臺灣新北地方法院板橋簡易庭簡易民事判決

107年度板勞簡字第65號

原　　告　陳其偉
訴訟代理人　吳茂榕律師
複代理人　王馨儀律師
被　　告　台灣奧的斯電梯股份有限公司
法定代理人　彭祖琳(Julie Marie Heuer Brandt)
訴訟代理人　陳宇萱律師
　　李孟穎律師

上列當事人間給付獎金事件，於民國107年12月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事　實　及　理　由

一、原告起訴主張：

（一）緣原告原受僱於被告台灣奧的斯電梯股份有限公司（原名為大同奧的斯電梯股份有限公司，於民國（下同）105年6月15日經許可變更公司名稱為台灣奧的斯電梯股份有限公司），擔任業務人員一職。被告公司為鼓勵業務銷售人員完成銷售目標，並且提高銷售價格，藉以增加公司市場占有率，於101年1月公布「新品業務獎金辦法」（下稱系爭獎金辦法）（參原證1)，明定業務人員之銷售獎金及業務技術單位之獎金，發放標準分別訂於系爭獎金辦法第三條第一項及第二項。本件原告於任職期間，曾經手被告公司與美國在臺協會（以下稱AIT）一期合約之簽訂。其後AIT二期合約（下稱系爭合約）於102年12月由另一業務專員訴外人黃于家簽約，惟系爭合約後續送審時並未順利通過，又逢黃于家離職，使得系爭合約一案延宕。被告公司遂指示由對AIT案件處理程序知之甚詳之原告接手處理系爭合約。原告積極協調處理系爭合約案，並成功排除合約送審之障礙，使得系爭合約案順利通過送審，正式使系爭合

約成立生效，被告公司並於105年8月12日向AIT開立訂金支票請款，於同月29日兌現新臺幣（下同）1,454萬3,220元訂金，此有總公司收款報表可資為證（參原證2）。依據系爭獎金辦法第三條第一項銷售獎金規定可知，業務獎金係以每個銷售合約總金額為計算基礎，依據每個合約適用電梯機種有不同對應的計算獎金方式。復據系爭獎金辦法第三條第一項第一款第三點規定：「收到第一期支票（通常指訂金，若無訂金時則為送審通過的計價款或貨到款）時支付獎金80%，尾款計價時支付20%獎金。」則依上開規定，被告公司於105年8月29日收到AIT兌現款項時，原告即已滿足該80%獎金給付請求之條件。原告原告於系爭合約案最多可請領之獎金總額為43萬2,630元，（計算式：合約價值點數276×　100×　1.9×件1.1×　1.5×　5＝432,630)。被告公司於當月收回訂金後，給付條件即已成就，並應給付原告百分之八十之獎金，即34萬6,104元（計算式：432,630×80%=346,104)。原告自105年10月起即依據獎金申請流程，每季向被告公司提出申請(參原證3），被告公司均置之不理。原告曾寄發信件詢問被告公司為何延遲發放獎金，並在信件中詳細說明關於系爭合約案原告所處理事項（參原證4），均未獲被告公司正面回應，被告不堪忍受被告公司消極拖延之態度，亦已分別於107年6月5日、107年7月2日以土城工業區郵局第102號、第131號存證信函通知被告公司（參原證5），惟其仍置之不理，遂提起本訴訟。附帶一提，被告公司拖欠原告業務獎金並非首例，先前原告於105年4月與建國工程之追加合約，依據系爭獎金辦法原告本得請求之29萬1,311元，被告公司亦拖欠到106年11月才給付原告。

（二）對於被告抗辯之陳述：

1、被告答辯意旨略以：原告並非原證1所載系爭獎金辦法第3條第1項之發放對象，無法依憑系爭辦法向被告請求34萬

6,104元之銷售獎金；且依據被證4之104、105、106、107年獎金辦法，因原告非自合約簽訂至獎金計算、最終發放時始終在職之業務銷售人員，無權領取前開獎金。

2、惟原告於本件之主張符合系爭獎金辦法之獎勵主旨及獎勵要件，系爭獎金辦法規定之「收到第一期支票時之付獎金80%」並非單純係一特定時點之規定，而係將給付獎金繫於將來不確定發生之客觀事實之條件，原告僅須使該條件成就，即得對於被告請求給付獎金。亦即應係「只要業務員能替被告公司取回訂金，其便能取得訂金獎金。復且系爭獎金辦法之文義及整體規範設計亦從未明文限於「簽訂合約」之業務銷售人員始具備請領訂約獎金之資格，被告所辯顯與系爭獎金辦法規定相違，有誤導本院之嫌。

