

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第36號

原告 王思涵

被告 無齡股份有限公司

法定代理人 黃士欣

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國114年7月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣4萬1,659元，及自民國114年4月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、訴訟費用新臺幣1,500元由被告負擔，並應自本判決確定翌日起至清償日止，加給按年息5%計算之利息。
- 三、本判決得假執行。但被告如以新臺幣4萬1,659元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：伊自民國112年12月1日起受僱於被告擔任會計助理，嗣因被告擬單方變更伊勞動契約內容，伊於114年1月9日與被告法定代理人協商後，達成合意資遣，被告同意發放至114年1月底之薪資、給付資遣費及額外給付1個月本薪即新臺幣（下同）4萬1,659元之年終獎金。詎被告未依約給付年終獎金，爰依兩造間之約定請求被告如數給付等語，聲明：被告應給付原告4萬1,659元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告則以：原告主張伊擬單方變更原告勞動契約內容乙節並非事實，係原告特殊上班時間已影響公司營運，始要求原告恢復原始上班時間。原告於114年1月8日向伊執行長詢問如無法配合公司調回原本上班時間將如何處理，伊執行長表示只能資遣，但資遣時間與交接等細節由主管與原告協商，當日並無達成合意資遣。但原告於同年月9日進公司後表達希

01 望伊當日即辦理資遣，且於同年月10日開始陸續請假，至同
02 年月31日均未再到職，亦未完成必要交接程序，造成同仁額
03 外負擔與業務中斷。兩造間之勞動契約並無保證發放年終獎
04 金，且伊年終獎金屬獎勵性質，係依照員工年度整體工作表
05 現、出勤狀況及是否符合公司營運需求綜合評估後，視情況
06 核發，而伊考核原告雖符合年資，但有出勤與紀律問題、職
07 責執行能力不足、門市協作能力不符等工作表現未達標準之
08 情形，且未完成離職交接程序，而決定不發給年終獎金，並
09 無違反勞動基準法相關規定等語置辯，聲明：原告之訴駁
10 回。

11 三、本院之判斷：

12 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
13 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又契約之成立本不
14 以署名畫押為要件，故凡當事人間締結契約，其書面之形式
15 雖不完全，而能以其他方法，足以證明其意思已有合致之表
16 示者，自無妨於契約之成立，當然發生法律上之效力（最高
17 法院99年度台上字第1790號民事判決意旨參照）。查原告主
18 張與被告法定代理人協商資遣事宜時，被告法定代理人同意
19 給付1個月薪資之年終獎金，並舉錄音檔為憑（見本院卷第1
20 1頁），被告法定代理人亦自承上開錄音檔對話內容為真實
21 （見本院卷第160頁），堪認兩造就此已達成合致，則原告
22 依兩造間之約定請求被告給付1個月本薪即4萬1,659元之年
23 終獎金，自屬有據，被告前揭所辯，均無從解免其依約應負
24 之給付義務。

25 (二)又被告固聲請傳證人商錦淑以證明兩造於114年1月8日未達
26 成合意資遣，聲請傳證人王俐婷以證明原告未完成交接，惟
27 前揭待證事實，均與本件爭點無涉，無足影響裁判之結果，
28 故無調查必要。

29 四、綜上所述，原告本件請求，為有理由。

30 五、依民事訴訟法第436條之18第1項規定，僅記載上述當事人有
31 爭執事項。

01 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
02 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 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
06 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
07 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
08 繕本）。

09 中 華 民 國 114 年 7 月 31 日
10 書 記 官 王 曉 雁