

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞簡字第54號

原告 張雅雯

被告 恆達智能科技股份有限公司

法定代理人 吳威毅

訴訟代理人 郭泓志律師

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國111年7月14日言詞辯論終結，言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）238,334元（勞簡專調卷第13頁），嗣於民國111年7月14日審理時，追加就其中71,667元應自110年12月7日起，166,667元應自111年1月29日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷第121頁），核其請求之基礎事實同一，合於首揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告自110年6月7日起受僱於被告，擔任資材部經理兼總經理室專案特助，並於面試時約定原告之年薪為100萬元，惟礙於被告公司薪資制度面問題，薪資給付方式係以月薪65,000元、保障年薪13個月，並以「久任績效獎金」名義，每半年撥款逐步補足至年薪100萬元。原告於任職期間未接獲被告通知就「久任績效獎金」另訂合約，原告於110年12月3日向被告確認錄取通知書所載之「久任績效獎金」任職屆滿6個月之發放事宜，被告回覆不發放，顯有締約詐欺或債務不履行之虞，原告不得已於110年12月7日向被告提出辭職，工作至111年1月6日止，則原告自110年6月7日起至

111年1月6日止，任職7個月，被告應給付7個月之久任績效獎金71,667元【 $(55,000 \text{ 元} \div 6) \times 6 + (10 \text{ 萬元} \div 6) \times 1 = 71,667$ 元，元以下均四捨五入】，爰依民法第226條、第227條規定，請求被告賠償原告上開損害。又原告任職期間，運用個人專業及人脈等，在業界普遍因缺料而延宕出貨情況下，被告得以出貨屢創新高，原告功不可沒，依勞基法第29條規定，被告應給付原告年終獎金，則比照被告公司經理職之發放基礎，被告應發給原告2個月年終獎金166,667元【 $(100 \text{ 萬元} \div 12) \times 2 = 166,667$ 元】。並聲明：被告應給付原告238,334元，及其中71,667元應自110年12月7日起，166,667元應自111年1月29日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：原告自110年6月7日起任職於被告公司，惟其於110年9月2日（即任職滿三個月之考核前）提出第一次離職，經被告瞭解其工作適應不佳後，即安排「製造部代管生管工作」之方式調整原告工作内容，然製造部於110年11月1日起代管期限屆滿後，原告又於110年12月7日（即滿六個月之考核前）提出第二次離職，並於111年1月6日離職。被告雖於錄取通知單上請原告擔任「資材部經理兼總經理室專案特助」，惟原告於任職資材部經理未滿三個月即因工作狀況不佳而提出離職，被告並因此安排其他部門分擔原告之工作，足證原告工作能力不佳而無法完整勝任資材部經理之工作，更遑論兼任總經理室專案特助一職，被告自不會向剛到任未滿半年且未能勝任工作之經理人提出久任績效獎金之合約。又錄取通知單上所載「月薪65,000元，保障年薪13個月」部分，僅約定原告之年薪應為845,000元，而第13個月薪資已由雙方於調解時協議按比例發放，被告並未積欠原告費用。另錄取通知書載明「另視專案績效發給久任績效獎金（另訂合約）…」等語，足證此久任績效獎金之發給尚須考量專案績效，並以另訂合約為前提，非無條件給與，其發放標準不在時間之長短，而在「專案績效之達成與否」，然原告就任後未滿三個月即因無法勝任工作而提出離職，並經被告協

01 調其他部門分擔其工作，顯見原告無法完全勝任其所應聘之
02 職務，何來發放績效獎金？且久任績效獎金需符合績效，並
03 分別以「滿半年」、「滿一年」為給付條件，並無依比例計
04 算請求之理。又被告並未於錄取通知單、工作規則或勞動契
05 約中記載「未滿一年之員工按比例發放年終獎金」，依勞動
06 基準法（下稱勞基法）第29條之規定，僅對全年工作且均無
07 過失之員工方有發放獎金之義務，且被告於111年1月4日公
08 佈當年度年終獎金之發放方式，明確記載「年終獎金發放當
09 日仍在職者，方具備領取資格」，原告係於111年1月6日離
10 職，並非全年工作之勞工，亦未於1月28日（即年終獎金發
11 放日）在職，自無從依此規定請求被告給付年終獎金。並聲
12 明：原告之訴駁回。

13 四、本院之判斷：

14 （一）原告主張其自110年6月7日起至111年1月6日止受僱於被告，
15 約定月薪65,000元、保障年薪13個月等情，業據提出錄取通
16 知書、離職申請書各1紙為證，且為被告所不爭執，自堪信
17 為真實。原告主張兩造約定其年薪為100萬元，並以久任績
18 效獎金名義補足其年薪至100萬元，且被告未依約與其另訂
19 久任績效獎金合約，亦有債務不履行之情形，被告應給付久
20 任績效獎金或賠償其損害71,667元，另依勞基法第29條規
21 定，被告應發給年終獎金166,667元。被告則否認有何給付
22 義務，並以前揭情詞置辯。

