

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第72號

原告 陳卉羚

訴訟代理人 彭國書律師

被告 欣桃天然氣股份有限公司

法定代理人 周皓瑜

訴訟代理人 王慕舜

陳秋華律師

趙家緯律師

上列當事人間請求年終獎金等事件，本院於民國111年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、本院110年度勞訴字第19號民事確定判決主文第3項關於命「被告應自民國109年9月1日起至原告復職之前一日止，按年於每年5月給付原告新臺幣129,198元，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」部分，應調整為「被告應自民國109年9月1日起至原告復職之前一日止，按年於每年5月依被告訂定之年節節金暨年終獎金給予標準同一職等之員工實際受領之年終獎金，及各期自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」。

二、被告應給付原告新臺幣322,995元，及自民國111年6月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國112年1月1日起，依被告訂定之年節節金暨年終獎金給予標準，按當年度與原告同一職等之員工實際受領之年終獎金之數額，及自各該應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。

六、本判決第二項得為假執行。但被告如以新臺幣322,995元為原告預供擔保後，得免為假執行。

01 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

02 事實及理由

03 壹、程序事項：

04 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之
05 基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
06 限。民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款分別定有明
07 文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：被告應給付原告如附
08 表一「合計」欄所示之金額，及自民事勞動調解聲請狀繕本
09 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院
10 卷一3、5-7頁），嗣原告之聲明迭經變更，最後於民國111
11 年11月8日以民事綜合辯論意旨狀及同年月21日言詞辯論期
12 日變更訴之聲明為：一、先位聲明：（一）本院110年度勞訴字第1
13 9號確定判決（下稱前案判決）所命「被告應自109年9月1日
14 起至原告復職之前一日止，按年於每年5月給付原告新臺幣
15 （下同）129,198元，及各期自應給付之翌日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之利息」，應調整為「被告應自109
17 年9月1日起至原告復職之前一日止，按年於每年5月依被告
18 訂定之「年節節金暨年終獎金給予標準」（下稱系爭給予標
19 準）同一職等之員工實際受領之年終獎金，及各期自應給付
20 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」；（二）被
21 告應給付原告如附表二「先位聲明」欄項下之「合計」欄所
22 示之金額，及自民事勞動調解聲請狀繕本送達翌日起至清償
23 日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自112年1月1日
24 起，依系爭給予標準、被告章程（下稱系爭章程）第32條規
25 定，按當年度與原告同一職等之員工實際受領之年終獎金、
26 春節節金、端午節節金、中秋節節金（下稱三節節金）、員
27 工酬勞之數額，暨自各該應給付之日翌日起至清償日止，按
28 週年利率5%計算之利息；（四）願供擔保請准宣告假執行；二、
29 備位聲明：（一）被告應給付原告如附表二「備位聲明」欄項下
30 之「合計」欄所示之金額，及自民事勞動調解聲請狀繕本送
31 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告

01 應自112年1月1日起，依系爭給予標準、系爭章程第32條規
02 定，按當年度與原告同一職等之員工實際受領之年終獎金、
03 三節節金、員工酬勞之數額，暨自各該應給付之日翌日起至
04 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)願供擔保請准宣
05 告假執行（本院卷二7-11、31、49頁），核其擴張及減縮、
06 追加間請求權基礎均係相同，且與原訴均係基於兩造間僱傭
07 關係存在所生之爭議，基礎事實同一，揆諸前開規定，應予
08 准許。

09 二、依原告111年11月8日民事綜合辯論意旨狀變更後訴之聲明意
10 旨及其於同年月21日言詞辯論期日所陳之真意觀之（本院卷
11 二7-8、49頁），應係在請求變更前案判決主文第3項之前提
12 下，將對於請求被告給付109年度年終獎金差額96,898.5元
13 部分，列於先位聲明第1項，惟原告先位聲明第1項及備位聲
14 明第1項之部分，實際上均係對被告為同一之請求，即其真
15 意仍係欲請求109年度年終獎金差額96,898.5元，此部分聲
16 明並無先備位之關係（本院卷二9-11、14-17、19-22頁），
17 又原告先位聲明第1項及第2項即與備位聲明第1項之請求範
18 圍相同（實質上未變更聲明之訴訟標的），顯見上開先位、
19 備位聲明應無區分實益，即無區分先、備位聲明之必要，附
20 此敘明。

