臺灣雲林地方法院民事判決

108年度訴字第481號

原　　告　周棟勝
被　　告　巧新科技工業股份有限公司
法定代理人　黃聰榮
訴訟代理人　李牧耘
　　沈苑榆

上列當事人間請求給付績效考核獎金事件，本院於民國109 年03月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬元，及自民國一0七年十月一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告受聘於被告擔任技術副總經理一職，並分別於民國104年1 月5 日、106 年1 月5 日與被告簽訂委任經理人契約書，各為期2 年，委任期間至108 年1 月4 日止（下分稱系爭104 年、106 年委任契約書），委任期間之薪資及獎金之計算、給付悉依系爭104 年、106 年委任契約書規定。其中系爭104 年委任契約書第4 條獎金之計算、給付，係約定「甲方（即被告）得依公司規定考核乙方（即原告）之績效，核給獎金，計算方式為乙方12個月月薪之25% -50%。本獎金應於乙方服務滿一年（當年1 月5 日至次年1 月4 日）之期滿當年9 月份發給乙方。若乙方未服務滿整年度而因故離職，則不得向甲方要求補發本獎金。」，因原告表現優異，於簽訂系爭106 年委任契約書時，被告主動將原告基本月薪由新臺幣（下同）18萬元調升為20萬元，年度績效獎金之計算方式則由12個月月薪之25% -50%調升為30% -70%；且於原告服務期滿之第一、二年（104 、105 年度），被告確實依約分

別給付原告績效獎金75.6萬元（換算約原告年薪之35%）、160萬元（換算約原告年薪之74%）。而於106年度服務期間，原告－主持英國JLR客戶結構件尾裂處理爭議，提出正因確立及解決對策，—曾四次前往英國JLR成功引導失效之主因來自於原始設計不當、駁回對方以生產管理失控對被告已出貨數萬隻結構件產品全面求償之意圖，．指導底盤鍛件粗晶問題之解決。j完成與工研院合作之3D雷射堆積列印製造中空鋁基底盤件開發，並取得中華民國發明專利，LL榮獲「第五屆國家產業創新獎—創新菁英」個人組第一名，ll「汽車用高功能性鍛造鎂合金輪圈開發」榮獲臻冶年度論文優等獎全國第二名等。其中「國家產業創新獎」為中華民國國家產業界之最高榮譽獎項，政府更是以英文專刊報導行銷國際，此對於個人及公司形象之提升更是意義非凡，106年度原告對被告之貢獻，實為原告服務被告四年多來成效最為卓著之一年。況被告於106年經營階層巨幅變異，值此動盪之際，原告努力穩定被告之生產研發技術與維繫客戶之信賴感，由於成效卓著，原告深獲董事會與董事長之肯定，此由被告106年年報中，有關被告之五項重大事蹟，原告即貢獻三項及被告法定代理人黃聰榮亦曾特別匯總原告之事蹟發函國外相關客戶，藉以俾益被告之業務行銷與拓展可知，原告也因而於108年年初代表黃聰榮董事長個人所屬之正億企管顧問股份有限公司出任被告之法人董事代表，被告更因此於107年度再次主動將原告基本月薪由20萬元調升為21萬元，而該年度被告並無一般性之調薪，顯見原告因對被告所作之貢獻與所獲得之肯定。詎因被告負責人更動，被告並未本於誠信原則履行系爭106年委任契約書給付原告106年度服務期滿當領之績效獎金，僅於107年7、10、12月分別支付原告總數合計62萬元之獎金，而此金額與原告自評106年度對被告之貢獻落差太大，原告乃多次向被告董事長及董事提呈望被告履約支付，均未獲置理。又獎金核給應符合相當性與比例性原則，以原告於106年度於被告處服務之表現堪稱優良及

系爭106年委任契約書約定以30%-70%計算，暨參酌原告於104、105年度已可分別領取原告年薪之35%、74%計算之績效獎金，對106年度當核給之獎金，被告按原告12個月月薪之70%之計付即168萬元應屬合理，扣除被告已給付之62萬元，尚有未付款項計106萬元，故請求被告本於企業經營之誠信原則，再支付原告106萬元之差額款項，爰提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告106萬元，及自107年10月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

