

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第9號

原告 劉中玉

訴訟代理人 李明益律師

被告 世邦國際集運股份有限公司高雄分公司

法定代理人 闕壯興

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

上列當事人間給付績效獎金事件，本院民國(下同)110年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣(下同)29萬4,049元及自113年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提繳8萬4,255元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 三、訴訟費用4,190元由被告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。
- 四、本判決第1、2項所命給付得假執行，但被告如分別以29萬4,049元、8萬4,255元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：其自105年4月起受僱於被告世邦國際集運股份有限公司高雄分公司(下稱被告分公司)，擔任海空運承攬業務員，約定被告除每月給付工資(底薪)外，另會按其每月業績是否達公司標準，而發給績效獎金，其於112年10月20日離職。請求被告發給112年5月至同年9月之績效獎金19萬7,149元、105年9月至112年8月不當預扣工資9萬6,900元，另依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳未依法足額提繳之勞工退休金8萬4,255元。並聲明：(一)被告應給付原告29萬4,049元及自113年3月1日民事準備狀繕本送達

01 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應  
02 提繳8萬4,255元至原告之勞工退休金個人專戶（見本院卷第  
03 263頁民事準備書(三)狀、第286頁言詞辯論筆錄）。

04 二、被告抗辯：公司為激勵員工，雖有將利潤以業務獎金之名分  
05 享予員工，但業務獎金非屬工資而為恩惠性給與，且原告任  
06 職期間有違忠誠義務，以其公司公務電子郵件信箱，為其他  
07 同行公司提供勞務，並為同行競爭對手招攬業務之行為，是  
08 原告不得請求給付業務獎金。其無不當預扣原告工資之情  
09 形，為原告提繳勞工退休金亦無不足之情，原告所訴均無理  
10 由。並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：

12 (一)被告分公司自105年4月起開始以雇主身份為原告提繳勞工退  
13 休金，至112年10月為止。

14 四、就兩造爭執事項之判斷：

15 (一)被告發給原告之績效獎金（即被告所稱之業務獎金，下稱系  
16 爭績效獎金）是否屬工資：

17 1.勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得  
18 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
19 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  
20 給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符  
21 合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在  
22 一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞  
23 務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
24 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
25 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  
26 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  
27 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常  
28 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
29 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與  
30 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  
31 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金

01 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定  
02 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成  
03 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所  
04 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，  
05 此有最高法院100年度台上字第801號民事裁判要旨附卷可  
06 稽。又績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放者，具  
07 有因工作而獲得報酬之性質，參諸勞動基準法第2條第3款及  
08 勞動基準法施行細則第10條規定之精神，應屬工資範疇，於  
09 計算資遣費時，自應列入平均工資計算，此亦有最高法院92  
10 年度台上字第1328號民事裁判意旨可供參酌。即雇主如以勞  
11 工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得報酬之性  
12 質，無論以何名義發給，僅需其發給具有一定標準，雖非以  
13 勞動契約、工作規則或團體協約約定之方式行之，如已經年  
14 累月為之，堪認勞工對此發給已有固定之期待，且雇主亦可  
15 預先評量此部分發給之成本，則堪認勞雇間就此部分之發給  
16 已形成共識，從而亦屬工資之性質。

17 2.原告就其主張被告以「直客a、扣減費用b、個人成本門檻/  
18 月（全薪3倍）、扣減利潤（a-b）、直客淨值、同行1  
19 0%、（總）稅後直客×30%or直客40%+同行×10%、CS3%  
20 支出最高不超過7,000」，即以員工個人對業務上招攬之利  
21 潤多寡，以及其招攬業務之淨利多寡，是否符合公司制訂之  
22 「個人成本門檻/月（全薪3倍）標準（下稱系爭標準），而  
23 決定發放予員工之績效獎金之事實，已提出薪資單為證（見  
24 本院卷第157頁薪資單、第157頁言詞辯論中之說明），經核  
25 相符。被告就其旗下如原告擔任之海空運承攬業務員，既有  
26 發給系爭績效獎金，且將發給標準記載於薪資單上，堪認此  
27 發給已形成一定標準，且具有經常性，至於依此標準實際有  
28 無發給及發給之金額，此僅屬發給之條件是否成就，及依上  
29 開發給標準計算之結果而已，但不影響需以上開一定標準發  
30 給系爭績效獎金之事實，則依上開說明，堪認系爭績效獎金  
31 應屬工資，即原告因工作而可獲得之報酬。至被告雖否認系

