

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第457號

原告 劉金媛  
訴訟代理人 施泓成律師(法扶律師)  
被告 京普威爾有限公司

法定代理人 蕭玉如

訴訟代理人 楊舜麟律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年3月2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。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張

(一)原告(暱稱Della)自民國104年3月1日起任職於被告公司，自109年下半年起轉為擔任業務經理，嗣經被告於114年8月8日以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第1款、第2款為由，預告於同年9月7日終止勞動契約。原告於被告公司最後在職日為114年9月7日，離職前月薪新臺幣(下同)5萬5000元。

(二)原告於114年5月15日參與被告公司內部會議，該次會議與會人員另有被告公司負責人蕭玉如(暱稱Linda)、股東馬樹民(暱稱馬哥)、總經理詹智淵(暱稱BJ Chan)，會議紀錄於會後由蕭玉如整理並發佈在被告公司通訊軟體LINE群組備忘錄(其內容如附件，下稱系爭備忘錄)中，並均經與會人員於群組中覆以同意，則該備忘錄所載「Della一同退職，退職前做好職務交接，按勞基法計算資遣費再加算5個月底薪一併發放，第三、四季獎金亦會計算發放。(決議確認ok)」等語(下稱系爭約款)，為被告明確承諾給付原告之款項。詎蕭玉如於114年8月8日與原告簽署離職相關文

01 件時，竟以因股東未退股、被告公司轉為解散為由，拒絕履  
02 行系爭約款，然上開約款未附解除條件，被告自應依系爭約  
03 款給付原告相當於5個月底薪之離職金27萬5000元（計算  
04 式：5萬5000元×5月=27萬5000元）。

05 (三)原告任職期間，被告除發給季獎金外，有於每年農曆年前按  
06 該年度業績盈餘給予原告年度績效獎金（下稱年度獎金）之  
07 慣例，非僅偶發性、臨時性給付，且該獎金係依公司績效及  
08 個人業績計算，與勞務給付間具有高度對價性，應認屬工資  
09 性質，並非恩惠性給予。又被告係以每年9月1日至翌年8月3  
10 1日為一年度，故原告於114年8月8日簽署資遣預告書時，應  
11 已完成該年度績效而屬業已履行勞務，則按被告公司慣例及  
12 勞務對價關係，被告應給付原告114年度獎金，不因原告嗣  
13 後離職即喪失領取114年度獎金資格。被告公司114年度（即  
14 113年9月1日至114年8月31日）業績，截至同年7月底止，至  
15 少已達5050萬元，遠超出被告公司設定目標；又年度獎金係  
16 每年自被告公司盈利中提撥再按比例發放之，因114年度業  
17 績須待該年度8月業績揭露始可知整年度實際業績金額，且  
18 該年度業績乃近年業績最高者，是按原告離職前3年年度績  
19 效獎金平均約19萬3667元，估算被告至少應給付原告114年  
20 度獎金23萬元（計算式：被告公司114年度業績5300萬元×提  
21 撥年度獎金比例2.8%×原告應得年度獎金比例15.5%=23萬20  
22 元，原告僅請求23萬元）。

23 (四)爰依系爭約款及被告發放年度獎金之慣例，提起本件訴訟，  
24 並聲明：被告應給付原告50萬5000元（計算式：離職金27萬  
25 5000元+年度獎金23萬元=50萬5000元），另願供擔保請准  
26 宣告假執行。

## 27 二、被告答辯

28 (一)原告請求加發5個月底薪27萬5000元，乃無理由：

- 29 1. 被告公司之股東僅有蕭玉如、馬樹民，系爭備忘錄係以馬樹  
30 民退股、被告仍繼續經營為前提，各項條件不容割裂單獨存  
31 在。然蕭玉如、馬樹民嗣後未就備忘錄之架構、條件達成共

01 識，馬樹民未退股或轉讓出資額予蕭玉如。嗣114年7月間，  
02 蕭玉如、馬樹民決定解散公司，馬樹民並於114年7月16日透  
03 過通訊軟體LINE群組向員工表示公司經股東一致決議自即日  
04 起進行解散清算程序，並將依法保障同仁應有權益等語。蕭  
05 玉如、馬樹民再於同年月21日召開股東會，決議解散、清算  
06 公司及分批資遣員工事宜，後於同年8月8日對原告預告資  
07 遣，並於同年9月6日給付原告資遣費39萬8603元。

08 2. 被告公司既經股東蕭玉如、馬樹民決議解散，並已進入清算  
09 階段而未繼續經營，被告依法資遣全體員工，自無以系爭約  
10 款獨厚原告，使其單獨獲取高額資遣費之理。是請求被告給  
11 付27萬5000元，乃無理由。

12 (二)原告請求年度績效獎金23萬元，並無理由：

13 1. 114年度績效獎金（計算週期113年9月30日至114年8月31  
14 日），業經分作4個季度發給季度績效獎金，原告重複請  
15 求，並無理由。

