

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞簡字第5號

原告 高暄惠

訴訟代理人 向文英律師

被告 臥龍人力資源顧問股份有限公司

法定代理人 李福民

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年5月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳萬參仟捌佰捌拾肆元，及自民國一〇九年二月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣伍仟零玖拾陸元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告負擔。
- 五、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳萬參仟捌佰捌拾肆元預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國106年8月21日起，至被告公司任職，擔任顧問師，兩造約定薪資結構為月薪新臺幣（下同）30,000元、租屋津貼2,000元及業績獎金，到職後半年至1年，依工作表現調整薪資。除午餐補貼、租屋津貼2000元貼及業績獎金外，原告底薪由30,000元（拆為酬勞、伙食津貼兩給付項目給付），於107年7月調為月薪32,000元，因原告於108年4月16日升職為經理級顧問，底薪調為37,000元。而業績獎金原為過程KPI獎金改為雙主軸成交獎金，即改為依職級交獎金比例15%~18%、收取個案顧問費金額多寡（加計0~3%），及個案服務個人貢獻度比例，於收取個案顧問費後（過保證期）核計給予業績獎金。原告於任職期間，成功推薦訴外人李忠偉、

01 蔡依凌、徐隆凱、尤俊傑至客戶公司任職，於108年6月25日
02 原告離職前後，被告陸續收到過保證期個案顧問費。被告應
03 給付原告成功推薦上開4人之業務獎金共154,904元，然被告
04 卻遲遲不給，先表示離職者給予一半獎金，之後又說如原告
05 另開設企業社簽承攬契約才全給，因原告不簽承攬契約，被
06 告又反悔只強調不給離職者獎金。原告月薪含業績獎金，且
07 業績獎金係原告勞務之對價，被告之前確有按月給付原告業
08 績獎金，故業績獎金為經常性給與，依勞動基準法（下稱勞
09 基法）第22條第2項規定，被告應給付業績獎金154,904元。
10 又被告以較低級距為原告提撥退休金，不足額為5,096元，
11 爰依勞工退休金條例第14條第1、5項、第15條第2項、第31
12 條第1項規定，請求被告提撥退休金5,096元至原告之勞工保
13 險局勞工退休金個人專戶內等語。

14 (二)並聲明：

- 15 1.被告應給付原告154,904元，及自起訴狀繕本送達之翌日起
- 16 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 17 2.被告應提繳5,096元原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶
- 18 內。
- 19 3.訴訟費用由被告負擔。
- 20 4.原告願供擔保，請宣告准予假執行。

21 二、被告抗辯：

- 22 (一)被告發給具恩惠性質之激勵性業績獎金，不具勞務對價性，
23 且非定期經常性給與，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，
24 性質類似三節獎金。依被告作業標準書，每件推薦案自人選
25 開發、推薦、面談、錄取至人才報到、報到後輔導保全及收
26 款之作業流程，計分10個作業階段（即L0至L9），業績獎金
27 分為激勵獎金及成交獎金，完成L0至L8，每月依達成件數發
28 給激勵獎金，顧問師於被推薦人報到至保證期滿前，進行L9
29 之到職後輔導、開立發票請款、保全及完成收款作業，於被
30 推薦人通過客戶之保證期，被告取得客戶給付之顧問費後，
31 依該推薦案件提撥部分利潤即依各參與顧問師之貢獻度分派

01 成交獎金。嗣於108年5月間，經全體員工同意，變更業績獎
02 金發給規定，將L0至L8之激勵獎金發放最高額度增加於成交
03 獎金，待被推薦人通過保證期，推薦案成交並取得顧問費後
04 ，一次發給成交獎金。顧問師就每個推薦案在L9階段，需對
05 被推薦者報到後進行到職確認、開立發票、催收帳款及保證
06 期間之輔導保全、完成收款等，如原來負責之顧問師因離職
07 或其他因素無法執行此必要工作時，被告須指派人員接替辦
08 理，以確保該推薦案不會失敗。

09 (二)原告於108年5月下旬表示將於同年6月底前離職，被告之主
10 管及被告公司總經理均特別約談原告，告知台灣戴爾公司有
11 2位人員已報到，正處於L9保全輔導期間，若原告離職，尚
12 未完成L9階段，將無法發給成交獎金，原告仍堅持離職。被
13 推薦人李忠偉、蔡依凌之報到日為108年2月12日，保證期完
14 成日為108年8月10日；尤俊傑報到日為108年6月17日，保證
15 期完成日為108年9月14日；徐隆凱報到日為108年7月29日，
16 保證期完成日為108年10月26日，以上4人之保證期完成日均
17 在原告離職日之後。徐隆凱部分，原告就L9階段未完成任何
18 工作；尤俊傑、李忠偉、蔡依凌部分，原告未完成輔導過保
19 證期及收款完畢，均不符合發給成交獎金之要件。原告成立
20 企業社，繼續與被告合作，為被告同意額外發給原告獎金之
21 前提，然兩造後續未成立合作關係，故原告不得請求被告發
22 給成交獎金等語。