（1）被告辯稱系爭獎金辦法第1條明確規範獎勵對象為完成銷售目標、提高銷售價價格及增加市場市佔率之業務銷售人員，原告既未參與「提高價格」之磋商階段，亦非透過促成簽約而「完成銷售目標」及「增加公司市場占有率，自非系爭獎金之發放對象」云云，惟查：

A、系爭獎金辦法主旨揭示者為獎勵新品業務員之目的，因新品業務員透過業務招攬及訂單承接等過程，使公司最終能享有訂單利益及附帶增加市占率的效果，然其並未限制獎勵對象的資格，被告之主張係自行解釋獎勵目的蘊含有以促成簽約作為前提手段，推論出「非簽約者即無從滿足主旨所載之獎勵目的」云云，論理顯然有誤。

B、按系爭獎金辦法第一條銷售獎金之說明第D項規定：「合約追減或取消時則須以扣回所減少之合約金額計算之相對獎金（獎金已領之前提下）。如果合約取消但訂金保留時，獎金一樣先行扣除，待新合約簽訂時再計。」，益徵業務員並非簽訂合約後即能順利自客戶請得款項，簽訂合約後至處理至自客戶取得貨款前，合約均有可能遭追減或取消。惟僅有順利自客戶取得訂金之情形，始屬符合可領取業務獎金之條件。

C、查系爭獎金辦法關於訂金獎金之規定，重視者毋寧是業務員能自客戶取得訂金，若未能使客戶達成價金給付義務，致無法達成原本合約之目的，顯然亦無從完成銷售目標及增加市場市佔率即無從發放獎金今件除?輕簽訂者並非原告以外，處理合約送審、貨品出貨至後續可以向客戶請得款項等諸參事宜均由原告承辦及協調，原告所為難道不是「完成銷售目標」及「增加市場佔有率」？自和獎勵意旨無不相符可言。

（2）次觀原證1之系爭獎金辦法規定內容，獎勵範圍原即明文係以業務人員及業務技術單位為獎金發放對象。依照系爭獎金辦法對於銷售獎金之請領規定略為：合約種類區分為主合約及追加工程合約，如以業務員領得獎金之類型區分，業務員於主合約得以請求之獎金種類有二種，其一為業務員於收到第一期支票時可以取得之個案合約百分之八十之獎金（訂金獎金）；其二為於尾款計價時，業務員可以取得個案合約百分之二十之獎金（結案獎金）。若於本合約以外，與客戶洽談取得追加工程合約，即另行以追加合約計算之獎金（追加獎金），以上共計三種獎金種類。此處系爭獎金辦法文義不僅同前，絲毫未限定此處之「業務！須為與廠商簽訂合約之業務員，如就系爭獎金辦法整體規範設計觀之，更可見得系爭獎勵辦法係具體評價業務員對於合約案之貢獻程度，並以業務員處理合約事宜至有具體成果之時間點，作為請領獎金之條件。此處「收到第一期支票時之付獎金80%」並非單純係一特定時點之規定，而係將給付獎金繫於將來不確定發生之客觀事實，原告僅須使條件成就，則對於被告給付獎金之請求權即生效力。被告辯稱僅有促成案件合約簽訂者始為系爭獎金辦法之發放對象，與系爭規定無論是文義及整體規範設計均不相符。

（3）此觀諸被證6即被告之104年、1Q5年、106年、107年新品獎金辦法，亦可證被告公司之?部機密文件僅對其他類別

的獎勵合約為主體資格之限定，就本件NE類別之訂約獎金，被告自始終即無將主體資格限定須為簽約者始得適用系爭獎金辦法之意，僅因被告現無履行之意，始自行增加原本即無規定之條件，為限縮系爭獎金辦法之主體資格之主張。

A、此據2015年新品獎金辦法之MRT新品合約&專案新品部份（參第4頁），此處關於訂約獎金請領之「專案團隊」，被告公司另於該頁下方載明專案團隊之定義為：「贏得專案前之團隊成員」，始作為獎金頒發對象；2015年新品獎金辦法之追加合約部份（參第5頁），此處就適用對象之記載：「獎金歸提案人」。

