

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第143號

原告 黃保臻
訴訟代理人 陳彥嘉律師
被告 岨昇實業有限公司

法定代理人 任欣元

被告 立欣環保工程有限公司

法定代理人 鄭德賢

共同

訴訟代理人 陳盈君律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年1月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告岨昇實業有限公司或被告立欣環保工程有限公司應給付原告新臺幣503,422元，及自民國113年9月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告連帶負擔百分之20，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告岨昇實業有限公司或被告立欣環保工程有限公司如以新臺幣503,422元為原告預供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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項但書第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規

01 定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求
02 為：一、被告岷昇實業有限公司、立欣環保工程有限公司（下
03 合稱被告，如有特別區分者則各以岷昇公司、立欣公司稱
04 之）應連帶給付原告新臺幣（下同）1,485,181元（含業務
05 獎金計1,379,181元、年終獎金106,000元），暨自起訴狀繕
06 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。二、
07 如受有利判決，願供擔保，請准宣告假執行（本院卷9
08 頁）。嗣原告之聲明迭經變更，最後於民國113年12月27日
09 以民事更正聲明暨準備三狀變更訴之聲明第1項為：岷昇公
10 司、立欣公司各應給付原告2,612,316元（含業務獎金計2,5
11 06,316元、年終獎金106,000元），其中1,485,181元，自起
12 訴狀繕本送達翌日起；其餘1,127,165元，自民事更正聲明
13 暨準備三狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率
14 5%計算之利息。如任一被告為給付，其餘被告於給付範圍
15 內免給付責任（本院卷213頁），經核原告所為訴之變更，
16 核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，
17 應予准許。

18 貳、實體事項：

19 一、原告主張：

20 (一)原告自108年1月15日起任職於立欣公司，而訴外人即立欣公
21 司法定代理人鄭德賢與訴外人即岷昇公司法定代理人任欣元
22 為配偶關係，且被告之工商登記亦設於同址，故被告間確具
23 有實體上同一性關係。因訴外人國瑞汽車股份有限公司（下
24 稱國瑞汽車公司）係訴外人日本TOYOTA汽車公司在臺灣所設
25 立之汽車製造商，而原告與國瑞汽車公司中壢廠人員本有熟
26 識人脈關係，約於108年6月間成功將被告導入國瑞汽車公司
27 中壢廠之汽車生產體系內，使被告得就汽車製造過程中有關
28 「提供廠內相關設備及耗材等」項目營利，而相關服務則由
29 原告負責。

30 (二)原告於任職立欣公司時，因被告基於帳務、稅務上考量而與
31 其於110年3月上旬協商「備忘錄」（下稱系爭備忘錄）並約

01 定如下：原告自110年3月1日起任職於岨昇公司，薪資由原
02 立欣公司給付之43,000元調升至53,000元，後續薪資及業務
03 所需費用由岨昇公司全額支付；岨昇公司客戶國瑞汽車公司
04 由原告負責所有專案，營業內容、營利計算及業務獎金計算
05 方式，採行該專案之收入，扣除進貨、管銷、業務用車、稅
06 捐、營運一切支出後之盈餘30%作為原告之業務獎金（下稱
07 國瑞專案）。然兩造雖有前開約定，惟原告薪資及勞健保實
08 際仍由立欣公司給付與投保，且同時併受立欣公司指揮監
09 督，原告一切工作內容，亦與鄭德賢討論並向立欣公司回
10 報。後原告與鄭德賢、任欣元協議以113年3月1日為其最後
11 工作日，惟原告仍須繼續為被告向國瑞汽車公司提供服務，
12 並同時將相關服務內容回報予鄭德賢、任欣元，且原告尚有
13 出席國瑞汽車公司之相關會議紀錄及回報工作資料，故原告
14 至少仍得請求113年3至4月份之依系爭備忘錄計算方式之業
15 務獎金。詎被告遲未給付自110年3月至113年4月之業務獎金
16 合計1,379,181元。又被告每年度均有發給以1個月計算之年
17 終獎金予員工，且任欣元曾於112年1月18日以通訊軟體LINE
18 向原告承諾會發給年終獎金，然原告任職期間之111、112年
19 度，被告均未給付該獎金，故請求各1個月年終獎金53,000
20 元，共計106,000元。另對於岨昇公司曾分別於110年5月12
21 日、110年8月9日、110年12月10日給付原告業務獎金一事，
22 詳如附表一「原告之主張」欄所示之內容。

23 (三)依國瑞汽車公司下單予岨昇公司金額計18,726,998元，及岨
24 昇公司提出自110年3月起至113年4月止之營業人銷售額與稅
25 額申報書(401)(下稱系爭401申報書)，岨昇公司對原告
26 均以每月人事成本35,000元、每月管理費用8,000元計算，
27 再依系爭401申報書之「進項金額」為9,354,096元，銷項總
28 額為28,335,440元，遠大於前開下單金額，依國瑞汽車公司
29 銷售比例約占岨昇公司66%推計，岨昇公司就系爭備忘錄所
30 占進項成本應為6,173,703元(計算式：9,354,096元×6
31 6%)，故被告應給付原告業務獎金2,506,316元〔計算式：

