

臺灣臺中地方法院民事簡易判決

107年度中勞簡字第107號

原告 楊儀君

被告 九福國際人力仲介有限公司

法定代理人 謝文卿

訴訟代理人 楊喻棉

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國108年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬肆仟貳佰捌拾壹元，及自民國一百零七年九月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十三，餘由原告負擔。

本判決第1項原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬肆仟貳佰捌拾壹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：原告自民國105年5月間任職於被告公司，先擔任電訪人員，於105年8月間調職為業務人員。原告於擔任業務人員時，被告有為原告以最低基本工資投保勞健保及提撥勞工退休金，且領有底薪，並依各業務人員所引進外籍移工之人數給予獎金，約定獎金計算以引進每1人之計算基礎為新臺幣（下同）25,000元，倘為自開發案件則發給8成獎金即2萬元，若公關案件及電訪案件則均發給6成獎金即15,000元。又外籍移工在臺工作期間每月均須給付私立就業服務機構即外勞人力仲介公司服務費，第1年每月1,800元、第2年每月1,700元、第3年每月1,500元，而兩造約定計算外籍移工服務費以每人400元為計算基礎，若屬自開發案件乃發給8成服務費即320元，另公關案件及電訪案件均發給6成服務費即240元。另被告工資發給時間為每月10日領取上個月法定最低工資，每月20日領取上個月引進外籍移工之獎金與服務費。惟被告自107年5月20日起即未給付原告所應領之獎金，原

告遂於107年5月25日向被告依勞動基準法（下稱勞基法）所
定之預告期間，預告於107年6月14日離職，詎被告自107年6
月4日起竟巧立名目扣取原告所應領之獎金，致原告無從領
取107年4月及5月之引進外籍移工獎金及服務費等經常性給
與之工資。原告於107年4月份電訪案件引進外籍移工1人（
服務費以107年4月11日入境起算）及自開發案件引進外籍移
工3人（服務費分別為2名以107年4月10日入境起算、1名以
107年4月18日入境起算），又於107年5月份引進公關案件外
籍移工1人（服務費以107年5月13日入境起算），且107年3
月前所累計可得之服務費為8,820元，故被告應給付原告107
年4月份獎金75,000元【計算式： $(25,000 \times 60\%) + (25,000 \times 80\% \times 3) = 75,000$ 元】、107年5月公關案件獎金1萬
元（該公關案件較特殊，約定入境後獎金為1萬元）、107年
4月服務費9,567元【計算式： $8,820 + (400 \text{元} \times 80\% \times 2 \times 21/30) + (400 \text{元} \times 80\% \times 1 \times 13/30) + (400 \text{元} \times 60\% \times 1 \times 20/30) = 9,567$ 元】、107年5月服務費9,714元【計算式： $9,567 \text{元} + (400 \text{元} \times 60\% \times 1 \times 19/31) = 9,714$ 元】，則被告
應給付原告107年4、5月份獎金及服務費共104,281元（計算
式： $75,000 + 10,000 + 9,567 + 9,714 = 104,281$ ）。再者，
原告自105年5月到職，105年5月至7月之3個月擔任電訪人員
，領取薪資為基本工資28,000元，自105年8月起轉為業務人
員，且每月均有獎金，依勞基法實務上認定業績獎金為經常
性給與，應屬工資之一部；然被告為原告提撥勞工退休金僅
以勞基法所定之基本工資為提撥，顯違反勞工退休金條例第
14條規定低於每月應領工資之6%，且原告自105年8月起至
107年5月31日離職為止，被告所給付應領工資與基本工資差
額為650,870元（計算方式詳如附表所示），亦即被告提撥
勞工退休金不足額為39,052元（計算式： $650,870 \times 6\% = 39,052$ ），爰依兩造間僱傭契約之法律關係提起本件訴訟等
語。並聲明：（1）被告應給付原告104,281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。（2）

