核，接著新產品開發會議依據會議記
04 錄表格由各部門提出相關報告（所有部門參加），得出新產
05 品開發會議紀錄後再做可行性評估，若通過可行性則開始進
06 入研發的相關流程等情（本院卷○000-000頁），由上述規
07 定的內容可知，對於新產品的開發要有規劃與執行方式，業
08 務單位需要經過市場調查、研究、分析後，才有辦法提出開
09 發新產品之構想與計畫，最後再提出申請開發新產品之計畫
10 交由公司所有部門開會討論，以做出最終是否需開發新產品
11 進入市場銷售。此亦經證人傅琮盛證稱：我們會依照新產品
12 申請開發的辦法、流程才有辦法去申請新品獎金。系爭業績
13 獎金辦法第4.1.6.2條所謂「新品」與「現有商品豆腐乳相
14 關商品」意思，舉例豆腐乳以外的東西就是新品，例如我做
15 了一個豆腐乳口味的巧克力，我們會開一個新品開發申請
16 單，由研發部試吃、試做，市場可以接受的話就算新品。另
17 「現有商品豆腐乳相關商品」就是代表公司現在有在賣的商
18 品就不算新品，例如只是換一個標籤、不同通路，這樣不算
19 新品。以品名規格而言，例如甜酒豆腐乳（甜中）與甜酒豆
20 腐乳（品甜中），其實內容及產品都是一樣的，我們當初是
21 做豆腐乳起家的，「品」就代表三塊豆腐的意思，因為我們
22 有分傳統系列、元氣系列、品系列，但是內容全部都是豆腐
23 乳，成份、內容都沒有創新，全聯、家樂福採購要求不同的
24 標籤。是否新品還會看產品開發單，要經過品管及研發試吃
25 檢驗後，產品沒有問題才能上市。原告任職期間，沒有申請
26 過新品開發獎金及內容。（本院卷二99-100頁）。參以證人
27 傅琮盛所提出豆腐乳系列相關DM（本院卷○000-000頁），
28 確實有成份大致相同，僅包裝不同之豆腐乳（分成傳統系
29 列、元氣系列及品系列）、蔭冬瓜、豆豉系列，佐以原告所
30 主張如附表四「新品品項/品名」欄所示之產品，元氣鳳梨
31 豆腐乳早於110年7月13日、胡麻豆乳醬早於111年7月30日、

01 梅子豆腐乳（品梅中）、甜酒豆腐乳（品甜中）早於109年1
02 月8日、甜辣豆乳醬（138）早於112年2月26日、麻油辣腐乳
03 （品麻油辣中）早於109年1月8日、黑金豆豉（品豆豉
04 小）、蔭豆瓜(品蔭冬瓜)早於109年1月3日、蔭鳳梨109年1
05 月8日、肉肉豆乳醬(肉肉醬)早於109年1月6日、高粱酒豆腐
06 乳(品高粱小)早於109年1月20日，被告即有分別銷貨或申請
07 產品開發（本院卷○000-000頁；卷二11-17頁），並經證人
08 傅琮盛、陳淑玲分別證述明確（本院卷○000-000、114-118
09 頁），均在原告於112年3月21日到職前即有之產品，難認原
10 告主張前揭產品係新品為可採。是原告僅提出112年4月1日
11 至113年2月27日之家福股份銷貨明細表（依客戶）、全聯實
12 業銷貨明細表（依客戶）（本院卷一47-121頁），與前開系
13 爭研發管理程序所規定之內容、定義與流程均不相符，自無
14 法作為請求被告給付新品開發獎金之依據。

