

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第99號

原告 盧建勛

訴訟代理人 何志揚律師(法扶律師)

被告 盛大電梯企業股份有限公司

法定代理人 蕭博徽

訴訟代理人 林建廷

上列當事人間請求給付業績獎金事件，本院於民國113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給原告新臺幣197,428元及自民國112年8月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔百分之85，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣197,428元為原告預供擔保得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國108年11月1日至110年6月25日任職被告，擔任被告臺中分公司業務，每月工資新臺幣（下同）30,000元，然原告離職後查悉被告有如附表所示獎金尚未給付原告；被告固所舉營業與維保獎金管理辦法（系爭獎金管理辦法）主張原告不得再向被告請求獎金，然系爭獎金管理辦法並未經主管機關核備，則系爭獎金管理辦法關於：(一)第8條第1項第3款規定「更新工程」獎金以所有工程款收訖方可請領，(二)第8條第2項第4款規定「保養合約」獎金以收款滿6個月方可請領，(三)第10條第1項規定獎金需提出申請等規定，均不得拘束原告；此外，同辦法第10條第3項規定離職視同放棄營業及績效獎金權利，係以任職與否，限制員工對獎金之請領，業已違反民法第247條之1第3款規定，應為無效。兩造前經原告聲請勞資爭議調解，然未有共識而調解不

01 成立，為此，爰依兩造勞動契約、系爭獎金管理辦法之約定  
02 請求被告給付如附表所示款項。並聲明：1. 被告應給付原告  
03 231,550元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
04 年利率百分之5計算之利息。2. 依職權宣告假執行。

05 二、被告則以：被告訂有系爭獎金管理辦法作為員工工作規則，  
06 其中「更新工程」部分，依第8條第1項第3款約定，獎金請  
07 領以所有工程款收訖方可請領；另「保養合約」部分，依照  
08 第8條第2項第4款約定，獎金於收款滿6個月方可請領；又  
09 「新機工程之營業獎金」部分，依照第10條第1項約定，依  
10 照員工離職當時之工程進度與收款進度，若於離職時有達到  
11 營業獎金申請標準時得一次性請領；此外，營業人員及維保  
12 人員於離職後，則視同放棄請領營業及績效獎金之權利，均  
13 不得再向被告主張。而本件原告就附表所示客戶得領取之獎  
14 金各如附表所示，然原告就附表編號1、3部分未於離職時  
15 提出獎金申請，則依照系爭獎金管理辦法第10條第1、3項約  
16 定，不得於離職後再向被告請求；此外，被告就附表編號  
17 2、4、6、7部分，於離職時收款未滿6月、另就附表編號5、  
18 8部分，於離職時尚未全數收訖工程款，則依照系爭獎金管  
19 理辦法第8條第1項第3款、第8條第2項第4款約定，尚不得向  
20 被告請求，且原告既已離職，依照系爭獎金管理辦法第10條  
21 第3項約定，亦不得於離職後再以條件成就為由，再向被告  
22 請求給付，則原告向被告請求給付如附表所示獎金，均非有  
23 據等語。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回，(二)願  
24 供擔保，請准宣告免予假執行。

### 25 三、爭執與不爭執

#### 26 (一)不爭執之事項

- 27 1. 若原告得向被告請求獎金，原告就附表所示客戶得領取之獎  
28 金各如附表所示（見本院卷第202頁）。
- 29 2. 被告已向附表編號1、3、5所示客戶收取工程費用、向  
30 附表編號2、4、6、7所示客戶收取保養費用，向附表編號8  
31 所示客戶收取新機費用完畢（見本院卷第202頁）。

