臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第126號

原　　告　郭瑀姍

訴訟代理人　黃朝琮律師

　　陳翊心律師

被　　告　鼎萱食品有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃家蓁

被　　告　鼎欣食品有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃俊智

共　　同

訴訟代理人　黃智靖律師

上列當事人間請求給付薪資事件，於民國一一五年九月十五日辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠緣原告於民國114年3月13日與訴外人百年神仙蛋糕店，就副總經理特助一職進行面試，並與百年神仙蛋糕店對於原告每月薪資新臺幣(下同)7萬元、依業務拓展情形增加原告底薪、保障原告年薪14個月(含年終獎金2個月)、每月總營業額之1%為原告個人獎金等工作條件(下合稱系爭工作條件)達成合意，原告即於114年4月8日起到職擔任副總經理特助，至115年3月6日方因故離職，先予敘明。詎料，於原告任職期間，百年神仙蛋糕店未依系爭工作條件給付薪資，尚有每月總營業額之1%個人獎金119萬1,663元(計算式詳如附表一所示)、年終獎金差額2萬2,400元(計算式詳如附表二所示)、業務拓展增加底薪差額39萬2,000元(計算式詳如附表

三所示)等款項，合計為160萬6,063元【計算式：119萬1,663元＋2萬2,400元＋39萬2,000元＝160萬6,063元】，應向原告給付，故原告自得向百年神仙蛋糕店請求給付之。

㈡又百年神仙蛋糕店雖於名義上僅由被告鼎萱食品有限公司(下稱被告鼎萱公司)所營運，然被告鼎萱公司實質上係與被告鼎欣食品有限公司(下稱被告鼎欣公司)共同經營百年神仙蛋糕店，且被告鼎萱公司與被告鼎欣公司間業務、人事、財務等事項均由相同之人負責，可見被告等為具實體同一性之法人。而縱使原告之勞健保投保單位為被告鼎萱公司，但被告等既為同一法人，則同時均屬原告之雇主，即可認定原告與被告二公司之間皆存有勞動關係無疑。

㈢是以，被告等既均為原告之雇主，且兩造間就系爭工作條件亦已達成合意，被告等即應向原告給付前開積欠薪資合計160萬6,063元。為此，原告爰依兩造間勞動契約法律關係提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告160萬6,063元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息；2.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

㈠原告係於被告鼎萱公司擔任副總經理特助一職，勞動契約法律關係即僅存在於原告與被告鼎萱公司間，概與被告鼎欣公司無涉，故原告請求被告鼎欣公司給付積欠薪資部分主張，已無理由。

㈡再者，被告鼎萱公司與原告自始未曾就系爭工作條件達成合意，原告所稱訴外人即百年神仙蛋糕店負責人黃鼎睿就系爭工作條件表示同意云云，實際上係黃鼎睿僅就「原告與黃鼎睿約定於114年3月27日見面討論」乙情表示同意，而非就系爭工作條件表達肯認之意，自不得逕自解釋兩造已就系爭工作條件達成合意，原告據此請求積欠薪資，顯屬無憑。且於原告任職期間，被告鼎萱公司之總營業額並未增加，豈有無端向原告給付獎金之理，又原告於114年實質工作日數僅有8個月又24日，被告鼎萱公司已以9個月計算向原告擇優給付

年終獎金10萬5,000元，無須再向原告給付任何款項，更遑論原告在職期間並未擴展業務或展店，空言請求業務拓展增加底薪，洵屬無據。

㈢從而，原告與被告鼎欣公司間無勞動關係存在，亦與被告鼎萱公司未就系爭工作條件達成合意，更未完成系爭工作條件所示內容，故原告向被告等請求積欠薪資合計160萬6,063元，全無理由，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.訴訟費用由原告負擔；3.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高法院96年度台上字第1410號判決可資參照)。