15 3.原告雖主張係依系爭業績獎金辦法第4.1.6.2條：「新品指
16 現有商品豆腐乳相關商品不在範圍內,新品譬如：沾醬、4kg
17 積層袋麻油辣腐乳或新開發等相關商品，計算範圍含現有經
18 銷商銷售出到消費者端皆可計算」之規定，作為請求新品開
19 發獎金之依據云云（本院卷一231頁），然此條文應係指將
20 新開發之產品推銷至通路並銷售出，即可列入計算新品開發
21 獎金，而此前提應係有「新產品」之產生，若非新產品自與
22 該條規定內容不相符合，又所謂新產品即須依上開所述依系
23 爭研發管理程序規定之流程辦理，而原告僅提出與是否係新
24 開發之產品無相關之銷貨明細表，為本院所不採，業經認定
25 如前，再原告雖自陳：領到之26,000元扣除業績獎金9,520
26 元（26,000元－9,520元＝16,480元）後，其餘金額應屬於
27 新品開發獎金，我們有新品申請單，之後研發部就會把這項
28 產品製作出來，另在業務部客人從未買過的也叫做新品，例
29 如有填過單子的有胡麻、梅子、肉肉、高粱酒豆腐乳，另在
30 括號中有寫到「品」系列是我們專為家樂福開發出來的新
31 品，「品」是為了要區別跟原產品不同，所謂品就是新品的

意思，且我當初在應聘時只說我是業務部，我仔細看業務辦法，也沒有告訴我說研發出來的東西才叫新品等語（本院卷○000-000頁），然未見原告有提出何資料證明16,480元確為新品開發獎金，及任何新品申請單以實其說，以舉證證明其確有開發出如附表四「新品品項/品名」欄所示之品項，亦難認原告主張該等產品為新品等情係屬實在。

4.綜合上情，足見無任何證據顯示如附表四、五「新品品項/品名」欄所示之品項係由原告所新開發出之產品，是認原告確實無法證明其確有開發出如附表四、五「新品品項/品名」欄所示之品項之事實，從而原告主張被告應給付如附表四「合計（C+D）」列所示金額447,389元之本息，尚屬無據，無足憑採。

五、綜上所述，原告所舉之證據皆不足以證明其有向被告請求業績獎金及新品開發獎金之權利，從而原告依系爭業績獎金辦法第4.1條、第4.1.6條等規定，請求判命如其聲明第1項所述之事項，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
以下附表金額均為新臺幣(元)，小數點以下均四捨五入

附表一：原告起訴主張之項目及金額 卷頁碼：本院卷一7-13頁										
職務	到職日 (年月日)	最後工作日 (年月日)	工作時間	負責通路	約定薪資及給付方式	業績獎金 (A)	被告已給付 業績獎金	小計 (C=A-B)	新品開發獎金 (D)	合計 (E)

(續上頁)

01

						(B)				
業務人員	112.3.21	113.3.10	上午8時至下午5時	中南區業務通路 (臺灣中南部地區性經銷商) KA業務通路 (直營或連鎖大型量販店)	底薪32,520元+其他獎金 翌月以匯款方式給付前月薪資	185,346元	35,801元	149,545元	447,389元	596,934元

02

附表二 卷頁碼：本院卷一8、25-31頁					
編號	獎金種類	獎金項目	發放條件	計算標準	計算方式
1	業績獎金	業績	被告業績達成去年實際90%(含)以上	業績達成100%者，以9,000元為標準，再依實際達成比率計算，上限為120%(最低8,100元，最高10,800元)	每月分配標準(個人)×各負責區域業績達成率×70%
2	業績獎金	交辦事項			每月分配標準(個人)×各負責區域業績達成率×10%
3	業績獎金	報表			
4	業績獎金	缺失事項 (依平日考績)			
5	開發獎金	新品	成功開發現有商品以外之新商品	第一個月：以該新品銷售金額計算3% 第二個月以後：依據新品獎金開發銷售參考表(年度)計算	
6	開發獎金	新客戶	成功與現有客戶簽約並鋪貨	依據新客戶獎金開發(不含新品)第一個月舉列參考表-獎勵金3%、新客戶獎金開發年度舉列參考表-獎勵金1%	

