

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第102號

原告 盧沛宸
訴訟代理人 洪偉修律師
(法扶律師)

被告 晁德企業有限公司
法定代理人 李清雄
訴訟代理人 王景正

上列當事人間請求給付業績獎金事件，經本院於民國110年1月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）106年9月11日起受雇於被告，擔任業務員，嗣於108年7月24日離職，並未約定底薪，原告可取得依據銷售業績後，扣除成本、運費後，依據利潤2分之1計算業績獎金，原告銷售1萬5555支矽利康，總銷售金額為104萬3650元，據此計算平均每支銷售金額67元計算，每支成本金額40元，每支計算銷售利潤為27元，原告應每支可取得13.5元之獎金，以銷售1萬5555支計算，原告應可請求20萬9992元之獎金，扣除運費3萬4417元之2分之1即1萬7208元，原告應可請求19萬2784元，被告卻未給付，爰依兩造間僱傭關係，提起本訴，並聲明：被告應給付原告10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)兩造間為承攬契約，原告以被告名義在外招攬生意，惟被告有與原告為口頭協議，約定原告招攬客戶之貨款必須匯到被告公司帳號，或是將支票寄來被告公司，由被告公司統一結算後再發給原告獎金。原告在被告公司未有辦公桌，無須至被告公司上下班，上班時間自由決定，不接受被告公司指揮

監督，無須配合被告公司之營運，無接受考核獎懲或遵守被告內部團隊規範，被告好意幫原告投保公會，則兩造間既屬於承攬關係，並無須提撥6%勞工退休金之義務。

(二)業績獎金計算方式為業績總額扣除產品成本為總利潤，總利潤再扣除折讓、代收手續費、運費等，剩餘金額為毛利，原告與被告均分毛利。原告自106年9月起至108年7月止已領取現金7萬1797元之業績獎金，除了被證1有簽名及被證6有匯款證明，其他部分均支付現金。依據被告提出業績獎金銷售總額，如計算至108年7月24日，原告銷售總額為142萬5835元，如計算至107年7月16日，原告銷售總額為118萬175元，遠比原告計算銷售總額為104萬3650元為多。況且原告涉嫌竊盜被告之負責人黃永裕現金3萬元，業經黃永裕將其債權讓與被告，原告另將客戶山月科技有限公司(以下簡稱山月公司)之貨款15萬1200元匯款至其帳戶，並未匯入被告公司帳戶，事後原告僅歸還10萬元，尚積欠5萬1200元，又詐騙客戶仕達玻璃，私自將產品降價1元，並將貨款1萬9325元侵占入己，據此主張抵銷。

(三)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項(見109年12月1日筆錄，本院卷第153頁)：

(一)原告自106年9月起至108年7月止，共領取獎金3萬7453元。

(二)原告之獎金，係以原告招攬之單項利潤之5成，扣除折讓手續費及運費後之五成為原告之業績獎金，有被告提出之獎金計算表及客戶交易明細表可按(見本院卷第65~95頁)。

(三)被告並未為原告投保勞工保險及按月提繳勞工退休金。

四、原告起訴主張其受雇於被告，惟被告積欠業績獎金10萬元，爰依據兩造間之雇傭關係，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：請求被告給付業績獎金10萬元，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告主張其銷售總額，扣除每支成本40元之利潤，再扣除運費應可請求業績獎金19萬2784元云云，然為被告所否認，並

以前詞置辯。

1.原告自106年12月14日起至107年4月16日，合計銷售數量為7794支（6163+1215+416=7794），各以不同商品計算，各商品銷售單價各為38元、40元、56元、60元、65元、90元、110元，經被告扣除其商品成本（即業務成本）各為25元、29元、32元、33元、35元、40元、42元、43元、45元、48元、52元、53元、56元、70元、72元、78元、79元、103元及運費後，計算利潤後之2分之1，即為原告之業績獎金，原告親自簽名領取業績獎金3萬4014元，因原告已領現金2萬7000元，故領取7014元，有被告提出之貨單銷退利潤明細表及支出證明單可按（見本院卷第65~79頁），另原告自108年5月10日起至108年7月24日止，共銷售1225支，銷售單價各為40元、45元、75元不等，扣除貨品成本各為35元、37元、40元、52元及運費後，被告已將業績獎金3439元，匯款至原告帳戶等情，並有被告提出交易明細表可按（見本院卷第95頁），且為原告所不爭，被告已依據原告銷售金額，扣除各項貨品成本後，計算原告可取得業績獎金，自應可信為真實，準此，原告主張每支銷售金額67元，每支成本單價為40元云云，據此計算其業績獎金，顯與兩造約定不符，原告前開主張，自無可採。另原告提出原證2之line截圖證明每支成本40元云云，然查，上開line記載「亮面單價一隻40元」，應指售價，而非貨品成本價格，況原告銷售之貨品種類繁多，並非均一價，原告以此為證，顯與事實不符，不足採信。

