臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第81號

原　　告　陳彥宏
訴訟代理人　謝明佐律師
被　　告　台灣士瑞克保全股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　范詩艷
訴訟代理人　施承典律師
　　劉建鑫

上列當事人間給付獎金等事件，本院民國（下同）112年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）101萬5,926元及自112年5月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應提繳5,332元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

三、訴訟費用1萬1,197元由被告負擔。

四、本判決第1、2項所命給付得假執行，但被告如以101萬5,926元、5,332元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自96年8月20日起受僱於被告公司，擔任業務副理，工作內容為開發並維繫保全服務需求之公司業務，被告公司長久以來設有業績獎金制度，復於110年提出「TW2021佣金獎勵計劃」（下稱系爭計劃），表明此業績獎金制度優於過往制度，除了既有之新約廠商業務獎金，亦為了鼓勵員工維繫舊有客戶，而新增了針對客戶續約之業績獎金，如員工同意循此獎金制度，則110年全年度之業績獎金均依系爭計劃核算，經被告於同年8月20日同意回簽，兩造就系爭計劃之意思表示已為合致。但110年依系爭計劃第3頁規定之期程提出29萬2,578元獎金申請，被告卻僅發給3萬4,588

元，差額高達25萬7,990元，伊暫時隱忍未採取法律追討，但於111年11月30日遭被告資遣，加計伊可獲得之111年獎金75萬7,936元，依系爭計劃，請求給付上開獎金差額。又伊之薪資投保級距為6萬0,800元，被告每月為伊提繳勞工退休金3,648元，業績獎金屬工資，伊111年4月之薪資應為原約定工資加計110年業績獎金29萬2,578元，則被告應依勞工退休金最高級距15萬元，為伊提繳9,000元之勞工退休金，被告提繳金額不足5,332元，依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項規定，請求補提繳此部分退休金差額。並聲明如主文第1、2項所示。

二、被告抗辯：依系爭計劃發給之獎金屬恩惠性給與，雇主有權決定是否給與及給與之金額，況111年之獎金，因原告已離職而無權領取，故原告請求發給110年之獎金差額，及111年之獎金，均無理由。又因系爭計劃發給之獎金非屬工資，當不得計入勞工退休金之計算，原告請求補提繳勞工退休金，亦無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、就兩造爭執事項之判斷：

㈠關於被告依系爭計劃每年發給原告之獎金是否屬於工資：

勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂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」。該所謂「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

同法第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，亦與同法施行細則第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，此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判意旨可資參照。故依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，雇主對勞工提供之勞務反覆應為之經常性給與，應認即屬工資，即便名義上稱為獎金亦同。原告主張系爭計劃係被告用來取代公司長久以來之業績獎金制度，並表明此業績獎金制度優於過往制度，已提出系爭計劃為證（見112年度勞專調字第51號卷【下稱調解卷】第91至122頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。以系爭計劃之最後附有員工及直屬經理簽名欄之設計，堪認系爭計劃係雇主為取得勞工同意，而備之契約文件，當屬兩造間因勞動契約關係簽訂之契約文件，則依上開說明所示，被告依系爭計劃每年應給付原告之獎金，當屬工資。至於因每年之業績不同，被告需給付之獎金數額或有差異，但不影響此為雇主每年應反覆經常性依約給付勞工之款項。另被告雖辯稱依系爭計劃附錄A第4、10、11、14、20點之規定，可見依系爭計劃所為之給付，屬恩惠性給與而非工資云云（見本院卷第12至13頁答辯狀所載），然如上所述，依系爭計劃被告應給付原告之款項既屬工資，該計劃中關於與勞動基準法規定不符部分，當屬無效，且基於民法第111條後段之規定，即盡量使當事人之法律行為可有效成立之立法意旨，應認無效部分之約定，並不影響其他系爭計劃之整體有效成立，併予敘明。