對被告抗辯所為之陳述：

原告自104年1月5日任職於被告處起，即掌管研發部，隨後同年並兼管新產品事業部，每週指導兩個部門工作會議、部門員工每月之獎金核定及課級和部門經理等幹部之考核。新產品事業部於105年7月29日歸屬到生產事業處，惟因組織更替頻繁，該單位於106年7月再次歸建至原告所負責之技術處。另公司之運作，當時擔任總經理之石呈澤、執行副總黃聰榮與原告及高景海副總經理皆隸屬於總經理室，各有責任管理之部門。如同總經理石呈澤，在公司運作體系也隸屬於總經理室，豈能依此認為總經理未有管理權限及責任，被告所陳實為惡意之誤導，被告昧於事實、顛倒是非，其心態著實可議，且與本件績效獎金訴訟無關。

對於JLR底盤結構件斷裂問題，原告自104年1月27日起，即承石總經理指示負責處理，持續不斷努力直至106年12月22日，期間長達近三年，過程中亦多次受石總經理之嘉許與肯定，冗長之處理過程也明確顯示，技術研發本就屬於延續性之課題。同理，原告在自評表中某些項目之重複出現，乃係呈現技術能力隨著時間增長，有更高層次之進階達成。原告更因JLR底盤結構件斷裂問題此一重大問題，於106年間四次前往英國，主要係澄清及教導客戶問題產生之原因，並對於責任歸屬引導為客戶端之設計問題，更針對第三方實驗室之測試結果進行多次之攻防，多方郵件聯繫超過百次，於106年度，原告就此問題所撰寫之報告超過300頁，被告對

此所言，全然為外行無稽之談。

整個藥冶年度論文獎競賽參賽流程係從參賽當年8月至隔年之10、11月止。被告現任法定代理人及訴訟代理人完全不了解本論文獎之價值與相關事宜，且「汽車用高功能性鍛造鎂合金輪圈開發」論文參賽前即已呈報原告之直屬長官石總經理並取得同意，並無被告所謂擅自發表之不實指控。況接續本論文之佳績，原告於106年11月再次帶領所轄之研發團隊，針對鋁合金鍛件粗晶問題之探討並參與當年度之論文競賽，也再次獲得107年優等獎之肯定。由於107年之準得獎論文尚未完成論文發行刊印，故並未列入原告106年之自評考核表中。連續兩年之論文競賽，均能於150多篇參賽者中脫穎而出，榮獲全國第二名之優等獎確實引起學會驚艷。其中「汽車用高功能性鍛造鎂合金輪圈開發」成功引領風騷，而「鍛造製程對AA6082鋁合金之顯微組織及機械性質研究」也證實可有效解決鋁合金鍛造材料粗晶之問題。

「以雷射堆積列印鋁基複合材料產製中空結構組件之方法」之專利（申請案號000000000、專利證書0000000）係結合原告在劍橋大學之博士課程所學、被告在結構件之生產經驗與工研院之粉末燒結設備，係104年底由原告親自撰寫，在105年3月1日完成專利申請書正式送件。106年初遭智慧財產局核駁，原告於106年2月15日乃親至智慧財產局與審查委員周志浩先生面詢，後經106年8月8日與106年9月16日兩次修正申覆，終在106年10月21日獲准專利。一般而言，發明專利從送審到核准需費時二到三年，期間可能會有多次核駁與修正。被告所謂本專利係104及105年度工作成果之重複提出，實為荒謬可笑，也再次凸顯被告對相關技術專利之外行與公司智慧財產權之漠視。

原告得以獲得「國家產業創新獎—創新菁英」之殊榮，主要係該獎項評審團對原告過去30多年來在金屬產業開發高品級冷軋鋼片、不鏽鋼，鎂合金、鋁合金、形狀記憶合金、鈦合金等11種創新金屬材料，同時發表120餘篇論文著作、17項

專利、12項獲獎榮譽，以及指導台大等大學博、碩士生40餘人，並有效地整合產、學、研相關之研究資源，對於國家金屬產業創新發展具有顯著貢獻，所給予之終身成就肯定。在所有獲獎審核及決選簡報資料中與被告有關僅其中一小部分；個人類之參選，推薦者只須為產、官、學、研之大師級人物即可，不必為服務公司之主管，原告係有幸獲得台大終身特聘教授、亞太材料學院院士吳錫侃博士之推薦，參與第五屆之選拔。而原告得獎時適逢服務於被告，本獎項可讓被告分享榮耀，同時進一步提升公司之形象。至被告所陳應參選團隊類別之獎項，客觀而言，以被告之創新研發能力，距離被肯定獲獎在3 到5 年內仍然有一大段距離需要努力。蓋原告先前服務過之中鋼公司有140 多位博士研究員，迄今尚無人曾經獲得此獎項。

