臺灣新北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第128號

原　　告　舒挺峰

被　　告　忠華保全事業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳富榮

訴訟代理人　陳禹璇

　　廖牧武

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國114年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

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：緣被告所承攬新竹縣竹北市公所委外計畫（含竹北市場、仁義市場及新社市場），係依據臺灣銀行股份有限公司採購部代理各機關、學校辦理111年度及112年度「警衛勤務」共同供應契約採購案契約條款，委託保全公司辦理警衛勤務工作。而依該契約條款，警衛人員之勞動條件（含年終獎金）應依「勞雇雙方約定之勞動契約」及勞動基準法（下稱勞基法）暨施行細則、勞工請假規則及性別工作平等法辦理。又原告係自民國111年5月18日至112年3月31日經被告派駐至竹北市場擔任警衛人員。原告於112年1月13日以LINE向被告竹北辦公室助理即訴外人范雅雲詢問：「年終獎金是否知道發多少了」，經范雅雲回覆稱：「今天會知道簡訓（應係簡訊之誤）16點發」」，嗣原告手機於同日16時接收：「其他津貼1750 尾牙代金300 實發2050」之通知（下稱系爭訊息），顯見原告於111年度之年終獎金應為新臺幣（下同）1,750元。其後因原告向竹北市公所及被告提出任職期間加班費及薪資有高薪低報、未按薪資提撥勞工退休金等項，被告因此補還薪資5萬4,150元，以及112年1月薪

資4萬9,019元（含薪資3萬7,030元、未休假加班費3,703元、國定假日加班費6,172元、滿半年特休假3天1,800元及勞工退休金短提撥314元）。惟原告之特休假3天薪資應為3,550元（計算式：35,500元x3/30＝3,550元），然被告竟以原告無年終獎金為由，扣除已於112年1月13日發放之年終獎金1,750元，實際僅發給原告1,800元。併參照被告派駐至仁義市場擔任警衛人員即訴外人廖繩策亦領有年終獎金，且於112年1月13日發放，原告工作長達252日無犯錯亦無休假，被告不應以不予核發年終獎金來懲罰原告。爰依兩造間勞動契約及系爭訊息之約定，請求被告給付111年度年終獎金等語，求為判決：被告應給付原告1,750元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：被告於112年1月13日發給員工之年終獎金，係結算111年之營業狀況後，根據結算之盈餘進行整體評估，核定發給之總數額，再交由部門主管衡酌個別員工全年度工作表現分配發放，性質上仍具不確定性及變動性，屬獎勵員工之恩惠性給付，且需考量公司財務情形及員工全年度工作表現，並非必定發放之獎金，原告不得因未有年終獎金給與而向被告請求。又參照兩造間於112年2月4日合意簽署之勞資協議書（下稱系爭協議書），其中就系爭金額部分約定：「二、乙方（即原告）112年1月薪資（包含未休假加班費、國定假日加班費、滿半年特休假3天及一月份勞退短提撥）合計49019元」，並於附件計算式載明：「…4.滿半年特休假3天：35500/30天*3天＝3550元-1750（1/13發放其他津貼）＝1800元」，且系爭協議書上之金額有更正之痕跡，足證兩造間就系爭金額之性質為特別休假之折算並無爭議。又縱認年終獎金為原告於當年度對被告貢獻所應得，惟依系爭協議書第3條約定，兩造既同意互相拋棄於系爭協議書簽訂前所生之一切法律上請求權，自屬兩造約定互相讓步之契約，而原告所請求之年終獎金係勞動契約期間所生，原告既已簽訂系爭協議書，就該契約期間所生之權利義務已拋棄，

應不得再行請求甚明等語，資為抗辯。併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠按勞基法關於工資、加班費、退休金之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效。然勞工之請求權一旦發生，不論係依前揭強制規定所生之債權或其他因勞動契約所生之債權，則均已成為獨立之債權，依私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄，或勞雇雙方亦得就此一債權互相讓步成立和解。復稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條分別有明文規定。又和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判決要旨參照）。

㈡查兩造前因薪資與津貼爭議，於112年2月4日簽訂系爭協議書，既已約定：「…二、乙方（即原告）112年1月薪資（包含未休假加班費、國定假日加班費、滿半年特休假3天及一月份勞退短提撥）合計49019元。三、甲、乙雙方就乙方到職日起至簽署本協議書之日止，在此期間所生權利義務，於該協議書簽訂時起，全部拋棄並不再對他方另行主張民事、刑事及行政檢舉等一切法律上主張或請求（包含但不限於職災補償、加班費薪資與勞、健保投保衍生爭議等）。」等內容，揆諸前開說明，顯見兩造已就迄至112年2月4日止，被告依勞動契約所應給付原告之全部款項數額達成協議，且此部分債權因屬已確定發生之獨立債權，並非事先拋棄權利，雙方並明確表示原告同意不再向被告請求部分，並不以職災補償、加班費薪資與勞、健保投保衍生爭議等債權為限，自

應涵括本件所爭執之年終獎金等其他債權，核其性質，應屬原告對於其既得權利之處分，依契約自由之原則，此項拋棄之意思表示，並無違反勞基法之規定，自屬有效。是兩造間對於原告自111年5月17日起至112年2月4日止在被告之任職期間，基於勞動契約所衍生之一切民事上請求權利，業已因互相讓步意思合致而成立和解，除已達成協議被告應為給付部分外，原告自不得對於兩造簽訂系爭協議書前之其他債權再有所請求。準此，原告應受其所簽立系爭協議書之拘束，即令原告認被告之承辦人於112年1月13日發送之系爭訊息中所指「其他津貼1,750元」係指年終獎金，惟其嗣後於112年2月4日簽立之系爭協議書既已同意視為特別休假折算工資之一部而予以扣除，縱使因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。從而，原告請求被告應給付111年度年終獎金1,750元，洵屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約及系爭訊息之約定，請求被告給付111年度年終獎金1,750元及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰毋庸逐一再予論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一審裁判費），由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　17　　日

勞動法庭　　法　官　王士珮

本件正本係照原本作成。

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　　114　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　李依芳