臺灣屏東地方法院民事判決

107年度屏勞訴字第1號

原　　告　陳柳妍
　　張昱靖
　　余婷寧
　　黃高藝
　　蔡巧惠
共　　同
訴訟代理人　徐欣愉律師
被　　告　滿富豐通訊有限公司
法定代理人　陳素春
訴訟代理人　林稜傑
　　陳純青律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109 年3 月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

壹、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或縮減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。本件原告起訴時聲明請求被告應給付原告陳柳妍新臺幣（下同）245,616 元、原告張昱靖53,296元、原告余婷寧39,966元、原告黃高藝65,213元、原告蔡巧惠47,674元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；嗣原告將上開請求金額擴張為被告應給付原告陳柳妍300,710 元、原告余婷寧39,966元、原告黃高藝89,392元、原告蔡巧惠58,021元，並減縮利息起算日為自民事準備暨證據調查聲請狀ē送達之翌日即民國（下同）108 年5 月2 日起算等語（見本院卷一第218 至225頁；卷三第46頁、第88頁反面、第238 頁），核屬擴張及減

縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、又按因訴之變更、追加或提起反訴，致其訴之全部或一部，不屬第427 條第1 項及第2 項之範圍者，除當事人合意繼續適用簡易程序外，法院應以裁定改用通常訴訟程序，並由原法官繼續審理。前項情形，被告不抗辯而為本案之言詞辯論者，視為已有適用簡易程序之合意，民事訴訟法第435 條亦定有明文。本件原告起訴時請求被告應給付原告陳柳妍245,616 元、原告張昱靖53,296元、原告余婷寧39,966元、原告黃高藝65,213元、原告蔡巧惠47,674元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，嗣因原告擴張請求金額，合計已超逾50萬元（見本院卷三第46頁），致本件訴訟之全部不屬於民事訴訟法第427 條第1 、2 項規定之範圍，兩造復不同意適用簡易程序（見本院卷一第249 頁反面），依前揭規定，爰裁定改用通常訴訟程序，併予敘明。

乙、實體方面：

壹、原告主張：

一、原告陳柳妍在被告公司所屬之大武分店擔任店長，其餘原告均為被告公司大武店之員工，而原告陳柳妍之任職期間為106 年6 月1 日起至同年10月18日，原告張昱靖任職期間為106 年9 月11日起至同年11月10日，原告余婷寧任職期間為106 年9 月1 日起至同年10月31日，原告黃高藝任職期間為106 年6 月27日起至同年10月31日，原告蔡巧惠任職期間為106 年6 月16日至同年10月18日。被告公司承諾原告除本薪外，如原告達成業績目標後，尚給付原告「業績目標獎金」、「KPI 獎金」、「點數獎金」及「毛利獎金」（以下合稱系爭業績獎金），該等獎金自屬工資之一部。又上開獎金發給標準分述如下：

「業績目標獎金」：係以員工同時達成每月「個人毛利目標」及「全店總毛利目標」後，員工即可領取該月之5,000 元之業績目標獎金。

「KPI 獎金」：係以員工達成被告公司所定服務項目之數量指標70%以上，且均達成服務項目之最低門檻，則依達成指標數量計算獎金。但員工如就預付卡及配件項目未達成指標，亦須扣減獎金。

「點數獎金」：係以員工賣出手機等相關產品會獲得一定點數，須達10點以上，方計算點數獎金，一點為100 元；如未達10點，將按差額點數，以一點100 元，扣除獎金，但上線點數，僅能計入點數，並無點數獎金。

ㄇ「毛利獎金」：係以員工個人該月達成毛利指標之比率，給予不同之獎金，且未設有每人每月15,000元獎金之上限。

惟被告公司卻未依上開獎金發給標準，核實發給原告如附表一所示之各項獎金，原告自得依勞動基準法第22條第2 項規定，請求被告公司給付如附表一所示之工資差額。

二、其次，被告公司為訴外人遠傳電信股份有限公司（下稱遠傳公司）之加盟店，而遠傳公司每月一次會隨機稽核加盟店員工服務品質，並作出評分，如每月受稽核之員工分數排名全國前10%及20%者，各有DVR 獎金5,000 元、3,000 元。原告陳柳妍於106 年9 月遠傳公司稽核時，其分數排名全國前10%，原告黃高藝於106 年10月稽核時，其分數排名全國前20%，是原告陳柳妍、黃高藝可分別領取5,000 元、3,000 元之DVR 獎金。然被告公司迄未給付，原告陳柳妍、黃高藝自得請求被告公司給付上開DVR 獎金。

三、又依原告簽訂之員工職權簡則（下稱系爭員工職權簡則），原告每日表定之工作時間為早上10時30分至晚上21時整，然晚上21時是指將被告公司鐵捲門拉下，不再接待客戶，並非原告實際下班時間，原告仍需服務尚在現場之客戶、盤點每日進帳及清點貨物數量，自屬工作時間。而原告有於附表二所示之日期延長工時間，且系爭業績獎金既為工資之一部，自應納入工資數額以計算加班費，從而，被告公司應各給付原告如附表二所示之加班費總額。

四、另原告陳柳妍於被告公司任職前亦在通訊行擔任店長，且當

時前雇主亦有給予其分紅，故被告公司經理黃勇勝承諾能給予較優渥之分紅，邀請原告陳柳妍擔任被告公司大武店之店長，是原告陳柳妍之工資，除本薪及獎金外，尚有分紅之約定。又原告陳柳妍雖已自被告公司領取106 年6 月份分紅共13,335元，然被告公司迄未給付原告陳柳妍106 年7 月至9 月份之分紅（下稱系爭分紅），其自得依約請求被告公司給付之。而原告陳柳妍可請求之系爭分紅數額分述如下：

106 年7 月份分紅：查原告陳柳妍領取6 月份分紅為13,335元，當時6 月份之總店毛利為503,964 元，基此，7 月份之總店毛利為502,267 元，依上述比例，原告陳柳妍可領取7 月份分紅為13,290元（計算式：502,267 x 13,335÷ 503,964 = 13,290，小數點以下四捨五入）。

106 年8 月份分紅：查原告陳柳妍領取6 月份分紅為13,335元，當時6 月份之總店毛利為503,964 元，基此，8 月份之總店毛利為625,936 元，依上述比例，原告陳柳妍可領取8 月份分紅為16,562元（計算式：625,936 x 13,335÷ 503,964 = 16,562，小數點以下四捨五入）。

106 年9 月份分紅：查原告陳柳妍領取6 月份分紅為13,335元，當時6 月份之總店毛利為503,964 元，基此，9 月份之總店毛利為528,434 元，依上述比例，原告陳柳妍可領取9 月份分紅為13,982元（計算式：528,434 xl3 ,335÷ 503,964 = 13,982，小數點以下四捨五入）。

五、再者，原告張昱靖於106 年11月4 日誤將顧客訂購之「4G版」蘋果平板於訂購單上記載為「WIFI版」，而發生商品訂購錯誤之情事，遭被告公司經理黃勇勝於106 年11月10日要求原告張昱靖如11月底前未將該誤訂之蘋果平板賣出，需自行買下負責。惟原告張昱靖之月薪僅25,097元，無能力買下高額之蘋果平板，致黃勇勝改要求其書立自願離職信函後，即無庸將誤訂之蘋果平板買下，改由被告公司自行吸收。準此，原告張昱靖書立自願離職信函既係受黃勇勝之脅迫所為，依民法第92條第1 項規定，爰以起訴狀繕本之送達向被告為

撤銷離職之意思表示，並請求被告給付自106 年11月11日起至起訴狀繕本送達之日止之薪資，然因原告張昱靖於106 年12月4 日已於他處工作，故薪資僅算至106 年12月3 日止，共19,241元（計算式:25,097 x 20/30+25,0 97x 3 / 30 = 19,241，小數點以下四捨五入）。又原告張昱靖既已撤銷其受脅迫之離職意思表示，則其與被告公司間之僱傭關係仍存在，惟被告公司並未給付原告張昱靖上開期間之薪資，已違反勞動基準法第22條第2 項規定，原告張昱靖自得依同法第14條第1 項第5 款之規定，以起訴狀繕本送達被告公司為終止勞動契約之意思表示，並依同法第17條及勞工退休金條例第12條第1 項規定，請求被告公司給付資遣費共5,229 元（原告張昱靖每月薪資25,097元、年資5 年，計算式：25,097 x 5 /12x 1/2 = 5,229，小數點以下四捨五入）。