21 貳、實體事項：

22 一、原告主張：

23 (一)原告自108年2月1日起任職於被告處，擔任財務組長，每月
24 薪資為64,599元，後原告於109年9月1日遭被告違法解僱，
25 復於111年3月1日復職，嗣後每月薪資調整為65,309元，而
26 被告在盈餘達一定目標時，會發給2個月薪資春節節金、端
27 午節節金及中秋節節金各1.5個月薪資、3.5個月薪資年終獎
28 金；有獲利時發給高於獲利金額2.8%員工酬勞，原告向來
29 領取至少2個月薪資之員工酬勞。詎被告依前案判決認定兩
30 造間僱傭關係存在而恢復原告職位後，竟以前案判決主文第
31 3項內容，僅給予原告如附表二「備位聲明」欄編號1-1、2-

01 3、4-2「被告已給付」欄所示之金額，其餘如附表二「備位
02 聲明」欄編號1-2、2-1、2-2、3、4-1、5所示之項目與金
03 額，被告均以原告自109年9月1日至111年3月1日間未在職為
04 由而拒絕給付，原告為此與被告多次協商未果，顯見被告對
05 於前案判決仍不思悔改，繼續漠視勞工權益，故提起本件訴
06 訟並請求被告給付如下之項目及金額：

- 07 1.如附表二「先位聲明」欄編號1、「備位聲明」欄編號1-1、
08 1-2所示之年終獎金部分：
- 09 (1)被告訂有系爭給予標準，此為被告歷來給付年終獎金之依
10 據，原告歷來亦依系爭給予標準受領年終獎金，可見系爭給
11 予標準為雙方勞動契約之一部，且被告每股盈餘（下稱EP
12 S）於109年度為3.41、110年度則為3.46，均超過系爭給予
13 標準之獲利目標2.8，況前案判決非謂被告僅需給付109年度
14 2個月薪資年終獎金，而兩造間已回復僱傭關係，原告分別
15 於109年8月13日、28日以律師函預示給付勞務均遭被告拒
16 絕，應認被告受領勞務遲延，原告無補服勞務義務，且年終
17 獎金亦非依員工工作表現發給，則被告不應以原告110年度
18 不在職為由而拒發當年度年終獎金，故原告依系爭給予標準
19 分別請求109年度1.5個月、110年度3.5個月薪資之年終獎
20 金。
- 21 (2)110年度年終獎金債權係會計師於111年間就110年度之財務
22 報表簽證確認後發生，並依110年度EPS數值確定發放後即11
23 1年5月發給，此時已非前案判決主文第3項所示之期間，故
24 原告請求110年度年終獎金，不應受前案判決既判力效力所
25 及。
- 26 (3)原告就109年度年終獎金，僅於備位聲明請求被告給付一定
27 金額，且於先位聲明請求變更前案判決之給付，本件原告訴
28 訟標的與前案請求按年給付一定金額不同，自不受前案判決
29 既判力效力所及。縱認109年度年終獎金已受前案判決既判
30 力拘束，惟原告於前案判決訴訟程序中為被告拒絕受領勞務
31 而無從知悉被告109年度EPS是否超過2.8，此乃原告於前案

