臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第236號

原　　告　官宥安
訴訟代理人　黃維倫律師
被　　告　長汎旅行社股份有限公司
法定代理人　陳憲弘
訴訟代理人　梁穗昌律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國108年5月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣67,394元，及自民國107年2月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔10%，餘由原告負擔。

本判決於原告以新台幣25,000元供擔保後，得假執行；但被告如以新台幣67,394元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序部分：被告起訴時之法定代理人原為吳景明，嗣變更為陳憲弘並由其具狀聲明承受訴訟（卷1第353、405頁），有交通部觀光局函附卷可稽（卷1第355頁），於法尚無不合，應予准許。

一、原告起訴主張：

㈠原告自民國100年12月12日起任職於被告公司擔任業務，兩造約定工資為每月新台幣（下同）29,000元底薪及業績獎金，依被告於106年7月1日發布「同業業績獎酬辦法」及於106年6月8日監理部人事課公告發布「同業參團點數、票團獎金發放標準調整暨歐美長線階段性激勵措施」（下稱激勵措施）規定，原告工資業績獎金部分，係依照上開規定計算之「參團點數」及「票團獎金」等兩項分別結算後加總而得，按月結算一次，併同於次月份薪資發放。

㈡原告106年10月份至12月份，參團業績達兩千多人，依據被

告發布同業業績獎籌辦法，帶入被告內部報表自動計算結果，累積業績獎金高達1,183,445元，詎被告竟僅發放業績獎金176,590元，嗣原告一再請求被告給付積欠獎金，被告均無正面回應，僅以匯率問題致出團利潤不如預期，無法按照原定標準發放獎金，被告已於107年1月之業績獎金中從優給付原告150,000元等理由拒絕給付。經原告申請勞資協議，兩造於107年5月21日於中華民國勞資關係協進會進行勞資爭議調解，被告仍然拒絕，致使調解破局，原告迫於無奈，爰依系爭同業業績獎酬辦法、民法第486條前段規定，請求被告公司給付106年10月至12月份所積欠之業績獎金及利息。

㈢系爭獎酬辦法乃適用於被告同業部業務員其計算及發放獎金，屬勞雇雙方關於發放工資約定，且原告任職期間，該獎金每月均有發給，為經常性給與，被告自不得片面、事後變更。獎酬辦法係以「成交之人數」為計算標準。此由系爭獎酬辦法各條文，亦無以磋商契約價格或洽談簽約、或控管報價等工作為其發放獎金之要件，亦未將包團業務排除於系爭獎酬辦法人數發放計算標準之外，至於被告與同業旅行社如何磋商價格，本非業務人員之職掌範圍，更非發放諸如本件之同業包團獎金之要件。原告擔任業務人員一職，本不需以談判價格或洽談簽約或規劃行程、做為其按人數領取參團獎金之發放條件，則被告自無以原告未參與簽約而推託不發放按成交人數計算之參團獎金。

㈣系爭獎酬辦法係依線別及勞工職級區分，並僅以成交之人數為計算。並未如被告所稱僅有被告自有旅遊行程始適用。況同業旅行社（公司內部俗稱為agent）之包團業務，其中也包括同業自組團；而此種包團方式，以往被告公司亦列入系爭獎酬辦法之參團人數，並逕按該辦法方發放獎金給各該同業部業務人員，公司一向並無任何異議。而本件於106年6月底簽約，證人彭少君就宗龍公司要求延期開票付款問題，並特別簽報申議書上呈主管而取得主管同意延期數天付款；而所涉旅行團亦陸續出團完畢。則被告公司於結算本件獎金時

，竟突然反悔不計入，於法無據，亦有欠誠信。

㈤本件宗龍公司包團陸續出團之後，原告聽得某些傳聞稱被告公司將拒發獎金，亦積極向被告公司主管蘇大榮表示抗議；原告另聯絡曾於106年9月1日參與副總召開會議之黃俊豪組長，確認當天會議內容及原告當天表達抗議，亦經黃俊豪回復確認沒錯；原告於106年12月25日亦向被告公司主管林慧雯表達抗議，林慧雯稱：這件事我很抱歉，讓妳很不滿意，我對於宗龍的獎金無能為力等語等等，均有line截圖可證，是以，被告所謂事前就告知原告本案是專案發放、原告有事前同意或無異議，純屬子虛烏有。

㈥被告公司倘有聯合同業所開設之美加航線聯營團，則會冠以「完美加族」系列名稱，並先召集同業開聯營團發表會，有完美加族聯營團之廣告2份，反觀本件宗龍公司包團案，並無此系列冠名，被告亦未曾就本案無召開過聯營團發表會（如果有，請被告就此舉證）。則本件包團案之人數計算及獎金發放，亦與第三條所載聯營團及點數規定無涉。

