

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第41號

原告 曹芳瑋
訴訟代理人 萬維堯律師
被告 國裕生活股份有限公司

法定代理人 錢秋華
訴訟代理人 林石猛律師
林楷律師
王姿翔律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬元，及自民國一百一十一年四月八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決所命第一項給付得假執行。但被告以新臺幣壹拾萬元，為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2、3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）39萬3671元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷第9至13頁民事起訴狀）；嗣於起訴狀繕本送達被告後，於民國111年5月9日具狀變更訴之聲明為：（一）被告應給付原告23萬7000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。（二）被告應補提繳15萬6671元至原告於勞工保險局設立之勞

01 工退休金專戶（見本院卷第225頁）。核屬請求基礎事實同
02 一、減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准
03 許，合先敘明。

04 貳、實體方面：

05 一、原告主張略以：原告於99年4月26日起至110年10月31日止任
06 職被告公司，每月薪資除基本工資外，尚包含業績獎金、達
07 成獎金及年終獎金等，此於員工服務同意書第四條（二）規
08 定：「立同意書人之薪資，依其表現與成績，本公司得酌予
09 調整；業務獎金依公司規定發放。」益顯被告給付薪資依據
10 原告所提供之勞務及被告公司規定而給付，已行之多年至原
11 告離職，為經常性給付。但被告積欠原告110年10月份業績
12 獎金8萬元、110年10月份達成獎金2萬元及計算期間為109年
13 11月1日至110年10月31日止之年終獎金13萬7000元，未給付
14 予原告。又被告於原告任職期間未提繳足額勞工退休金至原
15 告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，則被告應補提繳勞
16 工退休金共計15萬6671元至原告勞退專戶等語。並聲明：
17 （一）被告應給付原告23萬7000元，及自起訴狀繕本送達翌日
18 起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）被告應補提繳1
19 5萬6671元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

20 二、被告答辯略以：關於被告公司之業績獎金及達成獎金多半係
21 由被告為慰勞業績表現良好之業務人員，方設置相關名目之
22 獎金而予以獎勵，如未達所設標準即無前開項目之獎金，實
23 非經常性給付，乃原告達成被告於不同時期所訂定之業績目
24 標，額外受領之勉勵性、恩惠性獎勵，應難認係原告給付勞
25 務之對價；另原告主張年終獎金係遞延獎金性質，顯無所
26 據，實務上肯認年終獎金或紅利屬於恩惠性給予之性質，而
27 非工資，進而認定發放條件設定如「繼續工作」或「發放日
28 仍在職」等條件約定乃有效。再原告於離職後已無額外受領
29 屬勉勵性、恩惠性獎勵之上開獎金之正當性。又被告均依法
30 足額提繳勞工退休金，原告請求補提繳勞工退休金15萬6671
31 元並無理由，至於勞保局對被告所處罰鍰及補提繳金額，被

01 告亦有提出救濟，目前尚未確定等語為辯。並聲明：(一)原
02 告之訴駁回。(二)如受不利判決，願以定期存單或現金供擔
03 保，請准宣告免為假執行。

04 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第320頁）

05 (一)原告於99年4月26日起至110年10月31日止任職被告公司。

06 (二)被告給付原告每月薪資係於翌月10日以匯款方式，匯入原告
07 所有兆豐銀行北高雄分行帳戶。

08 四、本院之判斷：

09 (一)原告請求被告給付110年10月份業績獎金8萬元、110年10月
10 份達成獎金2萬元：

11 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
12 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
13 文。

14 2、經查，原告主張被告應給付之業績獎金、達成獎金係指原告
15 達成被告所設之業績門檻兼以「滿年資/未滿年資」加以區
16 分，而為計算及發放之獎金，業據原告提出被告製作之「業
17 務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2022年
18 元月實施」、「2017年各式獎金發放明細表」（見本院卷第
19 19至20頁、第331至333頁）為據，且未據被告否認（見本院
20 卷第313頁），參以被告亦自承公司設有業績獎金、達成獎
21 金制度等語（見本院卷第197頁），則業績獎金、達成獎金
22 均屬兩造僱傭關係之報酬，當可認定。又查，原告任職至11
23 0年10月31日離職，為兩造所不爭執，則原告迄至110年10月
24 31日之前所完成之業績仍屬原告於僱傭關係期間之報酬，不
25 因原告離職而喪失請求權，被告雖辯稱依公司歷年之慣例，
26 就離職業務人員之工資及各項獎金，一向均給付至其離職之
27 當月為止，此為原告所知悉，屬兩造勞動契約之一部分云
28 云，然原告否認知悉，且遍觀被告提出之員工服務同意書、
29 離職申請書（見本院卷第203至206頁、315頁）均無該等內
30 容之約定，則被告以此為辯，無從採認屬實。再查，本件原
31 告請求被告給付110年10月份業績獎金8萬元、110年10月份

