臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度訴字第174號

原　　告　岳瑞福

被　　告　金鉅精密股份有限公司

法定代理人　陳金鍾

上列當事人間請求返還不當得利事件，經本院於民國108年6月17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、原告主張：原告於民國96年10月24日任職被告公司期間，就原告之每月薪資、銷售業績獎金及銷售利潤獎金之計算方式，研擬銷售目標計畫書，於同年11月5日依被告公司董事長陳金鍾修改後之版本，簽訂97年1月1日至99年12月31日之銷售目標計畫（如原證2，下爭系爭銷售目標計畫）。被告公司有依約給付原告應得之薪資、銷售業績獎金，惟給付不完全，銷售利潤獎金則從未給付。被告公司先後以98年1、2月之案件不能列入、公司並無獲利、已結清原告之薪資與獎金、相關記帳資料滅失等不實理由，拒絕給付。原告得請求被告給付原告於98年間應領得之97年度銷售利潤獎金2,320,428元，惟考慮成本估算錯誤可能性，扣除10%，僅請求2,088,385元（2,320,428× 90%＝2,088,385元，小數點以下四捨五入）。為此，爰以系爭銷售目標計畫、民法第199條、第179條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告2,088,385元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於91年間即在被告公司任職，於96年間提出銷售目標利潤之要求，陳金鍾有告知須以會計師之認定為基礎，非如原告所稱利潤達6%之計算方式。印象中原告於97年度之銷售業績並未達到可領取獎金之標準，被告公司當年也獲利3%不到4%。被告公司已給予原告應得之獎金、薪資，並

無豐厚利潤可再給予原告要求之高額獎金。原告曾經主動離職後又復職，可見任職期間之薪資、獎金應均已結清，否則不會於107年11月才提起本件訴訟。又原告主張獎金之請求權屬於一年或不及一年之定期債權，已罹於五年短期消滅時效等語置辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見108年度訴字第174號卷，下稱訴卷，第94、163頁）：

㈠原告於民國91年8月1日至102年3月15日止，任職於被告公司，歷任業務課長、業務副理、業務經理及副總經理等職務。

㈡原告於96年10月24日擬訂97年1月1日至99年12月31日每月薪資、銷售業績獎金及銷售利潤獎金之計算方式（如原證1），於96年11月5日依被告公司董事長陳金鍾修改後之版本，兩造簽訂系爭銷售目標計畫（如原證2）。

四、本件爭點如下：

㈠原告有無系爭銷售目標計畫所載97年度銷售利潤獎金之權利？金額以若干為正當？是否為2,320,428元？

㈡被告公司是否曾給付97年度銷售利潤獎金？以併入薪資方式或整筆方式給付？金額若干？

㈢原告之請求權是否已罹於消滅時效？

五、本院得心證之理由：

㈠按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條固有明文。惟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條前段亦有明文。且按公司業務之執行，除本法或章程規定應由股東會決議之事項外，均應由董事會決議行之，公司法第202條定有明文。查原告於96年間任職於被告公司，其擬訂之系爭銷售目標計畫經被告公司之董事長陳金鍾簽署之事實，有系爭銷售目標計畫1紙可考（原證2，見107年度審訴字第998號卷，下稱審訴卷，第22頁），其文書及陳金鍾簽名之真正性為兩造所不爭執（見訴卷第23頁），固堪信為真。

惟陳金鍾僅在「謹呈：董事長」欄位空白處簽署姓名，此外並無一般書面契約表示同意條款之文字記載，則其究係表示同意原告所擬全部內容，抑或僅表示知悉，尚非無疑，自難認被告公司董事長陳金鍾簽訂系爭銷售計畫即表示被告公司須完全依原告主張之方式給付「銷售利潤」及「利潤獎金」。

㈡觀諸系爭銷售目標計畫之內容，第1點為97年至99年之期間記載，第2點記載以成長20%為銷售目標，又除第6點每月薪資外，第3點係記載銷售之「業績獎金」計算方式、第4點、第5點係分別記載「銷售利潤」及「利潤獎金」之計算方式等語，足見第3點至第5點均係關於獎金之計算方式，並非僅係員工一般領取每月固定薪資之記載。而原告於91年8月1日起任職於被告公司，歷任業務課長、業務副理、業務經理及副總經理等職務，均係負責對外拓展業務、增加公司業績之工作內容，以獲取薪資、獎金為其工作對價，及被告公司有給付薪資、業績獎金等情，為兩造所不爭執（見訴卷第24至26、145至147頁），此外，原告尚非被告公司依章程規定設置之經理人，經本院調取被告公司登記案卷核閱無訛，足見被告公司依業績發放薪資、業績獎金予原告，應係在董事長陳金鍾之權限範圍內。

