臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞小字第9號

原　　告　王正翔
訴訟代理人　邱循真律師
被　　告　台灣艾瑪文化事業股份有限公司
法定代理人　董光桓
訴訟代理人　劉雅芬

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國107 年7 月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒仟零捌元，及自民國一百零八年三月九日起至清償日止，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，由被告負擔新臺幣壹佰叁拾元，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由要領

一、本件係依民事訴訟法第436 條之18第1 項製作之簡化判決書。

二、原告主張：原告前自民國103 年3 月5 日起任職於被告，擔任業務乙職，工作內容係於臺南地區銷售原告所販售之教育書籍，兩造約定每月除底薪外，另有業績獎金。詎原告於103 年11月20日離職時，被告仍有新臺幣（下同）4 萬7,250元之「待領結清獎金」未發放（下稱系爭款項）。系爭款項名目雖為獎金，實為原告提供勞務銷售被告商品，達到工作預定目標時所獲得之報酬，性質上應為工資。且原告離職時簽立之離職切結書，僅約定客戶終止合約，應返還所發放之獎金，可知包含系爭款項在內之業績獎金，本應在任職時發放，非如被告所辯在離職後即不得領取。嗣被告因未發放系爭款項，亦經臺南市政府勞工局以被告違反勞動基準法第22條第2 項規定即未將工資全額直接給付勞工裁罰在案。再被告未設有職工福利委員會（下稱職工福委會），自不得自原

告每月工資扣繳職工福利金，被告卻於原告任職期間，自原告工資扣繳每月103 元至1,918 元不等合計7,008 元之福利金。為此，依兩造間之勞動契約、民法第179 條等法律關係，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告5 萬4,258 元【計算式：4 萬7,250 元＋7,008 元＝5 萬4,258 元】，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

三、被告則以：被告獎金之發放，有業績獎金及結清獎金兩種。所謂業績獎金意指結案獎金，係員工個人業績滿10萬元以上，超過之業績金額依不同職位、金額級距換算，此部分依原告提出之薪資明細（按：即原證一之個人業績統計表）可知被告已在訂單成立時按月發放。另結清獎金係為獎勵同仁長期為公司奉獻，提高人才定著率，擴大企業經營績效而設立，依訂單現金總價1 萬元以上者每1 萬元發放500 元，在客戶購買書籍之費用全部繳清時，始發放在職員工，為獎勵性質之獎金，並非員工勞務所得。若員工在結清時已不在職，則將部分發放予該員工之直屬主管，部分撥回公司作為訓練金使用，原告亦有經主管告知。系爭款項之訂單繳清時，原告業已離職，原告自不得再為請求。又被告雖未成立職工福委會，但被告扣除職工福利金，均運用於各單位如聚餐、出遊、維修單位商品使用，並非運用在公司，均經各單位記載明確，尚無不法等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、得心證之理由：

㈠原告請求被告給付系爭款項，是否有據？

1.按勞動基準法第2 條第3 款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，則應依一般社會交易之

健全觀念為之，至給付之名稱為何，並非所問（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。否則，雇主儘可任意變更工資之名目，將各種給付項目均以勞動基準法施行細則第10條各款名目稱之，片面決定勞工應得工資，自非公允，故仍應進一步探討給付之實質內容，是否為勞工因提供勞務所獲得之經常性報酬。倘雇主為改善勞工之生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，即非經常性之給與，此與工資為契約上經常性之給與，自不相同，應不得列入工資範圍之內。

2.原告主張其受僱於被告，除領有底薪，另有業績獎金等語，無非係以其提出之個人業績統計表為證。惟依證人即原告前業務直屬主管沈毅於本院之證述：業績獎金是在訂單成立時發放，以當月業績乘以0.23或0.25的百分比，5萬元為一個基準換算，要收到第1期書款，客戶也收到書籍才算結案，在當月發放。如果銷售有達標另外有結清獎金，計算方式如被告提出之獎金發放辦法，每1萬元發放500元，在客戶書款全部繳清時發放。如果銷售業務已經離職，一半會扣回公司，另外一半發給該業務主管。被告有要求主管要告知下屬結清獎金之發放方式，我有口頭告訴原告，所以原告在離職之前就知道結清獎金會領不到等語在卷（見本院卷第83頁正面至第84頁背面）。以證人沈毅自陳其離職時與被告係因被告片面終止契約，雙方不歡而散，更因勞資爭議幾近對簿公堂（見本院卷第83頁正面至背面），應無迴護被告之必要，故證人沈毅具結後所為之證述，應得憑採。依其證述，可知被告業務銷售書籍以獎金名目之給付，有「業績獎金（又稱結案獎金）」、「結清獎金」兩種，各自之發放時間及計算方式迥然不侔，此觀原告提出之個人業績統計表中「薪資明細欄」係將「業績獎金」、「結清獎金」、「待領結清獎金」分列，且實領金額已計入「業績獎金」、「結清獎金」等情（見調字卷第15頁至第31頁），益徵原告請求之「待領結清獎金」與「業績獎金」為不同種類之給付，亦與被告抗辯