01 爭績效獎金屬工資，然並未提出系爭獎金不符上開說明之有  
02 效辯解，是所辯自無可採。

03 (二)原告可請求被告給付之系爭績效獎金金額：

04 原告主張依系爭標準，被告應發給其112年5月至同年9月之  
05 系爭績效獎金19萬7,149元，被告雖否認系爭績效獎金屬工  
06 資，而認原告不得請求其給付，但對原告主張之上開應發給  
07 金額之計算並未加以爭執（見本院卷第286頁言詞辯論筆  
08 錄，本院詢以「『原告各項請求金額』之計算，被告有無意  
09 見？」，被告覆稱「再具狀陳報」，但並未就此表示意  
10 見），則堪認原告主張其可請求被告給付之112年5月至同年  
11 9月系爭績效獎金金額為19萬7,149元，與事實相符，應可採  
12 信。從而本件原告可請求被告給付之系爭績效獎金為19萬7,  
13 149元，應可認定。

14 (三)原告得否請求被告給付不當預扣工資及其金額：

15 1.勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動基準法第2  
16 條第1項定有明文，是勞工依約定為雇主服勞務，當可依勞  
17 動契約請求雇主給付服勞務之對價即工資，且依同法第22條  
18 第22條第2項前段「工資應全額直接給付勞工」之規定，雇  
19 主並應給付全部應發給之工資。

20 2.原告主張被告於105年9月至112年8月，不當預扣其工資共計  
21 9萬6,900元，被告抗辯因其系爭績效獎金之發給，需扣除公  
22 司營運成本後「倘仍有盈餘」，才會考量市場情況及經營狀  
23 況等因素，決定是否發給淨利（分紅），是扣除經營成本為  
24 業務獎金制度使然，故其並無不當預扣原告工資（見本院卷  
25 第80至81頁答辯(一)狀、第157至158頁言詞辯論提問）。然如  
26 上所述，工資應全額直接給付勞工，斷不准許因任何原因預  
27 扣勞工之工資，被告上開所辯自無可採。再者，被告就「原  
28 告各項請求金額之計算」，並未表示意見，顯見對原告主張  
29 之不當預扣工資金額之計算，並無爭執，則依上開法規規  
30 定，原告當可請求被告給付105年9月至112年8月，以「預  
31 扣」為名而尚未依約給付之工資9萬6,900元。

01 (四)被告得否請求被告補提繳勞工退休金及其金額：

02 1. 雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保  
03 局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之  
04 勞工（原告屬第1款之本國籍勞工）負擔提繳之退休金，不  
05 得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳  
06 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主  
07 請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1  
08 項、第31條第1項分別定有明文。又有上開勞動基準法第31  
09 條第1項所規定之情形，而勞工尚不得請領退休金時，得請  
10 求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，  
11 以回復原狀，此有最高法院101年度台上字第1602號民事裁  
12 判要旨可資參照。

13 2. 原告就其主張被告為其提繳之勞工退休金不足8萬4,255元之  
14 事實，業已提出應提繳之明細表、原告之勞工退休金個人專  
15 戶明細資料各1份，及勞工退休金月提繳工資分級表8份為證  
16 （見本院卷第53至71頁），經核比對結果並無不符，且被告  
17 就「原告各項請求金額之計算」，並未表示意見，顯見對原  
18 告主張上開補提繳金額之計算並無爭執，則應認原告得依勞  
19 工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告補提繳勞工退  
20 休金8萬4,255元。

21 五、綜上所述，原告訴請被告給付29萬4,049元（系爭績效獎金  
22 為19萬7,149元+105年9月至112年8月不當預扣之工資9萬6,  
23 900元=29萬4,049元）及自113年3月1日民事準備狀繕本送  
24 達翌日（即113年4月11日）起至清償日止，按週年利率5%  
25 計算之法定遲延利息，暨補提繳勞工退休金8萬4,255元，均  
26 於法有據，應予准許（原告任職期間有無違忠誠義務、有無  
27 為其他同行公司提供勞務，及有無為同行競爭對手招攬業務  
28 之行為，均與其得請求被告為上開給付之情無關，併予敘  
29 明）。又本件為法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，  
30 依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並  
31 依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。再

01 者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證  
02 據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘  
03 明。

04 六、據上論結，原告之訴為有理由，判決如主文（訴訟費用負擔  
05 之依據：民事訴訟法第78條、第91條第3項）。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日  
07 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 113 年 8 月 28 日  
12 書 記 官 洪 光 耀