

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

108年度店勞簡字第39號

原告 方世榮
被告 普詮電子股份有限公司
法定代理人 林煜喆

訴訟代理人 林忠儀律師

上列當事人間給付薪資等事件，於民國108年12月25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壹拾貳萬元，及自民國一百零八年七月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍仟肆佰玖拾陸元至原告之勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣伍仟肆佰玖拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國96年9月17日起至108年2月14日止，任職於被告公司，期間由業務人員依序晉升至業務經理，惟所從事之工作及獎懲均受被告指示，且原告所從事之工作均係為被告為營業勞動，故與被告間具從屬性，兩造顯係依據勞動契約之僱主與勞工關係。由於被告公司之業務人員負責客戶拜訪、產品推廣，需付出勞力以滿足客戶需求為公司爭取訂單，使客戶下單或採購商品及付款，故業務人員除各月之固定薪資外，每年尚依照所付出之勞力、工作內容與工作成果領有工作獎金。原告自進入被告公司，每年皆有領到前一年度工作獎金，而訴外人即被告公司郭榮邦總經理於108年1月31日下午4時14分，以通訊軟體Line語音通話告知原告，依據原告107年之業績及工作表現，107年

01 度之工作獎金為新臺幣（下同）12萬元，將會分3期發放
02 ，第1期為4萬5000元、第2期為4萬5000元、第3期為3萬元
03 。另107年10月1日上午，被告公司郭榮邦總經理召集全體
04 員工開會，並稱公司為鼓勵現任員工，將自107年9月1日
05 起將原先百分之6的勞工退休金提繳率提高為百分之12，
06 被告公司並於107年10月4日另發公告通知。然被告公司於
07 108年2月1日召開臨時會議，當場要求各業務同仁簽署聘
08 任合約書，惟原告與被告公司間之僱傭關係屬不定期之僱
09 傭契約，實不解何須再重新簽署聘任合約書，且原告對被
10 告公司經營成員之方向有所質疑，考慮於年後提出離職，
11 即未同意簽署該份合約，詎原告與其餘未簽署之同事均未
12 領到第1期之工作獎金，嗣於108年2月13日原告與被告公
13 司郭榮邦總經理再次確認工作獎金數額，與先前接收之訊
14 息相符，且工作獎金核定標準為被告公司毛利率百分之2
15 至3，惟郭榮邦總經理於當次會談中表示，若原告未簽署
16 聘任合約書即不發放工作獎金等語。原告因個人生涯考量
17 自被告公司離職，迄今仍未收到被告公司應發放之107年
18 度工作獎金，嗣於108年3月15日於新北市勞工局勞資糾紛
19 調解中，被告公司以原告已離開被告公司作為不發放107
20 年度工作獎金之理由，然系爭工作獎金乃原告107年工作
21 表現所應得之報酬，且於原告離職前已確定數額，按勞動
22 基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，被告公司業務人
23 員之工作獎金，既以業務人員當年度之勞動結果、內容及
24 業績表現而為其發放，顯具勞務之對價性，應為經常性給
25 予之部份，而屬工資。退萬步言，縱認工作獎金非屬經常
26 性給予，按被告公司員工手冊第3條第3點：「本公司於年
27 度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股
28 息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，將發給獎
29 金或分配紅利。」，本件原告所請求之工作獎金12萬元業
30 經被告公司郭榮邦總經理與原告確認金額，則本件被告公
31 司自應給付工作獎金12萬元。此外，107年9月、10月之勞

01 退基金帳戶中，被告所提撥之退休金非百分之12勞退金額
02 僅提撥原本之百分之6勞退金額至原告勞退基金帳戶，
03 亦即少提撥5,496元。為此，爰依勞動契約及勞基法第2條
04 第3款規定、被告公司員工手冊第3條第3點規定及被告公
05 司之公告，提起本件訴訟。並聲明：如主文第1項、第2項
06 所示。

