臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第7號

上　訴　人　陳其偉
訴訟代理人　吳茂榕律師
複代理人　　王馨儀律師
被上訴人　　台灣奧的斯電梯股份有限公司
法定代理人　何祖彥（Joseph Jay Armas）
訴訟代理人　陳宇萱律師
　　李孟穎律師

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國108 年1月9 日臺灣新北地方法院板橋簡易庭107 年板勞簡字第65號第一審判決提起上訴，經本院於109年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為彭祖琳（Julie Marie Heuer Br-andt），於民國106 年4 月1 日變更為何祖彥（Joseph Jay Armas），有被告公司變更登記表、新北市政府108 年3 月29日新北府經司字第1088020396號函各1 份附卷可參（見本院卷第93至99頁），被上訴人並於108 年4 月22日由何祖彥聲明承受訴訟（見本院卷第89頁），於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人起訴主張：緣上訴人受僱於被上訴人擔任業務一職，被上訴人為鼓勵業務完成銷售目標，並提高銷售價格、提升公司市場占有率，遂於101 年1 月公布「新品業務獎金辦法」（下稱系爭獎金辦法）。上訴人於任職期間，經手被上訴人與美國在臺協會（下稱AIT）一期合約之簽訂，後於102年12月，AIT 二期合約（下稱系爭合約）則由訴外人即另名

業務專員黃于家負責簽約，然系爭合約後續送審未順利通過，且黃于家離職，致使系爭合約延宕，經被上訴人指示上訴人接手處理，上訴人積極協調、排除合約送審障礙，系爭合約始得順利通過送審而成立生效，被上訴人於105年8月12日向AIT請款，並於105年8月29日兌現新臺幣（下同）1,454萬3,220元，則依系爭獎金辦法第3條第1項之規定，業務獎金以每個銷售合約總金額為計算基礎，且依各該合約適用電梯機種而有不同計算方式，復依系爭獎金辦法第3條第1項第1款第3點規定，於收到第一期支票（通常為訂金，若無訂金則為送審通過的計價款或貨到款）時支付獎金80%，則被上訴人既已於上開時間兌現款項收取訂金，自應給付獎金予上訴人，上訴人可得請領獎金34萬6,104元（計算式：合約價值點數276×100×1.9×條件1.1×1.5×5×80%＝34萬6,104元），上訴人自105年10月起即依獎金申請流程，每季向被上訴人提出申請，並於107年6月5日、107年7月2日分別以土城工業區郵局102、131號寄發存證信函，被上訴人均置之不理。又觀諸系爭獎金辦法之目的、設計、文義及交易習慣、社會通念，系爭獎金辦法第3條第1項未限制僅簽約時登錄為營業代表之業務始得請領簽約獎金，亦即未排除嗣後承辦之業務可得請領，仍應具體審究上訴人依約履行至何種程度始符合獎金請領條件，且上訴人前有多起非簽約營業代表仍可請領獎金之事例，益徵係因上訴人取回訂金，被上訴人始據以發放獎金，而系爭獎金辦法既係獎勵業務完成銷售目標、提升市場占有率，依104年新品獎金辦法、105年業務獎金辦法均記載收回訂金、尾款之合約才予以發放獎金，被上訴人未收到任何價金時不會核發獎金，益徵業務並非簽約後即可順利自客戶處取得款項，簽約至取得第一期訂金前，合約仍有可能遭追減或取消，且此通常耗時數年，承辦業務更替亦屬常態，若非負責承辦業務管控、配合處理，被上訴人亦無從完成銷售目標，故應以承辦業務能否替被上

訴人取得第一期款項為獎金發放之條件，另上訴人其他承辦案件中，被上訴人亦未限於以簽訂契約之營業代表始得作為獎金發放對象。再者，上訴人對系爭合約貢獻良多，上訴人前承辦AIT 一期合約，就系爭合約已與AIT 人員初步討論，後黃于家經指派為系爭合約之承辦業務，其曾數度徵詢上訴人，上訴人並與其一同前往得標電梯營造廠AICI確認簽約內容，除報價外尚包含合約送審配合事項、送審後之安裝進度、倉儲處理之後續追蹤等事，甚而黃于家本欲將訂金成數訂為二成，係經上訴人偕同黃于家向AICI談判而提高至三成，黃于家離職後上訴人接手處理系爭合約，尚申請英文版銀行履約保證函、訂金保證函，協助送審文件準備及作業與30位相關人員申請進場安裝、試車及工進協調員之良民證、入境申請表，因電梯出貨錯誤，多次重排安裝計畫及參加工務協調、說明會議，協調工地FTB 及AMT 工作內容，包含國內外廠商配合工程進度之工料及進場時程，非僅依上司指示單純收回應收帳款，系爭獎金辦法於101 年1 月沿用至103 年3 月，期間並無獎金取消與追回等相關規定，自無104 至106 年獎金辦法中離職取消獎金規定之適用，況此部分獎金亦屬具有對價性、經常性之工資，被上訴人自有給付工資之義務，系爭合約履約進度延宕數年，上訴人雖於104 年11月10日離職，然於105 年4 月又任職被上訴人，而被上訴人乃於105 年8 月依系爭合約向廠商收得訂金、開立發票，此時上訴人已再次任職繼續處理先前所承辦業務，被上訴人對於離職再回任之業務，仍會於符合條件時發放獎金。爰依系爭獎金辦法第3 條第1 項求為命被上訴人給付上訴人34萬6,104 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。