B、綜上可知，被告公司向來即係以貢獻程度作為獎勵目的。專案團隊成員組成更易變動，然而限於對於取得專案前參與準備者始得參與獎金分配；追加合約則因業務個人的議價貢獻係獎勵的考量重點，是以獎金發放對象明確限定係歸於獎金提案人。被告自始無將訂約獎金限於簽訂合約之業務，否則為何綜觀全部之獎金辦法?容均無對於訂約獎金之業務有限於簽約之業務之任何記載？因訂約獎金部分，獎勵考量重點在於個別與客戶訂立的契約，於合約簽訂後仍有個別應履行至滿足請領款項與發票的階段，業務是否透過勞務付出最終將獎金取回讓公司享有契約的利益，才係獎勵的考量重點。

（4）被告另提出被證3說明業務員之工作項目，切割原告對於合約案之貢獻程度，主張此為原告領有工資而應行處理之事務，自不得再向被告另行請求前開獎金云云，然查業務員除領取底薪，主要便係以獎金作為主要薪資所得來源，業務員處理個別合約案均會壓縮其他工作時間及心力，本件關鍵仍是業務員對於個別合約案的推動與執行，是否滿足系爭獎金辦法之資格條件。又原告對於合約案之貢獻亦非僅有處理將案件應收帳款取回，原告對於合約案之處理已詳如原證4所載。

（5）此外，自被告實際發放獎金對象之實際運作觀之，亦可證得被告從未以契約簽訂者作為獎金發放對象。被告公司發放獎金對象不限合約簽約者領取獎金，實例如下：

A、合約編號[76NG1571]及[76NG1280]、合約名稱分別為[林口案]及[超邁工業六堵案]：原本簽約及登錄合約者為曾任職於被告公司之業務員李全鎔，惟於案件進行中李全鎔離職，原告接續處理該合約未完成部分至取回訂金階段，並向被告請領得獎金，共1萬4,412元（參原證6）。

B、合約編號[76NF9665T765]、合約名稱為[寶徠-新店華城]：原本簽約及登錄合約者為曾任職於被告公司之業務員黃于家，惟於案件進行中黃于家離職，另一業務員王東立接續處理該合約未完成部分至取回訂金階段至取回訂金階段，並向被告請領得該部分獎金，共3萬916元（參原證7）。

C、合約編號[76NF9618/25]、合約名稱為[中德樹林商B]：原本簽約及登錄合約者為曾任職於被告公司之業務員許靜宜，惟於案件進行中許靜宜離職，另一業務員賴柏村接續處理該合約未完成部分至取回訂金階段至取回訂金階段，並向被告請領得該部分獎金，共3萬1,990元（參原證8)。

D、綜上，謹以表格列式如下：

合約編號	合約名稱	簽約業務	獎金發放對象（即領回訂金業務）	獎金發放金額
76NG1571 76NG1280	林口案 超邁工	李全鎔	陳其偉即原告	14,412

（續上頁）

	業六堵案			
76NF9665T7765	寶徠-新店華城	黃于家	王東立	30,916
76NF9618/25	中德樹林商B	許靜宜	賴柏村	31,990

3、被告另提出被證4及被證6之104、105、106、107年獎金辦法，主張因原告非自合約簽訂至獎金計算、最終發放時始終在職之業務銷售人員，無權領取前開獎金云云。

（1）惟查原告主張獎金請領之依據為原證1之獎金辦法，此版本之獎金辦法為2012年1月公布，且沿用至2014年3月底為止，此亦為訴外人黃于家於2013年登錄系爭合約當時既存之獎金辦法，當時根本無被證4所載獎金取消與追回等相關規定，被告自不得以此規定拘束原告獎金之請求。

（2）退萬步言（此為假設語氣，原告否認），自締約後本件延履約進度延宕數年，原告雖係於104年11月10日離職後又於105年4月任職，然而系爭合約案係原告於105年8月向廠商收得訂金並開發票計價前即已再次任職於被告公司，並繼續處理先前原告承辦之業務，既然獎金於斯時始得以計算，原告於先前曾一度離職與本案又有何關聯。新獎金辦法增列離職後員工無權要求支付獎金之規定，然而原告離職後再度復職之情況是否即為相關備註規定所欲排除之情況，自非無疑。

