

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡上字第23號

上訴人 曹芳瑋

訴訟代理人 萬維堯律師

被上訴人即

附帶上訴人 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年終工資等事件，上訴人對於民國111年10月31日本院111年度勞簡字第41號第一審判決提起上訴，被上訴人亦提起附帶上訴，本院於民國113年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回被上訴人後開第二項、第三項之訴部分及除確定部分外訴訟費用之裁判，均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹拾參萬柒仟元，及自民國一一年四月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應補提繳新臺幣壹萬柒仟參佰伍拾捌元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被上訴人附帶上訴駁回。

廢棄部分之第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔；第二審訴訟費用關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人於民國99年4月26日起任職被上訴人公司，每月薪資除基本工資外，尚包含業績獎金、達成獎金及年終獎金等。而依被上訴人之員工服務同意書第四條(二)規定：「立同意書人之薪資，依其表現與成績，本公司得酌

予調整；業務獎金依公司規定發放。」，足徵被上訴人給付薪資是依據上訴人所提供之勞務及被上訴人公司規定而給付，已行之多年，為經常性給付。至上訴人於110年10月31日離職為止，被上訴人尚積欠上訴人110年9、10月份業績獎金新臺幣(下同)8萬元、110年10月份達成獎金2萬元及年終獎金137,000元(計算期間為109年11月1日至110年10月31日)。又被上訴人於上訴人任職期間未將業績獎金、達成獎金及年終獎金納入薪資計算而未足額提繳勞工退休金至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，故被上訴人應補提繳勞工退休金共計156,671元至上訴人勞工退休金專戶等語。並聲明：(一)被上訴人應給付上訴人237,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應補提繳156,671元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、被上訴人則以：關於被上訴人之業績獎金及達成獎金多半係由被上訴人為慰勞業績表現良好之業務人員，方設置相關名目之獎金而予以獎勵，如未達所設標準即無前開項目之獎金，實非經常性給付，乃上訴人達成被上訴人於不同時期所訂定之業績目標，額外受領之勉勵性、恩惠性獎勵，應難認係屬上訴人給付勞務之對價；另實務上肯認年終獎金或紅利屬於恩惠性給予之性質，而非工資，進而認定發放條件設定如「繼續工作」或「發放日仍在職」等條件約定乃有效，且依被上訴人歷年之慣例，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當月為止，此亦為上訴人所知悉，從而，上訴人於離職後已無額外受領屬勉勵性、恩惠性獎勵之上開獎金之正當性。又被上訴人均依法足額提繳勞工退休金，上訴人請求補提繳勞工退休金156,671元並無理由等語，資為抗辯。並聲明：(一)上訴人之訴駁回。(二)如受不利判決，願以定期存單或現金供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原審審理結果，為上訴人一部勝訴一部敗訴之判決，上訴人

不服，提起上訴，除援引原審主張外，於本院另補陳：(一)參被上訴人之「業務獎金種類及計算方式」表，有關年終獎金部分，計算期間為自上一年度11月1日起至當年度10月31日止，其門檻規定為滿年資者業績需達4,320,000元，未滿年資者業績需達3,600,000元，計算方式為可計現業金額七（六）上（七下、六下不列入計算）才可核發獎金1%計算，如業績未達規定門檻，則分文不得。發放日期於次年3月15日，以上均屬常態，且早在106年即已施行，復於109年1月所實施之「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」明載各類獎金發放標準如前，足徵被上訴人雖辯稱為年終獎金，但其實質內容及規定與勞動基準法(下稱勞基法)第29條年終獎金之規定有間，並非全體員工均可獲得，員工必須在被上訴人規定之上揭期間內達成業績獎金總額才可領取，是本件年終獎金係按員工勞力付出多寡與一定期間之銷售業績總額予以發放，非臨時性、恩惠性之給與，應屬員工勞動之對價而為薪資之一部分。而上訴人於109年11月1日起迄110年10月31日止實領達成獎金計為180,820元，回溯銷售總額為18,082,000元（計算式： $180,820 \div 0.01 = 18,082,000$ ），扣除其門檻規定之432萬元（計算式： $18,082,000 - 4,320,000 = 13,762,000$ ），則可核發之獎金計為137,620元（計算式： $13,762,000 \times 1\% = 137,620$ ）。(二)按獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算，而本件之達成獎金、績效獎金均屬工資性質，被上訴人高薪低報，未據實申報提撥勞工退休金部分，已遭勞工保險局認定並裁罰，且被上訴人已補提繳108年1月起至110年10月止不足額之退休金，然被上訴人自106年1月起迄107年9月止，仍有提繳退休金不足部分，且經被上訴人將達成獎金、績效獎金納入工資計算後尚不足提繳17,358元，爰以此金額請求被上訴人提繳。為此，上訴人依被上訴人所公布之「業務獎金種類及計算方式」、109年1月實施之

