

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞簡字第6號

原告 蔡瑀廷
被告 宣捷幹細胞生技股份有限公司

法定代理人 宣昶有

訴訟代理人 楊芷羚

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院臺南簡易庭於民國115年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣254,600元，及自民國115年1月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣254,600元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國109年11月4日起受僱於被告公司，擔任幹細胞儲存事業處專員之職務（工作地點位於臺南市○○區○○路000號9樓之4），負責客戶開發、簽約及後續收款等業務。又兩造約定原告之薪資除固定月薪外，尚可領取依被告內部制度計算所發放之簽約獎金、收血獎金、結清獎金等，因該等獎金係以原告任職期間實際完成之業務成果、簽約成果作為計算基礎，是該等獎金屬已完成勞務之對價，具有明確之遞延報酬性質，而非恩惠性給與。

(二)原告於在職期間已實際完成多筆業務並成功替被告完成簽約，被告亦因此取得契約上之債權與實際營業利益，是依被告製作獎金明細資料所示，原告享有尾款獎金新臺幣（下

01 同) 254,600元(下稱系爭獎金)之請求權。詎原告於114年
02 11月1日遭被告資遣時,被告拒絕給付系爭獎金予原告,惟
03 如前所述,系爭獎金之領取係基於原告已完成之業務成果,
04 屬已發生之勞務對價,並非以「在職身分」作為唯一對價,
05 且倘原告未遭被告資遣,系爭獎金(遞延報酬)本可陸續領
06 取,是被告拒付系爭獎金顯屬無據;嗣原告向臺南市政府勞
07 工局(下稱勞工局)申請勞資爭議調解,惟因兩造未能達成
08 協議,致調解不成立,爰依法提起本件訴訟,請求被告給付
09 系爭獎金254,600元及法定遲延利息。

10 (三)參以兩造於資遣協商過程中,原告之直屬主管曾明確表示會
11 給付系爭獎金予原告,原告亦因此信賴被告之表示而配合完
12 成資遣程序等情,益證被告拒付系爭獎金(原告因完成勞務
13 所應得之遞延報酬),顯無理由:

14 1.由原告提出之錄音檔逐字稿{00:09:20部分,公司代表
15 稱:業務的獎金比較特殊,有簽約獎金、收血獎金、結清
16 獎金。只要是在你任職期間成立的,之後即便離職,該給
17 的獎金還是會給,只是時間點會依流程}。可知,兩造就
18 原告離職及獎金結算進行協調時,被告明確表示,原告於
19 任職期間已完成簽約或已成立之案件,其相關獎金不會因
20 原告離職而不予給付。被告並明確說明,只要相關業務係
21 於原告在職期間完成,縱使獎金實際發放時間在離職之
22 後,仍屬原告應得之報酬,不會有因離職而刻意不給付之
23 情形。

24 2.又被告於協調中說明,所有原告應得之獎金將以原告任職
25 結束日即114年11月1日作為結算基準日,並於該日統一結
26 算簽約獎金、收血獎金及結清獎金,包含客戶尾款已收訖
27 之案件,亦會於該時間點一併列入結算。另被告表示將於
28 結算後以電子郵件方式提供載明獎金明細之文件,該信件
29 將同時寄送予原告、人資部門及相關主管,使原告得以清
30 楚核對其應得之各項獎金金額及項目,並說明該等獎金將
31 依公司流程於後續撥款日給付,並非當日即時入帳。惟原

01 告於協調過程中已表示，於尚未實際取得獎金明細前，無
02 法確認其應得金額是否正確，亦無從確保自身權益。原告
03 請求被告先行提供截至當時之獎金計算資料，以利核對，
04 然被告以尚未屆至114年11月1日結算日為由，拒絕提供完
05 整明細。

06 3.由上情可知，被告於兩造協調過程中已明確承認，原告於
07 任職期間完成之業務成果所生之獎金，屬原告應得報酬，
08 系爭獎金不因原告離職而喪失，僅係基於被告內部作業流
09 程，延後至114年11月1日進行結算及後續撥款，是被告事
10 後仍未依其所述內容，如實給付原告於任職期間已完成勞
11 務所應得之遞延報酬，已構成違反勞動契約及勞動基準法
12 （下稱勞基法）關於工資給付之規定。

13 (四)並聲明：被告應給付原告254,600元，及自資遣日或原應給
14 付日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