法律講求的是一致性與衡平性，被告所主張給付原告在104、105 年績效獎金之解釋，並不適用於該給付原告所訴求之106 年度績效獎金之減項。原告於106 年期間任職被告之表現除了圓滿完成被告託付之任務，也獲當時之總經理石呈澤博士之賞識，並具體獲得國家之肯定。同時，被告之現任法定代理人黃聰榮董事長亦曾給予實質正面之肯定，蓋自系爭106 年委任契約書委任期間之107 年1 月1 日起，原告由委任經理人轉為正職員工，被告並主動將原告每月薪資由20萬元提高為21萬元，加計由被告為原告負擔之勞健保費等，調幅達11.16%，而被告於委任期間內並無調升原告薪酬之義務，在此時間點大幅調升原告薪資，自係被告對原告在106 年績效表現，遠較之前服務年度更為優良之具體激勵性肯定，而非懲罰性否定。再者，被告之法定代理人黃聰榮董事長於107 年3 月2 日亦曾明確具文，推薦原告參加中部地區傑出經理人之選拔，原告並因此獲選年度傑出研發經理且獲陳建仁副總統召見。

被告及其法定代理人為該給付而不願給付之績效獎金，非但全面否定原告之技術能力與貢獻，同時也否定該公司法定代

理人黃聰榮自己曾對原告所做過之種種肯定，進而多方捏造不實之指控。另以公司之年報而言，乃為公司對於社會投資大眾呈現既有經營之成效與未來之發展願景等，其中重要事項更是直接揭露公司發展之主要績效指標與里程碑，用以吸引大眾之投資，被告為處心積慮否定原告於106 年度對被告之貢獻，特別係對原告榮獲之「第五屆國家產業創新獎—創新菁英」一項，原此資訊不僅列於被告之106 年年報中，亦見諸於被告對外之業務行銷簡報，藉以對外行銷、拓展被告國外相關業務，而該行銷簡報檔案原隨著被告舉辦之法說會，已公告於證券交易所之公開網站，惟於原告提起本件訴訟後，該檔案已遭移除。被告更於其107 年年報中，移除原告曾獲得此一獎項之重要記事，並增列其他原本於該年度無刊登之事項充數。此種公然竄改已經公諸於世的公開資訊之舉動，為習知之良善公司所不屑為之。被告之心態與作為，實屬罕見。又原告自106 年7 月被告尚未進行改組前起，即承接前董事長吳宗仁指示，總管被告關於近成形鍛造圈之開發。隨後於同年8 月3 日召開第一次之近成形開發會議，之後主持每兩週進行之專案開發進度檢討會議，並於106 年8 月8 日由原告向董事會簡報整體近成形鍛造圈之開發計畫，被告卻昧於事實，誣指原告自107 年1 月始參與該計畫，用以否定原告於106 年年度績效部分之貢獻，被告一再肆意扭曲事實，罔顧企業誠信經營之心態昭然可見。

被告自107 年8 月起至108 年4 月8 日止，已經有21位幹部離職，比例異常之高。由於公司企業文化大改變，也造成原告之離職，而因原告之離職，被告現卻全面否定之前曾對原告於106 年度服務績效之肯定，所持之論點明顯背離常理與事實，也違反商業界所強調之誠信原則。

由於原告之直屬長官前總經理石呈澤與原告同為材料博士，對於原告之工作績效透過日常之互動、會議與專業之共同認知，輕易可心會神領、客觀判斷。因此，對於年度委任經理人自評表也僅係概要性陳列大項，而非如論文撰寫般鉅細靡