01 3.原告於離職時就附表所示客戶並未領取如附表所示獎金（見  
02 本院卷第203頁）。

03 (二)爭執之事項

- 04 1.系爭獎金管理辦法未經主管機關核備，是否得拘束原告？  
05 2.系爭獎金管理辦法第10條第1、3項離職視同放棄請領營業及  
06 績效獎金之規定，是否違反民法第247條之1第1項第3款規  
07 定？是否得拘束原告？  
08 3.系爭獎金管理辦法第8條第1項第3款規定更新工程獎金之請  
09 領以工程款收訖為條件得否拘束原告？  
10 4.系爭獎金管理辦法第8條第2項第4款規定保養合約獎金於收  
11 款滿6月後方得請領之限制得否拘束原告？

12 四、本院得心證之理由

13 (一)系爭獎金管理辦法未經主管機關核備，是否得拘束原告？

- 14 1.按雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就  
15 左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示  
16 之：四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。七、受僱、解  
17 僱、資遣、離職及退休。九、福利措施。十一、勞雇雙方溝  
18 通意見加強合作之方法。十二、其他。勞動基準法第70條第  
19 1項第4至5、7至9、11至12款分別定有明文。次按勞工與雇  
20 主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與  
21 雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協  
22 約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞動基準  
23 法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應否  
24 受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之  
25 一部分（最高法院104年度台上字第129號、106年度台上字  
26 第2745號民事判決要旨參照，司法院大法官會議釋字第726  
27 號解釋亦同採此旨）。
- 28 2.查證人甲○○於本院審理時證稱：被告員工超過30位，我擔  
29 任被告會計，任職於被告期間約10年，系爭獎金管理辦法在  
30 公司的人事管理EIP系統上有公告、員工都可以查詢；另員  
31 工於入職的時候主管會佈達EIP系統上可供查閱系爭獎金管

01 理辦法、勞動契約、及保密規定等事項；又工作規則及薪酬  
02 管理辦法若有修正也會列印出來請員工簽名；此外，EIP系  
03 統用以請假、申請差旅費、獎金、收發信件、查詢相關辦法  
04 及薪資，是被告員工時常使用的工作系統；再者，EIP系統  
05 有電子表單用以填載及申請獎金，送出後由業務主管及總經  
06 理簽核後由會計放款；而原告於110年3月17日上午10時28分  
07 33秒有查閱過系爭獎金管理辦法等語（本院卷第198至200  
08 頁），並有系統頁面光碟及列印資料在卷可參（本院卷第14  
09 9至163頁），而被告員工超過30人之情業經證人證述如前，  
10 另系爭獎金管理辦法就被告與其員工間之獎金、請領方式各  
11 有約定，自屬被告工作規則；揆諸上開說明，系爭獎金管理  
12 辦法若未違反法律強制規定或團體協約規定，縱雇主未依勞  
13 動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅雇主  
14 應否受同法第79條第1款規定處罰之行政管理問題，仍無礙  
15 其為勞動契約之性質，勞、雇雙方均應受其拘束。

16 3. 至原告另主張系爭獎金管理辦法未經公開揭示、原告並不知  
17 悉等語。然系爭獎金管理辦法業已公開揭示於被告EIP系  
18 統，並經原告點閱，業經證人證述如前，亦有原告點閱紀錄  
19 在卷可查（本院卷第163頁），堪認原告業已知悉系爭獎金  
20 管理辦法之內容，則原告前開主張，即非可取。

21 (二)系爭獎金管理辦法第8條第1項第3款、第8條第2項第4款、第  
22 10條第1、3項規定得否拘束原告？

23 1. 系爭獎金管理辦法第8條第2項第4款規定保養合約獎金於收  
24 款滿六月後方得請領之限制，不得拘束原告。

25 (1)按又雇主為企業經營之必要，雖得訂定規範員工工作條件及  
26 服務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，  
27 惟仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利  
28 （最高法院108年度台上字第2337號民事判決要旨參照）。

29 (2)查「4. 獎金請領以收款滿6個月方可請領(年先收者，可次月  
30 請領)。」系爭獎金管理辦法第8條第2項第4款固有明文，然  
31 「5. 獎金請領以收款滿10個月以上為準，若未滿 10個月即