二、被上訴人則以：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。」，明文揭示以完成銷售目標、提高銷售價格、增加公司市場占有率

之業務為獎金發放對象，然於101 年6 月21日，系爭合約係由黃于家負責準備提案、報價文件，並於102 年12月間由黃于家完成簽約事宜，故系爭合約之營業代表欄填載黃于家而非上訴人，是上訴人就系爭合約並未參與提高銷售價格之磋商階段，亦未促成簽約而完成銷售目標、增加公司市場占有率，自非獎金發放對象。又新品業務專員工作內容本即包含新客戶開發、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，被上訴人就此每月發放薪資作為原告給付勞務之對價，獎金則依相關獎金辦法發放，兩者本屬有間，況系爭獎金辦法亦以每個銷售合約之總金額，亦即合約登陸之銷售金額總數（Booking Value ）作為計算基礎，益徵此係由完成合約簽訂之業務，憑藉其積極達成之銷售數字，據以向被上訴人請領相應之銷售獎金，尚非完成其他工作者所得均霑，上訴人所陳事例中多即係以上訴人為簽約之營業代表，被上訴人始因而據以發放獎金。另上訴人所陳其所完成工作項目，俱屬其身為業務專員，辦理系爭合約簽訂後履行階段所涉「案件應收帳款」、「既有案件維護及追蹤進度」之工作項目，與合約之簽訂無涉，屬其身為員工本即應負責之工作內容，並以每月薪資為其提供勞務之對價，自無再依系爭獎金辦法請領獎金之餘地，倘完成簽約之營業代表於客戶付款前離職，而非營業代表但確實參與簽約階段之業務，被上訴人始實質審酌該業務於簽約階段之參與程度，而例外核發獎金，然為免獎金功能目的喪失、淪為具文，絕無業務於未參與銷售、簽約階段，僅辦理後續合約履行工作者即可請領獎金之事例，被上訴人前雖有因共同參與銷售、簽約階段而例外經核發獎金之情，然就系爭合約，上訴人未曾提出其於銷售階段有何貢獻或參與之事證，實於102 年12月間已由黃于家簽約時達成銷售目標，上訴人並未參與系爭合約簽約前之階段，上訴人主張以其處理履約事項可得請領獎金，亦不符例外發放獎金之條件。況獎金係基於獎勵性質，僅達成特定獲利目標之員工始得領取，於獎

金計算或最終發放前離職之員工不可享有，足見不具勞務對價性、經常性，與工資有別，且依104 、105 年新品獎金辦法，載明獎金發放對象僅限於獎金計算或最終發放前仍在職之員工，系爭獎金辦法第3 條第1 項、第3 項亦係以被上訴人收到訂金、開立發票之105 年8 月26日時，始可據以計算獎金，而原告於104 年10月7 日自請離職，104 年11月10日則為最後工作日，其於105 年4 月二度任職，自不得請求先前任職期間之獎金等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人於原審之訴駁回。上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，並聲明： 原判決廢棄。 被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）346,104 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償之日止，按週年利率5 %計算之利息。被上訴人則答辯聲明： 上訴人之上訴駁回。 如受不利判決，願以現金或同額之銀行無記名可轉讓定期存單供擔保，請准宣告免為假執行。

四、經查，上訴人受僱於被上訴人擔任業務一職，曾於104 年10月7 日自請離職，且104 年11月10日為最後工作日，復於105 年4 月間二度任職被上訴人；另於102 年12月間，被上訴人以黃于家為營業代表而簽立系爭合約，之後黃于家離職，則由上訴人負責處理系爭合約之履約相關事宜，被上訴人於105 年8 月26日始收到系爭合約之訂金並開立發票等節，有被上訴人總公司收款報表、兩造往來電子郵件、系爭合約報價文件影本、系爭合約封面影本、被上訴人新品業務部門工作說明書影本、上訴人離職申請單等件為證（見原審卷第23頁、第29至41頁、第109 至122 頁、第123 頁、第125 頁、第143 頁），且為兩造所不爭執，是此部分之事實，自堪信為真實。

