

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞簡字第13號

原告 洪靖雅
被告 群瑞股份有限公司

法定代理人 郭永華
訴訟代理人 吳達人

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國114年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

- 一、原告起訴主張：原告自民國111年1月4日起任職被告處，擔任業務人員，約定每月工資新臺幣（下同）41,055元。後於113年11月29日，原告向被告提出申請113年度第3季績效獎金154,178元（下與第4季績效獎金合稱系爭獎金，如有特別區分者則各以系爭Q3獎金、系爭Q4獎金稱之），惟同年12月18日收到被告通知稱系爭Q3獎金之申請期限已過，要求原告於113年度第4季一併申請。後於114年1月5日，被告再次告知原告系爭Q3獎金申請期限已過，且不再發放該筆獎金，顯見說法前後不一，且被告內部規章並無獎金申請時限之相關條文。系爭Q3獎金乃勞工根據工作表現所取得之報酬，屬勞務對價，應視為工資，與被告所提之申請時限無直接關聯，基此，原告同步提出請求被告給付系爭Q4獎金96,469元，系爭獎金合計250,647元。為此，爰依被告工作規則第20條、系爭獎金計算方式等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告250,647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。(二)願供擔保，請准宣告假執行。
- 二、被告則以：原告於111年1月4日進入被告公司任職，擔任客

01 戶服務顧問，並於114年3月正式離職。原告於113年11月29
02 日透過被告內部信件系統提出系爭Q3獎金申請，依被告獎金
03 制度規定須於財務部門提供專案利潤表後30日內提出申請，
04 規定訂立於員工KPI表單，於113年1月22日佈達，同日經由
05 原告信件回覆確認。被告所屬財務部已於同年10月25日提供
06 利潤表，申請期限為同年11月25日前，而原告提出申請日為
07 同年月29日，已明顯逾期。依工作規則第20條規定，未依表
08 定期限內提出申請者，視同放棄。又被告所屬部門主管於11
09 3年12月18日回覆原告改於第4季統一申請獎金，並未承諾一
10 定會核可，嗣於114年1月5日，被告以原告未依限申請，系
11 爭Q3獎金依工作規則第20條規定，不予發放。至於原告所提
12 系爭Q4獎金計算表格，原告並未提出申請，且於114年2月6
13 日申請離職，並於同年3月5日已離職，依工作規則第20條規
14 定，員工於獎金發給日前離職，亦不予計發。另系爭獎金係
15 為使人才與被告長期合作而使員工有其歸屬感，亦鼓勵員
16 工持續任職而屬恩惠性獎勵，為保障制度公平性，針對原告
17 逾期申請，被告依規定不予發放，並無違法或損害其權益等
18 語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如
19 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項（本院卷188-189頁）：

21 (一)原告自111年1月4日起受僱於被告，擔任業務人員，約定每
22 月工資為41,055元，最後工作日為114年3月5日。

23 (二)訴外人即被告所屬主管甲○○於113年1月22日以電子郵件寄
24 送2024年個人KPI予原告，原告於同日回信表示「KPI沒問
25 題」（本院卷67、71頁）。

26 (三)原告於113年11月29日以電子郵件向甲○○傳送附件為「202
27 4Q3專案獎金_Doris_00000000.xlsx」，並請甲○○審核
28 （本院卷73頁）。

29 (四)甲○○於113年12月18日以電子郵件向原告表示系爭Q3獎金
30 已超過申請期限，並稱「……Q3需與Q4於1/25財務提供後，
31 在2/25前一起申請」（本院卷79頁）。

01 (五)訴外人即被告所屬員工陳郁雯於113年5月31日曾寄發被告工
02 作規則予被告所屬員工（本院卷87頁）。

03 (六)原告於114年2月17日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該
04 市府於同年3月5日召開調解會議，但調解不成立。

05 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

06 (一)系爭獎金是否為工資？

07 按勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲
08 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
09 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
10 性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合
11 「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」，係指在一般
12 情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對
13 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之。
14 準此，給付之性質如欠缺「勞務對價性」或「給與經常性」
15 之一，即難認屬工資。又績效獎金，乃雇主為激勵員工士
16 氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給
17 與，非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字
18 第170號判決意旨參照）。查，依原告所提出而被告不爭執
19 之系爭獎金計算方式（本院卷21、259頁），新專案（新客
20 戶）之個人KPI，係以新專案：專案利潤×14%（從專案開始
21 至BOL）；新專案（舊客戶）之個人KPI則以：專案利潤×6%
22 （從專案開始至BOL），系爭獎金申請期限均為「專案利潤
23 表公布後30天內」，而系爭獎金發放時間分別為：系爭Q3獎
24 金：「1/5」、系爭Q4獎金：「4/5」，其下方「Remarks」
25 欄位註明略以：「KPI的設定初衷：使同仁了解工作目標、
26 肯定同仁的公平指標、公司與同仁共享利潤」、「獎金開始
27 發放後，若連續六個月受領獎金者未有其他新專案，所有專
28 案獎金將停止發放」、「……獎金分配方式，由部門主管與
29 部門夥伴訂定的KPI為依據」、「獎金的發放僅適用於任職
30 於群瑞期間」，由此可知，被告係基於獎勵目的，依據經營
31 策略、營運績效、風險管理及貢獻程度發放系爭獎金予業務