六、為此，提起本件訴訟，並聲明： 被告公司應給付原告陳柳妍300,710 元、原告張昱靖53,296元、原告余婷寧39,966元、原告黃高藝89,392元、原告蔡巧惠58,021元，及均自民事準備暨證據調查聲請狀ē送達之翌日即108 年5 月2 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。 願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告公司方面：

一、關於原告請求系爭業績獎金部分：

原告主張被告積欠系爭業績獎金，實係因其以錯誤方法計算所致，分述如下：

1.對於原告主張「每月5,000 元之業績目標獎金」係以員工同時達成每月「個人毛利目標」及「全店總毛利目標」，得領取該月之5,000 元；以及「毛利獎金」係以員工個人該月達成毛利指標之比率，給予不同之獎金等情，被告公司固不爭執，然原告主張依被告公司經理黃勇勝於每月月初時以電子郵件寄送予原告陳柳妍之目標表（以下合稱系爭目標表）計算原告是否達成發放獎金標準，顯有錯誤。蓋系爭目標表係遠傳公司提供加盟店之每月績效目標，被告公司會依據實際

編制人數、上月管銷成本等因素將系爭目標表調整為「正式目標表」，故應以「正式目標表」計算原告是否有達成上開獎金之發放標準或發放獎金數額之級距。

2.「KPI 獎金」係員工達成被告公司所定服務項目之數量指標70%以上，且均達成服務項目之最低門檻之外，尚需達到個人毛利業績目標，始依達成指標數量計算獎金，但如預付卡及配件項目未達成指標，則須扣減獎金，是原告主張此項獎金之核發標準並未言及需達到個人毛利業績目標，以及預付卡及配件項目等條件部分，顯刻意誤導，並不可信。

3.「點數獎金」係以被告公司選定手機（即庫存機）作為計點數手機，銷售手機商品即得採計點數，而點數分為得計獎金（有點數有獎金）及不得計獎金（有點數無獎金），每月每人需達20點，達成20點上者，按其得計獎金點數發給每點100 元獎金；如未達20點，則依差額點數按每點100 元扣減應領獎金，是原告主張此項獎金之核發標準並未提及點數有計獎金及不計獎金之區別，以及隱瞞點數獎金確須達20點以上始得領取之事實，亦不可信。

4.又上開「正式目標表」均由被告公司經理黃勇勝於被告公司所屬員工之LINE通訊群組中公告，並口頭通知店長及資深員工以轉達其他員工，且被告公司會計亦係依據大武店呈報之業績日報表核對帳冊資料，確認無誤後逐日登載於電腦上EXCEL 表格（即電腦帳），並作為核算上開獎金之依據，可見原告就其每日銷售業績及如何計算獎金應屬詳悉，且原告在職期間就其每月領取獎金之數額亦從未異議，是原告逕以其事後臨訟製作之EXCEL 表格，作為計算獎金之基礎，請求被告公司給付如附表一所示之系爭業績獎金，自屬無據。

二、關於原告陳柳妍及黃高藝請求DVR 獎金部分：

被告公司辯稱DVR 獎金係遠傳公司稽核被告公司服務態度品質，發給被告公司之獎金，並非發放員工個人，且如稽核被告公司服務不佳，則會依約對被告公司罰款。又被告公司歷往固均將已領得DVR 獎金後扣除罰款後，每半年將餘額發給

排名佳之在職員工以為獎勵，然其性質並非經常給與，自非係應付工資，況且遠傳公司發放DVR 獎金予被告公司時，原告陳柳妍、黃高藝均已離職，被告公司當無可能再對非在職員工之二人給與獎勵恩惠，是其請求被告公司給付該項獎金自屬無據。

三、關於原告請求加班費部分：

被告公司辯稱原告如有加班需求，依兩造簽訂之員工職權簡則第2 條第7 項約定：加班需提出申請，否則不予認列加班費，而原告在職期間均未曾申請加班，其請求給付加班費自屬無據。又原告主張之延長工時，是否確係服勞務、服務客戶？延長工時是否必要？均屬未明。雖原告主張依其打卡記錄有延長工時之事實，惟打卡記錄充其量僅能證明原告進出公司時間，無法證明有延長工時之必要。再者，系爭業績獎金均屬勉勵恩惠性質，自非工資之一部，本無將之納入工資數額以計算加班費之餘地。

四、關於原告陳柳妍請求分紅部分：

被告公司辯稱原告陳柳妍於106 年6 月薪資明細中有分紅之記載乃被告公司經理黃勇勝為鼓舞士氣而將其因股東身份而獲分之分紅，部分撥給店長即原告陳柳妍，並託請被告公司會計逕為匯款，否認被告公司有與原告陳柳妍約定給予分紅。又原告陳柳妍迄今未能證明被告公司有與其約定分紅及分紅計算方式，其請求被告給付系爭分紅，自無理由。

五、關於原告張昱靖請求工資及資遣費部分：

被告公司否認黃勇勝有脅迫原告張昱靖書立自願離職信函，原告張昱靖應就其受脅迫之事實負舉證責任。又原告張昱靖係自請離職，兩造因而於106 年11月10日合意終止勞動契約，且原告張昱靖自承已領訖106 年11月10日前所有薪資，並已於106 年12月4 日受僱他人工作，是原告張昱靖事後又依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定，主張被告公司不依勞動契約給付工作報酬，而以本件起訴狀繕本之送達，終止其與被告公司間勞動契約之意思表示，並請求自106 年11月11

日起至106年12月3日止之薪資共19,241元，以及資遣費5,229元，均無理由。

六、綜上，原告各項請求均為無理由，並聲明：　原告之訴及假執行聲請均駁回。　願供擔保，請准宣告免為假執行。

參、兩造不爭執事項（見本院卷三第88頁反面、第89頁、第135頁反面、第136、182頁，為說明方便，順序及字句略作修正）：

一、原告受僱於被告公司所從事之工作均非屬勞動基準法第84條之1第1項各款所定之特殊工作者，且原告均有簽署系爭員工職權簡則。

二、原告陳柳妍在被告公司之任職期間為106年6月1日起至同年10月18日，原告張昱靖任職期間為106年9月11日起至同年11月10日，原告余婷寧任職期間為106年9月1日起至同年10月31日，原告黃高藝任職期間為106年6月27日起至同年10月31日，原告蔡巧惠任職期間為106年6月16日起至同年10月18日。

三、原告於任職期間，每月領有如本院卷一第119頁薪資明細所示之工資項目及數額。

四、於原告任職期間，被告公司經理為黃勇勝，有實際管理被告公司之權限。

五、被告公司經理黃勇勝分別於106年6月2日、同年6月30日、同年8月2日、同年9月1日及同年10月2日各以電子郵件寄送如原證2所示六月目標表、如原證46所示七月目標表、如原證8所示八月目標表、如原證12所示九月目標表及如原證16所示十月目標表予店長即原告陳柳妍（即系爭目標表）。

六、被告公司於原告陳柳妍、張昱靖、余婷寧及蔡巧惠任職期間，均有按每月2,000元之延長工時加班費之標準，給付加班津貼；就原告黃高藝部分，除106年7、8月份係發給每月1,000元之加班津貼外，其餘任職期間亦發給每月2,000元之加班津貼。