23 (三)並聲明：

24 1.原告之訴駁回。

25 2.訴訟費用由原告負擔。

26 3.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

27 三、兩造不爭執之事項：

28 (一)原告自106年8月21日任職被告公司，擔任顧問師乙職，薪資
29 為月薪30,000元、租屋津貼2,000元及業績獎金。

30 (二)原告薪資於107年7月調整為底薪32,000元。

31 (三)原告於108年4月16日升職為經理級顧問，底薪調整為37,000

元。

(四)被告於108年5月間就業績獎金之計算方式變更如附件一所示。

(五)原告業績獎金如採新制，原告分別就李忠偉、蔡依凌、徐隆凱、尤俊傑之業績獎金如附表一所示，合計為154,904元。

(六)原告業績獎金如採舊制，依照就職人選及原告在職最高激勵獎金之不同，原告可領取之激勵獎金及成交獎金如附表二所示。

(七)原告任職期間，推薦訴外人李忠偉、蔡依凌、徐隆凱、尤俊傑至客戶公司任職成功。

(八)被告已向第三人收受李忠偉、蔡依凌、徐隆凱、尤俊傑之個案顧問費。

(九)被告同意提撥勞工退休金5,096元。

四、本院得心證之理由：

(一)業績獎金係屬工資之範圍

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文；復按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段亦有明定。而勞基法第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」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29條規定之獎金或

紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年台上字第801號判決意旨參照）。

2.經查，依依兩造簽立之勞動契約即聘僱通知書，關於薪資之記載為：「月薪總額：NT\$30,000+2,000（租屋補助）+業績獎金。」等語，依該約定文義內容以觀，原告每月工資係包含有業績獎金，且自106年9月起，被告給付原告之工資均含有金額不等屬業績獎金範圍之激勵獎金。又被告就業績獎金給予之金額，依員工之職級、貢獻度及收取個案顧問費等因素，定有獎金之計算標準，此有原告提出之聘僱通知書、薪資明細表、獎金釋例在卷可參（見本院卷第19至29頁），足見業績獎金為原告提供勞務獲取績效之成果，即原告成功完成越多推薦人員，所得領取業績獎金數額愈多，自與勞工所提供勞務間具有對價性，自具勞動基準法第2條第3款工資之性質。被告抗辯稱，該業績獎金類似三節獎金，屬恩惠性給與云云，顯與業績獎金給付時間、計算方式，及該給付具有勞務對價性之特性不符，被告上開辯解，洵屬無據，並無可採。

(二)原告得請求被告給付之業績獎金數額為何？

1.經查，被告公司主要業務係受客戶委託，尋覓、推薦符合客戶需求之中高階主管人才，於受推薦人員到職並任職逾保證期後，而向客戶收取顧問費用。又被告為使上開業務順利執行，從開始人選開發、搜尋、配對至最後到職後輔導、保全、收款等作業，設有附件二所示10個階段作業流程。另對於執行個案推薦成功之員工，於108年5月1日以前，依舊制業績獎金計算方式，分二次發放，第一次於完成附件二所示L0至L8作者，發給激勵獎金；第二次則於完成附件二所示L9

01 作業者，則另發給成交獎金。嗣於108年5月更改業績獎金發
02 給方式如附件一所示，將L0至L8之激勵獎金發放最高額度增
03 加於成交獎金，於完成L9作業，並取得顧問費後，一次發給
04 業績獎金等情，為兩造所不爭執。由此可知，員工對於上開
05 業務之執行，至少要完成到受推薦人選已於客戶端到職就任
06 ，即相當於附件一L9初步階段，方可稱執行之業務已產生業
07 績成果。反之，於受推薦人選於到職前，因受推薦人選及客
08 戶端變數甚多，在未達到職前，自難認執行業務已產生績效
09 。基此，受推薦人徐隆凱係於108年7月29日始前往客戶端任
10 職工作，然原告於徐隆凱到職前之108年6月25日業已離職，
11 原告雖就人選推薦及輔導等前階段流程曾予助力，但受推薦
12 人員到職之主要業務，仍有賴後續接辦人員之執行，且依10
13 8年5月修正後新制業績獎金計算方式，係以推薦個案成交並
14 取得顧問費後，一次發給業績獎金，是以被告以原告就附件
15 二所示L9業務，並無貢獻，不符合請領徐隆凱部分業績獎金
16 要件等語，並非無據。故原告請求被告依新制給付推薦徐隆
17 凱之業績獎金34,564元云云，為無理由，不應准許。

