

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第24號

原告 郭曜誠

施芸蓁

上二人共同

訴訟代理人 楊久弘律師

被告 晉好能源股份有限公司

法定代理人 陳忠廷

訴訟代理人 黃煒迪律師

邱暄予律師

複代理人 田芳綺律師

上列當事人間請求給付業務獎金事件，於民國113年12月25日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，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255條第1項但書第3款定有明文。次按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條亦定有明文。經查，原告郭曜誠、施芸蓁（下各稱郭曜誠、施芸蓁，合稱原告2人）起訴聲明本係請求被告各應給付其等新臺幣（下同）655,110元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院112年度勞專調字第249號卷〈下稱勞專調卷〉第7頁）。嗣於民國113年11月11日具狀將上開聲明

更正為：被告應給付原告2人各539,840 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息（見本院卷二第105至107 頁）。核原告上開所為請求金額之變更，係減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，要無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、原告郭曜誠、原告施芸蓁均主張：其等於108年9月5日起任職於被告擔任業務員，每月正常工時工資各為42,000元、40,000元，負責接洽客戶，提供報價單予客戶，完成履約手續。又原告2人分別於112年3月15日、同年月14日離職。原告2人任職時與被告法定代理人即訴外人游國周（被告於112年1月11日變更登記法定代理人為陳忠廷）口頭約定，若原告2人接洽之客戶與被告簽訂訂單，經客戶給付貨款予被告且開立發票完畢者，被告會給付原告2人依客戶訂單金額2%計算之業務獎金；若屬專案訂單則為4%之業務獎金；客戶若為被告股東者，則業務獎金為單筆1,500元；並由原告2人於每季節算獎金時，均分該業務獎金；原告2人任職時起至111年7月31日止均有受領業務獎金（見勞專調卷第19至24頁、第27至38頁、第45至52頁）。然被告自111年8月1日起至原告2人離職時止，被告並未給付原告2人業務獎金為1,079,679元（計算式：00000000元 $\times$ 2%=0000000）。又該業務獎金乃係原告2人與客戶接洽付出勞務後取得之對價，性質上為工資並非恩惠性之給與，亦即，被告應給付原告2人各539,840元（計算式：00000000 $\div$ 2=539840，小數點以下，四捨五入）。退步言之，若認為該業務獎金並非工資，然兩造間已就上開業務獎金之約定已意思表示一致，即應認為兩造間之契約成立。為此，爰依勞動基準法（下稱）勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段、同法第199條第1項規定，請求被告給付原告2人上開業務獎金等語。並聲明：（一）被告應給付原告郭曜誠539,840元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。（二）被告應給付原告

01 施芸蓁539,840元，並自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
02 止，按年利率5%計算之利息。(三)原告願供擔保，請准宣告
03 假執行。

04 二、被告則以：原告2人任職期間，被告確有分別於109年12月10
05 日、111年1月26日、111年4月22日、111年8月31日分別發放
06 業務獎金各75,093元、300,000元、145,080元、423,091元
07 (見勞專調卷第191至192頁)，然此係用以感謝其等在工作
08 上的努力與付出。蓋業務獎金係被告依據績效、營收情況所
09 發給，並無固定給付規範、給付標準，次觀兩造間僱傭契約
10 書並未載明業務獎金標準，顯見並非經常性工資，此從發放
11 獎金之次數及期間多為年底或年中，可知被告發放獎金時，
12 須考量公司營運狀況，並一併評估員工於該半年到一年期間
13 有無疏失、離職等情況，於公司有獲利盈餘時，方得以發放
14 業務獎金；且被告將全部收款之訂單納入業務獎金，並未按
15 件計算原告2人各自之勞動付出，亦可知並非勞動之對價，
16 而係被告綜合考量公司績效、營收情況後，為激勵原告而為
17 勉勵、恩惠性質之給予。況原告2人於112年2月間提出離職
18 申請及於同年3月間完成離職止時(見勞專調卷第153至165
19 頁)，均未向被告提及有積欠工資或獎金之情事，是業務獎
20 金屬恩惠性給予，原告2人主張：應再發給其等業務獎金等
21 語，實屬無據資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)被告
22 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

23 三、兩造所不爭執之事實：

24 (一)原告郭耀誠、施芸蓁於108年9月5日任職於被告，擔任業務
25 人員，並分別於112年3月15日、同年月14日離職，離職時之
26 每月正常工時工資各為40,000元、42,000元(見勞專調卷第
27 119至121頁、第139至189頁)。

