

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第105號

原告 張能瑞  
被告 羅章益

訴訟代理人 彭以樂律師

上列當事人間請求給付違約金等事件，本院於民國113年10月28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、原告起訴主張：原告聘用被告為理髮師，在其所經營之「克迷思髮型設計」店從事理髮工作，兩造於民國110年9月1日簽訂工作契約書（下稱系爭契約），有效期間自同日起至113年9月1日止。詎被告已於113年2月8日離開，依系爭契約第3條約定，若被告提前解除合約，需將原告傳授必須之技術及能力等培訓費共計新臺幣（下同）500,000元一次性繳付予原告。另原告發現被告離開後竟擅至其他髮型工作室展示技術，將原告所交付之技術外傳，依系爭契約第6條約定，應支付原告違約金500,000元。爰依系爭契約第3、6條約定提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告1,000,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付5%法定遲延利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告見被告任職期間工作態度積極、表現良好，故與被告談及由原告提供培訓資源，使被告之髮型設計技術更加精進，條件係被告須在職3年而簽立系爭契約。嗣因被告工時過長，致被告無法兼顧家庭，且被告之配偶於112年間健康每況愈下而進出醫療機構20餘次，被告均陪伴在側而無法到班，多次無法配合原告之約定工時，故被告於113年1月28日向原告自請離職，經原告同意後，兩造遂約定最後工

01 作日為同年2月8日而合意終止勞動契約。惟系爭契約應屬民  
02 法第247條之1附合契約，其中第3條後段之約定應屬民法第2  
03 47條之1第2款加重被告責任而顯失公平，故該部分約定無  
04 效。縱認無顯失公平，惟兩造係合意終止勞動契約，依契約  
05 體系解釋方法，被告應無原告所指系爭契約第3條後段約定  
06 之適用，縱仍有適用，原告仍應就已支付500,000元之培訓  
07 費用負舉證之責。至系爭契約第6條則為離職後競業禁止約  
08 定，惟原告並無另給被告合理補償，故此條款依勞動基準法  
09 （下稱勞基法）第9條之1第3項規定應屬無效，此外，被告  
10 否認有將被告技術及商業機密外傳，原告應就被告確實有違  
11 反系爭契約第6條之行為及原告因此所受損害負舉證之責等  
12 語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

13 三、兩造不爭執事項（本院卷87-88頁）：

14 (一)自110年3月18日起，由原告聘用被告擔任理髮師，兩造於同  
15 年9月1日簽訂系爭契約，約定被告在「克迷思髮型設計」店  
16 從事理髮工作，最後工作日為113年2月8日。

17 (二)被告曾因原告未給付報酬等，對原告提起訴訟，經本院以11  
18 3年度勞簡字第32號請求給付工資等事件受理後，嗣於113年  
19 9月23日兩造成立訴訟上和解。

20 (三)被告曾經參與原告所安排光俐落男士沙龍西屯店理髮師邱建  
21 棠之教育講座2堂，費用7,800元係由原告支付。

22 (四)兩造對下列文件形式真正不爭執：

23 1.兩造間通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷11、55-61頁）。

24 2.系爭契約（本院卷15頁）。

25 3.另案被告請求給付工資等事件之民事起訴狀（本院卷19、21  
26 頁）。

27 4.光俐落男士沙龍西屯店理髮師邱建棠男士理髮系統課程廣告  
28 （本院卷51、53頁）。

29 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

30 (一)兩造法律關係並非僱傭：

31 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；

01 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按請求履行債務之  
02 訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由  
03 原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實  
04 後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任  
05 分擔之原則（最高法院43年台上字第377號民事判決先例意  
06 旨同此見解）。再按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一  
07 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他  
08 方給付報酬之契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即  
09 明。勞動契約當事人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，  
10 即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受  
11 懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟  
12 上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他  
13 人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用  
14 人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵  
15 （最高法院111年度台上字第1054號民事判決意旨參照）。  
16 被告主張與原告間有僱傭關係存在，惟為原告否認（本院卷  
17 89頁），而兩造是否具僱傭關係，涉及勞動法令對被告主張  
18 之勞工身分具有相關保障，例如系爭契約第6條有無勞基法  
19 第9條之1離職後競業禁止相關適用，系爭契約第3條是否屬  
20 於勞基法第15條之1最低服務年限之約定等，依舉證責任分  
21 配原則，被告就其與原告間存在僱傭關係此一有利於己之事  
22 實，自應負舉證責任。經查：

