

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞小字第4號

原告 陳奕宇
訴訟代理人 游家雯律師
被告 千山淨水股份有限公司

法定代理人 廖子逸
訴訟代理人 劉子瑜

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年6月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣伍萬肆仟元及自民國一百一十四年一月一日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣伍萬肆仟元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國(下同)113年3月2日起即受僱於被告公司，擔任客服技師，約定薪資為月薪新臺幣(下同)32,000元，到職第31天以上(含)，月薪32,000元+當月考核成績列為甲等除可領2萬4000元分紅獎金外，並可參加季獎金分紅考核資格，另依原告應聘時之人力銀行資訊、面試時人資告知原告，即每次門市開會均會布達客服技師考核甲等，月薪(含獎金)為8萬元；列為乙等可領2萬4000元分紅獎金但無參加季獎金分紅資格；列為丙等則分紅獎金為零且無參加季獎金分紅考核資格。原告於113年5月、6月、7月考核評等分別為乙等、甲等、乙等，由前開考績制度，原告113年5至7月應可分別領取獎金2萬4000元、4萬8000元、2萬4000元。然被告113年5至7月僅分別給付獎金9,000元、24,000元、9,000元，未約全額給付所約定之工資。又評比表上考核主管(店長)為原告任職時之直屬主管，對於原告工作表

01 現甚為清楚，被告固依業績考核標準於考核評比上之「實際
02 貢獻（財會復核）」進行複評，然該業績考核標準除未列入
03 被告之工作規則或兩造間之勞動契約外，亦未曾公告，被告
04 自不得將該未經公告之業績考核標準列入原告之考核評分標
05 準內，則被告總計未給付工資差額為5萬4,000元（計算式：
06 5月差額15,000元【24000元－9,000元】＋6月差額24,000元
07 【48,000元－24,000元】＋7月差額【24000元－9,000元】
08 =54,000元），爰依勞動契約之約定，提起本訴，並聲明：
09 被告應給付原告5萬4000元及自起訴狀繕本送達被告之翌日
10 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

11 二、被告則以：被告公司係依內部考核的規定，考核表上會有兩
12 位主管進行考核，依據當月出勤的狀況、客戶滿意度、產品
13 介紹落實完整度、公司政策宣導配合度、遵照安裝維修保養
14 SOP流程、工作獎懲制度、業績等作為評分項目。又考核表
15 考核順序明確顯示為店長初評後由財會部填寫正確業績，門
16 市部主管依據業績進行複評，標準為：甲等：業績70萬元以
17 上；乙等：業績50萬元以上；丙等：業績30萬元以上。依原
18 告所提出之考核表，原告113年5月、6月、7月最終考核評等
19 為複審主管意見分別為丙等、乙等、丙等，被告公司並無未
20 依約全額給付等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

21 三、得心證之理由：

22 (一)原告主張於113年3月2日起受僱於被告公司擔任客服技師一
23 職，約定薪資為月薪3萬2000元＋當月考核成績列為甲等除
24 可領24,000元分紅獎金外，並可參加季獎金分紅考核資格，
25 列為乙等可領24,000元分紅獎金但無參加季獎金分紅資格；
26 列為丙等則分紅獎金為零且無參加季獎金分紅考核資格，被
27 告於113年5至7月所領取之獎金分別為為9,000元、24,000
28 元、9,000元等節，業據原告提出錄取通知單、勞動契約、1
29 13年5月至7月薪資明細表、考核評比表等為證（見本院卷第
30 17至24、27至38頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

31 (二)原告主張被告任意變更評等標準，應給付工資差額，為被告

01 所否認，並以前詞置辯，經查：

- 02 1. 證人張友誠即複審主管於本院審理時證述：「(法官：貴公司
03 的考核標準是否為，甲等：業績70萬元以上、乙等：業績50
04 萬元以上、丙等：業績30萬元以上?)是。」「(法官問：承
05 上題，以業績數額之考核標準，貴公司有無公告或與員工簽
06 訂增補契約?)沒有。」「(法官問：你們有告知原告依據到
07 職先後設定目標金額嗎?沒有」「(法官問：原告知道自己的
08 的目標金額嗎?)我不清楚」「(法官問：有人告知原告目標
09 金額嗎?)我不清楚」「(法官問：有關於依據員工到職先後
10 設定業績之目標金額是否有工作規則或另訂契約?)沒
11 有。」「法官提示卷第19頁，貴公司考核項目是否為勞動契
12 約三、薪資(四)季獎金考核方式：依據「當月出勤狀
13 況」、「客戶滿意度」、「產品介紹落實完整度」、「公司
14 政策宣導配合度」、「遵照安裝維修保養sop流程」、「工
15 作獎懲紀錄」等，前開項目有規定在貴公司的工作規則?另
16 有書面資料(如公告、契約約定)以及各項目之佔比配分
17 嗎?(若有書面資料，請被告公司應提出)沒有」、
18 「(法官問：可以說明一下，依據到職先後如何設定目標金
19 額嗎?)到職滿月後30萬元，第二個月40萬元。第三個月50
20 萬，第四個月70萬元。第五月以後就是70萬元」「(法官
21 問：以上的設定方式有無工作規則?)沒有」「(法官問：以
22 上的設定方式有沒有另定契約?)沒有」「(法官問：以上的
23 設定方式有沒有告知原告?)我沒有」「(法官問：原告在面
24 試時候有沒有告知以上的設定方式?)不是我面試」「(法
25 官問：原告是否知道每個月的目標金額?我不知道。」等語
26 (見本院卷第123-128頁、114年6月24日筆錄)，足見，被
27 告並未告知原告每月應達成之業績目標金額，應可認定。從
28 而，被告抗辯其門市部主管依據業績標準進行複評，標準
29 為：業績：甲等：70萬元以上；乙等：業績50萬元以上；丙
30 等：業績30萬元以上云云，並未在兩造之契約約定之範圍內
31 之，亦未明訂於被告公司之工作規則，自難採為被告自行設

01 定目標業績作為最終評等結果之依據。

02 2. 再者，依據原告提出且為被告所不爭之勞動契約約定，被告
03 之考核方式係以「當月出勤狀況」、「客戶滿意度」、「產
04 品介紹落實完整度」、「每月績效達成」、「公司政策宣導配
05 合度」、「遵照安裝維修保養SOP流程」、「工作獎懲制
06 度」等作為評分項目，可認考核評比應綜合考量上述項目為
07 據，被告卻未明確告知原告應達成之每月績效達成目標，已
08 如前述，從而，原告之考評初審考評既已列為乙等、甲等、
09 乙等，有原告所提出之113年5月至7月考核評比表可按（見
10 本院卷第33至38頁），足見，依據被告初審結果為乙等、甲
11 等、乙等，應已依據原告之業績目標核定考績，然被告自行
12 設定業績目標或變更業績目標，而以非契約約定之內容，審
13 核原告考績之依據，並無理由。原告主張被告擅自更改評等
14 結果，未依評等結果給付獎金，洵屬有據。

15 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
16 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
17 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
18 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
19 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
20 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
21 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
22 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於113年12月31日收受
23 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第49頁），因
24 此，原告請求被告應自114年1月1日起至清償日止，按年息
25 百分之五計算之利息，應屬有據。

26 四、綜上述，原告依勞動契約之約定，請求被告給付如主文所
27 示，為有理由，應予准許。

28 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
29 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
30 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
31 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規

01 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

02 六、結論：原告之訴為有理由，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日

04 勞動法庭 法官 徐玉玲

05 以上正本係照原本作成

06 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

07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日

09 書記官 王卓鵬