28 (二)原告2人任職期間所受領三次業務獎金，分別如下：

29 1.原告2人於109年12月10日各領取自108年9月5日至109年10月
30 31日止之業務獎金75,093元(見勞專調卷第19至23頁、本院
31 卷一第571頁、本院卷二第11頁)。

2.原告2人於111年1月26日及111年4月22日各領取自109年11月1日起至110年12月31日止之業務獎金300,000元（扣除所得稅，實領285,000元）、145,080元，合計各領取454,226元（見勞專調卷第27至37頁、本院卷一第575頁、第585至597頁、本院卷二第11頁）。

3.原告2人於111年8月30日各領取自111年1月1日起至111年7月31日止之業務獎金423,091元，並代扣所得稅後，實領401,936元（見勞專調卷第55至62頁、第191至193頁、本院卷一第599頁、本院卷二第10至11頁）。

(三)原告2人就上開(二)所受領之三次業務獎金均平分領取，其發放之計算基準為按訂單金額之一定比率計算獎金。即於被告收到客戶給付之款項且開立發票時，依訂單所載金額2%計算業務獎金，若專案訂單則是以4%計算，若交易對象是被告股東則業務獎金固定為1,500元（見本院卷二第10頁）。

(四)原告2人本主張其等自111年8月1日起至離職日止，所達成目標之訂單（即已簽訂定單、給付貨款及開立發票）為起訴狀附表1，然經被告對於原告2人所列起訴狀附表1各項目，核對交易對象、金額後，原告2人嗣於民事縮減起訴聲明狀更正附表1為如附表2所示，共計訂單總金額為53,983,932元（見本院卷一第79至521頁、本院卷二第35頁、第37至40頁、第109至115頁、第121頁）。

四、本院之判斷：

原告2人主張：其等任職時被告法定代理人同意按件計算之「業務獎金」屬工資之一部分等語，為被告所否認，並辯稱：該業務獎金之發放乃恩惠性給付，並非勞務之對價等語，則本件應予審究者為：原告2人請求被告給付之業務獎金，其性質究屬工資之一部或恩惠性給付？若為工資之一部，則原告2人請求各539,840元及其遲延利息，是否有據？

(一)按所謂工資，則指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，暨其他任何名義經常性給與均屬之，此觀勞基

法第2條第3款、第4款規定自明。可知，工資係屬勞工之勞動對價而經常性給與，倘雇主為改善勞工生活而非經常性給與，或為單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，均非為勞工工作給付之對價，而與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範圍內（最高法院96年度台上字第1883號判決意旨參照）。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，至於何種給付構成勞務之對價，應以給付之性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予以判斷。又所謂「經常性之給與」之概念乃有所爭議，以時間上之經常性而言，係指在一相當期間內，於一般情形下經常可以領得之給付即屬之，故若時間上、金額尚非固定者，即可解為欠缺經常性之要件；另就制度上之經常性而言，只要勞工服勞務滿足勞動契約、工作規則、企業內勞動習慣、團體協約等制度所設定之要件，雇主即有支付該制度所定給與之義務，此即經常性給與之定義。

(二)經查，原告2人主張：任職時與當時之法定代理人游國周口頭約定，其等所接洽之客戶經簽訂訂單並收到客戶給付之款項及開立發票後，被告會給付所確認訂單金額2%之業務獎金（專案訂單則以訂單金額4%、客戶若為股東則固定為1,500元），由原告2人均分等語，並以被告會計張雅雲與原告郭曜誠於111年4月3日之LINE對話記錄略以：「（晉好-kinki即張雅雲之LINE暱稱）：業務獎金結算於111/12/31（結算為訂單、已收款項、開立發票三項完成），請於4/8前確認完成，以利請於申請業務獎金，預計發放日111/4/20（發放方式：需扣除111/01/26預付獎金後計算。） 晉好 業務 110...1止佣金金.pdf」（pdf檔案下載）如沒有問題，請簽名回傳並壓日期，謝謝」；及被告會計張雅雲與原告郭曜誠於同年月13日LINE對話記錄：「（晉好-kinki）：晉好 業務0000000止佣金（妘蓁、曜誠）。pdf 如沒有問題，請簽名