18 2.次查，關於受推薦人李忠偉、蔡依凌部分，原告於離職前，
19 已完成將該二人成功推薦到客戶端到職之主要業務，惟李忠
20 偉、蔡依凌均係於業績獎金舊制施行時之108年2月12日到職
21 ，且被告已依舊制計算方式，發放一筆激勵獎金予原告等情
22 ，為兩造所不爭執，雖上開受推薦人到客戶端工作之保證期
23 及顧問費收取時間，從舊制跨越到新制施行後，但主要業務
24 （即受推薦人員到職）業於舊制施行時已完成，自應依舊制
25 計算業績獎金。原告雖主張其在舊制時，另有成功推薦黃柏
26 漢到客戶端工作，也有跨越新舊制的情形，被告亦以新制核
27 算業績獎金予原告，因此，李忠偉、蔡依凌亦應依照新制計
28 算云云，並提出Line對話紀錄及薪資明細表為證。惟被告抗
29 辯稱，黃柏漢之保證期是於108年6月30日到期，距原告離職
30 日相近，且已收取顧問費。又因當時被告正與原告洽談，以
31 外部顧問繼續雙方合作關係，故從優以新制計算等語。經查

，依原告提出之兩造Line對話紀錄，確有談及由原告另成立企業社，而與被告進行業務合作之內容，參以黃柏漢保證期係於原告離職當月到期，二者僅差距數日，可見被告抗辯因考量上開因素，就黃柏漢部分從優以新制核算業績獎金予原告乙節，並非虛假。至於，李忠偉、蔡依凌部分，因原告離職後，尚須逾1個多月該二人始完成保證期，且被告當時亦未收取顧問費，核與黃柏漢之情形不同。故被告縱同意就黃柏漢部分從優以新制計算業績獎金，然並不能推認，被告亦應依新制計算李忠偉、蔡依凌之業績獎金，原告主張，應比照處理，自乏依據。基上，李忠偉、蔡依凌部分主要業務既係在舊制時完成，則被告依原告在職最高KPI（激勵）獎金為基礎，依舊制計算方式尚有附表二所示25,389元、15,228元之成交獎金未給予原告。另依舊制業績獎金計算方式，係以完成附件二所示L0至L8作業者，先發一筆激勵分獎金，復於完成附件二所示L9作業，另發一筆成交獎金。本件李忠偉、蔡依凌部分，原告僅完成L9之到職作業，還有保全及收款作業未完成，即已離職，則被告抗辯，原告只得領取上開成交獎金半數，洵屬有理。從而，原告得請求被告給付李忠偉、蔡依凌業績獎金分別為12,695元、7,614元（計算式詳見附表二所示），為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

- 3.再查，關於受推薦人尤俊傑部分，原告將其推薦到客戶端到職，係在新制施行後，是以此部分業績獎金自應依附件一所示新制方式核算為10,400元（計算式詳見附表一尤俊傑）。然依新制業績獎金係以完成L9作業，並取得顧問費後，始一次發給業績獎金，關於尤俊傑部分，原告亦僅完成L9之到職作業，即已離職，且在職時尚額外受領舊制之3,250元激勵獎金，則原告依新制核算之業績獎金自應先扣減額外受領之激勵獎金，再依其完成度減半後為3,575元【計算式：（00000－0000）÷ 2＝3575】，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。

01 4.綜上，原告得請求被告給付之業績獎金為23,884元（計算式
02 : $12695 + 7614 + 3575 = 23884$ ）。

03 (二)原告請求被告提撥勞工退休金部分：

04 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6
07 ，勞工退休金條例第6條及第14條分別定有明文。

08 2.本件原告主張受僱被告職間，每月實際工資如附表三所示，
09 依勞工退休金月提繳工資分級表，原告每月應提繳附表三所
10 示之金額，惟被告以低級距為原告提撥如附表三所示之金額
11 ，被告應將不足提撥金額5,096元提撥至勞工保險局設立之
12 原告勞工退休金個人專戶等語，並提出勞工保險被保險人投
13 保資料明細表、已繳納勞工個人專戶明細資料、退休金提繳
14 級距表為證，復為被告所不爭執，則原告請求被告應提繳5,
15 096元至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內，於法有
16 據，應予准許。

17 五、綜上所述，原告依勞動契約及勞基法之規定，請求被告(1)給
18 付23,884元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年2月20日起至
19 清償日止，按年息百分之5計算之利息；(2)提繳5,096元至原
20 告之勞工保險局勞工退休金個人專戶內，為有理由，應予准
21 許，逾此範圍之其餘請求則屬無據，應予駁回。

22 六、本件係勞動事件法施行前繫屬，而於勞動事件法施行後辯論
23 終結之勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴之判決，爰
24 依勞動事件法第51條第1項、第44條第1項規定，依職權宣
25 告假執行；原告請求供擔保宣告假執行，無另行審酌之必要
26 。另並依勞動事件法第44條第2項規定，同時酌定相當之金
27 額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於原告敗訴部
28 分，其假執行之聲請失所附麗，併予駁回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用
30 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
31 爰不逐一詳予論駁，併予敘明。

01 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 109 年 5 月 21 日

03 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

04 法 官 田 幸 艷

05 以上正本係照原本作成。

06 如不服本判決，應於送達後廿日內，向本院提出上訴狀並表明上
07 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
08 廿日內補提上訴理由書（須附繕本）。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日

11 書記官 駱映庭