23 2.被告陳稱：我上班時間是下午4時至凌晨1時，原告僅要求上  
24 班打卡，下班之後我會傳今天的營業額給老闆娘，沒有說傳  
25 完才能下班，依如附表所示內容來計算每月薪資，原告有表  
26 明不會為我投保勞健保，客人可以直接找我剪髮，我會自備  
27 剪刀、梳子等。若我要請假，以口頭或傳通訊軟體LINE訊息  
28 跟原告講，基本都會同意，與店內理髮師無分工狀況等語  
29 （本院卷89-90頁），可見原告對被告上班時間及勤缺實際  
30 上並未嚴格管考，被告得自行決定下班時間，如欲請假得以  
31 口頭向原告為之即可，亦未見有須經原告審核始得准假之情

01 形，有一定程度之自由，且不用接受原告對其表現進行考  
02 核、獎懲，堪認被告係以完成客人髮型設計為目的，原告對  
03 於被告並無實質控制力，且被告亦無接受懲戒或制裁之義  
04 務。故兩造間關係不具有勞動契約之人格上從屬性。再依如  
05 附表所示內容觀之，足認兩造間並無每月固定薪資之約定，  
06 被告得否領取報酬，端視其是否完成美髮項目、件數及人數  
07 而定，被告應得之酬勞亦依如附表所示之計算式結算，被告  
08 得否領取業績酬勞端視其是否完成美髮工作而定，被告應得  
09 之數額亦依其承作客人美髮項目金額結算之，並由原告逐筆  
10 核發，益證兩造間計算報酬方式採業績制，依上述報酬計算  
11 方式觀之，如被告可創造更多業績，抽成比例及所獲取之報  
12 酬數額亦愈高，將為自己增加更多報酬，此與一般勞工係領  
13 取固定薪資，加計各項獎金津貼，再依年資及考績評等而調  
14 整之計薪方式有所不同，可見被告係自行承擔營業風險，再  
15 被告陳稱：被告自備剪刀、梳子等工具服務客人等語（本院  
16 卷90頁），可見美髮工作係被告自行準備提供勞務之工具，  
17 並以自己之專業自行決定美髮服務內容及方法，核與一般員  
18 工由雇主提供工具、材料，由雇主決定施作方法之情形不  
19 同，是被告與原告間不具有經濟上之從屬性。參以美髮業務  
20 性質本得自行獨立完成，並非居於分工合作之狀態，被告復  
21 未提出原告就其如何執行美髮工作有制定相關工作規則，兩  
22 造間契約關係亦難認具有勞動契約之組織上從屬性之特徵。

23 3. 綜上，被告下班無需強制打卡，沒有固定底薪，報酬依如附  
24 表所示計算方式核算，是被告若未有如附表所示業績，即無  
25 報酬，須自行負擔業務風險，乃為自己之營業而勞動。至被  
26 告固主張須上班打卡、每月休6天等（本院卷89-90頁），然  
27 原告提供工作場地供理髮師服務客戶，被告得自由決定是否  
28 到場提供美髮服務賺取報酬，上班打卡及排休僅係原告為了解  
29 工作場地使用狀況以利提供美髮服務予客戶，且被告縱未  
30 打上班卡亦未見其舉證原告有何相關懲處制度。從而，原告  
31 雖有上開到班排休制度，惟僅係基於維持對客人美髮服務品

01 質而為，並非對於被告應完成之工作內容為積極之指揮監  
02 督，無從單憑被告前揭所述而為有利於被告之認定。準此，  
03 兩造間尚難認具人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之  
04 特徵，其等應非僱傭關係。

05 (二)系爭契約第3條後段、第6條約定，並非無效：

06 1.按民法第247條之1規定：「依照當事人一方預定用於同類契  
07 約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失  
08 公平者，該部分約定無效：……二、加重他方當事人之責任  
09 者。……」又民法增訂第247條之1規定，係鑑於我國國情及  
10 工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無  
11 磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約  
12 自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他方當事人  
13 利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契約」之意  
14 義，及各款約定，按其情形顯失公平時，其約定為無效。是  
15 該條第2款「加重他方當事人之責任者」，係指一方預定之  
16 該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當  
17 之，而所稱「按其情形顯失公平者」，則指依契約本質所生  
18 之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之  
19 情形而言（最高法院103年度台上字第1503號判決意旨參  
20 照）。

21 2.被告抗辯：系爭契約第3條後段有民法第247條之1第2款規定  
22 情形，且顯失公平，應屬無效；至於系爭契約第6條為離職  
23 後競業禁止約定，惟原告並未給予被告合理補償，依勞基法  
24 第9條之1第3項規定，亦應屬無效等語（本院卷67、72  
25 頁）。經查：