（3）此並可由原告離職又再度任職後，仍領得離職前承辦案件

獎金之實情可資為證：

A、合約編號76NF7814T814之建國工程案為原告於2012年登錄之合約案，嗣於原告再度任職後，於2017年第一季領得7,560元之獎金（參原證9）。

B、客戶長佳機電訂購之TIARA1600案及ESC1000M案為原告於2015年登錄之合約案，嗣於原告再度任職後，於2017年第二季共計領得37,440元之獎金（參原證10）。

C、綜上可知，原告於離職後又再度任職之情況，並未在被告排除發放獎金之範圍，僅現今被告選擇性的不願給付才曲解獎金辦法之適用。

4、被告辯稱非營業代表，但確實參與簽約、磋商階段之業務銷售人員，被告例外核准發給獎金云云，並要求原告提出確實參與簽約報價、磋商階段之證明云云，惟查：

原告所舉非簽約之業務員賴柏村一案，簽約者許靜宜於102年9月完成簽約並將合約案登錄(參原證8)，然接續處理之業務員賴柏村於106年1月份方才任職被告公司，並已於107年4月份離職。當時業務員賴柏村根本尚未到職，如何參與被告所辯共同參與合約報價、磋商階段?賴柏村之所以後續能向公司取得訂約獎金，關鍵仍是該案自102年簽約後延宕至106年，賴柏村因替被告公司取回訂金，方才因滿足給付條件領得獎金。次就105年2月、3月李全鎔登錄為營業代表及將合約案登錄(參原證6)，當時原告早已於104年11月離職，於105年4月才再度任職，如何參與被告所辯共同參與合約報價、磋商階段?關鍵仍是因於原告於後續任職將獎金領回，適才因符合系爭獎金辦法之條件領得獎金。至於被告辯稱原告對於該案未舉證有任何簽約之貢獻云云，然自始終是否為簽約之業務員即非領得獎金之要件，系爭獎金辦法關於訂約獎金自始即規定僅需自客戶收到第一期支票即可向公司請求給付獎金，被告一開始答辯稱僅有簽約者可領得獎金，復又稱凡原告所舉領得獎

金者均是例外情形，卻未提出任何依據系爭獎金辦法所指稱得例外發給之依據。僅原告所知者即不勝舉，如此還能稱作是被告所稱之例外情形嗎?綜合全卷，即可知悉業務員於登錄合約案後，各該合約案仍常有諸多未決事項，本件AIT二期合約案自102年登錄，至105年8月份才向客戶請得訂金，此均賴業務員處理各該合約案至將訂金取回公司階段滿足給付條件。

二、被告則以：

（一）、原告依據系爭獎金辦法（如原證1所示）第3條第1項向被告請求新台幣（下同）34萬6,104元之獎金（即銷售獎金，下稱「系爭獎金」），洵屬無稽。按系爭獎金辦法第1條：「為鼓勵業務銷售人員完成銷售目標，並且提高銷售價格，特製定此新品業務獎金辦法。並藉由此獎勵辦法增加公司市場佔有率。」，即揭示以「完成銷售目標」、「提高銷售價格」、「增加公司市場佔有率」之業務銷售人員作為獎金發放對象。然查，原告所據申請系爭獎金之合約（即原證3所載合約號碼為76NF9980/2之「AIT-二期合約」，其英文名稱如原證4電子郵件主旨所示「AITPhase2」，即系爭合約）係於101年6月21日由訴外人「黃于家」（按：任職於被告之期間使用「JoyHuang」作為其英文姓名）負責準備系爭合約之提案、報價文件（被證1），並由「黃于家」於102年12月間完成簽約事宜，系爭合約之「營業代表」欄位亦係填載「黃于家」而非原告之姓名（被證2）。顯見，針對系爭合約之簽署，原告並未參與任何「提高銷售價格」之磋商階段，亦非透過促成簽約而「完成銷售目標」、「增加公司市場佔有率」之人，自非系爭獎金之發放對象。復查，依各部門公布之工作說明書（被證3）所示，新品業務專員之工作內容包含「新客戶開發、既有案件維護及追蹤進度、案件合約促成及簽訂、案件應收帳