01 18,726,998元－6,173,703元－（每月35,000元人事成本×38
02 個月）－（每月管理費用8,000元×38個月）＝10,919,295
03 元；10,919,295元×系爭備忘錄30％＝3,275,789元－（3,27
04 5,789元×10％稅捐）－原告已分別領取之業務獎金212,191
05 元－229,703元〕。

06 (四)另立欣公司辯稱曾給付予原告各7,114元、139,474元、104,
07 704元，此期間均在系爭備忘錄於000年0月0日生效之前，故
08 此部分之給付，與系爭備忘錄之約定無涉。

09 (五)為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段、
10 系爭備忘錄等法律關係提起本件訴訟。並聲明：如上開變更
11 後之聲明所示。

12 二、被告則以：

13 (一)立欣公司：

14 1.原告於108年1月15日起任職於立欣公司，兩造約定自108年1
15 月起至110年3月止之月薪為43,000元，自110年4月起至原告
16 離職日止，約定月薪為53,000元，原告任職期間應負責業務
17 開發工作，惟實質上僅服務唯一客戶即國瑞汽車公司，而自
18 110年10月起，國瑞汽車公司之訂單已接連發生虧損情形，
19 原告亦未為立欣公司開發更多業務來源，故兩造合意於113
20 年2月29日終止僱傭關係，並於同年3月7日將原告勞健保予
21 以退保。

22 2.被告間並無對原告以契約明示承諾互負連帶給付責任，亦無
23 法律明文規定依公司法成立之有限公司，僅因法定代理人間
24 有配偶關係即應負擔連帶給付薪資之義務，即謂被告應對其
25 負擔連帶給付義務，顯屬無稽。立欣公司曾分別於原告任職
26 期間之108年12月9日、109年6月8日、110年2月9日給付其激
27 勵性質之業務獎金各7,114元、139,474元、104,704元，係
28 為激勵員工士氣，提升經營效率所提供之獎勵性質，依臺灣
29 高等法院109年度勞上字第16號判決，尚須衡酌公司營運盈
30 虧情況，不具有「勞務對價性」要件，況立欣公司於原告任
31 職期間「僅發出3次」，是該獎金性質因不具有「給與經常

01 性」，則非屬工資之一部，故原告請求立欣公司給付業務獎
02 金1,379,181元，應無理由。況原告亦尚未舉證說明該金額
03 如何計算得出，又原告自承於113年3月1日為最後工作日，
04 則原告既於該日起即非立欣公司員工，故立欣公司即無支付
05 113年3月至4月業務獎金之義務。

06 3.系爭備忘錄係由原告與岨昇公司之約定，並由岨昇公司對原
07 告之承諾內容，立欣公司並未簽署，故對立欣公司應不生效
08 力，原告不得主張應以系爭備忘錄內容拘束立欣公司，且細
09 繹系爭備忘錄第1條第2項之約定：原告自110年3月1日起任
10 職於岨昇公司，薪資及業務所需費用由岨昇公司全額支付，
11 惟原告自始係受僱於立欣公司，從未受僱於岨昇公司，不僅
12 勞健保從未移轉，薪資自始至原告離職時止，均由立欣公司
13 支付，故系爭備忘錄之約定與事實不符。

14 4.立欣公司從未與原告契約中明訂保障年薪若干個月，更從未
15 承諾保證發放年終獎金，則依勞基法施行細則第10條第2款
16 規定，及最高法院相關實務見解，認年終獎金非工資，而係
17 立欣公司慰勞員工辛苦工作而給付的偶發性給與，具恩惠
18 性、勉勵性質之獎金，公司可自行決定是否發給，縱立欣公
19 司未發放111、112年度之年終獎金予原告，其亦無此請求權
20 向立欣公司要求支付等語，資為抗辯。並聲明：(1)原告之訴
21 駁回。(2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 (二)岨昇公司：

23 1.原告自始即任職於立欣公司負責業務開發工作，其並非岨昇
24 公司之勞工，兩造間不僅未曾簽署勞動契約，岨昇公司更未
25 曾為原告投保勞健保，原告任職於立欣公司期間，實質上僅
26 服務唯一客戶國瑞汽車公司，因國瑞汽車公司業務訂單調整
27 考量，兩造曾於113年3月初簽署系爭備忘錄，擬將國瑞汽車
28 公司業務改由岨昇公司負責，故兩造乃於系爭備忘錄第1條
29 第2項約定：原告自110年3月1日起任職於岨昇公司，薪資及
30 業務所需費用由岨昇公司全額支付，惟原告自始係受僱於立
31 欣公司，從未受僱於岨昇公司，不僅勞健保從未移轉，薪資

01 自始至原告離職時止，均由立欣公司支付，故系爭備忘錄之
02 約定與事實不符。依系爭備忘錄第2條約定內容可知，在法
03 律關係上，因岨昇公司對原告不具有工作時間、地點、方式
04 之指揮或管制約束性，且其毋需遵守岨昇公司之服務紀律，
05 原告提供之契約義務悉依其業務成果計酬，需由其自行負擔
06 業務風險，原告未納入岨昇公司事業單位組織體系，毋須透
07 過岨昇公司同僚分工而可獨立完成業務工作，故不具備勞動
08 契約人格上、經濟上、組織上之從屬性，則雙方非勞動關
09 係，原告所領之業務獎金應屬注重工作完成之承攬契約成功
10 報酬。

