

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第46號

原告 李穩琴
被告 台灣中科生物技研股份有限公司

法定代理人 陳佑任
訴訟代理人 吳文淑律師
陳筱文律師
許祐寧律師

上列當事人間請求給付業務獎金等事件，本院於民國111年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國109年8月10日、11日至被告實習，於109年8月12日正式到職，擔任業務專員，並於110年8月31日自請離職，工作內容為經銷商關係維護與經營、促使總體業績及毛利率達成目標金額、控制業務費用及退貨比例、訪店及店點優化、執行行銷方案、加強產品銷售等。每月薪資原為新臺幣（下同）35,000元（含本薪26,000元、伙食津貼1,800元、全勤獎金1,000元、車輛補貼4,000元、電信津貼2,200元），於110年3月調升全勤獎金為2,000元，故調薪為每月36,000元，另每季度發放業績獎金。

(二)原季度業績獎金採到職月份比例計算發放，一季獎金平均金額約32,000元，被告突於110年1月起片面變更業績獎金發放標準與日期，而未發放110年第1季與第2季獎金，被告片面變更勞動契約並不拘束原告，原告於110年8月31日離職時，尚未領取110年第1季至第3季獎金96,000元（一季32,000元

01 x3個月)，且被告於110年5月28日公告加發疫情特別獎勵金
02 6,000元，原告離職時亦未領取，二者合計102,000元。上開
03 獎金與原告每月薪資有高度連結，發放標準亦與原告業務工
04 作內容高度相關，被告於面試時亦告知達成業績符合計算即
05 會給予業績獎金，故上開獎金性質為工資，請求權於離職日
06 前已產生，不得以離職為上開債權消滅原因，縱原告曾簽立
07 離職則不發放之文件，亦因定型化契約條款顯失公平而無
08 效，原告自得依兩造勞動契約請求被告給付102,000元。又
09 原告離職時110年第3季雖尚未結束，然原告109年8月到職時
10 於109年第3季亦未完整任職，被告仍核以相應之季獎金，可
11 認原告仍得依在職日數及績效等比例請領相對應之110年第3
12 季季獎金。縱就獎金數額有所疑義，然原告業已證明其有獎
13 金請求權，請依民事訴訟法第222條酌定獎金數額。

14 (三)被告未依勞工退休金條例之規定為原告提撥6%勞工退休金
15 (下稱勞退金)，原告自109年8月至110年8月領取薪資總計
16 525,898元，而以投保級距計算總額為429,900元，被告短少
17 提撥勞退金5,760元【 $(525,898\text{元} - 429,900\text{元}) \times 6\%$ 】，扣
18 除被告已於110年10月25日給付原告勞退金4,392元，尚有差
19 額1,368元 $(5,760\text{元} - 4,392\text{元})$ ，自得請求被告提撥1,368
20 元至原告勞退金專戶。為此，爰依兩造勞動契約、110年5月
21 28日公告及勞工退休金條例之規定，提起本件訴訟等語。並
22 聲明：(一)被告應給付原告102,000元及自起訴狀繕本送達翌
23 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳
24 1,368元至原告勞退金專戶。

25 二、被告則以：

26 (一)兩造於109年8月12日簽立勞動契約（下稱系爭勞動契約），
27 依系爭勞動契約第A.(a)條規定，決定及計算業務人員季獎
28 金（即業績獎金），係以業務人員所服務之經銷商通路是否
29 達成總體業績目標、是否達成目標毛利率、目標費用率、目
30 標退貨率，以及業務執行是否確實做到超市店訪、店點優化
31 及每日是否確實製作日報表等為評估標準，業績獎金並非被

