

臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度湖勞小更一字第1號

原告 林祐璋

訴訟代理人 王姿淨律師

被告 溢昭股份有限公司

法定代理人 曾盛麟

訴訟代理人 施沛蓁

上列當事人間請求給付獎金等事件，於民國109年4月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣叁萬叁仟柒佰陸拾肆元，及自民國一百零七年十一月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔五分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

理由要領

一、本判決依民事訴訟法第436條之18第1項，僅記載主文及理由要領。

二、本件原告主張：原告自民國105年10月17日起至107年9月30日止任職於被告公司擔任業務課長，被告應於107年10月20日發放原告任職期間即同年4月1日至同年9月30日間之第二季、第三季部門團體業績獎金（下合稱系爭團體獎金）3萬3,764元、1萬7,268元，被告迄未給付，請求被告給付5萬1,032元，及自107年10月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被告辯稱：系爭團體獎金為獎勵性之給與，非屬工資，被告發放系爭團體獎金時，原告業已離職，且被告之工作規則明定離職者不予發放獎金，原告自不得領取系爭團體獎金；況且，原告隸屬之實體通路部部門第二季團體業績未達標等語。是本件爭點在於：原告離職後是否得向被告請求給付系爭團體獎金？如是，所得請求之數額為何？

三、按工資既為勞動者給付勞務所獲得之報酬，應具有對價性，

01 雇主以激勵生產力或提昇品質為目的之給付，除有競賽性質
02 之獎金外，實乃針對勞動者之勤惰、能力加以考察，亦即以
03 職能做為給付之依據，對其勞動力給予評價，該等給付作為
04 勞動對價之性質相當明顯，自應列入工資範疇（諸如：團體
05 獎金等）（臺灣高等法院臺中分院106年度勞上易字第4號判
06 決意旨可參）。本件被告就原告部門業績如達標，將於個人
07 業績獎金外，另核發當季團體業績獎金乙節，為兩造所不爭
08 執，可認被告給付團體業績獎金，應係為促使員工共同努力
09 提高各部門之整體業績，屬雇主對於勞工提供之勞務附加為
10 進一步之報酬，員工可透過提升個人業績以拉高部門整體業
11 績，或指導、協助部門其他員工以提升其他員工之業績，應
12 認系爭團體獎金與員工之勞務有對價性，且原告每季如達被
13 告之營業單位業務人員各項補助暨獎金管理程序（下稱系爭
14 管理程序）標準即可領取，有系爭管理程序在卷（見本院卷
15 第125頁），亦屬時間上、制度上經常取得之對價，是可認
16 被告核發之系爭團體獎金，屬於工資。至被告辯稱；原告僅
17 領取過105年第4季獎金，且系爭團體獎金是上簽呈特別發放
18 ，非屬工資云云，然系爭團體獎金既係以原告每季達標始可
19 領取，被告自不得以原告僅有105年第4季達標，即謂系爭團
20 體業績獎金非屬經常性給付，又被告所提簽呈（見本院卷第
21 49頁），目的係為調整季獎金核算方式，並非以簽呈特別發
22 放系爭團體獎金，被告上開所辯，均不足採。

23 四、本件被告發放之系爭團體獎金屬於工資，業如前述，不論勞
24 資雙方就工資給付之時間如何約定，勞工請求僱主給付工資
25 之權利，不因勞工離職而喪失。再觀諸被告之工作規則第69
26 條：員工在年度中途離職者，概不預發前條所稱任何性質之
27 獎金。惟前條（第68條）所指之獎金，為年終獎金及年度紅
28 利，不包括系爭團體獎金，有工作規則在卷可佐（見本院卷
29 第96、97頁），是被告辯稱：原告離職後即不可領取系爭團
30 體獎金云云，自不足採。原告主張其第三季團體業績已達標
31 ，且被告應發放之獎金為3萬3,764元乙節，為被告不爭執（

見本院卷第125頁），是原告請求被告給付第三季團體業績獎金3萬3,764元，應屬有據。

五、又按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。原告主張其第二季團體業績達標乙情，為被告所否認，自應由原告舉證證明其第二季團體業績已達標。查，訴外人黃利仁、游淑惠與原告同隸屬於實體通路部，黃利仁、游淑惠均有領取第三季團體業績獎金，惟第二季團體業績獎金僅有游淑惠領取，有被告單次發放薪資電子簽核在卷可查（見本院卷第132、133頁），又系爭團體業績獎金係以同時符合「當季銷貨淨額較去年同期成長者」、「當季銷貨淨額目標達成率 $\geq 90\%$ 者」二指標始發放，而「銷貨淨額達成率」係以其所管轄部門之整體達成率作為計算標準，有系爭管理程序在卷可查（見本院卷第129頁），足見如部門整體達成率達上開標準，則該部門之全體員工均可領取系爭團體獎金，與原告同隸屬於實體通路部之黃利仁既未領取第二季團體業績獎金，實難認實體通路部整體達成率已達標，是被告辯稱實體通路部第二季團體業績未達標，因游淑惠列為被告之留才對象而特別發放季獎金較為可信，本院自難逕以游淑惠有領取第二季團體業績獎金，而為有利原告之認定。又系爭團體業績獎金之核發並非以個人業績為基準，是原告以其個人業績已達90%，認其應領取第二季團體業績獎金，自不足採。

六、本件被告應負之給付第三季系爭團體業績獎金3萬3,764責任，原告並未舉證證明其給付定有期限，其給付應屬無確定期限，兩造於107年11月30日勞資爭議調解時，原告已請求被告給付上開款項，有中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄在卷（見本院108年度湖勞小第7號卷第15頁），故原告併請求被告自107年11月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍所為請求，為無理由，應予駁回。

中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

內湖簡易庭法官 鄭欣怡

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

書記官 王盈淳