11 2. 岨昇公司曾分別於110年5月12日、110年8月9日、110年12月
12 10日給付其業務獎金各368,634元、212,191元、229,703
13 元，惟自110年10月開始國瑞汽車公司業務已明顯虧損，故
14 根本無法依系爭備忘錄第2條約定之計算方式核發業務獎金
15 予原告。被告間並無對原告以契約明示承諾互負連帶給付責
16 任，亦無法律明文規定依公司法成立之有限公司，僅因法定
17 代理人間有配偶關係即應負擔連帶給付薪資之義務，而謂被
18 告應對其負擔連帶給付義務，顯屬無稽。原告非岨昇公司之
19 勞工，其無從基於勞動契約關係請求岨昇公司支付業務獎
20 金，岨昇公司雖曾於110年5月12日、110年8月9日、110年12
21 月10日發出3次業務獎金，惟該3筆獎金係基於兩造簽署之系
22 爭備忘錄所發出之承攬報酬，非屬工資，況原告亦尚未舉證
23 說明該金額如何計算得出。

24 3. 原告自始任職於立欣公司，岨昇公司從未與原告成立勞動關
25 係，其自無從依勞動契約要求岨昇公司支付年終獎金，更遑
26 論岨昇公司未於勞動契約中明訂保障年薪若干個月，亦未承
27 諾保證發放年終獎金，則依勞基法施行細則第10條第2款規
28 定，及最高法院相關實務見解，認年終獎金非工資，而係立
29 欣公司慰勞員工辛苦工作而給付的偶發性給與，具恩惠性、
30 勉勵性質之獎金，公司可自行決定是否發給，縱原告係岨昇
31 公司勞工，岨昇公司未發放111、112年度之年終獎金予原

01 告，其亦無此請求權向岨昇公司要求支付。

02 4.依系爭401申報書所示，僅得以反映本期「營業額」（即收
03 入）及「支出發票可以扣抵營業稅」（支出），至於「發票
04 不可以扣抵營業稅」、酬勞員工之貨物及勞務、員工薪資、
05 勞健保費、公司管銷、辦公室租金、國家稅金等，均不在系
06 爭401申報書內而得以真實呈現岨昇公司實際營收，況系爭4
07 01申報書係岨昇公司「全部客戶」之收入情況，非僅有國瑞
08 汽車公司單一客戶，無法以系爭401申報書之期間逕為推論
09 國瑞汽車公司之營收情況，甚至據以計算30%岨昇公司應依
10 約定支付原告業務獎金。依財政部國稅局公布之112年稅務
11 行業標準分類暨同業利潤標準查詢系統第9次修訂（112年至
12 116年適用）（下稱同業利潤標準），岨昇公司淨利率7%，
13 再以30%計算應依約定支付原告之業務獎金為264,215元，
14 則原告請求被告支付高達1,379,181元，顯非合理。另就原
15 告於110年10月起至113年12月止服務國瑞汽車公司期間，所
16 有訂單日期、金額、開立之發票編號等說明如附表二所示等
17 語，資為抗辯。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利之判
18 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項（本院卷250-252頁）：

20 (一)原告自108年1月15日起至110年3月止，自立欣公司處受領每
21 月工資為43,000元，又自110年4月起，原告每月工資為53,0
22 00元。另原告於前開工作期間之工資及勞健保，均由立欣公
23 司支付與投保勞保，退保日期為113年3月7日。

24 (二)兩造曾協議蓋有岨昇公司大小章之系爭備忘錄內容。

25 (三)原告與立欣公司、岨昇公司均未有簽署書面勞動契約。

26 (四)原告曾於110年8月9日收受岨昇公司支付110年3至5月之212,
27 191元業務獎金。

28 (五)原告曾於110年12月10日收受形式上由立欣公司支付110年6
29 至9月之229,703元業務獎金。

30 (六)立欣公司曾於109、110年分別給付原告年終獎金43,000元、
31 53,000元。

01 (七)原告曾於113年5月24日以台北古亭郵局存證號碼000498號存
02 證信函，向炬昇公司請求給付110年3月起算之業務獎金1,33
03 7,333元、111、112年度年終獎金106,000元、113年度3至4
04 月薪資暨業務所需費用132,000元，共計1,575,333元，炬昇
05 公司於同年月29日收受該存證信函。

06 (八)炬昇公司曾於113年6月7日以中和民富街郵局存證號碼00005
07 0號存證信函，向原告表示兩造非僱傭關係而無義務給付業
08 務獎金、年終獎金、薪資暨業務所需費用，原告並於同年月
09 11日收受該存證信函。

10 (九)兩造對下列書證資料形式真正不爭執：

- 11 1.原告個人投退保資料。
- 12 2.立欣公司112年10月至113年2月之薪資明細單。
- 13 3.原告自108年1月至113年2月工作期間由立欣公司支付薪資、
14 業務激勵獎金、年終獎金之明細。
- 15 4.原告與鄭德賢之通訊軟體LINE對話紀錄（本院卷75-79、117
16 -118頁）。
- 17 5.原告與任欣元之通訊軟體LINE對話紀錄、112年7至12月訂單
18 及成本分析Excel電子檔（本院卷109-115頁）。
- 19 6.原告通訊軟體LINE工作群組對話紀錄（本院卷119-121
20 頁）。
- 21 7.分別印有原告名字，抬頭分別為立欣公司、炬昇公司之名
22 片。
- 23 8.系爭401申報書（本院卷165-183頁）。
- 24 9.同業利潤標準。