23 （二）原告請求被告給付久任績效獎金或損害賠償，有無理由：

24 （1）查依系爭錄取通知書所載，原告「月薪65,000元，保障年薪
25 13個月，另視專業績效發給久任績效獎金（另訂合約），滿
26 半年領55,000，滿一年再領100,000」（勞簡專調卷第17
27 頁），是原告年薪13個月為845,000元，加計久任績效獎金1
28 55,000元，固為100萬元，惟久任績效獎金需視專案績效發
29 給，且需另以合約訂定之，非原告任職滿半年、1年即可領
30 取，原告主張兩造約定其年薪為100萬元，其任職7個月，被
31 告應給付久任績效獎金71,667元，尚非可取。

01 (2)另依系爭錄取通知書之約定，被告有與原告簽訂久任績效獎
02 金合約之義務，原告於任職滿一定期間並符合合約內容，即
03 可領取久任績效獎金。被告雖辯稱原告能力欠佳，本屬資材
04 部經理負責之「生產排程管理」工作因此轉由製造部代管，
05 產銷會議亦由製造部代召開，原告未能勝任資材部經理，遑
06 論績效，被告自不會向剛到任未滿半年且未能勝任工作之經
07 理人提出久任績效獎金之合約等語。原告則否認有何工作能
08 力不佳等情事。查依被告陳稱：原告於110年9月2日提出第
09 一次離職，經被告瞭解其工作適應不佳後，即安排「製造部
10 代管生管工作」之方式調整原告工作內容，製造部於110年1
11 1月1日起代管期限屆滿後，原告又於110年12月7日提出第二
12 次離職，並於111年1月6日離職等語，並提出原告110年9月2
13 日離職申請書、生管工作異動通知、110年12月7日離職申請
14 書等影本為證。是被告於工作3個月提出第一次離職後，經
15 被告以「理解因為工作適應性及人手不足，目前透過製造部
16 代管生管工作…。」等語慰留（勞簡專調卷第73、75頁），
17 原告又於工作滿6個月提出第二次離職，其離職說明略以
18 「公司未按錄取通知書上薪資結構發放薪資」等語（勞簡專
19 調卷第79頁）。由被告所提前開資料尚不足以證明原告確有
20 因工作能力不佳而不能勝任資材部經理之情，且系爭錄取通
21 知單亦未約定被告得視原告之工作能力決定是否與原告訂立
22 久任績效獎金合約，是被告依約仍有與原告簽訂久任績效獎
23 金合約之義務，如有不履行情事，原告非不得依債務不履行
24 之法律關係行使其權利，而原告已離職，被告已不能履行與
25 原告訂立合約之義務，則原定給付既因可歸責於被告之事由
26 致給付不能，原告主張依民法第226條第1項規定請求損害賠
27 償，即非無據。

28 (3)惟按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填
29 補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定
30 之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失
31 利益。民法第216 條定有明文。所謂所失利益，則指新財產

之取得，因損害事實之發生而受妨害之消極的損害而言。惟無論所受損害抑所失利益，被害人賠償損害之請求權，以受有實際上之損害為成立要件。故衡量賠償之標準，首應調查被害人實際上之損害額，始能定其數額之多寡。又依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益。該所失利益，固不以現實有此具體利益為限，惟該可得預期之利益，亦非指僅有取得利益之希望或可能為已足，尚須依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，具有客觀之確定性，始足當之（最高法院109年度台上字第2169號判決參照）。查系爭錄取通知書載明久任績效獎金需視專案績效發給，是被告縱有與原告訂立久任績效獎金合約，原告能否領取此久任績效獎金，仍需視其績效及是否符合合約內容而定，原告僅有取得此項獎金之希望或可能，且原告於任職3個月即提出離職，經被告調整其職務期滿後，仍再度提出離職，尚難認依通常情形，原告得據此合約取得久任績效獎金。從而，原告請求被告賠償其所受相當於久任績效獎金之損害，即非有理。

（三）原告請求被告給付年終獎金，有無理由：

按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。又依被告工作規則第15條、第18條規定：「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工，應給予年度績效獎金或分配紅利。」、「本公司發給員工之各項獎金，以發放當時仍在職者為限。」（本院卷第85頁）。另依被告111年1月3日公告年終獎金發放說明，被告將於同年1月28日發放年終獎金，年終獎金發放日當日仍在職者，方具備領取資格，任職未滿1年者，依到職日期按比例給予（勞簡專調卷第81頁）。原告任職期間自110年6月7日起至111年1月6日止，僅在職7個月，且原告於111年1月28日被告發放年終獎

01 金前已離職，不符合勞基法第29條規定「全年工作之勞工」
02 或前揭工作規則、公告所定「年終獎金發放日當日仍在職，
03 任職未滿1年者，依到職日期按比例給予」之發放標準，原
04 告請求被告給付年終獎金，亦非有理。

05 五、綜上所述，原告請求被告給付久任績效獎金及年終獎金暨遲
06 延利息，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判
08 決結果無涉，爰不一一論述。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 111 年 7 月 28 日
11 勞動法庭法官 鍾淑慧

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 111 年 7 月 28 日
16 書記官 蔡蓓雅