

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第44號

上訴人 冠品資訊服務有限公司

法定代理人 林志宏

訴訟代理人 林恆碩律師

複代理人 柯毓榮律師

陳柏涵律師

被上訴人 葉坤隴

訴訟代理人 陳俐均律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國108年4月29日臺灣臺中地方法院108年度勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於109年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人主張：

兩造於民國106年4月17日簽立人事聘僱契約（下稱系爭契約），約定被上訴人自同年5月2日起受僱上訴人擔任業務經理，每月薪資新臺幣（下同）4萬元，任職三個月考核通過後，即自同年8月份起，每月薪資調整為5萬元，並得依系爭契約第11條約定計算領取業績獎金。詎料，被上訴人任職滿三個月且考核通過後，上訴人卻未依約自106年8月起調整被上訴人薪資，迄至107年5月始調整為5萬元，則上訴人自106年8月起至107年4月止，每月短付被上訴人薪資1萬元，合計積欠薪資差額9萬元（下稱系爭薪資差額）。另被上訴人任職上訴人期間，於107年4月促成上訴人與訴外人○○汽車製造股份有限公司（下稱○○公司）簽訂金額為880萬元之YPOPS系統升級案-YPOPS程式開發採購訂單；並於同年6月間促成與訴外人○○○物聯網股份有限公司（下稱○○○公司）簽訂金額為200萬元之物聯資訊專案合約，則依系爭契約第11條之約定，上訴人應按上開成交金額合計1,080萬元之7%，

給付業績獎金75萬6,000元（1,080萬元×7%=75萬6,000元）予被上訴人，惟上訴人僅於107年7月給付1萬6,520元，尚欠業績獎金差額73萬9,480元（75萬6,000元－1萬6,520元＝73萬9,480元，下稱系爭業績獎金差額）。嗣被上訴人於107年9月5日離職，為此，爰依兩造間勞動契約即系爭契約之法律關係，請求上訴人給付積欠被上訴人之系爭薪資差額9萬元及系爭業績獎金差額73萬9,480元，二者共計82萬9,480元（9萬元＋73萬9,480元＝82萬9,480元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月19日起至清償日止，按年息百分之5計算利息；並願供擔保，請准宣告假執行（被上訴人就上開金額請求自107年9月11日起至108年1月18日止之法定遲延利息部分，經原審判決駁回後，未據被上訴人聲明不服，已告確定，不在本件審理範圍）。

貳、上訴人答辯：

一、有關被上訴人請求系爭薪資差額部分：被上訴人受僱上訴人擔任業務經理滿三個月後，並非當然調整薪資，尚需經上訴人考核通過始得調整薪資，此為附停止條件之約定，且為雇主之裁量權；又上訴人有權得隨時視營業情況或員工表現逕行修改、變更，被上訴人不得異議。本件兩造間曾於106年10月27日約定被上訴人106年度之責任業績依任職比例折算應為467萬元，上訴人於106年12月29日時以電子郵件告知被上訴人，表達對被上訴人之業績為零感覺失望，被上訴人亦於107年1月2日以電子郵件回覆「關於薪資及獎金的比例，待○○順利下來，我們再來談」，可知被上訴人對無業績亦自知理虧，是被上訴人於106年8月至107年4月期間，因業績表現不如預期，上訴人依約暫不調整其薪資，並非無故不考核或短發被上訴人薪資，被上訴人請求系爭薪資差額9萬元，自無理由。

二、有關被上訴人請求系爭業績獎金差額部分：兩造曾約定被上訴人106年度之責任業績依比例折算應為467萬元，但被上訴人卻無任何業績，因此被上訴人於107年促成○○公司簽訂

金額為880萬元之訂單部分，應先撥出其中467萬元用以填補106年度之責任業績缺額，剩餘之413萬元始得算入被上訴人之107年度業績，則依系爭契約第11條約定，以3%計算被上訴人之業績獎金應為12萬3,900元。惟依上訴人106年10月27日修訂後之人事管理規章第11條規定，業績獎金需待客戶付款後始發放，○○公司因上訴人人力不足造成延誤，而與上訴人解約，則因○○公司未付款予上訴人，被上訴人即無獎金可領取。至於被上訴人之後促成○○○公司簽訂金額200萬元之訂單，依累積之業績計算業績獎金應為8萬2,600元，但被上訴人離職前，○○○公司僅給付其中百分之20之款項，故上訴人以○○○公司實際付款金額，以百分之20計算後發放業績獎金1萬6,520元予被上訴人，並無積欠。又被上訴人對於上訴人嗣後獎金計算及發放方式、上訴人人事管理規章修訂，均未曾提出異議，且依系爭契約第2條後段約定，上訴人本得隨時視營業狀況或職工表現逕行修改、變更，被上訴人不得異議，是被上訴人請求系爭業績獎金差額73萬9,480元，亦無理由。縱有理由，上訴人請求之業績獎金，依系爭契約第11條約定，亦應以級距方式計算始為合理。