2.原告主張其銷售數量總額為1萬5555支，銷售總金額為104萬3650元，然被告提出原告之銷售數量總額2萬3141支，銷售總金額為142萬8535元，有被告提出之貨單銷退利潤明細表及支出證明單及交易明細表可按（見本院卷第65~79頁、第95頁），足見，被告已如實提出原告銷售之總數量及總金額，應可認定。原告再請求被告提出原告之全部獎金計算表及客戶交易明細表，自屬無理由。況原告自認其由臉書銷售，自行已存有紀錄可查等語（見本院卷第154頁），卻未依法提出，自

01 難認原告之主張為可採。

02 3.依據被告提出之之被證1至5之貨單銷退利潤明細表及支出證
03 明單及交易明細表顯示，原告可請求業績獎金為7萬1797元，
04 原告自認僅領取106年9月1日起至106年12月14日止之業績獎
05 金3萬4014元、及自108年5月10日起至108年7月24日之業績獎
06 金3439元，以上合計3萬7453元（見本院卷第第65、95頁、第
07 153頁），否認已領取107年1月1日起至107年4月16日之業績
08 獎金12363元、107年4月19日起至107年5月5日業績獎金8956
09 元、107年6月1日起至107年11月30日業績獎金1萬3025元（以
10 上合計3萬4344元），被告僅抗辯以現金支付云云。然未舉證
11 以實其說，自難認為可採。從而，原告請求被告給付業績獎
12 金3萬4344元為有理由，逾此部分，應予駁回。

13 4.原告主張被告同意給付400元業績獎金，並提出原證1之line
14 為證，然查，然line記載「這張400元，光邑的下個月10號領
15 」等語（見本院卷第143頁），依據其文意，難以認定被告同
16 意給付業績獎金400元，況上開出貨單為108年5月10日，業經
17 被告計算如上述，原告顯屬重複請求，此部分主張，並無可
18 採。

19 (二)被告抵銷抗辯是否有理由？

20 1.被告抗辯以被告山月科技公司之客戶貨款5萬1200元部分、
21 原告侵占仕達客戶貨款1萬9325元，被告受讓訴外人黃永裕
22 因原告竊取黃永裕之3萬元債權，合計10萬525元與原告請求
23 之業績獎金抵銷等語，原告則以依據強制執行法第52條、民
24 法第338條、勞基法第26條之規定，被告不得主張抵銷等語
25 置辯，經查：

26 (1)本件是否有勞基法第26條之適用？

27 (甲)按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
28 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則
29 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
30 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別
31 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，

在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。

(2) 次按，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

(兩) 原告於本院審理時陳述：「(法官問：原告究竟受雇於被告之時間為何?) 106年9月11日至107年7月16日，107年7月16日以後因為我沒有底薪，我是在網路上幫被告公司賣東西，因為被告沒有給我獎金我才要到別的公司工作，被告替我投保藥妝運送服務業職業工會，但是保險費都是我繳的。」「(法官問：原告上班時間為何? 上班地點為何? 是否可以自由決定工作時間? 如未上班，是否須請假? 請假是否需得到被告同