「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」、員工服務同意書第4條第2項、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人除給付達成獎金、績效獎金外，尚應給付年終獎金137,000元，及提繳勞退金17,358元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶內，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回後開第2項、第3項之部分廢棄。(二)前開廢棄部分被上訴人應再給付上訴人13萬7,620元，及自111年4月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應再補提繳17,358元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。另就附帶上訴部分之答辯聲明：附帶上訴駁回。而被上訴人則提起附帶上訴，除援引原審答辯外，另補陳：(一)依「業務獎金種類及計算方式」(2016年製表)、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」所載之年份，均與上訴人請求給付獎金之年度(110年)不相符，自不得逕以此為基準計算獎金數額。再者，上訴人已於原審中自承業績明細等資料均係由業務員手寫明細，並自行輸入相關資料予被上訴人公司系統，經會計部門核對發放獎金，顯見上訴人本即持有業績明細等資料，縱以上開「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」為據，依舉證責任分配法則，應仍由上訴人就是否確實達成公司所設之業績門檻與核發要件等，對其有利於己之事實負舉證責任。又依「業務獎金種類及計算方式」表所載，其中「現業」係指客戶每次支付之金額，待客戶所購產品貨款完全付清後，才可取貨並計算獎金。但獎金金額須扣除百貨抽成(即百貨櫃位營運成本)等代扣費用後之淨額，才屬「可計」金額，且可計金額尚進一步區分「主帶」與「團分」，並非全部金額僅由一名員工獨得。(二)上訴人與被上訴人未曾於勞動契約中明定勞方無論盈虧，每年均應給付年終獎金而將年終獎金列為經常性給與性質之工資項目等，上訴人未就年終獎金屬於敘薪範圍等情提出具體證據以實其說，亦未提出勞動契約中有何對年終獎金具體之約定，應認上訴人主張之年終獎金並非工資