25 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

26 (一)原告依系爭備忘錄第2條第1項請求之對象為何人？

- 27 1.按勞工之「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之
28 型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管
29 理、資金運用、營運方針、人事管理等項，如為「原雇主」
30 法人所操控，二法人間之構成關係具有「實體同一性」者，
31 則該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體

01 觀察，綜合判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之
02 適用（最高法院98年度台上字第652號、109年度台上字第69
03 0號判決同此意旨）。

04 2.查，系爭備忘錄記載略以：「職員黃保臻先生與立欣環保工
05 程有限公司及岨昇實業有限公司共同協議，協議內容如下：

06 一、薪資分配：1.黃保臻先生自民國108年01月11日起任職立
07 欣環保工程有限公司至民國110年02月28止（按漏載「日」
08 字），薪資由立欣環保全額支付……2.自民國110年03月01
09 日起任職岨昇實業有限公司，薪資及業務所需所有費用由岨
10 昇實業全額支付……」（本院卷21頁），而有關係爭備忘錄
11 簽立之過程，立欣公司法定代理人鄭德賢陳稱：原告一開始
12 到立欣公司任職，當時立欣公司要求職稱為工程師，但原告
13 不是學環境工程，原告說他要去負責導入國瑞汽車公司的業
14 務，因為我有兩家公司，我不可能用立欣公司名義去導入，
15 所以後來用岨昇公司名義去導入，我不知道原告能幫公司獲
16 利多少，因為除了要有買賣之外，還要有技術，既然國瑞汽
17 車公司係原告導入，我就同意給毛利1成當作業務獎金，這
18 是當初有協商過的，後來原告認為這樣的利潤與他付出不成
19 比例，而立欣公司也給他很多無償的資源等語（本院卷127
20 頁），可明原告原在立欣公司任職，嗣為能順利以岨昇公司
21 名義接洽國瑞汽車公司業務，兩造遂約定原告改以由岨昇公
22 司聘僱，以利對國瑞汽車公司之業務推展及履行。

23 3.另依系爭備忘錄之末僅蓋有「岨昇實業有限公司」、「任欣
24 元」之大小章（本院卷21頁），可知鄭德賢掌有岨昇公司之
25 營運方針及人事決定權，並得以逕行與原告為前揭約定。參
26 以被告之法定代理人為夫妻，為被告所自承（本院卷63、85
27 頁），而立欣公司分別於109年11月4日、113年8月14日、岨
28 昇公司分別於105年3月22日、113年8月21日前後之設立登記
29 地址相同或為上下樓層（本院卷15、17、31、33頁），而原
30 告任職期間之工資及勞健保均由立欣公司支付與投保一情，
31 為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，復觀諸任欣元於11

01 2年1月18日與原告間通訊軟體LINE對話紀錄略以：「保臻，
02 今年的年終獎金與鄭總討論過，您的部分……結算後一次發
03 放，沒有與其他同仁一起1.5個月……」等語〔兩造不爭執
04 事項(九)、5.〕，可徵被告之營運、人事管理暨薪資給付、財
05 務運用等項，均係由同一雇主所操控，是縱使被告各有不同
06 法人格，此法人格已形骸化而無自主權，則依前開說明，岷
07 昇公司及立欣公司應具有實體同一性自明。

08 4.被告固辯稱原告自始均受僱於立欣公司，從未受僱於岷昇公
09 司，且勞健保從未移轉，薪資亦自始至原告離職時止，均由
10 立欣公司支付云云（本院卷65、83-84頁），岷昇公司另辯
11 以原告與其並無具備勞動契約從屬性，則雙方非勞動契約云
12 云（本院卷84頁），然因原告非環工背景，經岷昇公司考量
13 透過原告接洽國瑞汽車公司業務，遂以岷昇公司名義僱用原
14 告以利業務推展等節，業據鄭德賢陳述如前，而原告確實以
15 被告公司名義執行職務一情，有兩造不爭執之分別印有原告
16 名字，抬頭分別為立欣公司、岷昇公司之名片可證〔兩造不
17 爭執事項(九)、7.〕，佐以原告於108年1月15日至113年3月7
18 日期間之勞保均投保在立欣公司（本院卷30頁），曾於110
19 年12月10日收受立欣公司支付110年6至9月之229,703元業務
20 獎金，並自108年1月至113年2月工作期間仍由立欣公司支付
21 薪資、業務激勵獎金、年終獎金之明細〔兩造不爭執事項
22 (五)、(九)、3.〕綜合觀之，可徵系爭備忘錄第1條第1項雖載明
23 原告任職於立欣公司至110年2月28日止，然仍由立欣公司提
24 供原告勞務對價及履行雇主投保勞保之義務，同時岷昇公司
25 於系爭備忘錄前言即載明「職員黃保臻」，並於系爭備忘錄
26 第1條第2項、第2條載明自同年3月1日起僱用原告處理國瑞
27 專案，並給予薪資及業務所需費用，亦蘊含原告與岷昇公司
28 間具有人格及經濟上從屬性，原告業務獎金尚須考量岷昇公
29 司進貨、管銷及營運等其他部門所需一切支出等，可見原告
30 已被納入岷昇公司組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態
31 而具組織上從屬性。綜合兩造前揭事證相互以察，被告於實

