

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第92號

原告 蔡昀珊

訴訟代理人 孫澄晴律師（法扶律師）

被告 台灣經濟新報文化事業股份有限公司

法定代理人 錢素英

訴訟代理人 蘇文生律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國114年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬零伍佰貳拾元，及自民國一一四年九月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾玖萬零伍佰貳拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國112年4月10日至113年10月25日間受僱於被告，擔任國外業務專員，約定月薪為新臺幣（下同）4萬3,000元（包含本薪3萬5,600元、伙食津貼2,400元、海外職務加給5,000元）。而伊於113年1月至10月間可得領取之業績獎金（下稱系爭業績獎金）合計為38萬8,881元，加計113年10月份主力獎金4,500元，共計為39萬3,381元，扣除伊已領取以前1個月發票金額2%計算之業績獎金合計為10萬2,861元，被告尚積欠伊29萬520元迄今未給付。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定、工作邀約書第4條第4項約定、TEJ業務部2024年獎金辦法及兩造口頭約定，求為判決命被告給付伊29萬520元併計付法定遲延利息等語，並聲明：（一）被告應給付原告29萬520元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）願供擔

01 保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：依伊獎金福利辦法概況第1條第2項、績效獎酬推
03 動點規定，系爭業績獎金與主力獎金發放時，員工必須在
04 職，可知其應屬久任獎金；再對照兩造簽訂之工作邀約書第
05 4條第4項明定業績獎金與主力獎金係於年度結束後結算核
06 發，而被告向來係於農曆年前10天給付前1個年度之年終獎
07 金及結算後之業績獎金，足認系爭業績獎金屬恩惠性、勉勵
08 性給與，且以在職作為發放條件，不具勞務對價性，應非屬
09 工資，被告係於114年1月20日始發放113年度業績獎金，而
10 原告早已於113年10月25日離職，自不符合領取系爭業績獎
11 金或主力獎金之資格；況獎金福利辦法概況屬細部工作規
12 則，並公告於伊公司內網，而績效獎酬推動點亦經伊於原告
13 入職時之說明會使包含原告在內之新進員工知悉，其後並由
14 伊公司管理師以電子郵件傳送予原告等新進員工，原告就該
15 等規定自難諉為不知。是原告請求伊給付系爭業績獎金差額
16 與主力獎金，洵屬無據等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
17 訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准
18 宣告免為假執行。

19 三、經查，原告自112年4月10日至113年10月25日間受僱於被
20 告，擔任國外業務專員，約定月薪為4萬3,000元（包含本薪
21 3萬5,600元、伙食津貼2,400元、職務加給5,000元），原告
22 於113年度業績目標為450萬元，並於113年間領取如本院卷
23 第141頁表格所示之獎金名目與金額等情，有電子郵件列印
24 資料、工作邀約書、個別月會新增預估排行表、薪資明細
25 表、離職申請書為憑（見本院卷第15至19頁、第27頁、第31
26 至49頁、第113頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第9至10
27 頁、第87至88頁、第141頁、第170頁），是此部分之事實應
28 堪信為真。

29 四、得心證之理由：

30 (一)系爭業績獎金與主力獎金是否屬於工資？

31 1.按勞基法第2條第3款規定，工資謂勞工因工作而獲得之報

01 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
02 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
03 均屬之。又上開經常性給與係指下列以外之給與：一、紅
04 利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特
05 殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性
06 獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補
07 助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接接受自顧客之
08 服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀
09 等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被
10 保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼
11 及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經
12 中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，亦為勞基
13 法施行細則第10條所明定。是所謂工資，係指勞工因工作而
14 獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單
15 以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與
16 否作為補充性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給
17 與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工
18 資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參
19 照）。

