

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度竹勞簡字第12號

原告 姚尚孝

詹玉蘭

共同

訴訟代理人 黃韋儒律師

蔡亦威律師

陳宇緹律師

參加人 新加坡商鴻運科股份有限公司台灣分公司

法定代理人 李偉寧

訴訟代理人 吳曜竹

被告 台揚科技股份有限公司

法定代理人 謝其嘉

訴訟代理人 文瀚

上列當事人間給付年終獎金等事件，本院於民國113年12月10日
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告姚尚孝新臺幣伍仟元，及自民國一一三年八月一
日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告詹玉蘭新臺幣伍仟元，及自民國一一三年八月一
日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之六，餘由原告姚尚孝負擔百分之五十
四、原告詹玉蘭負擔百分之四十。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如各以新臺幣伍仟元為原
告姚尚孝、詹玉蘭預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 按訴訟之結果，於第三人有法律上利害關係者，法院得於第
03 一審或第二審言詞辯論終結前相當時期，將訴訟事件及進行
04 程度以書面通知該第三人，民事訴訟法第67條之1第1項定有
05 明文。經查，原告2人主張於民國112年11月30日與被告及新
06 加坡商鴻運科股份有限公司台灣分公司(下稱鴻運科公司)間
07 簽訂三方協議書(下稱系爭協議)，並於系爭協議書第3條後
08 段約定關於乙方(即原告姚尚孝、詹玉蘭)112年度之年終獎
09 金，甲(即被告)、丙(即鴻運科公司)雙方同意按乙方於112
10 年度在甲、丙方之任職時間比例承擔等文字，因此向被告請
11 求給付112年1月至11月於被告任職時間之年終獎金等語，是
12 鴻運科公司就本件訴訟有法律上之利害關係，經本院依民事
13 訴訟法第67條之1規定發函對鴻運科公司告知訴訟，有送達
14 證書在卷可查(見本院卷第135頁)，並經其於113年10月15日
15 參加訴訟(本院卷第181頁)，核其所為訴訟參加，於法並無
16 不合，應予准許。

17 貳、實體方面：

18 一、原告主張：

19 (一)原告姚尚孝與詹玉蘭於112年11月30日與被告及參加人簽訂
20 系爭協議，約定兩造間之勞動契約關係自112年11月30日零
21 時起終止，原告2人與參加人之勞動契約關係自112年12月1
22 日零時起生效，並於系爭協議書第3條後段約定關於原告2人
23 112年度之年終獎金，被告及參加人雙方同意按原告於112年
24 度在被告及參加人之任職時間比例承擔。原告自得依約請求
25 被告給付112年1月至11月於被告任職時間之年終獎金。

26 (二)詎被告以年終獎金屬公司恩惠性給予，係依所訂年終獎金發
27 放辦法核給，勞方當事人均因112年11月30日已不在職，爰
28 非年終獎金發放對象，只願依無考績採定額發放方式給予新
29 臺幣(下同)5000元，拒絕給付原告於112年任職於被告時間
30 比例之年終獎金。

31 (三)然被告公司於104人力銀行招聘網站上註明其公司福利制度

01 包含年終獎金，且原告姚尚孝110年至112年都有領取年終獎
02 金。況系爭協議書第3條後段並無領取年終獎金的特殊身分
03 約定，而兩造於簽訂系爭協議書時均已明知兩造間勞動契約
04 關係於112年11月30日終止，原告2人不再具備被告公司之在
05 職身分，而被告卻以原告2人112年11月30日已不在職，非年
06 終獎金發放對象為由，拒絕給付112年原告2人任職於被告時
07 間比例之年終獎金，自屬無據。

08 (四)原告姚尚孝年終獎金計算方式為薪資(本薪+伙食津貼)乘以
09 考績所對應的倍數。以111年為例，原告姚尚孝112年任職於
10 被告之薪資為3萬2000元，其111年之考績為A，年終獎金為
11 薪資3倍，故其扣稅前之111年年終獎金為9萬6000元(3萬200
12 0元×3倍)，原告姚尚孝歷年考績多為A，故以相同方式計算
13 被告應給付其112年應獲得之年終獎金，並按照其在被告公
14 司任職之時間比例計算為9萬750元(3萬2000元×3倍×11/1
15 2)。