01 質上均為鄭德賢所經營之同一經濟體，由鄭德賢依業務特性
02 及需求而運用各該公司名義對外經營事業，堪認原告同時受
03 僱於被告，至為灼然。是岨昇公司辯稱從未與原告成立勞動
04 契約，誠無足取。

05 (二)原告依系爭備忘錄第2條請求被告給付業務獎金2,506,316元
06 本息，是否有據？

07 1.依系爭備忘錄第2條所載：「二、岨昇客戶國瑞汽車公司由黃
08 保臻先生負責所有專案，其營業內容、營利計算及業務獎金
09 計算方式說明如下：1.以整年度計算方式並將所有公司進
10 貨、公司管銷、業務用車輛（岨昇公司提供）、應繳稅捐、
11 公司營運所需一切支出…等後盈餘的30%作為黃保臻先生之
12 業務獎金。2.獎金發放時間：每年一月、五月、九月底」
13 （本院卷21頁），可見原告與岨昇公司就國瑞汽車公司之業
14 務獎金內容，係以整年度計算，並扣除相關成本後，以盈餘
15 30%為計算方式。有關原告請求期間之國瑞專案訂單金額，
16 詳如附表三「訂貨金額」欄所示，然就原告請求期間國瑞專
17 案盈餘計算方式，原告主張：參岨昇公司系爭401申報書
18 「進項金額」為9,354,096元，然參系爭401申報書銷項總額
19 為28,335,440元，遠大於岨昇公司下單金額18,726,998元，
20 依國瑞汽車公司銷售占比約66%推計，國瑞專案所占進項成
21 本為6,173,703元（9,354,096元×66%），另扣除每月人事
22 成本、管理開銷、10%稅捐、原告已領業務獎金後，被告應
23 補行給付原告業務獎金2,506,316元等語（本院卷165-183、
24 207、214-215頁）；被告則辯以：依110年度至112年度損益
25 及稅額計算表，岨昇公司淨利率分別為5.89%、5.84%及5.
26 19%，顯然低於同業利潤率標準「淨利率7%」，又岨昇公
27 司非僅服務國瑞汽車公司，則前揭報表無法反映岨昇公司服
28 務國瑞汽車公司所有交易之實際成本，且自110年10月起已
29 連年虧損，毛利扣除人事成本、辦公室開銷、辦公室租借費
30 及應納稅額（獎金10%）後，應為61,667元等語（本院卷6
31 1、85、220-221頁），可見兩造就業務獎金之計算方式有不

01 同意見，審酌原告所參考被告之系爭401申報書中，尚有涉
02 及是否不得扣抵營業稅之進項，未必能如實反映國瑞專案之
03 盈餘與成本，而被告所提國瑞專案之訂單及成本分析表，其
04 所整理110年10月至113年2月之訂單金額，與國瑞汽車公司
05 提供之訂單總金額（本院卷197頁）有所出入，且係被告單
06 方繪製而無相關憑證佐證，是否屬實，已有可疑，故本院認
07 以岷昇公司110年度至112年度損益及稅額計算表中（本院卷
08 224、226、230頁），國瑞專案於原告請求期間，國瑞汽車
09 公司各期訂單占岷昇公司各該年度營業收入淨額之約略比
10 例，再以此比例推算國瑞專案各期營業成本後，二者間之差
11 額即可判斷國瑞專案之盈餘數，計算詳如附表三「合計」欄
12 所示，即原告此期間可得請求之金額為945,316元（3,151,0
13 52元×30%，元以下四捨五入），扣除兩造不爭執而被告已
14 給付業務獎金212,191元、229,703元後〔兩造不爭執事項
15 四、五，本院卷215頁〕，原告尚得請求被告給付503,422元
16 （945,316元－212,191元－229,703元）。

17 2.被告固辯稱立欣公司並未簽署系爭備忘錄，對立欣公司不生
18 效力，況立欣公司與岷昇公司間，並無對原告以契約明示承
19 諾互負連帶給付責任，亦無法律明文規定依公司法成立之有
20 限公司，僅因法定代理人為配偶即應負連帶給付薪資義務等
21 語（本院卷63、65、84-85頁），然被告具有實體同一性而
22 共同僱用原告等情，業經本院認定如前，則被告對於原告所
23 請求業務獎金之給付目的均相同，應共同分攤而各負有全部
24 給付責任，是立欣公司此部分所辯，難認可採。

25 3.被告另辯稱業務獎金須參酌立欣公司之營運績效，且原告任
26 職立欣公司期間，立欣公司僅核發3次，不具勞務對價性及
27 給與經常性，故業務獎金非屬工資之一部，僅係兩造間依系
28 爭備忘錄約定之承攬報酬云云（本院卷63、65、85頁），惟
29 兩造間屬僱傭關係，業經本院論述如前，岷昇公司辯稱業務
30 獎金屬承攬報酬已非可採。再兩造就業務獎金約定每年1
31 月、5月、9月底均受領此部分給付，此觀岷昇公司所提獎金

