

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第138號

原告 馬僑矜

陳冠菱

劉宏凱

黃皓

莊皓凱

共同

訴訟代理人 陳傑鴻律師

被告 聯合通商電子商務股份有限公司

法定代理人 徐世昌

訴訟代理人 趙興偉律師

王蕙瑄律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年11月15日言詞辯論終結，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。

事實及理由

一、原告主張：原告分別於附表一所示「到職日」至「離職日」間受僱於被告，離職前每月薪資如附表一所示，得依兩造間聘僱契約（下稱系爭契約）第4條「第13個月薪以1個月MBS（每月薪資）計算」之約定，請求被告發給附表一所示109年度第13個月薪；另被告訂有「2020專業服務處目標達成獎金辦法」（下稱系爭獎金辦法），原告馬僑矜所屬BID部門已達成109年度第4季目標，得依系爭獎金辦法請求被告發給109年度第4季目標達成獎金6,000元（部門獎金43,700元÷8人）等情。聲明請求命被告給付原告各如附表二所示金額及其利息，原告願供擔保，請准

01 宣告假執行。

02 二、被告辯稱：系爭契約第4條約定第13個月薪屬於年終獎金，以
03 發放當日仍在職為領取條件，是對於在職勞工之恩惠性給與，
04 非勞務給付之對價；系爭獎金辦法所訂目標達成獎金，是為鼓
05 勵在職員工，須發放時在職者方可領取；被告於108、109年皆
06 虧損，然為照顧、勉勵在職員工，仍於110年6月30日發放109
07 年度第4季目標達成獎金、同年9月17日發放109年度第13個月
08 薪，當時原告皆已離職，不符領取條件等語。聲明請求駁回原
09 告之訴及其假執行之聲請，如受不利判決，被告願供擔，請准
10 宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執事項：（見卷第168至169頁）

12 （一）原告分別於附表一所示「到職日」至「離職日」間受僱於被
13 告，離職前每月薪資如附表一所示。（原證2）

14 （二）系爭契約第4條約定「薪資：乙方（即原告）簽約時間每月薪
15 資（MBS）為…，另第13個月薪以1個月MBS計算金額為…，因
16 屬年終獎金性質，故第13個月薪之發放以發放當日仍在職為
17 得領取之條件…」（原證2）

18 （三）系爭獎金辦法第1條說明「為激勵服務團隊努力達成目標，
19 各部門計算RSC Book Value目標達成率，按季達成給予獎
20 金…」、第3條規定發放時機為「1.每季完成次月（4, 7, 10,
21 次年1月）結算。…3.年度結算領取於隔年4月份發放，發放
22 時所有計入業績的款項須全數入帳始發放獎金；如有未收款
23 項則待款項入帳後發放」、第4條規定領取資格為「1.獎金
24 是為鼓勵繼續在公司努力的同仁，獎金發放如分配到個人，
25 需為在職之同仁方可領取。2.個人獎金分配，由部門主管依
26 同仁在專案貢獻度、工作表現及完成度作為分配依據，由部
27 門主管按規定時程提報獎金分派名冊內容，經處主管簽核確
28 認後，呈請總經理核可執行」。（原證4）

29 （四）原證1至8、被證1，形式上均為真正。

30 四、本院之判斷：

31 原告依系爭契約第4條約定請求被告發給附表一所示109年度第

01 13個月薪，原告馬僑超另依系爭獎金辦法請求被告發給附表一
02 所示109年度第4季目標達成獎金，被告均否認之，爰依兩造爭
03 執要點分述如次。

04 (一)依勞動基準法第2條第3款規定，工資是指勞工因工作而獲得
05 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現
06 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性
07 給與；至於勞動基準法施行細則第10條第2款所稱「年終獎
08 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、
09 節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金」、第3款所稱「春
10 節、端午節、中秋節給與之節金」，則非屬其他任何名義之
11 經常性給與。