遺，用以作為績效獎金核發之唯一依循。以104 、105 年同樣係鎂合金鍛造輪圈開發為例，從初期較易熱加工之AZ70合金系列（強度低）開始，慢慢挑戰熱變形阻抗最大、最不容易熱加工之AZ80合金系列（強度高）。使用之原素材也從鑄造胚料到擴展到擠形胚料，以及探討不同材料來源之初始組織影響，鍛、旋之良率從早期10~30%，於105 年提升至接近完美的100%。對於一體成形鍛造鎂合金輪圈，全世界目前有能力生產AZ80合金系列的廠商只有少數二、三家。原告於105 年度最大之成就與貢獻即為全面且完整的開發成功AZ80系列鎂合金鍛造輪圈之生產技術，以及建立對於晶粒組織、製程條件、產品性質的相關性。105 年度該項開發過程，也深受石前總經理讚賞。原告彙總105 年度一體成形鍛造鎂合金輪圈之綜合成果，後於106 年4 月14日配合被告自有品牌發表會與媒體餐敘，向投資大眾與汽車相關業者公開發表此一輕量化鍛造鎂合金輪圈產品的開發成功，此部分之工作成果，原告也未將之列入106 年度之績效考核自評表。如上所陳，原告於105 年之工作可謂成果輝煌，依此，以當年度合約所載，支領最高50% 年薪之績效獎金乃為理所當然、毫無違和。被告所言，原告於105 年並無特別重大之工作成果，完全是狀況外的無知論斷。至對被告實際給付之74% 年薪之考核獎金，原告同意被告係基於經營團隊變動調整之說法。然此為被告主動合意之行為，與本件爭訟之106 年度績效獎金支付各為獨立事件。

二、被告則以：

兩造就獎金之計算、給付係依據系爭106 年委任契約書第四條之約定，契約文字已明白使用「得」而非「應」，且獎金之計算係約定12個月月薪之30% -70%，顯非固定數額，表示獎金之核給非被告之義務，相對而言，即非原告之權利，被告有權決定是否核發獎金，且就績效考核之方式及認定、獎金之數額亦有裁量權，再再顯示該獎金之性質係勉勵性、恩惠性之給予，非原告工作內容之對價報酬，原告不得據系爭

106年委任契約書第四條之約定向被告請求獎金之給付。至系爭106年委任契約書第四條第二項雖有「應」字之明文，惟其僅係表示被告依其權利決定核發獎金時，其有義務在該時間核發，非表示被告有核發獎金之義務。換言之，縱認被告依系爭106年委任契約書第四條有核發獎金之義務，惟就績效考核之方式、認定及獎金數額，被告仍有裁量權，該獎金仍不失勉勵及恩惠之性質，更非原告工作內容之對價報酬。被告本其裁量權所為之考核及獎金數額之決定，非原告所得置喙。

再者，原告所主張之106年度之工作成果，經被告考核結果：

被告就委任經理人之考核程序係由委任經理人填寫自評表後，交由其主管評核，考核之標準係視其工作內容是否有達到工作內容之目的或預定之目標，即工作成果。就原告言，考核程序係其於填寫各該年度自評表後，提交於總經理及董事長評核。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果1，其中尾裂正因確立及對策提出係104及105年度工作成果之重複提出，原告無再重複給付獎金之義務。原告前往英國亦係就已確立之正因向JLR說明，屬104及105年度工作成果之延伸及附隨成果，無再給付獎金之理。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果2，係104及105年度工作成果之重複提出，且底盤鍛件粗晶問題於105年2月以後，因原告所提解決方法皆失敗以後，由技術部之員工自行尋找、測試其他方法，並於105年3月成功解決（此時原告尚非技術處之主管）。此工作成果除非屬原告之貢獻外，亦非屬106年度之工作成果，被告皆無就此工作成果給付獎金予原告之理。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果3，係尚未達成工作內容預期之目標，非屬工作成果，自不得作為給付獎金之績效。蓋鎂合金供應商之認證輔導，目標即在於覓得可供

應合格鎂合金予被告生產之廠商，其程序係檢測廠商提供之樣品，後續經各製造程序之試製，再經性能驗證，全部合格者，始得認證為合格之供應商。原告所謂確認坤孚鎂業的不適性，避免數噸鎂錠的下單採購與後續試製造成公司資源的浪費，不過係坤孚鎂業之樣品在初期檢測階段即判定異常，不再進行採購與後續試製，此係執行該工作當然之理，與竟得合格供應商之目標尚有相當差距，甚難認有給付獎金之績效。再者，原告所提廣靈與銀光鎂業，經後續試製與性能驗證後，亦無法認證為合格之廠商，即原告至今皆未達成「鎂合金供應商認證輔導」工作內容之目標，即無工作成果可言。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果4，此係屬一般日常工作內容，非工作之成果，原告連續三年將其列為工作成果，作為其得領取獎金之績效，實屬無據。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果5，係104及105年度工作成果之重複提出，無就此再為給付獎金之理。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果6，客戶對被告技術能力是否有疑慮與不信任感，已屬有疑，原告是否已消除該疑慮與不信任感，更不可知，被告就此工作成果僅表否認之意。