五、上訴人主張其就系爭合約，業已替被上訴人取回第一期訂金，已符合系爭獎金辦法之規定，自得請求被上訴人給付獎金34萬6,104 元等節，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：上訴人依系爭獎金辦法第3 條第1 項之規定

向被上訴人請求給付獎金34萬6,104 元，有無理由？茲敘述如下：

按解釋當事人之契約，應於文義上及論理上詳為推求，不得拘泥字面，致失當時立約之真意；解釋私人之契約應通觀全文，並斟酌立約當時之情形，以期不失立約人之真意（最高法院19年度上字第58號、18年度上字第1727號判決意旨可資參照）。查系爭獎金辦法第1 條規定：「為鼓勵業務銷售人員完成銷售目標，並提高銷售價格，特制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。」；第3 條第1 項則規定：「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（Booking Value ）為計算基礎，對每個合約所各適用機種之規定方式計算獎金金額。…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」，有系爭獎金辦法1 份附卷可參（見原審卷第19頁）。參諸前揭系爭獎金辦法之規定，可知被上訴人公司為獎勵業務人員積極完成銷售目標，據以提高銷售價格、增加被上訴人公司市場占有率，依業務人員所洽談之銷售金額作為獎金發放之計算基礎，亦即系爭獎金辦法所著重者為業務人員於代表被上訴人公司與客戶簽訂合約前之報價、磋商階段，因此階段始有提高銷售價格、增加被上訴人公司市場佔有率可言，故系爭獎金辦法應以洽談銷售、完成銷售目標而與客戶簽約之業務人員為發放對象，始符系爭獎金辦法之精神。至上訴人雖一再主張系爭獎金辦法應以收回第一期款為發放條件云云，惟查，系爭獎金辦法第3 條第1 項之規定已載明業務獎金係以每個銷售契約之銷售金額總數計算，復參酌同辦法第1 條之規定，足徵獎金之發放著重於洽談磋商之銷售階段，以此獎勵提高銷售價格及市場佔有率之業務人員，則同辦法第3 條第1 項第1 款之規定，雖於被上訴人收取第一期款項及尾款時，始分別發放80％、20％之獎金，然此顯係以收回款項作為發放獎金之條件，待條件成

就後始發放獎金，以避免業務人員替被上訴人公司簽訂合約後，卻怠於收回相關款項，致使被上訴人無從確實獲得與客戶簽訂契約之成果，惟此與可否領取獎金之要件、資格，應屬二事，是上訴人此部分主張，容有誤會。

又查，於102 年12月間，被上訴人以黃于家為營業代表而簽立系爭合約，之後黃于家離職，則由上訴人負責處理系爭合約之履約相關事宜等節，為兩造所不爭執，已如前述。則依前開說明，被上訴人就系爭合約自應以黃于家為獎金發放對象，尚非上訴人自明。至上訴人雖主張其就洽談及後續處理系爭合約後均貢獻良多，尚非單純依上司指示收回應收帳款，已符合發放上開獎金之要件，或符合發放獎金之例外情形云云。惟查，系爭合約之簽訂及後續處理經過，業經證人黃于家於本院審理時到庭證稱：99年7 月起至103 年7 月，我任職被上訴人公司擔任新品業務、行銷業務部主管，於105 年7 月起迄今，則任職被上訴人公司擔任業務行銷部之經理。101 年間我還是新品業務，經主管將系爭合約分配給我處理、洽談簽約，我有向之前處理AIT 一期合約之上訴人諮詢一期狀況為何即通案處理經驗，AIT 一、二期合約之營造商不同，但同一業主AIT 對合約要求及產品規格高度相同，至於合約之具體條件是我計算過後跟主管討論確認，我沒有印象與上訴人就系爭合約之訂金成數討論過，系爭合約的報價文件都是我自己準備，我是該案之主要承辦人即營業代表，上訴人並無參與向客戶議約之過程，本件我沒有拿到業務獎金，因為獎金發放條件之一為客戶訂金入到公司帳戶，然我在訂金匯入前即已離職，另上訴人所主張之工作內容，均為簽約後履行合約的工作內容，而系爭獎金辦法是要獎勵取得新案之業務，重視簽約前的努力，簽約後執行的工作內容即不得作為向被上訴人申請獎金之理由。銷售獎金雖由擔任營業代表之業務領取，但例外在簽年度合約，主合約還是會分給不同業務處理，業務仍須努力簽回正式合約，則真正處理的業務還是會發給業務銷售獎金，又案件複雜度較高或案件