及被告提出之新進人員敘薪辦法所示相符（見本院卷第72頁正面、第82頁背面）。從上可知，原告主張系爭款項為業績獎金，應屬誤會。則原告提出之離職切結書雖載稱「……若有客戶中途解約，亦無異議於兩週內退還所預領之獎金」等語（見本院卷第47頁），惟尚未領取之獎金，自無退還之可能，顯見切結書所指之獎金係訂單成立時已發放之業績獎金。原告以上開切結書稱被告未將「應於在職時發放」之系爭款項直接給付原告，即無足採。

3.再系爭款項名目雖為「獎金」，惟依前開說明，是否為勞動基準法第2 條第3 款規定之工資，並非以給付之名稱為據，依前開說明，係視給付之實質內容是否具有「勞務對價性」及「給與經常性」。而查，系爭款項固係以原告在職時之銷售業務，依公司獎金發放辦法計算而出，然依原告提出之個人業績統計表，其中客戶訂單之「期數」有0 至30期不等，部分「業績種類」另有「退換書業績」、「改現」、「預結缺件」之註記（見調字卷第15頁至第31頁），可知被告業務銷售之套裝書籍，係有以分期方式付款者，即便訂單成立後，亦不乏有退書、換書、變更付款方式、補件等其他之業務需求存在。極端而言，若在訂單履行完畢前，當事人一方將契約解除，雙方尚互負有回復原狀之義務，故在客戶書款全數繳清之前，獎金計算之基數亦可能因訂單內容後續變更有所異動。況依原告提出之離職切結書，業績獎金於解約時尚須退回，自無可能發放結清獎金，亦即所謂「待領結清獎金」在付款最終結清之前，給付仍有變數。此外，倘取得訂單之銷售業務在訂單成立後先行離職，公司尚須另外支出其他人力，處理客戶之售後需求，該訂單最後結清時，其中亦包含接手人力之勞務付出，並非銷售業務一人之工作成果。參以證人即原告臺南處主管洪千貽於本院審理時證稱：（結清獎金）如果該名業務已經離職，視該訂單是否合作訂單，如果是合作訂單就會付給在職的那位業務，如果不是合作清單就提撥給離職業務的直屬主管等語（見本院卷第86頁正面）

，益徵被告結清獎金之發放，並非僅以銷售行為作為基準，據此，原告主張系爭款項純為原告之勞務對價，是否可採，已非無疑問。

4.另就該項給付是否經常性之給與乙節，依首開說明，所謂「經常性之給與」指在一般情形下經常可以領得之給付。然衡以訂單最後結清時之勞力成本，除業務銷售之外，尚包括訂單之售後服務，已如前述，故被告將「結清獎金」發放對象限於「結清時仍在職之員工」，同時應有節省人事成本，非難謂為降低員工去職、流動之誘因，兼有類似「久任獎金」以提高員工定著率之用意。縱然不考量事後離職、訂單更動等訂單成立後所生變數之情形下，被告結清獎金之給付，係於訂單現金總價1 萬元以上時發放，每1 萬元計入500 元，未滿1 萬元之訂單則不計之（見本院卷第13頁、第83頁），亦徵該項給付並非由勞工反覆提供勞務，在時間上即可經常性取得之報酬，仍須視工作績效之良莠而定，若未達公司標準，即無此項給付，乃被告鼓勵員工達成績效，有提升公司獲利之目的。是被告所設之「結清獎金」，實已具有勉勵、恩惠性質之給付，與勞工從事工作每月穩定、不論工作表現，雇主皆須發給勞動對價之情形未盡相同，要非經常性之給與，即不符合工資之定義，並無勞動基準法第22條之適用。原告依勞動契約，請求被告給付該未發放之短付之工資，應無足採。此外，原告並未能提出其他證據，證明其基於兩造間之勞動契約有何得請求系爭款項之依據存在，此部分請求，自不應准許。

