# 臺灣士林地方法院民事簡易判決

107年度湖勞簡字第79號

原　　告　黃炯熙
被　　告　捷飛運通股份有限公司
法定代理人　陳偉利
訴訟代理人　史馨律師
　　郭哲華律師

上列當事人間請求給付獎金事件，經本院於民國108 年2 月14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：伊自民國88年4 月19日起任職服務於被告公司，迄107 年4 月26日遭被告以伊不能勝任工作（即勞動基準法第11條第5 款規定）為由，終止兩造間之勞動契約。又，伊離職前月薪為新臺幣（下同）93,028元，依被告公司之規定，只要公司有賺錢，每位員工皆可領取績效獎金，是以即便其已離職，被告仍應將伊得領取之前一年度（即106年度）績效獎金（其數額相當於伊所領2個月之薪資，下稱系爭績效獎金）計186,000元給付予伊。詎被告拒不給付，爰訴請被告給付該獎金等語。並聲明：被告應給付原告186,000元。

二、被告則以：原告先前係其個人健康因素為由，向被告提出離職申請，嗣經協商，兩造合意終止雙方之勞動契約，此有兩造簽署之合意終止勞動契約（下稱系爭契約，即被證2）可憑，原告所主張終止勞動契約之原因與事實不符。又，被告已依系爭契約第2條之約定，一次性稅前給付原告2,075,210元作為對價（即離職金）；依系爭契約第3條約定，前開離職金包含原告原先得領取之各項獎金在內；另依系爭契約第4條約定，原告承認和同意其領取前揭離職金後，被告即未積欠原告任何種類或性質之款項。原告當無權利再向被告請

求系爭績效獎金。退步而言，原告106年度之工作績效，經評比為「表現欠佳」，且已通知原告（詳被證3），依公司規定，原告亦無領取106年度績效獎金之資格等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、法院之判斷：

㈠按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例參照）。

㈡查，由被告所提出原告書立之離職申請書（詳被證1）觀之，原告係以個人身體健康因素為由，向被告提出離職申請，是原告主張之離職原委，與上開書面證據不符。又，原告就其主張不論106年度之考績為何，皆得領取系爭考績獎金之依據為何，並未舉證以明。而被告就其抗辯已依系爭契約給付離職金乙節，則提出兩造簽署之合意終止勞動契約（即系爭契約，詳被證2）為憑，原告亦自承系爭契約上之簽名為真正（見108年2月14日言詞辯論筆錄），則系爭契約自有拘束兩造之效力。而依系爭契約第2條、第3條約定，原告領取之一次性離職金，已包含原告離職前本於兩造間勞動契約得向被告請求之一切金錢上給付（包含各式獎金在內），依系爭契約第4條約定內容，原告亦已拋棄本於兩造間勞動契約可得主張之其餘請求權利。準此，原告自無由再基於兩造間原有勞動契約而請求被告給付系爭績效獎金。

㈢至原告雖另主張被告當時向其表示，若不簽署系爭契約，則無法領取離職金云云，惟並未舉證以明，已不足憑採。況且，原告亦未主張系爭契約有何無效或已經撤銷不存之法律理由，復未舉出確切之證據以明，此部分陳述，亦無從影響系爭契約之效力，附此敘明。

四、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付18

6,000元，為無理由，應予駁回。

五、本件訴訟事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　7　　日

內湖簡易庭法　官　施月燿

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　7　　日

書記官　王玉雙