較大，會有主管判斷是否將獎金依貢獻度去分配，但後續始參與履約階段之業務不可向被上訴人領取獎金，因不符獎金申請要件，系爭合約亦非屬上開所提及可例外發放銷售獎金之情形等語（見本院卷第144至152頁），是由證人前開證述內容，可知上訴人於系爭合約議約之洽談、磋商階段，並未有積極之參與，非為系爭合約之營業代表，而係待黃于家離職後，始接手負責系爭合約履行階段之相關工作，自難認上訴人符合系爭獎金辦法發放之要件。此外，系爭合約亦非屬年度合約，尚待業務積極爭取簽訂主合約，或合約複雜度較高、處理數量較大，亦不符合被上訴人例外發放業務獎金之情形。是本件上訴人主張可得向被上訴人請求業務獎金34萬6,104元，即屬無據，不應准許。

另上訴人雖一再主張其先前亦有多起事例，其雖非簽約之營業代表，然其替被上訴人收回第一期款項後，亦有經被上訴人發放獎金在案云云。惟查，上訴人雖主張其前有多起因替被上訴人公司收回第一期款項而經發給業務獎金之事例，然就上訴人所主張各該事例中，其是否均非被上訴人簽約之營業代表一節，未據上訴人提出相關事證可資證明，況縱使上訴人非屬其所提及事例之簽約營業代表，然於各該事例符合例外發給業務銷售獎金之情形時，上訴人亦有可能取得業務獎金，而經證人黃于家證述明確，已如前述，則各該事例中上訴人所為工作內容，是否與本件有所不同，且其對爭取、洽談合約之貢獻度是否亦屬相同，均未據上訴人說明，更遑論進一步舉證以實其說，自無從逕予認定本件上訴人依系爭獎金辦法已符合發放或例外發放金之要件甚明。此外，上訴人雖主張其於104年11月10日離職，於105年4月再次任職被上訴人，並繼續處理先前所承辦業務，被上訴人對離職再回任之業務，仍會於符合系爭獎金辦法所定要件時發放獎金一節，為被上訴人所否認。惟此部分亦經證人黃于家證稱：獎金辦法有規定公司要給付獎金的當月，若員工已離職即不得領取獎金，然上訴人於104年11月10日離職前，及105年

4月再次任職，均係擔任業務，則就其之前所承辦案件所有符合獎金請領要件，被上訴人公司還是會發放獎金等語（見本院卷第147至150頁），足徵系爭獎金辦法僅限於被上訴人公司於收取客戶第一期款項之條件成就時，若擔任簽約營業代表之業務在職，該業務仍得向被上訴人請領業務獎金甚明。然本件上訴人並非被上訴人公司承辦系爭合約之營業代表，既未符合依系爭獎金辦法可得請領獎金之要件，亦不符請領獎金之例外情形，均如前述，縱其於離職前即已接手處理系爭合約履約階段之工作，並於105年4月再次任職被上訴人公司而繼續處理系爭合約履行階段之相關工作，惟上訴人因不符請領獎金之要件，自仍無從依系爭獎金辦法請領系爭合約之獎金甚明，是上訴人此部分主張，亦無從為有利於上訴人之認定。

ŋ 按勞動基準法第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付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指

不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100 年度台上字第801 號判決意旨可資參照）。上訴人復主張依系爭獎金辦法所發放之獎金屬工資，而被上訴人依法負有全額給付之義務云云。然查，所謂工資，依前開說明，須具有勞務對價性及給與經常性之給付方屬之，然對於被上訴人公司依系爭獎金辦法發給業務之前開獎金，須視業務有無完成銷售目標，且須待客戶給付第一期款項之條件成就時，業務始得向被上訴人請領，其間常耗時數年，亦為上訴人所自承在卷，益徵該獎金尚非屬在時間上可經常性取得之對價，而不具工資之性質，是上訴人此部分主張，為無理由，洵無足採。

六、綜上所述，上訴人依系爭獎金辦法第3 條第1 項之規定請求被上訴人給付獎金34萬6,104 元，要屬無據，不應准許。原審判決駁回上訴人之訴，經核並無違誤，上訴人上訴意旨指謫原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1第3 項、第449 條第1 項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　12　　日

民事勞工法庭審判長法　官　高文淵

法　官　連士綱

法　官　黃乃瑩

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　17　　日

書記官　吳雅真