16 (五)承上述年終獎金計算方式，原告詹玉蘭歷年考績多為B+，年
17 終獎金為薪資2.5倍計算，故以相同方式計算被告應給付其1
18 12年應獲得之年終獎金，並按照其在被告任職之時間比例
19 計算為6萬7604元(2萬9500×2.5倍×11/12，元以下四捨五
20 入)。

21 (六)至於原告2人於同年12月任職於參加人之部分，則以參加人
22 的年終獎金計算辦法做為頒發基準，且確已領得，與被告需
23 給付予原告2人之年終獎金數額無關。

24 (七)綜上，並聲明：1.被告應給付原告姚尚孝9萬750元，及自本
25 起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5
26 計算之利息。2.被告應給付原告詹玉蘭6萬7604元，及自本
27 起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5
28 計算之利息。

29 二、被告則以：

30 (一)被告並無年終獎金規則或制度，被告僅在公司工作規則手冊
31 內有績效獎金制度，其中第33條規定「每年得依年度營運狀

01 況決定發放獎金，其發放時間依公司相關規章辦理之」。涉
02 及被告執行發放112年度獎金的相關規章部份，僅有一份在1
03 13年2月5日發自被告人力資源部之公告。其中提到「公司依
04 據年度績效評核結果發放年終績效獎金」；又規定「發放對
05 象為112年12月31日前到職，且發放日在職之正職同
06 仁。」，可見被告公司年終獎金制度為績效獎金，屬勞動基
07 準法第29條規定之獎金，僅係按年度公司營運績效及個人績
08 效核發之年度績效獎金，並非年終獎金。且按上開公告，原
09 告2人並不符合發放對象資格。

10 (二)查原告2人本應由被告資遣，並於112年11月簽署資遣費權益
11 相關說明，其內容並未提及獎金，足以顯示被告的績效獎金
12 制度並非原告2人與被告間在資遣時應處理的事項。爾後，
13 在該資遣生效前，原告2人由參加人招聘入職，故簽署系爭
14 協議書時，意在處理本應被資遣的員工之相關權益，協議範
15 圍亦是資遣發生時的相關事項，如退休金以及資遣費等。故
16 系爭協議書第3條後段年終獎金之約定並非關於原告2人原任
17 職單位的獎金，而是新入職單位之年終獎金。又系爭協議書
18 第1條約定兩造同意於112年11月30日零時起終止勞動契約關
19 係，與原告2人所簽署離職單之日期亦相同，可見原告2人係
20 在112年底前自願離職。既然原告2人已不在職，被告無從對
21 其等進行績效考評，原告2人本不應享有被告所發之年終績
22 效獎金。

23 (三)對於原告2人提出110年至112年之年終獎金實際發放情形，
24 被告認為與本案無直接關聯，因被告僅有年度績效獎金並無
25 年終獎金，若按績效獎金制度發放，應按照被告規定，而非
26 依照原告期待權做為發放基礎。而被告之績效獎金係基於每
27 年營運情形及員工績效表現，實際執行情形每年都有變動，
28 若無績效或考績僅為「D」，則均僅發放5000元之獎金。本
29 件就原告2人請求之5000元範圍內，被告同意給付，但計算
30 之方式與原告之主張不同。

31 (四)綜上，並聲明：原告之訴駁回。

01 三、本院之判斷：

02 (一)原告2人主張其等於112年11月30日與被告終止勞動關係，於
03 112年12月1日轉職至參加人公司，三方簽系爭協議書，並約
04 定原告2人112年度之年終獎金，被告及參加人同意按原告2
05 人在被告與參加人之任職時間比例承擔等情，業據提出三方
06 協議書為證(見本院卷第19、21頁)，此為兩造所不爭執，自
07 堪信原告此部分之主張為真實。而原告2人主張依系爭協議
08 書第3條後段約定，被告應給付依該年度在職期間比例計算
09 之112年度年終獎金，且應依上開方式計算獎金數額等節，
10 則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件本院所應審究者
11 為：被告應否發放112年度之年終獎金予原告2人？如應發
12 放，則其年終獎金之金額為何？

