

臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第24號

原告 高大淳
訴訟代理人 劉家瑞律師
被告 次元科技股份有限公司
法定代理人 KYLE MATTHEW WILTSHIRE
訴訟代理人 梁燕妮律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109年7月31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、原告主張：原告為資深軟體工程師，被告於民國108年透過獵人頭公司與原告商議僱傭事宜，並於108年3月20日提供英文版之錄取通知書予原告，上已載明在月薪外另給予原告2個月之保證獎金（但並無以績效為發放保證獎金之基礎之記載），經原告同意後，雙方於108年4月9日簽署「次元科技股份有限公司員工合約書」（下稱系爭合約），原告自同日起受僱於被告，擔任自動化QA工程師職務，約定工資為每月新臺幣（下同）112,150元，被告承諾以年薪制保障原告可獲得14個月之薪資。亦即，依英文版錄取通知書及系爭合約合併來看，被告除每月給付薪資外，應以原告到職日為始日，按比例給付2個月保證獎金予原告，並明示舉例每月可獲得8.33%之保證獎金，且被告應於每年1月25日一次性給付該保證獎金。後原告因個人職涯規劃考量，經被告同意於108年11月15日離職。然原告於108年底請求被告應於109年1月25日給付依系爭合約計算之保證獎金時，竟為原告拒絕。經原告於108年12月5日申請勞資爭議調解，被告仍於同年12月18日調解當日以原告業已離職之事由，而不同意給付保證獎金。其後，原告再前往被告之公司址進行磋商，被告竟再表示因原告績效未達標準，故其不同意發放保證獎

01 金，其前後主張顯然自相矛盾。況原告任職期間並未有被告
02 所稱績效不佳之情事。上開保證獎金係屬勞務對價報酬，具
03 工資性質，故於兩造僱傭關係消滅後，被告仍有給付義務。
04 而原告任職期間共計7個月又7日，依系爭合約，被告應給
05 付之保證獎金為135,090元（計算式： $112,150 \times 8.33\% \times$
06 $7 \times 2 = 130,789 + 112,150 \times 2 \times 7/365 = 4,301$ ，小數
07 點以下四捨五入，下同）。又依系爭合約，原告每月之薪資
08 為130,842元（計算式： $112,150 \times 14 \div 12 = 130,842$ ），
09 被告應依勞工退休金月提繳工資分級表第57級即每月131,70
10 0元計算並提繳原告之勞工退休金，共計55,314元（計算式
11 ： $131,700 \times 6\% \times 7 = 55,314$ ），然被告實際提繳之金額僅
12 48,510元（ $115,500 \times 6\% \times 7 = 48,510$ ），短少6,804元，
13 致原告受有損害。是原告得請求依民法第184條及勞工退休
14 金條例第31條規定，先位請求被告賠償6,804元予原告，備
15 位請求被告提繳6,804元至勞工保險局設立之原告勞工退休
16 金個人專戶。爰依系爭合約、民法第184條及勞工退休金條
17 例第31條規定提起本件訴訟等語。並先位聲明：被告應給付
18 原告141,894元及自109年1月26日起至清償日止，按週年
19 利率5%計算之利息。備位聲明（就先位聲明中6,804元及該
20 部分遲延利息部分）：被告應提繳6,804元至勞工保險局設
21 立之原告勞工退休金個人專戶。

22 二、被告則以：系爭合約載明「保證獎金以績效為基礎。如果員
23 工績效不佳，本公司將有不發紅利的權利」，故本件保證獎
24 金為有條件給與，非經常性給與報酬，性質上並非勞動基準
25 法第2條所稱之工資。另系爭合約第3頁記載「您有權獲得
26 正式員工所應得的福利。這些福利和獎金由本公司自行決定
27 ，其權利可能應各種因素所影響其可行性，因此不應視為公
28 司政策，例如但不限於與客戶的現有合約條款以及企業的獲
29 利狀況」，由系爭合約關於保證獎金的上下文內容可知，保
30 證獎金雖有保證之文字，然保證獎金以績效為基礎，屬有條
31 件之發放，並不具備經常性，且公司有發福利和獎金之權