關於原告於106年度自評表所列之工作成果7，原告係於106年7月1日始由總經理室調任至技術處為副總經理，其成為技術處主管後，仍未參與及掌握該處所有之工作，就近淨成形鍛造鋁合金輪圈開發專案言，該專案係於106年5月開始進行，原告遲至107年1月左右始參加該專案之開發及改善會議，其在106年就該專案怎有工作成果之可能。再者，其參與該專案後所提之新模具設計方案，在預形設計及粗模設計過程中，有穿流缺陷的現象，無法使用，最終預形的設計，改成同舊淨成形設計方式，方才克服，且在成形性質、得料率與良率上，經生產驗證，亦無較佳的表現呈現。又脫模劑與表面潤滑之改善，原告所提出選用脫模劑之效果皆未達

預期目標，直至107 年4 月由其他工程師自行請購其他脫模劑測試，始改善成功。據此可知，原告主張其106 年度就近淨成形鍛造鋁合金輪圈開發之工作成果，實為無稽之談。

關於原告於106 年度自評表所列之工作成果8A，參加國家產業創新獎之評選非委任期間原告之工作內容，被告亦未授意原告參加。國家產業創新獎之獎項分為組織類、團隊類及個人類三類，原告本得選擇參選可獲取團隊榮譽之組織類或團隊類之獎項，反選擇參選僅得獲取個人榮譽之個人類獎項，在未徵詢被告同意之情況下，擅自將被告技術團隊之成果作為其參選屬個人類創新菁英獎之成就，在在顯示原告利用被告團隊之成果獲取自身之利益之心態；且該獎項之獲得，對於被告之產品研發、經營生產等亦無直接或間接之助益。因此，該個人獎項之獲得，甚難認其為委任期間工作內容之工作成果，更難據此作為核發獎金之理由。

關於原告於106 年度自評表所列之工作成果8B，該論文之撰寫非屬委任期間原告之工作內容，被告亦未授意原告參加論文之評選。且該論文之撰寫已列為104 及105 年度之工作成果，即104 及105 年度自評表所載「論文：汽車用高功能性鍛造鎂合金輪圈開發（CIMME 2016）」（CIMME 即中國藸冶工程學會英文評稱之縮寫），該論文於105 年已完成投稿，僅係於106 年始頒發獎項。又該獎項之獲得，亦屬個人之榮譽，對於被告之產品研發、經營生產等亦無直接或間接之助益。因此，該獎項之獲得，不得認係委任期間工作內容之工作成果及106 年度之工作成果，亦不得據此作為核發獎金之理由。

被告於106 年10月25日雖核發原告160 萬元之高額獎金，主要係因106 年10月19日被告之董事及董事長全面改選，適逢經營團隊變動調整，被告為穩定技術團隊，期勉當時留任之原告，希冀接任技術處主管不久之原告於未來能有更好之表現，非單純僅依原告105 年度工作成果而給予。此由該獎金占原告105 年12個月月薪之74% ，遠高於雙方合約約定最高

獎金比例50%，以及原告105年度自評表與104年度相較，並無特別重大之工作成果，獎金卻遠高於104年度（104年度獎金占原告104年12個月月薪之35%），即可推知。故原告主張依相當與比例原則，按非單純依工作成果而給予之105年度獎金，認106年度之獎金應以該年度12個月月薪之最高比例70%計算，實屬無據，並不可採。

㈡倘認被告依系爭106年委任契約書有給予獎金之義務且計算方式應為原告12個月月薪之30%-70%，則被告於30%-70%之範圍內，仍有裁量之權。故被告至多僅有給予12個月月薪30%獎金之義務；輔以原告106年度之工作成果與104年度及105年度相較，依前所述，並無特別及成效卓著之處，甚或不如104年度及105年度之工作成果，參酌單純依工作成果而給予之104年度獎金（105年度獎金非單純依工作成果而給予，不具參考基礎），原告106年度之獎金應以12個月月薪30%計算，即72萬元，扣除被告已給付之62萬元，被告僅有再給付原告10萬元之義務等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

