臺灣士林地方法院民事簡易判決

113年度勞簡字第19號

原　　告　黃均暉
000000000000000000
000000000000000000
被　　告　天堂遊戲有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　朱大潛
訴訟代理人　林冠佑律師
　　王妤安律師

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國113年7月5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1,110元由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀及本院言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

㈠原告依被告所給予之錄取報到通知書(下稱系爭通知書，見臺北地方法院113年度勞簡字第30號卷〈下稱北院卷〉第21頁)及兩造簽訂之聘僱合約(下稱系爭合約，見北院卷第13至19頁)請求被告應給付新臺幣(下同）100,877元。依系爭報到通知書上雖有記載「核定薪資NTD7000/月，依法代扣相關費用。通過面試後，依當年度在職比例計算年終獎金2個月(本薪＋伙食津貼)，發放日須在職」，惟此係被告告知原告年終獎金之發放方式，並未有保證原告一定可領取年終獎金之承諾或約定，且其對年終獎金之發放尚有「發放日須在職」之約定，上開約定並未有違反法律強制或禁止之規定，

應屬於有效。另就系爭合約雖未有原告之簽名，惟既由原告提出為佐證，且被告亦不否認，即得認定兩造就僱傭關係亦以系爭約定為相關之規範，而系爭合約中「第6條薪資」亦約定「一、乙方之薪資依到職通知時所定之數額為準，受僱期間甲方得依公司調薪規定及實際業務情況調整之。二、除績效獎金及年終獎金外，甲方於每月七號發給乙方前月報酬，發放日如遇例、休假日時得順延發給之」，此外，系爭合約定並無其他有關於年終獎狀之相關約定，故年終獎金應不屬於兩造所定求原告得固定請領之薪資範疇。

㈡原告雖主張年終獎金2個月為其得領取之經常性薪資，系爭通知書所載「發放日須在職」之約定若有效，則被告即得任意以資遣之方式規避年終獎金之發放，侵害勞工權益云云。惟被告所發放予公司員工之年終獎金應屬恩惠性之給與，並非屬經常性給予之工資(即非工作勞務之對價)，而系爭合約亦未將年終獎金約定為原告應得之工作報酬，故年終發放之條件、數額或方式自得由被告基於企業整體發展及考量員工協力程度等因素而為相關之約定，故系爭通知書所載「發放日須在職」之條件，亦屬有據。至於原告所稱被告可於年終獎金發放日前資遣員工而惡意規避年終獎金之發放等情，惟原告亦未能舉證證明被告對原告有針對性之惡意資遣而規避年終獎金之發放情事，況被告係於113年3月6日為解散登記，有經濟部商工登記公示資料查詢服務可參，更足認於原告於112年11月23日經公司資遣而離職時，被告已有解散公司之準備，並非意在規避上開年終獎金之發放。

三、綜上所述，原告主張依系爭通知書請求被告給付年終獎金，為無理由，爰判決如主文第1項所示。

四、訴訟費用之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　19　　日

勞動法庭　法　官　徐文瑞

以上正本係照原本作成。

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

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　7　　月　　19　　日

書記官　邱明慧