

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第63號

原告 張定凱
被告 今心顧問有限公司

法定代理人 張志豪
訴訟代理人 張名賢律師
吳孟蓉律師
陳彥霓律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）296,013元。
- 二、訴訟費用由被告負擔。
- 三、本判決得假執行。但被告如以296,013元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國110年3月收到被告之入職通知，內容議定原告擔任公司之Mobile Team Lead，每月薪資為105,000元，保證獎金3個月，總共年薪15個月，兩造依此通知達成合意，原告自110年4月12日起任職於被告。嗣原告於111年12月9日離職，被告自應依「原告111年度在職天數之比例計算保證獎金296,013元」（下稱系爭獎金，獎金計算說明：月薪105,000元×保證獎金3個月×343/365天），詎被告於111年12月30日支付結清薪資，並未包含系爭獎金，爰依兩造間勞動契約請求被告給付之，並聲明：(一)被告應給付原告296,013元。(二)願供擔保，請准宣告假執行。
- 二、被告則以：原告請求3個月之系爭年終獎金，具有恩惠、勉勵性質，不具勞務對價性。被告就年終獎金之請求訂有在職約款，所設年終獎金制度，係作為激勵措施以勉勵員工留任至年底、降低人員變動率，故當年度年終獎金之發放係以員

01 工於當年12月31日仍在職為條件，達成該條件後，被告會在
02 隔年農曆新年前發放年終獎金，倘員工於當年12月31日前離
03 職，因未達成發放條件，即不得請求被告發放當年度之年終
04 獎金，被告亦無發放義務。是因被告年終獎金之發放僅與員
05 工在當年12月31日是否在職相關，而與工作表現無涉，顯非
06 勞工工作給付之對價，而屬勉勵、恩惠性給與，非為工資；
07 前述年終獎金之給付條件、方式均行之有年，為被告員工所
08 明知，因此，兩造雖有獎金之約定，惟因原告於同年12月9
09 日即離職，未達請領條件，當然不得請求被告給付系爭獎金
10 等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

11 三、原告主張其於110年3月收到被告之入職通知之電子郵件，由
12 被告提供原告 Mobile Team Lead之職務，其上載薪酬條件
13 (compensation package) 包含：「1. Monthly Salary of
14 NTD 105,000 with a guarantee bonus of 3 months.
15 Total 15 months. 2. There will be a 3 months
16 probation period which can be brought forward. 3.
17 Additional bonus opportunity based on year-end
18 declaration from the company. 4. Other benefits as
19 outlined in the employee handbook.」；原告即自110年4
20 月12日起到職，嗣於111年12月9日離職，被告並未另給付原
21 告3個月獎金（按原告當年工作天數比例計算）。此有兩造
22 提出上開電子郵件、薪轉帳戶明細、111年12月員工薪資條
23 等在卷為憑（參見本院卷第15頁、第103至121頁、第169頁
24 ），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

25 四、本院之判斷：

26 原告主張系爭獎金之約定為保障年薪，性質係屬工資，被告
27 應將111年之保證獎金以原告當年度在職天數按比例計算
28 後，發給原告296,013元。被告則以系爭獎金屬勉勵性、恩
29 惠性給與，非為工資，且系爭獎金之發放需考核員工之表
30 現，並以「員工於當年12月31日仍在職」為停止條件，原告
31 於111年12月9日離職，不得請領系爭獎金等語置辯。本院茲

就原告請求系爭獎金有無理由，說明如下：

(一)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以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性給與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年台上字第801號判決參照）。

(二)經查，兩造間之勞動契約（下稱系爭契約）係約定

「Monthly Salary of NTD 105,000 with a guarantee bonus of 3 months。Total 15 months。」，依其文義記載，首揭約定被告提供原告每月薪資為105,000元，另有「保證」3個月獎金，一年總計15個月。系爭契約關於薪酬條件乃分點臚列，該3個月保證獎金列於第1點薪資項目中，除月薪以外，「保證」原告所能領取之額外收入，共計15個月薪資；且關於該3個月保證獎金並無約定任何領取條件。被告先辯稱需以員工於當年12月31日仍在職為條件，嗣又改稱須經公司考核始得領取，然均未形諸於系爭契約文字之中，

且被告亦無任何書面約定可資提供。而系爭契約第3點另記載「Additional bonus opportunity based on year-end declaration from the company.」明文約定公司發給「額外獎金」將根據公司於年終公告發給，可知公司發放之獎金，除第1點之保證獎金外，公司尚有第3點所定之「額外獎金」，而該額外獎金則係公司根據其營運成本、經營策略或盈餘考量，於年終決定是否發給、發放若干，其性質確屬恩惠性給與。相對於系爭契約第1點所約定之「保證獎金」，凡原告在職持續提供勞務，公司即無裁量空間而必有發給之義務，具有「勞務對價性」及「給與經常性」之給付，並不屬恩惠、勉勵性質。

