臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄小字第2203號

原　　告　王雅惠

被　　告　群益金鼎證券股份有限公司

法定代理人　王璿智

訴訟代理人　劉耀邦

上列當事人間請求給付薪資差額等事件，本院於民國108 年1 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄；被告不抗辯法院無管轄權，而為本案之言詞辯論者，以其法院為有管轄權之法院。民事訴訟法第12條、第25條分別定有明文。本件原告主張受僱於被告，在被告之高雄市○○區○○路○○○ 號分公司擔任營業員，並依據兩造間之勞動契約訴請被告給付獎勵金及薪資差額，被告就此並不爭執，足認原告提供勞務之契約履行地為高雄市前金區，且被告於本院審理中不抗辯本院無管轄權，而為本案之言詞辯論，揆諸前揭規定，本院自有管轄權。

二、按小額訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436 條之23、第436 條第2 項、第255 條第1 項第 3 款定有明文。本件原告起訴時原請求：被告應給付原告新臺幣（下同）90,855元（本院卷第3 頁），嗣於本院審理中減縮聲明為：被告應給付原告49,635元（本院卷第51、54頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依上開規定，應予准許。

三、原告主張：原告受僱於被告，於高雄分公司擔任營業員。被告為勉勵營業員加強推銷基金公司之產品，定有基金專案獎勵方案。依被告107 年第二季基金專案獎勵方案（即自民國107 年4 月1 日起至同年6 月30日止，下稱系爭獎勵方案）

，原告於107年第二季銷售富蘭克林基金股票型共新臺幣（下同）5,616,705元，每達1,000,000元可領1,100元，原告可領5,500元（計算式：5×1,100元）；銷售富達基金股票型共4,518,238元，每達1,000,000元可領1,200元，原告可領4,800元（計算式：4×1,200元）；銷售安聯基金平衡型共5,000,000元，每達1,000,000元可領1,200元，原告可領6,000元（計算式：5×1,200元）；基金高手獎5,000元，合計21,300元（計算式：5,500元＋4,800元＋6,000元＋5,000元，下合稱系爭獎勵金）。依被告往常慣例，獎金都是隔季的第2個月發放，原告預計被告將於107年8月25日發放系爭獎勵金，故於同年8月申請於同年9月4日退休。詎料，被告將系爭獎勵金改於同年9月25日發放，且並未將系爭獎勵金發放予原告，然發放獎金之時間點應屬被告作業流程非可歸咎於勞工，原告於第2季既已完成階段性工作，被告即應發放系爭獎勵金予原告。又獎勵方案屬於常態性的專案獎勵，被告已執行5年有餘且迄今仍然實施中，應可認為非臨時起意且非與工作無關之給與，屬經常性給與而應納入退休前之平均薪資計算，故原告退休前6個月之平均工資為60,872元、平均薪資為40,300元，試算退休金為1,020,181元，與原告實領退休金差額為28,335元。因此，原告自得請求被告給付共計49,635元（計算式：系爭獎勵金21,300元＋退休金差額28,335元）。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、勞基法施行細則第10條及兩造勞動契約之法律關係提起本訴，並聲明：被告應給付原告49,635元。

四、被告則以：系爭獎勵方案旨在勉勵現職營業員持續加強推銷基金公司之產品，因此於系爭獎勵方案四、其他條件第3點規定「已離職及退休人員不發放獎金」，此為原告所明知，而原告於107年9月4日退休在前，獎勵金於107年9月25日發放在後，故依上開規定未發給原告。被告提供營業員每月銷售基金之獎金，是當月結算銷售基金所獲得手續費當中

撥付35%作為該營業員獎金，並於次月發放，被告給付營業員每月銷售獎金屬經常性給付，並無疑問。然系爭獎勵金係基金獎勵方案第一條所示富蘭克林、富達投信、安聯投信、貝萊德投信等四家基金公司所額外提供之獎勵金，目的在獎勵現職營業員加強銷售其基金產品，故排除經紀部分正副主管、區督導、分公司經理人及離職與退休人員領取，有別於被告所撥付之每月銷售獎金。系爭獎勵金乃是基金公司所提供的，其發放方式端賴基金公司分別將獎勵金匯入被告公司，待被告公司全數收妥後，才進行發放作業，倘基金公司不提供給被告，被告也無法發放。而實際發放獎勵金之期限，視基金公司撥款情況及被告撥款作業而定，並非固定隔兩個月定期發放。又107 年第1 季被告高雄分公司有領得基金專案獎勵金之人數為8 人，領取比例為36.36 %、第2 季領取人數為9 人，領取比例為40.91 %、第3 季領取人數為10人，領取比例為47.62 %，故系爭獎勵金並非經常性給付等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