告業務人員單純提供勞務即可獲得，而是必須達成目標，以做為是否給與及決定金額之標準，且原告每季實際獲得金額均未達30,000元，數額亦不固定，此與每月均獲得固定薪資顯不相同，足證業績獎金實為被告為激勵士氣、鼓勵業務人員努力工作，留用人才之恩惠給與，核屬勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第10條所定之久任獎金，非屬工資，則被告自可依據公司自治、經營管理原則，設定發放標準、並有隨時調整之權利。又被告雖於110年5月28日公告，疫情期間，為感謝執行業務人員而加發疫情慰勞金8,000元，另就110年第2季達成基本門檻目標85%同仁，一併再加發疫情特別獎勵金6,000元，然疫情慰勞金、疫情特別獎勵金均係因疫情因素，被告為激勵在職業務人員士氣所給與之恩惠性給與，亦非工資。

(二)另依系爭勞動契約第A.(c)條已明訂在職發放條款，此等恩惠性給與之領取，須於獎金發放時仍在職為條件，此係因業績獎金係為激勵在職業務人員之士氣，鼓勵業務人員久任被告公司所為之約定，倘若業務人員業已不在職，即與被告發放業績獎金之目的不符，基於公司自治、經營管理原則，此約定自屬合情、合理，原告自應同受拘束。原告離職前，被告110年第1季至第3季獎金均尚未公告發放日期，且尚未發放，又疫情特別獎勵金6,000元，必須計算110年第2季業績後，併同110年第2季獎金發放，而原告離職前，110年第2季業績尚未核算完畢，是原告既不符合發放110年第1季至第3季獎金、疫情特別獎勵金之條件，被告自無發放之義務。又依系爭勞動契約A.(a)條規定僅超市訪店、店點優化、日報表達成獎勵金是每月獨立計算，其餘業績獎金是每三季一個單位計算，且基於業務性質，需待被告確認應收帳款始計算達成率，而達成率會依每季情況調整，被告有盈餘之情況始提撥部分作為業績獎金，故各季獎金沒有固定發放時間，另原告於110年第3季未完全在職，理論上不可能達成業績達成率85%。且依被告公告之業務工作暨費用申請準則第3條第1

01 款、原告簽署之承諾書第4條第1款約定，原告應提供日報
02 表，否則視為曠職，被告並得扣減當月總體標的達成率百分
03 比。原告自始未提供每日行程報告及相片以佐證確實有協助
04 經銷商及通路努力達成業績目標，姑不論原告於獎金發放時
05 業已離職，縱其經銷商有達成業績目標，被告仍有權扣減其
06 總體目標達成率百分比，並因此不予發放業績獎金予原告。

07 (三)原告怠忽職守，應自經銷商處允收之商品未能即時收回處
08 理，致商品過期報廢，造成被告受有14,380元之損害，依系
09 爭勞動契約第D.(j)條約定，應由原告賠償，如認原告請求
10 業績獎金有理由，被告即以原告應賠償之14,380元範圍內為
11 抵銷。又經被告核算依法應補繳勞退金2,520元，然被告已
12 於110年10月25日支付原告勞退金4,392元，已逾應提撥之金
13 額，原告此部分主張亦無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)
14 原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

15 三、兩造不爭執之事項：

16 (一)兩造於109年8月12日簽立勞動契約（即系爭勞動契約），原
17 告並於109年8月21日簽立被證14承諾書。

18 (二)原告於109年8月10日、11日至被告實習，於109年8月12日正
19 式到職，擔任業務專員，工作內容為經銷商關係維護與經
20 營、促使總體業績及毛利率達成目標金額、控制業務費用及
21 退貨比例、訪店及店點優化、執行行銷方案、加強產品銷售
22 等，工作地點主要為大高雄地區。原告已於110年8月31日自
23 請離職。

24 (三)原告每月薪資為35,000元，其中包括本薪26,000元、伙食津
25 貼1,800元、全勤獎金1,000元、車輛補貼4,000元、電信津
26 貼2,200元；全勤獎金於110年3月自1,000元調升為2,000
27 元，故月薪調整為36,000元。另依勞動契約第A.(a)條關於
28 季獎金之約定，原告依公司業績獎金之規定，於符合規定
29 後，將有獲得業績獎金之資格。業績獎金每季發放1次。