㈦系爭辦法僅依線別及勞工職級區分，並未如被告臨訟所辯僅有被告自有旅遊行程始適用（倘被告主張有，請具體指出條款）。對同業自組團，在本案之前，被告公司均按系爭獎酬辦法之一般參團計算點數。公司之利潤，並非計算標準，無論獲利有無或多寡，同業部業務員仍一樣計算點數。至於系爭獎辦法「PAK聯營團」，一向就是指公司及同業要一樣放上架共同銷售產品之旅遊團，例如美加為玩美加族共同出團名義，成員：五福旅行社等等。而本件宗龍案僅宗龍自行銷售，並非被告與宗龍共同對外銷售之旅遊團，兩者自屬有別，在本案原告提告之前，同業部從未看過什麼「專案」之計算規定或公告，亦有證人即被告公司同業部離職業務員賴彥廷、伍恆佑可證。是以，系爭辦法係勞雇雙方關於發放工資獎金約定，則正當信賴原則、誠實信用原則，於本件勞雇契約，亦應顧慮之，不容被告片面任意變更。而「該辦法既未將同業自組團排除於該辦法之外」在先，「被告也一向按照

系爭辦法就同業自組團之業績列入第五條計算及發放獎金」在後，則勞工信賴此套制度而盡己職責，自應有正當信賴原則、誠實信用原則之保護。是被告所辯宗龍旅行社之驚喜交加專案，並不適用於被告所公告之同業業績獎酬辦法規定，而是以專案發給，並非實在，被告自應依約按照系爭辦法，就系爭宗龍案發放獎金1,179,690元給原告。

㈧被告公司平日即訂有同業業務合約之各式制式表單，以供同業部業務人員向同業招攬後之簽約使用，其中「同業團體委任旅遊契約書」一式，就是用於諸如本件同業自組團之類型，依第二條「委任事項與權利義務」第一項規定：「前條旅遊團係由甲方依旅行管理業規則第三條規定，自行招攬旅客並自行出團，並將旅遊所必須安排之相關服務，如旅遊景點與路線規畫、住宿飯店、機票或其他交通工具等，委託乙方協助預定或辦理。」、第三條第二項規定：「甲方應於簽立本契約時起，應繳付委任費用之訂金每人新台幣＿元，共人，合計新台幣＿元，其餘尾款需依最終出團人數計算，應最遲於旅行團出發前2個工作天付訖。」。以上，核與證人彭少君所述被告公司接辦本案宗龍自組團之工作內容、及公司規定出發前要收到尾款等情亦相符，足見「同業自組團」本即係被告公司同業部之日常業務範疇，並非罕見交易，更非有何特殊、或特殊團可言。復觀諸原告106年任職期間，被告公司所提供給同業部業務人員使用之電腦系統，⑴其業務後端報名系統之業務後端報名紀錄之欄位亦僅區分「參團」、全程、湊票、自由等欄位，而宗龍旅行社之行程均顯示於上；以及⑵團務區網頁，亦僅區分「含包、結團」之欄位，而宗龍旅行社之行程均顯示於上；並無如被告所稱之所謂同業自組團、特殊團之區分，更無所謂專案獎金之欄位等情，足見系爭宗龍公司之自組團行程，本即包含於系爭獎酬辦法之適用範圍。被告稱本團特殊而不適用系爭獎酬辦法，顯係臨訟飾詞。

㈨再者，有關系爭辦法之計算獎金，證人蘇大榮亦證稱：「人

資部的承辦人，流程是業務單位主管會提出業績報表，交給人資部承辦人，由2位承辦人做稽核，我做覆核，協理是最後審核，之後提給董事長確認。人資部承辦人共有2人，這2人都會稽核計算，所以人資部4個人都會經手。依據是由業績報表，以同業業績獎酬辦法、產品業績獎酬辦法，獎酬辦法有很多，原告是同業業務人員，適用同業業績獎酬辦法，如果有收到專案，會額外討論。（專案獎金規範是在哪一個辦法中規定？）公司沒有一個辦法規定這個專案獎金，而是如果接到提報不符合公司獎金辦法時，就會用專案方式決定獎金，公司不定期會發公告，若有這個公告我會再提出。」、「會議中，劉恆安有表示意見，認為應與一般獎金不同，應發放獎金。劉恆安只有說他認為是這樣，沒有提出依據。」、及「（同業業績獎酬辦法公司於107年7月間有無公告改變內容？）我不記得有。」等語，證人彭少君亦稱：「會議中有提過公司的獎酬辦法，當時是副總楊許虎詢問原告主管問說原告可以領到多少獎金，原告主管有回答，但是我忘記是哪一個回答的，那一位主管有依照獎酬辦法去試算獎金金額並告訴副總楊許虎，我只記得這些。」，因此：⑴被告於計算業績獎金時，對同業自組團，絕無伊所稱自始即排除系爭獎酬辦法之適用。⑵被告就所稱專案獎金方式可排除系爭獎酬辦法之適用，亦從未明文制定任何「辦法」且經勞工同意。⑶被告所辯系爭宗龍自組團與一般團及系爭獎酬法之獎金不同，然無論是被告或被告公司主管，均無法提出當時確曾有任何依據。⑷截至106年12月底宗龍旅行社出團完畢，被告公司均無任何公告宣布系爭宗龍旅行社同業自組團要排除適用系爭獎酬辦法，並取得同業部勞工之同意。

