

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第290號

原告 吳玉芬

被告 康樂保股份有限公司

法定代理人 安托萬克勞德帕波(Antoine Claude PAPOZ)

訴訟代理人 李逸文律師

複代理人 劉真律師

許坤皇律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，本院於民國112年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳拾萬捌仟柒佰參拾柒元。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之九十二，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾萬捌仟柒佰參拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國108年11月22日起受僱於被告，擔任業務支持部主任，年薪自111年起為新臺幣（下同）117萬8,412元（相當於13個月工資）（下稱系爭勞動契約），嗣原告於111年10月21日自請離職，因斯時已完整經歷110/111年財務年度起迄日（即110年10月1日起至111年9月30日止），被告應給付該年度第13個月工資9萬647元；又原告依該年度初制定之年度業績目標，達成率已達100%，被告應給付原告業務獎金13萬5,971元，爰依系爭勞動契約之約定、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告應給付原告22萬6,618元。(二)願供擔保，請

01 准宣告假執行。

02 二、被告則以：依兩造簽訂之聘僱合約第4條第2項約定，年度保  
03 留補貼（Annual Wage Supplement）係以12月31日仍在職為  
04 條件，目的在於降低離職率、提高留任率，而與原告提供之  
05 勞務無對價性，屬於恩惠性、勉勵性之久任獎金，而2022年  
06 薪酬單記載：「這份文件將作為您勞動合同的一部分，勞動  
07 合同的其他條款和條件不變」等語，足認該單據僅就薪資金  
08 額有所調整，其他部分仍本於各自條件給付，即久任獎金以  
09 12月31日為給付條件，原告既已於111年10月21日離職，其  
10 請求被告給付久任獎金，自無理由；又被告之業務獎金發放  
11 條件不應含庫存數量，而原告提出之資料實乃帳務報表，即  
12 其銷售包含庫存量，此不論原告在職時或離職當下，均經被  
13 告再三確認，則原告之業績既未達標，自不得請求業務獎金  
14 等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判  
15 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 三、經查，原告主張其於111年10月21日自請離職乙節，有員工  
17 離職單為據（見本院卷第91頁），並為被告所不爭執（見本  
18 院卷第80頁），是此部分之事實應堪信為真實。

19 四、得心證之理由：

20 (一)兩造是否有約定年薪為13個月工資？

21 1.按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關  
22 係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報  
23 酬。」勞動事件法第37條定有明文。揆其立法理由謂：勞動  
24 基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報  
25 酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且  
26 其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。  
27 惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被  
28 動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件  
29 （如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而  
30 雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實  
31 質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應

置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

2.經查，原告主張兩造約定每年工資13個月等情，業據提出2022年薪酬單為證（見本院卷第63頁）。又上開薪酬單上明確載明工資包括：基本工資（salary）、交通津貼（Transportation allowance）、Bonus(if relevant)獎金（如相關）、Annual wage supplement 13薪，基本工資為117萬8,412元。而且原告自111年起月薪為9萬647元，有原告支薪資料畫面為憑（見本院卷第59頁），依此計算，原告之「基本工資」實係原告之13個月工資總額，是原告前揭主張核與上開薪酬單所載之內容相符，堪信為真實。準此，原告既經證明其本於系爭勞動契約自被告受領「第13個月工資」之給付，依上說明，自應推定為原告因工作而獲得之報酬。

3.被告雖辯稱：原告所請求之第13個月工資為久任獎金，即聘僱合約第4條第2項約定之年度保留補貼（Annual Wage Supplement），其以原告於當年度12月31日仍在職為給付條件等語。然查，聘僱合約第4條第2項固約定：年度保留補貼將於次一日曆年度之一月底給付。於12月底前離職以及於12月底仍處於試用期之員工，不適用本年度保留補貼之規定。於1月1日後方加入之員工，應按實際任職完整月份之月份數，按比例計算年度保留補貼等語（見本院卷第84頁、第155