參、原審為被上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，上訴人就其敗訴提起上訴。兩造聲明如下：

一、上訴人上訴聲明：(一)、原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

肆、本件經兩造整理並協議簡化爭點，達成協議如下（見本院卷第68頁，本院依判決格式調整文字）：

一、兩造不爭執事項：

(一)、兩造於106年4月17日簽立系爭契約，約定被上訴人自同年5月2日起受僱上訴人擔任業務經理，每月薪資4萬元，任職三個月考核通過後即自同年8月份起，每月薪資調整為5萬元，並得依系爭契約第11條約定計算業績獎金。

01 (二)、被上訴人任職滿三個月後，上訴人未自106年8月起調整薪資
02 ，迄至107年5月始調整為5萬元。

03 (三)、被上訴人任職期間，於107年4月促成上訴人與○○公司簽訂
04 金額為880萬元之YPOPS系統升級案-YPOPS程式開發採購訂單
05 ；並於同年6月間促成與○○○公司簽訂金額為200萬元之物
06 聯資訊專案合約。上訴人就前揭業績獎金於107年7月給付上
07 訴人1萬6,520元。

08 (四)、被上訴人嗣後於107年9月5日離職。

09 (五)、兩造所提證物形式上均為真正。

10 二、兩造爭執重點：

11 (一)、被上訴人依兩造間勞動契約即系爭契約之法律關係，請求上
12 訴人給付系爭薪資差額9萬元，是否有理由？

13 (二)、被上訴人依兩造間勞動契約即系爭契約之法律關係，請求上
14 訴人給付系爭業績獎金差額73萬9,480元，是否有理由？

15 伍、本院得心證之理由：

16 一、被上訴人依兩造間勞動契約即系爭契約之法律關係，請求上
17 訴人給付系爭薪資差額9萬元，為有理由：

18 (一)、兩造於106年4月17日簽立系爭契約，約定被上訴人自同年5
19 月2日起受僱上訴人擔任業務經理，每月薪資4萬元，任職三
20 個月考核通過後即自同年8月份起，每月薪資調整為5萬元。
21 又被上訴人任職滿三個月後，上訴人未自106年8月起調整薪
22 資，迄至107年5月始調整為5萬元等情，為兩造所不爭執，
23 且有系爭契約在卷可按（見原審卷第8-9頁），自堪信屬實
24 。

25 (二)、上訴人雖以前詞辯稱：被上訴人受僱滿三個月後，並非當然
26 調整薪資，尚需經上訴人考核通過始得調整薪資，此為附停
27 止條件之約定，且為雇主之裁量權；又上訴人有權得隨時視
28 營業情況或員工表現逕行修改、變更，被上訴人不得異議；
29 本件被上訴人於106年8月至107年4月期間，因業績表現不如
30 預期，故上訴人依約暫不調整其薪資，被上訴人請求系爭薪
31 資差額9萬元，並無理由云云。惟按解釋意思表示，應探求

當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。而所謂探求當事人之真意，應從該意思表示所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般客觀情事及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果是否符合公平原則。觀諸系爭契約第2條約定：「乙方（按指被上訴人）之工作報酬，每月薪資4萬元整。三個月考核通過後，薪資調整為5萬元整。其他各項津貼、員工福利、加班費、各種獎金，均應依甲方現有之人事規章、敘薪辦法領取，甲方（按指上訴人）並有權得隨時視營業情況或職工表現逕行修改、變更，乙方不得異議」，是依上開約定可知，兩造間「薪資」之約定，並非同條後段所示之「其他各項津貼」得由上訴人片面修改、變更，則上訴人辯稱其有權得隨時視營業情況或員工表現逕行修改、變更，被上訴人不得異議云云，自無可採。再參之上訴人聘僱被上訴人當時之人事管理規章（104年11月27日版，見本院卷143頁）第1條第3項第1款規定：1.所有新進職員，均需視其職銜之高低，經歷本公司所訂定之試用期3個月。試用期滿，須完成試用期間之實習心得報告，經由直接主管評鑑，確定該新職員符合本公司之要求後，呈請總經理核准後，正式任用之。……3.如評鑑結果認為不能符合公司之要求，則須經總經理之核准予以延長試用期或終止聘僱。以及兩造系爭契約約定上訴人除「薪資」外，另得依系爭契約第11條約定依業績表現領取業績獎金，此情亦為兩造所不爭執。由此亦足見兩造間並無約定以被上訴人之業績表現，作為上訴人「薪資」調整考核是否通過之內容，則上訴人以其嗣後於106年10月27日寄發予被上訴人之電子郵件表示被上訴人106年之業績額度為700萬元，依任職期間比例折算應為467萬元（見原審卷第45頁反面-46頁），被上訴人於收受後並未異議；暨以其嗣後對被上訴人製作之業績考核表（見原審卷第42頁），以被上訴人業績表現不如預期為由，拒不依約調薪，洵無可採。則綜合上情，本件應認定上訴