㈡宗龍公司與被告就系爭驚喜交加自組團一案，業於107年6月間即已簽訂正式書面契約，應為被告所不否認。故被告公司至遲於107年6月間即已確明知，系爭宗龍公司驚喜交加旅行案是一個同業自組團，而非被告自有行程或聯營團（PAK），但被告公司仍接辦及締約，且被告與宗龍公司簽約前後，

對於要將該自組團排除於系爭獎酬辦法之適用範圍，均無隻字提及，更未告知勞工要排除適用，暨取得勞工之同意。而被告公司之利潤如何，並非系爭獎酬辦法所明訂應發給獎金之計算標準或條件。此觀系爭獎酬辦法並無任何須以公司利潤為發放標準之文字即明，是被告事後反悔，恐疑似因匯差及利潤不如預期等本身營運因素，因而對原告克盡業務員職守且依公司本身所訂辦法而原本可得一百餘萬元之獎金，想方設法拒付之故，被告公司副總經理楊許虎聽取財務及各部門意見之後，即當眾表示還是要按照公司獎酬辦法辦理等情，亦經當天與會之證人彭少君、蘇大榮證實。

㈣原告職位，僅須負責同業拜訪、產品行銷、辦理source追蹤、請線控估價及追蹤報價、聯絡及記錄同業機位需求、等同業作業流程、以及收取訂金、隨時和同業確認名單及旅客需求、收取護照、開票通知、送酒店名單、給團費帳單、收取團費、繳交帳款、客戶回國之售後服務、上呈申議書更改抬頭等工作事項，本無決定價格或磋商合約條文之權限。蓋被告公司設有不同部門，各司其職，本件系爭宗龍案之包團業務乃原告之業務範圍，且確係由原告招攬，並依被告公司所制定之團體部業務人員工作說明書之工作項目，與產品部門（如線控彭少君）配合完成。詎被告答辯狀第3頁竟稱是彭少君招攬後才將文書聯絡行政事宜交原告協助，而實際事務亦由其他單位人員處理，實與自己所制定之工作說明書及上開證人證詞有違，顯見所辯不足採。

㈤系爭獎酬辦法第八條第2項規定：「㈡除長期配合Agent之固定請款日及線控或單位主管裁示者外，業務人員應於團體出發日前確認團費已繳清，否則不列入參團點數計算範圍。」，而決定價格本非原告權限，乃產品單位線控部門（即證人彭少君）之權限，已如前述。故是否決定延期支付，亦非原告所能決定。宗龍旅行社於本案實際出團之前，亦已提前將應付給被告之尾款付清，故本件並無被告所謂出團前團費未繳清之情形。

㈢被告稱本件排除於系爭辦法、是專案發給；答辯六狀又稱本件於106年6月締約前是PAK，顯已矛盾，假設在6月中就知道是PAK團類型，系爭辦法本即對「線別　國際　PAK（聯營團體）」類型設有規定，則被告在發放106年10月份獎金時依此計算即可，又何需主張與一般案件不一樣、需要專案發給？更何況依申議書，除彭少君蓋章外，董事長亦在6月26日蓋章，則假設被告認為本案是PAK團，9月4日董事長又改口稱需要專案發給，豈非矛盾有違常理，假設本案不適用系爭辦法、而開會董事長稱需要專案發給，又何來所謂6月中就知是PAK團（PAK團在系爭辦法中本有規範）。

㈣系爭獎酬辦法乃適用於同業部業務，並無將「同業自組團」單獨排除在外，故本案宗龍案本來就應適用系爭獎酬辦法之一般參團而計算點數，被告迄今都無法提出任何所謂專案獎金之規範或公告，倘被告主張在106年3月原告招攬本案前即已有此等專案辦法或公告存在，則其應提出，被告事前並未就本件宗龍旅行社案有何特設專案獎金、或排除不適用原定系爭獎酬辦法之規範，堪予認定。