被告應將勞工退休金提撥不足額39,052元回復原狀至原告勞工退休金專戶。(3)願供擔保，請准宣告假執行。

二、原告對被告抗辯之陳述：任職於被告公司之業務人員並無因外籍勞工轉出、逃跑或雇主終止委任後而扣回獎金之情事，被告請求原告返還105年11月至107年4月之獎金170,507元部分，除逾越原告起訴事實之範圍外，因國外仲介給付仲介費後，被告所引進之外籍勞工縱有轉出等情況，國外仲介並不會向被告追回已付之仲介費，因轉出僅係於臺灣境內轉換雇主，故被告無由向業務員追回該仲介獎金。又外籍勞工所給付仲介費多為辦理貸款，再逐月分期清償自己貸款，不論係外籍勞工轉出，甚至逃跑係可歸責於外籍勞工，仲介費更無可能退還予外籍勞工，故倘扣回業績獎金，豈不被告為雙重獲利。至106年12月獎金計算表中記載「欣立106.10.18入106.11.16出境10000/36×35=9722」，係因該外籍勞工不適應臺灣而返回越南，需退外籍勞工仲介費，之後該外籍勞工之僱用人申請遞補外籍勞工後，即會補足9,722元之獎金，斯時被告表示，遞補入境後獎金發給1萬元，即本件請求之特殊公關案件晨立公司107年5月13日阮文信之入境獎金1萬元；況一般轉出、逃跑、雇主與外勞仲介終止委任招聘外籍勞工契約之情況，國外仲介均不會退還外籍勞工仲介費，是被告以106年12月退款為特例，不得以該特殊狀況而概括其他狀況均主張亦可扣回。又107年1月之獎金明細表中記載「實領NT：36668-臺真溢付720+接續1000=36948」，該狀況為工人早已轉出3個月，惟被告仍給付服務費，於原告發現後告知被告，才扣除原告溢領之720元服務費，且獎金明細表亦明確記載「溢付款」，另107年3月之獎金明細表中記載「津峰-河明戰轉出溢付240*9=2160，實領NT：22756+接續1600+續聘2000金峰溢付2160=22156」，該狀況為工人早已轉出9個月（106年5月23日轉出），惟被告仍給付服務費，於原告發現後告知被告，才扣除原告溢領之2,160元服務費，且獎金明細表上亦明確記載溢付，可見被告係魚目混

01 珠以溢付款當作轉出之扣款。又對於外籍勞工宿舍找尋、外
02 籍勞工宿舍簽約、外籍勞工住宿日常生活所需之設備維修、
03 收取宿舍租金等事項，均係客服部門宿舍管理人員職責，而
04 非業務人員，是被告就原告服務不佳導致宿舍損失，依舉證
05 分配原則，自應由被告負舉證責任。

06 三、被告則以：原告原任職於被告公司擔任電訪人員，錄取時口
07 頭約定電訪人員底薪為1個月20,000元，電訪人員之獎金為
08 每簽約1間公司（雇主）即有2,000元/件之電訪獎金，該間
09 公司（雇主）每引進1位外籍移工即有1,000元之電訪獎金，
10 嗣後原告由電訪人員轉為業務人員後，業務獎金計算方式皆
11 比照被告之業務人員（除業務主管外），依業務人員獎金制
12 度第參條規定「業績獎金及服務費一律8折計算，公司派發
13 案、公關件（另有約定者從其約定）及公司電訪件，業績獎
14 金及服務費一律6折計算」。又依業務人員獎金制度第1條第
15 6項規定「由公司派發予業務客巡之公司件，遞補引進不發
16 放入工獎金，原定名額引進獎金NT：5000元，新增或重招名
17 額及服務費依新工獎6折計算」。另業務人員獎金制度第1條
18 第7項「獎金發放後如工人逃跑、轉出、遣返…終止聘僱者
19 ，須扣回獎金以賠償公司損失」，再依退工計算方式，公司
20 以工人服務年資3年為計算，若工人無服務至期滿，公司須
21 按比例扣回不足月份之服務費。則原告於105年11月份至107
22 年4月份間所引進之外籍有14名逃跑、轉出、離境、終止委
23 任等情，此14名外勞分別由津峰、弘輝、臺真、晨立、巨展
24 、金輝、金成、景春、源陞、晉源、合巧、金汎昇、有盛等
25 13間雇主所聘僱，經計算後，原告應退還獎金為津峰-何明
26 戰HA MINH CHIEN12,170元、弘輝-阮廷福NGUYEN DIN HPHUC
27 2,940元、臺真-巴力SAIFUL BAHRI2,649元、晨立-楊忠演 D
28 UONG TRUNG DIEN3,194元、巨展-阮德才NGUYEN DUC TAI10,
29 612元、金輝-阮青蘭NGUYEN THANH LAM13,020元、金成-裴
30 光宇BUI QUANG NGU19,475元、景春-阮景孟NGUYEN CANH MA
31 NH16,897元、源陞-范登文PHAM DANG VAN16,295元、晉源-