01 利，獎金係由公司視獲利狀況及各種因素而定，並非原告給
02 付勞務後必然可得，自不能認係屬於工資。被告並未承諾以
03 年薪制保障14個月薪資，系爭合約也沒有提到14個月薪資，
04 原告實係曲解系爭合約之內容。且原告於109年1月25日已
05 離職，沒有請求保證獎金之權利。又原告在職期間之108年
06 7月8日試用期滿，有6個目標清單項目需在同年4月至6
07 月底陸續完成，然其試用期滿時，有數項目標清單之項目並
08 未完成。另在試用期滿時就原告於108年4月9日至同年7月
09 10日試用期間表現之考核，其在「工作責任感」項目，經直
10 屬經理評論「最開始Bill（即原告）只是專注於如何構建自
11 動化測試系統上，他沒有專注於其他的目標，例如GCC、Dy
12 natrace等系統的管理及與我們歐洲客戶定期的合作。當我
13 與他進行私下面談時，我提醒他關於他的工作不僅僅只有實
14 現自動化測試系統這項，他還有其他項目需要關注的目標。
15 在面談結束之後，他專注於清單中的所有目標，並將這些項
16 目設定為自己需要完成的工作。」。在「工作專業」項目，
17 經直屬經理評論「但是我認為他應該花更多時間專注於自己
18 的業務，因為這將幫助他加快完成任務的速度」。在「其他
19 人員之反饋」項目，「他沒有主動尋找解決方案和預測客戶
20 的需求…有一個建議，這個建議是他需要追求更詳細的說明
21 ，並提出問題來解決有關該項目中未定義/未提及的細節」
22 。在「其他評論」項目，經直屬經理評論「但我認為他需要
23 改善他的時間管理，因為他在與人聊天上花費了太多的時間
24 ，這並不意味著不能在工作時間聊天，而是希望在工作 and 聊
25 天可以取得平衡」。在「目標和主要成果（個人）」項目，
26 經直屬經理建議「目標1：工作流程：…到目前為止，只有
27 一位顧客的QA人員向我們提出需要的任務。我們的目標是與
28 歐洲顧客保持良好的溝通，…。目標2：API整合：目的是讓
29 被告的QA團隊可以對亞洲新運營商進行手動測試及自動測試
30 。目標3：自動化監控系統：…當自動化測試失敗時，我們
31 不能很清楚知道是那個部分導致了測試失敗。目標是需要有

01 HAR文件來提供我們清晰的訊息。」，以上3個目標係原告在
02 試用期間應完成但未完成的項目，且在原告108年11月15日
03 離職時，亦尚未完成。基此考量，被告認原告績效不佳，決
04 定不予發放保證獎金。故原告請求給付保證獎金，自屬無據
05 。而保證獎金既非工資，原告以此計入工資，並認被告漏未
06 提繳勞工退休金6,804元乙節，亦不足採等語，以資抗辯。
07 並聲明：（一）駁回原告之訴。（二）如受不利判決，請准
08 供擔保免為假執行。

09 三、本院之判斷：

10 （一）保證獎金是否為工資之一部分？

- 11 1.按勞動基準法第2條第3款規定「工資，謂勞工因工作而
12 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
13 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義
14 之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」
15 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與
16 」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項
17 給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
18 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以
19 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提
20 供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定
21 工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其
22 名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上
23 可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同
24 法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了
25 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金
26 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確
27 定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞
28 動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第
29 10條所指不具經常性給與且非勞務對價之獎金性質迥然有
30 別（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。
31 2.原告自108年4月9日起受僱於被告，於108年11月15離