㈤並聲明：被告應給付原告1,012,484元，及自107年2月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；並願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告所承辦旅客所參加之旅遊行程，係有各種不同類型，原證1、2號中係依不同類型，依被告公司之可能利潤而有不同業績獎金計點方法，其中所謂PAK之意義及其中所謂PAK中心的意義，即「PAK源自於日本外來語的package tour之簡稱，在台灣旅行社之間是慣用語，指由多個旅行社所共同出團的行程，並由一主辦旅行社擔任總部規劃來執行包裝，統稱PAK中心。」、「擔任PAK中心的義務是中心負責統籌、召集開會；會議主要完成行程設計、估價、部分行政工作、財務等；此外，中心還要做好與各單位的溝通角色，例如為所標到的團體，與航空公司、地接社，及合作旅行社同業之間，

設計出配合PAK需求的行程。」

㈡除PAK與其他同業相互合作設計共同招攬之PAK團外，另被告有自己設計行程並自己負責目的地交通、住宿、餐飲之旅遊套裝行程，以被告公司內外蒙古精華八日遊為例，此係被告公司自己之套裝旅遊參觀行程，被告公司自行印就該行程相關資訊之廣告單由原告負責向其負責推銷，其他另有被告公司自有之加拿大旅遊行程商品廣告單可證。而原證2號「同業業績獎酬辦法」中所指參團點數中：線別：國際中歐洲、美加、紐澳…、日本線，即係指原告推銷參加前揭被告長汎公司之「自有」之旅遊團行程。另有某些旅遊行程，係由被告長汎公司與其他旅行社共同組織分工合作而各負責整個行程中之一部分工作而聯營合作者，則係原證1號中所載「PAK聯營團」，其點數、獎金則有不同，原告知之甚詳。

㈢原證2號第5點項目「參團點數」中「國際」欄中，涉及PAK（聯營團）者有二，其中：①「其他航線（含帛琉、關島）PAK（聯營團）自由行」「計算標準：1點/人」另②「PAK（聯營團體）成員（例如世邦、康福、山富、東南…等等業者）」「計算標準：0.25點/人」，此二者截然有別「計算標準：1點/人」PAK（聯營團體）係指被告公司與其他旅行社共同合作聯營銷售之旅遊產品，但長汎公司是PAK（聯營團）中心之聯營旅遊產品銷售之獎酬，是以每一個旅客1點計獎酬。而「計算標準：0.25點/人」之PAK（聯營團體）成員，則係指被告公司與其他旅行社共同合作聯營銷售之旅遊產品，但長汎公司不是PAK（聯營團）中心，而僅係PAK成員之獎酬計算方法。

㈣本件宗龍旅行社之「驚喜交加」團，則係宗龍旅行社自己設計，自己招攬銷售之旅遊產品，既不是被告公司自己設計自己銷售之旅遊產品，亦不是被告與宗龍或其他旅行社共同聯營銷售之旅遊產品，更遑論被告亦不是「聯營團中心」，本件係被告單純為宗龍旅行社打工，就宗龍旅行社自己設計，自己銷售之旅遊產品「驚喜交加」打工，而為宗龍旅行社安

排美加當地之旅社、客運、簽證等作業而已，被告並無參與銷售，申言之，本件所涉「宗龍旅行社」驚喜交加案，既不是原告起訴狀所指每人以1.5點或2點計算獎酬之被告公司自己設計、銷售的旅遊產品，亦不是前述二種被告與其他旅行社共同合作並共同銷售之聯營團，故原告請求完全無理。

㈤本件係因非原證1、2號獎金辦法所適用條件，被告公司在當初內部估價申議時即係確認「整體毛利預估50至60萬」，每位旅客被告公司利潤係500元到1000元，有當初申議書可稽，白紙黑字，並非臨訟所砌造，若依原告主張每位旅客應付原告1.5點及2點獎金即係每位旅客應付原告約450元至600元獎金，即被告公司要付原告上百萬元獎金，而卻在預估利潤時卻僅估50至60萬元，倒賠五、六十萬元，豈符合情理？即本件若有原證1、2號獎金辦法適用，要付原告一個人即上百萬元之獎金，豈可能卻僅預估每位旅客500元至1000元之毛利而總毛利只50至60萬元之理？被告不是臨訟才主張宗龍案與原證1、2號辦法不符，而是早在接案估價當時即在被證5號申議書載明宗龍案係屬特殊專案合作方式之考量。

㈥原告擔任被告業務，其職務即係銷售被告公司之旅遊產品。本件驚喜交加案係宗龍旅行社產品，是各家旅行社向宗龍旅行社購買，完全與被告公司無涉，亦與原告無涉，根本不是原告業績，原告何得主張一、二千位旅客係其招攬，其每名遊客要取得約300元業績獎金？何況旅客皆非原告招攬，該案亦非原告所洽辦，而係彭少君所洽辦，原證2號第1頁最下面㈠即規定：「業務人員參團點數以個人成交客戶數計算」，而本件一千多名旅客非原告所銷售成交，亦非原告所招攬，業據證人彭少君結證在案，說明甚詳，所有上千名旅客都是第三人宗龍旅行社等自己招攬銷售成交之旅客，並非原告個人所招攬推銷成交。