阮文玉 NGUYEN VAN NGOC12,937元、合巧-阮春長 NGUYEN XUA
N TRUONG18,519元、金汎昇-何輝勇 HA HUY DUNG14,235元、
有盛-陳友貴 TRAN HUU QUY12,553元、合巧-阮文決 HA VAN Q
UYET15,041元，以上合計170,507元。因被告自引進、招募
外籍勞工等程序上即花費相當多的人事成本，外籍勞工工作
未滿3年即離境，本就造成被告之損失，被告亦確實於106年
12月、107年1月、107年3月有依比例扣回因外籍移工離境、
逃跑所應退之業務獎金及服務費，故被告請求原告返還其餘
應退之獎金及服務費，自屬有據。另依業務人員獎金制度第
1條第7項「因雇主端無宿舍供應，委由公司租賃者若有損耗
業務負有協助收回或賠償責任」，而原告在職期間，多次因
服務雇主不佳，致雇主與被告公司終止委任，並擅自越權干
涉外籍移工之宿舍租賃問題，導致宿舍租約終止、外籍移工
搬出、宿舍空房虧損。再原告提出每月20日有戶名謝文卿之
轉帳資料，此為被告獎勵原告之績效獎金，因原告為被告之
電訪人員，嗣後轉業務人員，會接觸到被告轉介之公關客戶
，被告基於鼓勵員工提高工作效率及服務品質、獎勵員工辛
勞，並提高工作士氣與效率，若當月份營運狀況良好，則會
不定額決定發給績效獎金，故從原告提出之存摺內頁可知出
轉帳金額不固定，少至900元多至29,922元皆有，轉帳存入
之紀錄亦非每個月皆有，亦即是否給與仍須視被告之經營成
果而定，可認被告是否發給該筆獎金，並不確定，且發放金
額之多寡，亦非僅繫於勞工是否付出勞力，更未保證必定每
月發給或保證按固定計算公式發給，顯見該績效獎金要屬被
告為激勵員工，而自被告盈餘中提撥之裁量性、獎勵性、恩
惠性給與，非經常性給與屬工資等語，以資抗辯。並聲明：
(1) 原告之訴駁回。(2) 如受不利判決，願供擔保，請准
宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由

(一) 原告主張伊於105年5月間任職被告公司，先擔任電訪人員
，至105年8月間調職為業務人員；原告於擔任業務人員時

，被告有為原告以最低基本工資提撥勞工退休金之事實，業據原告提出勞工保險被保險人投保資料表（明細）為證（見本院卷第23至29頁），被告對此亦不爭執（見本院卷第199頁反面）；而被告就業務人員依其引進外籍移工之人數給予獎金及服務費而訂有相關獎金制度等情，亦為兩造所不爭，且有被告所提九福/希望業務人員獎金制度可考（見本院卷第210至212頁），均堪信為真實。至原告主張被告尚積欠107年4、5月業績獎金及服務費共計104,281元，且應補提撥勞工退休金不足額39,052元等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

