

臺灣新竹地方法院民事小額判決

111年度竹勞小字第7號

原告 歐立偉
被告 豪仁貿易股份有限公司

法定代理人 林永彬
訴訟代理人 童少村
林柏成

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國111年10月18日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國106年2月20日起受僱於被告，被告於每年2月10日、5月10日、8月10日及11月10日依業績發放季獎金，發放時保留30%，實際發放70%，保留之30%於隔年發放，107年至109年發放日為4月10日，被告於110年5月25日發放110年第1季季獎金新臺幣（下同）11,000元，於110年8月10日發放第2季季獎金10,084元，於110年11月15日發放第3季季獎金12,963元，於111年2月25日發放第4季季獎金20,000元，共計54,047元，被告因不明原因延後發放110年度季獎金保留之30%，原告於111年4月21日離職，然被告未發放110年度季獎金保留之30%即23,163元（計算式如下： $54,047 \div 70\% \times 30\% = 23,163$ ）給原告，經原告向新竹市勞工處申請調解，被告主張獎金辦法中保留30%並無明確制定發放日期，無意願發放原告110年度4季獎金所保留之30%。為此，爰依法提起本訴等語。並於本院聲明：被告應給付原告23,163元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

01 (一) 被告保留款之發放日期分別為107年4月10日、108年4月10
02 日、109年4月25日，與原告所陳述之日期有異。且據被告
03 所制定之銷售獎金辦法4.3條所載：「發放日期：於5/1
04 0、8/10、11/10、02/10發放各季稅前淨利達成獎金之7
05 0%。於年度結算後，擇日發放30%獎金保留款，發放日如
06 遇假日則順延」。該筆獎金保留款需視財會單位彙整集團
07 預算、損益以及客戶呆滯帳款的作業進度，因此未明訂發
08 放時間，並非原告主張隔年4/10應發放獎金保留款。

09 (二) 被告依營業額及當季淨利為目標設立銷售獎金（季獎
10 金），其獎勵門檻為公司整體業績達標時，即營業額及當
11 季淨利皆達到公司設定之目標時，始具有因團體績效達標
12 而有季獎金發放之情事。故當被告營業額及當季淨利達標
13 時，被告將計算可發放之季獎金，並分配可發放額度給予
14 各單位，並委由各單位之處級主管進行分配，其分配原則
15 採多方因素（員工配合度、員工積極度、平日表現…）進
16 行考量。季獎金係為公司在營業額及當季淨利達標時，始
17 具有獎金發放之情事，故若公司營運未達設定之目標時，
18 將不予發放獎金，即使是當季有達成個人業績目標之業務
19 人員亦無獎金可領取，屬非一般情況下經常可以領有之給
20 付，其性質應為「非經常性給與」，應屬勞動基準法施行
21 細則第10條第二款所稱之非經常性獎金。

22 (三) 關於110年4季獎金保留之30%，遵循被告內部制訂之銷售
23 獎金辦法，該辦法之第2條第3款所訂之範圍資格，已明確
24 指出員工不具有在職之條件，故無任何銷售獎金（包含
25 離職當季之銷售獎金）領取資格。且在原告入職後，原告
26 於105年3月16日參加被告公司辦理之新進人員職前訓練
27 時，被告已於課程中明確說明獎金辦法內容、發放原則及
28 領取資格。而原告於111年4月21日已與被告終止勞動契
29 約，已屬離職人員狀態，故對照被告所制訂之銷售獎金辦
30 法，原告已不具有獎金保留款之發放資格。

31 (四) 並於本院聲明：原告之訴駁回。

01 三、原告主張自民國106年2月20日起受僱於被告，於110年5月25
02 日領到110年第1季季獎金新臺幣（下同）11,000元，於110
03 年8月10日領到第2季季獎金10,084元，於110年11月15日領
04 到第3季季獎金12,963元，於111年2月25日領到第4季季獎金
05 20,000元，嗣原告於111年4月21日離職而終止兩造間勞動契
06 約之事實，為兩造所不爭執，堪信為真實。

07 四、按勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款所稱之工資，係指
08 勞工因工作而獲得之報酬；勞基法施行細則第10條第2款明
09 文列舉非屬工資之給付，包括「獎金：指年終獎金、競賽獎
10 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物
11 料獎金及其他非經常性獎金」。而工資係勞工之勞力所得，
12 為其勞動對價而給付之經常性給與，倘雇主若為改善勞工生
13 活而給付非經常性給與或為單方之目的，給付具有勉勵恩惠
14 性質之給與，無論其係固定發放與否，倘未變更其獎勵恩惠
15 給與性質，即非工資（最高法院91年度台上字第897號判決
16 參照）。亦即非勞務對價及經常性給付，不得認為屬於工
17 資。又在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數
18 超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成
19 本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事
20 項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，
21 通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工
22 作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，
23 有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規
24 則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法
25 律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部
26 （最高法院88年度台上字第1696號裁定參照）。另勞基法第
27 70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，
28 該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最高法院105
29 年度台上字第193號判決參照）。

30 五、依被告制定之銷售獎金辦法第1條規定：為客觀評估員工與
31 事業單位在工作上有實質表現及對公司的貢獻或是對公司未

來發展的助益，做為目標達成情況之獎金方配的參考依據，給予人員適時獎勵；第4.5條規定：上列之銷售獎金為公司達成設定之目標（營業額、毛利額、淨利額…）時，經計算後提撥之獎金，屬恩惠性獎勵給與，有銷售獎金辦法（見本院卷第43至44頁）在卷可佐。可知被告給付獎金與否、金額均非固定，被告銷售獎金辦法提供之獎金非經常性給與，不屬工資，係為獎勵員工優異表現成果之恩惠性給付。則被告就獎金發放之條件自得制訂銷售獎金辦法作為發放依據。

六、再依被告主張依據該辦法之第2條第3款所訂之範圍資格，自請離職、或遭公司免職、解職、資遣者已不具有在職之條件，故無任何銷售獎金（包含離職當季之銷售獎金）領取資格，亦有該銷售獎金辦法在卷可稽，是此該獎金之核發對象為任職獎金所屬年度且發放時在職人員，固非法律所禁，亦與公序良俗無違。原告入職後，原告於105年3月16日參加被告辦理之新進人員職前訓練時，被告已於課程中明確說明獎金辦法內容、發放原則及領取資格，亦有被告提出之新進人員教育訓練簽到表及課程內容（見本院卷第53至59頁）附卷可憑，原告自應受系辦法之拘束。

七、原告於111年4月21日離職等情，已如前述，原告已屬離職人員狀態，而原告離職時，被告尚未發放保留獎金，依被告所制訂之銷售獎金辦法，原告已不具有獎金保留款之發放資格。原告請求被告發放110年度四技獎金30%之保留款，自屬無據。

八、綜上所述，原告依兩造間勞動契約請求被告給付23,163元及利息，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第436條之19第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 1 日
勞 動 法 庭 法 官 邱 玉 汝

01 以上正本證明與原本無異。

02 如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於判決
03 送達後20日內向本院提出上訴狀並記載上訴理由（須按他造當事
04 人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審
05 裁判費。

06 中 華 民 國 111 年 11 月 1 日
07 書記官 楊霽