㈦因此，本件並非獎金辦法中所列適用範圍之案件，被告公司僅為宗龍旅行社就宗龍自己招攬並自訂行程之驚喜交加案承攬旅行當地食宿、巴士事項之類似為人打工之案件，連機票

都不是被告公司所出售，更非被告公司自己之參團，何況彭少君更證明原告在本案僅係在彭少君與宗龍旅行社談成後，幫助每星期確認人數異動、送文件等等工作，綜上足證，本件既非原告業績，亦非原證2號參團或聯營團（PAK）案件，原告請求確係無理。

㈧旅行社自有旅遊行程商品與承攬其他旅行社的旅遊商品，其性質與利潤完全不同外，而且唯有推銷公司自己商品，才能營造自己的品牌，此觀原證1、2號本旨所載自明，而宗龍旅行社所委由被告承攬之「驚喜交加」商品原來即係低價團，被告公司又僅係承攬宗龍旅行社之目的地交通、住宿相關工作之安排而已，客源係宗龍旅行社所自行招攬，非原告所招攬，被告公司亦未參與銷售，而且當初宗龍旅行社亦非與原告洽議協商，原告故為混淆並恣行請求，確係無理。

㈨因此，宗龍案中不但①不是由宗龍旅行社向原告提案，②亦不是原告與宗龍旅行社洽議，③而且原告僅從事一般款項收取、出團後續一般例行行政作業等事宜，④整個作業過程中原告甚至不曾加班過，⑤原告主張本件係由其踩線、爭取，係其業績云云，與事實不符，本件無原證1、2號獎金辦法之適用，原告請求無理。

㈩並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如為不利被告之判決，請准供擔保免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張事實，業據其提出激勵措施、獎酬辦法、原告106年10月至12月業績獎金計算表及薪資明細表、line截圖畫面、被告網站資料、被告徵人廣告、完美加族聯營團廣告、被告公司同業業務合約、同業團體委任旅遊契約書、業務後端報名紀錄、團務區網頁（包、結團）、團務區網頁（PAK團）、黃俊豪LINE及臉書大頭貼、被告公司受訪新聞稿、被告公司網頁、GOOGLE搜尋結果、員工打卡紀錄、公司基本資料查詢、被告公司107年7月10日電子公文、被告公司同業業績107年9月獎金試算表之樣式等文件為證（107年北司

勞調字第80號卷第7-18頁，下稱調解卷、本院卷1第79-81頁、第113-141頁、第243-255頁、第313-357頁、第437-441頁、第453-455頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出被告公司之旅遊商品廣告例示、被告公司之加拿大旅遊行程商品廣告單、被告公司同業部業務人員工作說明書、本件證人彭少君筆錄、被告公司106年6月內部申議書、宗龍按付款支票暨憑證、訂金單、PAK（聯營團）及聯營團中心說明、被告公司登記資料等文件為證（本院卷1第33-43頁、第153-156頁、第189-193頁、第263頁、第279-291頁、第351頁，卷2第123頁），是本件所應審究者為：原告主張依系爭獎酬辦法請求被告給付業績獎金及法定遲延利息，有無理由？被告辯稱系爭宗龍案非獎酬辦法中所列適用範圍之案件，有無理由？原告請求業績獎金，依照系爭獎酬辦法之計算？以下分別論述之。

㈡依照被告公司於106年7月1日發布之同業業績獎酬辦法規定略以：「四、依『參團點數』、『票團獎金』等兩項分別結算獎金：㈠參團點數適用同業全體人員，票團獎金僅適用業務人員、課/組級主管」、「五、『參團點數』、『票團獎金』實施原則依對項區分如下：…㈠業務人員參團點數：以『個人成交客戶數』計算，當月累積達第一級起算點後，按超逾起算點之點數乘以各級倍數計算獎金；達第二級起算點後，除倍數（點/元）調整外，另給加權獎金。」、「八、…㈡除長期配合Agent之固定請款日及線控或單位主管裁示者外，業務人員應於團體出發日前確認團費已收清，否則將不列入參團點數計算範圍。」等語（調解卷第9-11頁），而原告為被告公司業務人員，職務為銷售旅遊產品，負責同業拜訪、產品行銷、辦理source追蹤、請線控估價及追蹤報價、聯絡及記錄同業機位需求、等同業作業流程、以及收取訂金、隨時和同業確認名單及旅客需求、收取護照、開票通知、送酒店名單、給團費帳單、收取團費、繳交帳款、客戶回國之售後服務、上呈申議書更改抬頭等工作事項，此為兩造