判決言詞辯論終結前所不可預見之情事變更，若依前案判決顯失公平，故依民事訴訟法第397條第1項規定，請求變更為如先位聲明第1項。

2.如附表二「先位聲明」欄、「備位聲明」欄編號2-1、2-2、2-3、3、4-1、4-2之三節節金部分：

依系爭給予標準規定，達到營運盈餘預算目標值120%以上，被告即會發給三節節金，而被告歷來皆有達到前開目標值，且以制度化方式定期反覆給付，亦不問員工表現如何，已非單純恩惠性給與亦非盈餘分配，而為原告之勞務對價，原告已多次向被告提出給付勞務，被告均拒絕受領，被告已構成受領勞務遲延，原告無補服勞務義務，故原告自得依民法第487條前段規定請求109年度中秋節節金及110、111年度之三節節金。

3.如附表二「先位聲明」欄、「備位聲明」欄編號5之員工酬勞部分：

依系爭章程第32條規定：「本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之二點八為員工酬勞，……」，而被告於109年度、110年度均已提撥獲利2.8%以上為員工酬勞，惟被告卻分別以原告於109年度僅在職半年、110年度不在職等理由拒絕給付，然系爭章程未規定員工酬勞以在職為發給之要件，公司法第235條之1與其立法理由亦無以員工勞務給付為要件，且前案判決已回復兩造間僱傭關係，又員工酬勞不因員工貢獻多寡，以制度化方式定期反覆給付，非單純恩惠性給與，被告於原告提出勞務給付受領遲延時，原告自得請求勞務報酬，無補服勞務義務，故原告於109、110年度即屬全年度在職，自得請求109年度及110年度之2個月薪資員工酬勞。

(二)並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

(一)前案判決認定被告違法解僱原告後，被告即於111年3月1日將原告復職，被告除維持原告先前福利待遇，更將原告薪資

01 調整為65,309元，整體勞動條件顯優於復職前。被告訂有系
02 爭章程、被告公司員工獎金辦法（下稱系爭獎金辦法）、被
03 告公司員工獎金發放施行細則（下稱系爭獎金細則）、被告
04 公司員工年終考核實施辦法（下稱系爭考核辦法）等規定，
05 期以建構公平透明獎金制度，前開相關規定辦法既非法律所
06 明定，且與員工提供勞務無關，亦非被告承諾保障一定給予
07 原告之薪資，性質上不具勞務對價性及制度上經常性，應屬
08 恩惠性給與，非工資，原告明知上情卻仍於復職後向被告請
09 求109年度至111年度如附表二「先位聲明」欄、「備位聲
10 明」欄之「項目」欄所示之內容，實無理由。

11 (二)程序事項上，原告於前案判決請求被告給付年終獎金之請求
12 權基礎為「工作規則及系爭給予標準」，然原告於本案中再
13 主張依系爭給予標準請求被告給付如附表二「備位聲明」欄
14 編號1-1、1-2所示之項目及金額，如同就經前案判決確定，
15 產生既判力之相同訴訟標的再行請求，本院自應依民事訴訟
16 法第247條第1項第7款規定裁定駁回。縱認原告得於本案再
17 行請求如附表二「備位聲明」欄編號1-1、1-2所示之項目及
18 金額，然原告並未將早已存在於前案判決時之被告公司歷年
19 經營績效統計表，於110年10月12日前案判決言詞辯論終結
20 前提出，依實務見解，應受前案判決遮斷效拘束。

21 (三)實體事項上，系爭章程第32條及公司法第235條之1第1項等
22 規定，均非請求權基礎，原告據此主張被告應給付如附表二
23 「先位聲明」欄、「備位聲明」欄編號5之員工酬勞，顯無
24 理由。再者，員工酬勞不具備勞務對價性及給付經常性之要
25 件，而係基於獎勵該年度員工對公司貢獻，將獲利分由員工
26 共享之制度，性質上屬獎勵、恩惠給與，並非工資。

27 (四)依系爭獎金辦法第4條第1、2項及系爭獎金細則第4條第1項
28 等規定：

29 1.三節節金發放標準係取決於被告營運盈餘預算目標達成率而
30 定，具有盈餘分配性質，非必然發放，且發放金額不固定，
31 並無保證員工提供勞務即一定能取得。