㈡經查，原告雖主張被告尚積欠其個人獎金、年終獎金及業務拓展增加底薪獎金云云，並以原告與黃鼎睿之對話紀錄為請求依據。然觀諸前開原告所提出之114年3月13日之對話紀錄：「原告：1.起薪為$70000元/月(實領)，已扣勞健保、福利金及勞退提撥等..。新增一個品牌，起薪即增加$20000元/月。(實際開始運作有收入第一個月開始起算)。新增一個通路，起薪即增加$8000元/月。(實際開始運作有收入第一個月開始起算)。2.每年保障14個月。3.每個品牌、每個門市、公司其它通路，總營業額1%為個人獎金，每月結算與薪資一同發放。4.勞保投保級距為45800元。5.需有停車位。黃協理您好 以上內容煩請與經理討論如有不合理或不清楚的部份，請與我聯絡，謝謝。黃鼎睿：OK。」，此有對話紀錄在卷可佐(見勞專調卷第19至21頁)，觀諸前開對話紀錄，黃鼎睿回復「OK」之意，僅係在回覆原告就原告所希望之薪資待遇會再跟經理討論，並非同意原告所提出之薪資待

遇。況原告與黃鼎睿於同天晚間9時8分許並有通訊對話，原告並提出希望於同年月27日下午1時見面，並獲黃鼎睿之同意，此亦有對話紀錄可佐(見勞專調卷第77頁)，是兩造後續尚有會面磋商之情況，是難認被告已有受原告所提出之前開薪資條件拘束之最終意思表示。是原告既無法舉證兩造間就個人獎金、年終獎金及業務拓展增加底薪獎金已有合意，故其主張依兩造間之契約請求給付績效獎金及年終獎金，均無足採。

2.另原告主張倘若被告無意發放業績獎金不會多次詢問原告之業績目標云云。然依原告主張其身為被告之副總經理特助，並為專業之品牌重塑、轉型人員，被告公司要求其業績目標以衡量其工作表現，本即為合理之常態，尚難以此逕認兩造就原告主張之前開個人獎金、年終獎金及業務拓展增加底薪獎金有達成合意之共識。

四、綜上所述，原告主張被告應給付原告160萬6,063元，及自聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　29　日

勞動法庭　　法　官　高健祐

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　115　　年　　9　　月　　29　　日

書記官　劉明芳

附表一：原告請求每月總營業額之1%個人獎金計算式

編號	時間	每月總營業額	1%個人獎金

1	114年4月8日至114年4月30日	800萬3,222元	
2	114年5月	1,199萬0,034元	
3	114年6月	962萬0,745元	
4	114年7月	964萬0,222元	
5	114年8月	1,093萬0,924元	
6	114年9月	1,063萬1,525元	－
7	114年10月	1,158萬6,330元	
8	114年11月	1,136萬6,833元	
9	114年12月	1,188萬7,425元	
10	115年1月	1,145萬1,961元	
11	115年2月	1,004萬7,910元	
12	115年3月1日至115年3月6日	200萬9,186元	
合計		1億1,916萬6,317元	119萬1,663元

附表二：原告請求年終獎金差額計算式

編號	年份	在職日數	年終獎金計算月數	已領得金額	實際請求金額
1	114年	344	1.82個月	10萬5,000元	2萬2,400元 【計算式：(月薪7萬元×1.82個月)－10萬5,000元＝】

附表三：原告請求業務拓展增加底薪差額計算式

編號	時間	增加通路數	應給付底薪
業務拓展增加底薪條件：每新增一品牌增加2,000元，每新增一通路增加8,000元。			
1	114年8月	7	5萬6,000元 【計算式：8,000元×7＝5萬6,000元】
2	114年9月	6	4萬8,000元 【計算式：8,000元×6＝4萬8,000元】
3	-	36	28萬8,000元 【計算式：8,000元×4×9＝28萬8,000元】
合計			39萬2,000元 【計算式：5萬6,000元＋4萬8,000元＋28萬8,000元＝39萬2,000元】