（二）原告主張被告應給付原告上開107年4、5月業績獎金及服務費等情，乃為被告所否認，並辯稱獎金發放後，若有移工逃跑、轉出、遣返、終止聘僱等情，即須扣回業績獎金及剩餘期數服務費。而按「下列各款文書，當事人有提出之義務：一、該當事人於訴訟程式中曾經引用者。二、他造依法律規定，得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、商業帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者。前項第5款之文書內容，涉及當事人或第三人之隱私或業務秘密，如予公開，有致該當事人或第三人受重大損害之虞者，當事人得拒絕提出。但法院為判斷其有無拒絕提出之正當理由，必要時，得命其提出，並以不公開之方式行之」、「當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判前應令當事人有辯論之機會」，民事訴訟法第344條、第345條分別定有明文。查原告請求被告給付107年4、5月業績獎金及服務費部分，業據原告提出移工入境通知、獎金計算明細表及支出證明單為證（見本院卷第70至73頁、第83頁、第144頁），並請求被告提出105年至107年間關於業務員之獎金明細表，以核計伊依規定得請求之107年4、5月之業績獎金及服務費等情；然則，被告就此部分僅提出至107年4月18日之獎

01 金明細表，其餘資料則不齊全而有缺漏，且無任何憑證可
02 供核對（本院卷第213至226頁）；而經本院闡明被告應回
03 覆被告是否有依勞基法第22條規定，已將應發給之業績獎
04 金發給原告，及原告於107年4月至5月間是否有引進外籍
05 移工及其人數等情，惟被告迄至本院言詞辯論終結前，仍
06 未提出107年4、5月之完整獎金明細表及相關資料以供本
07 院調查及審認，是堪認被告係屬無正當理由，不從本院命
08 其提出上開相關文書，依前開規定，本院審酌上情，認原
09 告主張依上開文書得證明伊所主張伊有於107年4月份電訪
10 案件引進外籍移工1人（服務費以107年4月11日入境起算
11 ）及自開發案件引進外籍移工3人（服務費分別為2名以10
12 7年4月10日入境起算、1名以107年4月18日入境起算），
13 另於107年5月份引進公關案件外籍移工1人（服務費以107
14 年5月13日入境起算），又107年3月前所累計之服務費為8
15 ,820元，故被告應給付原告107年4月份獎金75,000元【計
16 算式： $(25,000 \times 60\%) + (25,000 \times 80\% \times 3) = 75,000$
17 0元】、107年5月公關案件獎金1萬元、107年4月服務費9,
18 567元【計算式： $8,820 + (400 \times 80\% \times 2 \times 21/30) + (400 \times 80\% \times 1 \times 13/30) + (400 \times 60\% \times 1 \times 20/30) = 9,567$ 元】、107年5月服務費9,714元【計算式： $9,567 + (400 \times 60\% \times 1 \times 19/31) = 9,714$ 元】，綜上，
22 被告應給付原告107年4、5月份獎金及服務費共104,281元
23 （計算式： $75,000 + 10,000 + 9,567 + 9,714 = 104,281$ ）
24 等語，洵屬真實，且與前揭規定相符，當可採信。從而，
25 原告請求被告給付107年4、5月份獎金及服務費共計104,2
26 81元，為有理由。

27 （三）至被告雖辯稱原告應扣回獎金發放後，移工有逃跑等情況
28 而須扣回獎金以賠償公司損失部分，其據此主張抵銷等情
29 ，固據被告提出業務人員獎金制度第壹-7條約定：「獎金
30 發放後如工人逃跑、轉出、遣返…終止聘僱者，須扣回獎
31 金以賠償公司損失」等情無訛；然原告則否認伊知悉並有

