

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第27、33號

原告 劉毅鈞

原告 張雅婷

共同

訴訟代理人 盧元琪律師

被告 安仲科技股份有限公司

法定代理人 蘇怡仁

訴訟代理人 陳恩民律師

魏翠亭律師

陳志寧律師

上列當事人間給付薪資事件，本院於民國109年4月20日辯論終結，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、原告方面

(一)聲明

1、被告應給付原告張雅婷新臺幣（下同）0000000，並自民國108年4月15日翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2、被告應給付原告劉毅鈞0000000元，並自108年4月18日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

3、被告應給付原告劉毅鈞368978元，並自108年4月18日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

4、願供擔保請准宣告假執行。

5、訴訟費用由被告負擔。

(二)陳述

1、原告張雅婷於105年9月18日和原告劉毅鈞（YJLiou）共同加入被告安仲科技工作。原告張雅婷的職稱及名片為營運處長，負責管理開發全台灣地區及部分中國大陸的業務事宜。原

告張雅婷竭盡心力以求看到被告公司業務能夠真正地有所成長，然至107年底原告只拿到了二十幾萬的salecommission，也從未被調過薪，目前的收入甚至不到之前的一半。被告認為我們不體諒公司資金短缺而要求發放業務佣金，但他不知道Sales有很大一部分的薪水是靠業務佣金在支撐的。其他EDA公司的常規做法都是在訂單進來Booking之後，佣金就會全額給付給Sales，因為Sales commission本來就是我們業務薪資的一部分，屬於經常性發放的工資範疇，這和公司本身收支盈虧無關，並不是公司給予員工恩惠性獎勵金，而是我們靠自身勞力付出、達到工作目標所該獲得的正常報酬。原告張雅婷請求被告給付自107年Q1~2019年Q1，已經Booking的所有訂單之業務佣金全額之積欠薪資2,125,753元。此金額尚包含目前尚在進行3年TBL的所有訂單，並且涵蓋原告張雅婷所負責的台灣及美國兩個區域之所有交易訂單。另外被告要補足未以正確佣金比率計算而發放的106年Q4之佣金差額130,766元給原告張雅婷。上述兩項的業務佣金之薪資，加總金額共計2,256,519元。但被告只付原告部分佣金831,369元，剩1,425,250元未給付。

2、原告劉毅鈞則位居營運副總，先前已請求被告立即結算並付清自106年來應得的佣金之薪資，所有佣金為3,335,754元，扣除已領716,959元，被告尚欠2,618,795元，又原告劉毅鈞於108年3月18日被資遣，但被告僅給付資遣費283492元，尚應給付368978元。

3、原告劉毅鈞等訴求早於公司內部主張，但被告均以公司營運狀況損益難平與原告等無法提出雙方業務佣金有何約定之證明，做為答辯。然若無佣金約定，被告何需發放業務獎金，且業界在加入時給的薪資契約，都只有底薪，commission佣金都是進來後另外給一個email，或是一個規則，當初email所述全球的任何訂單，原告劉毅鈞都可以拿2-3%的佣金，原告張雅婷則拿負責客戶3-5%。

4、依據勞動事件法第35條、第36條規定，被告應有提出文書之

義務，若當事人無正當理由不從者，法院得認該證物應證事實為真實。原告劉毅鈞約佣金是比照被告法定代理人蘇怡仁，與原告劉毅鈞所提的email內容不謀而合，從105Q4到106Q3，每筆訂單原告劉毅鈞都可拿佣金，但對照被告提出之明細，不僅調降，而且很多都不給，比照原告所製作之excel表，被告明顯竄改佣金比例。

對被告答辯之陳述

參酌原告等所提出之表格出證，都是2-3%的佣金比率，且每一季都發放，此為佣金給付表格，不是績效獎金表格。佣金不是每人都有，因此佣金辦法不會寫在員工手則內，而是另外約定。再者，如果公司每一季都能發績效獎金，那麼代表該公司利潤多，不會如對方陳述公司持續虧損。況如LINE和Email所說的，佣金只有董事、AE、業務主管、業務才有，且每一季結算下都發放給業務相關人員，跟公司營運狀況無關，而是跟客戶是否已付款有關。又雙方有約定比例，且連續給付，到106Q3連續四季都是2-3%屬於薪資，但之後未經協商變成106Q4-108Q1才發二次，變成年度結算，又變成獎金性質。故被告違法把薪資變獎金，然後變相減薪，未經協商延遲發薪，改變薪資佣金計算，損害勞工權益。況被告出具之表格隱瞞許多訂單沒列出，（如106Q3沒列出），意圖混淆法院。