之範疇。而本件年終獎金之發放與否及各員工之實際發放金額，「業務獎金種類及計算方式」表僅作為計算之參考依據，被上訴人本於雇主之裁量權，自仍須就各別員工之工作表現、貢獻程度、考核獎懲狀況及企業經營情形等因素予以調整，而逐一決定是否給與及其金額。況且，依被上訴人發放之慣例，如發放時點不在職者則不具受領之資格，被上訴人公司員工均知悉，上訴人已於被上訴人公司任職近11年，更應當清楚知悉，其自行決定於110年10月31日離職，則自110年11月1日起與被上訴人間即無存有勞動契約，與一般社會觀念所指「年終」為每年1月1日至同年12月31日之意不符，未合於年終獎金發放之最基本要件，應無「年終」可言。又上訴人離職前因客訴事件、未配合公司正常輪值，亦違反雙方簽訂之服務同意書第十一條兼職規定，於在職期間兼職從事直銷工作等已有嚴重影響其該年度個人考核表現之客觀事實存在，故上訴人請求被上訴人仍應給付年終獎金137,000元云云，應無理由。(三)按依勞退條例第14條第1項規定，退休金之提繳數額係以原告每月工資計算，則對於被上訴人對上訴人之各項給付項目，即有究明是否屬於勞基法第2條第3款所指「工資」範圍之必要。本件上訴人請求之各項獎金（業績獎金、達成獎金、年終獎金）應屬被上訴人公司基於表彰勞工如達成被告所訂門檻，以激勵為目的，考量勞工之辛勞所為之獎勵性、恩惠性給予，非勞工提供勞務即可無條件獲得而具不確定性，實屬雇主之恩惠性給予而與原告之勞務對價性無涉。故上訴人請求之各項獎金項目非屬工資，應不計入上訴人每月提繳退休金計算之基礎。況上訴人於99年4月26日與被上訴人公司簽訂之服務同意書所示第17條(一)即明確規定：「立同意書人…，當時底薪的百分之六退休金由公司額外提撥，但所有獎金的百分之六退休金則為內含。」，足徵兩造既已同意所有獎金均不納入被上訴人提撥退休金之計算基礎，上訴人自應受該拘束等語置辯。並聲明：並聲明：(一)原判決不利於被上訴人部分廢棄。(二)上開廢

棄部分，駁回上訴人於第一審之訴。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人於99年4月26日起至110年10月31日止任職於被上訴人。

(二)被上訴人給付上訴人每月薪資係於翌月10日以匯款方式匯入上訴人所有兆豐銀行北高雄分行帳號000000000000號帳戶內。

(三)被上訴人訂有「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」、「2017年各式獎金發放明細表」，達成獎金於次月10日計入薪資發放，業績獎金計入隔月薪資於10日發放（即隔兩個月發放），年終獎金於次年3月15日發放。

(四)被上訴人前於000年0月間因短少提撥勞工退休金而遭勞動部勞工保險局裁罰，被上訴人並已依勞動部勞工保險局指示補繳上訴人107年10月起迄110年10月止之勞退金共66,960元至上訴人之勞工退休金專戶內。

(五)上訴人106年1月至107年9月將業績獎金、達成獎金計入薪資計算後之金額及應補提繳之勞工退休金金額如本院卷第251頁附表4所示，依此計算被上訴人應補繳之106年1月至107年9月勞工退休金為17,358元。

五、得心證之理由：

(一)上訴人依據員工服務同意書第4條第2項約定，及「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」請求被上訴人即附帶上訴人給付110年10月業績獎金8萬元、達成獎金2萬元，及請求計算期間為109年11月1日起至110年10月31日止之年終獎金13萬7仟元，有無理由？

1、依上訴人所簽立之國裕關係企業員工服務同意書第4條第2項約定：「立同意書人之薪資，依其表現與成績，本公司得酌予調整；業務獎金依公司規定發放。」（參原審卷第215頁），是有關獎金部分悉依被上訴人所訂立之規定發放。又被上訴人關於業績獎金、達成獎金及年終獎金之發放事宜，

訂有「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」(參原審卷第19頁至第20頁)，就發放之標準、計算方式、發放日期均予以明定，且公告並為上訴人所知悉等情，為被上訴人所未爭執，是上開規定已具工作規則之屬性而為勞動契約之一部，當有拘束兩造之效力。準此，倘上訴人符合前揭「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」所定之發放標準，被上訴人即應依約發放。