兩造分別於104年1月5日、106年1月5日簽訂系爭104年、106年委任契約書，約定原告擔任被告之技術副總經理，每月薪資分別為18萬元、20萬元，並於系爭104年、106年委任契約書第4條分別約定：「獎金之計算、給付　甲方（即被告）得依公司規定考核乙方（即原告）之績效，核給獎金，計算方式為乙方12個月月薪之25%-50%。本獎金應於乙方服務滿一年（當年1月5日至次年1月4日）之期滿當年9月份發給乙方。若乙方未服務滿整年度而因故離職，則不得向甲方要求補發本獎金。」、「獎金之計算、給付　甲方得依公司規定考核乙方之績效，核給獎金，計算方式為乙方12個月月薪之30%-70%。本獎金應於乙方服務滿一年（當年1月5日至次年1月4日）之期滿當年9月份發給乙方。若乙方未服務滿整年度而因故離職，則不得向甲方要求補發

本獎金。」。

被告分別給付原告104 、105 年度績效獎金75.6萬元（換算約原告年薪之35% ）、160 萬元（換算約原告年薪之74% ）。

被告係基於經營團隊變動調整而於105 年度給付原告年薪之74 %即160 萬元之績效獎金予原告。

ŋ 被告分別於107 年7 、10、12月給付原告共計62萬元之106 年度績效獎金。

四、本件兩造所爭執之處，應在於：原告請求被告依約應給付其106 年年薪70% 即168 萬元之106 年度績效獎金，扣除已領62萬元之106 年度績效獎金後，被告應再給付其剩餘106 萬元之106 年度績效獎金，是否有理由？茲論述如下：

原告固以上開情詞主張其於106 年度於被告處服務之表現堪稱優良，被告依約即應給付其106 年年薪70% 即168 萬元之106 年度績效獎金等語，然為被告所否認，且依系爭106 年委任契約書第4 條約定：「獎金之計算、給付　甲方得依公司規定考核乙方之績效，核給獎金，計算方式為乙方12個月月薪之30% -70%。本獎金應於乙方服務滿一年（當年1 月5 日至次年1 月4 日）之期滿當年9 月份發給乙方。若乙方未服務滿整年度而因故離職，則不得向甲方要求補發本獎金。」，可知被告得依其公司之規定考核原告之績效，而予以核給原告12個月月薪之30% -70%獎金，但於有核給績效獎金時，被告即應於原告服務滿一年（當年1 月5 日至次年1 月4 日）之期滿當年9 月份發給原告。是系爭106 年委任契約書第4 條約定之績效獎金並非原告提出勞務即可領取，而係被告依其公司之規定而得予考核發放，屬激勵原告而發放之具有獎勵性、恩惠性之給與，與原告之勞務無對價性，並非一概被告即應給付績效獎金予原告，故原告自難據此即可主張被告應負給付系爭106 年委任契約書第4 條約定之績效獎金義務之情為真實。

惟按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14

8條第2項定有明文。系爭績效獎金雖係被告依其公司之規定而得予考核發放，屬激勵原告而發放之具有獎勵性、恩惠性之給與，惟在被告於該公司獲利情形、公司經營策略、市場景氣等情況與往年相差無幾，且原告於106年度自評表所列之工作成果並無重複等情況，而仍有所進展之下，則基於誠信原則，被告即應依系爭106年委任契約書第4條約定，於106年度予以核給原告12個月月薪之30% -70%績效獎金才是。至被告核給系爭106年委任契約書第4條約定之績效獎金計算比例為何，係屬公司自治範疇，惟在原告於106年度之績效與往常相較並無明顯顯著優異情況下，剔除被告前係基於經營團隊變動調整而於105年度給付原告年薪之74 %即160萬元之績效獎金予原告之特殊情形外，被告既於104年度給付原告年薪35% 即75.6萬元之績效獎金予原告，基於衡平原則，被告至少於106年度應給付原告年薪之35% 之績效獎金予原告才是。