07 (二) 對被告答辯之陳述：

08 工作獎金分期部分，是老闆不讓我們一次領完花完。原告
09 與被告於107年曾簽署聘任合約，108年間被告又要求簽署
10 聘任合約，並將競業禁止之補償取消，原告不同意簽署，
11 於108年2月1日發放第1期獎金時，被告未如期給付原告獎
12 金，原告遂提出離職。

13 二、被告則以：

14 (一) 勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，並
15 不包括紅利、獎金（指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
16 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他
17 性獎金）在內，該法施行細則第10條第1、2款定有明文，
18 故紅利、獎金乃具有勉勵、恩惠性質之給與，非屬勞基法
19 所規定應給付之工資。又施工津貼、領班加給與「工作績
20 效獎金」類似，屬為激勵員工士氣，加強施工、督導績效
21 而發給，有如競賽獎金、特殊功績獎金，「年資加給」與
22 久任獎金無異，均屬獎勵性給與，不得列入工資之列。再
23 者，若以公司其內部規定勞工達成一定之業績達成率，得
24 依達成率發給績效獎金，該績效獎金乃雇主為獎勵員工達
25 成績效，於約定報酬外另為獎金之給與，勞工就此績效獎
26 金，並無請求之權利。本件原告主張之工作獎金係屬非經
27 常性給與之具有激勵性之獎金，類似員工紅利性質，其實
28 際發放之金額、時間並非反覆相同且固定，此從原告自承
29 系爭工作獎金係依照公司獲利之毛利率計算、原告過去所
30 曾獲取之工作獎金，每年度均不相同、且高低起伏不定乙
31 節，即可知悉系爭工作獎金之給與並非必然發放，且無確

定金額，僅具恩惠性、勉勵性給與，尚非雇主經常性支出之勞動成本，自不得列入工資範疇。

(二) 被告公司員工手冊第3條第3點規定之內容與勞動基準法第29條規定完全相同，依司法院第14期司法業務研究會研究意見，究係給付獎金或給付紅利，則雇主有選擇權，雇主如已給付獎金或紅利，應認已合於勞基法第1條所訂之最低標準，即難謂有何違法之處，勞工自不得再任意依據該條規定請求另一給付，被告既已有依照員工手冊第3條第3點即勞基法第29條規定，核發107年度之年終獎金予原告依據前述司法院研究意見，被告公司究係給付獎金或紅利仍保有選擇之權利，被告公司既早已發給原告107年度之年終獎金，原告當不能毫無依據，片面強求被告公司再額外發給員工紅利。另經濟部70年8月26日經（七〇）商35498號函釋，認員工紅利分配之對象，應以分配時現職員工為準。若認員工紅利之分配對象，無須以除權基準日或除息基準日仍在職者為限，只要該分配年度在職之員工均可請求，則無異將使出勞力之員工享有之權益優於出資力者之股東，顯有違公平。是公司法第235條股息及紅利之分配對象，應以除權或除息基準日股東名簿上記載之股東及現職員工為準，又經濟部商字第88227750號函釋，員工紅利分配之對象，係屬公司內部自治事項，由公司自行決定，本件原告對被告公司發放系爭工作獎金之發放方式甚所明瞭，其於108年2月1日提出離職申請時應可預見工作獎金發放之期間，原告卻因急欲跳槽至被告之競爭公司，堅拒被告公司之慰留，仍執意選擇自請離職，現卻要求被告公司必須給付其具有員工紅利性質之系爭工作獎金，依法難謂正當。

(三) 原告指稱因被告公司刪除聘任合約中競業禁止補償約定款項，故其不願簽署，被告公司再因其未簽署聘任合約而未發放工作獎金等情，顯非事實。被告公司於108年2月1日即已於公司群組佈告欄中公告恢復原規定，且被告公司發