- 2、經查，上訴人主張其已達「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」發放業績獎金、達成獎金及年終獎金之門檻，而可領取110年9、10月份之業績獎金8萬元、110年10月份之達成獎金2萬元、計算期間為109年11月1日至110年10月31日止之年終獎金13萬7仟元等情，業據其詳述計算式存卷可稽，並提出歷年薪轉帳戶交易明細、全球金融網付款通知等為證(參本院卷第155頁、第131頁、原審卷第31頁至第149頁)，堪認上訴人對被上訴人具有上開獎金之請求權甚明。被上訴人雖否認上訴人所主張之上開獎金金額，並辯稱獎金計算方式中之可計金額尚須進一步區分「主帶」與「團分」，並非全部金額僅由一名員工獨得云云，然其並未提出獎金計算明細相關資料以供本院審酌，且參酌雇主於僱傭契約關係所應負有之計算獎金義務，及勞基法第23條第2項關於雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入之規定意旨，應認上訴人得請求被上訴人提供個人業績及團體業績明細，且被上訴人負有提出該等文書之義務，惟被上訴人無正當理由迄至本院言詞辯論終結前未提出上訴人之個人業績及團體業績明細，是依民事訴訟法第345條第1項規定，堪認上訴人主張其110年9、10月之業績獎金為8萬元、110年10月之達成獎金2萬元、計算期間自109年11月1日至110年10月31日止之年終獎金為137,000元，即屬有據。從而，上訴人依員工服務同意書第4條第2項約定，及「業務獎金種類及

01 計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」，
02 請求被上訴人給付業績獎金8萬元、達成獎金2萬元、年終獎
03 金137,000元，均有理由，應予准許。

04 3、被上訴人固辯稱業績獎金、達成獎金、年終獎金等均屬恩惠
05 性給予而非工資，故上訴人不得請求云云，然依前所述，
06 「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-202
07 0年元月實施」乃屬兩造間勞動契約之一部份而可拘束兩
08 造，是僅須上訴人符合該等獎金發放之門檻即應為發放，要
09 不因該等獎金性質上是否屬於勞基法第2條第3款工資之定義
10 而有所不同，是被上訴人此部分抗辯並非可採。又被上訴人
11 雖辯稱依公司歷年之慣例，就離職業務人員之工資及各項獎
12 金，一向均給付至其離職之當月為止，此亦為上訴人所知悉
13 云云，然遍觀被上訴人所提出之員工服務同意書、離職申請
14 書(參原審卷第203頁至第206頁、第315頁)，均無該等內容
15 之記載，且被上訴人亦未舉證證明上訴人知悉上開獎金僅給
16 付至離職當月一節，自難認兩造已有離職後不為給付之除外
17 條款約定，故被上訴人此部份所辯亦非足採。

18 4、另被上訴人辯稱年終獎金之發放尚須考量各別員工之工作表
19 現、貢獻程度、考核獎懲狀況及企業經營情形等因素予以調
20 整，而逐一決定是否給與及其金額，且上訴人離職前因客訴
21 事件、未配合公司正常輪值，亦違反雙方簽訂之服務同意書
22 第11條兼職規定，已有嚴重影響其該年度個人考核表現之客
23 觀事實存在等情，並提出出貨單、高雄市政府有關協商購買
24 傢俱衍生消費爭議之開會通知單、消費爭議申訴(調解)資料
25 表、2021年9月~10月從高雄支援台南新光人員明細、上訴
26 人美樂家的佣金明細、美樂家的消費回饋及獎金制度(1)等為
27 證(參本院卷第205頁至第211頁、第377頁至第384頁)，然此
28 為上訴人所否認，並提出其與被上訴人執行董事之LINE對話
29 截圖為證(參本院卷第405頁、外放之上訴人與被上訴人公司
30 執行董事LINE對話截圖)。而查，綜觀被上訴人所提出之員
31 工服務同意書，及被上訴人訂立之「業務獎金種類及計算方

式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」等內容，均未記載獎金之發放尚須考量各別員工之工作表現、貢獻程度、考核獎懲狀況及企業經營情形等因素，僅記載符合一定業績金額即可發放，且被上訴人復未能提出相關證據以資證明兩造確有約明須考量上開因素方可發放獎金一情，則被上訴人於上訴人符合上開年終獎金發放門檻之情形下，逕以上訴人考核表現欠佳而拒絕發給年終獎金，實非有據。

