

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第50號

原告 金明海 (MICHAEL KLINGELE)

訴訟代理人 蕭昶卉律師

劉秉宜律師

複代理人 楊博翔律師

被告 台灣捷熱能源股份有限公司

法定代理人 河田真澄

訴訟代理人 鍾文岳律師

陳信至律師

徐曼綾律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年1月29日言詞辯論終結，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、被告法定代理人原為田村晃一，嗣變更為河田真澄，並經其具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、原告主張：伊深耕於離岸風力發電產業，具備多年風場管理經驗，資歷豐富，受被告延攬來臺，兩造並於民國109年5月6日簽訂僱傭契約（下稱系爭契約）。伊自109年9月1日起擔任被告之離岸風電開發總監（Executive Officer, Offshore Wind Development），監督區域內風場開發之整體進度與發展。110年12月間，被告因其旗下海能風力發電之離岸風場專案（即Formosa 2風場專案，下稱F2專案）之專案總監（Project Director）職位從缺，遂與伊洽談是否願兼任該職務，對單一個別風場之技術性事項進行管理。彼時伊考量工

01 作量業已十分緊繃，並未答應。直至伊主管即被告全球離岸
02 風電總監（Global Head of Offshore Wind）即訴外人Nath
03 alie Oosterlinck向伊承諾除系爭契約約定之績效獎金外，
04 將額外給付伊專案獎金作為其兼任F2專案總監之報酬，伊始
05 同意接任此職務，並於111年2月開始兼任F2專案總監，負責
06 F2專案風場開發工程之管理。由於Nathalie Oosterlinck
07 並未針對上述專案獎金之細節提供說明，伊於同年4月至11
08 月間，多次寄發電子郵件向Nathalie Oosterlinck、被告負
09 責人即訴外人田村晃一請求確認獎金給付相關事宜，均未獲
10 得任何正式書面回覆。Nathalie Oosterlinck雖在會面時不
11 斷口頭上承諾不需擔心獎金的事，卻在伊進一步詢問時，推
12 託稱被告高層會針對此事進行討論，然始終不願書面回覆伊
13 之郵件訊息。伊在未獲被告回應之情況下僅得持續進行F2專
14 案之工作，迫於專案交期之緊迫，伊工作量自兼任該職起遽
15 增，不僅每周平均工時高達80至100小時，周末亦經常需至
16 公司加班，以使F2專案如期完工。詎於112年1月4日，被告
17 向伊提出單方終止契約通知，兩造之僱傭關係於同年月31日
18 終止，被告始終未給付F2專案報酬。伊兼任F2專案總監乃新
19 增工作，依伊提供予被告之專案獎金計算框架「專案獎金總
20 共會是2年之薪資」，並參酌伊針對F2專案風場實際完成之
21 勞動成果，被告應給付相當於伊工資200%之專案獎金新臺
22 幣（下同）2,200萬元（計算式：《900萬+200萬》×20
23 0%）為報酬；另被告每月給付伊津貼16萬6,667元核屬經常
24 性給付而為工資之一部，被告計算預告期間工資及未休特休
25 補償時未將之計入，故被告應補發該部分之差額38萬3,334
26 元（計算式：《75萬+16萬6,667》÷30×《66+3》—172萬5,
27 000）等語，聲明：被告應給付原告2,238萬3,334元，及自
28 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
29 息。

30 三、被告則以：

31 (一)原告自承兩造就F2專案獎金之細節如報酬之給付條件、具體

01 數額或其計算方式等並未達成合意，則原告何以得以自行提
02 出計算框架，逕主張F2專案獎金為2年薪資而請求被告給付
03 勞務對價2,200萬元？況原告對F2專案風場之勞務提供期間
04 為1年，如何請求2年之薪資？又原告並未具體說明請求之依
05 據。

06 (二)原告並未舉證證明Nathalie Oosterlinck曾承諾給付專案獎
07 金作為其兼任F2專案總監之報酬，況Nathalie Oosterlinck
08 並非伊員工，更未曾擔任伊全球離岸風電總監一職，於原告
09 兼任F2專案總監前，亦非伊董事，其係於111年8月8日始擔
10 任伊董事，有何權限及憑何依據可向原告承諾除系爭契約約
11 定之績效獎金以外之報酬？

12 (三)依系爭契約第2條及附件A之約定，原告係擔任伊離岸風電開
13 發執行總監，故凡有關離岸風電開發之執行事項皆屬原告為
14 伊服勞務之工作內容及範圍，且依系爭契約第3條及附件B關
15 於年終（績效）獎金之約定，伊除應給付原告900萬元年薪
16 外，每年須再給付原告至少150萬元之獎金，如年度關鍵績
17 效目標的績效評估結果有達預期，則獎金至少為200萬元至2
18 50萬元，合計伊每年給付原告高達1,050萬元以上之勞務對
19 價，故伊基於雇主地位，自可指揮原告從事F2專案並擔任F2
20 專案總監等與離岸風電開發相關之執行事項，此非原告所謂
21 之兩造對於原告工作內容變更達成合意而成立兩造間系爭契
22 約內容之變動，更無所謂就新增工作內容另計報酬，而須額
23 外再給付專案獎金。

24 (四)每月給付之津貼16萬6,667元係補助子女教育費用之恩惠性
25 給與，非經常性給與，況，原告服務期間計2年5個月，而系
26 爭契約終止時，伊已依系爭契約第7(a)(i)(2)條之約
27 定從優給付原告5個月基本薪資、5個月獎金、5個月津貼、6
28 6日未休特休補償及3日預告期間工資共計735萬0,002元，該
29 給付水準明顯優於勞動基準法（下稱勞基法）所定最低標
30 準，故原告之請求顯屬無稽等語置辯，聲明：原告之訴駁
31 回。