01 匯款表、業務簡表即明（本院卷233、235頁）；又被告發放
02 業務獎金之標準，係以原告取得國瑞汽車公司訂單之業績，
03 以整年度計算方式並扣除相關成本後，固定以盈餘30%分別
04 結算，可見業務獎金係按年進行工作內容評價以為給付標
05 準，其按月給付非偶一為之，與原告日常提供勞務給付有高度
06 關連性，應屬工資。是被告辯稱原告所請求之業務獎金非
07 屬工資云云，顯非有理。至立欣公司所舉臺灣高等法院109
08 年度勞上字第16號判決，主張業務獎金非屬工資而為獎勵性
09 給與云云（本院卷65頁），惟該判決所涉之事實，為勞工依
10 績效獎金發放準則領取之績效獎金乃別於依實際業務量核發
11 薪酬之計算方式，係依各利潤單位業務特性決定利潤方式，
12 參酌業績指標、個人績效及工作目標達成狀況等因素發給，
13 利潤提撥比率由薪酬委員會審議，再由單位最高主管參酌業
14 績指標、個人績效及工作目標達成狀況等因素裁量決定個人
15 績效獎金，具不確定性、變動性，與勞工出勤、工時狀況及
16 其職務內容等勞力提供並無直接關係，與本件兩造係依原告
17 處理國瑞專案實際業務量，再依固定之盈餘比例核發業務獎
18 金，無須再審酌業績指標、原告個人績效、工作目標達成狀
19 況等情形即可發給，核與本件具體個案事實不同，尚無從比
20 附援引而遽為有利於被告之認定。

21 4. 炬昇公司又辯稱自110年10月份開始，國瑞汽車公司之業務
22 已明顯虧損，依系爭備忘錄之計算方式，根本無從核發業務
23 獎金予原告云云（本院卷84頁），惟查，依炬昇公司所提出
24 之訂單及成本分析表（本院卷220頁），國瑞汽車公司於110
25 年10月至111年1月之訂單金額及毛利固分別為1,044,430
26 元、101,829元，惟111年2月起至113年2月，訂單金額最高
27 為4,642,904元，毛利最高為920,574元，未見炬昇公司所稱
28 有何虧損致無法核發業務獎金之情，是炬昇公司此部分所
29 辯，要無可取。

30 5. 立欣公司再辯稱：原告自113年3月1日起即非立欣公司員
31 工，立欣公司更無支付同年3月至4月之業務獎金義務云云

01 (本院卷63頁)。然查：證人即國瑞汽車公司採購人員施玲
02 婉證稱：我從111年開始擔任採購，原告係以岨昇公司與我
03 們接洽，我只擔任111年採購，當時有新的栢池藥劑需要每
04 個月向岨昇公司下訂單添購，數量一直維持，因為藥劑會影
05 響國瑞汽車公司的塗裝工程，我實際與原告對應的時間到11
06 2年，後續由國瑞汽車公司採購人員吳旭富接我的位置，我
07 印象中在我沒有接手後，岨昇公司與國瑞汽車公司仍有繼續
08 往來等語（本院卷253-255頁）；證人吳旭富證稱：當時原
09 告以岨昇公司與我們接洽，印象中在113年3、4月都還是與
10 原告聯絡，應該還是有向岨昇公司下訂單，因為還有例行性
11 的業務，跟岨昇公司聯絡的窗口都是原告，我有聽原告口頭
12 上說2月離職，但我知道這件事是2月之後，原告離職後，原
13 告對國瑞汽車公司的塗裝栢池藥劑添加及廢水處理工程相關
14 設備，3、4月都還有做藥劑投藥，還是需要岨昇公司繼續加
15 藥，我只知道原告於113年4月底之前，岨昇公司有繼續向國
16 瑞汽車公司加藥，同年3月至4月底這段期間，因為中塗工程
17 要改由別家投藥做試驗，所以請岨昇公司為期3個月不投
18 藥，當時原告代表岨昇公司，我聯絡原告過來開會，我不確
19 定原告是否有跟鄭德賢說明此事，印象中原告有口頭告知鄭
20 德賢有關會議這件事，後續岨昇公司也有配合會議內容等語
21 （本院卷256-257、259-263頁），可明原告以岨昇公司名義
22 與國瑞汽車公司接洽業務，並於113年3、4月仍與原告聯繫
23 例行性業務，而原告亦持續以岨昇公司參與不投藥會議，經
24 國瑞汽車公司聯絡岨昇公司後，岨昇公司即配合停藥作業，
25 足認原告至遲於113年4月底前，仍持續處理國瑞專案，是縱
26 認兩造已終止勞動契約，然原告仍依系爭備忘錄內容履行國
27 瑞專案，自可依約請求此期間盈餘30%之業務獎金，則立欣
28 公司以形式上兩造終止勞動契約而抗辯原告不得依系爭備忘
29 錄請求此期間之業務獎金，委無可採。