01 流失保養則依比例追回獎金。6. 兩年以上長約，則於每年第  
02 6個月請領獎金(年先收者，可次月請領)。7. 針對簽長年合  
03 約搭配控制系統改修免費方案之合約，獎金請領方式為：合  
04 約之第六個月可請領1/2 的全額獎金，改修工程完畢後，可  
05 請領剩餘的1/2的全額獎金。8. 營業人員、維保人員應於每  
06 月10日前，填寫營業獎金申請表呈簽核准以茲請領。」同辦  
07 法第8條第2項第5至8款亦有規定。查保養合約固有其繼續  
08 性，客戶亦有期中流失、改修之情形，然保養合約內容制式  
09 並無改做之需求，被告與客戶就保養內容之履行端視契約內  
10 容而定，則被告與客戶簽立保養合約時，原告對被告就系爭  
11 獎金管理辦法取得之獎金債權請求權即成立，自應依照保養  
12 營業額計算原告之獎金數額，非按簽約客戶每月繳交之報酬  
13 計算，則在被告與客戶簽約後，被告於計算當月薪資時，即  
14 應按上開方式而為給付，準此，以收款期限為保養合約獎金  
15 請領之限制，欠約合理性，該限制有權利濫用之情事，原告  
16 主張保養合約獎金不受請款期限限制，即屬可採。

17 (3)準此，原告就附表編號2.4.6.7.得請領之保養合約獎金分別  
18 為5,800元、7,200元、18,000元、160,000元為兩造所不爭  
19 執(見不爭執事項三(-)1.，本院卷第202頁)，則原告依照  
20 系爭獎金管理辦法約定請求被告給付191,000元(計算式5800  
21 +7200+18000+160000=191000)，即屬可採。

22 2. 系爭獎金管理辦法第8條第1項第3款規定更新工程獎金之請  
23 領以工程款收訖為條件得拘束原告。

24 查「3. 獎金請領以所有工程款收訖方可請領。」系爭獎金管  
25 理辦法第8條第1項第3項前段固有明文，然「唯若改修完成  
26 後六個月且收款進度已兌現合約金額之90%，客戶雖未驗收  
27 完成，仍可先行申請 50%營業獎金。4. 大物件客戶：改修  
28 合約則整機拆除為 500 萬(含)以上，部份更新為 200 萬  
29 (含)或11 台(含)電梯以上。該營業人員業績獎金為 0.2  
30 5%。註一：改修工程包括：A. 控制系統更新，B. 車廂、外  
31 門更新或整修，C. 其他更換不同機種之控制方式如：更換為

01 變頻控制，他廠 PLC 系統更換為本司採用之 PLC系統，D.  
02 主機更新工程，E. 8萬元(含)以上之合約。」同條項第3款後  
03 段、第4款、註一亦分別定有明文。查更新工程部分，於被  
04 告與客戶訂約後，因不同客戶改修程序程序之不同，而有控  
05 制系統、車廂、外門、機種、主機更新等情形，則業務員對  
06 於被告之獎金債權請求權於被告與客戶締約完成時尚未成  
07 立，被告於改修工程完畢、工程款收訖後方得向客戶請領工  
08 程款，依此，被告主張於工程款收訖後，原告對於被告之獎  
09 金債權請求權方成立，亦屬合理；佐以，被告就改修完成  
10 後，於客戶未驗收完成前，收款進度若已兌現合約金額90%  
11 者仍給予營業獎金，既被告已因應實務現況為不同獎金給予  
12 之條件，則前開規定，具備合理性、相當性，並未違反誠信  
13 原則、及有權利濫用之情事，兩造自應受其拘束，原告就附  
14 表編號5、8主張不受領取更新工程獎金不受收款條件之限制  
15 等語，即非可採。