㈡關於原告得否請求被告給付依系爭計畫110年應得獎金之差額、111年應得之獎金：

被告雖辯稱依系爭計劃附錄A第2點「如任何員工已離開本公司，其應得而未到發放獎金週期則會失效」，故離職員工無

權領取該年度獎金云云。而被告所辯之附錄A規定，與系爭計劃之記載相符（見調解卷第99頁），雖堪信有此規定。然，本件因系爭計劃被告應發給原告之獎金屬工資，為原告任職期間付出勞力所應得之對價，當不得因雇主之任意規定及解釋，而使勞工失去獲取應得工作報酬之權利，是本院認上開規定條款違反勞動基準法第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之強制規定，應屬無效。更何況，原告主張被告於111年11月30日將其資遣，此事實為被告所不爭執，亦堪信為真實，被告身為雇主，將員工資遣，而不發給依約應發給之獎金，顯不合誠信，益見原告不得依上開附錄A之規定，辯稱得不給付原告應得之系爭計劃獎金。再者，依上開盡量使當事人之法律行為可有效成立之立法意旨，應認兩造間關於系爭計劃之其他契約約定，仍屬有效。則原告得請求被告給付依系爭計劃110年應得獎金之差額、111年應得之獎金，應可認定。

㈢關於原告依系爭計畫得請求被告給付110年應得獎金之差額、111年應得之獎金：

被告雖辯稱系爭計劃所訂之年度業績目標，係針對全公司之業績目標，而非針對個別業務員所訂之目標，此由系爭計劃附錄B獎金計算範例之說明，一再記載「本案有功人員，得依照獎金辦法規定及各有功人員貢獻比例申請獎金」，且系爭計劃附錄A第14點記載「直屬主管可以酌情重新分配每人佣金」，即可證明系爭計劃試算表計算出之獎金，非個別員工可獨得，而需分配予各服務線全體有功人員云云。惟原告主張系爭計劃之獎金制度，雖有團隊門檻，但其團隊有達到門檻，所以才照自己之業績載入，而得出其主張之應得獎金金額。經查：

1.原告主張被告公司長久以來設有業績獎金制度，110年提出系爭計劃），表明此業績獎金制度優於過往制度，除了既有之新約廠商業務獎金，亦為了鼓勵員工維繫舊有客戶，而新增了針對客戶續約之業績獎金，其因而同意回簽訂立系爭計

劃，此為被告所不爭執，堪信為真實。系爭計劃既然添加針對客戶續約之業績獎金，衡情，依系爭計劃計算之結果，員工可得之業績獎金當會較以往增加，此亦為員工同意改依系爭計劃發給業績獎金之主要原因。但原告主張如依被告方式計算其可得之獎金，在制度變更後，所得獎金變少（見本院卷第81頁言詞辯論筆錄），此為原告所不爭執，亦堪信為真實。則被告上開所辯是否符合常情，即屬堪慮，合先敘明。

2.系爭計劃雖如被告所辯，於附錄B獎金計算範例之說明，有記載「本案有功人員，得依照獎金辦法規定及各有功人員貢獻比例申請獎金」，且附錄A第14點記載「直屬主管可以酌情重新分配每人佣金」（以下合稱系爭記載，見調解卷第102頁、第100頁），然系爭計劃並未明白揭示所設計之獎金制度，算出之金額為整體團隊可獲得之獎金金額，反之，在契約文件最後即簽名欄前，即附有Excel獎金金額自動試算表（下稱Excel試算表），而Excel試算表關於「如何使用本表」之說明，僅記載「1.不同項目的銷售傭金需分開算，2.根據測算或者實際情況依次填入以下黃色方框，請注意其單位，3.藍色區域則自動計算出相應傭金金額等語，而在黃色方框及藍色區域之最後即右下方，均註記「需經最終審批確認」，仍未標明或註記，算得之獎金金額如被告所辯，需分配予各服務線全體有功人員（見調解卷第121頁），則兩造於系爭計劃之約定真意，是否可如雇主即被告所辯，認定Excel試算表所算得之獎金金額，應由達成契約目標全體團隊有功人員所共享，共同接受獎金之分配，確實有所疑慮。

3.依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者，二、加重他方當事人之責任者，三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247-1條定有明文。系爭計劃之契約文件，係被告以打字方式製作，希冀多數員工簽約更換原有之舊獎金制度，其屬

