臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞訴字第21號

原　　告　蘇信哲
　　張文睿
　　張蕙芳
　　蕭雯鴻
　　姚聖峯
　　林奕仁
　　潘宏輝
　　楊秋賢
　　莊于輝
　　林俊杰
共　　同
訴訟代理人　林世勳律師
　　郭群裕律師
　　顏宏律師
被　　告　農生企業股份有限公司
法定代理人　楊世昌
訴訟代理人　蔡建賢律師

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

主　文

被告應分別給付原告如附表「業績獎金」欄所示之金額，及均自民國一〇九年三月四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項原告各得假執行。但被告各以如附表「業績獎金」欄所示之金額為原告供擔保後，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告均曾為被告之員工，擔任業務員職務，在職期間除支領月薪外，被告為鼓勵業務員之業績，設有業績獎金制度，按客戶之訂貨重量、貨款金額，按比例計算業績獎

金，並按季結算發放。詎原告分別於附表所示離職日期離職時，業績均已達標，得領取業績獎金，惟被告竟未依約核算給付業績獎金，積欠原告各如附表備註欄所示之業績獎金，積欠金額各如附表「業績獎金」欄所示。而上開業績獎金係以勞工工作達成預定目標即核發，乃係因工作而獲得報酬之性質，並按季結算發放，具「勞務對價性」及「給與經常性」，依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定，應屬工資範疇，則原告自得請求被告給付積欠之工資即業績獎金。爰依兩造間勞動契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應分別給付原告如附表「業績獎金」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告對原告之工作並無指揮監督權限、指示工作內容，亦無提供工作場所等；原告工作時間自由、內容自定，只計結果，不問有無工作，但有帶來訂單及貨款，被告亦依訂單給付報酬，如原告之客戶有倒帳則獎金歸零，雖有交易，但公司沒利潤，即無獎金，因此，依原告之工作性質及內容，有關招攬客戶之業務及給付報酬（業績獎金），確屬委任承攬契約關係，而非僱傭關係。退步言之，兩造間縱有勞動契約，就客戶之開發簽約進貨等事務，亦係承攬關係。又依被告公司之「業務季獎金計算規則」（下稱系爭規則）第3條發放資格載明：發放日不在職者，不發放，則原告於其所指業績獎金發放時已不在職，亦不具備請求業績金之資格，況原告離職時，已於離職申請書聲明兩造間債權債務已結清，即原告對被告已無其他債權關係，故原告之請求並無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第289、290頁）

㈠原告均曾受僱於被告，均擔任業務員。

㈡原告分別於附表所示離職日期離職。

㈢原告等除月薪外，另有業績獎金（按客戶訂貨重量、貨款金

額比例計算，按季結算）。

㈣若原告得請求被告給付業績獎金，原告得請求之業績獎金及金額如附表「業績獎金」、「備註」欄所示。

四、本件之爭點：（本院卷第289、290頁）

㈠原告得否請求被告給付業績獎金？

㈡如可，原告各請求如附表「業績獎金」欄所示金額之業績獎金，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠原告均曾受僱於被告，均擔任業務員，並分別於附表所示離職日期離職，任職期間除月薪外，另有業績獎金（按客戶訂貨重量、貨款金額比例計算，按季結算）；若原告得請求被告給付業績獎金，原告得請求之業績獎金及金額如附表「業績獎金」、「備註」欄所示等情，為兩造所不爭執，並有原告提出之原告薪資存摺交易資料等件附卷可稽（本院卷第29至109頁），應堪信為真實。

㈡兩造間究為僱傭關係或承攬關係？

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約。民法第482條、第490條第1 項分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係（最高法院89年度台上字第1620號、94年度台上字第573 號民事判決意旨同此見解）。次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工

與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。⑶組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第2630 號民事判決意旨同此見解）。再者，勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號民事判決意旨同此見解）。復按公司之員工與公司間屬僱傭關係或委任、承攬關係，應以契約之實質關係為判斷。勞動契約之特徵在於從屬性，當事人間成立以供給勞務為內容之契約，縱兼有委任、承攬之性質，惟既有部分從屬性存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞動基準法所規範之勞雇關係（最高法院96年度台上字第160 號民事判決意旨同此見解）。本件原告均曾任職於被告公司，擔任業務員，為兩造所不爭執，惟原告主張兩造係屬僱傭關係，被告則抗辯稱兩造係屬承攬關係。

2.經查，兩造均不爭執原告等業務員有基本月薪，被告復稱縱使沒有業績一樣發給基本薪資（本院卷第229 頁），並稱：原告為被告管理及開發客戶業務，包括須維持該客戶的業務，如無法維持該客戶的業務則沒有業績獎金（本院卷第 258、259 頁），並以原告等洩露雇主營業秘密為由對原告另行起訴請求損害賠償(本院卷第150、265頁)。且被告提出之業務人員新進任用標準規則，規定管理部門為此規則之管理單位，營業部最高主管有權依新進人員之實際狀況，進行薪資

核定及調整，新進人員一律試用3個月，考核合格才予正式任用，營業部最高主管並有訂定、檢視、建議修訂此規則標準之權限（本院卷第155至156頁），可見，被告業將原告等業務員納入被告公司組織，與管理部門、營業部門分工合作，原告為被告公司提供勞務，有一定之基本月薪，營業部最高主管有考核業務員、決定及調整業務員基本月薪等監督權限，被告公司並得依業務員之業績表現給予獎金，或認定業務員違反營業秘密義務予以懲罰制裁，兩造間顯有人格上、經濟上、組織上從屬關係。則縱如被告抗辯所稱原告等工作時間自由、無需打卡，及業績獎金金額係按取得訂單噸數核算而有部分委任或承攬性質，兩造間既有上開從屬關係，揆諸前開說明，兩造間仍屬勞動契約關係，堪以認定。

