

臺灣新北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第20號

原告 陳鈺安
被告 大昌證券股份有限公司

法定代理人 莊智宏

訴訟代理人 高宏文律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於中華民國112年6月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國109年10月19日起任職於被告，擔任數位行銷人員，薪資由「底薪」及「團體獎金」組成，底薪每月為新臺幣（下同）47,500元，團體獎金係被告依員工付出勞務所創造之當季公司業績而發給，性質上屬伊提供勞務之對價，依伊入職時被告承諾底薪47,500元加上團體獎金即會超過75,000元，及伊其後之平均月薪資確實均逾75,000元之事實，足見團體獎金為工資之一部分。被告於111年8月15日告知伊遭資遣，未告知伊不適任之原因，以勞動基準法第11條第5款非法終止勞動契約，上班日至111年9月15日，致伊無法領取111年10月發放之111年第三季團體獎金，雖伊已離職，被告仍應給付伊上開獎金，惟被告拒絕告知伊應得團體獎金數額及計算方式，以被告110年第三季被告業績2億250萬元，當季伊領取之團體獎金為141,093元，以同一比例計算，被告111年第三季業績為1億2,640萬元，伊應得依勞動基準法第22條第2項、民法第486條規定向被告請求111年第三季團體獎金88,070元（即 $141,093 \times 12,640 / 20,250$ ，下稱系爭團體獎金）。

01 (二)爰依勞動基準法第22條第2項、民法第486條規定，聲明求為
02 判決：1.被告應給付原告88,070元，及自起訴狀繕本送達被
03 告之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.原
04 告願供擔保，請准予宣告假執行。

05 二、被告則以：

06 (一)伊以勞動基準法第11條第5款事由終止伊與原告間之勞動契
07 約，其原因為原告之業績太差，既原告已於111年9月15日離
08 職，應不得領取111年10月發放之111年第三季團體獎金。每
09 季團體獎金是否發放係以伊之營運狀況為基礎，須視伊當季
10 稅前損益扣除業外收益及加減其他項目費用後有盈餘始發
11 放，又發給金額以員工出席率及考績而定，藉此鼓勵員工準
12 時出勤及提升工作士氣，足見伊發放團體獎金，並非員工單
13 純付出勞務即可獲取之對價，亦非制度上必然可以領得之給
14 付，且縱有發放金額亦非固定，與員工單純提供勞務即可穩
15 定、經常、不論公司盈虧均可獲取之經常性給與有別，屬勞
16 動基準法施行細則第10條第2款所定兼具有激勵勞工士氣、
17 鼓勵勞工性質之恩惠性、獎勵性給與。且原告任職期間每季
18 領取之團體獎金數額皆不同，亦可證明伊非按各員工職務發
19 放固定性獎金，不具勞務對價性。又伊從未承諾原告之底薪
20 加獎金超過75,000元，原告於109年10月入職時之本薪、職
21 務津貼及全勤獎金為46,000元，直至111年1月始調薪至47,5
22 00元，與原告主張有出入，另原告於伊公司任職期間並非每
23 月薪資逾75,000元，有被證8、9為證。

24 (二)縱原告得領取111年第三季之團體獎金，考量原告於111年9
25 月15日即已離職，於111年第三季度並未任職完整天數，出
26 席率僅66.15%，將大幅影響團體獎金金額，且因原告於當季
27 度結束前即已離職，無法評比其考核分數，故其亦無法領取
28 依考核比計得部分之團體獎金，是以加計原告就部門獎金得
29 受領之金額18,446元及任副理職得領取之主管分配款31,065
30 元，原告計至離職前得受領之團體獎金共49,511元等語，資
31 為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁

01 回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

02 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告自109年10月19日起
03 至111年9月15日任職於被告，離職前每月薪資為本薪為42,5
04 00元、職務津貼4,000元及全勤獎金1,000元，共47,500元；
05 被告於111年8月15日告知原告遭資遣，被告以勞動基準法第
06 11條第5款之事由終止兩造間勞動契約，原告最終工作日為1
07 11年9月15日；被告並未於111年10月發放系爭團體獎金予原
08 告。此有民事答辯狀、111年4月6日、112年5月24日言詞辯
09 論筆錄附卷可稽（見本院卷第110、113、140頁）。