30 (三)原告年終獎金106,000元，並加付5%法定遲延利息，是否有
31 理？

01 1.按勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定，工資係謂
02 勞工因工作獲得之報酬，包括工資、薪金及計時、計日、計
03 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
04 名義經常性給與均屬之，不包括年終獎金、競賽獎金、研究
05 發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及
06 其他非經常性獎金。即工資應係勞工之勞力所得，就勞工提
07 供之勞務給付所為具對價性質之經常性給與，倘雇主為其單
08 方之目的，所給付之年終獎金及其他非經常性獎金，係具有
09 勉勵、恩惠性質之給與，並非工資，即與勞動契約上之經常
10 性給與有別，應不得列入工資之範疇（最高法院103年度台
11 上字第682號判決意旨參照）。準此，所謂工資，即須符合
12 雇主之給與、工作之對價及經常性之給與等條件。倘雇主具
13 勉勵、恩惠、激勵性質之給與，並非對於勞工提供勞務之對
14 價，縱其發放方式為按月或按季，亦非屬勞基法所稱之工
15 資。

16 2.有關被告年終獎金發放制度，原告陳稱：除業務獎金依系爭
17 備忘錄約定發放外，其餘沒有相關契約、工作規則或公告之
18 依據等語（本院卷127-128頁），可知原告所主張之年終獎
19 金係屬被告單方為激勵、吸引優秀員工之目的，並獎勵員工
20 之辛勞而核發，且依兩造不爭執之原告112年10月至113年2
21 月之薪資明細單〔兩造不爭執事項(九)、2.〕，可徵原告之年
22 終獎金於108年為1.5個月、109年為1個月、110年為1個月，
23 而111年至112年均未發放（本院卷73頁），被告發放年終獎
24 金與否及多寡，而具有不確定性，核屬非經常性給付，且原
25 告提供勞務，非必有被告給付年終獎金為對價，堪認被告給
26 付原告年終獎金，非屬原告勞務給付之對價，而係被告對於
27 原告工作情形所為勉勵性之給與，揆諸前揭說明，此具有勉
28 勵性之給與，即非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。

29 3.原告固主張立欣公司法定代理人任欣元曾於112年1月18日向
30 原告承諾會發放年終獎金，並提出該次通訊軟體LINE對話紀
31 錄為證（本院卷109、203頁），惟觀諸該次對話紀錄內容略

01 以：「保臻，今年的年終獎金與鄭總討論過，您的部分為獨
02 立專案，將用案子整個結算後一次發放，沒有與其他同仁一
03 起1.5個月。謝謝您～……」（本院卷109頁），可明被告對
04 原告年終獎金發放之金額及時程，並不具統一標準，亦非每
05 年固定1個月，尚難執此逕認兩造有達成被告按年給付原告1
06 個月月薪之年終獎金之約定。從而原告此部分主張，要屬無
07 據。

08 (四)如原告上開請求有理由，併請求被告負不真正連帶給付責
09 任，是否有據？

10 1.按數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任
11 者，為連帶債務；無前項之明示時，連帶債務之成立，以法
12 律有規定者為限。數人負同一債務，而其給付不可分者，準
13 用關於連帶債務之規定。民法第272條、第292條規定甚明。
14 是數人負同一債務，無明示約定或法律明定，自非連帶債
15 務，且金錢債務非不可分之債，亦無從準用連帶債務規定。
16 次按不真正連帶債務之發生，係因相關之法律關係偶然競合
17 所致，多數債務人之各債務具有客觀之同一目的，而債務人
18 各負有全部之責任，債務人中之一人或數人向債權人為給付
19 者，他債務人亦同免其責任。而本件被告具有實體同一性，
20 業如前述，此際，各法人係具實體同一性之法人而同為雇
21 主，就其依勞基法等因勞動契約衍生之各項請求，應負不真
22 正連帶給付責任（最高法院111年度台上字第829號判決見解
23 同此）。

24 2.原告得請求被告給付業務獎金503,422元，有如前述，即被
25 告對原告負相同給付業務獎金503,422元之債務，而被告就
26 該債務並無明示或依法律規定須負連帶責任，503,422元亦
27 非不可分之債，被告所負債務相競合，且給付目的相同，任
28 一被告為給付即足填補原告該部分之損失，故為不真正連帶
29 債務，如任一被告已為全部或一部之給付者，其餘被告就該
30 給付之範圍內同免給付責任，則原告請求被告以不真正連帶
31 債務方式為給付，為有理由。

01 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
02 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
03 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
04 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
05 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查，依系
06 爭備忘錄所載，被告應於每年1月、5月、9月底給付原告各
07 期業務獎金，係有確定期限並以金錢為給付標的之債權，而
08 原告對此請求自起訴狀繕本送達被告翌日即113年9月26日
09 （本院卷53、57頁）起算法定遲延利息，依上開規定，應屬
10 有據。

11 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
12 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
14 條、第85條第1項但書。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日
16 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

17 正本係照原本作成。

18 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
19 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 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
21 應一併繳納上訴審裁判費。

22 書記官 邱淑利

23 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

24 以下附表金額為新臺幣(元)，元以下四捨五入：
25

附表一				
年月日	名稱	金額	峇昇公司之抗辯 (本院卷84頁)	原告之主張 (本院卷157-159頁)
110.5.12	業務獎金	368,634元	自110年10月開始國瑞汽車公司業務已明顯虧損，故根本無法依系爭備忘錄第2條約定之計算方式核發業務獎金予原告。	該筆金額應係109年11月至110年2月之業務獎金，與本件請求110年3月及之後之業務獎金無關。如被告否認，又同時辯稱係110年3月後之業務獎金，被告應提出具體計算式及依據。
110.8.9	業務獎金	212,191元		任欣元曾以通訊軟體LINE傳送檔案予原告〔原證7-1~7-3(本院卷109-115頁)〕，經核對後，此金額為被告計算110年2至5月並以業務獎金名義所匯款，然被告逕均以每月人事成本35,000元、每月管銷8,000元計算成本，