01 人員，並保有調整及發放與否之權限，系爭獎金係以每月各
02 項KPI（即績效評核指標）之目標達成率為核發標準，並依
03 專案利潤比例計算，顯然系爭獎金發放標準與勞工個人出
04 勤、工時長短狀況及其職務內容等勞力提供無直接關聯，被
05 告就系爭獎金之發放另設有達成目標等各種條件限制，且不
06 必然發放，此與勞工付出勞務即應得對待給付工資之性質不
07 同，核屬雇主獎勵性、恩惠性之給與。是原告主張系爭獎金
08 具勞務對價性，應屬工資云云，已非有據。

09 (二)原告請求被告給付系爭獎金，均屬無據：

10 被告依系爭獎金計算方式發給之系爭獎金性質非屬工資，經
11 本院認定如前，原告主張系爭獎金係屬工資，請求被告給付
12 積欠之系爭獎金，已屬無據。又系爭獎金既為被告視年度績
13 效、達成目標等條件所為獎勵性給與，本應依計劃所定條件
14 為發放依據。依兩造不爭執之工作規則（本院卷93-135、25
15 9頁）第20條規定「依各部門業務狀況，另制定獎金辦法。
16 未依照表定期間內提出申請者，視同放棄。員工於獎金發給
17 日前離職、退休及資遣者，不予計發。」（本院卷107
18 頁），而該工作規則業經被告函請桃園市政府核備後，於被
19 告內部網路揭示等情，有該市府113年5月27日府勞條字第11
20 30142892號函、陳郁雯113年5月31日主旨為「〔HR公告〕工
21 作規則、性騷擾防治措施申訴及懲戒規範」電子郵件在卷可
22 按（本院卷87-91頁），且原告亦稱：印象中有電子公告全
23 體員工等語在卷（本院卷258頁），而依被告所提系爭獎金
24 計算方式「獎金申請期限」欄，亦載明申請期限為專案利潤
25 表公布後30天內（本院卷69頁），可明被告對於系爭獎金之
26 發放設有時間限制，且為原告所知悉，則：

27 1.系爭Q3獎金部分：

28 依兩造所提出且不爭執之電子郵件往來紀錄（本院卷27、2
29 9、67-83、259頁），第3季累計專案利潤已於113年10月25
30 日上傳雲端公布（本院卷77頁），依前所述，原告應於同年
31 11月24日前向被告提出系爭Q3獎金之申請，惟原告遲至同年

01 月29日始向被告提出（本院卷73-75頁），顯逾申請期限，
02 從而原告此部分之請求，難認有據。雖原告主張其主管甲○
03 ○曾向其表示「所以Q3需與Q4於1/25財務提供後，在2/25前
04 一起申請」（本院卷79頁），惟僅得解釋為因原告逾期申請
05 系爭Q3獎金，甲○○建議原告在申請系爭Q4獎金時，一併提
06 出申請，並未意味原告系爭Q3獎金必獲被告准許，是難執為
07 有利原告之認定。

08 2.系爭Q4獎金部分：

09 依被告所提系爭獎金計算方式「獎金發放時間」欄可知，系
10 爭Q4獎金之發放時點記載「4/5」，亦即每年4月5日發放，
11 而原告最後工作日為114年3月5日，為兩造所不爭執〔兩造
12 不爭執事項(-)〕，可見同年4月5日被告發放系爭Q4獎金時，
13 原告業已離職，則原告斯時既未在職，被告依工作規則第20
14 條第2項規定不予計發系爭Q4獎金予原告，自屬有據，從而
15 原告於離職後起訴請求被告給付系爭Q4獎金，自無可取。

16 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其有請求被告給付
17 系爭獎金之權利，從而原告依被告工作規則第20條、系爭獎
18 金計算方式等規定，請求判命如其聲明第1項所述之事項，
19 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲
20 請即失所附麗，應併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
22 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

23 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
24 條。

25 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日
26 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

27 正本係照原本作成。

28 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
29 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
30 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
31 應一併繳納上訴審裁判費。

01

書記官 邱淑利

02

中 華 民 國 114 年 6 月 17 日