26 (1)參諸系爭契約全文內容，由原告預先以電腦打字擬定，並列  
27 印契約條款後，提供予被告簽訂，被告需填載處僅有系爭契  
28 約當事人欄及乙方（即被告，下同）之簽名欄，此有系爭契  
29 約在卷可憑（本院卷15頁），原告亦陳稱：這是我自己繕打  
30 的，我跟所有的理髮師簽約都用這一張等語（本院卷88  
31 頁）。職是，系爭契約應屬原告預定用於同類契約之條款，

01 而訂定之附合契約。

02 (2)系爭契約第3條約定部分：

03 依系爭契約第3條約定：「甲方（即原告，下同）依據簽約  
04 人的工作性質，在店內傳授成長過程必須的技術及能力，培  
05 訓費共計新台幣伍拾萬元整。#若乙方提前解除合約，需將  
06 培訓費一次性繳付予甲方」（本院卷15頁）。可見系爭契約  
07 第3條後段約定應返還培訓費，乃係原告為培訓被告所投入  
08 之成本與支出之費用，被告因此獲取、增長相關美髮知識，  
09 並提升專業技能，若被告無違約情事，原告本可期待其完全  
10 履行契約義務，則於被告違約時，原告為培訓被告所投入相  
11 關人事成本將無法充分運用、反映於美髮市場而獲利，則原  
12 告請求其返還在職期間之培訓費，並無使其拋棄權利或限制  
13 其行使權利，亦無加重其契約責任，蓋被告依系爭契約第1  
14 條約定「乙方同意按甲方安排，在廢物理髮廳……從事理髮  
15 工作」（本院卷15頁），本負有忠實履行勞務之給付義務，  
16 不得違反原告利益，該約定亦無顯失公平情形，自非屬無  
17 效。

18 (3)系爭契約第6條約定部分：

19 按人民之生存權、工作權及財產權，應予保障，憲法第15條  
20 定有明文。而競業禁止約款，乃事業單位為保護其商業機  
21 密、營業利益或維持其競爭優勢，要求特定人與其約定於在  
22 職期間或離職後之一定期間、區域內，不得受僱或經營與其  
23 相同或類似之業務工作。基於契約自由原則，此項約款倘具  
24 必要性，且所限制之範圍未逾越合理程度而非過當，當事人  
25 即應受該約定之拘束（最高法院103年度台上字第1984號判  
26 決意旨參照）。又勞基法第9條之1規定，規範雇主與勞工為  
27 離職後競業禁止之約定，應符合第9條之1第1項第1至4款之  
28 要件，競業禁止之約定，始為有效。此競業禁止條款之約定  
29 及其效力之判斷，本不限於僱傭關係，具勞務性質之委任關  
30 係，仍得將該規定作為法理判斷系爭競業禁止條款之效力  
31 及有無必要性。經查：

01 ①被告與原告簽約合作，接受原告之教育訓練，從事在原告所  
02 經營之「克迷思髮型設計」店從事理髮工作〔兩造不爭執事  
03 項(一)〕，而被告已習得此行業之相關技能，若於系爭契約終  
04 止後，即以相同之模式與原告競爭，對原告依憑該技術在美  
05 髮市場獲利之情形甚為不利，原告自有依競業禁止特約保護  
06 之利益存在。

07 ②系爭契約第6條約定，係以原告店址2公里營業範圍內，並非  
08 過廣，與憲法保障人民工作權之精神並不相違，尚難認已逾  
09 合理範疇。惟系爭契約第6條經明示被告於解約後3年內，不  
10 得從事同一行業及將原告技術和商業機密外傳。以被告任職  
11 期間擔任美髮師業務工作，應可習得原告理髮技術並得接觸  
12 客戶資料及與之聯繫，因美髮行業重視理髮技術及客戶來源  
13 之穩固，故原告專業技術及客戶資料屬其特殊資訊，具有商  
14 業上利益，且為防止員工於離職後將該等資訊外露影響雇主  
15 市場競爭力，可認原告有受競業禁止約款保護之正當利益。  
16 惟系爭契約第6條約定解約3年內之禁制時間，已逾越上開法  
17 律規定最長不得逾2年之年限，有加重被告之責任期間，影  
18 響其後續找尋新工作以獲取工資收入，而有重大之不利益。  
19 復參以系爭契約並無任何因競業禁止約款，而給予被告補償  
20 金之約定，而原告亦陳稱就此部分並未約定合理補償（本院  
21 卷91頁），原告亦未於被告離職後就此提供任何補償金，自  
22 與上開勞基法第9條之1規範意旨不符。另系爭契約約定被告  
23 所從事者僅為一般理髮工作，卻約定長達3年競業禁止期  
24 間，尤顯限制被告行使工作權利及對於被告有重大不利益之  
25 處，而有顯失公平之處。是以，系爭契約第6條約定違反勞  
26 基法第9條之1第1項規定，依同條第3項規定，其約定已屬無  
27 效。