㈢惟系爭銷售計畫第4點記載之「銷售利潤」及第5點循此計算之「利潤獎金」，涉及公司之實際營業利潤，須經會計專業人士依實際數額加以計算，尚非得如第4點所載逕以交貨總額之6%固定比率認定銷售利潤、逕以材料成本之12%固定比率認定其管銷成本。且就第5點所載超過交貨總額6%未達8%部分即須依25%計算A方式之利潤獎金、超過交貨總額8%部分即須依50 %計算B方式之利潤獎金，再供原告擇一享有A或B之利潤獎金，亦使原告個人之利潤獎金難以事先預估而影響公司最終盈餘狀況及股東權益。被告公司雖係家族企業，董事、股東為陳金鍾之配偶、兒子，然在法律上被告公司仍為具有獨立人格之法人。而本院核閱被告公司登記案卷，被告

公司之章程或會計師製作之財務報表或其他資料，均無任何關於銷售利潤獎金之紀錄，兩造亦不爭執原告提出之銷售利潤獎金等，未曾知會或經董事會決議通過，則被告公司董事長陳金鍾是否有權代表公司同意原告所提計算利潤獎金方式之要求，均非無疑。

㈣縱認被告公司同意原告以系爭銷售目標計畫中關於利潤獎金計算之方式，因被告公司否認原告所提「97年超額利潤獎金計算方式」所載97年度各月份交貨金額數額之真正性（見訴卷第166頁），原告仍應舉證證明該等數額之真正性。本院依原告聲請，前往被告公司址設高雄市○○區○○路○○○巷○號營業處所辦公室內，拷貝保全原告任職期間使用硬碟內資料夾名稱為「美雲」之檔案，此有本院108年度全字第32號卷所附調查筆錄、現場照片可憑。經檢視該資料夾內「97年度出貨成本分析表」僅有PDF檔案，其空白處記載「合約金額減材料成本、人員月薪、木模費用」以計算利潤之計算式，另有簡要計算97年度銷售利潤獎金6%、8%之EXCEL檔（並無97年度出貨成本分析表之EXCEL檔案），核與系爭銷售目標計畫、原告主張利潤獎金之計算方式暨金額相符（見審訴卷第22、24頁），且檔案內「97年度出貨成本分析表」PDF檔右上角記載2009年11月3日，有上開PDF檔案列印資料1份附卷可稽（見訴卷第173至198頁），足見上開PDF檔案應係原告於98年歲末，依據系爭銷售目標計畫所製作，用以向被告公司請求給付銷售利潤獎金之文書，原告主張該日期僅係列印之日期，PDF檔不是原告製作云云（見訴卷第208頁），難以憑採。倘上開PDF檔案內各項數據來源，係如原告所稱，由當時公司會計柯怡蓉（99年底離職）、總務戴美雲（98年3、4月間離職）、採購陳玟玲（被告公司董事長之女兒）分別輸入，然在無原始資料可供核該檔案內之材料成本數字是否正確、人員薪資數額是否正確下，尚難逕採原告主張之數額為真正。縱原告請求金額自行扣除10%，亦同。且按各項會計憑證，除應永久保存或有關未結會計事項者外，應於

年度決算程序辦理終了後，至少保存五年，商業會計法第38條第1項定有明文，亦難歸責被告公司不提出上開原始憑證之資料。是以，原告主張銷售利潤獎金所憑之交貨總額等計算基礎，仍難逕採為真正。

㈤此外，觀諸原告所稱於98年歲末時，依系爭銷售目標計畫第4點之計算方式，計算97年度之第5點銷售利潤獎金為2,320,428元，向被告公司請求給付，遭陳金鍾以98年1、2月之案件不應列入為由退回重算，原告尚在清查98年1、2月案件實際交貨情況時，陳金鍾、鄭雪芳夫婦異口同聲說公司沒賺錢或只賺一點錢，而拒絕給付原告應得之97年之銷售利潤獎金等語（見審訴卷第12頁），復有原告所提97年超額利潤獎金計算方式1份可考（見審訴卷第24至28頁），其上並有原告所指陳金鍾手寫「1.2.98收入」字樣可佐（見審訴卷第26頁），可見被告公司董事長陳金鍾當時並未表示同意原告之計算方式暨請求金額。原告另於100年4月13日，提出100年1月1日至101年12月31日「銷售獎金及薪資計畫合約」予被告公司董事長陳金鍾簽署，其上僅記載以前一年度銷貨額1%計算之「銷售獎金」、以前一年度銷貨額萬分之五計算當年度「每月薪資」，為原告陳述明確（見訴卷第26頁），復有該紙合約可考（見訴卷第80頁），並未有如系爭銷售目標計畫上「銷售利潤獎金」之記載，可見銷售利潤獎金之記載遭修改刪除（另案本院橋頭簡易庭108年度橋勞簡字第3號請求返還不當得利事件，於108年5月28日判決被告公司應給付100年間業務獎金及薪資尚未給付之200,000元在案，見訴卷第239至242頁，附此敘明）。且兩造於102年4月22日在高雄市勞資爭議調解會，就本件銷售利潤獎金、另案業務獎金、資遣費等爭議，進行調解，被告公司稱當時勞資雙方簽定業務獎金皆由勞方自己計算併在薪資發給等語，有高雄市政府勞資爭議調解紀錄1份可考（見審訴卷第32至34頁），及於102年5月24日委請律師寄發郵局存證信函，稱已按雙方勞動契約給付原告應得之薪資、報酬及獎金，未曾積欠分毫，原告任