16 3. 系爭獎金管理辦法第10條第1、3項獎金需提出申請且離職不  
17 得請領營業獎金之規定違反民法第247條之1第3款無效，不  
18 得拘束原告。

19 (1)按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，  
20 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無  
21 效：三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。民法  
22 第247條之1第3款定有明文。而上開條文所稱按其情形顯失  
23 公平，乃指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定  
24 加以綜合判斷，有顯失公平之情形(最高法院101年度台上字  
25 第1616號民事裁定意旨參照)。

26 (2)查原告主張系爭獎金管理辦法第10條第1、3項規定違反民法  
27 第247條之1第3款規定應為無效等語，為被告所否認，抗  
28 辯：系爭獎金管理辦法既為兩造所約定，原告自受該工作規  
29 則所拘束等語。經查「營業人員、維保人員離職，視同放棄  
30 請領營業及績效獎金之權利，不得請領。」系爭獎金管理辦  
31 法第10條第3項約定有明文。次查，契約終止係使契約嗣後

01 失其效力，並無溯及效力，而原告任職「業務」，需耗費相  
02 當時間、勞力以促成被告與客戶間之締約，則原告就達成之  
03 業績對被告取得之獎金債權請求權既已成立，被告即應發放  
04 予原告，不因離職與否而受有限制；此外，被告依照其與客  
05 戶約定之給付期限，本可向客戶請求報酬，且被告相對於原  
06 告而言，居於經濟上之強勢地位，原告除有決定締約與否之  
07 意思表示自由外，並無取得被告同意變更該預定契約條款內  
08 容後再予簽約之可能，佐以被告就有何未能即時發放獎金予  
09 原告獎金之情，亦未另舉證以為其佐，則原告主張：系爭獎  
10 金管理辦法第10條第1、3項有違契約當事人權利義務關係之  
11 衡平而有顯失公平之情形，即非無據，應屬可採。

12 (3)準此，附表編號1.3.部分，因系爭獎金管理辦法第10條第  
13 1、3項違反民法第247條之1第3款規定而無效，被告仍應給  
14 付獎金予原告，而原告就附表編號1.3.部分應領取之營業獎  
15 金分別為1,190元、5,238元則為兩造所不爭執（見爭執與不  
16 爭執事項三(-)1.，本院卷第71、83、202頁），則原告依照  
17 系爭獎金管理辦法之約定，請求被告給付營業獎金6,428元  
18 （計算式： $1190+5238=6428$ ），即屬可採。

19 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
20 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依  
21 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定  
22 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據  
23 者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1  
24 項、第203條定有明文。本件原告對被告請求給付獎金，核  
25 屬為訂有確定期限之債，本院起訴狀繕本已於112年8月11日  
26 送達被告，有本院送達證書在卷可參（本院卷第47頁），則  
27 原告請求被告自翌日即112年8月12日起至清償日止，按年息  
28 5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

29 六、綜上，原告依照兩造勞動契約、系爭獎金管理辦法之約定請  
30 求被告給付獎金197,428元（計算式： $191000+6428=19742$   
31 8）及自112年8月12日起至清償日止，按週年利率百分之5計

01 算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有據，應  
02 予駁回。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
04 不生影響，爰不逐一論述。

05 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣  
06 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請  
07 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2  
08 項亦有明文。本判決係屬就勞工之給付請求，為雇主部分敗  
09 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職  
10 權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免  
11 為假執行。

12 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 113 年 3 月 7 日  
14 正本係照原本作成。

15 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  
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 3 月 7 日  
18 書記官 江婉君

19 附表：

20

編 號	電梯編號	客戶名稱	獎金 (新台幣)
1	19C006	和鈞資產管理股份 有限公司	1,190元
2	19C006	和鈞資產管理股份 有限公司	5,800元
3	20C003-004	京都尚品社區	5,238元
4	20C003-004	京都尚品社區	7,200元
5	21C009-012	啟聖大樓社區	11,000元
6	21C009-012	啟聖大樓社區	18,000元

(續上頁)

01

7	21C019-063	中科里仁社區	160,000元
8	21C064	蘊享股份有限公司	6,300元