03

附表三：依原證3 卷頁碼：本院卷一9-11頁				
年月	整體業務業績達成率 (A)	整體業務業績獎金 (B=A×9,000元)	KA業務業績達成率 (C)	KA業務業績獎金 (D=C×9,000元)
112/6	114.04%	10,264元	118.17%	10,635元
112/7	125.56% (上限120%)	10,800元	73.44% 未達標	0元
112/8	178.28% (上限120%)	10,800元	133.39% (上限120%)	10,800元
112/9	104.28%	9,385元	120.24% (上限120%)	10,800元
112/10	120.55% (上限120%)	10,800元	100.37%	9,033元
112/11	115.63%	10,407元	96.06%	8,645元
112/12	120.00%	10,800元	120.00%	10,800元
113/1	90.86%	8,177元	64.28% 未達標	0元
113/2	120.00%	10,800元	120.00%	10,800元
113/3	120.00%	10,800元	120.00%	10,800元
小計		103,033元		82,313元
合計 (B+D)	185,346元			

04

附表四：依原證4、原證5 卷頁碼：本院卷一11-13頁					
鋪貨地點	新品品項/品名	第1個月(期間)	銷售業績 (A)	3%獎金 (B=A×3%)	第2個月銷售期間及業績與獎金
家樂福	元氣鳳梨豆腐乳(元鳳中)-OT	112.8.1~112.8.31	275,269元	8,258元	自112.5.29起至113.2.22止，業績為6,760,089元。左列品項均為原告開發及導入，依據新品獎金開發銷售參考表(年

(續上頁)

01

家樂福	胡麻豆乳醬(138)	112.10.5~112.11.4	145,039元	4,351元	度)計算(本院卷一29頁),銷售金額級距為5,000,000元以上,被告應給付250,000元。
家樂福	梅子豆腐乳(品梅中)	112.6.6~112.7.5	303,140元	9,094元	
家樂福	甜酒豆腐乳(品甜中)	112.6.6~112.7.5	312,750元	9,383元	
家樂福	甜辣豆乳醬(138)	112.10.5~112.11.4	145,039元	4,351元	
家樂福	麻油辣腐乳(品麻油辣中)	112.6.6~112.7.5	246,240元	7,387元	
家樂福	黑金豆豉(品豆豉小)	112.6.6~112.7.5	215,339元	6,460元	
家樂福	蔴豆瓜(品蔴冬瓜)	112.6.6~112.7.5	290,778元	8,723元	
家樂福	蔴鳳梨	112.5.29~112.6.28	325,525元	9,766元	
全聯	肉肉豆乳醬(肉肉醬)	112.10.25~112.11.24	85,470元	2,564元	自112.4.25起至113.2.27止,業績為3,806,671元。左列品項均為原告開發及導入,依據新品獎金開發銷售參考表(年度)計算(本院卷一29頁),銷售金額級距為3,500,000元至4,000,000元,被告應給付122,500元。
全聯	高粱酒豆腐乳(品高粱小)	112.8.25~112.9.24	151,723元	4,552元	
小計(C)				74,889元	—
小計(D)				—	372,500元
合計(C+D)					447,389元

02

附表五：依被證1、2、16、21-24 卷頁碼：本院卷○000-000頁；卷二5-7頁		
鋪貨地點	新品品項/品名	被告抗辯原告不得領新品開發獎金
家樂福	元氣鳳梨豆腐乳(元鳳中)-OT	前於107年10月29日即有提出產品開發申請單,銷售時點於110年7月13日,早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一259頁;卷二5-6頁,被證16(本院卷一293頁),被證21(本院卷二11頁)〕。
家樂福	胡麻豆乳醬(138)	前於111年7月30日即有提出產品開發申請單,早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一259頁,被證16(本院卷一295頁)〕。
家樂福	梅子豆腐乳(品梅中)	銷售時點於103年5月7日,早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一260頁;卷二5-6頁,被證16(本院卷一297頁),被證22(本院卷二13頁)〕。
家樂福	甜酒豆腐乳(品甜中)	銷售時點於103年5月7日,早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一260頁;卷二5-6頁,被證16(本院卷一297頁),被證22(本院卷二13頁)〕。
家樂福	甜辣豆乳醬(138)	前於112年2月26日即有提出產品開發申請單,早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一260頁,被證16(本院卷一299頁)〕。
家樂福	麻油辣腐乳(品麻油辣中)	銷售時點於103年5月7日,早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間