七、被告公司採加班申請制，原告陳柳妍、張昱靖、余婷寧及蔡巧惠在職期間均未曾申請加班費。

八、原告陳柳妍、張昱靖、黃高藝及蔡巧惠離職時均簽署「離職申請書」，該離職申請書上記載「本人離職後對原公司上班時數與相關內容，將放棄一切告訴權與相關法律動作」。

肆、兩造爭執事項：

一、原告請求獎金部分：

兩造約定「業績目標獎金」、「KPI 獎金」、「點數獎金」及「毛利獎金」之發給標準為何？

原告離職後是否得向被告公司請求任職期間所達成之業績獎金？

原告於任職期間，就系爭業績獎金是否均有達成發放標準？如有，被告公司應給付之金額為若干？

㈠ 原告陳柳妍、黃高藝各向被告公司請求給付5,000 元、3,000 元之DVR 獎金，有無理由？

二、原告請求加班費部分：

原告請求之「業績目標獎金」、「KPI 獎金」、「點數獎金」及「毛利獎金」是否應列入原告之工資計算？

原告每月所領「加班津貼」是否已包含延長工時工資？

原告陳柳妍、張昱靖、黃高藝、蔡巧惠簽署系爭離職申請書後是否得向被告公司請求給付加班費？

㈠ 原告請求被告公司給付加班費，有無理由？若有，金額為若干？

三、原告陳柳妍請求被告公司給付106 年7 月至9 月份分紅，有無理由？若有，金額為若干？

四、原告張昱靖請求工資及資遣費部分：

原告張昱靖主張其因被告公司要求其賠償員工錯誤訂購商品之損害，被迫終止兩造勞動契約，有無理由？

原告張昱靖請求被告公司給付自106 年11月11日起至106 年12月3 日止之薪資，有無理由？若有，金額為若干？

原告張昱靖以勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止勞動

契約，有無理由？若有，原告張昱靖請求資遣費之金額為若干？

五、被告公司就原告裝新機拆舊機之行為，請求原告負損害賠償責任，並為抵銷抗辯，有無理由？

系爭「裝新機拆舊機」管理辦法，是否為兩造勞動契約之內容？

原告是否有違反系爭「裝新機拆舊機」管理辦法之行為？

被告公司請求原告賠償被告遭遠傳公司罰款之損害，有無理由？若有，金額為若干？

伍、本院得心證之理由：

一、原告請求獎金部分：

兩造約定「業績目標獎金」、「KPI 獎金」、「點數獎金」及「毛利獎金」之發給標準為何？

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 條前段定有明文。又民事訴訟如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。本件原告主張被告公司所給付系爭業績獎金之發給標準應如附表一所示，既為被告公司所否認，並以前開情詞置辯，原告自應就其有利於己之主張負擔舉證之責。茲就原告主張之各項獎金標準，分述如下：

－關於「業績目標獎金」部分：

原告主張此項獎金係以員工同時達成每月「個人毛利目標」及「全店總毛利目標」，方得領取該月之5,000 元之業績目標獎金乙節，被告公司對此並不爭執（見本院卷一第149 頁；卷三第42頁反面），僅抗辯原告實際計算「個人毛利目標」及「全店總毛利目標」之數額，亦即以被告公司經理黃勇勝郵寄予原告陳柳妍之系爭目標表核算原告是否均有達成發放標準（見本院卷一第21、30、36、41、226 頁），有所錯誤，自堪認原告此部分之主張可採。

一關於「KPI 獎金」部分：

原告主張此項獎金係以員工達成被告公司所定服務項目之數量指標70%以上，且均達成服務項目之最低門檻，則依達成指標數量計算獎金。但並無如預付卡及配件項目未達成指標，則須扣減獎金之約定等語，為被告所否認，並抗辯此項獎金之核發除員工需達成被告公司所定服務項目之數量指標70%以上，且均達成服務項目之最低門檻之外，員工尚需達成個人毛利業績目標，始依達成指標數量計算獎金，但如預付卡及配件項目未達成指標，則須扣減獎金（預付卡未達扣款500 元、配件未達扣款1,000 元）。經查，原告就其主張，固提出系爭目標表（見本院卷一第21、30、36、16、226 頁）及EXCEL 格式表為證（見本院卷一第23、24、31、32、37、38、42、43、46、47、49至52、54至59、228 、229 頁），惟上開EXCEL 格式表均為原告單方所製作，並無任何單據可資為憑，且為被告公司否認真正（見本院卷一第66至70頁），則上開EXCEL 格式表本身已非無疑。復參以被告公司抗辯黃勇勝以電子郵寄予原告陳柳妍之系爭目標表時，尚有「個人獎金KPI 表」，而該表於「預付卡（有料）」及「配件」之備註欄即載明未達標分別扣1,000 元及500 元等情（見本院卷一第170 、173 、176 、179 、182 頁），核與證人黃勇勝證稱：「（原告訴訟代理人問：所謂KPI 獎金是否如原證2 第三點所述？）不是，這只是大概的論述，後面的附頁才有完整的論述。」等語大致相符（見本院卷一第290 頁），且觀諸原告所提之系爭目標表，其上亦明確記載「個人獎金：KPI （每月因應kpi 調整，請看個人獎金kpi ）」等文字（見本院卷一第21、30、36、16、226 頁），亦與被告公司上開所辯及所提之「個人獎金KPI 表」相互吻合，是綜合上開事證，難認原告就此部分之主張已盡舉證責任，自難憑採。

．關於「點數獎金」部分：

原告主張此項獎金係以員工賣出手機等相關產品會獲得一定

點數，須達10點以上，方計算點數獎金，一點為100 元；如未達10點，將按差額點數，以一點100 元，扣除獎金，但上線點數，僅能計入點數，並無點數獎金等語，為被告公司所否認，並抗辯此項獎金係以被告公司選定手機作為計點數手機，銷售手機商品即得採計點數，而點數分為得計獎金（有點數有獎金）及不得計獎金（有點數無獎金），每月每人需達20點，達成20點上者，按其得計獎金點數發給每點100 元獎金；如未達20點，則依差額點數按每點100 元扣減應領獎金等語。經查，原告就其主張，固提出系爭目標表（見本院卷一第21、30、36、16、226 頁）及EXCEL 格式表為證（見本院卷一第23、24、31、32、37、38、42、43、46、47、49至52、54至59、229 頁），惟系爭目標表並未提及點數獎金（即庫存機部分）僅需達10點以上，即可採計點數、核算獎金等文句，且原告亦自承於106 年9 月起點數獎金須達20點始計點核發獎金等語（見本院卷三第11頁反面），可見原告前後主張已非一致，更何況上開EXCEL 格式表均為原告單方所製作，並無任何單據可資佐證，則該EXCEL 格式表之可信性顯非無疑。復衡以被告公司抗辯黃勇勝以電子郵寄予原告陳柳妍之系爭目標表時，尚有點數獎金之說明文件，於6 月份載明「正職人員個人目標點數20」，於7 、8 、9 、10月份則載明「需達成20點」等語（見本院卷一第171 、174 、177 、180 、183 頁），並有黃勇勝於106 年6 月至8 月一併寄送點數獎金檔案（即「庫存機」）之電子郵件截圖（見本院卷三第23至25頁），核與證人黃勇勝證稱：點數獎金係指公司挑選特定手機，只要員工賣出該特定手機，公司會計就會計點，如果達到20點，公司就會發給獎金，反之則會扣錢等語（見本院卷一第287 頁反面），以及證人即被告公司員工陳思源證稱：點數獎金係針對公司指定之庫存手機，看我們達標多少，低標是20點等語大致相符（見本院卷二第13頁反面），並有被告公司所提之員工群組LINE對話紀錄，其中證人黃勇勝於106 年8 月20日傳送「這是上月kpi 獎勵表

……還有獎勵機每人要達20點，未達是沒有獎金（之前是有給），差異點數還會加罰喔」等文字可資證明（見本院卷一第184 頁），堪認被告前揭抗辯應較為可採。準此，原告所提證據不足證明點數獎金僅需達10點以上即可計點核算獎金，則其主張要無足採。

j 關於「毛利獎金」部分：

原告主張此項獎金之計算係以員工個人該月達成毛利指標之比率，給予不同之獎金乙節，被告對此項獎金計算方式並不爭執（見本院卷一第151 頁；卷三第43頁），僅抗辯該項獎金有每人每月15,000元之上限，且原告實際計算「個人毛利目標」，亦即以系爭目標表核算原告是否均有達成發放標準或發放獎金數額之級距有所錯誤等語，自堪認毛利獎金係依員工個人該月達成毛利指標之比率而核發。至原告固主張毛利獎金並無每人每月15,000元之上限等語，惟查依原告所提之系爭目標表（見本院卷一第21、30、36、16、226 頁），被告公司發給「毛利獎金」之級距共有12級，最高級距為「目標220 ％至229 ％，獎金為每人獎金15,000元」，核與證人黃勇勝證稱：毛利獎金上限為229 ％等語（見本院卷一第151 頁），以及證人陳思源證稱：毛利獎金設有上限值，因為公司怕員工將業績操作在同一人名下等情一致（見本院卷二第13頁反面），堪認毛利獎金設有目標229 ％、每人每月15,000元獎金之上限無訛，是原告上開毛利獎金未設有上限之主張，難予採信。

原告離職後是否得向被告公司請求任職期間所達成之業績獎金？

1.勞動基準法第2 條第3 款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。而工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何