職，為兩造所不爭執。依原告所提出被告給予原告之錄取通知書及兩造簽署之系爭合約（見本院卷第20頁至27頁），就有關保證獎金部分之約定，為「保證獎金：2個月的薪資」、「注意事項：a)保證獎金以績效為基礎。如果員工績效不佳，本公司將有不發紅利的權利。b)保證獎金支付是按照到職日比例發放。例如：在本公司的每個月所獲得的獎金是8.33%，如果工作滿12個月所獲得的獎金是100%，如果只有工作6個月，所獲得的獎金是50%，以此類推。c)保證獎金支付日是每年的1月25日。」、「您有權獲得正式員工所應得的福利。這些福利和獎金由本公司自行決定，其權利可能應各種因素所影響其可行性，因此不應視為公司政策，例如但不限於與客戶的現有合約條款以及企業的獲利狀況」，即保證獎金係以績效為基礎，並應各種因素，例如與客戶的現有合約條款以及企業的獲利狀況等，而影響其可行性，並非制度上全未設有條件而得一律領取。又再觀之被告提供予原告之英文版錄取通知書，其載明「Monthly Salary: NT\$ 112,150」、「Guaranteed Bonus: 2 months」，亦見保證獎金之性質屬Bonus（紅利或獎金），而非屬於Salary之一部分。亦無從逕認保證獎金即屬原告提供勞務之對價。而系爭合約雖載明「在本公司的每個月所獲得的獎金是8.33%」等語，要係指每年1月25日發放保證獎金時，如係任職未滿1年者，其發放之標準，尚不能憑此逕認被告承諾在每月之月薪之外，應再按月發放以月薪8.33%計算之保證獎金。是以，依系爭合約之內容，保證獎金並非工資之一部分，堪予認定。

（二）原告依系爭合約請求被告給付保證獎金，有無理由？

1.原告主張被告應依系爭合約給付保證獎金135,090元等語。就此，被告抗辯原告於109年1月25日已離職，沒有請求保證獎金之權利（見本院卷第67頁）等語。查，原告不否認被告總經理於108年12月18日勞資爭議調解時，係主張原告於發放保證獎金時已離職之事由，此有上開調解紀

錄可佐（見本院卷第28頁）。而依系爭合約，保證獎金支付日是每年的1月25日，亦即108年度之保證獎金係於109年1月25日發放，而原告在108年11月15日離職，保證獎金既非工資性質，已如上述，則原告自無從依系爭合約請求被告依其108年在職期間比例給付保證獎金，原告此部分主張，即非可採。

- 2.原告固再主張系爭合約「注意事項：a)」是民法所謂的特殊解除條件，僅在員工績效不合格時條件方成就，如被告抗辯原告存在績效不合格之特殊解除條件，應負舉證責任。且原告依被告提出之被證1、2之試用期滿考核表，在任職開始日起算3個月之試用期，已通過被告公司之具體明確之考核，被告已同意原告通過試用期轉為正式員工，因此，被告所稱原告有績效不佳顯無理由等語。然縱認原告任職期間，並無績效不佳之情形，既原告於被告依系爭合約發放保證獎金時已離職，其亦不合於領取保證獎金之要件，是原告此部分主張，難認有理由。

（三）原告先位請求被告賠償，備位請求被告提撥勞工退休金，有無理由？

- 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。惟因該專戶內之本金及累積收益受同條例第24條第1項規定限制，在得請領退休金之前，不得領取。是於勞工尚不得請領退休金者，得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。
- 2.原告主張依系爭合約，其每月薪為130,842元（計算式： $112,150 \times 14 \div 12 = 130,842$ ），被告應依勞工退休金月提繳工資分級表第57級即每月131,700元計算並提繳原告

之勞工退休金，共計55,314元（計算式： $131,700 \times 6\% \times 7 = 55,314$ ），然被告實際提繳之金額僅48,510元（ $115,500 \times 6\% \times 7 = 48,510$ ），短少6,804元等語。查，既兩造約定之月薪為112,150元，被告亦以該金額計算並提繳原告之退休金，難認有何致原告受有損害，則原告先位依民法第184條規定，請求被告賠償6804元予原告，備位依勞工退休金條例第31條規定，請求被告提繳6,804元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均無理由，不能准許。

四、從而，原告依系爭合約、民法第184條及勞工退休金條例第31條規定，請求被告應給付原告141,894元及自109年1月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另備位聲明（就先位聲明中6,804元及該部分遲延利息部分）請求被告提繳6,804元至勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 8 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

本件為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 8 月 14 日
書 記 官 許 秋 莉