放工作獎金之慣例，確實需員工於次一年度繼續在職，始會發放，其目的在於激勵員工新的年度努力表現，是原告此部分之主張，均僅係為其惡意跳槽而自請離職一事所為之辯詞。事實上，原告確實係因為惡意跳槽至與被告公司經營相同電子產業之仲駿股份有限公司，始從被告公司自請離職，此有原告電子郵件簽名檔顯示原告任職於仲駿股份有限公司，原告無理要求被告公司尚應給付工作獎金，除有違反職場倫理外，更是於法未合，不應准許。退步言之，縱認原告在108年2月1日提出離職申請時尚在職，其所可請領之獎金應只有第1期工作獎金即108年2月1日發放之部分。

(四) 被告公司固曾於107年10月4日公告稱在107年8月31日前報到之現任員工，其勞退提撥自107年9月1日起，以加總提撥百分之12方式處理。然而，當被告公司於上開公告後向勞保局申請提撥時，發現勞退提撥率調整申請僅能往後於次月1日生效，並無法回溯調整提撥，亦即，被告公司於上開公告後之107年10月申請調整提撥比例，最快僅能於000年00月0日生效，故當被告公司於107年10月初向勞保局為原告申請調整提撥率至百分之12時，勞保局受理後僅得自107年11月起為原告提撥百分之12之勞退。是107年9月、10月之勞退提撥比例無法提高至百分之12，係因勞保局相關法規限制所致之給付不能，尚非可歸責於被告公司所致，被告自己無給付義務，原告自不得請求被告公司應予給付。況，此部分給付僅是被告公司恩惠性給予，性質上應屬贈與行為，按民法第408條第1項規定：「贈與物之權利未移轉前，贈與人得撤銷其贈與。其一部已移轉者，得就其未移轉之部分撤銷之。」被告茲以本書狀繕本之送達原告，作為撤銷贈與「107年9月、10月勞退提撥比例至12%」之意思表示通知，從而，原告請求被告應提撥5,496元至其勞退專戶，核無理由。

(五) 並聲明：原告之訴駁回。

01 三、得心證之理由：

02 (一) 兩造不爭執之事項：

03 1.原告於96年9月17日起至108年2月14日止間任職於被告公司
04 。

05 2.原告原可領取107年度工作獎金12萬元，被告公司預計依三
06 期發放，第1期、第2期各4萬5000元、第3期為3萬元。惟被
07 告公司未將107年度工作獎金給付原告，其餘在職之員工係
08 於108年2月1日領得第一期工作獎金。

09 3.被告公司曾公告包括原告在內之部分員工自107年9月1日起
10 將勞工退休金提繳率自6%提高至12%。惟被告係自107年
11 11月始按12%提繳率提撥退休金至原告之勞退專戶，107年
12 9月、10月仍係按6%提繳率提撥退休金至原告之勞退專戶
13 。

14 (二) 兩造爭執之事項：

15 1.原告請求107年度之工作獎金12萬元有無理由？

16 2.原告請求被告將107年9月、10月應提撥之退休金差額5,496
17 元提撥至原告勞退基金帳戶有無理由？

18 (三) 法院之判斷

19 1.原告請求工作獎金12萬元部分：

20 (1) 被告公司於108年2月1日前業已按個別員工於107年度之工
21 作表現及公司獲利情形，將應發放之工作獎金數額核算完
22 畢，並已作成將原告之工作獎金12萬元，分3期，分別以4
23 萬5000元、4萬5000元、3萬元依序發放之決定，並經訴外
24 人即被告公司總經理郭榮邦總經理通知原告等情，為被告
25 公司所不爭執（見本院108年12月25日言詞辯論筆錄），
26 並有原告所提其與訴外人郭榮邦以LINE通訊軟體通話之畫
27 面截圖、錄音檔暨譯文、對話內容畫面等在卷可憑，堪以
28 認定。被告固以原告108年2月1日提出離職申請、於108年
29 2月14日離職為由，拒絕給付該工作獎金，並稱：依照過
30 去之慣例，系爭工作獎金需員工於次一年度繼續在職，始
31 會核發，其目的在於激勵員工於新的年度努力表現等語，