名義經常性之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞基法第2 條第3 款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院96年度台上字第5 號判決意旨參照）。又所謂經常性之給與，係指在一般情形下，勞工因工作而經常可以領得之給付；舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金；亦即在既定制度下，勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂定之給與予勞工之義務。復工資既為勞動者給付勞務所獲得之報酬，應具有對價性，惟對價性之有無有時難以判斷，我國及日本學者多同意雇主恩惠性的任意給付，如婚喪喜慶之賀禮、慰問金或奠儀等，不屬於工資範圍，但是否屬恩惠性、任意給付，不能以雇主主觀之意思為準，而應基於客觀的判斷；如由給付性質作為出發點加以思考，對於以激勵生產力或提昇品質為目的之給付，除有競賽性質之獎金外，實乃針對勞動者之勤惰、能力加以考察，亦即以職能做為給付之依據，對其勞動力給予評價，該等給付作為勞動對價之性質相當明顯，自應列入工資範疇（諸如：績效獎金、團體獎金、全勤獎金、工程績效獎金等）。

2.被告公司就原告上開各項業績如達標，將每月核發系爭業績獎金乙節，為兩造所不爭執，可認被告公司給付系爭業績獎金，應係為促使員工共同努力提高店內之整體業績，屬雇主對於勞工提供之勞務附加為進一步之報酬，員工可透過提升個人業績以拉高店內整體業績，應認系爭業績獎金與員工之勞務有對價性，且原告每月如達被告公司之系爭業績獎金核發標準即可領取，亦屬時間上、制度上經常取得之對價，是可認被告公司核發之系爭業績獎金，應屬工資無訛。

3.又被告公司發放之系爭業績獎金屬於工資，業如前述，不論勞資雙方就工資給付之時間如何約定，勞工請求雇主給付工資之權利，不因勞工離職而喪失。復觀諸系爭員工職權簡則

第5條關於離職之規定，僅於第8項規範「員工離職後公司將保留職務津貼，經兩個月後無問題時再轉入原領薪資銀行帳戶」（見本院卷二第53頁），並無員工離職後不得再領取系爭業績獎金之除外規定。至被告公司固抗辯原告陳柳妍、張昱靖、黃高藝及蔡巧惠（下稱原告陳柳妍等4人）離職時均簽署離職申請書，並同意「本人離職後對原公司上班時數與相關內容，將放棄一切告訴權與相關法律動作」（見本院卷二第48至51頁），是其等離職後不得再向被告公司請求給付系爭業績獎金等語。然查，被告公司所舉之上開文句並無任何攸關工資或系爭業績獎金之記載，且前揭離職申請書均載明「一般員工須提前15天提出簽核，店長須提前30天簽核，且因避免因業務疏失故將保留其相關獎金，並將公司已產出之相關罰則一併結算」等語（見本院卷二第48至51頁），是審酌前揭離職申請書之前後文義脈絡，足見雙方於原告陳柳妍等4人簽署離職申請書時，對於員工獎金計算及數額並未達成共識，而係保留日後再為結算，自無從據此認定原告陳柳妍等4人離職時已就系爭業績獎金請求權為權利預先拋棄之意思表示。此外，被告公司復無其他證據可資佐證兩造間就離職後不得領取系爭業績獎金已有約定，則被告公司此部分抗辯，實無足採。

原告於任職期間，就系爭業績獎金是否均有達成發放標準？如有，被告公司應給付之金額為若干？

1.關於「業績目標獎金」及「毛利獎金」部分：

－本件原告主張「業績目標獎金」及「毛利獎金」應以系爭目標表作為計算標準，且其於任職期間就上開兩項獎金均有達成發放標準，請求被告公司給付如附表一所示之足額「業績目標獎金」及「毛利獎金」等情，既經被告公司所否認，並以前詞置辯，自應就其有利主張負舉證責任。

—本件原告主張其有如其所述之「業績目標獎金」及「毛利獎金」均達標之事實，無非以系爭目標表及EXCEL格式表等件為據（見本院卷一第34至36、39至42、46、47頁；卷二第

226、227、229頁）。被告公司雖不爭執系爭目標表乃證人黃勇勝於每月月初時以電子郵件寄送予原告陳柳妍，然辯稱系爭目標表係訴外人遠傳公司提供加盟店即被告公司之每月績效目標，被告公司會依據實際編制人數、上月管銷成本等因素將系爭目標表調整為「正式目標表」（即本院卷一第169至183頁），應以「正式目標表」計算原告是否有達成業績目標獎金及毛利獎金之發放標準或發放獎金數額之級距等語。經查，關於被告公司抗辯系爭目標表係遠傳公司提供乙節，業據遠傳公司函覆本院略以：被告公司加盟等級分類為C級，每月之績效目標公告係採取於當月月初與加盟主會議上通知或於當月月初以電子郵件方式通知，每月之績效目標係對所有加盟公司一體適用，並不會就特定之加盟公司而有不同之對待等語相符（見本院卷三第79頁）。復參以被告公司辯稱系爭目標表會經其調整為「正式目標表」等情，業據證人黃勇勝證述：所謂的目標，每個月初都會先設定，但是隨著損益、人員變動等情況而調整，目標調整後伊會通知店長及資深員工，員工均知悉等語（見本院卷一第287頁反面）、證人陳思源證述：（請提示原證2的目標表是由經理在月初提供嗎？內容是否會修正？修正後是否有通知員工？）系爭目標表是由經理於月初提供，但內容會視店實際人數等情形修正，修正後會告知店長及資深員工等語，以及證人即被告公司會計助理鄭雅雯證稱：經理於每月初會提供大概的店目標及個人目標，但會視當月員工實際人數而修改，並由經理在LINE群組發布或口頭告知店長等語明確（見本院卷三第72頁背面），是本院審酌上開證人之證詞互核無異，亦無矛盾之處，堪予採信。再衡以原告就「業績目標獎金」及「毛利獎金」應以系爭目標表作為計算標準之主張，並未提出其他較為明確之證據資料可供本院再為勾稽查核佐證。是綜合上開各事證，原告所提證據尚不足以證明「業績目標獎金」及「毛利獎金」均係以系爭目標表計算員工是否達成發放標準或發放獎金數額之級距，本院無從為其有利之認定；

此外，原告未能再提出其他證據以實其說，舉證尚有未盡，則原告此部分之請求，自難准許。

．又原告陳柳妍請求之業績目標獎金部分，經本院核對被告公司所提之薪資明細表及獎金總表（見本院卷一第119、199頁），以及比對原告陳柳妍不爭執每月領有如薪資明細所示之業績獎金數額後，可知被告公司已於原告陳柳妍請求給付期間（即106年6月至9月）給付其每月5,000元之業績目標獎金，是被告公司已足額給付此項獎金，並無差額，併予敘明。

2.關於「KPI獎金」及「點數獎金」部分：

本件原告就其主張之「KPI獎金」及「點數獎金」發給標準並未舉證以實其說，原告此部分之主張自非可採乙節，業經本院審認如前，則原告請求被告公司應依其上開主張之發給標準給付「KPI獎金」及「點數獎金」部分，自均無理由，應予駁回。

ŋ 原告陳柳妍、黃高藝向被告公司各請求給付5,000元、3,000元之DVR獎金，有無理由？

1.本件原告陳柳妍、黃高藝主張DVR獎金之發放係以遠傳公司每月一次隨機遠端稽核加盟店員工服務品質，並作出評分，如每月受稽核之員工分數排名全國前10％及20％者，各有獎金5,000元、3,000元乙節，既為被告公司所否認，並抗辯DVR獎金係遠傳公司稽核被告公司服務態度品質，發給被告公司之獎金，並非發放員工個人，且遠傳公司發放DVR獎金時，原告陳柳妍、黃高藝均已離職，自不得請求被告公司給付此項獎勵恩惠性質之獎金等語，原告陳柳妍、黃高藝自應就其有利於己之主張負擔舉證之責。

2.經查，關於DVR獎金發放係遠傳公司發放予被告公司乙節，業據遠傳公司函覆本院稱：DVR獎金係以加盟公司每月辦理電信服務之件數予以計算，結算當月成績後，如有達標則於次月發放予加盟公司等語明確（見本院卷三第79頁），亦與證人黃勇勝證稱：DVR獎金係遠傳公司所設的獎賞、懲罰制