㈡原告請求被告給付職工福利金7,008 元，是否有據？

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞動基準法第22條第2 項、第26條分別定有明文。衡酌勞動契約乃民法僱傭契約之社會化，勞動基準法之立法目的，係就勞動關係所涉及之相關事項規定，課予雇主一定作為及不作為義務，以實現保護勞工之目的。而工資乃勞

動關係之核心問題，為保障勞工之經濟安全生活，勞動基準法第22條第2項及第23條第1項乃明定除有法定情形外，雇主應按時將工資全額直接給付勞工，並不容雇主單方變更工資給付方式及時期，而任意排除勞動基準法前揭強制規定之適用。且勞動基準法第22條第2項但書所謂法令另有規定，係如勞保保費、健保保費、職工福利金、所得稅預扣及法院之強制執行；又所謂另有約定，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣繳一定金額而言。再按，職工福利金之制度，其立意在於保障勞工之基本福利，透過事業單位及受僱員工共同提撥職工福利金之方式，開辦福利措施。依職工福利金條例第1條第1項及行政院勞工委員會92年3月24日勞福一字第0920016167號令所示，凡公營、私營之工廠、礦場或平時僱用職工在50人以上之金融機構、公司、行號、農、漁、牧場等之企業組織，均應提撥之，另同條例第2條明定職工福利金之提撥雇主與勞工各分擔比例，第5條亦規定職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工福利委員會負責辦理。據此，僱用職工50以上之企業組織，依職工福利金條例規定扣取之福利金，始可謂符合勞動基準法第22條第2項但書所指「法令另有規定」。又員工人數如未達50人者，雖非不得依組織之需求自行興辦職工福利事項，而不受職工福利金條例之規範，但仍須勞雇雙方另有約定，即勞工同意由其工資中扣繳一定金額，非由雇主一方片面決定者，否則仍違反勞動基準法第22條第2項之規定。據此，雇主自員工工資中扣繳職工福利金，是否合法，應依上開程序辦理，並非以雇主有無成立職工福委會為前提，原告此部分主張，恐有誤會。

2.然原告主張被告於其任職期間，按月自原告之薪資扣繳103元至1,918元不等合計7,008元之福利金等情，業經其提出個人業績統計表影本9紙為證（見調字卷第15頁至第31頁），被告亦未為爭執，應堪信實。而被告扣繳之職工福利金，原為原告工資之一部分，依首開說明，本應全額直接給付勞

工，被告既不否認債務發生之原因即勞動契約之存在，就其中未全額給付之工資，有何債務消滅之原因，自應負有舉證責任。惟被告自始並未說明其組織僱用人數是否已達50人，而得依職工福利金條例扣繳福利金（本院按：縱有50人以上，被告提繳之比例，依原告個人業績統計表換算為百分之2，亦與該條例第2條第1項第3款有違），亦未提出任何證據證明兩造間有約定或協議，同意被告以職工福利金為名，自原告每月之工資中預扣，被告擅自將此部分扣繳未發，應難謂適法。至於被告辯稱其收取之職工福利金是否用於員工福利事項，係職工福利金收取後之用途有無合法之問題，與被告是否能預先扣繳，係不同層次，尚難反推被告扣繳在法律上有何正當性可言。則被告既未能舉證證明其扣取原告工資之依據何在，原告自得依兩造間之勞動契約，請求被告給付短付之工資7,008元。又上開被告積欠之工資，應於每月發放，在本件訴訟繫屬之前均已到期，依此，原告請求自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約請求被告給付短付之工資7,008元，及自108年3月9日起至清償日止（起訴狀繕本於107年3月8日送達被告，見調字卷第49頁），按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，應予駁回。又原告係依兩造間之勞動契約及民法第179條規定，請求被告給付扣繳之職工福利金，其訴訟標的雖有數項，但僅有單一相同之聲明，本院既已依勞動契約之法律關係認被告應將短付之工資給付，自無再依民法第179條另為審判之必要，附此敘明。

六、依民事訴訟法第436條之23、第436條之18第1項、第436條第2項、第79條、第436條之19第1項、第436條之20，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　2　　日

臺南簡易庭　　法　官　徐安傑

上列正本係照原本作成。

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）。

對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　2　　日

書記官　謝明達