

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第144號

原告 楊晴晴

被告 櫻雪旅行社股份有限公司

法定代理人 賈永謙

上列當事人間請求給付年終獎金事件，本院於民國110年1月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105年11月3日起任職被告公司，於
109年4月9日收受被告資遣通知，於109年5月9日正式離職，
被告應將其他應發放款項與資遣費一同結算後發放，惟被告
早應於109年2月5日支付原告107年年終獎金後半段剩餘部分
新臺幣(下同)256,667元款項，迄今仍未如數給付，經原告
多次催討未果，爰提起本訴，並聲明：被告應給付原告
256,667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：被告早於108年2月1日已支付原告107年考績年終
256,667元及106年獎勵年終105,000元，故原告請求重複發
放107年獎勵年終，實屬無據。獎金條固載明「18年考績年
終5個月+19年獎勵年終5個月=18年合計發放月數10個月=
年終總額513,333元」，惟此為筆誤，實則應係「18年+19年
合計發放月數」，即「年終總額」與「發放月數」為107年
考績年終加計108年獎勵年終，非單107年年終即513,333元
，此業於發放獎金前向公司所有員工說明，並無另外解釋空

01 間，亦有公司數名員工簽名為證。又原告所謂獎勵年終256
02 ,667元，純係公司盈餘時所為恩惠性給與，需視公司年度盈
03 餘狀況決定是否核發及金額多寡，惟被告自109年為配合政
04 府防疫政策不出旅遊團長達11個月，近1年無收入，又疫情
05 未見好轉造成國內外多家旅行社倒閉，為一般大眾所知曉，
06 益徵被告確無盈餘可供發放額外獎金。再者，被告公司自
07 105年成立以來未曾以原告所指方式發放獎金(即總計17.5個
08 月)，於106年以同樣制度(即總計6.5個月)發放獎金予原
09 告在內所有員工，均無人異議，足認原告明確了解被告發放
10 獎金規則及獎金條真正意涵，故原告所提獎金條不足以證明
11 被告承諾額外給付107年獎勵年終256,667元。另原告到職前
12 於東南旅行社任職相同客服職務，月薪不足3萬元，整年薪
13 資約40萬，依各大求職網及行政院主計處統計旅行社客服職
14 務之平均年薪亦約40萬元上下，倘原告訴求為真，其108年
15 整年所得為130萬元，惟原告本身無特殊技能及經驗，於108
16 年在職時多次恣意更動並拒絕執行公司交辦事項，於109年4
17 月甚未帶公司配給筆記型電腦上班，以致無法執行業務，足
18 見原告無心工作，明知公司經營困難，離職後竟要求被告支
19 付3倍以上薪資，甚屬無理，並聲明：駁回原告之訴。

20 三、原告主張自105年11月3日起受僱被告公司，於109年5月9日
21 自公司離職，又被告於108年2月1日有匯付340,175元(稅前
22 金額361,667元)給原告等事實，業據其提出108年1月31日
23 年終獎金明細條、兩造LINE對話紀錄及原告薪資帳戶存摺明
24 細為證，被告並不爭執，堪認信實，被告否認原告之請求，
25 抗辯已付訖107年年終獎金，是本件所應審究者為：原告請
26 求被告給付其「107年後半段剩餘年終獎金」256,667元，有
27 無理由。

28 四、得心證之理由：

29 (一)勞動基準法第2條第3款規定，勞工因工作而獲得之報酬，包
30 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
31 方式給付之獎金、津貼及以其他任何名義經常性給與亦屬工

資，惟並不包括年終獎金在內，此觀勞動基準法施行細則第10條第2款規定自明。復按勞動基準法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本。查，被告稱其年終獎金是依公司盈餘狀況、勞工個人能力、表現及景氣而給付，以決定給付金額，並非固定發放等語，而原告對於被告係依員工前一年工作付出表現計算發給年終獎金乙節，亦不為爭執，另原告亦表示於107年2月領取「106年考核年終159,600元」、108年2月領取「106年獎勵年終105,000元、107年考核年終256,667元」（均見院卷第67頁），足認被告給付名目及金額確實並非固定一致，是以，被告給付年終獎金須經越年後年初由公司評估上開狀況並核算後始予發放，尚非依原告提供勞務之天數或數量而發放之對價，其計算方式及給付金額亦非固定，給付目的應在獎勵員工工作之辛勞，而為基於獎勵、感謝員工之恩惠性、勉勵性給與，核與經常性給付之要件不同，非屬工資，合先敘明。

(二)原告主張被告年終獎金發放方式，係將總額拆分發放，其於107年度年終獎金尚有256,667元未領取，另被告於109年間公告不予發放108年度年終獎金，惟允諾會發放未領取之107年度年終獎金等節，主要係以108年1月31日年終獎金條、被告公司109年4月7日會議紀錄錄音內容節錄譯文為據。然查，上開獎金條所記載實際給付項目包含「106年獎勵年終2.5個月（105,000元）」及「107年考核年終5個月（256,667元）」，小計金額即「18年（107年）發放金額」欄所示之361,667元（稅前），被告據此並於108年2月1日經扣抵稅額後業以匯款方式發放340,175元予原告。至於獎金條另載明「18年（107年）合計發放月數10個月」、「年終總額513,333元」，此諒係「107年考核年終5個月（256,667元）」（已付）及「19年（108年）獎勵年終5個月

(256,667元)」之加總，始有相當10個月薪資之獎金總額，並非當時被告應支付原告之年終獎金總額，是被告抗辯107年度年終獎金已發放完畢，此開「年終總額」與「發放月數」為107年考績年終獎金、108年獎勵年終獎金之加計等語，尚非虛言。另被告於109年間因營業受疫情影響已公布不發放108年年終獎金，為兩造所不爭執，原告本件亦非請求獎金條上所載「19年（108年）獎勵年終5個月（256,667元）」部分，則被告於108年2月1日既已將包括原告107年度應領年終獎金在內之金額付訖，原告主張其107年度合計應有10月年終獎金總額513,333元，被告應再發放256,667元云云，即無所據。

(三)再者，被告法定代理人於109年4月7日會議中固稱：「去年...就沒有年終了啦」、「前年的嗎？會！會！會！前年的都會...還沒決定（什麼時候發）」、「...應該這樣講啦，除了薪資以外，其他的東西，並沒有一個明文規定，只要有給，也沒有說什麼時候一定要給，...」等語，惟原告已陳明當日會議主旨在於處理因疫情關係所生資遣、留職停薪或減班減薪等事宜，觀諸被告法定代理人當時發言內容，亦在重申公司不發放108年年終獎金及年終獎金非屬經常性給與之工資性質，並未明白承諾再行給付原告107年年終獎金256,667元，則原告據此會議紀錄內容，請求被告如數支付，亦屬無據。

五、從而，原告依據兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付107年年終獎金差額256,667元，及自支付命令送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本判決結果不生影響，爰不一一論述，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 110 年 1 月 19 日

勞動法庭 法 官 林瑋桓

01 以上正本係照原本作成。

02 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 110 年 1 月 19 日

05 書記官 江慧君