款、案件結案」等項目。就前揭工作內容事項，被告按月發放薪資作為員工給付勞務之對價，而獎金則係依公司相關獎金辦法發放，二者本屬有間。且依系爭獎金辦法第1條所定「完成銷售目標」、「提高銷售價格」、「增加公司市場佔有率」等發放主旨、系爭獎金辦法第3條第1項「銷售獎金」：「業務獎金是以每個銷售合約總金額，亦即財務單位合約登錄之『銷售金額總數（BookingValue）』為計算基礎，……」所示獎金計算方式，系爭獎金以業務銷售人員簽訂合約之銷售金額總數作為計算基礎，係為獎勵達成「案件合約簽訂」此等工作項目者，顯然並非完成其他工作項目者可得均霑。如今，原告所述「使得系爭合約案順利通過送審，……，被告公司並於105年8月12日向AIT開立訂金支票請款，……」，實係其身為被告業務專員，辦理系爭合約履行階段所涉「案件應收帳款」之工作項目、與案件合約簽訂無涉，為其身為被告員工本即應負責的工作內容，就此，原告業已按月領有薪資作為其提供勞務之對價，當無由再據此向被告請領為獎勵「案件合約簽訂」之系爭獎金。況且，原告於104年10月7日（即系爭獎金計算、最終發放前）即自請離職，依被告之新品獎金辦法，不得享有該獎金。縱然原告於105年4月二度於被告任職，亦無礙其已無權享有該獎金之事實。

（二）、按被告之104年新品獎金辦法、105年新品獎金辦法就「獎金取消與追回情況」，載明「在不違反有關法律、法規的強制性規定的情況下，如在獎金計算或最終發放前離職的人員，均不可享有此獎金。」，以及2017NESIP（按：即106年新品獎金辦法）：「Scheme participants will not entitle to any payout if they tender r signation prior to the actual pay date.」、2018 Incentive Scheme Review（按：即107年新品獎金辦法）：「業務在辭職後

無權要求支付獎金」所定條件（被證4），均徵被告係以新品獎金獎勵自合約簽訂至獎金計算、最終發放時始終在職之業務銷售人員。復按系爭獎金辦法第3條第3項「備註」，略謂：「2.須合約取回並開發票計價後，得以計算獎金」、系爭獎金辦法第3條第1項「銷售獎金」，略謂：「1.主合約……收到第一期支票（通常指訂金，若無訂金時則為送審通過的計價款或貨到款）時支付獎金80%，尾款計價時支付20%獎金」，而針對系爭合約，被告收到訂金並開發票計價係於105年8月26日（請參見原證2所示），當於斯時始得以計算、支付系爭獎金。而原告於104年10月7日（即系爭獎金計算、最終發放前）即自請離職，最後工作日則為104年11月10日（被證5），依前揭新品獎金辦法「獎金取消與追回情況」所定相關條件，原告無權享有系爭獎金，被告自無給付系爭獎金之義務。此有臺灣桃園地方法院102年度重勞訴字第16號民事判決：「……經查，被告公司所制訂關於101年度國內員工（含外派人員）年終獎金及激勵金辦法即明定：『2012年度內辭職、解僱、停止試用、終止僱用及2012年考績丙等者不予計發』（見本院卷一第96頁），而被告公司於101年6月6日通知原告自同年月17日起終止試用及終止系爭聘僱契約之行為，既已生合法終止兩造間勞動契約之效力，則依上開規定，原告自無權領取101年度年終獎金，是原告請求被告公司給付101年度年終獎金25,000元，要屬無據，應予駁回。……兩造間之勞動契約既已由被告公司合法終止，且被告公司並無積欠原告薪資或給付原告101年度年終獎金之義務，……」所示意旨可資參照。詎料，原告於105年4月二度於被告任職後，竟向被告請求先前任職期間（即93年11月10日至104年11月10日，依被證5所示）本即無權享有、104年底離職後更無權請領102年間系爭合約相

