

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞小字第12號

原告 李天葦

被告 春雨工廠股份有限公司

法定代理人 陳其泰

訴訟代理人 蘇義洲律師

黃郁婷律師

林育如律師

上列當事人間請求給付年終獎金事件，本院於民國112年8月17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。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告李天葦與被告春雨工廠股份有限公司簽立勞動契約，約定原告於民國110年12月1日起至111年11月30日止，擔任被告公司之技術部專員，每月薪資為新臺幣（下同）50,000元（下稱系爭勞動契約）。原告任職於被告公司為期1年，依法應得領取年終獎金，而原告於110年度所得領取之年終獎金應為17,445元，被告僅發放6,000元與原告，另111年度原告應得領取年終獎金90,246元，被告全部未發放，故被告共積欠原告年終獎金101,691元，本件原告只請求100,000元。為此，依勞動基準法（下稱勞基法）第1條、第29條及勞基法施行細則第10條第2款規定，提起本件訴訟等語。爰聲明求為判決：（一）被告應給付原告100,000元。（二）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告就年終獎金之分配，訂有「年終獎金分配原則辦法」（下稱系爭辦法），被告發放年終獎金悉依系爭辦法辦理。被告於發放110年度年終獎金時，因原告在被告公

01 司任職，且考量年終獎金屬恩惠性給與，雇主有權利調整其
02 給付，因此除依系爭辦法第2條第8項第2款第1目之標準發給
03 原告3,000元年終獎金外，額外給與原告3,000元之恩惠性給
04 與。又原告已於111年11月30日離職，故被告發放111年度年
05 終獎金時，原告已非在職員工，依系爭辦法第2條第1項第1
06 款規定不具領取111年度年終獎金之資格，原告自無法領取
07 該年度之年終獎金，故本件原告請求為無理由等語置辯，並
08 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保免予假
09 執行。

10 三、兩造不爭執事項

11 (一)兩造間有簽立系爭勞動契約，約定契約期間為110年12月1日
12 至111年11月30日，共計1年，由原告擔任被告公司之技術部
13 專員乙職，每月薪資為50,000元（含月薪43,000元及特別津
14 貼7,000元），工作地點在被告位於高雄市○○區○○街000
15 號公司內。

16 (二)原告於系爭勞動契約期滿即111年11月30日已辦理離職，故
17 兩造間之勞動契約關係已於111年11月30日終止。

18 四、得心證之理由

19 原告主張被告應給付年終獎金100,000元等情，為被告所否
20 認，並以前詞置辯。是本件之爭點應在於：原告請求被告給
21 付短少之110年度、111年度年終獎金，有無理由？茲析述如
22 下：

23 (一)按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
24 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
25 勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。是
26 勞工依該條規定請求給與獎金或分配紅利，應以於事業單位
27 營業年度終了「結算時」仍在職，且當年度工作並無過失為
28 要件。次按年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績
29 獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，
30 係具有恩惠、勉勵性質之給與，並非工資，勞動基準法施行
31 細則第10條第2款規定甚明。再按如雇主與勞工約定，未繼

01 續工作滿半年以上，或未於6月30日、12月31日仍在職時，
02 即不得請求雇主給付系爭獎金，非不論任職情形如何均得領
03 取系爭獎金，則能否謂系爭獎金係工資，而非屬上開法條所
04 定具有恩惠、勉勵性質之獎金，自非無疑（最高法院102年
05 度台上字第1817號判決可參）。是依我國民間習俗於農曆年
06 前發給之年終獎金、春節獎金，如係具有勉勵、恩惠性質之
07 給與，即非工資，而屬事業單位之勞工福利事項，其發放要
08 件、標準及方式等事宜，勞動基準法未見明文規定，可由勞
09 雇雙方於勞動契約中約定或雇主於工作規則中訂定。

