

臺灣臺北地方法院小額民事判決

110年度勞小字第44號

原告 陳瑞芬

被告 英屬開曼群島商泰昇國際控股有限公司

法定代理人 陳玉雪

上列當事人間請求給付年終獎金事件，本院於民國110年11月12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。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；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 項第3 款定有明文。經查原告原起訴請求被告給付原告新臺幣（下同）32,533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。嗣於民國110年7月7日擴張聲明請求被告給付原告95,533元，及自民事訴之聲明追加暨準備書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有民事訴之聲明追加暨準備書狀可稽（見本院第111頁）。則依上開規定，原告擴張應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告前於109年4月6日起任職於被告公司，擔任公司治理經理，並約定每月薪資為63,000元，而以任用通知書成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。嗣被告於110年2月5日告知其因業務緊縮，故依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之規定，自110年2月17日起終止系爭勞動契約，而資遣原告。

01 (二) 被告於110年1月25日即已完成109年員工績效考核表，並
02 於110年1月底前由營運總監以電子郵件方式，將年終獎金
03 發放明細表郵寄予集團總經理而經核准。依被告年終獎金
04 核發辦法，原告已達核發標準，金額為32,533元，被告於
05 110年2月8日應發給年終獎金時，僅獨未發給原告。兩造
06 就上開勞資爭議於110年3月15日經中華民國勞資關係協進
07 會調解，被告詎以其公司虧損而無法給付109年度之年終
08 獎金，實屬無理，被告應給付之。

09 (三) 另因原告任職被告期間，職務內容為負責被告之上市公司
10 治理評鑑，被告公司之自評作業至110年1月31日止，仍為
11 原告任職期間。然於原告離職後，經訴外人臺灣證券交易
12 所股份有限公司（下稱證交所）於110年4月29日上網公告
13 上市公司109年治理評鑑結果，被告之上市公司評鑑結果
14 列為21%至35%，依系爭勞動契約第8條「獎金規定」之約
15 定，被告另應給付原告相當於1個月薪資即63,000元之績
16 效獎金，被告亦未給付之。

17 (四) 被告拒絕給付上開年終獎金、績效獎金共計95,533元等
18 情，爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟。並聲
19 明：1、被告應給付原告95,533元，及自民事訴之聲明追
20 加暨準備書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
21 計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一) 年終獎金部分：

24 被告109年度為稅後淨損，依勞基法第29條規定，被告無
25 強制發放年終獎金之必要。原告稱被告於110年2月發放予
26 其他員工之款項，係被告為鼓勵業務單位員工在疫情不確
27 定情況下仍努力持續為被告創造銷售業績之補助，並非年
28 終獎金。

29 (二) 績效獎金部分：

30 原告離職前職務為公司治理經理，應負責主導此業務，惟
31 其專業及英語能力實無法有效執行該職務，於第1次公司

01 會議後主導工作即轉交總公司財務單位，原告改以行政文
02 書工作為主。依照原告所提證物內有治理評鑑的詳細流
03 程，其所述完成申報僅為流程的一小部分，且原告早已於
04 被告通知其資遣日起，即停止業務處理。而該評鑑後續仍
05 有「財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會（下稱
06 證基會）評核及自評差異說明」，及「差異說明申請複查
07 及證基會複查結果」等多項專業工作，完全由他人完成，
08 證交所於110年4月29日公佈評鑑結果，原告已經離職多
09 時，仍據此請求績效獎金，實為不合理。原告於任職報到
10 前即收受任用通知書，應了解係在任用期間內有效力，離
11 職後即已終止僱傭關係，故原告並無於勞動關係終止後請
12 求績效獎金之餘地。倘原告認為得請求績效獎金，於兩造
13 終止僱傭關係時，應要求另擬績效獎金追溯約定，然原告
14 並未為之，甚且於本起訴時亦未請求，而係追加請求，並
15 無理由。

16 （三）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴及假執行之聲請
17 均駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
18 行。

19 三、經查，原告前於109年4月6日起任職於被告公司，擔任公司
20 治理經理，並約定每月薪資為63,000元，而以任用通知書成
21 立系爭勞動契約。嗣被告於110年2月5日告知其因業務緊
22 縮，故依勞基法第11條第4款之規定，自110年2月17日起終
23 止系爭勞動契約，而資遣原告。又被告迄本件言詞辯論終結
24 時止，均未給付原告請求之前揭金額年終獎金、績效獎金
25 （下稱系爭年終獎金、績效獎金）等情，有中華民國勞資關
26 係協進會勞資爭議調解紀錄、任用通知書等件影本各1份附
27 卷可稽（見本院卷第19頁至第21頁、第57頁），且為兩造所
28 不爭執，自堪信為真實。