30 (四)被告自109年8月10日起為原告投保勞工保險，月投保薪資為
31 30,300元，109年9月1日月投保薪資調整為33,300元，嗣於1

01 10年8月31日退保。

02 (五)原告上班時間為上午9時至下午6時，上班至被告高雄辦公室
03 打上班卡，下班無庸打卡。

04 (六)被告於110年5月28日公告為疫情期間，仍在店頭前線執行業
05 務，維持整體營運生計的同仁，表感謝意，每人特加發疫情
06 慰勞金8,000元。另就第二季達成基本門檻目標85%同仁，加
07 發疫情特別獎勵金6,000元。

08 (七)原告離職時，被告未給付原告110年第1季至第3季獎金、疫
09 情特別獎勵金6,000元。

10 (八)被告曾發放原告109年第3季獎金17,090元、第4季獎金12,96
11 2元。

12 (九)被告於110年10月25日將勞退金4,392元匯予原告。

13 四、本件之爭點：

14 (一)原告可否請求被告給付110年第1季至第3季獎金、疫情特別
15 獎勵金？如可，金額應為若干？

16 (二)被告就原告請求季獎金所為抵銷抗辯，有無理由？

17 (三)原告可否請求被告補提繳勞退金差額？如可，金額為若
18 干？

19 五、本院得心證之理由：

20 (一)原告可否請求被告給付110年第1季至第3季獎金、疫情特別
21 獎勵金？如可，金額應為若干？

22 1.勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報
23 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
24 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
25 均屬之」。另勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3
26 款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給
27 與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發
28 明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其
29 他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。
30 四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接
31 受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問

01 金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以
02 勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、
03 差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、
04 其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定
05 者。」，足認並非所有雇主之給付均屬於勞基法第2條第3款
06 所規定之工資，應視該給付是否為勞工「因工作而獲得之報
07 酬」，且屬「經常性之給與」而定。而所謂「因工作而獲得
08 之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；另所謂「經常
09 性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判
10 斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依
11 一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。倘
12 雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目
13 的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給
14 付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資
15 範圍之內。工作績效獎金屬為激勵員工士氣而發給，有如前
16 開施行細則第二款所指之「競賽獎金、特殊功績獎金」，亦
17 非經常性給與（最高法院86年度台上字第255號判決要旨參
18 照）。本件兩造爭議之業績獎金、疫情特別獎勵金是否為工
19 資，自應以該獎金是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性
20 給與作為判斷依據。

- 21 2.原告雖主張被告110年第1至3季業績獎金性質為工資，縱已
22 離職被告仍應給付等語，惟系爭勞動契約第A.(a)條約定：
23 「乙方依公司業績獎金之規定，於符合規定後，將有獲得業
24 績獎金之資格。業績獎金每季發放一次，目標如下：(1)GT通
25 路總體業績達成季獎金（NTD30,000×50%），85%達成率起
26 算。(2)GT通路毛利率達成獎勵（NTD30,000×5%）×90%達成率
27 起算。(3)GT通路費用率達成獎勵（NTD30,000×15%）×90%達
28 成率起算。(4)GT通路退貨率優化獎勵（NTD30,000×10%）×9
29 0%達成率起算。(5)超市訪店&店點優化&日報表達成獎勵金
30 （NTD30,000×20%），每月獨立計算。」，並約定「※公司
31 保有調整之權利」（見本院卷第181頁），足見被告就業績