10 (二)經查，依系爭辦法第2條第1項第1款規定，年終獎金發給對
11 象為當年度在職服務之員工，惟不含以下人員：於當年度年
12 度終了前，已提出離職或退休，經核准在案者（見本院卷二
13 第389頁）。再依系爭辦法第2條第8項第2款規定，本國籍勞
14 工：短期約聘時間2個月（含）以上人員之發放金額為3,000
15 元整（見本院卷二第393頁）。惟依同條第7項規定，處級以
16 上（含）主管有調整年終獎金之調整權，且董事長或總經理
17 得額外提供給處級主管調整金額之權力，對單位內優秀員工
18 進行年終獎金之調整（見本院卷二第391至393頁）。而原告
19 任職於被告公司期間為110年12月1日至111年11月30日，為
20 兩造所不爭執，則原告於110年度終了前仍為在職員工，被
21 告依系爭辦法給與年終獎金6,000元，乃屬合法。又原告於1
22 11年11月30日已離職，則其於111年度終了前，已提出離職
23 並經核准在案，依系爭辦法第2條第1項第1款規定，本不具
24 領取該年度年終獎金資格，被告因而未予發放111年度年終
25 獎金，並未違法。

26 (三)原告雖主張：其於110年度僅工作1個月，對公司沒有貢獻，
27 卻能獲得6,000元之年終獎金，111年度工作11個月，貢獻較
28 大，卻未獲分文云云（見本院卷二第419頁）。惟依系爭辦
29 法第2條第1項第1款規定，若員工於發放年終獎金當年度年
30 度終了前，已提出離職或退休，經核准在案者，即不予發放
31 年終獎金。則年終獎金之發放，既以該員工於當年度年度終

了前，是否仍在職服務為要件，顯非以員工提供勞務為對價，此與不論是否在職、期間長短，只須已提供勞務者，縱使工作一天亦得領取勞務對價之「工資」，具勞務對價性之性質顯然不同。復參諸系爭辦法第2條第6項規定，超過10人以上之課級單位，課級（含）以下員工若年度考核為該單位課內第1名者，年終獎金加3,000元。課級單位未達10人以上，惟其部級單位達10人以上時，課級（含）以下員工若年度考核為該單位部內第1名者，年終獎金加3,000元（見本院卷二第391頁）。且該辦法第7條另賦與處級以上（含）主管有調整年終獎金之調整權，業如前述，足見被告公司年終獎金係視各該年度營運績效、員工個人績效而為獎勵性、恩惠性之給與，其數額與員工提供之勞務並無關連，益徵年終獎金與勞務之提供不具對價性，原告前開主張難認可採。

(四)原告又主張：原告於111年11月30日系爭勞動契約期滿終止後，尚以通訊軟體LINE繼續協助接續原告工作之工程師進行JSS認證工作，被告亦未即為反對之意思表示，因此應視為原告有繼續工作正常出勤，而符合全年工作之要件，得依勞基法第29條規定請求111年度之年終獎金云云（見本院卷一第15頁）。惟原告既已於111年11月30日離職，與勞基法第29條規定之營業年度終了結算時在職、全年工作等要件不符，即無從據此為請求111年度年終獎金之依據。況該條並未規定獎金或紅利如何發給、給與標準及發放基準日等事項，所規定之獎金或紅利非必然發放，且無確定標準，與勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價顯然不同，故相關事項仍應由勞雇雙方於勞動契約中約定或工作規則中訂定，即該條僅係要求如雇主有獲利，應分配予勞工之意旨，勞工並非每年均有請求雇主給付獎金之權利，亦即其僅係使雇主對勞工應負之最低工作條件之一，且該條文內容廣泛、抽象，實無法單獨作為具體之請求權基礎，而仍應回歸勞動條件之法律基礎，如團體協約法、勞動契約、工作規則（例如公司訂定之獎金發放辦法）、公司章程等。是原告此部分

主張，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第29條規定，請求被告給付原告100,000元，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所附麗，一併駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 8 月 31 日

勞動法庭 法 官 饒佩妮

以上正本係照原本作成。

對於本判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明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之上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 112 年 8 月 31 日

書記官 史萱萱

訴訟費用計算式：

裁判費（新臺幣） 1,000元

合 計 1,000元