度，遠傳公司至少三個月會進行稽核，評價被告公司之表現，視情形給予獎金或扣除獎金，且DVR 獎金是由遠傳公司發給被告公司，再由被告公司決定是否發放各員工等語大致相符（見本院卷一第287 頁反面），應堪予認定。又原告就被告公司曾發給DVR 獎金予員工個人乙節，固以被告所提之106 年6 月至10月之薪資明細為證（見本院卷一第119 頁），惟細觀該薪資明細，被告公司僅於106 年7 月以補貼名義發放DVR 獎金予原告陳柳妍及蔡巧惠二人，其餘月份均未發放，且依系爭員工職權簡則第2 條關於薪資及紅利之規定，亦未有任何類似補貼或DVR 獎金之文字記載（見本院卷二第52至57、59至62頁），則依上述一、 1.之說明，可認DVR 獎金係被告公司對員工之恩惠性給與，且非經常性，尚難認與勞務有對價關係，應非屬經常性給與之工資甚明。基此，DVR 獎金既屬恩惠性給與，非屬工資，則被告公司所屬員工於離職後自無從請求此部分之獎金，從而，原告陳柳妍及黃高藝請求被告公司給付DVR 獎金，洵屬無據。

二、於原告請求加班費部分：

按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條（按勞動事件法固於109 年1 月1 日起施行，惟該法第51條第1 項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應

列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

經查，系爭員工職權簡則第4條第1項規定：原告工作時間為10：30分至21：00分，並於系爭員工職權簡則第2條第7項規定：加班需提出申請，否則不與認列加班費等語（見本院卷二第52至57、59至62頁），核與證人黃勇勝證稱：員工加班需事前或事後提出申請，經被告公司核准後，即可核發加班費等情相符（見本院卷一第286頁反面），且原告亦不爭執系爭員工職權簡則為兩造勞動契約關係之一部（見本院卷二第41頁），其性質上應與工作規則相當，足見無論平日或週六假日，晚上9時後為下班時間，被告公司所屬員工於下班時間從事加班，應經被告公司同意。而原告固主張其於附表二所示日期有延長工時之情形，並提出打卡記錄表為證（見卷一第62頁至64、70、73、76至78、84至86頁、第88頁至99頁），然原告就上開期間之延長工時未曾依上開員工職權簡則向被告公司提出延長工時申請並獲核准等情，業為原告所不爭執（見本院卷二第43頁；卷三第135頁反面），準此，原告既未依上開員工職權簡則規定事先或事後申請延長工時獲被告公司同意，參諸上開說明，原告事實上縱為延長工時，亦無法以加班視之。從而，原告請求被告公司給付附表二所示延長工時之加班費等語，亦屬無據，不應准許。

承上所述，原告如附表二所示之延長工時既無法以加班視之，已如前述，則兩造就原告請求加班費部分之其餘爭點即無庸審酌，附此敘明。

三、原告陳柳妍請求被告公司給付106年7月至9月份分紅，有無理由？若有，金額為若干？

被告公司就原告陳柳妍請求系爭分紅之主張，固抗辯原告陳柳妍於106年6月薪資明細中有分紅之記載乃被告公司經理黃勇勝為鼓舞士氣而將其因股東身份而獲分之分紅，部分撥給店長即原告陳柳妍，並託請被告公司會計逕為匯款，否認被告公司有與原告陳柳妍約定給予分紅等語。惟按經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權；又公司經理人，在執行職務範圍內，亦為公司之負責人，公司法第31條第2項及第8條分別定有明文。由上開規定可知，經理人乃係有為公司管理事務及簽名之權之輔助業務執行機關。再依民法第554條第1項規定，經理人對於第三人之關係，視為其有為管理上一切必要行為之權。故經理人執行職務所為之行為，即直接對公司發生效力，此為法定委任代理之當然效果。

經查，證人黃勇勝證稱：本件原告都是由伊面試、洽談薪資（見本院卷一第285頁反面），又當時黃勇勝確係被告公司經理，有實際管理被告公司之權限乙節，亦為被告公司所承認（見本院卷三第88頁反面），再參以系爭員工職權簡則第2條第2項規定均載明「本公司之薪資採月俸制，分為底薪、敬業津貼、加班費、職務津貼、分紅」等語（見本院卷二第52至62頁），堪認黃勇勝面試員工、洽談薪資，包括給予員工分紅等事項，均屬黃勇勝為被告公司執行職務之範圍。又原告陳柳妍主張其與被告公司有分紅之約定，業據其提出被告公司不爭執真正之106年8月10日存摺交易紀錄上載有被告公司將分紅13,335元匯於原告陳柳妍的帳戶等內容（見本院卷一第26頁反面；卷二第66頁），以及被告公司不爭執真正之原告陳柳妍與黃勇勝於106年10月26日對話錄音譯文：「陳柳妍：你是什麼時候會給我分紅？黃勇勝：正常來講分紅是半年分一次，你的狀況是比較特別，我那天也有講，我原則上11月就會算給你了。陳柳妍：11月就會算給我？黃勇勝：正常來講阿。」（見本院卷三第3頁反面、第4、15頁），且原告陳柳妍簽署之員工職權簡則第2條第2項亦規

定薪資包括分紅等情（見本院卷二第52、53頁），則由前揭證據資料參互以觀，足徵黃勇勝曾指示被告公司會計以被告公司名義將分紅部分匯款予原告陳柳妍，是揆諸上開各事證及說明，黃勇勝既以被告公司名義與原告陳柳妍就店長職務另給付分紅乙事達成合意，並以被告公司名義匯款，對被告公司自生契約拘束效力。

惟查，原告陳柳妍並未就其與被告公司分紅約定之具體細節內容（含分紅比例、計算分紅之標準及期間）詳加舉證以實其說，則單憑原告陳柳妍所提上開106 年8 月10日存摺交易紀錄及106 年10月26日對話錄音譯文（見本院卷一第26頁反面；卷二第66頁；卷三第3 頁反面、第4 、15頁），尚無法認定本件有原告所主張依「106 年6 月份所領之分紅數額13,335元」與「6 月份之總店毛利503,964 元」之比例，計算其他月份分紅之約定；況依原告所主張之上開106 年6 月份之分紅比例（即13,335÷ 503,964 ），是除不盡之數字，並非整數，顯與一般分紅約定乃係整數之比例（如1 %或2 %）之常情及經驗法則不符，是原告此部分之主張，已難盡信。另參以證人鄭雅雯證稱：伊在106 年7 月3 日知道經理會給店長分紅，但不是每個月都有等語（見本院卷三第75頁），以及原告陳柳妍所提之106 年10月26日對話錄音譯文，其中黃勇勝亦稱：「正常來講分紅是半年分一次，你的狀況是比較特別，我那天也有講，我原則上11月就會算給你了。」等語，核與原告陳柳妍「按月」請求被告公司給付分紅之主張，明顯不符，此外，原告陳柳妍復未就分紅約定之具體內容作何說明及舉證，則其請求自難憑採。從而，原告陳柳妍請求被告公司給付系爭分紅，即無理由，應予駁回。

四、原告張昱靖請求工資及資遣費部分：

原告張昱靖主張其因被告公司要求其賠償員工錯誤訂購商品之損害，被迫終止兩造勞動契約，有無理由？

1.按民法第92條第1 項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思

表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號裁判要旨參照）。是以民法第92條第1 項前段規定所謂之脅迫，必須以行為人係以不法危害之言語或舉動加諸表意人，且此不法危害足使表意人心生恐怖，而喪失其表達意思自由為要件，故如行為人之言語或舉動並非不法危害，或並未達足以使表意人心生恐怖，而喪失其表達意思自由之情形，而係表意人基於其本身之特別情形之考量，或因其他因素之考量而不得已為意思表示者，即不足以認已與脅迫之要件相符。次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 條前段亦有明定。民事訴訟如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。本件原告張昱靖主張其因被告公司要求其賠償員工錯誤訂購商品之損害，其被迫終止勞動契約，而非自願離職等語，為被告公司所否認，則依上開說明，原告張昱靖自應就其遭脅迫而離職之利己事實負舉證之責，合先敘明。

2.經查，關於原告張昱靖於106 年11月4 日訂錯商品（即誤將顧客訂購之「4G版」蘋果平板記載為「WIFI版」）乙節，業經證人陳思源證稱：我知道他訂錯蘋果平板的事情，我有詢問他這台平板要如何處理，他表示會在一個月內將這台平板賣出，如果沒有賣出，他要買下來給家人使用，我當時有給他一張我自己繕打之切結書等語（見本院卷二第15頁），並有原告張昱靖不爭執真正之106 年11月4 日訂購單及銷貨單為證（見本院卷一第143 、144 頁；卷三第7 、140 、141 頁、第183 頁反面）；復觀以原告張昱靖於106 年11月10日簽立自願離職書上亦記載「本人張昱靖叫錯平板，導致公司庫存成本增加」等語（見本院卷一第96頁），堪信原告張昱