01 2.年終獎金給付理由係配合公司營運獲利，如有獲利，再取決
02 於公司EPS值，始核發鼓勵員工，是否發放、發放數額若
03 干，均不固定，屬恩惠性、勉勵性給與，不僅與員工提供勞
04 務之對價無涉，更無給付之經常性，並無保證員工提供勞務
05 即一定能取得。

06 (五)綜上，三節節金、年終獎金、考核獎金，均核屬被告體恤員
07 工辛勞、激勵士氣、獎勵性之恩惠性給與，並非工資，性質
08 上不具勞務對價性及制度上經常性等語，資為抗辯。

09 (六)並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項（本院卷二52-53頁）：

11 (一)原告自108年2月1日起任職於被告處，擔任財務組長，每月
12 薪資為64,599元，後原告於109年9月1日遭被告違法解僱，
13 經前案判決後，復於111年3月1日復職，而每月薪資調整為6
14 5,309元。

15 (二)依系爭給予標準規定，EPS獲利目標達2.8（含）以上，給予
16 薪資總額3.5個月年終獎金；達到營運盈餘預算目標值120%
17 （含以上），則給予端午節及中秋節節金薪資總額各1.5個
18 月、春節節金薪資總額2個月。

19 (三)系爭章程第32條規定，公司年度如有獲利，應提撥不低於2.
20 8%為員工酬勞。

21 (四)「Goodinfo!台灣股市資訊網」111年6月6日下午2時17分網
22 頁列印資料顯示：被告於109、110年之EPS均達獲利目標2.8
23 （含）以上；被告之營運盈餘預算目標每一季度皆在120%
24 （含）以上。

25 (五)被告已有給付下列項目及金額予原告：

26 1.以原薪資64,599元計算2個月之109年度年終獎金129,198
27 元。

28 2.以復職後薪資65,309元計算各1.5個月之111年端午節節金、
29 中秋節節金各82,128元。

30 (六)被告訂定之系爭給予標準、系爭章程、系爭獎金辦法、系爭
31 獎金細則、系爭考核辦法，相關文件及內容之形式真正不爭

01 執。

02 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

03 (一)原告得否請求調整前案判決主文第3項之內容，並據以請求1
04 09年度1.5個月、110年度3.5個月薪資之年終獎金？

05 1.按確定判決之內容如尚未實現，而因言詞辯論終結後之情事
06 變更，依其情形顯失公平者，當事人得更行起訴，請求變更
07 原判決之給付或其他原有效果，民事訴訟法第397條第1項前
08 段定有明文。此屬同法第400條第1項所稱「除別有規定外」
09 情形之一，可不受原確定判決既判力之拘束。是當事人依此
10 提起之變更訴訟，須確定判決之內容尚未實現，且事實審最
11 後言詞辯論終結後原事實已有變更，該變更事實復非當事人
12 所得預料而顯失公平（最高法院109年度台上字第705號民事
13 判決意旨參照）。

14 2.前案判決主文第3項有關年終獎金部分，係命「被告應自109
15 年9月1日起至原告復職之前一日止，按年於每年5月給付原
16 告約2個月薪資即129,198元，及各期自應給付之翌日起至清
17 償日止，加付法定遲延利息」，此內容為繼續發生之債權債
18 務，惟前案判決於110年10月12日言詞辯論終結後，被告於1
19 10年稅後EPS高達3.46，有網頁列印資料在卷可考（本院卷
20 一52頁），且為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(四)〕，顯達
21 被告EPS獲利目標2.8以上，則有關109、110年度年終獎金之
22 額度，被告依系爭給予標準（本院卷一208頁）應分別給予
23 原告薪資總額3.5個月即各226,096.5元（64,599元×3.5個
24 月）。另扣除被告已給付2個月薪資之109年度年終獎金後，
25 被告尚未依前案判決內容給付1.5個月109年度年終獎金及自
26 110年度起，按年給付之年終獎金金額〔兩造不爭執事項(五)
27 1.〕，已符合民事訴訟法第397條第1項所定「確定判決之內
28 容尚未實現」之要件，言詞辯論終結後亦發生EPS獲利目標
29 高達2.8以上之情事變更。再依系爭給予標準年終獎金第七
30 項次規定，其額度最高可給予3.5個月之薪資額度年終獎
31 金，相較前案判決准許按年給予2個月薪資部分多出1.5個月