獎金設有達成率及比重等規範，並得由被告進行調整。

3.又關於被告所定各項業績目標及內容，所謂GT通路總體業績達成季獎金，係以經銷商在該季總體產品銷售金額達成狀況為條件，各經銷商每季設定其總體業績目標，若每季實際業績金額除以目標業績金額，達成85%以上，方符合獎金發放資格。GT通路毛利達成季獎金係經銷商每季毛利額均設有目標金額，倘若經銷商每季實際毛利額除以目標毛利額，達成90%以上，方符合發放條件。GT通路費用率達成獎勵，係被告為銷售產品給付通路之行銷費用，被告希望能控制在一定範圍內，從而經銷商每季設定有目標費用率（促銷費用除以銷售額），倘若經銷商每季降低費用率達成90%以上，才符合發放條件。GT通路退貨率優化獎勵，係被告希望經銷商降低被通路退回之商品成本，故被告就經銷商每季退貨率均設定為0.75%（銷退金額除以銷售額），若經銷商每季退貨率達成90%以上，才符合發放標準，被告於109年第3季取消超市訪店&店點優化&日報表達成獎勵金，110年第2季目標則調整為GT通路總體業績達成獎金、GT重點品項達成季獎金（達成條件與GT通路總體業績達成季獎金相同，此係被告依節慶、季節評估，佈達不同商品作為重點品項，要求經銷商以此為銷售重點）、GT通路毛利額達成季獎金（達成條件與前述毛利達成季獎金相同）、GT通路毛利率達成季獎金（經銷商每季設定有目標毛利率〈毛利額除以銷售額〉，以經銷商實際毛利率達目標毛利率）、GT通路費用率達成獎勵、GT通路退貨率優化獎勵、GT季重點任務獎金（被告每季指定不同任務目標，例如新商品上架到所負責賣場上架率達50%以上等等，達成目標額85%以上者方符合發放條件）、GT五大品類達成季獎金（被告商品分為茶酚洗劑、手持清潔、食物保鮮、家用清潔、香氛五大品類，若經銷商當季在前開五個品類銷售額達成被告設定之目標銷售額90%以上，且4個以上品項有達到目標時符合發放條件），各項比重並予以調整，經被告陳明在卷（見本院卷第279至281頁），原告對於被告

01 所述各季發放季獎金標準及比重分配內容亦無意見（見本院
02 卷第386頁），依此可知被告發放季獎金係以經銷商之各項
03 銷售情形是否達成設定目標為計算依據，非逕以原告提供勞
04 務多寡計算業績獎金，與勞工之勞務並無絕對之對價關係，
05 且原告於本院審理時亦陳明：每位業務專員不一定每季可以
06 達成公司之目標業績或達成率，若沒有達成公司要求的達成
07 率，就不會有業績獎金等語明確（見本院卷第204頁），亦
08 可知悉並非勞工單純提供勞務即可獲取業績獎金，此與勞工
09 提供勞務而獲得報酬之性質有別，自難認前述業績獎金為勞
10 務提供之對價，而應係被告基於雇主身分，視經銷商銷售達
11 成程度所為獎勵性、恩惠性給與，其性質非屬勞基法所定之
12 工資。

13 4.另就疫情特別獎勵金部分，依被告於110年5月28日公告所載
14 內容，係為向疫情期間，仍在店頭前線執行業務，維持整體
15 營運生計的同仁，表感謝意，每人特加發疫情慰勞金8,000
16 元。另就第二季達成基本門檻目標85%同仁，加發疫情特別
17 獎勵金6,000元（見本院卷第189頁公告），依此可知疫情特
18 別獎勵金發放原因係為感謝員工於疫情期間之辛勞，額外給
19 與之勉勵，且以第二季達成目標85%為發放門檻，並非勞工
20 提供勞務即當然可得，又屬疫情期間偶發性給與之獎勵，顯
21 非一般情形均可獲得之經常性給與，亦非屬工資。

22 5.依上開說明，原告主張之業績獎金及疫情特別獎勵金均非勞
23 基法所定之工資，被告於原告離職時自無積欠工資之情。再
24 依系爭勞動契約第A.(C)條約定：「獎金定義及規範：各式
25 獎金發放屬非定型薪資給付，排除於勞動基準法第2條"工
26 資"定義的設置。乙方如於獎金發放日前離職或有解除勞雇
27 關係者，甲方將不另行發放。」（見本院卷第181頁），就
28 非屬工資性質之獎金以勞工在職為發放條件，原告於簽立系
29 爭勞動契約時亦知悉此約定，而前述業績獎金及疫情特別獎
30 勵金既非勞基法所定工資，原告於發放前即已自請離職，自
31 不得於事後再請求被告補發業績獎金及疫情特別獎勵金。原