約定適用該獎金制度等語。而查，依證人即原任職於被告公司擔任業務副理之林久博於本院言詞辯論期日中證稱：「（問：原告主張105年5月到職時為電訪人員，復於105年8月轉為業務人員，是否知悉？是否隸屬於你的業務部門？）原告一開始到被告公司，被告分兩到三個業務部，各業務部做的東西是相同的，原告是在我的部門業務部擔任電訪，那時候我是襄理，這個業務部是我帶領，原告跟我協商後，我跟公司報告，原告從105年8月轉為業務人員，被告也同意，電訪人員是在公司內部打電話，也是半業務性質，如果想多賺一點錢，可以轉為業務人員，因為業務人員的獎金會比電訪人員好。被告內部沒有這麼制式的契約，口頭上講要轉，也幫原告印製名片，雙方有協議好，由原告轉為業務人員，後續好像沒有補我所謂的業務人員表格同意書，但她的獎金從105年8月就是依照現行業務的獎金做撥放，不是以電訪人員的方式計算獎金，這時候她還是隸屬我的業務部門。（問：原告任職被告期間擔任業務人員，引進外籍勞工是否有獎金？就自己所引進之外籍勞工每月是否有服務費獎金？）有，業務人員才會接客戶，才會有引進外勞的問題，電訪人員是約到客戶，由業務去拜訪，電訪人員也會有引進外勞的獎金，但獎金很少，拜訪的業務會有該筆引進外勞的獎金，原告有引進越南籍勞工，每1名2萬5000元獎金，因為有底薪，所以會再打8折，所以拿8折就是2萬元，電訪人員可能引進1名外勞只有1000至2000元獎金。外籍勞工每個月會給公司服務費，所以業務員有服務費獎金，第1、2、3年的獎金不一樣，每1名從1個月400元降300、200，且再打8折，電訪人員則無該服務費獎金。（問：若有獎金，則是否知悉計算獎金及服務費獎金之計算基礎？是否每位業務人員計算基礎相同？自開發案件、公關案件及電訪案件計算之比例為何？）如剛才所言。除了我跟主管外，其他業務都是這樣的計算方式，自開發就是打8折，公關及電訪案件打6折。是只

01 如電訪接到的案件再給給業務接的話，上開業務獎金是打
02 6折。（問：任職於被告期間，所發給之獎金由被告何人
03 核算？）公司的副總于彥梅，每個月會給業務簽獎金簽收
04 ，每個月有獎金簽收單，但她不一定會每個月會業務簽，
05 但一定會補齊簽收單給業務簽，讓業務確認金額，薪資是
06 10日發放，獎金是20日發放，匯到員工的個人帳戶，但原
07 告就我所知，後面是改領現金，因為被告後來有不准時發
08 放獎金的情形。（問：任職於被告期間，被告是否提供薪
09 資明細、獎金明細予員工留存？）被告公司不准員工留薪
10 資及獎金明細，因有些人底薪比較高，會有高薪低報的問
11 題，業務獎金加上總共收入會拉高，勞保薪資部分被告是
12 用薪資轉帳，於10日轉入，底薪高於勞保薪資是給現金，
13 獎金部分是由被告公司法定代理人謝文卿的個人帳戶匯入
14 ，公司不給所有員工薪資計算明細，我們都沒有拿到薪資
15 條，獎金明細表也不會拿到。…原告的獎金計算方式，與
16 一般業務人員獎金發放計算式相同，但公司的獎金制度表
17 簽收單，當初簽立時，沒有1式兩份，只有被告自己留存
18 ，所以被告遇到結算問題，就可以編纂1份對自己有利的
19 獎金制度表，來苛扣業務獎金，此由原告提出之錄音檔中
20 可證。我跟另外主管的業務獎金制度是比較好的，與原告
21 有差異，但扣款部分是沒有差異的。業務發獎金領完後，
22 遇到遭扣款的就是勞工入境1年內提前解約回國，才會按
23 照入境年限與3年的比例去扣款，因業務已經領錢，當然
24 要扣回。至於宿舍、外勞逃跑，是公司經營要承擔的，不
25 會扣回。」等語（見本院卷第147至149頁），佐以被告所
26 提系爭獎金制度第3條確有載明業務人員有郵資補貼薪資
27 期間，所有業績獎金及服務費一律8折計算，公司派發案
28 及公關件及公司電訪件業績獎金及服務費一律6折計算等
29 情（見本院卷第210頁），足認原告陳稱伊不知亦未約定
30 而無該獎金制度之適用云云，尚非可取，而被告之業務人
31 員於引進外籍勞工後，倘若有發生移工終止聘僱，甚而回