所不爭執，故倘符合上開獎酬辦法所列條件，被告公司即應依獎酬辦法及激勵措施發放業績獎金，因此即應以本件兩造爭執之宗龍旅行社驚奇交加團（下稱宗龍案）是否符合上開辦法，合先敘明。

㈢次查，獎酬辦法第8條第2項規定「㈡除長期配合Agent之固定請款日及線控或單位主管裁示者外，業務人員應於團體出發日前確認團費已收清，否則將不列入參團點數計算範圍。」等語，是依照獎酬辦法之規定，除有固定請款日、線控或單位主管裁示之情形外，應於出發日前收清團費，否則即不屬於參團點數計算範圍，應可確定；而就本件宗龍案之同業合作付款事宜，亦據證人即美加部產品單位協理彭少君證稱：「本件因為有付款規定跟公司原本規定不一樣，所以在決定行程內容及價錢之後，我曾經詢問公司能否就此案件調整規定，我有提出申議書，公司有同意，所以才有辦法簽約。」、「（提出申議書流程？）我們是在電腦作業，我把問題打在電腦上，我的主管會點選，作業完成會告訴我們，我們就做後續。後續我讓原告知道申議書流程已經完成，公司有同意，我們可以進行簽約。申議書內容是，公司有規定出發前要收到尾款，但是本件出團前會收到支票尚無法兌換，因為有這樣的差異，所以提出申議書。」等語（卷1第66-69頁），而證人彭少君所證述之情節，經核與前揭獎酬辦法第8條第2項規定之內容相吻合，由此足見本件因為無法於出發日前收清團費，因此證人彭少君為能符合獎酬辦法第8條第2項所規定「單位主管裁示」之要件，因此提出申議書，是本件確實屬於適用系爭獎酬辦法之案件，應可確定。

㈣再查，證人彭少君於106年6月19日所提出申覆書記載內容略以：「一、擬於2017年度與同業宗龍旅行社合作加拿大行程。由宗龍旅行社主導產品驚奇交加成立PAK並擔任PAK中心及負責HX機位取得。長泛擔任加拿大LOCAL行程、簽證、領隊派遣等事宜。二、第一波合作區間：2017OCT-2017DEC。約24團共1200人，成行率約80%。預計第二波2018JAN-APR將於七月

初視第一波合作成效決議是否繼續。三、預估利潤每人NTD000-0000（含SHOPPING退佣預估），毛利率約2-5%。整體毛利預估約50-60萬元。四、訂金分10月/11月/12月各收一張50萬的支票。尾款的支票於出發前先收，到期日為出發後三天。五、LACAL結帳為月結。每月10日前出帳單，15日匯款。故若有收款疑慮仍有緩衝時間。陳請核示。呈請鈞長核示後，會同同業部及財務部辦理相關後續付款事宜。」等語，而該申覆書已經被告公司各該專責人員簽核完成、並經副總經理陳崇銘及董事長吳景明分別於106年6月21日、26日用印核准，此有申覆書在卷可按（卷1第263頁），而審酌申覆書中就本件宗龍案團費之收款條件，特別記載「四、訂金分10月/11月/12月各收一張50萬的支票。尾款的支票於出發前先收，到期日為出發後三天。」等語之情形，顯然係依照獎酬辦法第8條第2項之規定提出申請，因此，無論宗龍案究為PAK聯營團或被告公司自營團與否，顯已符合上開獎酬辦法第8條第2項「單位主管裁示」及「出發日前確認團費已收清」之要件，則原告主張宗龍案之業績即應得做為被告公司核算發放業務人員獎金之依據，即非無據。

㈤而雖經被告抗辯略以：本件宗龍旅行社之驚喜交加團，係宗龍旅行社自己設計，自己招攬銷售之旅遊產品，既非被告公司自己設計自己銷售之旅遊產品，亦非被告公司與宗龍或其他旅行社共同聯營銷售之旅遊產品，被告公司亦不是「聯營團中心」，而係被告公司單純為宗龍旅行社打工，就宗龍旅行社自己設計銷售之旅遊產品驚喜交加打工，替宗龍旅行社安排美加當地之旅社客運簽證等作業，被告公司並無參與銷售，且本件係因非獎酬辦法所適用之條件，被告在當初內部估價申議時即係確認「整體毛利預估50至60萬」，每位旅客被告公司利潤係500元到1000元，因此不適用獎酬辦法等語，據以作為本件不適用獎酬辦法之主張，但是，依照申覆書所記載：「一、擬於2017年度與同業宗龍旅行社合作加拿大行程。由宗龍旅行社主導產品驚奇交加成立『PAK』並擔任PAK