告雖主張系爭勞動契約為定型化契約，被告以在職為獎金發放條件之約定顯失公平而無效等語，然公司發給非屬工資性質之勉勵性、恩惠性給與，乃公司為鼓勵員工於在職時盡力表現爭取成績，促進公司整體發展、增加公司營利，或為獎勵員工辛勞等目的，而設定獎金制度，其以在職員工工作為發放對象，自屬合理，且此屬公司管理自治範疇，尚難認此條款之約定有何顯失公平之處，原告此部分主張，尚難憑採。至原告另主張被告刻意拖延發放業績獎金等語，然依原告提出彰化銀行薪資明細表可知，109年第3季、第4季業績獎金係於110年2月20日、110年4月23日發放（見本院卷第253頁），距季度結束亦有4、5個月之久，而110年第1季、第2季季度結束後，向後再加計4、5個月計算期間，應屬正常，而該期間又逢110年5月至7間因疫情嚴峻升為三級警戒，各公司採行居家辦公、分流上班等措施，公司事務處理更為耗時不便，被告抗辯因而延誤會議召開以致無法確認獎金計算及發放等語，非無可採，況兩造均陳稱並未約定業績獎金發放時間等語明確（見本院卷第204、205頁），依前開說明自難認被告有何刻意拖欠之情事，原告此部分主張亦屬無據。

(二)被告就原告請求季獎金所為抵銷抗辯，有無理由？

依上開說明，原告不得請求被告給付業績獎金，被告就此所為抵銷抗辯，自無再予論述必要。

(三)原告可否請求被告補提繳勞退金差額？如可，金額為若干？

- 1.按勞工退休金條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第7條第1項第1款、第14條第1項分別定有明文。又按依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報，勞工退休

01 金條例施行細則第15條第1項亦有明定。

02 2.依前開說明，業績獎金不計入工資，又依系爭勞動契約第A.
03 (b)條關於年中、年終獎金係約定：「乙方配合年中、年終
04 考核程序，於符合規定後，將有獲得本獎金之資格，獎金計
05 算以個人本薪為基礎，年度獎金發放受到企業和各業務單位
06 的年度獲利表現、及個人年度表現評級，甲方保留發放修改
07 之權利。」，故年中、年終獎金係依公司獲利、個人考評結
08 果核定，符合規定始予發放，已難逕認屬勞務對價，復參酌
09 勞基法施行細則第10條第2款規定不列為工資。是以，應以
10 原告109年8月至110年2月月薪35,000元、110年3月至8月月
11 薪36,000元，對照勞退金月提繳分級表，上開期間月提繳工
12 資均為36,300元，又勞退金係自勞工到職之日（申報開始提
13 繳日）起計算至離職當日止，不分大小月份，每個月以30日
14 計算，則原告自109年8月10日到職至110年8月31日離職，被
15 告應提繳勞退金27,661元【 $(36,300 \text{元} \div 30 \times (30 - 10 + 1) \times$
16 $6\% + 36,300 \text{元} \times 6\% \times 12$ ，小數點以下四捨五入】，扣除被告已
17 提繳25,249元（見本院卷第53至55、191、194頁提繳明
18 細），尚有差額2,412元。又被告已於110年10月25日給付原
19 告勞退金4,392元，原告亦主張於本件請求予以扣除，依此
20 計算，被告短繳差額未逾已付金額，原告請求被告再提繳1,
21 368元至其專戶，尚屬無據。

22 六、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約、110年5月28日公告及
23 勞工退休金條例之規定，請求：(一)被告應給付原告102,000
24 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
25 算之利息；(二)被告應提繳1,368元至原告勞退金專戶，為無
26 理由，應予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決
28 結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

29 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 111 年 6 月 6 日
31 勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

01 以上正本係照原本作成。

02 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表
03 明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納
04 上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 111 年 6 月 6 日
06 書記官 許婉真