01 達成獎金2萬元，業據原告提出被告製作之「業務獎金種類
02 及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2022年元月實
03 施」、「2017年各式獎金發放明細表」（見本院卷第19至20
04 頁、第331至333頁）為據，且原告已就被告發放業績獎金、
05 達成獎金之時間（亦即：當月份之業績獎金，係固定於三個月
06 後之第15日發放；達成獎金係固定於二個月後之第15日發
07 放）陳述綦詳，並提出歷年薪轉帳戶交易明細、全球金融網
08 付款通知等件（見本院卷第31至149頁）為憑，堪認原告對
09 於被告具有110年10月業績獎金及達成獎金之請求權甚明。
10 又被告本應將原告110年10月業績獎金於三個月後之第15日
11 即111年1月15日發給原告、將原告110年10月達成獎金於二
12 個月後之第15日即110年12月15日發給原告，但原告確實未
13 於前開日期收到被告所核發之110年10月業績獎金及達成獎
14 金，且被告拒不發給原告上開獎金，則參酌雇主即被告於僱
15 傭契約關係所應負有之計算獎金之義務，及勞基法第23條第
16 2項關於雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項
17 目計算方式明細、工資總額等事項記入之規定意旨，應認原
18 告得請求被告提供其110年10月份個人業績及團體業績明
19 細，被告負有提出該等文書之義務，惟被告無正當理由迄至
20 言詞辯論終結前未提出原告個人業績及團體業績明細，是依
21 民事訴訟法第345條第1項規定，堪認原告主張其110年10月
22 業績獎金8萬元、110年10月份達成獎金2萬元之事實為真
23 實，從而，原告請求被告應給付原告110年10月份業績獎金8
24 萬元、110年10月份達成獎金2萬元，為有依據，應予准許。

25 (二)原告請求計算期間為109年11月1日至110年10月31日止之年
26 終獎金13萬7000元：

27 原告固主張其於110年10月31日離職，其仍得向被告請求年
28 終獎金云云。然按勞工得否向雇主請求給付名義為「年終獎
29 金」者，仍需以勞動契約及工作規則之約定為主要判斷依據
30 （最高法院100年度台上字第801號裁判要旨參照），經查，
31 本件原告請求被告發給年終獎金，並未提出勞動契約中有關

於年終獎金之具體約定、亦未提出被告在工作規則中有關於年終獎金之具體規定，復考之勞動基準法施行細則第10條第2款明文規定：「依本法第2條第3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與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。…」，則應認本件原告主張之年終獎金並非工資之範疇。況查，原告既於110年10月5日向被告提出離職日期為110年10月31日之離職申請書，有被告提出之離職申請書影本1紙（見本院卷第315頁）附卷可證，審酌一般社會觀念就「年終」含義係指歷年制之整年度（即每年1月1日至同年12月31日）而言，則原告自110年11月1日起與被告間即不再存有勞動契約，應無「年終」之可言，從而，原告主張被告仍應給付其年終獎金13萬7000元云云，難認有據，為無可採。

（三）關於補提繳勞工退休金15萬6671元：

按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第14條第1項定有明文。準此可知，雇主應依勞工退休金條例之規定申報所屬勞工的退休金月提繳工資者，為勞工每月工資。查原告主張其業績獎金、達成獎金均應屬工資，惟觀之原告主要薪資結構除薪津、全勤津貼、交通津貼、職務津貼、伙食津貼等項為固定外，尚有每月金額不等之業績獎金及達成獎金，且原告之「業績獎金」係以需達成一定之業績目標始為發放，並非出勤即可獲取；「達成獎金」則以達成被告所定之基礎目標所為之給與，亦非提供勞務即獲有該獎金，則上開獎金與提供勞務即可獲致之報酬即工資，尚屬有間，是原告主張應將上開獎金列入工資範疇，難認有理；另關於原告主張之年終獎金非屬工資，業經本院認定如前，綜上，原告以前開獎金未列入工資，主張被告短提繳勞工退休金云云，難認有據。至原告提出勞動部勞工保險局111年7月26日保納行一字第11160230940號函，並據以佐證被告未覈實申報原告勞工退休金

01 月提繳工資一節，惟該函文並未說明被告係短計哪一項目、
02 哪段期間之工資，未列入工資範疇（見本院卷第303頁），
03 是原告泛稱被告於其任職期間之100年4月起至110年10月
04 止，未按月為原告提繳足額勞工退休金（見原告手寫短繳金
05 額之勞工退休金個人專戶明細資料，本院卷第151至160頁）
06 云云，尚難憑採，礙難准許。

07 五、綜上述，原告依兩造僱傭契約請求被告給付10萬元（含110
08 年10月業績獎金8萬元、110年10月達成獎金2萬元），及自
09 起訴狀繕本送達翌日即111年4月8日（見本院卷第167頁）起
10 至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准
11 許，至原告其餘請求，則無理由，應予駁回。

12 六、又本判決第一項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴
13 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假
14 執行；並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當擔保金
15 額同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行，被告於此部
16 分雖陳明願供擔保免為假執行，然其聲請僅係促使法院為職
17 權之發動，不另為免為假執行准駁之諭知。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
19 審酌後，均於判決結果不生影響，爰無庸逐一論駁。

20 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 111 年 10 月 31 日
22 勞動法庭法官 黃顥雯

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 10 月 31 日
27 書記官 江俐陵