二、被告方面

（一）聲明

- 1、原告之訴駁回。
- 2、如為不利被告之判決，請准供擔保免假執行。
- 3、訴訟費用由原告負擔。

（二）陳述

- 1、經核原告起訴狀內容，就其主張應得佣金之依據，計算方式，離職前六個月平均薪資之計算依據，計算方式及請求權基礎，均乏說明與舉證。
- 2、原告張雅婷自105年9月18日起任職被告安仲公司，擔任營運

01 處長職位。到職之初雖有給付績效獎金（即原告所稱之「業
02 務佣金」）之約定，惟就其「獎金多寡」則歷無固定之明確
03 約定，而係責由被告公司依據各該年度公司之營運狀況，衡
04 量部門目標達成成果（即各部門預算達成率），由主管考核
05 各該員工之表現後，再由財務部門調配確定後發放。此核本
06 公司已呈報主管機關備查並公告有年之「安仲科技股份有限
07 公司員工手冊」中第六條「人員工作考核及獎懲辦法」第2項
08 「獎金發放辦法」第一~四條規定：「獎金為薪資以外的額
09 外所得、來自全體同仁努力投入，獲得利潤以後所配發，需
10 視公司之營運成果、財務狀況和員工個人工作表現決定獎金
11 多寡。」、「績效獎金—依據公司營運狀況，衡量部門目標
12 達成成果…」、「獎金之發放，皆依該獎金考核期間…由財
13 務部門調配之。」、「績效獎金—依據各部門預算達成率及
14 主管考核。」等內容至明，是原告主張被告安仲公司歷有固
15 定發放佣金並應依法計入平均薪資…云云，即嫌無據，應請
16 明察。

17 3、被告安仲公司於民國105年營運情況雖損益相平，惜自民國
18 106年起迄今，營運情況損益難平，終至106年、107年接連
19 虧損各達數百萬至千萬台幣，致被告安仲公司於106年、107
20 年度期間反須向銀行融資貸款以支應公司基本營運，被告安
21 仲公司因之自106年起即陸續有延遲發放「績效獎金」之情，
22 惟被告安仲公司仍竭力定期給付全體員工每月薪資及106年度
23 績效獎金在案，俾維員工生計（原告每月月薪高達新台幣十
24 七萬元），惜就107年度之績效獎金部分，被告安仲公司已乏
25 給付之能力，原告遂生離職之意而嗣於108年2月間要求離職
26 ，承此核依上開「人員工作考核及獎懲辦法」第2項「獎金發
27 放辦法」所示內容，足認被告安仲公司營運狀況不佳，既無
28 利潤可言，孰能發放獎金。

29 三、本院之心證

30 1、本件原告劉毅鈞於105年9月18日任職被告公司，擔任營運副
31 總，原告劉毅鈞於108年3月18日離職；原告張雅婷於105年9

01 月18日任職被告公司，擔任營運處長，原告張雅婷於108年3
02 月5日離職之情，為兩造所不否認。原告主張自106年來應得
03 的佣金之薪資尚有0000000元未給付，且因佣金未計入致其
04 應領之資遣費，扣除已領283492元外，尚不足368978元；而
05 原告張雅婷主張自106年第四季以降之佣金亦有0000000元未
06 給付，並主張原告劉毅鈞計算佣金比例為2-3%，原告張雅婷
07 為3-5%等情，則為被告所否認，是本院首應探究者遂為兩造
08 間就薪資之佣金部分應如何計算。

09 2、細究被告所提之原告劉毅鈞、張雅婷已收受被告公司所給付
10 之自105年9月起至108年2月止之薪資明細表，有關原告之薪
11 資所得結構分為本薪、績效獎金、年終獎金及交通津貼，端
12 照原告等歷月之收入領得，所謂原告主張之業務佣金應指其
13 薪資結構之績效獎金而言。雖原告如上主張佣金之計算及比
14 例，然不惟就原告所提之資料無法得出上開計算比例外，依
15 據卷附被告公司所發布之員工手冊有關規定，其中六、人員
16 工作考核及獎懲辦法之2獎金發放辦法第一條：「獎金為薪
17 資以外的額外所得、來自全體同仁努力投入，獲得利潤以後
18 所配發，需視公司之營運成果、財務狀況和員工個人工作表
19 現決定獎金多寡。」、第二條：「績效獎金——依據公司營運
20 狀況，衡量部門目標達成成果，所支付之獎金，於每年春節
21 時發放」。第四條：「績效獎金——依據各部門預算達成率及
22 主管考核。」等情，有關被告公司之績效獎金係依據公司之
23 利潤予以分配，且由公司依據公司營運狀況及衡量部門目標
24 達成成果，責由主管考核各該員工表現後，予以調配發放，
25 並無固定比例之約定，又細究原告等二人歷來績效獎金之發
26 放並無固定比率，亦無證據足以認定係以原告等媒介所獲得
27 訂單之總金額來計算，是原告上開主張應不足採，本件有關
28 原告主張佣金之績效獎金，應係被告依據各該年度之營運狀
29 況予以分派利潤，並無固定比率之約定。