人於被上訴人任職屆滿三個月後，既未依約作成被上訴人經考核不通過之決定，即應認為被上訴人業經考核通過，得依約請求調整薪資為每月5萬元，始無違於誠信原則而與兩造之真意相符。上訴人辯稱考核通過與否為其裁量權，司法審查不得予以介入云云，與兩造間系爭契約之約定未合，亦無足採。故基上說明，本件上訴人依系爭契約第2條約定自107年8月起即應將被上訴人之「薪資」調整為5萬元，並按月給付，然其並未依約給付，則被上訴人依上開約定，請求上訴人應給付其自106年8月起至107年4月止每月短付之薪資1萬元，合計9萬元，即屬正當有理，應予准許。

二、被上訴人依兩造間勞動契約即系爭契約之法律關係，請求上訴人給付系爭業績獎金差額73萬9,480元，亦為有理由：

(一)、兩造於106年4月17日簽立系爭契約，約定被上訴人除薪資外，並得領取依系爭契約第11條約定計算之業績獎金，及被上訴人任職期間，於107年4月促成上訴人與○○公司簽訂金額為880萬元之YPOPS系統升級案-YPOPS程式開發採購訂單；並於同年6月間促成與○○○公司簽訂金額為200萬元之物聯資訊專案合約。上訴人就前揭業績獎金於107年7月給付上訴人1萬6,520元等情，為兩造所不爭執，當屬真實。

(二)、兩造系爭契約第11條約定：「業績獎金計算標準如下，統計期間為每年1月1日至12月31日。……1,000萬以上2,000萬以下（含2,000萬），成交金額*7%」，是由該契約文義清楚可知，兩造乃合意約定業績獎金計算標準，應按當年度（本件即自107年1月1日起至12月31日止）之成交金額，按約定之比例計算。查本件被上訴人107年度之成交金額，乃包括前揭○○公司之880萬元及○○○公司之200萬元，二者合計成交總金額為1,080萬元（880萬元+200萬元=1,080萬元），則依上開約定比例7%計算，被上訴人得領取之業績獎金即為75萬6,000元（1,080萬元×7%=75萬6,000元），於扣除上訴人就前揭業績獎金於107年7月給付之1萬6,520元後，其差額為73萬9,480元（75萬6,000元-1萬6,520元=73萬9,

480元)。是被上訴人依上開約定，請求上訴人給付系爭業績獎金差額73萬9,480元，即屬有據，亦應予准許。

(二)、上訴人雖以前詞辯稱被上訴人於107年促成○○公司簽訂金額為880萬元之訂單部分，應先撥出其中467萬元用以填補106年度之責任業績缺額，剩餘之413萬元始得算入被上訴人之107年度業績，則依系爭契約第11條約定，以3%計算被上訴人之業績獎金應為12萬3,900元；又依上訴人106年10月27日修訂後之人事管理規章第11條規定，業績獎金需待客戶付款後始發放，因○○公司已與上訴人解約未付款，被上訴人即無獎金可領取。至於○○○公司200萬元業績，依累積之業績計算業績獎金為8萬2,600元，但被上訴人離職前，○○○公司僅給付其中百分之20之款項，故上訴人以○○○公司實際付款金額，即以百分之20計算後，發放業績獎金1萬6,520元予被上訴人並無積欠。且被上訴人對於上訴人嗣後之獎金計算及發放方式、上訴人人事管理規章修訂，均未曾提出異議，又依系爭契約第2條後段約定，上訴人本得隨時視營業狀況或職工表現逕行修改、變更，被上訴人不得異議，是被上訴人請求系爭業績獎金差額73萬9,480元，亦無理由，縱有理由，上訴人請求之業績獎金，亦應以級距方式計算始為合理等語。並提出上開修正後人事管理規章（見原審卷第52-59頁）及106年10月27日、106年12月29日、107年1月2日電子郵件（見原審卷第43-46頁、本院卷第19、137-141頁）、○○○公司起訴書影本（見本院卷第75-82頁）、○○公司與上訴人協議書影本（見本院卷第83-84頁）、上訴人返還款項予○○公司之支票對帳簿、匯款申請單（見本院卷第191-199頁）等件為證。查依上訴人所提上開資料，固得認上訴人有於106年10月27日修訂人事管理規章，且其已與○○公司解約並返還款項，及○○○公司僅給付百分之20之款項。惟上訴人106年10月27日修訂後之人事管理規章第11條，將業績獎金修正為統計所屬客戶付款比例，於每季發放，並按級距方式計算，已與系爭契約第11條之約定抵觸；而上開