意?上班是否需要打卡?原告得否兼任其他工作?如兼任其他
工作，是否需被告同意?是否有簽署競業禁止契約?) 1.並無
規定上班時間。2.被告公司，因為我住在被告公司裡面。3.
我是業務，在FACEBOOK上賣東西，我可以自由決定自己的上
班時間。4.未上班不用請假。5.請假不用得到被告同意，因
為我就住在被告公司。6.上班我不用打卡，被告公司全部員
工都沒有打卡。7.我可以兼任工作。8.我兼任工作不用得到
被告公司同意。9.被告沒有拿給我簽署競業禁止契約。」「
(法官問:加班超時是否有加班費?遲到是否會扣款?) 1.沒
有。2.沒有遲到的問題，也沒有規定上班時間。」「(法官
問:原告上班的方式，是否需要被告指揮監督?被告是否有實
施教育訓練?原告上班的地點是否需要被告指定?是否可以拒
絕被告指派之工作?原告銷售貨品是否以代表被告之名義銷
售或以自己之名義銷售?為何客戶之銷售金額直接匯入原告
之帳戶?原告每次出售貨物之數量及種類，是否需向被告報
告?) 1.產品性質、價錢需要問被告，其他如何銷售是我在
臉書上打字。2.沒有。3.我所陳述的受雇期間都是在被告公
司內工作，有時候還會跟著被告公司去送貨搬貨。4.不行，
因為我住在被告公司。5.我名片上面寫被告公司，我是代表
被告公司去銷售東西，客戶的錢也是匯到被告公司戶頭。6.
只有一筆匯入我戶頭，另外一筆我已經領出並歸還給被告，
被告公司事後也同意客戶直接匯款到我戶頭，且被告公司也
扣除我應該得到的獎金後，再給付現金給我，要我簽收。7.
有，要打出貨單。」「(法官問:原告有無年終獎金?三節獎
金?如果績效未達標準，被告是否有懲罰?被告是否制訂工作
規則?) 1.我沒有。2.沒有。3.沒有訂績效標準，沒有底薪
所以沒有懲罰。4.沒有規定。」「(法官問:原告是否得
以親自工作或原告得逕自委由他人代替原告之工作，無須得
到被告之同意?) 不行，臉書只有我自己的帳號，不會找別
人用我的臉書帳號，縱使我找他人用我的臉書帳號銷售貨物
，也不用得到被告同意，但是叫貨一定要被告出貨，因為要

01 打出貨單。」「(法官問:原告有無需要與被告之其他員工
02 一起配合工作?工作地點、工作方式如何選擇?可否自行選擇
03 ?販售的方法,是否需要訓練?或自行決定?) 1.客戶要訂貨
04 ,我跟會計講會計會打出貨單,就可以出貨。2.只要有臉書
05 帳號可以上網的地方就可以銷售,凌晨兩點也可以叫貨,我
06 在哪裡上網都可以,並不限於被告公司裡面,但是受雇期間
07 都是在公司內完成工作。3.我只問貨物價錢和性質,怎麼銷
08 售都是我自己想。4.被告不會訓練我如何銷售,是我自己決
09 定方式,後來被告公司覺得我很會賣東西,叫我回去上班,
10 107年8月23日至107年12月31日是我自行去投保藥妝運送服
11 務業職業工會,不是被告公司幫我投保。」「(法官問:兩
12 造如何結算報酬?被告如何給付報酬?被告是否有申報薪資所
13 得?) 錢都是被告公司所計算,開心就給我,我領現金被告
14 會叫我簽名,被告公司並無替我申報薪資所得,被告公司員
15 工都沒有在報稅。」「(法官問:原告每次出售貨物之數量
16 及種類,是否需向被告報告?) 是,因為被告需要出貨。」「
17 我是跟黃永裕先生同居,就是因為這樣才會一直被被告公
18 司騙。」等語(見本院卷第150~153頁),核與被告抗辯原
19 告無須至被告公司上下班,時間自由,有業績才有獎金,亦
20 不接受被告公司指揮監督,原告也不須配合被告公司之營運
21 ,無接受考核獎懲或遵守被告內部團隊規範等情相符。

22 ①.本件就人格上從屬性而言:

23 (甲)就勞務給付方式而言:原告自認上下班時間自由,均無須被
24 告之監督,銷售方式由原告自行決定,均原告自行依其專業
25 知識,決定完成提供勞務內容,並自由決定工作時間,完成
26 被告銷售工作,並無加班費,原告以完成一定銷售金額與被
27 告共享利潤2分之1,核與一般員工以提供「一定」勞務為而
28 請求給付「一定」薪資之情形有別,並非一般僱傭契約。

29 (乙)就上下班之時間而言:原告上下班時間,均由原告自行決定,
30 足見,原告並無固定上下班時間,可自行決定上下班之時間
31 ,核與一般員工需受僱主指揮上下班時間,遲到需扣薪,未