01 即96,898.5元（64,599元×1.5個月），金額非寡，如仍依前
02 案確定判決主文第3項內容，按年計算原告每年可得請領之
03 年終獎金，顯屬不公。

04 3.從而，原告就提起變更之訴即有訴之利益，並無違一事不再
05 理原則。且如不許原告依循司法機關裁判以獲得按年依系爭
06 給予標準取得年終獎金執行名義之機會，將使原告與被告所
07 屬同一職等員工有前述之差別待遇，對原告應顯失公平，則
08 依情事變更原則及參照民事訴訟法第397條之精神，亦應予
09 准許其提起本件訴訟。

10 4.被告雖辯稱：原告於前案判決請求被告給付年終獎金之請求
11 權基礎為「工作規則及系爭給予標準」，且並未將早已存在
12 於前案判決時之被告公司歷年經營績效統計表，於110年10
13 月12日前案判決言詞辯論終結前提出，應認業經前案判決判
14 斷，兩造自應受前案確定判決之既判力拘束云云，然本件原
15 告所提之系爭給予標準，僅係被告給予年終獎金之計算基
16 礎，而自110年起按年給付部分勢必依被告EPS獲利情形有所
17 調整，而使原命給付之部分有情事變更，原告依民事訴訟法
18 第397條第1項之規定提起本件訴訟既屬合法，俱如前述，則
19 除前案確定判決所確定之法律關係及其他未變更之事實，本
20 院不得再行斟酌而為不同之認定外，就情事變更而致之事實
21 變動，本即為本件審酌之爭點而不再受前案判決所認定之
22 事實拘束，是被告上開辯解，自無足採。

23 5.綜前，前案判決主文第3項所認定之事實業已變更，且有顯
24 失公平之情況，而依變更後之事實，原告請求109年度1.5個
25 月、110年度3.5個月薪資之年終獎金即如附表二「先位聲
26 明」欄編號1-1、1-2之金額，應認有據。

27 (二)原告請求被告給付如附表二「先位聲明」欄、「備位聲明」
28 欄編號2-1、2-2、2-3、3、4-1、4-2之三節節金，有無理
29 由？

30 1.按勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定：勞工因工作
31 而獲得之報酬謂工資，包括工資、薪金及按計時、計日、計

月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。同法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者」。是工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院79年度台上字第242號判決要旨參照）。依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與，不包括春節、端午節、中秋節給與之節金。

- 2.原告主張：依系爭給予標準規定，於被告達到營運盈餘預算目標值120%（含）以上時，應給付員工相當於1.5個月薪資之端午節節金、相當於1.5個月薪資之中秋節節金，及相當於2個月薪資之春節節金，而被告於109、110年度皆達到營運盈餘預算目標值120%以上，此為被告不爭執〔兩造不爭執事項(二)、(四)〕，故被告應給付積欠原告之三節節金云云（本院卷二23頁），惟前開三節節金係被告基於年節習俗而發給之獎金，屬於勞基法施行細則第10條所定非經常性給與，為恩惠性給與，僅係依系爭給予標準即「達到營運盈餘預算目標值」計算應發給獎金之額度，且被告因應年節習俗而給予所屬員工，未見考量個別員工勞務提供情形而為不同

01 給予額度，亦不具勞務對價性。則原告請求被告給付此部分
02 之三節節金共580,763元，並附加自各期應給付日之翌日起
03 均至清償日止按週年利率5%計算之利息云云，自屬無據。