職期間之薪資、獎金等報酬確均已結清及領取等語，有高雄地方法院郵局存證信函1份可考（見審訴卷第40至42頁），於本院言詞辯論期日亦否認須依系爭銷售目標計畫支付銷售利潤獎金等語（見訴卷第23頁），足見被告公司董事長陳金鍾認為其就應給予原告之薪資、獎金均已付訖，並無承認尚積欠原告銷售利潤獎金未清償。

㈥從而，被告公司辯稱有告知原告公司之利潤應以會計師計算為基礎、不同意原告之計算方式等語，應堪採信，是難認被告公司應依系爭銷售目標計畫、民法第199條等債之關係，給付原告銷售利潤獎金。又按民法第179條不當得利法則之規定，係以無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，為其要件。本件被告公司不依原告主張給付銷售利潤獎金，並非受有何不當利益，自無應加以返還銷售利潤獎金數額之適用，原告之主張均屬無據。

㈦再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條定有五年短期消滅時效之規定。民法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決參照）；依民法第126條之文義觀之，凡屬利息、租金、贍養費、退職金及其他與利息、租金、贍養費、退職金等具有同一性質之定期給付債權，皆有該條所定短期消滅時效之適用，又該條短期消滅時效規定之所由設，乃係因該類短期給付債權，其各期給付請求權，債權人本可從速請求債務人履行之故，是從該條立法意旨將短期之定期給付債權納入短期消滅時效範圍，以促使短期定期債權之債權人及早行使權利，使法律關係早歸於確定（臺灣高等法院臺南分院107年度勞上易字第17號判決參照）。又消滅時效，自請求權可行使時起算；消滅時效，因請求而中斷；時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中

斷，民法第128條前段、第129條第1項第1款、第130條分別定有明文。原告雖稱兩造間未約定何時給付獎金等語（見訴卷第41頁），然查系爭銷售計畫之期間為97年1月1日至99年12月31日，依各該年度之交貨總額計算銷售利潤，且原告自承97年度營利事業所得稅應於98年5月31日前完成申報、原告於98年歲末即向被告公司請求遭拒等語（見訴卷第42頁），則各該年度之銷售利潤獎金依同一銷售計畫，隨該年度經過而發生，並可據以計算金額，參以原告確於98年間即向被告公司請求97年度之銷售利潤獎金，則原告主張給付方式應屬不定期云云（見訴卷第103頁），委無可採。是以，請求權消滅時效至遲應自98年底即行起算。原告於請求後，未於六個月內起訴，時效進行視為不中斷，遲至107年11月29日始提起本件訴訟（見審訴卷第8頁），則原告主張之97年度銷售利潤獎金請求權已罹於五年短期消滅時效甚明。被告公司提出時效抗辯，洵屬有據。

㈧綜上所述，被告公司董事長陳金鍾雖有96年11月5日簽署原告擬訂之97年1月1日至99年12月31日銷售目標計畫，然被告公司辯稱並未同意原告主張之銷售利潤獎金計算方式，堪可採信；且原告主張據以計算銷售利潤之交貨金額，亦難憑採，是被告公司不負給付責任，亦無不當得利之情事。又原告於本件訴訟主張之97年度銷售利潤獎金債權，應認屬於一年發生之定期給付債權，原告於98年歲末請求被告公司給付遭拒後，遲至107年11月29日始提起本件訴訟，已罹於民法第126條之五年短期消滅時效。是以，原告依系爭銷售目標計畫、民法第199條、第179條規定，請求被告公司給付97年度銷售利潤獎金2,320,428元暨法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本件判斷結果無影響，毋庸再予逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　28　　日

民事第三庭　法　　官　　李俊霖

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　　6　　月　　28　　日

書記官　　黃國忠