靖確有於106 年11月4 日訂錯商品之情事。又原告張昱靖所書立之自願離職書上既載明「因提前離職，故該平板經主管協商後，此平板由貴公司吉揣（滿富豐）全數吸收處理，不得扣於張昱靖薪水」等語（見本院卷一第96頁），足見被告公司最終並未因原告張昱靖訂錯商品而要求其賠償或離職；且原告張昱靖為具有一般智識之成年人，其應得知悉自願離職書之法律效力，何況原告張昱靖於該離職書上亦明白表明其係「提前離職」等文字，核與證人黃勇勝證稱：「原告張昱靖本來就要離職，他也說已經在外面找工作，另謀出路」等語（見本院卷一第290頁）相符，而原告張昱靖亦自承其於106年12月4日已於他處工作等語（見本院卷一第13頁），是綜合上情，參互以觀，應堪認原告張昱靖係自請離職無訛。又原告張昱靖雖稱其因無經濟能力買下該誤訂之蘋果平板，而被迫簽立自願離職書等語，然原告張昱靖係在被告公司大武店之後場，與被告公司經理黃勇勝洽談離職事宜，並簽立自願離職書，而該場所係任何人可自由進出，原告張昱靖當時看起來一切正常各節，業據證人陳思源證述明確（見本院卷二第15頁），應可認原告張昱靖簽立自願離職書時，客觀上並無「不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖」之情形，且原告張昱靖所謂意思表示不自由之原因，係來自其個人經濟上或面對主管人情上之壓力，足見原告張昱靖在書立自願離職書之決定上，顯有意思形成自由，難謂有受脅迫之情事發生。此外，原告張昱靖並未主張被告公司有何以不法危害之言語或舉動加諸原告張昱靖，而令其喪失表意自由之情事可言。從而，原告張昱靖空言主張：被告公司以其錯誤訂購商品為由而脅迫其離職等語，並不可採。

原告張昱靖請求被告公司給付自106 年11月11日起至106 年12月3 日止之薪資，有無理由？若有，金額為若干？

經查，本件既屬原告張昱靖於106 年11月10日自請離職，已如前述，且經被告公司同意，有離職申請書在卷可稽（見本院卷二第49頁），應堪認兩造勞動契約於原告張昱靖申請離

職之日即106 年11月10日已合意終止，則原告張昱靖請求被告公司給付自106 年11月11日起至106 年12月3 日止之薪資，即無理由，應予駁回。

原告張昱靖以勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約，有無理由？若有，原告張昱靖請求資遣費之金額為若干？

1.經查，關於原告張昱靖與被告公司之勞動契約於106 年11月10日已合意終止乙節，業經本院認定如前，則兩造間自斯時起已無僱傭契約關係存在，原告張昱靖自無從以被告公司未給付自106 年11月11日起至106 年12月3 日止之薪資為由，主張依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約。至原告張昱靖固質稱：被告公司違反勞動基準法第22條第2 項規定而遭屏東縣政府行政裁處，並據此主張依勞動基準法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約等語。惟查，上開屏東縣政府行政裁處書所列之違法事實係針對原告陳柳妍於106 年9 月20日請病假而遭被告公司扣薪，被告公司違反勞動基準法第22條第2 項規定乙節（見本院卷二第121 至123 頁），並未論及被告公司對原告張昱靖有任何違反勞動基準法第22條第2 項規定之情，是原告張昱靖上開主張，難認合法有據，委不足採。

2.復按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，雇主應發給勞工資遣費，勞動基準法第16條第1 項、第17條固定有明文。然若勞工係自願離職，即不在此限。原告張昱靖係自願離職，已如前述，則原告張昱靖自不得向雇主請求資遣費，原告張昱靖請求被告公司給付資遣費，於法自屬無據。

五、被告公司就原告裝新機拆舊機之行為，請求原告負損害賠償責任，並為抵銷抗辯，有無理由？

本件原告請求被告公司給付如附表一所示之工資差額及如附表二所示之加班費、原告陳柳妍請求被告公司給付系爭分紅，以及原告張昱靖請求被告公司給付工資及資遣費，既均非

有理，則被告公司以原告裝新機拆舊機之行為，對原告享有損害賠償債權之抵銷抗辯，有無理由，自毋庸審酌，附此敘明。

陸、綜上所述，原告上開各項請求，均不應准許。從而，原告請求被告公司應給付原告陳柳妍300,710 元、原告張昱靖53,296元、原告余婷寧39,966元、原告黃高藝89,392元、原告蔡巧惠58,021元，及均自108 年5 月2 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，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其所附，應併予駁回。

柒、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　俞亦軒

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　孫秀桃

附表一：原告請求系爭業績獎金之數額及工資差額

（幣別均為新臺幣）

編號	原告	月份	業績目標獎金	KPI獎金	點數獎金	毛利獎金	未達目標扣款	獎金總額（計算式：業績目表獎金+KPI獎金+ 點數獎金+ 毛利獎金－未達目標扣款）	工資差額
1	陳柳妍	6 月	5,000元	11,300元	2,000元	57,000元	－666元	74,634元	37,947元（計算式：本薪35,097＋全部獎金74,634－勞保441 －健保296 －已匯款71,407＝37,947）
		7 月	5,000元	8,800元	0 元	24,000元	－750元	37,050元	8,057 元（計算式：本薪35,097＋全部獎金37,050－勞保441 －健保296 －已匯款63,353＝8,057 ）

（續上頁）

		8 月	5,000元	7,700元	1,900元	30,000元	－500元	44,100元	19,346元（計算式：本薪35,097＋全部獎金44,100－勞保441 －健保296 －已匯款59,114＝19,346）
		9 月	5,000元	5,200元	－500元	6,000元	－900元	15,100元	6,462 元（計算式：本薪35,097－病假一日工資折半585 ＋全部獎金15,100－勞保441 －健保296 －已匯款42,413＝6,462 ）
2	張昱靖	10月	5,000元	1,800元	－600元	2,000元	－750元	7,450元	7,538 元（計算式：本薪25,097＋全部獎金7,450 －勞保441 －健保296 －已匯款24,272＝7,538 ）
3	余婷寧	9 月	5,000元	3,300元	—200元	1,000元	－600元	8,500元	3,471 元（計算式：本薪25,097＋全部獎金8,500 －勞保441 －健保296 －已匯款29,389＝3,471 ）
		10月	5,000元	1,000元	－300元	1,000元	－750元	5,950元	8,307 元（計算式：本薪25,097－病假一日工資折半418 ＋全部獎金5,950 －勞保441 －健保296 －已匯款21,585＝8,307 ）
4	黃高藝	7 月份	5,000元	3,100元	1,300元	2,000元	－750元	10,650元	7,207 元（計算式：本薪25,097＋全部獎金10,650－勞保441 －健保296 －已匯款27,803＝7,207 ）
		8 月	5,000元	4,300元	3,000元	9,000元	－500元	20,800元	9,446 元（計算式：本薪25,097＋全部獎金20,800－勞保441 －健保296 －已匯款35,714＝9,446 ）
		9 月	5,000元	3,600元	2,000元	0元	－600元	10,000元	697 元（計算式：本薪25,097＋全部獎金10,000－勞保441 －健保296 －已匯款33,663＝697 ）
		10月	0元	2,200元	－200元	0元	－750元	1,250元	38元（計算式：本薪26,097＋全部獎金1,250 －勞保441 －健保296 －已匯款26,572＝38）
5	蔡巧惠	8 月	5,000元	3,400元	0元	1,000元	－500元	8,900元	3,196 元（計算式：本薪25,097＋全部獎金8,900 －勞保441 －健保296 －已匯款30,064＝3,196 ）

附表二：原告請求之加班費

（幣別均為新臺幣）

編號	原告	加班日期(民國)		加班時數	加班費計算	加班費數額
1	陳柳妍	6 月份	106.6.1	4.28	一、6 月時薪：454 元（計算式：月薪108,994 元÷ 30日÷ 8 小時＝454 ，小數點以下四捨五入） 二、延長工時總時數：113 小時12分。 三、在2 小時內者：44小時。	78,996元 （計算式：454 × 4/ 3× 44 ＋454 × 5/3 × 4152/60 ＝78,996，小數點以下四捨五入）
			106.6.2	4.08		
			106.6.4	4.30		
			106.6.5	6.47		