01 四、兩造均不爭執：

02 (一)兩造於109年5月6日簽訂系爭契約，原告自109年9月1日起至
03 112年1月31日任職於被告，擔任Executive Officer, Offsho
04 re Wind Development，於111年2月起並兼任被告旗下F2專
05 案之專案總監。被告於112年1月4日向原告終止雙方勞僱契
06 約，兩造僱傭關係於同年月31日終止，原告年資為2年5個
07 月。

08 (二)依系爭契約第3條及附件B關於年終獎金之約定，被告固定給
09 付原告900萬元之每年基本薪資，另約定每年年終獎金至少1
10 50萬元，且原告因受領薪資及年終獎金所生之個人所得稅、
11 勞健保保費由被告負擔。另原告年度績效目標評估結果如達
12 預期，原告獲付之年終獎金金額為200至250萬元。

13 (三)被告為母公司日商株式會社JERA之100%控股子公司。

14 (四)Nathalie Oosterlinck、訴外人矢島聰現分別為JERA Nex公
15 司（即JERA之關係企業）之執行長、董事長，並於原告任職
16 之部分期間（即111年8月8日起、110年8月6日起）擔任被告
17 董事。

18 五、本院之判斷：

19 (一)F2專案報酬部分：

20 1.查系爭契約第2條「職位」約定：「您將擔任台灣捷熱能源
21 離岸風電發展執行總監之職位。於此職位，您將對附件A所
22 定之義務負責。您應直接向本公司董事長及JERA Co. Inc. 之
23 再生能源部門總經理（以下簡稱JERA EO）匯報。……您的
24 職責將由JERA EO指派，必須在其監督與指導下完成工作並
25 達成其要求標準。您將承擔與履行與您職務相稱的職責，以
26 及JERA EO可能不時分配的任務。……」；附件A則記載：

27 「職位/職稱：台灣捷熱能源股份有限公司離岸風電發展執
28 行總監。或其他類似性質及職等之職稱。組織上關係：1.向
29 台灣捷熱能源股份有限公司董事長匯報；2.向JERA Co., In
30 c.之再生能源部門總經理匯報。職責/義務：（待新增）」
31 （見本院卷二第129、147頁）。觀諸上開原告位列被告「離

01 岸風電發展執行總監」之職位及職責內容，佐以證人矢島聰
02 即原告在職時之主管（被告董事）於本院具結證稱：原告的工作內容為包含F2專案在內之Formosa3個專案、F2專案總監
03 屬原告原本職務的工作範圍等語（詳見本院卷二第220-224
04 頁），堪認被告抗辯凡有關離岸風電開發/發展之執行事項，皆屬原告為被告服勞務義務之工作內容及範圍等語，並非無據。原告固主張其兼任F2專案總監乃新增工作內容，其
05 職位之職務並不涉及個別風場之技術性事項管理，然細繹上
06 開契約內容，並未如此約定，且兩造均不爭執其等並未就原告兼任被告旗下F2專案總監一職另定關於工作內容、報酬等
07 相關事宜之新約，則原告逕主張其兼任F2專案總監非原本職務範圍，乃新增工作云云，難認可採。

13 2.再者，綜觀原告主張之原因事實，堪認其已自陳兩造就F2專案獎金之報酬數額、給付條件或計算方式等並均未達成意思
14 合致，復有證人矢島聰之證述可憑（見本院卷二第224-226
15 頁），自無從謂契約成立，則原告單方面主張被告應依其提供予被告之專案獎金計算框架，並參酌其針對F2專案風場實際完成之勞動成果，給付相當於其工資200%之專案獎金2,2
16 00萬元云云，核屬無據。

20 (二)津貼差額部分：

21 1.按勞基法第2條第3款規定：工資，指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
22 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。又上開所稱之其他任何名義之經常性給與係指下列
23 各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料
24 物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。
25 五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工
26 保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。

01 九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及
02 其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管
03 機關指定者，為勞基法施行細則第10條所明定。是所謂工
04 資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須具備勞務對
05 價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資
06 時，則輔以經常性給與與否作為補充性之判斷標準。至雇主
07 具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常
08 性給與有別，不得列入工資範圍內。

09 2.查原告主張應列入工資範圍之津貼16萬6,667元，經兩造約
10 定於系爭契約附件B「補償及個別福利方案」之「其他費
11 用」，內容為「員工將獲得下列每月津貼之淨值，以涵蓋公
12 寓費用、受扶養人之私人教育費用及其他費用。」（見本院
13 卷二第149-151頁），依前開約定脈絡及內容，該津貼經核
14 應屬勞基法施行細則第10條第4款之勞工子女教育補助費、
15 第9款之差旅津貼及交際費，乃恩惠性給與甚明，原告空言
16 主張該津貼為工資之一部，被告計算預告期間工資及未休特
17 休補償時未將之計入，進而請求被告補發該部分之差額38萬
18 3,334元云云，要非可採。

19 六、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，暨原告
21 所陳待證事實與本件爭點無重要關聯性及調查必要性之證人
22 傳訊聲請，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此
23 敘明。

24 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 115 年 3 月 13 日
26 勞動法庭 法 官 陳筠諤

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 3 月 13 日
31 書記官 王曉雁