規定乃於被上訴人任職後始由上訴人片面修訂，並未與被上訴人達成合意，尚難以上訴人有將該人事管理規章以電子郵件寄發被上訴人收受，而被上訴人消極未異議，即認有關被上訴人業績獎金之計算及發放方式，即應依該修訂後之人事管理規章第11條處理；況且該修訂後之人事管理規章第19條另明定：人事規章若與聘僱合約有所抵觸時，以聘僱合約為準（見原審卷第58頁）。是上開修訂後人事管理規章就業績獎金之計算及發放方式，既與聘僱合約抵觸，依其規章第19條之除外規定，即仍應以聘僱合約為準，亦即兩造間有關業績獎金之計算及發放方式，仍應依系爭契約第11條之約定。再系爭契約第11條明定業績獎金計算標準，應按當年度（本件即自107年1月1日起至12月31日止）之成交金額，按約定比例計算，並無約定當年度之成交金額，應先扣除上一年度之責任業績，或如修正後之人事管理規章第11條明定應以級距計算，且應按客戶付款比例計算。況上訴人已自陳係因其人力不足造成延誤，○○公司始與上訴人協議解約，則上訴人以○○公司嗣後解約未付款為由，辯稱被上訴人尚無業績獎金可領取，亦難謂公平合理。是上訴人以前詞辯稱被上訴人得領取之業績獎金，依其上開主張之計算方式僅為1萬6,520元，而其業已如數給付被上訴人並無積欠云云，當無可採。

（四）、上訴人雖另舉證人即上訴人前業務員○○○、○○○於本院108年11月26日準備程序時到庭證述其等領取之業績獎金均係按客戶付款比例計算，是被上訴人之業績獎金亦應按客戶付款比例計算云云。查證人○○○、○○○雖證稱其等之業績獎金是待客戶付款後才領取等語，惟證人○○○另證稱其係於103年6月到職，於105年5月離職，並未與被上訴人共事過，且其到職時所簽立之聘僱書有附人事規章，人事規章有規定要客戶簽約後，付款的隔月才可以領業績獎金等語（見本院卷第121-122頁）。證人○○○亦另證稱其係於106年6、7月到職，於107年4月離職，雖曾與被上訴人共事，但二

人跑各自的案子，業績並無相關，其並不知道被上訴人業績獎金之計算及發放方式是否與其相同，亦不記得人事規章有無業績獎金之規定，但其有跟老闆講好業績獎金的發放方式等語（見本院卷第122-125頁）。則依證人○○○、○○○上開證述可知，其等之業績獎金之所以按客戶付款比例計算領取，乃因證人○○○與上訴人簽立之聘僱書所附人事規章有規定要客戶簽約後，付款的隔月才可以領業績獎金，及證人○○○有另外跟上訴人約定業績獎金的發放方式之故。然觀之被上訴人任職當時之人事規章並無業績獎金按客戶付款比例計算之規定，且上訴人亦未證明有與被上訴人約定業績獎金須依客戶付款比例計算，是上訴人以證人○○○、○○○證述其等領取之業績獎金係按客戶付款比例計算，辯稱被上訴人之業績獎金亦應按客戶付款比例計算云云，亦無可採。

三、綜上所述，本件上訴人所辯，均無可採，應以被上訴人之主張為屬有據。從而，被上訴人依兩造間勞動契約即系爭契約之法律關係，請求上訴人給付系爭薪資差額9萬元及系爭業績獎金差額73萬9,480元，二者共計82萬9,480元（9萬元+73萬9,480元=82萬9,480元）及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月19日（見原審卷第36頁）起至清償日止，按年息百分之5計算利息，為有理由，應予准許。原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並依兩造之聲請為准免假執行之宣告，並無不合，上訴人論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中華民國 109 年 2 月 11 日
勞工法庭 審判長法官 張瑞蘭
法官 林孟和

01 法官 洪堯讚
02 正本係照原本作成。
03 不得上訴。
04 書記官 賴玉芬
05 中華民國 109 年 2 月 11 日