被告固以上開情詞置辯原告於106年度自評表所列之工作成果均係重複、無工作成果，原告自難據此作為核發獎金之理由等語，然據證人廖學誠到庭具結稱：伊現任職在被告處擔任研發部副理職務。就104年度考評資料而言，伊跟原告搭配主要以工作內容第1、2項為主，工作成果主要是第3、6、7項。就105年度考評資料而言，伊跟原告搭配主要以工作內容第1、2項為主，第3、4項是有一些小項目，工作成果主要是第4、5、6、7、9、10項。相較於104、105年間工作成果第3、4項，基本上開發時程是延續以前的發開項目，104年工作成果第6項及105年第9項，就論文及專利是一樣的，只是後來專利沒有通過，而C得獎部分相較於前年，最主要是以鎂合金項目去申請競賽而獲獎。104年第7項內訓及105年第10項內訓部分，那是外訓，可是項目不太相同。原告有上過一次針對材料方面做教育訓練，時間已經忘記了，其他是外訓比較多。105年度工作成果第5至7項部分，其中第5、7項是延續鎂合金開發，只是初

期沒有設定標準，是後續在開發過程比較穩定才制訂標準規格，第6項主要是針對粗晶部分去做熱分析。在開發過程中，基本上製程方面，有關技術方面會跟原告請教，也會跟原告在開發過程中做交流及技術指導。如在研發、開發遇到疑惑或困難也會跟原告請教請教、討論，後續該如何調整參數等。106年考評資料部分，與伊部門相關是工作內容第1、3項，至於第6項部分則是有些細項，但因記憶緣故已經不太記得。工作成果與伊部門相關的是第3、8B、9項。工作成果第2項粗晶的問題主要是發表論文，但是量產部分並沒有以此方式來做執行。工作成果第2項是與技術處比較有關。相較於105年間，針對第3項部分，是延伸，不是重複。第8B是以這個參加競賽得獎，而內訓的確是由原告做的教育訓練。這三張考評資料，104到106年間有關於工作成果第1項部分是客戶有反應尾裂狀況，我們有提出因應，但從104至106年都一直無法解決問題，後來是被告後續賠款予以處理。就尾裂狀況以設計端是可以建議，初期功能測試可以過，但在製程過程中可能因為製程並非嚴謹而造成尾裂的狀況，雖有建議客戶改善，但是客戶部分就製程部分認為不需要以我們建議方式來做製作，所以才會造成客戶反應尾裂狀況，至於詳細情況因為畢竟不是伊的部門，伊也只是聽人家如此說而已。尾裂情況都是如此，只是客戶端會找出可能發生的原因，及被告也會找出可能發生的原因，只是在此段期間，兩端並沒有任何交集，所以才會造成時間延宕，而在此過程當中，有提出相對應的改善及對策的提出，只是後來有聽人家說可能此部分是熱製程所造成尾裂，但詳細原因並不清楚，後來此部分的尾裂，被告是以賠款方式來處理完畢。至於其餘的考評資料工作成果部分，因為不是伊的專業，也不是伊的部門，所以其他伊就不清楚是否是重複提出或毫無任何進展的情況。有關原告所詢第1項問題，原告是有帶領同仁做此部分的開發，但這項開發在原告來之前，被告就已經開發滿久了，而且是跟「通用汽車」車廠偕同開發，雖然