五、本院得心證之理由：

（一）系爭獎勵金部分

1.原告於107 年第二季銷售富蘭克林基金股票型共5,616,705 元，每達1,000,000 元可領1,100 元，原告可領5,500 元；銷售富達基金股票型共4,518,238 元，每達1,000,000 元可領1,200 元，原告可領4,800 元；銷售安聯基金平衡型共5,000,000 元，每達1,000,000 元可領1,200 元，原告可領6,000 元；基金高手獎5,000 元，系爭獎勵金總計21,300元一情，為兩造所不爭執（本院卷第24、41、51頁），自堪認定。

2.原告主張：依被告往常慣例，獎金都是隔季的第2 個月發放，故預計被告將於107 年8 月25日發放系爭獎勵金，詎料，被告將系爭獎勵金改於同年9 月25日發放乙節，並未提出證據證明，而被告抗辯實際發放獎勵金之期限，視基金公司撥款情況及被告撥款作業而定，並非固定隔兩個月

定期發放一情，原告對於獎勵金係基金公司提撥乙節並不爭執（本院卷第52、55頁），且稱：獎勵金發放時間不定，106 年之前是隔季的第二個月發放，107 年又不一樣等語（本院卷第52頁），足見被告之抗辯，應堪採信。而系爭獎勵方案四、其他條件第3 點規定「已離職及退休人員不發放獎金」一情，有原告提出之系爭獎勵方案附卷可稽（本院卷第16至19頁），兩造就此復不爭執（本院卷第24、42頁），原告並稱於申請退休前即知該規定（本院卷第42頁），則原告於申請退休前已明知退休人員不發放獎勵金，並明知獎勵金為基金公司提撥，發放時間不固定，卻仍於107 年8 月申請於同年9 月4 日退休，致系爭獎勵金於107 年9 月25日發放時，被告因原告已退休，依上開規定未發放系爭獎勵金，自屬有據。原告以上開理由主張發放系爭獎勵金時雖已退休仍可領取，為無理由，不應准許。

（二）退休金差額部分

1.按「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。」、「本法第2 條第3 款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金…。」，勞基法第2 條第3 款、勞基法施行細則第10條第2 款分別定有明文。

2.查，系爭獎勵方案之適用期間僅為107 年4 月1 日起至同年6 月30日止，且系爭獎勵金依據系爭獎勵方案規定，其中銷售富蘭克林、富達投信、安聯投信、貝萊德投信等四家基金公司之基金銷售額每滿1,000,000 元可領得之獎金為專案單筆獎勵金，另單筆申購淨手收合計最高前25名業務人員，每名獎金5,000 元，則屬業務人員競賽獎勵之高手獎，有上開原告提出之系爭獎勵方案在卷足憑。對照上

開勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款之規定，可認系爭獎勵方案適用期間僅有3個月，顯非經常性之給予，且依據該方案可領得之獎勵金，其中高手獎之部分顯屬競賽獎金；專案單筆獎勵金之部分，參酌被告所稱系爭獎勵金係系爭獎勵方案第一條所示富蘭克林、富達投信、安聯投信、貝萊德投信等四家基金公司所額外提供之獎勵金，而原告提供予營業員之每月銷售基金獎金，是當月結算銷售基金所獲得手續費當中撥付35%作為該營業員獎金，並於次月發放，被告給付營業員每月銷售獎金屬經常性給付等情，既為原告所不爭執，則系爭獎勵方案之專案單筆獎勵金，應屬特殊功績獎金甚明。因此，依據勞基法施行細則第10條第2款規定，系爭獎勵金中之專案單筆獎勵金屬特殊功績獎金、高手獎屬競賽獎金，均非屬於經常性之給與，非屬勞基法第2條第3款所稱工資，自不能計入核算原告退休金之平均工資內，故原告主張系爭獎勵金應計入計算退休前之平均工資，而請求被告給付退休金差額28,335元，為無理由。

六、綜上所述，原告依據勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條及兩造勞動契約之法律關係，請求被告應給付原告系爭獎勵金及退休金差額共計49,635元，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，核與本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

高雄簡易庭　法　官　楊儷華

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背

法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之理由。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　31　　日

書記官　陳玉娥

訴訟費用計算式：

裁判費（新臺幣）　1,000元

合計　　1,000元