到班需請假等情不同。

(丙)就申報所得稅及投保勞工保險、提撥勞工退休金而言：被告並未為原告投保勞工保險，亦未為其提撥勞工退休金、申報所得稅而言，足見，原告可自行決定工作方式，工作時間，被告均無法指揮監督，亦無法約束原告，被告亦未原告投保勞健保、提撥勞退金，或申報所得稅，足見，顯與一般勞工受僱於一定之僱主，僅為同一僱主工作，而由僱主為勞工投保勞工保險、提撥勞工退休金，申報薪資所得之情形不同。

(丁)就是否有兼職而言：原告得同時為被告從事銷售工作，亦得於其他工作處所工作，不受競業禁止之限制，原告並無從屬於被告，需受被告之嚴格指揮監督考核，已如前述，自不具備人格之從屬性。

(戊)就被告之考核監督而言：原告自認並不受被告之考核監督，被告對原告並無獎懲制度，沒有績效標準，並無底薪，意無年終獎金、三節獎金，無制定工作規則，原告之工作既未受到被告之考核監督或懲戒，核與一般雇傭關係，勞工須受到雇主嚴格考核、遲到、扣薪，請假准駁等情形不同，自難認定具有人格之從屬性。

(己)綜上，原告上下班時間得自由決定，亦未投保勞工保險、提撥勞工退休金，得自行決定在他處工作，自有別於雇傭關係體制內一般執行事務之員工，須服從管理階層人員之權威，並有接受懲戒或制裁之義務、不得兼職等情有別，以上諸情即足以認定原告與被告間不具有人格上之從屬性，本件並無勞基法之適用。

②就經濟上從屬性言之，原告依據其銷售金額領取獎金，並非每月固定領取，並非每月領取固定報酬，足見，兩造係以完成一定工作為目的，此與一般工薪資將隨其年資及考績評等而調整有所不同，足徵原告之報酬仍為自己之經濟活動為主要收入，而並非其為被告提供勞務之對價，其勞工性甚低，尚難認有何經濟上之從屬性可言。

③再就組織從屬性而言，原告藉由臉書銷售，無須與被告其他

員工居於分工合作或上下隸屬關係，自無組織上之從屬性可言。

④綜上所述，原告主張兩造成立雇傭契約，並未舉證以實其說，自難採信。原告主張依據勞基法第29之規定，被告不得以原告侵占貨款之抵銷薪資云云，自無可採。

(2)本件是否有據強制執行法第52條、民法第338條之適用？

1.強制執行法第52條規定「查封時，應酌留債務人及其共同生活之親屬二個月生活所必需之食物、燃料及金錢。前項期間，執行法官審核債務人家庭狀況，得伸縮之。但不得短於一個月或超過三個月。」，又民法第338條規定「禁止扣押之債，其債務人不得主張抵銷。」，其立法理由為「謹按禁止扣押之債，即維持債權人生活上所必要者，其債務人如得主張抵銷，則不足以貫徹法定禁止扣押之法意。故本條規定，禁止扣押之債，不許債務人主張抵銷，蓋以保護債權人之利益也。」另最高法院80年度台上字第1588號民事裁判要旨：「強制執行法第一百二十二條所為：債務人對於第三人之債權，係維持債務人及其家屬生活所必需者，不得強制執行之規定，僅於債務人對於第三人之債權有其適用，至債權人對於債務人之債權，則不在該條適用之列，亦即債權人對於債務人之債權，非禁止扣押之債，不受民法第三百三十八條所定債務人不得主張抵銷之限制。」。

2.揆之前開說明，強制執行法第52條之規定為強制執行程序所適用，本件並非強制執行程序，自難比附援引。又民法第338條之立法意旨為維持債權人生活所必要，債務人不得主張抵銷，然本件為原告侵占客戶貨款之故意侵權行為所生之損害賠償之債權，原告為債務人，並非債權人，與前開規定之立法意旨不同，被告對於原告之侵權行為損害賠償之債權，自得據此主張抵銷，原告前開主張，自無足採。

3.二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。前項特約，不

得對抗善意第三人。民法第334條定有明文。原告得請求被告給付業績獎金3萬4344元，被告以原告侵占山月科技公司客戶貨款債權5萬1200元、仕達玻璃客戶1萬9325元抵銷後，已無剩餘，原告請求被告給付業績獎金，並無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告依據兩造間僱傭關係，請求被告給付原告10萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日，按年息百分之五計算之利息，並無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：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 110 年 1 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

以上正本係照原本作成。

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（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），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），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中 華 民 國 110 年 1 月 26 日
書 記 官 黃 奎 彰