㈡業績獎金是否為工資？

1.按勞基法第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，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（最高法院103年度台上字第1659號裁判意旨參照）。

2.本件被告固抗辯其給付予原告之業績獎金非屬工資，而係承攬報酬云云，惟兩造間係屬勞動契約關係，已如前述，而被告公司業績獎金係按業務員招攬之客戶訂貨重量、貨款金額比例計算，按季結算發放，為兩造所不爭執，核與被告公司管理部經理陳順仁證述：業績獎金係季節性獎金，獎金的計算，是財會單位提供每個業務員上一季銷售的噸數，加上是

否有實回收貨款的資料，然後核算是否要給予獎金等語（本院卷第284 頁）情節相符，顯然具有勞務對價性及制度上經常性，揆諸前揭裁判意旨，自應列入工資範圍。從而，原告主張被告應給付之業績獎金係屬工資，應屬有據。

㈣原告各請求如附表「業績獎金」欄所示金額之業績獎金，有無理由？

1.承上，兩造間既屬勞動契約關係，業績獎金又屬工資範疇，，原告自得依兩造間勞動契約關係請求被告給付業績獎金即工資。而原告若得請求被告給付業績獎金，原告得請求之業績獎金及金額如附表「業績獎金」、「備註」欄所示，為兩造所不爭執，有如前述，被告復不爭執確未給付原告如附表「業績獎金」、「備註」欄所示之原告任職期間招攬客戶取得訂單應得之業績獎金，則原告依兩造間勞動契約關係，分別請求被告給付如附表「業績獎金」欄所示金額之業績獎金，即屬有據。

2.被告雖抗辯依被告公司系爭規則第3 條發放資格之規定，載明：「發放日不在職者，不發放」，則原告於其所指業績獎金發放時已不在職，自不具備請求業績獎金之資格等語，然系爭規則之真正為原告所否認。查被告公司為業績獎金之發放，依勞基法第70條規定，固可訂立工作規則，然須經報請主管機關核備並公開揭示，其涉及勞動條件之變更者，並應徵詢勞工同意，始有拘束勞工之效力。被告雖舉人證即被告公司管理部經理陳順仁為證，惟陳順仁到庭證稱：工作規則裡面沒有系爭規則，但系爭規則一直都在公司，伊接手的時候就有了，不清楚有無公告或讓業務員簽收，但伊認為他們應讓都知道，就伊所知，應該沒有向主管機關報備過，但伊到職前有沒有伊不清楚等語（本院卷第285 頁），可見，陳順仁並不知悉系爭規則有無報備、公開揭示或讓業務員簽收，不足為被告前開抗辯之佐證。此外，被告復不能為其他舉證以實其說，其上開抗辯自難採信。

3.又被告於言詞辯論程序終結後，復具狀表示撤回兩造協商簡

化不爭執事實中業績獎金計算金額之同意，及依原告離職申請書，原告離職時，已聲明兩造間債權債務結清而無其他債權關係等語，並舉原告蘇信哲等離職申請書為證。然辜不論上開事證係於言詞辯論程序終結後提出，本院依法難予斟酌。況被告於兩造協商簡化爭點時，同意上開不爭執事實，已有自認之效力，被告未能舉證上開自認與事實不符，空言主張撤回同意云云，已違民事訴訟法第279 條規定。且工資清冊為被告依勞基法第23條規定應備之文件，本院並已於 109 年2月27日函請被告於文到5日內提出原告在職期間受領業績獎金之相關資料（本院卷第127、135頁），被告迄未提出，依勞動事件法第36條第5 項規定，本院亦得認原告主張被告短付如附表所示「業績獎金」欄之業績獎金為真。至被告提出之離職申請書，觀之亦無兩造間債權債務結清，原告對被告已無其他債權關係之記載，且陳順仁亦證實：離職文件沒有寫到離職員工其他應給付未給付等跟公司的債權債務關係等語（本院卷第287 頁）。是被告上開抗辯於法不合，且無所據，亦難憑採。

六、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約法律關係，請求被告分別給付如附表「業績獎金」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達被告之翌日即109 年3月4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。又主文第1 項，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　陳景裕

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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　　109　　年　　7　　月　　31　　日

書記官　陳正

附表：

姓　名	離職日期(民國)	業績獎金(新臺幣)	備　　註
蘇信哲	108.4.10	35,000元	108年2~4月第二季業績獎金
張文睿	108.5.2	41,005元	108年2~4月第二季業績獎金
張蕙芳	108.4.10	53,109元	108年2~3月第二季業績獎金
蕭雯鴻	108.5.11	182,323元	108年2~4月第二季業績獎金
姚聖峰	108.5.2	133,131元	108年2~4月第二季業績獎金
林奕仁	108.4.30	79,451元	108年2~4月第二季業績獎金
潘宏輝	108.5.2	104,547元	108年2~4月第二季業績獎金
莊于輝	108.5.10	142,551元	108年2~4月第二季業績獎金
林俊杰	106.5.31	160,345元	106年2~4月第二季及106年5月業績獎金
楊秋賢	108.3.14	137,197元	107年11月至108年1月第一季及108年2~3月第二季業績獎金