16 2. 被告給付原告之歷年年度績效獎金，係依據公司年度整體營  
17 運獲利成果、主管評核等不確定因素，由公司股東單方決定  
18 是否發給年終獎金及發給數額，具獎勵、恩惠性且非經常性  
19 給與，非屬與原告勞務有價性關係之工資，自與原告勞務提  
20 供無關，且不因其名目有別；而被告亦未曾與原告有任何關  
21 於其達到個人業績或績效目標設定時，應按如何之比例發放  
22 相關獎金之具體約定。又被告未曾揭露發給獎金之總額，原  
23 告利用職務之便取得被告公司財務資料，用以推估被告對全  
24 體員工發放獎金總額所佔比例，亦屬無據。

25 (三)並聲明：請求駁回原告之訴及其假執行之聲請

26 三、兩造不爭執事項（見本院卷第97至98頁，並依判決格式調整  
27 文句）

28 (一)原告自104年3月1日起任職於被告，自109年下半年起轉為擔  
29 任業務經理，嗣經被告於114年8月8日以勞基法第11條第1  
30 款、第2款事由，預告於114年9月7日終止勞動契約。114年9  
31 月7日為原告最後在職日。

- 01 (二)原告離職前月薪5萬5000元，離職前6個月平均工資為7萬578  
02 4元。
- 03 (三)被告於114年間之股東僅有法定代理人蕭玉如及馬樹民。蕭  
04 玉如、馬樹民曾於114年5月間，討論關於馬樹民退股、原告  
05 優退等方案。
- 06 (四)蕭玉如於114年5月15日與馬樹民及詹智淵召開會議討論馬樹  
07 民退股之事，會議內容如附件所示備忘錄內容。該備忘錄內  
08 容中之「馬哥」指馬樹民、「Della」為原告、「Linda」為  
09 蕭玉如、「BJ」為詹智淵。
- 10 (五)馬樹民於114年7月16日，以通訊軟體LINE通知員工，表示公  
11 司將解散、清算，其內容如被證1所示（見本院卷第77  
12 頁）。
- 13 (六)蕭玉如與馬樹民於114年7月21日召開股東會，作成解散、清  
14 算公司之決議，決議內容如被證2（本院卷第81至83頁）股  
15 東會會議紀錄所示。
- 16 (七)被告業於114年9月6日依勞基法規定給付原告計算至114年9  
17 月7日之資遣費39萬8603元。
- 18 (八)被告已給付原告113-114年度（113年9月1日至114年8月31  
19 日）之第一季至第四季之各季度獎金，金額分別為：4萬700  
20 0元、4萬5000元、7萬7700元、7萬9200元。

#### 21 四、得心證之理由

22 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
23 民事訴訟法第277 條前段定有明文，而民事訴訟如係由原告  
24 主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，  
25 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實，即令  
26 不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求  
27 （最高法院72年台上字第4225號判決意旨參照）。茲就原告  
28 之請求分別說明如下：

#### 29 (一)原告請求離職金27萬5000元無理由：

- 30 1. 原告主張被告應給付相當於5個月底薪之離職金27萬5000  
31 元，並提出通訊軟體LINE備忘錄截圖為證（本院卷第15

01 頁)。查系爭備忘錄內容如附件所示，此為兩造所不爭執，  
02 又系爭備忘錄第1點載明「馬哥參與到iPhone16年度結束後  
03 即退股，結束前仍可協助公司事務進行。」等語，並擬定金  
04 流、庫存之結算方式，核與被告所辯系爭備忘錄係以馬樹民  
05 退股、被告仍繼續經營為前提等情相符。又系爭備忘錄第2  
06 點記載「Della一同退職，退職前做好職務交接，按勞基法  
07 計算資遣費再加算5個月底薪一併發放，第三、四季獎金亦  
08 會計算發放。（決議確認ok）」等語，顯是議定原告與馬樹  
09 民一同退出被告公司之營運。而馬樹民到庭具結證稱：原告  
10 是我的親戚，擔任被告公司業務經理。114年間5月間，我與  
11 蕭玉如、詹智淵說要退股的事情，詹智淵及蕭玉如想自己掌  
12 控公司，故請我退股並請原告離職，且給予原告較優厚的離  
13 職條件，原訂退股時間為114年8月31日，故原告離職日亦為  
14 114年8月31日等語（本院卷第127至128頁）。另詹智淵亦具  
15 結證稱：114年5月間，與原告、蕭玉如、馬樹民之會議中討  
16 論到馬樹民要退股的事，附帶條件是原告一同退職。馬樹民  
17 表示公司已與設立當時的目標不同，他也累了，所以決定要  
18 退股，且要將原告一起帶走等語（本院卷第133至134頁）。  
19 亦徵蕭玉如等人係為使原告隨同馬樹民離開公司，以達其掌  
20 握公司經營之目的而提出優惠離職條件，則若僅原告離職，  
21 自無法達其目的，是以被告辯稱系爭條款以馬樹民退股且原  
22 告隨同離職為要件等情，應屬可採。