上開規定之定型化契約，甚為明顯，則約定條款如有使員工受有重大不利益而顯失公平之情形，當應認該條款為無效。且如上所述，基於使當事人之法律行為盡量可有效成立之立法意旨，該條款之無效不影響其他整體契約之有效成立。再者，企業經營者在定型化契約中所用之條款，應本平等互惠之原則；定型化契約條款如有疑義時，應為有利於消費者之解釋，消費者保護法第11條亦有明文。上開規定之立法意旨，無非在保護消費契約訂定上之弱勢一方即消費者，而勞工亦屬勞動關係相關契約訂定之弱勢一方，勞動法規在此情形下，無類如上開消費者保護法所規範之規定，堪認屬法律漏洞，則勞動契約中所訂定之相關定型化契約條款如有疑義，當應類推適用上開消費者保護法之規定，亦為有利勞工之解釋。

4.如上所述，系爭計劃中之系爭記載，對勞工可獲得獎金數額之計算，既有莫大之影響，竟不記載在正規介紹說明中，而僅以「較小字體」記載在附錄A、B中，且遊說訂約之初，被告未誠實說明獎勵制度之改變結果，可能對勞工造成個人可獲得獎金金額之減少，反而強調系爭計劃新增針對客戶續約之業績獎金，對勞工而言，系爭計劃優於原有之獎金制度，則關於系爭記載之約款，自應類推適用上開消費者保護法之規定，就關於系爭記載之疑義，當應為有利於勞工之解釋。再者，系爭記載既說明獎金之申請需依有功人員貢獻度比例計算，且直屬主管可重新分配勞工可獲得之獎金，但並未具體說明所謂之貢獻比例如何計算，亦未說明直屬主管可酌情重新分配獎金之事由及程度，無異使系爭計劃空有獎金之名，而無法實際呈獻個別勞工可獲得具體之獎金數額，則系爭記載對勞工顯有重大之不利益，依上開定型化契約之規定，當應認定系爭記載之條款為無效。且依上開盡量使當事人之法律行為可有效成立之立法意旨，應認兩造間關於系爭計劃之其他契約約定，仍屬有效。

5.原告主張在不顧慮系爭記載條款之情形下，依其業績載入系

爭計劃Excel試算表計算之結果，其110年、111年可獲得之獎金分別為29萬2,578元、75萬7,936元之事實，已提出示算表2份為證（見調解卷第123至232頁、第237至335頁試算資料），經核相符，且計算金額亦為被告所不爭執（見本院卷第81頁言詞辯論筆錄），堪信為真實，則依系爭計劃，原告可請求被告給付之110年、111年獎金分別為29萬2,578元、75萬7,936元。又原告主張被告於110年發給之獎金為3萬4,588元，111年則未發給獎金之事實，亦為被告所不爭執，同堪信為真實。則原告依系爭計劃得請求被告給付110年應得獎金之差額、111年應得之獎金之合計為101萬5,926元（292,578－34,588＋757,936＝1,015,926）。

㈣關於原告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

1.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；雇主應為勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又依上開條例第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，自得依上開條例第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，此亦有最高法院最高法院101年度台上字第1602號民事裁判要旨可資參照。

2.原告主張其109年2月1日起之月提繳級距為6萬0,800元，被告每月為其提繳之勞工退休金為3,648元，已提出勞工退休

金提繳異動查詢資料為證（見調解卷第417至418頁），經核相符，且為被告所不爭執，堪信為真實。原告主張其於111年4月，領得被告依系爭計劃發給110年獎金之事實，為被告所不爭執，堪信為真實。而110年原告依系爭計劃應得之獎金為29萬2,578元，且此獎金屬工資，業如上述，則原告主張111年提繳勞工退休金時，需把上開獎金一併算入，即無不符。另原告主張將其29萬2,578元獎金加入工資後，111年4月之工資即多於15萬元，被告應依當時之最高級距15萬元為其提繳勞工退休金9,000元（150,000×6%＝9,000），合於000年0月0日生效之之勞工退休金月提繳分級表所示，且計算亦無誤，則原告請求被告應為其補提繳勞工退休金5,332元（9,000－3,648＝5,352），雖屬少算，但所請並無不合。

四、綜上所述，原告訴請被告給付101萬5,926元及自起訴狀繕本送達翌日（即112年5月24日，見調解卷第425頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，及補提繳勞工退休金5,332元，於法有據，均應准許。又本件屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

五、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定）。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　洪光耀