01 回傳並壓日期，謝謝。我才能請款」（見勞專調卷第25至3
02 8頁、本院卷一第577頁）；被告會計張雅雲與原告郭曜誠於
03 111年8月7日下午11：56之LINE對話記錄略以：「（張雅
04 雲）業務獎金結算於111/7/31止）結算為訂單、已收款項、
05 開立發票三項完成），請於111/8/12前確認完成，以利請於
06 申請業務獎金，預計發放日111/8/31。晉好 業務0000000
07 止佣金.pdf」；暨原告郭曜誠與張雅雲於110年8月10日上午
08 9：54之LINE對話記錄略以：「（郭曜誠）晉好 業務000000
09 0止佣金（更新）.pdf」、「（張雅雲）壓一下日期」、
10 「（郭曜誠）晉好 業務0000000止佣金（更新）.pdf」（見
11 勞專調卷第43至52頁、55至62頁）等LINE對話截圖為憑。基
12 上可知，被告所發放業務獎金之計算方式並非單純繫於個人
13 一己勞務付出之多寡而定，而是依據被告整體營業訂單，按
14 2%之比率計算，而由原告2人均分業務獎金，已徵，上開業
15 務獎金與個別員工之勞務提供無必然之關連性；再則，原告
16 2人所能領取之業務獎金，尚繫於客戶交付貨款及被告完成
17 開立發票而定，倘若客戶並未交付貨款或被告並未開立發
18 票，則原告2人縱因洽談客戶、簽訂買賣契約而所付出之勞
19 務，亦無從分派任何獎金，此亦與勞工單純提供勞務即可獲
20 得報酬之性質有別，反與被告基於雇主身分為激勵勞工達成
21 銷售目的所為之獎勵性、恩惠性之回饋相若，此自與工資所
22 具「勞務對價性」之要件未合，而非屬勞基法第2條第3款所
23 定工資，應係激勵、獎勵性質之恩惠性給與。

24 (三)次查，原告2人另陳稱略以：原告2人與游國周曾口頭約定業
25 務獎金以每季結算一次等語。然參酌原告2人所領取業務獎
26 金之時間分別係於109年12月10日、111年1月26日、111年4
27 月22日、111年8月30日（詳如上開不爭執事項(三)），僅有4
28 次且並無規律性，而非原告2人所陳稱按季結算一次（若以
29 原告2人於108年9月5日任職每滿三個月結算直至原告2人於1
30 12年3月離職，應分別於108年12月、110年3月、110年6月、
31 110年9月、110年12月、111年3月、111年6月、111年9月、1

11年12月、112年3月，共計須結算10次），已非每季結算，已難謂該業務獎金係屬時間上經常性給與。次觀諸原告施妘蓁與被告會計張雅雲（kinki）於111年4月間LINE對話記錄略以：「施妘蓁：獎金的部分之前老大提季算一次，拖一年三個月太久了。」、「張雅雲：這你可以跟老大說，我可以被罵，沒關係的。可以幫我多補一些人力，我會感謝你的。」等語（見勞專調卷第39頁），可知，有關業務獎金每季結算一次僅係原告施妘蓁所自陳，尚無從依上開對話內容得知，被告之會計人員乃知悉被告法定代理人同意係以每季結算一次獎金；雖被告法定代理人游國周與原告郭曜誠於111年4月8日之LINE對話記錄略以：「（游國周）是拖很久不過最近有再處理一些盛齊的問題對你們是比較抱歉 不過請你放心該給你們的一定會給。」等語（見勞專調卷第41頁），然此僅能證明被告並未準時發放業務獎金而已，尚難遽認兩造間有每季結算業務獎金之合意，而認業務獎金屬原告2人可預期領取之制度上經常性給與。

(四)從而，原告2人請求被告給付之業務獎金並非工資之對價，兩造亦無就業務獎金合意為定時給付而欠缺制度上與時間上之經常性，其性質乃屬被告基於回饋原告2人績效之恩惠性給與，已如前述。則被告發放業務獎金與否，或審酌其年度之整體業務績效、盈虧或單純激勵員工，均有可能；則原告2人對於被告並無業務獎金之工資給付請求權，就此被告亦無給付義務。是以，原告2人請求被告給付其等屬工資之業務獎金各539,840元，即無理由。

五、綜上，原告2人依勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段及同法第199條第1項之規定，請求被告給付業務獎金各539,840元，及均自起訴狀繕本送達翌日即112年12月27日（見調解卷第129頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法無據，應予駁回。

六、而原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

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

03 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
04 條。

05 中 華 民 國 114 年 1 月 17 日
06 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 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 114 年 1 月 17 日
11 書記官 李孟珣