01 國等情形，即難認完成引進外籍勞工業務之工作，業務人
02 員即應返還前已受領之獎金，惟所返還之前提要件仍為被
03 告因此受有損失方須為賠償甚明。就此，被告固舉出應退
04 獎金明細表、聿峰-何明戰之勞動部轉出函、弘輝-阮廷福
05 之文件點交清單（終止委任）、臺真-巴力之勞動部轉出
06 函、晨立-楊忠演之接續聘僱證明書（轉出）、巨展-阮德
07 才之勞動部廢聘函、金輝-阮青蘭之勞動部廢聘函、金成-
08 裴光宇之離境搭機證明書、景春-阮景孟之勞動部轉出函
09 、源陞-范登文之勞動部廢聘函、晉源-阮文玉之勞動部廢
10 聘函、合巧-阮春長之勞動部轉出函、金汎昇-何輝勇之離
11 境搭機證明書、有盛-陳友貴之離境入出國證明書、合巧-
12 阮文決之勞動部轉出函等為證（見本院卷第227至241頁）
13 ；然則，審之上開資料至多僅能證明上開外籍勞工確有終
14 止聘僱等情形，並無法證明被告因此確實受有何損失可言
15 又其損失究為何，亦即原告主張一般轉出、逃跑、雇主與
16 外勞仲介終止委任招聘外籍勞工契約之情況，國外仲介均
17 不會退還外籍勞工仲介費，被告未受有何損失，尚非無憑
18 ，是被告抗辯其得扣回該等業務獎金以賠償被告之損失云
19 云，尚難認已盡其舉證之責，無從憑採。至被告又辯稱若
20 工人無服務至期滿，被告須按比例扣回不足3年服務年資
21 月份之服務費等情，固有被告提出之獎金明細表可資為證
22 （見本院卷第213至226頁）；惟查，該等獎金明細表既陸
23 續載有出境日期（服務費為零）等情，此亦為兩造所不爭
24 ，可見若有外籍勞工出境之情形，被告本即停止發放服務
25 費甚明，復被告既未舉證其前已就上開移工出境部分本係
26 由原告所引進，且於該等移工出境時仍陸續給付原告服務
27 費及其金額為何等情提出相關舉證，從而，被告辯稱其於
28 外籍勞工出境時仍有繼續發放服務費之情形，當應由被告
29 舉證證明之；然被告自始既未據提出相關證據資料以實其
30 說，自難為有利於其之認定。綜上，被告抗辯原告應扣回
31 獎金及服務費共計170,507元云云，委無理由。

(四) 原告所領取之業績獎金及服務費，是否應列入工資計算部分：按依勞動基準法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括獎金、津貼及其他任何經常性給與均屬之。如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外。按工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內。工作績效獎金屬為激勵員工士氣而發給，有如前開施行細則第二款所指之「競賽獎金、特殊功績獎金」，亦非經常性給與（最高法院86年度台上字第255號判決足資參照）。經查，有關原告所領取之業績獎金及服務費，其發放依據乃依「九福/希望業務人員獎金制度」第3條規定「業務人員有油資補貼-薪資期間，所有業績獎金及服務費一律8折計算，公司派發案、公關件（另有約定者從其約定）及公司電訪件業績獎金、服務費一律6折計算。」，（見本院卷第210頁）且與證人林久博於本院言詞辯論期日中證稱上情相符，並經本院審認如前，又審以原告於本院中亦自陳：「除了固定底薪最低工資外，另外還有1筆業績獎金，次月的20日是領上個月的業績獎金，被告一直都有給付。約定1個工人引進就是25000元」等情（見本院卷第37頁反面、第199頁反面），足認有關原告之變動薪資部分雖係與原告引進之外勞人數有關，然原告原本即可領取全額之薪資，至得否另再領取業績獎金及服務費，則端視有無符合「九福/希望業務人員獎金制度」之規定。準此，依上開規定，可見雖此一獎金制度屬適用於所有業務人員，自開發案件之業績獎金及服務費以8折計算，公司派發案、公關件及公司電訪件之業績獎金、服務費以6折計算，但如廠工部分，越南籍獎金為25,000元、服務費