(三)被告固提出考核通知電子郵件、考核表（本院卷第171至179頁），並抗辯系爭獎金之發放需考核員工之表現，非屬工資性質。然兩造於契約成立之時，既然已就保證獎金之發放逕為約定，而依上開契約文義解釋與體系解釋下，已充分表徵保證獎金為原告提供勞務即得領取之報酬，兩造亦基於此條件作成合意，自不得以事後口頭告以實施考核制度，即變更契約之性質主張保證獎金是恩惠性、勉勵性給付，亦無得回溯自契約成立之時，主張保證獎金屬需考核達標始得領取。況被告初以「當年度12月31日在職」為領取條件，與工作表現無關（見本院卷第71頁）；嗣又改稱係為獎勵員工過去一年之工作表現，計算方式以員工上下半年之工作表現考核複評分數平均後除以基準分數30，再與年度在職足月數比例及保證獎金相乘以計算（本院卷第127頁）云云，所辯前後矛盾，況被告亦無法提出考核標準之相關約定或工作規則可資佐證，難認其所辯屬實。另被告辯稱以上下半年度考核分數平均，惟其僅提出110年11月所為之下半年度考核表，並未提供原告111年上、下半年之考核表，而被告係於111年12月始知原告欲離職，卻從未於當年12月之前對原告為任何考核，難認其所辯以考核分數作為領取保證獎金之條件並不可採。

01 (四)再者，企業考核員工的目的除可作為發放年終獎金或考核獎
02 金之標準外，尚包含使勞雇雙方了解勞工平時勞動情形、工
03 作表現，並用以改正缺失、提升生產力或工作效能等。現行
04 未發放獎金仍施行考核制度之公司所在多有，仍不得以被告
05 公司施行考核制度並發放獎金，即謂公司所發之所有獎金均
06 為考核獎金或年終獎金。又被告就考核方式、年終獎金之計
07 算標準，其辯稱：上下半年度考核最高分各為50分，以30分
08 為考核基準分，會按半年表現評定考核分數，高於基準分數
09 之員工將獲得高於保證年終獎金之年終獎金，倘如考核複評
10 分數連基準分都無法達到，代表可能無法適應團隊，但如有
11 系爭契約中有保證年終獎金之約定，仍會以30分作為考核複
12 評分數計算年終獎金等語。亦徵原告所領取的保證獎金，並
13 不會因為考核成績優劣而受影響，縱然低於30分仍得領取保
14 證獎金，是該保證獎金確屬被告僱用原告經常給付之成本。

15 (五)系爭獎金既屬經常性給與，則原告已提出勞動給付，雇主即
16 應支付對應之工資報酬；勞雇雙方固為減少因每日計算工
17 時、工資、往付銀行匯款、會計帳務製作等成本，而約定累
18 積一定之工資，按月、季、年給付，此僅係雙方約定便宜之
19 作業方法，非謂勞工工作時間未及約定之月、季、年等給付
20 時點，即無工資報酬請求權，而得免除雇主之給付義務。因
21 此，被告111年度應給付原告之保證獎金，自應以原告111年
22 於被告公司任職之天數，按比例折算予原告。被告固稱：原
23 告預計離職日為111年12月9日，被告法定代理人張志豪曾勸
24 說原告留任至年底就符合請領年終獎金之條件，而原告遂向
25 張志豪提出離職後以不投保勞健保、不支薪之方式，繼續為
26 被告工作至12月底，達請領年終獎金之條件，顯知系爭獎金
27 請領條件是要12月31日在職等語。然本院細觀原告於111年1
28 2月3日傳給被告之負責人張志豪之訊息：「報告大威，關於
29 bonus的部分，因為年底前會讓我接手子公司負責人，另外
30 他們桃園航空城那邊倉庫必須在年底之前搬遷完成，也急需
31 人手，想和您討論看看，可否做到12/19退保，然後接下來

01 到月底的時間，職這邊不支薪協助您需要的事項，您也方便
02 對其他人說我wfh，直到月底後，再給予bonus，職再正式離
03 開，不知道這樣您覺得是否可行？造成您的不便，萬分抱
04 歉」（見本院卷第79頁），對話內容並未表明「bonus」是
05 系爭契約薪酬條件第1點之「保證獎金」或第3點之「額外獎
06 金」，縱為保證獎金，被告於原告提離職時要求其需在12月
07 31日仍在職為前提始能領取保證獎金，原告為避免該獎金遭
08 公司苛扣不發，提出對應之折衷方案與被告協商，難謂原告
09 係出於同意被告以「12月31日在職」作為系爭獎金請領之條
10 件而為意思表示，更非承諾被告12月31日未在職即喪失保證
11 獎金之請求權，況被告已拒絕原告提出之折衷方案，兩造並
12 未另行達成變更條件之合意。因此，被告所辯委無足採。

13 (六)末以，原告111年之保證獎金，自111年1月1日起至同年12月
14 9日最後工作日止，共計343日，其保證獎金3個月工資為31
15 5,000元，按原告在職天數比例計算即為296,013.698元（計
16 算說明：月薪105,000元×3個月×343/365天＝296,013.698，
17 元以下捨去）原告請求被告給付296,013元，即屬有據。

18 五、綜上所述，系爭獎金具工資性質，原告依勞動契約之約定請
19 求被告給付296,013元，為有理由，應予准許。

20 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
21 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
22 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
24 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
25 併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 112 年 8 月 11 日
28 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 112 年 8 月 11 日
02 書記官 王文心