13 (二)查系爭協議書第3條後段約定關於原告2人112年度之年終獎
14 金，被告及參加人同意按原告2人於112年度在被告、參加人
15 之任職時間比例承擔，而簽署系爭協議書時參加人之出席人
16 吳曜竹到院證稱：參加人只有負擔原告112年12月之年終獎
17 金，且計算基準都是按照參加人之薪資及考績計算，未參考
18 被告的績效及薪資；我們已經支付給原告2人之年終獎金，
19 即給付原告姚尚孝2973元，原告詹玉蘭2548元，這都不會要
20 求被告分擔；協議當時沒有討論112年1月至11月原告2人之
21 年終獎金，這部分屬於被告制度及發放原則，參加人無過問
22 等語(見本院卷第182-186頁)。據此，可認系爭協議書第3條
23 後段關於年終獎金分擔之約定，係指被告應與參加人依原告
24 112年任職比例分擔全年年終獎金，而非分擔原告2人任職參
25 加人後當年度12月之年終獎金。且該協議亦未見有何該被告
26 應分擔之部分，應由參加人向被告請求後，再給付予原告之
27 約定，是被告辯稱系爭協議係約定關於新入職單位即參加人
28 之年終獎金制度等語，並不足採。但系爭協議僅係約定被告
29 與參加人間關於112年度之年終獎金分擔問題，至於如何計
30 算年終獎金，則應回歸各公司自行之規範處理。

31 (三)被告自陳被告關於年終獎金之制度，僅有公司工作規則手冊

01 第33條規定：「一公司每年得依年度營運狀況決定發放獎
02 金，其發放時機依公司相關規章辦理之。二公司於營業年度
03 終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、
04 公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，給予獎金或分配
05 紅利，其辦法另定之。」，此外並無其他規範，只會於發放
06 年度前公告該年度之具體發放規則等語(見本院卷第187
07 頁)，並提出工作規則手冊及被告人力資源部113年2月5日發
08 放112年度年終績效獎金通知公告為佐(見本院卷第65-73
09 頁)。而依被告人力資源部上開公告，可見被告112年度係依
10 據年度績效評核結果發放年終績效獎金，發放對象為112年1
11 2月31日前到職，且發放日在職之正職員工。據此，可認定
12 被告於112年度確有盈餘，被告自應依工作規則手冊之規定
13 發放112年度之年終獎金予原告2人。雖上開公告記載須於發
14 放日在職之正職員工才可領取等文字，但審酌被告之工作規
15 則已明定發放獎金之相關規範，且被告簽訂系爭協議書時，
16 已明知當年度發放年終獎金時原告2人已不在職，仍明示會
17 與參加人依任職比例分擔年終獎金，被告自不得以原告2人
18 嗣已不在職為由，拒絕給付原告2人年終獎金，是被告此部
19 分辯詞，亦無足取。但依被告上開公告，可知無績效評核
20 者，係以定額發放獎金，本件原告主張之年終獎金數額，是
21 原告自行以過往考績及獎金數額，推算112年原告2人之考績
22 並以此計算年終獎金，顯見原告2人112年受僱被告時並未經
23 績效評核，被告亦稱原告2人當年度無績效等語，應認原告
24 依被告公司規範均僅能領定額獎金5000元，原告主張之獎金
25 數額，僅係依過去薪資及績效推算所得，尚乏實據，無從採
26 憑。是原告2人逾越5000元部分之請求，均屬無據。

27 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
28 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
29 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
30 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
31 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支

01 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
02 息；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
03 者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第
04 1項前段、第203條亦分別定有明文。本件原告2人請求被告
05 給付年終獎金，依上開被告人力資源部公告記載，發放時間
06 為113年2月6日，為定有給付期限之債，惟原告2人僅併請求
07 自起訴狀繕本送達被告之翌日即113年8月1日(見本院卷第51
08 頁)至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，自屬有
09 據。

10 四、從而，原告2人請求被告各給付5000元，及均自113年8月1日
11 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理
12 由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經
14 核與本件判決結論均無影響，爰不一一論述。

15 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
16 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
17 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項
18 定有明文。本件為勞動事件，爰就勞工即原告勝訴即主文第
19 1、2項部分，依職權宣告假執行，並依同條第5項之規定，
20 同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，並酌定相當之金
21 額。

22 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
23 條。

24 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
25 勞 動 法 庭 法 官 黃 世 誠

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 12 月 31 日
30 書 記 官 楊 霽