10 四、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

11 (一)被告並未承諾原告每月薪資至少領取75,000元：按有關勞動
12 事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟
13 法及強制執行法之規定；當事人主張有利於己之事實者，就
14 其事實有舉證之責任，勞動事件法第15條、民事訴訟法第27
15 7條前段定有明文。原告主張被告公司副總李思明於109年10
16 月告知伊底薪加獎金每月平均薪資為75,000元，伊每月至少
17 可取得25,000元獎金等語。被告則辯稱伊從未承諾原告之底
18 薪加獎金超過75,000元，原告於109年10月入職時之本薪、
19 職務津貼及全勤獎金為46,000元，直至111年1月始調薪至4
20 7,500元，且原告於伊公司任職期間並非每月薪資逾75,000
21 元等語，並提出被證8：原告在職期間受領薪資及獎金細目
22 表、被證9：原告在職期間加計團體獎金之月薪金額表為證
23 （見本院卷第163-165頁），堪認屬實。又原告就其上列主
24 張並未提出任何證據供本院審酌，自難認被告承諾原告每月
25 薪資至少領取75,000元等情為真。

26 (二)系爭團體獎金並非工資；原告不得請求被告給付系爭團體獎
27 金：

28 1.按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，如經常性給與之工資、
29 薪金固均屬之，即便是按計時、計日、計月、計件以現金或
30 實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義經常性之給
31 與，如係以勞工達成預定目標而發給，具有因工作而獲得對

價之性質者，參諸勞動基準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，又「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。惟雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。原告主張團體獎金係每季依被告業績結算，於季末結算後發放等語，被告則辯稱主張每季度團體獎金是否發放係依被告之營運狀況為基礎，須視被告當季稅前損益扣除業外收益及加減其他項目費用後有盈餘始發放，又發給金額以員工出席率及考績而定，藉此鼓勵員工準時出勤及提升工作士氣，不具勞務對價性及給與經常性等語，並提出原告110年第三季團體獎金計算說明表、團獎提撥金額計算基礎、總公司110年第三季度團體獎金計算表、原告任職期間薪資列表、111年第三季團體獎金原告受領金額結算結果、原告111年7月至9月薪資條、原告110年9月薪資表、考核計分表、主管年終考核表、原告在職期間受領薪資及獎金細目表、原告在職期間加計團體獎金之月薪金額表附卷可稽（見本院卷第121-135、143-149、163-165頁），足見團體獎金係依每季公司之營運狀況而有不同，係以公司獲利為前提要件，且需參酌員工之個人考核為依據，與勞工因其提供勞務而獲得報酬之情形有間，亦非制度上必然可以領得之給付，且縱有發放金額亦非固定，與員工單純提供勞務即可穩定、經常、不論公司盈虧均可獲取之經常性給與有別，非屬工資報酬，系爭團體獎金並非工資。是原告主張：伊薪資由「底薪」及「團體獎金」組成，底薪每月為47,500元，團體獎金係被告依員工付出勞務所創造之當季公司業績而發給，性質上屬伊提供勞務之對價

等語，即屬無據，洵不可採。

2.原告主張其最後上班日雖為111年9月15日，惟應得領取應於111年10月發放之111年第三季團體獎金等語。按團體獎金之發放目的，係以公司有盈餘為前提，並為客觀評估員工與事業單位在工作上的實質表現及對公司的貢獻或是對公司未來發展的助益，以及做為目標達成情況之獎金分配的參考依據，因此被告發放團體獎金之目的，係以公司整體部門營業額及當季淨利達標為考量標準，乃屬於勉勵、恩惠性質之給與，而非勞工個人之勞務對價，是故倘勞工於雇主考核決定是否發放銷售獎金時並未在職，即與勉勵勞工之恩惠性給與目的不符，自不得領取團體獎金。查被告於111年8月15日告知原告遭資遣，被告以勞動基準法第11條第5款之事由終止兩造間勞動契約，原告最終工作日為111年9月15日；被告並未於111年10月發放系爭團體獎金予原告等情，已如前述，足見原告於111年9月15日之後，已非被告之在職員工。則依上列說明，原告自不得請求被告給付系爭團體獎金。

(三)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之，勞動基準法第22條第2項、民法第486條定有明文。承上，被告並未承諾原告每月薪資至少領取75,000元；系爭團體獎金並非工資；原告不得請求被告給付系爭團體獎金。是原告依勞動基準法第22條第2項、民法第486條規定，請求被告給付系爭團體獎金，即屬無據。

五、從而，原告依勞動基準法第22條第2項、民法第486條規定，請求被告給付88,070元，請求被告給付如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本

01 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此
02 指明。

03 七、本件係適用小額程序之勞動事件所為原告敗訴之判決，應依
04 勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條、第436條之19第1項
05 規定，確定原告應負擔第一審訴訟費用額如主文第2項所
06 示。

07 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
08 勞動法庭 法 官 楊千儀

09 正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於判決送達後20日內以違背法令為理由向本院
11 提出上訴狀並表明上訴理由（應表明一、原判決違背法令及其具
12 體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，
13 須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本判決宣示後送
14 達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按
15 他造人數附繕本），未於上開期間補提合法上訴理由者，法院得
16 逕以裁定駁回上訴。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審
17 裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

18 中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
19 書記官 劉雅文