01 為400元；印尼籍獎金為16,000元、服務費為300元；菲律
02 賓籍獎金為3,000元、服務費為200元；泰國籍獎金為3,00
03 0元、服務費為200元等，可知該獎金制度就業務人員之獎
04 金發放，係另以被告公司確定可獲得利潤之高低為計算標
05 準，被告公司所獲得之利潤越高，業務人員可分得之獎金
06 亦越高，就其性質說明綦詳足證業績獎金及服務費乃與被
07 告公司利潤有關，非與勞務提供多寡有直接相關，亦即無
08 論個別業務人員之表現如何，仍須以被告所獲利潤為考量
09 ，非僅取決各業務人員之勞務表現，亦即縱某業務人員所
10 洽談成交之案件較多，惟公司所獲得之利潤較低，則該業
11 務人員所能領取之獎金，未必會較其他洽談較少案件然幫
12 被告公司創造較高利潤者為高，亦有可能尚無此等獎金可
13 得領取。從而，應認業績獎金及服務費之發給，與勞工之
14 勞務並無絕對之對價關係，應屬被告為激勵員工士氣，鼓
15 勵員工為被告公司創造利潤，而給付其所屬業務人員具勉
16 勵、恩惠性質之給與甚明。基此，業績獎金及服務費之給
17 予既以利潤為基礎，是否發放、每次發放金額均不一定，
18 而取決於業務人員為被告公司創造利潤之多寡，且該部分
19 之發給又屬原薪資外所調整發給之激勵、獎勵性質之給與
20 ，與因從事工作所獲致每月穩定、經常性且不論盈虧，皆
21 須發給之薪資，性質顯然不同，故應認與原告之勞務提供
22 不具對價性，自非屬工資之一部。故而，原告主張業績獎
23 金及服務費應計入伊勞退提撥之平均工資等語，尚無可採
24 ，是業績獎金及服務費既非屬工資之一部，則原告主張依
25 勞動基準法之規定被告應為原告補提繳勞工退休金39,052
26 元至原告勞保局退休金專戶，洵非可採。

27 (五) 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債
29 權人起訴而送達訴狀者，與催告有同一之效力；遲延之債
30 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
31 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法

律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。從而，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告加計給付自起訴狀繕本送達翌日起即107年9月22日起（107年9月21日送達，見本院卷第33至34頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，與前揭規定，核無不合，應予准許。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係，請求被告給付104,281元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年9月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；至原告逾上開請求部分，為無理由，應予駁回。

五、本件係依民事訴訟法第427條第1項規定適用簡易訴訟程序所為被告部分敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權就原告勝訴部分宣告假執行；至原告雖聲請供擔保為假執行之宣告，無非促使法院職權之發動而已，本院自無須就其聲請為准駁之裁判，附此敘明。又被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核亦無不合，爰酌定相當之金額准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第79條規定，命由被告負擔百分之73，餘由原告負擔。

中 華 民 國 108 年 5 月 31 日
臺灣臺中地方法院臺中簡易庭
法 官 許惠瑜

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 5 月 31 日
書記官 魏愛玲

附表：

提撥月份（民國 年/月）	實際薪資（底薪 ＋獎金＋服務費 ）（新臺幣，元 ）	投保薪資 （新臺幣，元）	差額 （新臺幣，元）
105/5	20,008	20,008	
105/6	22,008	20,008	2,000
105/7	20,008	20,008	2,000
105/8	25,248	20,008	5,240
105/9	43,248	20,008	23,240
105/10	20,908	20,008	900
105/11	35,908	20,008	15,900
105/12	36,148	20,008	16,140
106/1	22,149	21,009	1,140
106/2	27,149	21,009	6,140
106/3	22,389	21,009	1,380
106/4	53,809	21,009	32,800
106/5	63,789	21,009	42,780
106/6	44,429	21,009	23,420
106/7	39,749	21,009	18,740

(續上頁)

106/8	54,989	21,009	33,980
106/9	90,409	21,009	69,400
106/10	53,949	21,009	32,940
106/11	56,509	21,009	35,500
106/12	63,849	22,000	41,849
107/1	60,400	22,000	38,400
107/2	30,880	22,000	8,880
107/3	115,820	22,000	93,820
107/4	106,567	22,000	84,567
107/5	41,714	22,000	19,714
合計			650,870