(續上頁)

01

		〔本院卷○000-000頁；卷二6頁，被證16(本院卷一297頁)，被證22(本院卷二13頁)〕。
家樂福	黑金豆豉(品豆豉小)	銷售時點於103年5月7日，早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一261頁；卷二6頁，被證16(本院卷一301頁)，被證22(本院卷二13頁)〕。
家樂福	蔭豆瓜(品蔭冬瓜)	銷售時點於103年5月9日，早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一261頁；卷二7頁，被證16(本院卷一301頁)，被證23(本院卷二15頁)〕。
家樂福	蔭鳳梨	銷售時點分別於103年5月9日、109年1月8日，早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一261頁；卷二7頁，被證16(本院卷一297頁)，被證23(本院卷二15頁)〕。
全聯	肉肉豆乳醬(肉肉醬)	前於106年3月間即有提出產品開發申請單，銷售時點於109年1月6日，早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一261頁；卷二7頁，被證16(本院卷一303頁)，被證24(本院卷二17頁)〕。
全聯	高粱酒豆腐乳(品高粱小)	銷售時點於109年1月20日，早於原告入職(112年3月21日)及轉為正式員工(112年6月8日)之時間〔本院卷一261頁，被證16(本院卷一305頁)〕。

02

附表六：依系爭業績獎金辦法第4.1.2、4.1.3、4.1.4條等規定 卷頁碼：本院卷○000-000頁				
項目	發放條件	發放基準	占比	計算方式
業績	負責區域之業績達成率達90%以上	負責區域之業績達成率達100%為9,000元	70%	發放基準×負責區域之業績達成率×占比70%=業績項目獎金
交辦事項	負責區域之業績達成率達90%以上	負責區域之業績達成率達100%為9,000元	10%	發放基準×交辦事項達成率×占比10%=交辦事項項目獎金
報表	負責區域之業績達成率達90%以上	負責區域之業績達成率達100%為9,000元	10%	發放基準×報表達成率×占比10%=報表項目獎金
缺失事項	負責區域之業績達成率達90%以上	負責區域之業績達成率達100%為9,000元	10%	發放基準×缺失事項達成率×占比10%=缺失事項項目獎金
業績項目獎金+交辦事項項目獎金+報表項目獎金+缺失事項項目獎金=業務人員每季得領取之業績獎金				

03

附表七：依被證6、被證7 卷頁碼：本院卷○000-000、169-170頁									
112年第3季負責區域之業績達成率									
年月	原告負責區域該期實際業績			小計	原告負責區域去年同期實際業績			小計	原告負責區域之業績達成率(%)
	中區業績(A)	南區業績(B)	KA業績(C)	(D=A+B+C)	中區業績(E)	南區業績(F)	KA業績(G)	(H=E+F+G)	(I=D÷H)
112/7	805,799元	2,065,019元	1,847,985元	4,718,803元	1,265,685元	1,931,286元	2,274,334元	5,471,305元	86.25%
112/8	1,780,793元	3,215,841元	3,356,383元	8,353,017元	1,193,812元	2,275,852元	2,372,884元	5,842,548元	142.97%
112/9	1,427,310元	2,917,886元	2,782,140元	7,127,336元	830,992元	2,795,294元	2,472,167元	6,098,453元	116.87%
112/7~9合計				20,199,156元				17,412,306元	116.01%

(續上頁)