28 3.綜前，系爭契約第3條後段關於返還培訓費用部分，並無民  
29 法第247條之1第2款規定之無效情形，被告上開所辯要無足  
30 採。至於系爭契約第6條競業禁止之約定已違反勞基法第9條  
31 之1第1項規定，其約定已屬無效，被告復抗辯依民法第247

01 條之1規定，上開競業禁止條款亦屬無效，自屬有據。

02 (三)原告依系爭契約第3條後段約定，請求被告給付500,000元本  
03 息，是否有理？

04 1.按基於私法自治及契約自由原則，當事人得自行決定契約之  
05 種類及內容，其契約類型不以有名契約為限。而契約之定性  
06 及法規適用之選擇，乃對於契約本身之性質在法律上之評  
07 價，屬於法院之職責，自不受當事人法律意見之拘束。又委  
08 任與承攬固皆以提供勞務給付為手段，惟委任係受任人基於  
09 一定之目的，為委任人處理事務，重視彼此之信賴關係，且  
10 得就受任人之權限為約定，受任人應依委任人之指示處理委  
11 任事務，並報告委任事務進行之狀況（民法第528條、第532  
12 條、第535條、第540條規定參照），並不以有報酬約定及一  
13 定結果為必要，契約標的重在「事務處理」；而承攬則係承  
14 攬人為獲取報酬，為定作人完成一定之工作，較不重視彼此  
15 之信賴關係，承攬人提供勞務具有獨立性，不受定作人之指  
16 揮監督，原則上得使第三人代為之，且以有一定結果為必  
17 要，契約標的重在「工作完成」。苟當事人所訂立之契約，  
18 係由承攬、委任之構成分子混合而成，各具有一定分量，且  
19 各該成分之特徵不易截然分解、辨識，而當事人復未約定法  
20 律之適用時，其既同時兼有「事務處理」與「工作完成」之  
21 特質，不應再將之視為純粹之委任或承攬，而應歸入非典型  
22 契約之混合契約，成為一種法律所未規定之無名勞務契約，  
23 以利於法律適用，俾符合當事人之利益狀態及契約目的。且  
24 委任為最典型及一般性之勞務契約，為便於釐定有名勞務契  
25 約以外同性質契約所應適用之規範，使當事人間之權利義務  
26 關係有所依循，民法第529條乃規定：「關於勞務給付之契  
27 約，不屬於法律所定其他契約之種類者，適用關於委任之規  
28 定」。故具委任與承攬兩種勞務性質之混合契約，而其成分  
29 特徵不易截然分解、辨識時，其整體性質既屬於勞務契約之  
30 一種，自應依上開條文規定，適用關於委任規定，使當事人  
31 間之權利義務關係得以確立（最高法院109年度台上字第215

01 號、111年度台上字第1120號判決意旨參照)。

02 2.查，依系爭契約第1條、第7條約定：兩造約定被告同意原告  
03 安排其在「克迷思髮型設計」店從事理髮工作，如被告在職  
04 期間工作表現優秀，可在原告新開的店優先入股60%，以便  
05 更好地共同管理公司發展等（本院卷15頁），是依系爭契約  
06 之約定內容，被告係配合從事美髮相關事務及管理店內事  
07 務，並非侷限在完成特定美髮之工作，可見系爭契約之標的  
08 包括「完成一定之工作」及「處理一定之事務」，即兼含有  
09 承攬及委任之構成分子，且各具有一定之分量，然其彼此間  
10 之成分特徵不易截然分解及辨識，且整體性屬勞務契約之一  
11 種，依上開說明，自應適用關於委任之規定，作為判斷兩造  
12 間權利義務關係之依據。

13 3.另被告自陳係因工時過長致無法兼顧家庭，及配偶抱病而需  
14 陪伴在側而無法到班，遂於113年1月28日向原告自請離職  
15 （本院卷66-67頁），可見被告無法工作至系爭契約約定終  
16 期之113年9月1日，屬提前終止系爭契約，依系爭契約第3條  
17 後段約定，原告請求被告給付培訓費，自屬有理。

18 4.按民法第549條規定：「當事人之任何一方，得隨時終止委  
19 任契約。當事人之一方，於不利於他方之時期終止契約者，  
20 應負損害賠償責任。但因非可歸責於該當事人之事由，致不  
21 得不終止契約者，不在此限。」是委任契約之當事人雖得依  
22 民法第549條第1項隨時終止委任契約，但如終止係於不利於  
23 他方之時期終止契約，應填補他方所受損害及所失利益。