- 23 2. 嗣因蕭玉如與馬樹民就退股條件未能達成共識，故馬樹民未  
24 依約退股，蕭玉如與馬樹民並作成解散公司之決議等情，有  
25 馬樹民通知員工將進行解散程序之訊息、114年7月21日股東  
26 會會議記錄附卷可憑（本院卷第77至83頁），並經馬樹民證  
27 述明確（本院卷第129頁），且為兩造所不爭執，已可認  
28 定。是以，原告自無從隨同馬樹民退出，使蕭玉如等人繼續  
29 經營公司，與系爭約款內容未合，況原告係經被告以勞基法  
30 第11條第1款、第2款事由，於114年9月7日終止勞動契約，  
31 與原所約定自行離職之情形有別，則原告猶主張依系爭約款

01 請求被告給付相當於5個月底薪之離職金，自屬無據。

02 (二)原告請求113-114年度獎金23萬元無理由：

03 1. 按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之  
04 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
05 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  
06 與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
07 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
08 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
09 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
10 之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提  
11 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工  
12 資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則  
13 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  
14 然有別（最高法院104年度台上字第728號民事判決意旨參  
15 照）。

16 2. 原告主張被告應依慣例發給原告113-114年度獎金23萬元乙  
17 節，為被告否認。被告雖提出其金融帳戶存款交易明細為證  
18 （本院卷第19至21頁），然此至多僅能證明被告於每年1、2  
19 月間即農曆年前可領得20餘萬元之款項，無從認定其性質或  
20 計算標準。又證人馬樹民雖證稱被告會於農曆年前發放年度  
21 獎金，然亦稱年度獎金未規定於工作規則中，不知道發放的  
22 比例，但只要公司有達到業績目標，全公司人員都可領得年  
23 度獎金等語（本院卷第130頁）。另證人詹智淵證稱：農曆  
24 年前，股東和我會討論要提撥多少金額作為員工獎金，要看  
25 一整年下來公司究竟賺多少，再決定如何發放，還要保留隔  
26 年的採購預算、計算過去庫存折舊及新年度人事管銷成本。  
27 發放的金額會參考年資，且要經股東同意，我曾提議將年  
28 資、出缺勤、工作表現加權作為發放參考，並提出加權計算  
29 後的獎金金額表格資料給馬樹民看，但馬樹民沒有採納等語  
30 （本院卷第135至137頁）。此外，被告公司員工黃彥綺亦到  
31 庭證稱：農曆年前會領獎金，但不確定名目為何，也不知道

01 獎金計算標準或是否會參考個人業績來決定金額，公司不會  
02 事前與我們討論發放金額及比例，是以薪資條的形式告知獎  
03 金金額等語（本院卷第139至140頁）。依上開證人所述，被  
04 告確有於每年農曆年前發放獎金之情形，但獎金之名目或發  
05 放標準則無明確規定，且非僅考量員工績效或工作成果，需  
06 視公司獲利情形及未來營運成本決定是否發放及其金額，足  
07 見其非必然發放，且無確定標準，非勞工在一般情形下經常  
08 可以領得之給付，不具制度上經常性及勞務對價性。從而，  
09 原告僅以被告往年曾發放年度獎金之事實，請求被告按往例  
10 發給113-114年度之獎金，自屬無據。

11 五、綜上所述，原告依系爭約款及被告發放年度獎金之慣例，請  
12 求被告給付離職金及年度獎金，均無理由，應予駁回。原告  
13 之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核  
15 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

18 勞 動 法 庭 法 官 張 淑 美

19 以上正本係照原本作成。

20 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  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

23 書 記 官 林 宜 霈

24 附件：系爭備忘錄內容

25

內 容	資料出處
1. 馬哥參與到iPhone16年度結束後即退股，結束前仍可協助公司事務進行。	本院卷第15頁
2. Della一同退職，退職前做好職務交接，按勞基法計算資遣費再加算5個月底薪一併發放，第三、四季獎金亦會計算發放。（決議確認ok）	
3. 金流、庫存結算至8/31，扣除（已出貨未銷售）廠商（德誼、台哥大、中華電信）預先支付貨款之部分	

(續上頁)

01

<p>後，現金支付股東各半，已售出未收之貨款可後續到款再支付，已出未售以及留存之庫存則暫緩再議，5月底決議。</p> <p>4. 8月底前產生之新、舊品結算銷售至當年度12月底 (iPhone17除外)</p> <p>5. 以上事項~下週二 (5/20) 作最後確認</p>	
---	--