，然被告公司所稱工作獎金發放目的、以在職為前提之發放要件，並未訂於兩造之勞動契約或相關工作規則（見本院108年12月25日言詞辯論期日筆錄），被告公司員工手冊第3條第3點亦僅規定：「本公司於年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，將發給獎金或分配紅利。」，未有以在職為發放要件之規定，則被告僅因原告業已離職即拒絕給付其以原告前一年度即107年度之工作表現及公司獲利所核定工作獎金，自屬無據。況被告公司於被告仍在職之108年2月1日已發給其他員工第一期之工作獎金，而未將第一期工作獎金發予原告，顯見被告公司所稱以在職員工為發放對象乙節，亦不足採。

（2）是以，原告請求被告公司給付其業已核定之107年度工作獎金12萬元，尚屬有理，應予准許。

2.原告請求提撥5,496元至原告之勞工退休金專戶部分：

（1）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是以，勞工退休金提繳率本得由雇主與勞工商議約定之，惟所約定之退休金提繳率不得低於勞工每月工資百分之6。雇主若與勞工約定高於每月工資百分之6之提繳率，則其為勞動契約之一部分，雇主自應依約定之內容提繳。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取，是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情

01 形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其
02 退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第160
03 2號裁判要旨參照）。

04 （2）原告主張被告公司總經理郭榮邦於107年10月1日上午，向
05 公司員工宣布公司將自107年9月1日起將原先百分之6的勞
06 工退休金提繳率提高為百分之12，被告公司並於107年10月
07 4日另發公告通知等事實，為被告所不爭執，並有被告公司
08 107年10月4日公告在卷可參，觀諸該公告內容所載：「如
09 10月1日上午會議中所討論，為鼓勵現任員工6%的勞退，
10 在2018年8月31日前報到的現任員工，其勞退自2018年9月
11 1日開始，公司優待以加總公提12%勞退方式處理。」等內
12 容，足認被告公司與包括原告在內之員工已就退休金提繳
13 率議定以勞工每月工資百分之12提繳，此約定為勞動契約
14 之一部，被告公司自應自107年9月1日起按該比例提繳原
15 告之退休金，是即便有被告公司所稱作業程序等情狀，亦
16 無解免其按勞動契約內容提撥勞工退休金至原告勞工退休
17 金專戶內之義務，故其所辯應無足採。從而，被告公司僅
18 按每月工資百分之6提繳原告107年9月、10月之退休金，
19 則原告請求被告補提繳短少退休金至其勞工退休金專戶內
20 ，即屬有據。又原告每月提繳工資為4萬5800元，則被告
21 公司自107年9月1日起每月應為原告提繳5,496元（計算式
22 ：4萬5800元 $\times$ 12%=5,496元）之勞工退休金至個人專戶
23 ，惟被告公司於107年9月、10月仍僅分別為原告提撥百分
24 之6之勞工退休金即2,748元（計算式：4萬5800元 $\times$ 6%=
25 2,748元），有原告之勞工個人專戶明細資料在卷可參，
26 合計短少提撥5,496元（計算式：（5,496元-2,748元） $\times$
27 2=5,496元）。是以，原告請求被告提撥勞工退休金
28 5,496元至原告之勞工退休金專戶，核屬有據。

29 （四）綜上，原告依勞動契約之法律關係及上開規定，請求被告
30 給付如主文第1項、第2項所示，為有理由，應予准許。

31 四、本件事證已明臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，

01 經審酌均與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。
02 五、本件係就民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易程序所為被
03 告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權
04 宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告
05 如為原告預供擔保，得免為假執行。

06 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 109 年 1 月 15 日
08 臺灣臺北地方法院新店簡易庭
09 法 官 張淑美

10 以上正本係照原本作成。

11 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
12 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。

13 中 華 民 國 109 年 1 月 15 日
14 書記官 馮姿蓉