01

112年第4季負責區域之業績達成率									
年月	原告負責區域該期實際業績			小計	原告負責區域去年同期實際業績			小計	原告負責區域之業績達成率(%)
	中區業績(A)	南區業績(B)	KA業績(C)	(D=A+B+C)	中區業績(E)	南區業績(F)	KA業績(G)	(H=E+F+G)	(I=D÷H)
112/10	2,104,066元	3,004,738元	2,566,962元	7,675,766元	1,373,581元	3,569,887元	2,179,910元	7,123,378元	107.75%
112/11	1,362,963元	3,829,367元	2,481,274元	7,673,604元	1,877,750元	3,141,781元	2,373,554元	7,393,085元	103.79%
112/12	2,021,262元	3,601,001元	3,688,157元	9,310,420元	1,906,062元	3,514,630元	2,257,478元	7,678,170元	121.26%
112/10~12合計				24,659,790元				22,194,633元	111.11%

02

附表八：依附表七、被證14、被證17、被證26-27 卷頁碼：本院卷○000-000、316-319頁；卷二8頁				
112年第1季領取之業績獎金				
年月	發放條件	發放基準	占比	計算方式
112/1～3	0元，原告尚非正式員工，無系爭業績獎金辦法之適用。			
112年第2季領取之業績獎金				
年月	發放條件	發放基準	占比	計算方式
112/4～6	0元，原告自112年6月1日始成為正式員工，依系爭業績獎金辦法第4.1.1條第(b)項規定，不予發放。未做滿3個月。			
112年第3季領取之業績獎金(112/7～9)				
項目	發放條件	發放基準	占比	計算方式
業績	負責區域之業績達成率達116.01%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達116.01%，以9,000元	70%	發放基準9,000元×負責區域之業績達成率116.01%×占比70%＝業績項目獎金7,308元
交辦事項	負責區域之業績達成率達116.01%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達116.01%，以9,000元	10%	發放基準9,000元×交辦事項達成率95%×占比10%＝交辦事項項目獎金855元
報表	負責區域之業績達成率達116.01%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達116.01%，以9,000元	10%	發放基準9,000元×報表達成率90%×占比10%＝報表項目獎金810元
缺失事項	負責區域之業績達成率達116.01%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達116.01%，以9,000元	10%	發放基準9,000元×缺失事項達成率92%×占比10%＝缺失事項項目獎金828元
業績項目獎金7,308元＋交辦事項項目獎金855元＋報表項目獎金810元＋缺失事項項目獎金828元＝業務人員每季得領取之業績獎金9,801元				
112年第4季領取之業績獎金(112/10～12)				
項目	發放條件	發放基準	占比	計算方式
業績	負責區域之業績達成率達111.11%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達111.11%，以9,000元	70%	發放基準9,000元×負責區域之業績達成率111.11%×占比70%＝業績項目獎金7,000元
交辦事項	負責區域之業績達成率達111.11%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達111.11%，以9,000元	10%	發放基準9,000元×交辦事項達成率95%×占比10%＝交辦事項項目獎金855元
報表	負責區域之業績達成率達111.11%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達111.11%，以9,000元	10%	發放基準9,000元×報表達成率95%×占比10%＝報表項目獎金855元
缺失事項	負責區域之業績達成率達111.11%，符合發放條件	負責區域之業績達成率達111.11%，以9,000元	10%	發放基準9,000元×缺失事項達成率90%×占比10%＝缺失事項項目獎金810元
業績項目獎金7,000元＋交辦事項項目獎金855元＋報表項目獎金855元＋缺失事項項目獎金810元＝業務人員每季得領取之業績獎金9,520元				
113年第1季領取之業績獎金				
項目	發放條件	發放基準	占比	計算方式
113/1～3	0元，原告於113年3月10日離職，依系爭業績獎金辦法第4.1.1條第(b)項規定，不予發放。未做滿3個月。			
任職期間 業績獎金 合計	0元＋0元＋9,801元＋9,520元＋0元＝19,321元			