

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第10號

原告 林郁如
被告 北大欣股份有限公司

法定代理人 王怡雯
訴訟代理人 涂承佑
鄭捷文

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國113年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣154,433元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣154,433元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國109年3月2日起至112年9月11日止受僱於被告，擔任被告公司高雄店門市業務及代理店長，工作內容為銷售磁磚及請款、收款；依被告所頒佈之「南區薪資及業績獎金結構」（下稱系爭獎金結構）規定，員工之績效獎金係按個人每月達目標業績額之50%及100%為門檻計算，於隔年過年前及中秋節分兩次發放，員工如於當年度末即12月31日離職，則視為放棄當年度獎金；原告於111年度累計之業績獎金為新臺幣（下同）308,867元，原告於112年1月19日先領取1/2之業績獎金154,433元，原告於同年9月11日離職，本應於112年中秋節（9月29日）前領取第二筆業績獎金154,433元，被告卻拒絕發放；且被告於系爭獎金結構明確約定業績獎金之計算標準，使員工達成預定目標而發放，此為原告提供勞務之所得，符合勞務對價性及經常性給付，性質上應屬工資，被告不得僅因原告離職而拒絕發放，

爰請求被告給付獎金154,433元。並聲明：(1)被告應給付原告154,433元。(2)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：依系爭獎金結構（A）第9點規定：「員工於離職時一律放棄年度績效獎金年度評比發放」，被告發放獎金時間點為每年過年前及中秋節，原告於112年9月11日離職，該年度中秋節為9月28日，原告並不符合發放獎金之條件；且由系爭獎金結構第10點、第11點之規定，被告提供之績效獎金，亦可能因原告未達成該目標而無法領取，足見績效獎金屬被告獎勵員工所設置之制度，未達標準即無法領取，實具有不確定性、變動性，與一般固定性工資皆須發給不同，此參之系爭獎金結構（D）第7點規定：「員工如提出離職單，獎金的發放由業務主管及行政主管依職務交接配合程度及帳款收款程度決定發放金額和時間」，可證績效獎金與固定工資皆須發放並不相同，並非勞基法第2條第3款所稱之工資；縱部分離職員工於過年或中秋節前離職仍取得獎金，然員工既同意離職時一律放棄年度績效獎金年度評比發放，顯見不發獎金為原則，發放為例外，且各員工在職、離職情況皆非相同，被告本得依各員工在職、離職情形做不同評比，原告離職時有簽署員工保密與競業禁止契約，卻於離職時刪除有關顧客、供應商、經銷商資料，違反該契約第九條之約定，造成交接人員無法得知處理情形，嚴重影響被告高雄店運作，被告自得依各員工在職、離職情形做不同評比，原告請求被告給付獎金154,433元，為無理由。並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其自109年3月2日起受僱於被告，擔任被告公司高雄店代理店長，工作內容為銷售磁磚及請款、收款，被告訂有「南區薪資及業績獎金結構」，員工之年度績效獎金分二次核發，於隔年過年前及中秋節發放，原告於111年度之績效獎金為308,867元，已於112年1月過年前先領取154,433元，原告於同年9月11日離職，被告未發給第二筆之績效獎

01 金154,433元等情，為被告所不爭執，並有系爭獎金結構附
02 卷可稽（本院卷第51至54頁），自堪信為真實。

03 （二）原告主張系爭獎金結構（A）第9點係指員工如於當年度離
04 職，則視為放棄當年度獎金，被告不得因原告於隔年中秋節
05 前離職而拒絕發放前一年度之績效獎金。被告則辯稱原告於
06 112年9月11日中秋節前離職，依系爭獎金結構（A）第9點規
07 定，原告不符合發放獎金之條件，且依系爭獎金結構（D）
08 第7點規定，被告得就離職員工之在職、離職情形做不同評
09 比，決定是否發放等語。經查：

10 （1）依系爭獎金結構規定：「（A）績效獎金（月評年計）分二
11 次核發，每年過年前及中秋節發放（年度績效獎金額度/2）
12 」，（A）第9點規定：「離職員工一律為棄權年度績效獎金
13 年度評比發放」，兩造均不爭執年度績效獎金係於隔年之過
14 年前及中秋節發放，原告已於112年1月過年前領取111年度
15 績效獎金154,433元之事實，則原告於112年9月28日中秋節
16 前之同年9月11日離職，被告得否依上開第9點之規定不發給
17 績效獎金，所謂「棄權年度績效獎金年度評比發放」究係指
18 111年度或112年度，即非無疑。本院審酌111年度員工之績
19 效評比已完成，原告業績已達目標額，被告亦已依系爭獎金
20 計算方式核算原告111年度之績效獎金為308,867元，惟依系
21 爭獎金結構之規定分二次發放，關於（A）績效獎金第9點規
22 定：「離職員工一律為棄權年度績效獎金年度評比發放」，
23 依其文義應係指放棄離職當年度之績效獎金評比發放，蓋前
24 一年度之員工績效獎金年度評比已完成，自無再放棄評比之
25 理，且前一年度之績效獎金亦可能已於隔年過年前甚或中秋
26 節發放（即員工於隔年過年後或中秋節後離職者），自無再
27 放棄發放之理，此觀之被告提出離職員工績效獎金發放情形
28 表，員工於111年度離職之已達標者，被告均有於隔年春節
29 及中秋節發放110年度績效獎金（本院卷第103頁），足見該
30 第9點所稱之棄權應係指放棄離職當年度之績效獎金年度評
31 比發放，而非前一年度之績效獎金年度評比發放，且系爭獎

01 金結構為被告單方面製作，依勞基法第1條保護勞工之立法
02 精神，如有疑義，更應從上開有利於勞工之解釋。從而，原
03 告主張系爭獎金結構（A）第9點係指員工如於當年度離職，
04 則視為放棄當年度績效獎金等語，應屬可採。

05 (2)被告辯稱依系爭獎金結構（D）第7點規定：「員工如提出離
06 職單，獎金的發放由業務主管及行政主管依職務交接配合程
07 度及帳款收款程度決定發放金額和時間」，故被告得就離職
08 員工之在職、離職情形做不同評比云云。然系爭獎金結構
09 （D）第7點係專就「收款獎金（月領）每月25日結算」即月
10 領之收款獎金所為之規範，與本件爭執之系爭獎金結構
11 （A）年度績效獎金不同，而績效獎金（A）並無如收款獎金
12 （D）第7點之規定，被告援引系爭獎金結構（D）第7點之規
13 定，辯稱被告得就離職員工之在職、離職情形做不同評比云
14 云，顯有謬誤，不足為採。

15 四、從而，原告依系爭獎金結構之規定，請求被告給付績效獎金
16 154,433元，為有理由，應予准許。又本判決係就勞工之給
17 付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規
18 定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告
19 得預供擔保免為假執行。

20 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
21 決結果不生影響，爰不一一論列。

22 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 113 年 5 月 9 日
24 勞動法庭法官 鍾淑慧

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 5 月 9 日
29 書記官 蔡蓓雅