15 二、被告辯稱：

16 (一)原告請求之業務獎金非屬工資，而係「附在職條件」之獎勵
17 性給付，是原告主張其已完成業務，被告已取得實際利益，
18 顯屬無據：

19 1.業務獎金之發放，依業務獎金暨補助管理辦法（下稱系爭
20 辦法）第6.2條明定各類獎金發放比例階段分為「簽約獎
21 金2%、收血獎金2%、結清獎金2%」、第6.14.1條規定「簽
22 約獎金、付清獎金、一次付清特別獎金、個人激勵獎金：
23 當月獎金於次月20日發放。」、第6.14.2條前段規定「收
24 血獎金：當月獎金於3個月後之20日發放」、第6.6.5.2條
25 規定「當月離職之收血獎金及離職後應扣之預發獎金與6.
26 14.3之收血獎金一同結算發放，之後不再發予任何獎
27 金」。準此，業務獎金（包括簽約獎金、收血獎金及結清
28 獎金）之給付，須視客戶契約履行、檢體狀態及實際收款
29 情形，非屬單純勞務對價。原告所稱之業務獎金，係被告
30 為激勵業務人員促進營收所設計之績效獎勵制度，其給付
31 基礎並非僅以原告是否曾提供勞務為判斷標準，而係須進

01 一步視以下條件是否成就：

02 (1)簽約獎金，係指簽約成功且客戶未終止契約，原告得領
03 取2%簽約獎金。

04 (2)收血獎金，係指被告收受客戶委託儲存之檢體並檢驗
05 後，檢體未發生污染或有未有其他不適合保存情況發
06 生，則原告簽約後第3個月始得領取2%收血獎金，且依
07 收血件數發放，非按月或按季固定給付。

08 (3)結清獎金，亦稱「尾款獎金」，須俟客戶結清契約全部
09 款項後，原告始得領取2%結清獎金，倘若客戶未付款、
10 延遲付款、契約提前終止或解約，則不發生結清獎金。

11 2.承上顯見，系爭業務獎金之發放係以實際營運成果與後續
12 履行情形為基礎，並非僅以業務人員完成簽約或提供某一
13 勞務行為，即可當然請領。又業務獎金不具工資所應具備
14 之經常性與固定性，亦非勞務提供之直接對價，縱原告已
15 完成簽約行為，仍可能因客戶檢體不適合保存而解約，或
16 因客戶未完成付款而無法結清，是業務獎金之發放結果，
17 非於成交或簽約時即可事前確定。

18 3.系爭業務獎金係具備「附條件性」、「績效激勵性」及
19 「與營收實現高度連動」之給付，其本質係被告為鼓勵業
20 績表現所設之獎勵措施，而非勞基法所稱工資之一部，被
21 告自得於系爭辦法中就獎金之發放要件、時點及資格加以
22 規範，並不因原告曾任職或曾提供勞務，即當然取得請求
23 權，故原告主張其已完成業務、被告亦取得實際利益云
24 云，顯與系爭獎金制度之實際運作情形不符，並無實據。

25 4.縱本院認定業務獎金具有工資性質，亦應就各獎金階段分
26 別判斷其是否具備勞務對價關係，尚非得一概認定均屬原
27 告可請求之工資：

28 (1)就簽約獎金及收血獎金部分：就簽約獎金及收血獎金而
29 言，該等獎金係以原告於在職期間完成特定業務行為
30 （如完成簽約、以line聯繫關心客戶）為發放條件，原
31 告於該階段確實有提供相應勞務，在抽象理論上，尚存

01 在與勞務具對價關聯之可能性。

02 (2)就結清獎金部分，顯不具勞務對價關係：此部分獎金係
03 以客戶後續結清款項為唯一發放條件，其成就與否完全
04 取決於客戶是否履約、是否完成尾款支付，並非原告於
05 該階段再提供任何勞務所致。原告於離職或被資遣後，
06 既未再從事業務開發、客戶追蹤、收款管理或其他與結
07 清相關之工作內容，自難認其對於結清獎金之發生仍有
08 勞務給付可言。是以，結清獎金係屬結果導向、附停止
09 條件之給付，其發放基礎在於客戶付款結果，而非原告
10 之勞務付出，縱於抽象層面認定業務獎金部分具有工資
11 性質，亦不應及於結清獎金階段。