（續上頁）

			106.6.6	4.37	四、超過2 小時之時數：69小時12分。	
			106.6.7	3.47		
			106.6.8	2.30		
			106.6.10	3.15		
			106.6.11	4.20		
			106.6.12	4.37		
			106.6.13	4.04		
			106.6.14	3.56		
			106.6.15	3.25		
			106.6.16	3.23		
			106.6.18	2.59		
			106.6.21	12.57		
			106.6.22	11.27		
			106.6.23	13.12		
			106.6.24	2.43		
			106.6.26	4.23		
			106.6.27	4		
			106.6.28	3.44		
		7 月 份	106.7.1	4	一、7 月時薪：323 元（計算式：月薪77,410元÷ 30÷ 8 ＝323 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：59小時23分。 三、在2 小時內者：30小時。 四、超過2 小時之時數：29時23分。	35,153元 （計算式：323 × 4/ 3× 30＋454 × 5/3 × 1763/60 ＝35,153，小數點以下四捨五入）
			106.7.3	3.29		
			106.7.4	3.58		
			106.7.5	3.37		
			106.7.6	5.37		
			106.7.8	4.37		
			106.7.9	3.44		
			106.7.12	3.25		
			106.7.13	4.11		
			106.7.14	4.22		
			106.7.18	4.10		

（續上頁）

			106.7.19	4.01		
			106.7.20	3.34		
			106.7.21	3.35		
			106.7.31	3.03		
		8 月 份	106.8.1	3.36	一、8 月時薪：327 元（計算式：月薪78,460÷ 30÷ 8 ＝327 ，小點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：79時12分。 三、在2 小時內者：44小時。 四、超過2 小時之時數：35時12分。	38,368元 （計算式：327 × 4/ 3× 44＋327 × 5/3 2112/60 ＝38,368 ，小數點以下四捨五入）
			106.8.2	3.39		
			106.8.3	4.31		
			106.8.4	3.42		
			106.8.7	4.20		
			106.8.8	3.31		
			106.8.10	3.57		
			106.8.11	3.43		
			106.8.14	3.33		
			106.8.15	3.41		
			106.8.18	3.14		
			106.8.20	2.56		
			106.8.21	3.10		
			106.8.22	3.16		
			106.8.23	3.40		
			106.8.24	3.22		
			106.8.25	3.16		
			106.8.27	3.17		
			106.8.28	3.40		
			106.8.29	3.45		
			106.8.30	4.07		
			106.8.31	3.25		
		9 月	106.9.1	3.23	一、9 月時薪：204 元（計算式：月薪48,875÷ 30÷ 8 ＝204 ，小數點以下四捨五入）。	23,216元 （計算式：204 × 4/ 3× 40＋204 × 5/3 × 2177/60 ＝
			106.9.4	3.49		

（續上頁）

		份	106.9.5	4.13	二、延長工時總時數：76小時17分。 三、在2 小時內者：40小時。 四、超過2 小時之時數：36小時17分。	23,216，小數點以下四捨五入）
			106.9.6	3.35		
			106.9.7	3.21		
			106.9.8	5.09		
			106.9.11	4.05		
			106.9.12	3.52		
			106.9.13	3.30		
			106.9.14	3.25		
			106.9.18	3.50		
			106.9.19	2.30		
			106.9.21	4.19		
			106.9.22	5.39		
			106.9.23	3.31		
			106.9.26	3.23		
			106.9.27	3.16		
			106.9.28	3.16		
			106.9.29	4.56		
			106.9.30	3.15		
		10月份	106.10.2	3.26	一、10月時薪：146 元（計算式：月薪35,097÷ 30÷ 8 ＝146 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：19小時48分。 三、在2 小時內者：10小時。 四、超過2 小時之時數：9小時48分。	4,331 元 （計算式：146 × 4/ 3× 10＋146 × 5/3 × 588/60＝4,331 ，小數點以下四捨五入）
			106.10.5	3.50		
			106.10.6	5.08		
			106.10.9	3.28		
			106.10.17	3.56		
2	張昱靖	9月份	106.9.11	4.4	一、9 月時薪：105 元（計算式：25,097÷ 30÷ 8 ＝105 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：46小時50分。 三、在2 小時內者：28小時。 四、超過2 小時之時數：18小時50分。	7,216元 （計算式：105 × 4/ 3× 28＋105 × 5/3 × 1130/60 ＝7,216 ，小數點以下四捨五入）
			106.9.12	3.51		
			106.9.13	3.30		
			106.9.15	3.19		
			106.9.16	3.35		
			106.9.17	3.13		

（續上頁）

			106.9.19	2.30		
			106.9.20	3.11		
			106.9.23	3.31		
			106.9.24	2.57		
			106.9.26	3.22		
			106.9.27	3.16		
			106.9.28	3.16		
			106.9.30	3.15		
		10月份	106.10.1	4.04	一、10月時薪：133 元（計算式：月薪31,810÷ 30÷ 8 ＝133 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：71小時53分。 三、在2 小時內者：42小時。 四、超過2 小時之時數：29小時53分。	14,072元 （計算式：133 × 4/ 3× 42＋133 × 5/3 × 1793/60 ＝14,072，小數點以下四捨五入）
			106.10.2	3.26		
			106.10.3	3.03		
			106.10.7	3		
			106.10.8	3.35		
			106.10.9	3.28		
			106.10.10	3.25		
			106.10.11	3.39		
			106.10.12	3.56		
			106.10.15	3.03		
			106.10.16	4.45		
			106.10.18	3.20		
			106.10.19	2.30		
			106.10.21	3.12		
			106.10.22	3		
			106.10.23	3.34		
			106.10.24	3.27		
			106.10.26	3.12		
			106.10.27	3.49		
			106.10.29	2.47		

（續上頁）

			106.10.31	3.38		
3	余婷寧	9月份	106.9.1	3.23	一、9 月時薪：137 元（計算式：月薪32,860÷ 30÷ 8 ＝137 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：80小時6分。 三、在2 小時內者：4小2時。 四、超過2 小時之時數：38小時6分。	16,372元 （計算式：137 × 4/ 3× 42＋137 × 5/3 × 2286/60 ＝16,372，小數點以下四捨五入）
			106.9.2	3.06		
			106.9.3	3.05		
			106.9.4	3.49		
			106.9.7	3.21		
			106.9.8	4.03		
			106.9.10	3.58		
			106.9.11	4.05		
			106.9.12	3.51		
			106.9.15	3.19		
			106.9.16	3.35		
			106.9.17	3.13		
			106.9.18	3.51		
			106.9.20	3.11		
			106.9.21	4.19		
			106.9.22	5.34		
			106.9.25	5.32		
			106.9.26	3.23		
			106.9.28	3.17		
			106.9.29	4.56		
			106.9.30	3.15		
		10月份	106.10.2	3.26	一、10月時薪125 元（計算式：月薪29,892÷ 30÷ 8 ＝125 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：64小時43分。 三、在2 小時內者：40小時。 四、超過2 小時之時數：24小時43分。	11,816元 （計算式：125 × 4/ 3× 40＋125 × 5/3 × 1483/60 ＝ 11,816，小數點以下四捨五入）
			106.10.3	3.03		
			106.10.4	2.32		
			106.10.7	3		
			106.10.8	3.35		
			106.10.9	3.28		
			106.10.10	3.25		

（續上頁）

			106.10.12	3.56		
			106.10.13	3.41		
			106.10.14	2.55		
			106.10.15	3.03		
			106.10.18	3.20		
			106.10.19	2.30		
			106.10.21	3.12		
			106.10.22	3		
			106.10.23	3.34		
			106.10.25	3.07		
			106.10.26	3.12		
			106.10.27	3.49		
			106.10.28	2.55		
4	黃高藝	6月份	106.6.27	4	一、6 月時薪：105 元（計算式：月薪25,097÷ 30÷ 8=105 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：15小時34分。 三、在2 小時內者：8小時。 四、超過2 小時之時數：7小 時34分。	2,444元 （計算式：105 × 4/ 3× 8 ＋105 × 5/3 × 454/60＝2,444小數點以下四捨五入）
			106.6.28	3.15		
			106.6.29	4.10		
			106.6.30	4.09		
		7月份	106.7.1	4	一、7 月時薪:146元（計算式：月薪35,010÷ 30÷ 8 ＝146 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：78小時33分。 三、在2 小時內者：44小時。 四、超過2 小時之時數：34小時33分。	16,972元 （計算式：146 × 4/ 3× 44＋146 × 5/3 × 2073/60 ＝16,972，小數點以下四捨五入）
			106.7.2	2.59		
			106.7.3	3.30		
			106.7.4	2.58		
			106.7.6	4.04		
			106.7.7	3.28		
			106.7.8	4.38		
			106.7.10	3.41		
			106.7.11	3.01		
			106.7.12	3.25		
			106.7.14	4.22		

