

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第97號

原告 洪詩萍

訴訟代理人 張孝詳律師

被告 新聿科技股份有限公司

法定代理人 涂茂松

訴訟代理人 陳楷天律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國108年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣42萬9,422元，及自民國108年6月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

訴訟費用由被告負擔百分之75，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣42萬9,422元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、程序方面：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項第3款定有明文。本件原告起訴時請求被告應給付原告新台幣（下同）568,755元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣本金部分減縮請求為429,422元（見本院卷第338頁），核與上開規定相符，應予准許。

二、原告主張：

（一）原告自民國103年8月1日起任職被告，擔任業務專員，約定月薪為每月新台幣（下同）35,000元，每日工時8小時，並約定按季（3個月）結算原告業績，以業績毛利2.5%計算給付原告業績獎金。原告因表現優異，於106年1月起升任為業務課長，月薪調為40,000元，嗣於107年8月19日原告向被告預告於同年10月5日自願離職，惟被告竟以原告已離職為由，拒絕給付原告107年7、8、9三個月之業績獎金137,380元（下稱系爭業績獎金）。為此，爰依勞動契約及

01 勞動基準法（下稱勞基法）第22條，請求被告給付107年7
02 至9月業績獎金137,380元。

03 (二)被告應給付原告103年8月1日起至107年10月5日止之平
04 日延長工時工資：

05 原告任職期間，被告從未依法給付原告延長工時工資。依原
06 告任職期間之出勤打卡記錄，原告加班時數為：(1)103年度
07 計加班108日，每日加班小於2小時總時數72.9小時，大
08 於2小時共27.18小時。(2)104年度：計加班231日，每日
09 加班小於2小時總時數183.17小時，大於2小時共141.98小
10 時。(3)105年度：計加班232日，每日加班小於2小時總時
11 數181.22小時，大於2小時共92.2小時。(4)106年度：計加
12 班233日，每日加班小於2小時總時數132.23小時，大於2
13 小時共232.17小時。(5)107年度：計加班156日，每日加班
14 小於2小時總時數108.52小時，大於2小時共94.97小時。
15 而原告103至105年月薪為35,000元，換算時薪為145.8元
16 ，原告106至107年月薪為40,000元，換算時薪為161.6元
17 。依勞基法第24條規定計算，原告得請求延長工時工資共29
18 2,042元等語。聲明求為：如主文第1項所示。

19 二、被告則以：

20 (一)原告自103年8月1日起任職，擔任業務人員，兩造簽立聘
21 任書，其中第10條明定：「上述獎金、相關津貼，依公司獎
22 金及股務相關辦法、程序辦理，發放日仍在職者始具受領資
23 格，其餘中途離職或因故不在職者，皆不再享有請求領取之
24 權利，並不得以其他任何理由或方式要求發放」等語（下稱
25 系爭在職約定），經原告簽名表示同意；其間又經兩造合意
26 變更津貼金額，以及業績獎金計算比例等內容，另於104年
27 10月5日簽立聘任書，然其中第7條及第10條之約定均無變
28 更。聘任書第10條系爭在職約定之目的著重於穩定人事並避
29 免業務人員流動，尤其對被告而言最為重要者，乃在於業務
30 人員知悉往來客戶資料及被告之報價等相關營業秘密，故有
31 必要以此約定鼓勵並約束業務人員穩定任職。系爭業績獎金

01 原訂於108年1月5日發放，然因原告已於107年10月5日
02 離職，依系爭在職約定，原告於發放日既不在職，即不得請
03 求系爭業績獎金。

04 (二) 打卡記錄僅有員工每日最早進入公司以及最後離去公司之時
05 間，至於中間離開辦公室外出，則無從記錄。原告雖主張其
06 任職期間，每日工作時間均超過8小時，平均每日延長工時
07 達2小時以上，然原告係業務人員，時常有需要在外聯繫或
08 拜訪客戶，則原告之所以晚歸打卡，究係確因有延長工作時
09 間提供勞務抑或只是在外拜訪客戶後，順道用畢晚餐再回公
10 司打卡，被告實無從得知。原告主張有加班之事實，應就其
11 確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證
12 之責。然原告並無任何具體之舉證，尚不足以證明原告確有
13 延長工時從事公務加班情形等語，資為抗辯。答辯聲明：原
14 告之訴駁回。

15 三、兩造不爭執事項：

16 (一) 原告自103年8月1日起任職被告，擔任業務專員，106年
17 1月升任為業務課長，兩造先後於103年8月1日、104年
18 10月5日簽立聘任書，其中第6條及第7條約定業績獎金按
19 季（每三個月）發放，而以業績毛利之2.5%計算給付原告業
20 績獎金，7至9月之業績獎金發放日為隔年度1月5日；第
21 10條約定（即系爭在職約定）：「上述獎金、相關津貼，依
22 公司獎金及股務相關辦法、程序辦理，發放日仍在職者始具
23 受領資格，其餘中途離職或因故不在職者，皆不再享有請求
24 領取之權利，並不得以其他任何理由或方式要求發放」字樣
25 。原告於107年10月5日自願離職。並有103年8月1日聘
26 任書、104年10月5日聘任書、原告勞工保險被保險人投保
27 資料表明細、離職證明書等影本各1份可證（見本院卷第15
28 頁、第201-211頁、第169頁）。

29 (二) 被告所提之原告任職期間出勤打卡記錄及請假明細之形式及
30 實質內容均為真正。並有原告任職期間打卡記錄、請假明細
31 各1件在卷足證（見本院卷第213-293頁、第295-297頁）