關之系爭獎金，非但師出無名，亦顯無根據。

（三）、原告屢屢聲稱系爭獎金辦法發放對象不限合約簽約者，但所舉佐證、甚至是自身再度任職後所請領之獎金，在在突顯被告之獎金辦法係以獎勵「營業代表」為宗旨。系爭獎金辦法意在鼓勵業務銷售人員完成銷售目標，並且提高銷售價格、增加公司市場佔有率，而就商品「銷售」而言，顯然僅於簽約前之報價、磋商階段，始有提高銷售價格之可能。又一旦簽約完成，客戶即負有價金給付乃至於支付訂金之義務，因此，系爭獎金自係以談妥銷售價格、完成簽約、達成銷售目的之營業代表為發放對象。觀諸系爭獎金辦法第3條第3項「備註」，略謂：「2.須合約取回並開發票計價後，得以計算獎金」、系爭獎金辦法第3條第1項「銷售獎金」，略謂：「1.主合約……收到第一期支票（通常指訂金，若無訂金時則為送審通過的計價款或貨到款）時支付獎金80%，尾款計價時支付20%獎金」，僅係規範獎金給付之付款條件為「待收到款項」，但是否核發獎金及其計算仍以簽約取回並開發票為據，絕非賦予營業代表以外之人，逕以辦理取得訂金等後續「履行合約」之工作內容即得請領系爭獎金。復以，原告提及104年新品獎金辦法之MRT新品合約&專案新品部分，以贏得專案前之團隊成員作為獎金對象云云。惟參該獎金辦法之「獎金頒發方式」，已將「業務」及「專案團隊」分別列於各別欄位，且其所載完整文句應為：「專案團隊定義為贏得專案前之團隊成員，其中可能包含財務,業務工程師,CLC等部門」（請參見被證6，第4頁），全未提及「業務」部門人員，業務顯然並非「專案團隊」之一員，故該獎金辦法文字並非意指業務部門以贏得專案前之團隊成員作為發放範圍。更何況，同頁（即被證6，第4頁）「獎金頒發方式」表格即已記載，「業務」部門之獎金頒發以「Book

ing」者為要，可謂昭昭。另以，兩造均不爭執系爭合約屬主合約而非追加工程合約之類型，原告卻一方面說明追加工程合約之「追加獎金」與主合約之「訂金獎金」有別（請參見原告107年11月12日之民事準備狀，第3頁），復於同份書狀第4頁舉「追加獎金」所定「獎金歸提案人」之條件作為本件之佐證，矛盾、混淆之情，甚是明顯。遑論原告所陳，自身離職又再度任職後，仍領得離職前承辦案件獎金之情（請參見原告107年11月12日之民事準備狀，第8頁），所提及之合約案皆由原告登錄為營業代表，於取得訂金、付款條件成就後，被告發放銷售獎金，益徵被告之獎金辦法係以完成簽約之營業代表作為發放對象、並待客戶給付訂金後給付獎金。綜上，被告之獎金辦法以激勵業務銷售人員完成銷售目標作為宗旨，向來以完成簽約之營業代表為發放對象，不容原告任意曲解。

（四）、倘完成簽約之營業代表於客戶付款前離職，對於非營業代表但「確實參與簽約階段」之業務銷售人員，被告可能實際審酌個案情形，「例外」核准發給獎金。原告於107年11月12日民事準備狀第6頁所述其他業務在原本簽約及登錄合約之營業代表離職後，接續處理合約未完成部分至取回訂金階段，並向被告請領獎金云云，實為該名業務與營業代表皆共同參與合約報價、磋商階段，嗣因營業代表離職，被告始實質審酌該名「確實參與簽約階段」之業務於簽約階段的參與程度，「例外」核准發給獎金。但為免獎金辦法之功能目的喪失、淪為具文，絕無業務銷售人員並未參與銷售、簽約階段，僅辦理後續合約履行階段之工作，即得請領獎金之事例。原告所述：「另一業務員……接續處理該合約未完成部分至取回訂金階段」，實為該名業務員於銷售、簽約階段即參與其中，絕非僅係協助辦理後續合約履行階段工作之人

，懇請　鈞院詳察，以杜原告含糊帶過所孳疑義。

（五）、原告並非簽訂系爭合約之營業代表，始於向被告請領系爭獎金時，說明自身於105年間對於系爭合約履行階段之參與如原證4所示，以此爭取系爭獎金例外發放之機會，甚至臨訟聲稱對於合約案之貢獻亦非僅有處理將案件應收帳款取回、對於合約案之處理已詳如原證4所載云云，然查：系爭合約之「營業代表」欄位係填載「黃于家」而非原告之姓名（請參見被證2），原告亦自陳：「AIT二期合約（按：即系爭合約）於2013年12月由『黃于家』簽約及BOOKING」（請參見原證4，第1頁、第3頁、第5頁）。依原證4所述，原告於105年辦理系爭合約「履行階段」之工作項目，與營業代表黃于家於102年12月間獨力完成系爭合約之簽訂過程，兩者毫無干係。原告非但從未提出其於系爭合約之「銷售」階段（按：即簽約完成前之報價、磋商等階段）有任何貢獻甚至參與之事證，就簽約完成後合約履行階段之合約送審、貨品出貨至後續案件應收帳款事務，竟聲稱亦屬完成銷售目標及增加市場佔有率之行為云云，事實上，銷售目標業於營業代表黃于家於102年12月間完成系爭合約簽署之時達成，原告在系爭合約簽署前完全沒有參與本專案！原告於105年4月二度於被告任職後，辦理後續合約履行階段之工作至同年8月間，豈可任由原告宣稱與101年6月準備報價文件、至102年12月間完成簽約之營業代表具同等貢獻程度、進而據以請領營業代表或確實參與簽約階段之業務銷售人員，方得享有之系爭獎金？顯然空言無憑、洵屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回，訴訟費用由原告負擔。

