

臺灣士林地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第47號

原告 方策數位有限公司

法定代理人 郭清慧

訴訟代理人 劉禹劭律師

被告 何政璋

訴訟代理人 李如龍律師

上列當事人間請求請求返還獎金事件，經本院於民國113年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張與被告之答辯，並依同項規定，分別引用兩造各自於審理中提出之書狀及歷次言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷

(一)原告主張及被告答辯要旨：

原告主張被告自109年12月起任職原告公司，擔任業務乙職，嗣於112年4月6日離職。被告任職時，除議定底薪外，原告之業務，另有依成案件數預先「發放業績獎金」之制度，案件又分為業務自己開發，以及由公司開發、客戶續約掛在業務名下，由該業務進行後端客戶服務之案件（即掛公司件，下稱掛件），就掛件部分因非業務自行開發，故原告與業務（含被告）約定「就合約一年期之客戶須服務滿三個月；合約為二年期之客戶須服務滿六個月；合約為三年期之客戶須服務滿九個月，若未達最低服務客戶之期間，則應返還業績獎金予原告」（下稱系爭約定）。而被告於112年突向原告請辭，經兩造確認交接事項及未達服務期間之客戶件數，據此核算，被告應返還之業績獎金共計新臺幣（下同）43萬9,557元。爰依系爭約定或民法第179條不當得利規定，請求

01 被告返還上開獎金等語。被告則否認與原告間有系爭約定存  
02 在之事實，並抗辯：伊領取之業績獎金屬伊工作對價與經常  
03 性給與，屬工資之一部分，並非業績獎金之預先發放，伊亦  
04 無不當得利等語。

05 (二)爭執要點之論述：

06 1.原告並未舉證證明兩造間就業績獎金之返還，確有其主張之  
07 系爭約定存在：

08 (1)按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任  
09 。民事訴訟法第277條前段定有明文。又，民事訴訟如係由  
10 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉  
11 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即  
12 令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求  
13 (最高法院104年度台上字第41號判決意旨參照)。

14 (2)查，系爭約定係影響勞工權益甚鉅之重要勞動契約條款，倘  
15 係原告所屬業務人員一體適用之條款，衡情，應於勞動契約  
16 詳細載明為是，然而，原告並未提出兩造間曾經簽署之書面  
17 勞動契約，兩造是否確有系爭約定存在，顯非無疑。而原告  
18 主張兩造間有系爭約定存在，無非係以其法定代理人與被告  
19 間LINE訊息對話，以及112年3月31日交接事項表係被告製作  
20 簽名等為其主要論據，惟由兩造各自提出、被告離職前後雙  
21 方LINE訊息對話截圖之全部內容，整體以觀，並不足以認定  
22 兩造間於勞動契約成立或存續期間，確有互相意思表示合致  
23 而合意成立系爭約定之事實。被告抗辯其會提及獎金退回，  
24 僅係以疑問方式回應原告所提離職獎金如何處理之疑義乙節  
25 ，尚非無據。綜酌本件證據資料，亦難認兩造於被告提出請  
26 辭及實際離職前後，就獎金之爭議，確有達成共識之具體結  
27 論。徒以原告援引之部分對話語句，實不足憑認兩造間確有  
28 原告所主張合意成立系爭約定之情。原告既未能舉證以明，  
29 其此部分主張，即無從認定為真實。

30 2.被告已領取之業績獎金應屬其工作對價與經常性給予，而屬  
31 工資之一部分，非屬業績獎金之預先發放：

01 (1)按，工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及  
02 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金  
03 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法第  
04 2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常  
05 性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經  
06 常可以領得之給付。

07 (2)原告雖主張業績獎金係預先發放之性質，若離職須返還該獎  
08 金，以發給接續服務之員工云云，此亦為被告所否認。經核  
09 ，原告就此部分主張，亦未提出確切之證據為憑；佐以被告  
10 於112年4月14日曾回覆原告LINE訊息：「我在職時經常接手  
11 別的業務的群組，我從來沒有問過他們合約還剩多久，有很  
12 多都是服務了一兩年才續約，或是後來也不見得有續約，也  
13 有的服務到期時分給別人去談續約，我從來沒有領到所謂接  
14 續服務的獎金，…」之內容（見本院卷第172頁），則原告  
15 是否有收回所謂預發之業績獎金，再轉發予接續服務之業務  
16 ？顯非無疑。況且，縱屬所謂之掛件，亦非掛件後即可領取  
17 獎金，業務人員仍須服務客戶需求以為勞務之付出，是被告  
18 既已就所謂掛件之業績進行服務，其已領取之業績獎金，即  
19 可認符合勞務之對價性，且係在一般情形下經常可以領得之  
20 給付。是原告主張係預先發放云云，並非可採。

21 3.被告受領原告給付之業績獎金，並未構成不當得利：

22 按不當得利返還請求權之成立，須當事人間財產之損益變動  
23 ，即一方受財產上之利益致他方受財產上之損害，係無法律  
24 上之原因。在給付型之不當得利，關於有無法律上之原因，  
25 應視當事人間之給付行為是否存在給付目的而定；倘當事人  
26 一方基於一定之目的（針對所存在之法定或約定之法律關係  
27 為目標）而對他方之財產有所增益，其目的在客觀上即為給  
28 付行為之原因，自非無法律上之原因（最高法院102年度台  
29 上字第530號民事裁判要旨參考）。又，主張「給付型之不  
30 當得利」者，應由主張不當得利返還請求權人（受損人），  
31 就不當得利成立要件中之「無法律上之原因」負舉證責任（

01 最高法院100年度台上字第899號民事裁判要旨參考)。本件  
02 原告請求被告返還所謂之利益，係勞動契約存續期間已給付  
03 之業績獎金，惟原告係基於勞動契約而給付屬於工資性質之  
04 獎金予被告，兩造間並無原告主張之系爭約定存在，已如上  
05 述，原告亦未能舉證被告受領獎金，有何符合上開不當得利  
06 要件之情，其本於不當得利規定，請求被告返還所謂業績獎  
07 金之利益，亦非有據。

08 三、從而，原告依系爭約定或不當得利之法律關係，請求被告給  
09 付43萬9,557元，及自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利  
10 息，為無理由，併其假執行之聲請，均應予駁回。

11 四、兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後認於判決  
12 結果不生影響，不再逐一論述，併此敘明。

13 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日  
14 勞動法庭法官 施月耀

15 本件為正本係照原本作成。

16 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  
17 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  
18 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

19 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日  
20 書記官 朱鈴玉