環境測試有通過，而且有打樣，但是目前因故無法穩定量產；就第2項問題，原告有鼓勵同仁；就第3項問題，原告也有帶領同仁；就第4、5項問題，原告也是有；就第6項問題，被告之前並沒有參與，而在原告離開公司後，被告也沒有繼續從事此部分活動。另就被告所詢問題，以鎂合金開發而言，會希望每批來料都可以穩定，其中雖有2間是在第一次供料部分時經過鍛造是合格的，但在第二次供料部分需要再鍛造一次驗證時，是被告之公司政策已暫停此部分材料之開發，所以就第二次供料部分，就沒有再做鍛造的驗證，故有關於鎂合金供應商部分目前還沒有任何一家為認證。原告主要協助是在原材料的晶相輔導，但最主要還是需要由工程師針對製程部分做相關參數的改進。針對工作內容第3項之鎂合金輪圈導入量產部分，因鎂合金輪圈測試在鍛造階段已經良率不佳，而經過被告評估認此經濟效益不佳，所以就政策而言，就不再繼續完成後續旋等開發過程，也就沒有所謂鎂合金輪圈測試完成可言等語，而證人廖學誠與兩造並無利害關係，應無虛偽證言之動機，自無甘冒觸犯偽證罪嫌之必要，且其業已依法具結，自堪信證人廖學誠上開證述情節為真實。是由證人廖學誠上開證詞以觀，堪認原告於106年度自評表所列之工作內容、工作成果，其中與證人廖學誠任職研發部門相關者，工作內容為第1、3項，及第6項部分細項，工作成果為第3、8B、9項。相較於105年自評表而言，工作成果第3項部分，是延伸，不是重複，第8B項是參加競賽而得獎，第9項則由原告製作教育訓練。此外，原告亦經常鼓勵同仁多方嘗試論文發表及專利申請，並進行相關撰寫能力訓練，及善用其個人在產學研方面的資源，帶領同仁進行多方請益，且帶領研究團隊參與礦冶學會論文發表與競賽，與撰寫及發表鍛造鎂合金鋁圈開發論文，暨指導及修正晶粒組織控制論文，並編排簡報資料等情至明。是被告辯稱原告於106年度自評表所列之工作成果均係重複、無工作成果等語，要與事實有違，尚難採信。揆之上開說明，被告至

少於106 年度應給付原告年薪之35% 之績效獎金予原告才是，則據此計算，被告應給付原告之106 年度績效獎金為84萬元（計算式：20萬元x 12個月x 35% ＝84萬元），扣除被告業已給付原告106 年度績效獎金62萬元後，故被告應再給付原告106 年度績效獎金22萬元（計算式：84萬元－62萬元＝22萬元）。

ŋ 至原告固提出104 至106 年被告委任經理人自評表、被告106 年年報、發函函文、原告擔任被告董事代表檢索表、員工薪資表、電子郵件、研究報告、國家產業創新獎－個人類、社團法人台中市企業經理協進會2018年度會員大會第24屆中部地區傑出經理獎、中華民國專利證書、獎狀、得獎名單、第5 屆國家產業創新獎證書、中國藸冶工程學會藸冶論文獎狀、創新之夜、被告人員編制&分機對照圖、被告出差回國心得報告、汽車用高功能性鍛造鎂合金輪圈開發、論文入選證書、專利案件統計專區、第5 屆國家產業創新獎創新菁英推薦函、行政院全球資訊網－部會新聞、推薦書、新聞與活動＞總統府新聞、被告離職幹部名單、近淨成形鍛造輪圈開發、團隊新成員原告個人簡介、被告107 年年報、LINE對話畫面、簡報、國立台灣大學材料科學與工程學系邀請函、國立臺北科技大學材料科學與工程研究所函、會議記錄、被告每月營收表、被告考核獎金核發金額表等為證，主張原告於106 年度於被告處服務表現堪稱優良，參酌原告於104 、105 年度已分別領取年薪35% 、74% 計算之績效獎金，故被告於106 年度核給原告績效獎金應按年薪70 %計付等語，然為被告所否認，且上開文件至多僅能證明原告確實有獲獎及應邀演講等各情節為真實而已，尚不足以證明原告有其所稱表現優良而使被告於106 年度公司經營、獲利等情況相較於104 、105 年度有顯著擴展、盈利豐碩等情況為真實，是原告尚難持上開文件為有利於己之證明。此外，原告迄至本件言詞辯論終結前，猶無法舉證證明其於106 年度之工作成果使被告之公司經營、獲利等有顯著擴展、盈利豐碩等情節為真

實，則原告主張被告於106 年度核給原告績效獎金應按年薪70 %計付等語，尚乏所據，要難憑採。

ē 末按遲延之債務，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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。依系爭106 年委任契約書第4 條約定，被告應於原告服務滿一年（當年1 月5 日至次年1 月4 日）之期滿當年9 月份發給原告，是原告請求自107 年10月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息部分，於法並無不合，應予准許。

五、從而，原告依系爭106 年委任契約書第4 條約定請求被告給付22萬元，及自107 年10月1 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，均應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。另本判決第1 項原告勝訴部分，係所命給付之金額未逾50萬元之判決，依民事訴訟法第389 條第1 項第5 款規定，應依職權宣告假執行。

六、兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

民事第二庭　　法　官　陳秋如

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（需附繕本）。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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　陳姵君