29 四、得心證之理由：

30 （一）原告請求給付年終獎金部分：

31 1、按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅

01 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無
02 過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有
03 明文。是足認該項給與並非必然發放，且無確定標準，僅
04 具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，
05 此與勞基法第2條第3款所定：「工資，謂勞工因工作而獲
06 得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
07 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
08 經常性給與均屬之」，並不相同。故除勞雇雙方另有約
09 定，或雇主已於工作規則中明定雇主應固定按一定原則發
10 給年終獎金外，勞工並無請求雇主發給年終獎金之權利。

11 2、原告主張被告應按其任職日數及年度考核成績計算，給付
12 其年終獎金云云，無非係以系爭勞動契約第8條之約定為其
13 依據。惟按系爭勞動契約第8條第1項乃約定：「獎金規
14 定：年終獎金依本公司（按：即被告）相關規定辦法執
15 行」，而被告據此訂定「泰昇國際控股有限公司人員年終
16 獎金核發辦法」之工作規則，其第5點乃約定：「年終獎金
17 之核發，需符合下列要點：1、須達成公司投定之年度銷售
18 目標；2、須達成公司設定之年度獲利目標；3、年終獎金
19 之總額度必須符合公司核准之總金額；4、年終獎金之金額
20 核定，須提交子董事長簽核」，而原告本件請求年終獎金
21 之計算標準亦係依據上開工作規則之計算方式，顯見原告
22 亦明知上開工作規則之約定。而依被告所提被告公司109年
23 損益表，被告於該年度確為虧損，而未達獲利目標，被告
24 自無須給付年終獎金。原告復未能舉證證明兩造於成立勞
25 動契約時已約明不論在職與否，每年應固定發給年終獎金
26 及數額，則原告依系爭通知書之約定請求被告按離職前之
27 在職日數比例給付年終獎金，自屬無據。

28 （二）原告請求給付績效獎金部分：

29 1、按系爭勞動契約第8條第2項約定：「獎金規定：績效達成
30 獎金：1個月薪資，達成條件：（1）2020年公司治理評鑑
31 結果前50%…」。而此約定內容應如何解釋，因上開約定

01 文義尚有未明，自應參照兩造締約前後之情事、證據為補
02 充解釋，方符事理之平。則依原告所提「109年度公司治
03 理評鑑重要時程」，證基會109年度公司治理評鑑之期
04 程，自108年12月24日由公司治理中心公佈作業說明及指
05 標，證基會於109年1月起辦理評核，上市櫃公司於109年1
06 0月至110年1月間辦理公司自評、109年10至12月間填寫問
07 卷，證基會於110年2月間辦理評核與自評比對並提供差異
08 說明，並於110年3月間辦理公司查詢差異說明與申請複
09 查，證基會通知公司複查結果，最終證基會於110年4月間
10 由公司治理中心公布全體受評公司評鑑結果（見本院卷第
11 75頁）。是堪認系爭勞動契約之前揭有關績效達成獎金之
12 約定內容，並無明定雇主應固定按一定原則發給，解釋上
13 應係被告為鼓勵勞工全程完成公司治理評鑑工作而發給之
14 恩惠性、勉勵性給與，至少應以原告任職期間全程參與上
15 開公司治理評鑑工作，並完成相當之工作內容，經證基會
16 公布評鑑結果合於系爭勞動契約約定之條件時，被告始應
17 給付之。

18 2、然查，原告就其主張固提出工作內容部分資訊之LINE對話
19 紀錄為其論據（見本院卷第301頁至第357頁），然為被告
20 否認。而考諸被告所提證據，堪認原告於任職被告公司期
21 間就有關前揭公司治理評鑑之事項，有部分業務並非僅原
22 告之能力可以達成（見本院卷第369頁至第377頁）。且因
23 原告於上開公司治理評鑑全部工作完成前之110年2月17日
24 即終止系爭契約，原告任職被告期間僅10個月，並未完成
25 全部之公司治理評鑑工作（見本院卷第379頁），是本件
26 難認原告業已舉證證明其全程完成公司治理評鑑工作。且
27 因系爭任用通知書亦無約定得按工作完成比例或期間發給
28 獎金，原告猶執前詞為本件請求，自屬無據。

29 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求判決
30 如其聲明所示，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁
31 回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 110 年 12 月 3 日
勞動法庭 法官 陳裕涵

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 110 年 12 月 3 日
書記官 林怡玟

訴訟費用計算書

項 目	金 額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000元
合 計	1,000元

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

(一)原判決所違背之法令及其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第436條之32條第2項：第438條至第445條、第448條至第450條、第454條、第455條、第459條、第462條、第463條、第468條、第469條第1款至第5款、第471條至第473條及第475條第1項之規定，於小額事件之上訴程序準用

