

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞小字第8號

原告 謝繼寬  
被告 安答空壓節能科技有限公司

法定代理人 林念怡  
訴訟代理人 王展星律師  
複代理人 陳建廷律師

上列當事人間請求給付業績獎金事件，本院於民國113年5月2日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。  
訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國109年2月17日受僱於被告擔任業務，  
於111年8月31日離職。在職期間於111年2月達成與訴外人鉸  
昇實業股份有限公司（下稱鉸昇公司）、雷音電子股份有限  
公司（下稱雷音公司）、3月達成永旗系統科技股份有限公  
司（下稱永旗公司）、6月達成台宇企業社、8月達成中國鋼  
鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）如附表所示交易之業績，  
被告自應給付如附表所示合計81,100元之業績獎金，迄未給  
付。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項及  
兩造間勞動契約之約定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告  
應給付原告81,100元。

二、被告則以：原告於離職前雖有與鉸昇公司、中鋼公司、永旗  
公司、雷音公司（下合稱鉸昇等4家公司）成立如附表編號  
1、3至9所示之交易，然交易款項之入帳日已為原告離職後  
數月，不符被告員工規章第6條及業務獎金計算及獎金加成  
方案第1條之發放標準。又原告所主張與附表編號2台宇企業  
社之交易，報價廠商為訴外人凱立開發實業有限公司（下稱  
凱立公司），雖被告與凱立公司、賀敦實業有限公司（下稱

01 賀敦公司)均為母公司「信多芳實業有限公司」(下稱信多  
02 芳公司)之子公司,但各該公司之營運與帳目均是獨立自  
03 主,僅業績獎金計算基準之認定要件採同一基準及認定要  
04 件,原告自不能持凱立公司之業績向被告請求業績獎金。又  
05 依被告員工規章第6條之規定,業績獎金於原告111年8月31  
06 日離職時已停止計算,且原告曾簽署自請離職切結書,同意  
07 自離職之日起與被告歷來應給付之工資業已結清,自無理由  
08 於離職後請求給付。退步言之,縱認原告仍得請領業績獎  
09 金,然附表編號3(中鋼公司)、8(雷音公司)非屬業績獎金  
10 得以核發之型號;附表編號6、7(永旗公司)未達獎金級  
11 距所定得請領之業績獎金給付標準;另依賀敦公司108年4月  
12 19日公告之新版業績獎金計算標準(同為被告所採用),因  
13 中鋼公司過去曾有向被告購機之紀錄,故就附表編號4、5部  
14 分,原告至多僅得請求30%之業績獎金共9,000元(計算式:  
15 15000元×2台×30%=9000元)。是經加總後,原告至多僅能請  
16 求27,000元之業績獎金【計算式:鉉昇公司15000元(附表  
17 編號1)+中鋼公司9000元(附表編號4+編號5)+雷音公  
18 司3000元(附表編號9)=27000元】等語置辯。並聲明:原  
19 告之訴駁回。

### 20 三、本院得心證之理由:

21 原告主張其於受僱被告期間,有與鉉昇等4家公司成立如附  
22 表編號1、3至9所示機型之交易等情,業據提出鉉昇公司、  
23 中鋼公司、雷音公司報價單及被告與永旗公司簽立之附條件  
24 買賣契約書為憑(本院卷第17至21、25至27頁),為被告所  
25 不爭執(本院卷第204頁),堪信此部分之事實為真。惟原  
26 告主張其對被告有如附表所示合計81,000元之業績獎金債  
27 權,則為被告所否認,並以前揭情詞置辯。是本件爭點為:  
28 原告請求被告給付如附表所示之業績獎金,有無理由?如有  
29 理由,數額若干?茲論述如下:

30 (一)依被告員工規章第6條規定:「員工申請離職時……所有銷  
31 售獎金於離職日起即停止計算。」(本院卷第75頁);另依

01 被告業務獎金計算及獎金加成方案規定，業績獎金之計算為  
02 「1. 每一季3個月結算一次，次月15日發放。2. 出貨完成且  
03 收訂金10%即列入當期業績。3. 分期收款者，分期票一次收  
04 訖即列入當期業績。4. 分期收款者，分期電匯第一期款匯入  
05 即列入當期業績。」（本院卷第77頁），原告亦不爭執有於  
06 員工規章簽名且知悉上開業績獎金計算之規定，是依上開規  
07 定可知，業務人員除需協助公司與交易對象完成訂單之簽署  
08 外，尚須符合出貨完成以及收取訂金之條件後，方得領取業  
09 績獎金，於前揭條件成就前，如業務人員已離職，自無法協  
10 助公司進行後續出貨或收取訂金（或貨款）之行為，是兩造  
11 約定所有銷售獎金於員工離職日起停止計算，尚屬合理。