12 (二)系爭辦法已明定離職後不再發予任何獎金，原告已不具在職
13 身分，自無請領資格，其以非自願離職為由主張仍可領取獎
14 金，顯無理由：

15 1.系爭辦法第6.15.1條規定「上述所有獎金代表業務同仁績
16 效評核，通過試用期後正式計算，每季（3個月）個人累
17 計營業額未達區主管訂定目標且執行績效改善計畫效果不
18 彰，業績仍無明顯進步者，公司有權終止僱傭關係。」、
19 第6.6.5.2條規定「當月離職之收血獎金及離職後應扣之
20 預發獎金與6.14.3之收血獎金一同結算發放，之後不再發
21 予任何獎金」。

22 2.原告業績數月未達標，依系爭辦法認定為不能勝任工作，
23 由被告依勞基法第11條第5款、系爭辦法第6.15.1條規定
24 規定資遣原告，於法並無不合。又系爭辦法所稱「離
25 職」，係指勞動契約關係終了之狀態，不論係勞工自請辭
26 職、契約期滿，或被告依法資遣，於法律效果上均屬勞動
27 關係消滅，自不再具備在職員工身分。是無論係原告自願
28 離職或非自願離職，均不符合系爭獎金所附之「在職」發
29 放條件，即喪失尚未發放之獎金請領資格，原告主張非自
30 願離職仍應可領取獎金，顯係混淆「資遣合法性」與「獎
31 金請領資格」，於法無據，亦與系爭辦法規定不符。

01 (三)系爭辦法已依法公告並可得而知，屬兩造聘僱合約內容之一
02 部分，原告自應受其拘束：

03 1.系爭辦法於原告在職期間即已公告施行，原告得隨時查
04 閱，並無不知或不明之情事，況系爭辦法亦經原告簽名表
05 示知悉並同意（被證1第17頁），非被告事後臨時制定。
06 然原告於在職期間（自109年11月4日起至114年11月1日
07 止）未對系爭辦法內容提出任何異議，卻於遭資遣後，始
08 主張給付「尚未條件成就之獎金」，顯係事後翻異其先前
09 明確同意之約定，難認有理由。

10 2.又系爭辦法中已明確規定「離職後不再發予任何獎金」，
11 該內容並非隱晦條款，原告既明知或至少可得而知，自應
12 受其拘束。原告於離職後再為相反主張，違反誠信原則，
13 亦與其先前簽名同意之意思表示相悖，依法不應採信。

14 (四)原告所稱主管言詞僅屬對既有制度之說明，並非給付承諾，
15 對被告不生效力：

16 1.原告援引錄音檔逐字稿 {00：09：20部分，公司代表稱：
17 業務的獎金比較特殊，有簽約獎金、收血獎金、結清獎
18 金。只要是在你任職期間成立的，之後即便離職，該給的
19 獎金還是會給，只是時間點會依流程}，據此認定被告已
20 承諾支付其所有尾款獎金，顯係對該言詞之錯誤理解與自
21 行擴張解釋。

22 2.被告主管前開言詞，乃基於系爭辦法之既有規定，說明凡
23 於原告仍在職期間內，已符合發放條件之各類獎金，將依
24 系爭辦法規定結算處理，並非表示被告將不問在職與否、
25 不問客戶履約與否，而一概支付所有未來或尚未成就之獎
26 金。然原告將「該給的獎金還是會給」誤解為「被告承諾
27 支付所有尚未結清之尾款獎金」，顯係其個人主觀期待，
28 並非該主管言詞所能合理解釋之範圍。是以，被告主管言
29 詞僅屬對既有制度之說明，既未表示被告會違反系爭辦法
30 給付，亦未表示對尚未成就之條件予以免除，自不構成任
31 何得以拘束被告之給付承諾。

01 (五)原告提出獎金明細之表單僅能證明案件存在，無從證明獎金
02 條件已成就或被告同意給付，原告應就系爭獎金之發放條件
03 已成就負舉證責任：

04 1.原告所提出之獎金明細表單（原證2）係被告內部用以管
05 理客戶案件之行政文件，其內容僅反映案件簽約或進行狀
06 態，並非業績獎金之核定或結算依據，亦非獎金給付之通
07 知。又該表單中最右方「尾款」部分，係原告自行加註之
08 計算結果，非被告製作、確認或核定，純屬原告單方主
09 張，自不足證明其對被告已具獎金請求權。況依系爭辦法
10 規定，業績獎金之發放尚須符合在職身分、客戶結清款
11 項、達發放時點及公司審核等多項條件，並非僅憑案件存
12 在或簽約事實即當然成立。若僅憑案件存在或自行計算金
13 額，即可請求尚未成就之獎金，等同否定系爭辦法，亦與
14 獎金設計之目的不符。