頁）。但上開薪酬單已分別明確載明「基本工資」、「Annual wage supplement 13薪」，堪認「基本工資1,178,412元」並非且不包含聘僱合約第4條第2項所約定之年度保留補貼（Annual Wage Supplement）。參以證人即被告前總經理廖俊凱於本院言詞辯論時證述：原告到職時有先跟我面試，面試時不談薪資，這是北京部門決定，但會知會我們薪資結構，而原告之薪資結構每年會加薪，北京財務會給我計算表，有固定薪資及獎金二部分，臺灣固定薪資是13個月等語（見本院卷第137頁），可認兩造已有約定年薪為13個月工資。此外，被告亦未提出反對之證據證明上開「第13個月工資」之給付非勞務之對價或非經常性之給與而不屬於工資，其前揭抗辯即不足採。

4.是以，兩造既有約定原告之年薪為13個月工資，且未就該給付條件為約定，而原告已於111年10月21日離職（即工作至111年10月20日），從而，原告依系爭勞動契約約定、勞基法第22條第2項規定，請求被告給付7萬2,766元（計算式：90,647元×293天÷365天＝72,766元，元以下四捨五入），為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

(二)原告請求被告給付業務獎金13萬5,971元，有無理由？

1.按聘僱合約第4條第1項約定，任職滿一整個會計年度的員工，有機會獲取等於3個月本薪的潛在激勵獎金。於9月30日之前離職，以及於9月30日仍處於試用期之員工，不適用本年度獎金之規定。於此等會計年度內任職至少3個月的員工，其獎金將按實際任職完整月份之月份數計算等語（見本院卷第153頁）。

2.查證人廖俊凱於本院言詞辯論時證述：原告薪資結構中獎金部分是以底薪3個月為準，就原告而言分為二部分，一是業績達成、二是費用使用（即費用有無超支）；去年原告有達成100%，會有個開出發票的銷售金額，與目標作相比等語（見本院卷第137頁）。而依被告提出之電子郵件往來紀錄（見本院卷第98頁、第106頁、第173頁、第185頁），原告

01 之個人目標設定比率達成率為100%，支付獎金為13萬5,971  
02 元、支付月份為111年10月。是原告主張其業績目標達成率  
03 為100%，被告應給付原告13萬5,971元等語，並非無據。

04 3.被告固辯稱：被告之業務獎金發放條件不應含庫存數量，原  
05 告實際業績並未達標等語，並提出人力資源運營人員、原告  
06 之主管JK Liao、JK Liao之主管間之電子郵件往來紀錄為證  
07 （見本院卷第93至104頁、第167至183頁），而亞洲區域總  
08 經理Alex Lintzenich雖提及：「JK 你好，庫存天數超出目  
09 標一個月以上，因此如果將這部分拿掉，成長率就會低於激  
10 勵標準」等語（見本院卷第95頁、第169頁），然JK Liao即  
11 證人廖俊凱曾提到，不過在Henril所發出的信件當中，並未  
12 提到任何與庫存水準有關的問題等語（見本院卷第93頁、第  
13 167頁），Alex Lintzenich答道：我知道Henril發出的下列  
14 電子郵件並未明白提及，不過一直以來，這點都是目標設定  
15 流程的一部分，不然只要操作庫存就可以很容易達標了。您  
16 可以從我們去年在新加坡收到的附件文件中，找到關於這點  
17 的的註解如下等語（見本院卷第93頁、第167頁）。由上對  
18 話可知，有關獎金發給之條件，原告之主管即證人廖俊凱，  
19 與證人廖俊凱之主管Alex Lintzenich認知上即有落差，則  
20 被告公司亞洲區之獎金給付政策是否有下達予臺灣方面主  
21 管，進而變更臺灣員工之業務獎金給付條件（即需扣除庫  
22 存），即非無疑。被告自有依原業務獎金給付條件，給付業  
23 務獎金予原告。

24 4.是以，原告依系爭勞動契約約定，請求被告給付業務獎金13  
25 萬5,971元，為有理由。

26 五、從而，原告依系爭勞動契約約定、勞基法第22條第2項規  
27 定，請求被告給付第13個月工資7萬2,766元；依系爭勞動契  
28 約約定，請求被告給付業務獎金13萬5,971元，總計為20萬  
29 8,737元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則為無  
30 理由，應予駁回。

31 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，

就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依  
勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告  
之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依  
同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執  
行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請  
失所附麗，爰併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證  
據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案  
之爭點無涉，自無庸逐一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 9 月 18 日

勞動法庭 法官 莊仁杰

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 112 年 9 月 18 日

書記官 廖宣惟