12 (二)台宇企業社部分：

13 原告於111年6月4日以凱立公司為報價廠商，向台宇企業社  
14 提出總價157,500元（含稅）之報價單（本院卷第23頁），  
15 被告抗辯其與凱立公司雖同屬信多芳公司之子公司，惟營運  
16 帳目係各自獨立，被告亦未收受由台宇企業社所支付因買受  
17 如附表編號2所示機型之空壓機款項等情，為原告所不爭  
18 執，自不符被告業務獎金計算及獎金加成方案所定收取訂金  
19 之要件。原告雖主張係受被告主管指示因購機廠商位於臺  
20 南，故須以信多芳公司設於臺南據點之凱立公司為報價廠  
21 商，惟雷音公司同設址於臺南，原告仍於111年2月10日以被  
22 告名義報價，有其提出之報價單可佐（本院卷第27頁），其  
23 所述顯有矛盾，難以憑採。況縱凱立公司因而與台宇企業社  
24 成立如附表編號2所示之交易，然業績獎金設立目的係為獎  
25 勵員工盡力提升個人工作成效，以就公司經營績效有所助  
26 益，則原告所達成之業績既非歸屬於被告，難認其得向被告  
27 為請求。

28 (三)鉸昇等4家公司部分：

- 29 1. 被告雖不爭執有與鉸昇等4家公司成立如附表編號1、3至9所  
30 示之交易，且除中鋼公司裝機日為原告離職後之111年9月20  
31 日，其他公司均分別於111年7、8月間裝機完成，又上開公

01 司未與被告約定支付訂金，故以全額入帳時間計算，其匯款  
02 入帳日介於111年10月7日至同年11月15日之間而已為原告離  
03 職後，業據被告陳明在卷，並提出其第一銀行帳戶交易紀錄  
04 以為佐證（本院卷第135、184至185頁），為原告所不爭  
05 執，自不符合被告業務獎金計算及獎金加成方案所定廠商支  
06 付貨款之要件。

07 2.原告雖主張其已完成訂單之工作，且於其離職前均已交機，  
08 被告即應給付業績獎金，而其離職後本無從向客戶催收貨  
09 款，自不得將被告未積極催款之不利益歸諸於原告。然原告  
10 固有協助被告與鉅昇等4家公司完成交易，惟其離職前未見  
11 原告催款或收取10%訂金，難認已完成訂單之全部工作，而  
12 得向被告領取業績獎金。又原告所簽署之被告員工規章已明  
13 確約定所有銷售獎金於離職日起即停止計算，原告既於離職  
14 日前尚未完成得領取訂單業績獎金之條件，該部分之業績獎  
15 金即應認定因原告離職停止計算而無法領取。再參以原告離  
16 職時簽署之被告員工自請離職切結書（下稱系爭切結書），  
17 明確記載：「本人同意自離職之日起與安答空壓節能科技有  
18 限公司之歷年來應給付之各類工資，等其他應給付之可能不  
19 足工資業已結清，不復積欠」等語（本院卷第79頁），而所  
20 謂各類工資，依勞基法第2條第3款及其施行細則第10條規  
21 定，工資包括獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與，是  
22 系爭切結書之約定應泛指員工自被告領取之各類薪資，包含  
23 業績獎金在內，堪認原告於離職時已知悉兩造間無積欠之業  
24 績獎金尚未發放。雖原告以其簽署系爭切結書時，係認被告  
25 應給付日為111年10月15日（按依業務獎金計算及獎金加成  
26 方案每一季3個月結算一次，次月15日發放），故其簽署之  
27 「當下」被告確無欠薪，惟此與系爭切結書上開記載不符，  
28 而衡諸一般社會常情，員工離職時與原任職公司結清僱傭期  
29 間所生之債權債務關係，要屬常態，且依原告主觀認知被告  
30 員工規章第6條所稱業績獎金於離職日僅係停止「計算」而  
31 非停止「發放」，是倘原告對被告尚有業績獎金債權，於其