（續上頁）

			106.7.15	3.04		
			106.7.17	2.44		
			106.7.18	4.10		
			106.7.19	4.01		
			106.7.22	2.46		
			106.7.23	3.19		
			106.7.24	3.44		
			106.7.26	4.23		
			106.7.27	3.34		
			106.7.29	2.39		
			106.7.31	3.03		
		8月份	106.8.1	3.35	一、8 月時薪：188 元（計算式：月薪45,160÷ 30÷ 8 ＝188 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：71小時6分。 三、在2 小時內者：40時 四、超過2 小時之時數：31時6分。	19,771元 （計算式：188 × 4/ 3× 40＋188 × 5/3 × 1866/60 ＝19771 ，小數點以下四捨五入）
			106.8.2	3.39		
			106.8.4	3.42		
			106.8.5	3.59		
			106.8.6	2.05		
			106.8.7	4.20		
			106.8.9	3.35		
			106.8.11	3.42		
			106.8.12	3.30		
			106.8.13	3.27		
			106.8.14	3.33		
			106.8.16	3.25		
			106.8.17	3.39		
			106.8.19	3.03		
			106.8.20	2.56		
			106.8.23	3.40		
			106.8.24	3.22		
			106.8.26	4.22		

（續上頁）

			106.8.30	4.07		
			106.8.31	3.25		
		9月份	106.9.1	3.22	一、9 月時薪：143 元（計算式：月薪34,360÷ 30÷ 8 ＝143 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：74小時13分。 三、在2 小時內者：42小時。 四、超過2 小時之時數：32小時13分。	15,686元 （計算式：143 × 4/ 3× 42＋143 × 5/3 × 1933/60 ＝15,686，小數點以下四捨五入）
			106.9.3	3.05		
			106.9.4	3.49		
			106.9.5	4.13		
			106.9.6	3.36		
			106.9.7	3.21		
			106.9.9	3.38		
			106.9.10	2.58		
			106.9.13	3.30		
			106.9.14	3.25		
			106.9.15	3.19		
			106.9.16	3.35		
			106.9.19	3.30		
			106.9.20	3.11		
			106.9.21	4.19		
			106.9.23	3.31		
			106.9.24	2.57		
			106.9.25	5.01		
			106.9.26	3.23		
			106.9.27	3.15		
			106.9.30	3.15		
		10月份	106.10.2	3.26	一、10月時薪：111 元（計算式：月薪26,610÷ 30÷ 8 ＝111 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：85小時35分。 三、在2 小時內者：46小時。 四、超過2 小時之時數：39小時35分。	14,131元 （計算式：111 × 4/ 3× 46＋111 × 5/3 × 2375/6＝14,131，小數點以下四捨五入）
			106.10.3	3.03		
			106.10.4	2.32		
			106.10.5	3.30		
			106.10.6	5.08		

（續上頁）

			106.10.8	3.35		
			106.10.9	3.28		
			106.10.10	3.25		
			106.10.11	3.39		
			106.10.13	3.41		
			106.10.14	2.55		
			106.10.16	4.45		
			106.10.17	3.56		
			106.10.18	3.21		
			106.10.19	10.30		
			106.10.20	3.07		
			106.10.21	3.12		
			106.10.24	3.22		
			106.10.25	3.07		
			106.10.26	3.12		
			106.10.28	2.55		
			106.10.29	2.46		
			106.10.30	3		
5	蔡巧惠	6 月 份	106.6.16	3.23	一、6 月時薪：105 元（計算式：月薪25,097÷ 30÷ 8 ＝105 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：43小時15分。 三、在2 小時內者：22小時。 四、超過2 小時之時數：21小時15分。	6,799 元 （計算式：105 × 4/ 3× 22＋105 × 5/3 × 1275/ 60＝6,799 ，小數點以下四捨五入）
			106.6.17	2.58		
			106.6.20	3.12		
			106.6.21	4.57		
			106.6.22	3.27		
			106.6.23	5.13		
			106.6.25	3.49		
			106.6.26	4.23		
			106.6.27	4		
			106.6.28	3.44		
			106.6.30	4.09		

（續上頁）

		7 月 份	106.7.1	4	一、7 月時薪：106 元（計算式：月薪25,352÷ 30÷ 8 ＝106 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：65小時22分。 三、在2 小時內者：34小時。 四、超過2 小時之時數：31小時22分。	10,347元 （計算式：106 × 4/ 3× 34＋106 × 5/3 × 1882/60 ＝10,347，小數點以下四捨五入）
			106.7.2	2.59		
			106.7.5	3.38		
			106.7.6	3.54		
			106.7.8	4.38		
			106.7.9	3.44		
			106.7.10	3.41		
			106.7.11	3.31		
			106.7.12	3.25		
			106.7.15	3.05		
			106.7.16	3.09		
			106.7.18	4.10		
			106.7.19	4.01		
			106.7.21	3.34		
			106.7.23	3.19		
			106.7.29	2.37		
			106.7.30	7.57		
		8 月 份	106.8.1	3.35	一、8 月時薪：139 元（計算式：月薪33,260÷ 30÷ 8 ＝139 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：80小時23分。 三、在2 小時內者：44小時。 四、超過2 小時之時數：36小時23分。	16,583元 （計算式：139 × 4/ 3× 44＋139 × 5/3 × 2183/60 ＝16,583，小數點以下四捨五入）
			106.8.3	4.30		
			106.8.5	3.59		
			106.8.6	3.05		
			106.8.7	4.20		
			106.8.9	3.35		
			106.8.10	3.58		
			106.8.11	3.42		
			106.8.12	3.30		
			106.8.15	3.41		
			106.8.16	3.25		

（續上頁）

			106.8.17	3.39		
			106.8.18	3.14		
			106.8.21	3.02		
			106.8.22	3.17		
			106.8.23	3.40		
			106.8.25	3.15		
			106.8.26	4.22		
			106.8.27	3.17		
			106.8.29	3.45		
			106.8.30	4.07		
			106.8.31	3.25		
		9 月 份	106.9.2	3.06	一、9 月時薪：108 元（計算式：月薪 26,013÷ 30÷ 8 ＝108 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：82小時13分。 三、在2 小時內者：44小時。 四、超過2 小時之時數：38小時13分。	13,215元 （計算式：108 × 4/ 3× 44＋108 × 5/3 × 2293/60 ＝ 13,215，小數點以下四捨五入）
			106.9.3	3.05		
			106.9.4	3.49		
			106.9.5	4.13		
			106.9.6	3.35		
			106.9.8	5.03		
			106.9.9	3.38		
			106.9.11	4.04		
			106.9.12	3.51		
			106.9.13	3.30		
			106.9.14	3.25		
			106.9.17	3.17		
			106.9.18	3.51		
			106.9.19	2.30		
			106.9.21	4.19		
			106.9.22	5.44		
			106.9.23	3.31		
			106.9.24	2.58		

（續上頁）

			106.9.27	3.16		
			106.9.28	3.17		
			106.9.29	4.56		
			106.9.30	3.15		
		10月份	106.10.1	4.04	一、10月時薪：109 元（計算式：月薪26,097÷ 30÷ 8 ＝109 ，小數點以下四捨五入）。 二、延長工時總時數：48小時35分。 三、在2 小時內者：26小時。 四、超過2 小時之時數：22小時35分。	7,881 元 （計算式：109 × 4/3 × 26 +109× 5 /3× 1355/60 ＝7,881 ，小數點以下四捨五入 ）
			106.10.2	3.26		
			106.10.4	2.31		
			106.10.5	3.51		
			106.10.6	5.08		
			106.10.7	3		
			106.10.8	3.35		
			106.10.11	3.39		