15 2.原告既主張其得請求尚未發放之獎金，自應就各該獎金之
16 發放條件已成就負舉證責任，然原告所提出之證據，僅止
17 於行政表單及其自行加註之金額，顯不足證明請求權已發
18 生，是其主張自無理由。

19 (六)退步言，倘本院認被告有給付原告系爭獎金之義務，則被告
20 對原告主張之獎金數額254,600元，不爭執。

21 (七)並聲明：原告之訴駁回。

22 三、本院之判斷：

23 (一)原告主張：其自109年11月4日起受僱於被告公司，擔任幹細
24 胞儲存事業處專員之職務（工作地點位於臺南市○○區○○
25 路000號9樓之4），兩造約定原告之薪資除固定月薪外，尚
26 可領取依被告內部制度計算所發放之簽約獎金、收血獎金、
27 結清獎金等，原告於在職期間已實際完成多筆業務並成功替
28 被告完成簽約，而依被告製作獎金明細資料所示，系爭獎金
29 之數額為254,600元等情，業據原告提出服務證明書、獎金
30 明細為證，復為被告所不爭執，堪認為真實。

31 (二)被告雖辯稱系爭獎金係「附在職條件」之獎勵性給付，系爭

01 辦法已明定離職後不再發予任何獎金，原告已不具在職身
02 分，自無請領資格，且原告所稱主管言詞僅屬對既有制度之
03 說明，並非給付承諾，對被告不生效力云云，然依原告所提
04 出之錄音檔逐字稿00：09：20部分，{公司代表稱：業務的
05 獎金比較特殊，有簽約獎金、收血獎金、結清獎金。只要是
06 在你任職期間成立的，之後即便離職，該給的獎金還是會
07 給，只是時間點會依流程。}而被告既不爭執該錄音檔逐字
08 稿之真正，則被告之代理人既已承諾「只要是在你任職期間
09 成立的，之後即便離職，該給的獎金還是會給，只是時間點
10 會依流程。」顯見已排除系爭辦法有關領取業務獎金需在職
11 為條件之規定，否則，被告之代理人自無需特別提及「之後
12 即便離職，該給的獎金還是會給」，是被告前開所辯，尚難
13 憑採。

14 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
15 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
16 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
17 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
18 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應
19 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
20 率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第2
21 03條分別定有明文。本件係原告請求被告給付系爭獎金之
22 債，係以支付金錢為標的，則依上揭法律規定，原告自得就
23 被告應給付之金額，併請求自起訴狀繕本送達被告（即被告
24 受催告時）之翌日起，按年息百分之5計算之利息。至原告
25 雖主張被告應自資遣日或原應給付日起負遲延責任等語，然
26 原告並未說明資遣日應給付系爭獎金利息之依據，亦未陳明
27 原應給付日期為何，是原告此部分主張，並非可採。

28 四、綜上所述，原告主張依被告之承諾，請求被告應給付系爭獎
29 金254,600元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即115年1月3
30 0日起至清償日止，按年息百分之5計算之法定遲延利息部
31 分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應

01 予駁回。

02 五、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
03 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
04 將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2
05 項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開
06 規定，判決如主文第3項所示。

07 六、末按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院
08 酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自
09 負擔其支出之訴訟費用。又小額訴訟程序，法院為訴訟費用
10 之裁判時，應確定其訴訟費用額。民事訴訟法第79條、第43
11 6條之19分別定有明文。查本件之訴訟費用，因原告受敗訴
12 判決部分係因有關利息起算日之計算，是本院確定上開訴訟
13 費用均應由被告負擔。

14 七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
15 毋庸再予審酌，附此敘明。

16 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
17 事訴訟法第436條第2項、第79條及勞動事件法第44條第1、2
18 項，判決如主文。

19 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日

20 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭勞動法庭

21 法 官 洪碧雀

22 以上正本證明與原本無異。

23 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
24 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 3 月 27 日

26 書記官 林政良