01 離職時既已可核算確認數額，自得一併結清請領，而無於簽  
02 署系爭切結書同意雙方無積欠各類工資後復為爭執。其上開  
03 主張，有違常情，不足採信。況依被告業務獎金計算及獎金  
04 加成方案，原告非不得於訂單成立後，即代被告向鉅昇等4  
05 家公司請求先給付10%之訂金，以完成訂單請領業績獎金之  
06 條件，然原告卻捨此不為，自不得將訂單未完成請領業績獎  
07 金之條件歸責於被告。

08 3.原告另以訴外人趙至強於110年5月31日自被告離職後，仍於  
09 110年7月16日、同年10月21日分別領得被告所發放之業績獎  
10 金5,000元、1,500元，固提出趙至強之第一銀行路竹分行帳  
11 戶存摺封面暨內頁交易明細、勞工保險投保資料表（本院卷  
12 第195至197頁）為證。被告雖不爭執有向趙至強為上開給  
13 付，惟以係其前會計林美秀、前業務經理林筆右於不符合被  
14 告員工規章、業務獎金計算及獎金加成方案下，指示前員工  
15 王瓊敏破壞既有給付標準而擅自發放予離職員工等語為辯，  
16 並提出信多芳集團已對林美秀、林筆右等人提出刑事告訴之  
17 刑事通知書、傳票等件為佐（本院卷第241至247頁），被告  
18 抗辯趙至強受領業績獎金僅為涉嫌背信不法之特殊個案，不  
19 得援引為原告得據為請求業績獎金之依據，應認有據。又原  
20 告既不爭執應適用被告所提業務獎金計算及獎金加成方案為  
21 其請求本件業績獎金之計算方式（本院卷第60頁），則其要  
22 求被告違反本應一體適用於全數業務人員之業務獎金計算及  
23 給付標準，比照趙至強之特殊案例請求被告給付如附表所示  
24 之業績獎金，主張「不法之平等」，亦無足取。

25 4.原告另提出勞動部「違反勞動法令事業單位（雇主）」網頁  
26 資料，記載被告經高雄市政府勞工局（下稱勞工局）112年6  
27 月28日高市勞條字第11234620400號以違反勞基法第22條第2  
28 項工資未全額直接給付勞工而裁罰2萬元（本院卷第37  
29 頁），據為被告應給付其業績獎金之論據。然上開網頁資料  
30 未見載勞工局據以裁罰之具體事實，無從確認與原告本件主  
31 張原因事實之關聯性，況勞工局所為裁處亦無拘束本院之效

01 力，無從據為有利原告之認定。從而，原告於離職前尚未完  
02 成訂單得請領業績獎金之條件，既經本院認定如前，自不得  
03 請求被告給付如附表所示之業績獎金。

04 四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項及兩造間勞動契約之  
05 約定，請求被告給付81,000元，為無理由，應予駁回。

06 五、本件係小額訴訟程序，依勞動事件法第15條適用民事訴訟法  
07 第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定  
08 訴訟費用額為1,000元，應由原告負擔，爰諭知如主文第2項  
09 所示。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證  
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
12 逐一論駁，併此敘明。

13 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

14 中 華 民 國 113 年 5 月 29 日

15 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

16 以上正本係照原本作成。

17 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法  
18 令為理由，不得為之。

19 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，並  
20 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原  
21 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之  
22 人數附繕本）。

23 中 華 民 國 113 年 5 月 29 日

24 書 記 官 黃 盈 菁

25 附表：

26

編號	客戶	銷售機型	業績獎金 (新臺幣)
1	鉅昇實業股份有限公司	Jemaco PCM乾燥機PCM-18.9J	15,000
2	台宇企業社	空壓機ABMF8-8	12,000
3	中國鋼鐵股份有限公司	冷凍式乾燥機UA10AC	1,600
4		Jemaco PCM乾燥機PCM-18.9J	15,000
5		Jemaco PCM乾燥機PCM-18.9J	15,000

(續上頁)

01

6	永旗系統科技股份有限公司	冷凍式乾燥機UA40BC	2,500
7		空壓機ABMF8-8	5,000
8	雷音電子股份有限公司	空壓機MVF15(KAITAIN15)	12,000
9		冷凍式乾燥機UA60BC	3,000
			合計：81,000元