20 2.依被告TEJ業務部2024年獎金辦法，2024年度業務獎金即系
21 爭業績獎金依業務之業績金額達成率計算之，即：(1)業績金
22 額達成率在0%至30%，累計獎金比例為0%；(2)業績金額達成
23 率在30%至45%，累計獎金比例為3%；(3)業績金額達成率在4
24 5%至55%，累計獎金比例為4%；(4)業績金額達成率在55%至7
25 0%，累計獎金比例為5%；(5)業績金額達成率逾70%者，累計
26 獎金比例計算方式為（業績目標×70%）×5%+《實際業績－
27 （業績目標×70%）×10%》（見本院卷第24頁），亦即原告領
28 取之系爭業績獎金數額以業績金額（即所謂之「新增收
29 入」）占其業績目標之比例核算；另主力獎金部分，依主力
30 產品暨激勵方案係以單一報價單成交以下金額（未稅），不
31 論產品內容，獎金如下：(1)10萬以上為1,000元；(2)30萬以

01 上為1,500元；(3)50萬以上為3,000元（見本院卷第25頁），
02 亦即原告得否領取主力獎金，係以其單一報價成交之金額計
03 算之。由上可知，被告公司2024年度系爭業績獎金及主力獎
04 金既均以業務即原告之業績金額為基礎計算，只要原告之業
05 績達上開標準，即得領取各該獎金，而無庸考慮被告公司之
06 獲利狀況、公司主管對於原告考核等具不確定性、變動性之
07 因素，則2024年度之系爭業績獎金與主力獎金性質上即屬於
08 勞務之對價而為工資乙節應堪認定。被告辯稱系爭業績獎金
09 與主力獎金為恩惠性給與，非屬於工資，難謂可採。

10 (二)原告請求被告給付系爭業績獎金差額與113年10月份主力獎
11 金，有無理由？

12 1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有
13 明文。經查，2024年度系爭業績獎金及主力獎金為工資乙
14 節，業如上述，原告之業績於符合上開規定後，即得請求被
15 告給付之。又被告不爭執若原告得請求業績獎金及主力獎
16 金，其得請求之金額為39萬3,381元（見本院卷第141頁），
17 扣除原告已領取之10萬2,861元，原告請求被告給付系爭業
18 績獎金差額與113年10月份主力獎金共計29萬520元（計算
19 式：393,381元－102,861元＝290,520元），為有理由。

20 2.被告固辯稱系爭業績獎金與主力獎金之發給應以原告在職為
21 要件等語，惟該等獎金實屬工資，已如上述，自不得再以其
22 他要件扣留或不發給。況按工作邀約書第4條約定薪酬包括
23 每月月薪、每月海外職務加給、年終獎金及業績獎金，其中
24 業績獎金依業務部海外獎金制度，於該年度結束後結算核發
25 （見本院卷第17頁）。又依被告送請臺北市政府勞動局核備
26 之工作規則第20條規定：「年終獎金為一個月本薪…；其餘
27 津貼、分配紅利及獎金，依公司業績績效及主管績效考績計
28 算。（依本公司績效考核辦法逐年定之）」（見本院卷第12
29 2頁、第183頁、第192頁）。由上可知，兩造於勞動契約成
30 立之時，基於平等地位所成立之勞動契約即工作邀約書並未
31 以原告在職為發放業績獎金或主力獎金之要件，而被告所制

01 定經主管機關核備之工作規則，亦未為相同或相類似之規
02 定，自不得單方面為工作條件之變動。至被告另辯稱其向來
03 係於農曆年前10天給付前1個年度結算後之業績獎金等語，
04 然此僅係因業績目標係以年為計算標準，而於年度終了後方
05 得計算前一度之業績數額，且兩造尚非不得約定工資之給付
06 時間，自難僅以被告歷來係於農曆年前10天給付前1個年度
07 結算後之業績獎金，遽認該業績獎金並非工資或就工資之給
08 付得以設定任何條件。

09 五、從而，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付113年
10 度系爭業績獎金差額及113年10月份主力獎金共計29萬520
11 元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月12日（見本院卷第
12 83頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有
13 理由，應予准許。

14 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
15 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
16 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
17 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
18 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
19 行，並酌定相當之金額。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 115 年 1 月 12 日
22 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 115 年 1 月 12 日
27 書 記 官 張 月 姝