(續上頁)

01

				惟被告未舉證確有每月共43,000元之成本支出，故依原證7-2之計算(本院卷111頁)，原告得受領之金額應為毛利率30%，即914,893元 \times 30%=274,468元，縱再預扣10%稅額，實應匯付金額為247,021元〔計算式：274,468元-(274,468元 \times 10%)=247,021元〕。
110.12.10	業務獎金	229,703元		任欣元曾以通訊軟體LINE傳送檔案予原告〔原證7-1~7-3(本院卷109-115頁)〕，經核對後，此金額為被告計算110年6至9月並以業務獎金名義所匯款，然被告逕均以每月人事成本35,000元、每月管銷8,000元計算成本，惟被告未舉證確有每月共43,000元之成本支出，故依原證7-2之計算(本院卷114頁)，原告得受領之金額應為毛利率30%，即1,022,753元 \times 30%=306,826元，縱再預扣10%稅額，實應匯付金額為276,187元〔計算式：306,826元-(306,826元 \times 10%)=276,187元〕。

02

附表二				
炬昇公司之抗辯 (本院卷219-222頁；個資卷被證5-1至被證8)				
1、被證5-1至5-5中之「訂單日期」係炬昇公司自國瑞汽車公司接獲訂單時之日期，而「請款發票開立日期」則係該訂單內容之工程作業完畢後，實際炬昇公司於請款時所開立發票之日期，故兩者時間未完全吻合。被證5-1至5-5係以接獲「訂單日期」作為劃分區間，而原告業務獎金之計算，亦係以「訂單日期」作為結算基礎。				
2、被證5-5有缺少8筆「請款發票開立日期」及「訂單編號」，係炬昇公司為服務國瑞汽車公司所額外花費之成本(如各該訂單工程於售後之保固期間若有維修需求，則原告為進行維修或測試所購買之耗材)。				
3、被證5-1至5-5，國瑞汽車公司所獲之訂單金額為12,581,661元，毛利為2,015,397元(計算式：訂單金額-進貨成本-原告零用金/業務獎金/薪資-原告RCK8811+RDL1058之租賃費用)，故就國瑞汽車公司訂單部分，毛利率應為16%(計算式：2,015,397元 \div 12,581,661元)，不僅低於同業利潤標準之毛利率17%，更非如原告所推算出之平均毛利率32%(本院卷204頁)，原告之計算基礎顯然有誤。				
4、依被證6，炬昇公司於110年至112年之淨利率分別為5.89%、5.84%、5.19%，顯然低於同業利潤標準淨利率7%，顯見炬昇公司為服務國瑞汽車公司根本低於同業利潤標準之事實。系爭401申報書皆無法完全反映炬昇公司服務國瑞汽車公司所有交易之實際成本，因炬昇公司非僅服務國瑞汽車公司單一客戶，且被證5-1至5-5之部分成本，實際開銷係由立欣公司所負擔，而立欣公司所負擔金額並未列入系爭401申報書中，炬昇公司向國稅局申報之110至112年度損益及稅額計算表，僅係供本院作為炬昇公司營運狀況低於同業利潤之參考，不應以此作為計算原告業務獎金之計算基礎。				
5、原告自108年9月至110年9月之業務獎金，依被證7獎金匯款表所示，被告皆已匯款予原告，原告重複請求該期間之業務獎金，顯然無據。				
6、依被證5-1至5-5所示，國瑞汽車公司自110年10月起已連年虧損，依系爭備忘錄之業務獎金計算方式，應為61,667元〔計算式：(2,015,397元-1,787,000元) \times 30%=68,519元；68,519元-(68,519元 \times 10%)〕，原告依系爭401申報書所計算出之業務獎金4,241,889元，並不符合真實情況更未如實扣除系爭備忘錄所載應扣除之各項成本(含公司進貨、營銷、業務用車、應繳稅捐、營運所需一切支出)，故原告所請，妄無可採。				

03

附表三：(本院卷189-197、223-231頁) 註：113年3月至4月部分，因無全年度營收及成本數據，遂以前3年度推估國瑞汽車公司成本平均值，再除以12個月，可評估每月成本。				
--	--	--	--	--

(續上頁)

01

期間 (年/月)	訂貨金額 (A)	110-112年各年度 營收(B)	110-112年各年 度成本(C)	國瑞營收占比 (D) =(A)/(B)×100%	推估國瑞成本 (E) =(C)×(D)	推估國瑞專案盈 餘(F) =(A)-(E)
110/3-111/2	7,465,432元	13,954,417元	11,588,747元	53%	6,142,036元	1,323,396元
111/3-112/2	5,875,584元	9,636,143元	8,002,817元	61%	4,881,718元	993,866元
112/3-113/2	4,858,059元	5,700,705元	4,734,434元	85%	4,024,269元	833,790元
113/3-4	527,923元	-	-	-	836,002元 (前3年度平均成 本5,016,008元， 每月418,001元)	0元
合計						3,151,052元