三、原告主張之事實，業據其提出新品業務獎金辦法、總公司收款報表、業務獎金申請表單各乙份既存證信函二份為證。被告不否認有系爭獎金辦法存在，惟就原告之請求則以前詞置

辯，是本件所應審酌者為被告所辯是否足採？

（一）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，最高法院17年上字第917號著有判例。

（二）本件原告主張依系爭獎金辦法第三條第一項銷售獎金之規定向被告請求346,104元。惟按系爭獎金辦法第1條係規定：「為鼓勵業務銷售人員完成銷售目標，並且提高銷售價格，特製定此新品業務獎金辦法。並藉由此獎勵辦法增加公司市場佔有率。」，是就商品「銷售」而言，顯然僅於簽約前之報價、磋商階段，始有提高銷售價格之可能，因一簽約完成，客戶即負有給付價金之義務，是以系爭獎金自係以談妥銷售價格、完成簽約、達成銷售目的之營業代表為發放對象。惟原告所據申請之合約號碼76NF998 0/2之AIT-二期合約（即系爭合約），係由訴外人黃于家負責系爭合約之提案、報價文件相關事宜，並於102年12月間完成簽約事宜，系爭合約之營業代表欄位亦填載黃于家之姓名。次查，原告所述「使得系爭合約案順利通過送審，……，被告公司並於105年8月12日向AIT開立訂金支票請款，……」，實係其身為被告之業務專員，辦理系爭合約履行階段所涉「案件應收帳款」之工作項目，而與案件合約簽訂無涉，有被告所提之各部門公布之工作說明書在卷可稽。此部分業由被告按月給付薪資作為員工給付勞務之對價，尚非屬系爭獎金辦法之發放範圍，且依系爭獎金辦法第1條所定「完成銷售目標」、「提高銷售價格」」、「增加公司市場佔有率」等發放主旨、系爭獎金辦法第3條第1項「銷售獎金」：「業務獎金是以每個銷售合約總金額，亦即財務單位合約登錄之『銷售金額總數（Bo-oki

ng Value）』為計算基礎，……」所示獎金計算方式，系爭獎金以業務銷售人員簽訂合約之銷售金額總數作為計算基礎，係為獎勵達成「案件合約簽訂」此等工作項目者，顯然並非完成其他工作項目者均得請領。末查，原告於104年10月7日（即系爭獎金計算、最終發放前）即自請離職，按被告所提之2015年、2016年新品獎金辦法均定明「在不違反有關法律、法規的強制性規定的情況下，如在獎金計算或最終發放前離職的人員，均不可享有此獎金。」，另按2017 NESIP：「Scheme participants will not entitle to any payout if they tender resignation p-rior to th-e actual pay date.」、2018Incentive S-cheme Review：「業務在辭職後無權要求支付獎金」所定條件，均載明新品獎金獎勵請領資格須係自合約簽訂至獎金計算、最終發放時，均在職之業務銷售人員。且原告自述離職後再任職，仍得請領離職前承辦案件獎金之情，所提及之合約案皆由原告登錄為營業代表，於取得訂金、付款條件成就後，被告發放銷售獎金，更加表明被告之獎金辦法係以完成簽約之營業代表作為發放對象、並待客戶給付訂金後給付獎金。綜上，原告就其主張符合系爭獎金辦法之領獎資格，並未盡舉證之責，是本件原告主張，即無可採。

四、從而，原告依系爭新品業務獎金辦法之法律關係，請求被告給付346,104元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，核與判決結果無影響，毋庸再予一一論述，附此敘明。

六、據上論結：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　9　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　呂安樂

以上為正本係照原本作成。

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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　9　　日

書記官　謝淳有