30 3、再觀諸原告所提有關佣金比例之約定等電子郵件內容，分於

31 (1) 105年11月30日之電子郵件內容中，雖原告劉毅鈞寄予被告

01 公司總經理蘇怡仁中提及佣金規則，其內容為：「... I will
02 start to work on the commission rate then send it to
03 you for final decision and approval. Please let me
04 know if you are ok with it or not.」等語，並經被告公
05 司總經理蘇怡仁回覆：「Yes it is OK for me.」，然審究
06 該電子郵件，原告劉毅鈞亦提及「你可以自行決定他們的部
07 分，但我還是放了一個比率範圍供你參考．．．每一筆訂單
08 的佣金負責公司所有營運和生意等情」等內容，在觀諸原告
09 劉毅鈞所提其與被告公司總經理蘇怡仁之通訊LINE中雖
10 亦討論關於佣金之發放辦法(含比例)、對象及時間，然原告
11 最終亦回覆「commission可以全部延後，但是我們倆得定調
12 內容比例等！有些可以以後用free stock補，這樣子資金可
13 以充份運用，我也會幫忙找投資者」等語，顯見有關佣金之
14 發放並無固定比例之約定，且除了公司主管仍有最後決定權
15 及調整權限外，亦須視各該訂單之實際績效、效益及公司整
16 體營運狀況為綜合評估後決定發放。

- 17 (2) 另核原告劉毅鈞所提其與被告公司總經理蘇怡仁分於106年1
18 月18日、106年11月3日、106年11月7日及106年11月9日之電
19 子郵件內容，被告公司總經理蘇怡仁亦履提及有關「
20 commission須視開發之新訂單為調整，且因廠商貨款部分因
21 延後到，故commission會延後或次月補發；或commission是
22 以收到貨款的次季第二個月初給」等內容，除無法得出原告
23 等有與被告公司達成佣金之發放比例外，亦顯示被告公司總
24 經理蘇怡仁就績效獎金之發放比例與發放與否係依據公司營
25 運及貨款支付與否而予之調整，且依據卷附原告等歷月所得
26 明細，有關績效獎金亦非逐月或逐季發放，亦無法得出如原
27 告等所述有關佣金之固定比例發放係不受公司收支盈虧影響
28 云云，是原告等上開主張顯不足採。
- 29 (3) 再審究原告劉毅鈞所提之被告公司總經理蘇怡仁於107年12
30 月2日與其之電子郵件，亦說明：「我有交代財務人員在發
31 commission之前要知會我，我會做最後的調整....關於此次

01 的獎金，我的調整原則如下：1、以我們公司目前的資金狀
02 況，其實是無力發放獎金的，...雖然也有同事向我反映，
03 在公司資金狀況不佳的情況下，可以不發獎金。...2、如果
04 公司目前是訂單滿檔，有大量盈餘，我們自然可以發高額獎
05 金而不手軟，但我們目前的訂單狀況還不足以讓公司收支打
06 平，我們只能就實際的貢獻度做調整，...關於你的部分，
07 我的調整如下....之後能夠成長到金額夠大，我們才有足夠
08 的空間來發放高額獎金」等情，益證公司發放績效獎金之人
09 員並不侷限於原告等2人，且發放之時機與比例確實依照被
10 告公司所發布之員工手冊中之規定，即此獎金額外所得必須
11 於公司獲得利潤之後再予配發，必須視公司之營運成果、財
12 4、綜上，被告公司如原告所述因自106年起迄今，營運情況損
13 益難平，且被告公司亦陳稱106年及107年接連虧損各達數百
14 萬至千萬台幣，須向銀行融資貸款以支應公司基本營運等情
15 狀，衡情，本難再思被告公司可支付績效獎金之可能，且被
16 告公司已給付原告等每月薪資並無爭議，是原告等主張
17 commission係業務薪資，與公司盈虧無關，而原告張雅婷請
18 求被告應給付自107年Q1至2019年Q1之積欠佣金薪資0000000
19 元；原告劉毅鈞主張之佣金薪資0000000元，並此為計算之
20 資遣費差額368978元，則均失所據，應予駁回。

21 四、綜上所述，原告依據業務佣金為薪資之一部，與被告公司收
22 支盈虧無關，並為其聲明之請求部分，均無理由，不應准許
23 。又原告陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核因訴之駁回
24 而失所依據，應予駁回。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
26 審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此
27 敘明。

28 六、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
29 文。

30 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
31 勞動法庭法官 彭淑苑

01 以上正本證明與原本無異。
02 如不服本判決，應於判決送達後 20 日內，向本院提出上訴狀。
03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
05 書記官 林琬茹