中心及負責HX機位取得。長泛擔任加拿大LOCAL行程、簽證、領隊派遣等事宜。」等語，足見本件係屬於獎酬辦法所稱「PAK聯營團」之營業，應可確定，則自應依照獎酬辦法之規定發放業績獎金予業務人員，至於被告公司所獲取之利潤，並非屬於獎酬辦法所規定之要件，並無從以被告公司所獲取之利潤，作為排除獎酬辦法適用之依據，是被告所辯，乃非可採。

㈥況且，就本件宗龍案是否適用獎懲辦法之部分，亦經證人到證稱：

①證人即被告人資部副理蘇大榮證述：「（106年9月1日就宗龍旅行社案召開會議？人資單位提供意見？）106年9月1日有開會，是人資部協理劉恆安請我召開的，協理告訴我說，同業部主管有反應宗龍旅行社案人數眾多，與一般案件看起來不太一樣，不適用公司一般獎金辦法即同業業績獎酬辦法，所以請人資部做評估等語，但是劉恆安沒有告訴我是同業部主管何人說的，劉恆安有提到他已經跟董事長報告過，是董事長請人資部召開會議瞭解爭議為何，所以我就召開會議過程。會議是我經手的，我聯繫相關主管來開會，有銷售單位副總楊許虎、協理林慧雯、經理楊淑惠、課主管黃俊豪、原告、我、產品單位副總陳崇銘、協理彭少君、人資單位協理劉恆安、企劃部協理許珮萱參與。會議中，劉恆安有表示意見，認為應與一般獎金不同，應發放獎金。劉恆安只有說他認為是這樣，沒有提出依據。」、「（106年9月4日董事長與原告及證人開會討論獎金問題？向原告表明本件特殊，說明將待利潤結清，依實際利潤以專案獎金方式給付獎金？原告表示應依獎金辦法核計獎金？）這個會議我有經手，我請原告來參加會議，我也有去，參加人有董事長、原告、我共三人，董事長說這個案子是特殊案件，需要待利潤結清後，再發給專案獎金，金額可能為10或15萬元，當時董事長也有說到，到時候要依照業務辛苦的程度，會發放專案獎金。董事長有提到整個利潤狀況，但是沒有提到依據，也有提到

這個案子是很多人共同操作的。原告一開始有表示希望依照同業業績獎酬辦法計算。」等語（卷1第160頁）。

②證人彭少君證述：「（本件宗龍旅行社驚喜交加團，你有無參與？）我有參與，宗龍旅行社有透過原告提出報價需求，之後由宗龍旅行社林小姐跟我做後續的接洽，產品相關內容。」、「（經過如何？）3月份時，原告有從公司內部電腦提出估價需求，內容是加拿大旅遊，我在估價未完成時，宗龍旅行社林小姐就直接打電話與我接洽，原本預估是小型的案子，人數是32-64人之間，接洽過程中，宗龍旅行社告知要將案件人數變多，他有提到這是公會的案件，公會細節沒有告訴我，最終宗龍旅行社是要將這個案子變成由十家旅行社共同招攬，由宗龍旅行社做主導，被告公司負責加拿大當地的地面操作，就是行程規劃、交通等等都包含，還有領隊派遣、簽證作業，這是我們負責範圍。」、「（原告擔任工作？）原告是業務，價錢議定、行程決定是我負責，簽約之前原告協助文件檔案處理，這是簽約之前的事情，簽約之後，原告負責每一個禮拜跟產品單位的人確認人數異動，旅客資料輸入、收送證件、款項收取。」、「（從106年3-12月出團過程中，原告與你接洽過？）有，這一個案子完成過程中會有很多大大小小的問題，主要的內容已經談好了，但是行程有小異動，原告曾經提出過，會要求把行程作微調，有幾個團要派領隊，也有接洽過，大大小小事情很多，都有接洽過。我會回覆原告可不可以，如果不行，我們會討論如何做。」、「（被告公司與宗龍旅行社簽約？）有，我不在場，但是我必須在合約上簽名，我有先簽名，再由原告帶去跟宗龍旅行社簽約，合約上面是由被告公司蓋章及我的簽名，原告是否要簽名我不確定。」、「（提出申議書流程？）我們是在電腦作業，我把問題打在電腦上，我的主管會點選，作業完成會告訴我們，我們就做後續。後續我讓原告知道申議書流程已經完成，公司有同意，我們可以進行簽約。申議書內容是，公司有規定出發前要收到尾款，但是本件出團前