24 查，兩造簽立系爭契約後，原告曾安排光俐落男士沙龍西屯  
25 店理髮師邱建棠之教育講座2堂，費用7,800元由原告支付一  
26 情，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，然原告迄未提  
27 出其餘培訓課程費用相關事證，僅陳稱：我有跟老師簽約，  
28 簽約資料我沒有提供給法院，老師直接來店裡上課，我們都  
29 有拍照，但是沒有簽到，也沒有做統計表統計被告上了哪些  
30 課等語（本院卷91頁），可知原告為被告支付之培訓費用是  
31 否確實為500,000元，已有可疑。審酌兩造簽立系爭契約

01 後，被告於113年1月1日至同年2月9日短短1個月餘，獲利可  
02 達133,310元，此為原告所主張在卷（本院卷47頁），並提  
03 出兩造不爭執之通訊軟體LINE對話紀錄附卷可查（本院卷5  
04 7、94-95頁），應可推認自110年9月1日起至113年2月8日被  
05 告最後工作日止，長達2年餘之時間，依如附表所示計算抽  
06 成金額，應已逾原告前開為栽培被告所支出之費用。原告復  
07 未就被告係於不利原告之時期終止系爭契約，究竟致原告受  
08 有何等損害乙節，舉證以實其說。是原告主張依系爭契約第  
09 3條後段約定，請求被告給付其在系爭契約期間為栽培被告  
10 所支出之上開費用500,000元，核屬無據。

11 (四)原告依系爭契約第6條約定，請求被告給付500,000元本息，  
12 是否有理？

13 1.系爭契約第6條亦已因限制競業期間過長，逾越合理保護必  
14 要範圍，原告復未提供合理之代償措施，因而顯失公平情  
15 事，違反強制規範，該競業禁止之約款無效，既如上述，則  
16 原告依系爭契約第6條約定，請求違約損害賠償，已屬無  
17 據，合先敘明。

18 2.系爭契約第6條係約定：若雙方提前解約，3年內不得在「克  
19 迷思髮型設計」店2公里範圍內從事同一行業及將該店技術  
20 和商業機密外傳（本院卷15頁），原告主張被告違反該約定  
21 一情，固提出手機翻拍照片為證，惟經本院勘驗結果為：共  
22 5張照片，第一張為客人頭部上方由戴黑色手套之人疑似塗  
23 抹藥劑在頭髮上，文字註明「這個男人太愛美，兩個禮拜剪  
24 一次（流淚笑臉圖示）」。第二張為不知名理髮店店內營業  
25 之情形，畫面中大約有7人，其中有一男一女站立著，疑為  
26 理髮師。第三張為一個戴口罩的男子在接受他人拍照，照片  
27 文字註明「很認真的在拍攝」、「客人：根本形象照」、  
28 「我們有打燈」。第四張為前面3張照片傳送給他人之訊  
29 息，另外傳送「這是同事傳給我的」、「這是你吧」，對方  
30 回訊息說「好的謝謝」。第五張照片為本院卷55頁最上方  
31 「這是我的沒有錯，就像我所說的，店家確認我的技

術……」之截圖（本院卷91-92頁），僅得證明被告與美髮同業在業務上有所接觸互動，無法證明被告有何在「克迷思髮型設計」店2公里範圍內從事同一行業，以及有何將該店技術和商業機密外傳之行為，況就被告前揭行為有無造成原告損失或不良影響，原告僅泛稱：店內其他同仁也會出現相關類似被告之行為，我還沒有對其他人請求賠償，因為才剛發生云云（本院卷93頁），而未舉相關事證以實其說，尚難據為有利於原告之認定。

3. 綜上，原告依系爭契約第6條約定，請求被告給付500,000元本息，難認有據。

五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其因被告提前終止合約而受有相關損害，且系爭契約第6條約定為無效，從而原告依系爭契約第3條後段、第6條約定，請求判令如聲明所述之事項，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

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 11 月 26 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 11 月 26 日  
附表：（本院卷21頁）

美髮項目	元/每件（新臺幣）	每件×人數
剪髮	700	X

(續上頁)

01

染髮	依長度另計	Y1
燙髮	依長度另計	Y2
頭皮護理	依長度另計	Y3
綜合項目	依長度另計	Y4
每月薪資計算	$[(X + Y1 + Y2 + Y3 + Y4) - (X + Y1 + Y2 + Y3 + Y4) \times 10\%] \times 50\% + \text{其他補助或獎金}$	