(二)上訴人主張業績獎金及達成獎金均應列入每月工資計算應提撥6%之勞退金，而被上訴人短少提撥106年1月起迄107年9月止之勞退金共17,358元，請求被上訴人應再提撥該金額至上訴人之勞工退休金專戶，有無理由？

- 1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。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6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。準此，雇主應依勞退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。復按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公

積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。再按，依勞退條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2、經查，上訴人於被上訴人在職期間係擔任業務人員，此有員工服務同意書、離職申請書等存卷可佐（參原審卷第203頁、第315頁），堪以認定。而觀被上訴人所訂立「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-2020年元月實施」等內容（參原審卷第19頁至第20頁），係以每月之業績計算是否符合達成獎金及業績獎金之發放門檻，復依上訴人所提出之全球金融網付款通知，可見達成獎金及業績獎金為上訴人每月領取（參原審卷第21頁至第24頁），核屬經常性之給予，又上訴人領取上開獎金係因其業績良好，與其提供勞務具有對價性，而該等獎金之金額雖非每月定額，然亦有一定之計算標準，是該等獎金與僅具恩惠性、勉勵性給予之非雇主經常性支出之勞動成本自屬有別，則揆諸前揭說明，業績獎金與達成獎金因具有經常性給予，且為勞工提供勞務之對價所得，應屬工資之性質無訛，被上訴人辯稱該等獎金並非工資云云，實非可採。

01 3、又業績獎金、達成獎金既屬工資之性質，依上開規定，即應
02 納入勞工之退休金月提繳工資，然被上訴人並未將該等獎金
03 納入上訴人自106年1月起迄107年9月止之退休金月提繳工資
04 計算，則上訴人自得依前揭勞退條例第14條第1項、第31條
05 第1項等規定請求被上訴人補提該段期間所短少之勞工退休
06 金。而兩造均不爭執將業績獎金、達成獎金納入計算後，被
07 上訴人於106年1月起迄1000年0月間所短少提撥之勞工退休金
08 金額為17,358元(即上開不爭執事項(五)，參本院卷第341頁、
09 第346頁)，故上訴人請求被上訴人提繳17,358元至其勞工退
10 休金專戶內，核屬有據，應予准許。

11 六、綜上所述，上訴人依員工服務同意書第4條第2項約定，及
12 「業務獎金種類及計算方式」、「各式獎金發放明細表-202
13 0年元月實施」等，請求被上訴人給付業績獎金8萬元、達成
14 獎金2萬元、年終獎金137,000元，及均自起訴狀繕本送達翌
15 日即111年4月8日(參原審卷第167頁送達回證)起至清償日止
16 按週年利率5%計算之利息，並依勞退條例第14條第1項及第
17 31條第1項等規定請求補提繳勞工退休金17,358元至上訴人
18 於勞工保險局之勞工退休金專戶內，均有理由，應予准許。
19 原審僅判決被上訴人給付業績獎金8萬元、達成獎金2萬元共
20 計10萬元及法定遲延利息，至其餘應准許部分則為上訴人敗
21 訴之判決，容有未洽。上訴意旨就此部分，指摘原判決不
22 當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如
23 主文第2項、第3項所示。至被上訴人就原審判命給付業績獎
24 金8萬元、達成獎金2萬元，共計10萬元之本息部分提起附帶
25 上訴，指摘原判決不當，聲明廢棄改判，則無理由，應予駁
26 回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
28 經審酌後，核與判決結果無影響，爰不逐一論列，附此敘
29 明。

30 八、據上論結，本件上訴為有理由，附帶上訴為無理由，依民事
31 訴訟法第436條之1第3項、449條第1項、第450條、第78

01 條，判決如主文。
02 中 華 民 國 113 年 3 月 8 日
03 勞動法庭 審判長法官 鍾淑慧

04 法 官 葉晨暘

05 法 官 呂佩珊
06 以上正本係照原本作成。
07 本判決不得上訴。
08 中 華 民 國 113 年 3 月 8 日
09 書記官 解景惠