01 。

02 (三)被告所提之原告任職期間薪資表之形式及實質內容均為真正
03 。並有原告任職期間薪資表1份可稽(見本院卷第299-323
04 頁)。

05 四、兩造爭執事項要點：

06 (一)原告請求被告給付系爭業績獎金，有無理由？

07 (二)原告請求被告給付平日延長工時工資，有無理由？

08 五、本院之判斷：

09 (一)原告請求被告給付系爭業績獎金，有無理由？

10 原告主張依勞基法第22條第2項規定，被告應給付原告107
11 年7至9月業績獎金137,380元等語，被告固不爭執原告任
12 職期間107年7至9月業績獎金金額為137,380元，惟辯以
13 ：原告於107年10月5日離職，其於系爭業績獎金發放日10
14 8年1月5日既已未在职，則依兩造間系爭在职約定，原告
15 即不得領取系爭業績獎金等語。查：

16 1.按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資
17 、薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現
18 金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性
19 之給與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而
20 獲得對價之性質者，參諸勞基法第2條第3款及該法施行
21 細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上
22 所用之名稱而受影響(最高法院96年度台上字第5號裁判
23 要旨參照)。次按法律行為，違反強制或禁止之規定者，
24 無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。民法第71
25 條定有明文；工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定
26 或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項
27 定有明文。該條項之立法目的乃為避免工資被任意扣減、
28 扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如
29 法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。

30 2.原告任職被告期間，初擔任業務專員，其後升任業務課長
31 ，依兩造先後所簽聘任書2份，第6條、第7條均有約定

業績獎金如何計算及按季（每三個月）發放，其中104年10月5日聘任書第6.1.1條業績獎金定義：「主動開發客戶與公司授予之客戶業績淨利提供淨利2.5%做為個人業績獎金」，第6.2條係約定業績獎金金額計算方式，第7條約定業績獎金季度發放日期，其中7至9月之業績獎金發放日為隔年度1月5日等情，為兩造不爭執，並有聘任書影本2份、原告任職期間全部薪資表影本1件可證（見本院卷第201-211頁、第299-323頁）。是依兩造聘任書第6、7條約定可知業績獎金係原告勞務之對價，且依兩造不爭執真正之原告任職期間全部薪資表，被告亦確有「按季」給付原告業績獎金，為經常性給與，故業績獎金自屬原告之工資甚明，則依勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之強制規定，原告自得請求被告給付系爭業績獎金137,380元。而系爭在職約定，於原告104年10月5日簽立聘任書時，「就關於業績獎金部分」，即預先限制以發放日仍在職者始具受領資格，斯時（簽立聘任書時）原告得請求之107年7月至9月系爭業績獎金之工資請求權尚未發生，尚不得行使權利，則系爭在職約定事先約定原告拋棄系爭業績獎金之工資請求權，自屬違反勞基法第22條第2項前段之強制規定而無效。被告此部分抗辯，自無可採。

(二)原告請求被告給付平日延長工時工資，有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。本件原告上班、下班均須打卡，原告非屬於勞基法第84條之1所規定經中央主管機關核定公告之工作者，為兩造所不爭（見本院卷第338頁，108年8月13日言詞辯論筆錄）。原告依據被告所出之原告任職期間打卡記錄，計算得出原告任職

01 期間之平日加班時數為：(1) 103 年度：計加班 108 日，每
02 日加班小於 2 小時總時數 72.9 小時，大於 2 小時共 27.18
03 小時。(2) 104 年度：計加班 231 日，每日加班小於 2 小時
04 總時數 183.17 小時，大於 2 小時共 141.98 小時。(3) 105 年
05 度：計加班 232 日，每日加班小於 2 小時總時數 181.22 小
06 時，大於 2 小時共 92.2 小時。(4) 106 年度：計加班 233 日
07 ，每日加班小於 2 小時總時數 132.23 小時，大於 2 小時共
08 232.17 小時。(5) 107 年度：計加班 156 日，每日加班小於
09 2 小時總時數 108.52 小時，大於 2 小時共 94.97 小時。而
10 原告 103 至 105 年月薪為 35,000 元，換算時薪為 145.8 元
11 ，原告 106 至 107 年月薪為 40,000 元，換算時薪為 161.6
12 元，為兩造所不爭，則依勞基法第 24 條之規定計算，原告
13 請求被告給付平日延長工時工資金額共 292,042 元（詳見
14 本院卷第 329 頁），乃為正當，應予准許。

15 2. 被告雖抗辯打卡記錄僅有原告每日最早進入公司以及最後
16 離去公司之時間，原告為業務人員，中間離開辦公室外出
17 ，則無從記錄，被告無從得知，原告應再就其確有延長工
18 作時間、且有業務需要、提供勞務等節為舉證云云，然被
19 告法定代理人於本院自承：被告公司有提供晚上的餐點供
20 員工自由申請及自由用膳等語（見本院卷第 341 頁），足
21 認被告確有明示或默示原告加班之情形，且原告任職期間
22 扣除周休二日之例假、國定假日外，猶每年平日加班天數
23 均超過 100 天，被告對於原告之加班情形不可能諉為不知
24 ，至於原告擔任業務人員，在外從事業務工作，被告對於
25 業務人員在辦公室外從事業務工作之進行與追蹤情形，自
26 有其內部管理與考核機制，其辯稱：原告中間離開辦公室
27 外出，被告無從得知云云，尚非足取。

28 六、綜上所述，原告基於勞基法第 22 條第 2 項前段、第 24 條規定
29 ，請求被告應給付原告 429,422 元（即：系爭業績獎金 137,
30 380 元 + 平日延長工資工資 292,042 元），及自起訴狀繕本
31 送達翌日即 108 年 6 月 18 日起至清償日止，按週年利率百分

之5計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

七、本件因所命被告給付金額未逾50萬元，爰依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第83條第1項前段、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 9 月 3 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 陳 翠 琪

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 108 年 9 月 3 日
書 記 官 曾 怡 婷