12 (二)原告請求被告發給109年度第13個月薪，為無理由：

13 1.依系爭契約第4條約定，第13個月薪具有年終獎金性質，
14 可見屬於勞動基準法施行細則第10條第2款所稱年終獎金
15 或第3款所稱節金，又以發放當日在職為領取條件，亦可
16 認為屬於鼓勵久任之獎金，難認是原告因工作而必可獲得
17 之報酬。原告雖主張：被告曾於106年2月15日以電子郵件
18 向原告劉宏凱表示，轉正式員工後之年薪為每月69,000元
19 乘以12個月再加1個月底薪60,000元，可見被告每年應固
20 定發給原告第13個月薪，第13個月薪屬於工資等語，惟所
21 稱109年度第13個月薪屬於工資，與系爭契約第4條約定第
22 13個月薪屬於「年終獎金」不符，且原告劉宏凱收受上開
23 電子郵件後，於同年4月5日簽訂系爭契約時，既然與被告
24 另約定第13個月薪之發放以「發放當日仍在職」為領取之
25 條件，自難僅憑其簽訂系爭契約前之電子郵件內容主張權
26 利。

27 2.其次，系爭契約第4條既約定第13個月薪之發放以發放當
28 日仍在職為領取之條件，且被告辯稱：其於110年9月17日
29 發放109年度第13個月薪時，原告皆已離職等語，原告並
30 未爭執，可見被告發放109年度第13個月薪時，原告不符
31 約定之領取條件。至於原告雖主張：系爭契約第4條約定

「第13個月薪之發放以發放當日仍在職為得領取之條件」，增加原告於法律所無之負擔、限制原告得隨時離職之意願，顯係被告利用雇主優勢地位所訂，違反契約正義，不合理剝奪法律賦與受僱人之權利，所附條件應無效等語，惟系爭契約第4條既約定第13個月薪屬於年終獎金性質，原告又未表明此約定如何違反法律強制或禁止之規定，抑或如何有背於公共秩序或善良風俗，已難認第13個月薪屬於原告因工作而必可獲得之報酬，且依勞動基準法第2條第3款及其施行細則第10條第2款、第3款規定，除工資(即勞工因工作而獲得之報酬)外，雇主得發放各項非常性獎金、節金，藉以勉勵或嘉惠勞工，尚難僅因雇主基於發放之目的，而與勞工約定發放之條件，遽謂所附條件無效，故原告上開主張不足採。

3. 綜上，原告依系爭契約第4條約定，請求被告發給109年度第13個月薪，為無理由。

(三)原告馬僑矜請求被告發給109年度第4季目標達成獎金，為無理由：

1. 依系爭獎金辦法第4條規定，具有領取目標達成獎金之資格者，須為「在職之同仁」，目的是為了「鼓勵繼續在公司努力的同仁」。可見目標達成獎金應屬於勞動基準法施行細則第10條第2款所稱久任獎金，難認是原告馬僑矜因工作而必可獲得之報酬。

2. 其次，系爭獎金辦法第4條既規定在職之同仁方可領取獎金，且被告辯稱：其於110年6月30日發放109年度第4季目標達成獎金時，原告馬僑矜已離職等語，原告馬僑矜並未爭執，可見被告發放109年度第4季目標達成獎金時，原告馬僑矜不具領取資格。至於原告馬僑矜雖主張：系爭獎金辦法第4條所定獎金領取條件，劣於勞動基準法第29條「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，應給與獎金或分配紅利」之規定，應無效等

語，然未據舉證證明系爭獎金辦法第4條所稱獎金，如何屬於勞動基準法第29條所稱事業單位應給與之獎金或應分配之紅利，其主張尚不足採。

3.綜上，原告馬僑彪依系爭獎金辦法，請求被告發給109年度第4季目標達成獎金，為無理由。

五、綜上所述，原告依系爭契約第4條約定、系爭獎金辦法，請求命被告給付原告各如附表二所示金額及其利息，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 11 月 25 日
勞動法庭 法 官 林玲玉

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 11 月 25 日
書記官 張婕妤

附表一（新臺幣）				
原告	到職日 離職日	每月薪資	109年度第13個月薪 第4季目標達成獎金	請求總額
馬僑彪	103.9.1 110.6.4	69,000元	69,000元 6,000元	75,000元
陳冠菱	105.7.1 110.3.12	49,200元	49,200元	49,200元
劉宏凱	106.4.5 110.3.12	66,000元	66,000元	66,000元
黃皓	108.5.20 110.4.16	45,000元	45,000元	45,000元
莊皓凱	105.5.9 110.6.4	42,800元	42,800元	42,800元

附表二：原告訴之聲明（新臺幣）			
原告	金額	利息起迄日	利率
馬僑矜	75,000元	自110年5月9日起至清償日止	5%
陳冠菱	49,200元	自110年3月23日起至清償日止	
劉宏凱	66,000元	自110年3月23日起至清償日止	
黃皓	45,000元	自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止	
莊皓凱	42,800元		