04 (三)原告請求被告給付如附表二「先位聲明」欄、「備位聲明」
05 欄編號5之員工酬勞，有無理由？

06 1.按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
07 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
08 勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有明文，惟
09 並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅
10 利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、恩惠性質之給
11 與，並非為勞工之工作給付之對價（勞基法施行細則第10條
12 第1、2款規定參照）。次按公司法第235條之1第1項規定：
13 公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員
14 工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。又系爭章程第
15 32條規定：被告公司年度如有獲利，應提撥不低於2.8%為
16 員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，被告公司
17 得以上開獲利數額，由董事會決議提撥不高於2.8%為董監
18 酬勞。員工酬勞及董監酬勞分派案應提股東會報告。但公司
19 尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比率提撥
20 員工酬勞及董監酬勞（本院卷○000-000頁）。

21 2.原告固依系爭章程第32條、公司法第235條之1請求被告給付
22 此部分之員工酬勞，惟公司法第235條之1第1項僅在規定董
23 事會執行業務之依據，及公司章程內依法應規定之事項，上
24 開條文規定並非具體之請求權基礎，股份有限公司對其公司
25 員工應負何項目及金額之給付工資或報酬義務，仍應以公司
26 與員工間所簽訂之勞動契約而定，原告依據上開法條規定請
27 求被告給付員工報酬，非有理由。

28 3.又依系爭章程第32條規定內容觀之，並未規定員工報酬、獎
29 金或員工酬勞如何發給、給予標準及發放基準日等事項，所
30 規定之員工報酬、獎金或員工酬勞非必然發放，且無確定標
31 準，與勞工提供勞務，在時間上可經常性取得之對價顯然不

同，故相關事項仍應由勞雇雙方於勞動契約中約定或工作規則中訂定。而員工報酬既屬恩惠性、獎勵性之給與，而非勞工提供勞務之對價報酬，雇主就員工報酬之發放與否及核發之標準、方式，自得訂定發放辦法以資規範，並應為勞資雙方共同遵循，則除雇主將盈餘分配列入勞動契約約定之給付項目，並決定以盈餘分配員工報酬，且於員工具備分配員工報酬之要件時，員工得依兩造間之勞動契約，請求雇主給付員工報酬外，尚難認勞工得逕依上開規定請求雇主發給員工報酬。易言之，上開系爭章程規定亦非員工向雇主請求給付員工報酬之請求權基礎。

4.綜此，公司法第235條之1、系爭章程第32條規定，均非得據為原告請求被告公司給付員工酬勞之請求權基礎。從而，原告依公司法第235條之1、系爭章程第32條等規定，請求被告給付如附表二「先位聲明」欄、「備位聲明」欄編號5之員工酬勞及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，要屬無據。

(四)原告請求被告應自112年1月1日起，依系爭給予標準、系爭章程第32條等規定，按當年度與原告同一職等之員工實際受領之年終獎金、三節節金、員工酬勞之數額，給付予原告，有無理由？

1.經查，因前案判決主文第3項係以自109年9月1日起至原告復職之前一日止，被告按年所給付原告年終獎金之數額，為免原告復職後，兩造對於被告按年給付年終獎金之數額另起爭端，並為澈底解決兩造間自原告復職後之112年度起，就各年度年終獎金可能發生之紛爭，是認被告應自112年度起，按年於每年年終獎金發放時點，依被告系爭給予標準，對原告發放各該年度之年終獎金，核屬有據。

2.至於原告請求三節節金、員工酬勞部分，因此部分之請求無理由，已各見前述，則原告請求被告應自112年1月1日起，依系爭給予標準、系爭章程第32條等規定，按當年度與原告同一職等之員工實際受領之三節節金、員工酬勞之數額，給