會收到支票尚無法兌換，因為有這樣的差異，所以提出申議書。」等語（卷1第66-69頁）。

③因此，無論人資部協理劉恆安或董事長吳景明於106年9月1日、4日會議中均未表明本件宗龍案何以不適用獎懲辦法之依據，自無逕予排除而不適用，而獎懲辦法內亦無以「實際利潤」作為區分是否適用獎懲辦法之條件，已如前述；另外，證人蘇大榮亦證稱「（專案獎金規範是在哪一個辦法中規定？）公司沒有一個辦法規定這個專案獎金，而是如果接到提報不符合公司獎金辦法時，就會用專案方式決定獎金，公司不定期會發公告，若有這個公告我會再提出」等語（卷第165頁），但是，本件並未據提出專案方式之規範依據，若被告主張本件宗龍案不適用獎懲辦法，被告公司又無制訂「專案獎金規範」，如此無異形同係以公司經營者之態度決定是否適用獎懲辦法或發放業績獎金，而非以公司既有之制度法規為標準，亦與系爭獎懲辦法內容相悖；因此，本件宗龍案業績獎金，既經證人彭少君依照系爭獎懲辦法之規定提出申覆書，並經副總經理陳崇銘及董事長吳景明簽核同意出團，且被告亦未提出證據證明宗龍案不適用獎懲辦法之條文依據，依上揭證人之證詞更無從得出宗龍案不適用獎懲辦法之結論，被告辯稱以利潤作為本件非獎酬辦法所適用之條件之主張，尚非有據。

㈦再者，就本件宗龍案之業績獎金計算標準之部分，依獎酬辦法第5點「參團點數」中「國際」欄中，涉及PAK（聯營團）者有二，其中：①「其他航線（含帛琉、關島）PAK（聯營團）自由行」「計算標準：1點/人」；以及②「PAK（聯營團體）成員（例如世邦、康福、山富、東南…等等業者）」「計算標準：0.25點/人」，而就上開系爭宗龍案之參團點數及業績獎金計算方式，被告先是主張本件並非PAK聯營團，應屬同業自組團，應排除獎金辦法之適用，其次則係主張應依PAK聯營團以「計算標準：0.25點/人」計算，原告得請求243,984元等語，而原告對於被告所提出之計算過程之內

容不爭執，但爭執計算之依據，主張應以「計算標準：1點/人」作為計算之依據等語，而就計算之依據，經審酌上開申覆書中所記載：「一、擬於2017年度與同業宗龍旅行社合作加拿大行程。由宗龍旅行社主導產品驚奇交加成立PAK並擔任PAK中心及負責HX機位取得。長泛擔任加拿大LOCAL行程、簽證、領隊派遣等事宜。」等語之記載，以及彭少君於107年10月3日證述之內容，足以認定被告公司於本件系爭宗龍案中，並非擔任PAK聯營團中心，而係以宗龍旅行社擔任PAK聯營團中心，被告公司僅是PAK聯營團體之成員，參與協助而提供美加當地旅社客運簽證等作業之部分，應可確定，是被告主張：本件宗龍旅行社之驚喜交加團，係宗龍旅行社自己設計、招攬、銷售之旅遊產品，不是被告公司自己設計銷售，是被告並非主辦旅行社，亦未擔任規劃執行之PAK聯營團中心，而係與其他旅行社合作而負責一部分工作之聯營合作之PAK聯營團體等語，即非無由，據此，原告所主張應該依照「①「其他航線（含帛琉、關島）PAK（聯營團）自由行計算標準：1點/人」為計算，即非有據，而應依照上開「②PAK（聯營團體）成員（例如世邦、康福、山富、東南…等等業者）」之規定，被告公司擔任為聯營團體中之成員，則業務人員之業績獎金即應依「計算標準：0.25點/人」為計算，應堪確定，

㈧此外，就被告應發放業績獎金金額之計算部分，兩造對於金額計算之結果並無爭執（卷1第407頁），僅爭執本件宗龍案究竟應該依照「美加1.5點/人」、「PAK（聯營團）1點/人」、「PAK（聯營團體）0.25點/人」作為計算，而本件宗龍案之參團點數應按「PAK（聯營團體）：0.25點/人」為計算，已如前述，則依宗龍案出團之106年11月起至107年1月止，原告應領取之參團點數獎金為240,594元，扣除被告公司已給付原告之業績獎金176,590元後，尚應給付67,394元，應可確定。

㈨末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。本件原告請求被告給付業績獎金67,394元，為有理由，已如前述；又按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經常性給與均屬之。勞基法第2條第3款定有明文。給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。因此，本件獎酬辦法所稱之業績獎金既屬勞工因工作而獲得之報酬，且被告亦係按月發放，即應屬於勞基法所稱之工資無疑，原告主張應按工資發放給付日即107年2月1日起算遲延利息，亦非無據。

四、綜上所述，原告依系爭獎酬辦法請求被告給付業績獎金，於67,394元，及自107年2月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、本件原告勝訴部分，兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行，經核於法並無不合，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、據上，原告之訴為一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　3　　日

勞工法庭　法　官　蘇嘉豐

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　　7　　月　　3　　日

書記官　曾東紅