01 付予原告部分，亦同無理由，核無所據。

02 五、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
03 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人
04 起訴而送達訴狀或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
05 法定利率計算之遲延利息，應付利息之債務，其利率未經約
06 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2
07 項、第233條第1項前段、第203條定有明文。另依兩造不爭
08 執之被告系爭獎金細則第5點第1項第4款規定：年終獎金待
09 會計師年度財務報表簽證確認後視EPS乙周內發放〔本院卷
10 ○000-000頁、兩造不爭執事項(六)〕。據此，本件給付係屬
11 無確定期限者，又以支付金錢為標的。從而，原告據以請求
12 被告給付如附表二「備位聲明」欄編號1-1、1-2合計之322,
13 995元，其併請求自勞動調解聲請書狀繕本送達之翌日即111
14 年6月25日起（於111年6月24日送達，本院卷一79頁）至清
15 償日止，按週年利率5%計算之利息，於法有據，應予准
16 許。
17

18 六、綜上所述，原告先位主張請求變更前案判決主文第3項之內
19 容，及附表二「備位聲明」欄編號1-1、1-2所示金額並自勞
20 動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，暨請求
21 被告自112年度起，按年於每年年終獎金發放時點，依被告
22 系爭給予標準，對原告發放各該年度之年終獎金，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

24 七、本判決第2項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中華民國 111 年 11 月 30 日
勞動法庭 法官 謝志偉

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表明上訴理由，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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 邱淑利

中華民國 111 年 12 月 1 日

以下附表金額為新臺幣(元)

附表一：原告原起訴請求之項目及金額

卷頁碼：本院卷一5-7頁

編號	項目	年度	當年度月薪×給付月數 (A)	被告已給付 (B)	請求金額 (C=A-B)
1-1	年終獎金	109	64,599元×3.5個月	64,599元×2個月＝129,198元	96,898.5元
1-2		110	64,599元×3.5個月	—	226,096.5元
2	中秋節節金	109	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
		110	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
3	春節節金	110	64,599元×2個月	—	129,198元
		111	64,599元×2個月	—	129,198元
4-1	端午節節金	110	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
4-2		111	65,309元（復職後薪資）×1.5個月	82,128元	15,835.5元
5	員工酬勞	109	64,599元×2個月	—	129,198元
		110	64,599元×2個月	—	129,198元
6	考核獎金	109	—	—	35,000元
		110	—	—	35,000元
合計					1,216,318元

附表二：原告變更起訴請求之項目及金額（減縮不再請求109、110年度考核獎金）

卷頁碼：本院卷二7-9、31、49-52頁

先位聲明					
編號	項目	年度	當年度月薪×給付月數 (A)	被告已給付 (B)	請求金額 (C=A－B)
1	年終獎金	110	64,599元×3.5個月	—	226,096.5元
2-1	中秋節節金	109	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
2-2		110	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
2-3		111	65,309元（復職後薪資）×1.5個月	82,128元	15,835.5元
3	春節節金	110	64,599元×2個月	—	129,198元
		111	64,599元×2個月	—	129,198元
4-1	端午節節金	110	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
4-2		111	65,309元（復職後薪資）×1.5個月	82,128元	15,835.5元
5	員工酬勞	109	64,599元×2個月	—	129,198元
		110	64,599元×2個月	—	129,198元
合計					1,065,255元
備位聲明					
編號	項目	年度	當年度月薪×給付月數 (A)	被告已給付 (B)	請求金額 (C=A－B)
1-1	年終獎金	109	64,599元×3.5個月	64,599元×2個月＝129,198元	96,898.5元
1-2		110	64,599元×3.5個月	—	226,096.5元
2-1	中秋節節金	109	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
2-2		110	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
2-3		111	65,309元（復職後薪資）×1.5個月	82,128元	15,835.5元
3	春節節金	110	64,599元×2個月	—	129,198元
		111	64,599元×2個月	—	129,198元
4-1	端午節節金	110	64,599元×1.5個月	—	96,898.5元
4-2		111	65,309元（復職後薪資）×1.5個月	82,128元	15,835.5元
5	員工酬勞	109	64,599元×2個月	—	129,198元
		110	64,599元×2個月	—	129,198元
合計					1,162,154元