臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞簡字第35號

原　　告　錢世明
被　　告　敬鵬工業股份有限公司
法定代理人　曾劉玉枝
訴訟代理人　游鎮瑋律師
　　陳佩慶律師
　　沈以軒律師

上列當事人間請求給付年終獎金事件，本院於民國110 年9 月6 日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項但書第3 款定有明文。經查，原告原起訴時訴之聲明為：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）137,000 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第3 頁），嗣於民國110 年5 月4 日具狀並於同年9 月6 日以言詞變更訴之聲明為：被告應給付原告128,000 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第29、31、73、115 頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自96年7 月10日起受僱於被告並擔任業務人員，後於109 年5 月因需進行換腎手術，故於同年1 月17日告知被告將於同年5 月離職，詎被告於同年1 月21日要求原告簽立自願離職證明，並任職至翌（22）日，且被告於原告離職時僅給付3,000 元做為108 年度年終獎金，惟原告過往

10年平均年終獎金有128,000 元，且原告於108 年為全年任職，故被告於109 年給付原告108 度之年終獎金數額僅3,000 元，顯不合理。為此，爰依兩造間勞動契約及勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：

㈠原告於109 年1 月21日與被告簽立責任解除書，內容為其同意於同年月23日離職與接受被告發給之離職金172,000 元，及解除與被告之權利義務關係，嗣後不得以任何理由提出任何要求，顯見兩造已達成終止勞動契約之合意，且原告同意拋棄於契約存續期間對被告所有權利，被告亦依約給付前開離職金額，原告已無任何權利。縱認被告有短少給付年終獎金予原告，亦因原告已簽立責任解除書而受拘束，不得事後翻異。

㈡勞基法第29條並未規定事業單位應發給年終獎金之數額，被告亦未與任何員工約定或保證年終獎金發放之數額，則原告請求被告應給付年終獎金128,000 元，實體法上無從成立。又原告已自認被告於原告離職時有給付3,000 元做為108 年度年終獎金，則被告已符合勞基法第29條規定，顯見原告前後主張矛盾，且欠缺法律要件充足性。

㈢依被告109 年1 月17日（109 ）敬總字第3 號公告（下稱系爭公告）及109 年（108 年度）年終獎金發放規則內容所載，均註明員工年度考績分數未達50分，所得領取之年終獎金為3,000 元，而原告108 年年度考績經評核為49分（計算式：年中考績55分x 40%＋年終考績45分x 60%），依前揭系爭公告及發放規則規定，原告得領取之年終獎金即為3,000 元，被告並無短發年終獎金之情事。

㈣並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第119頁）：

㈠原告自96年7 月10日起至109 年1 月22日止受僱於被告並擔

任業務人員，兩造間有簽署勞動契約（見本院卷第75、109頁）。

㈡原告有於109年1月21日與被告簽立責任解除書，內容為「員工錢世明，於中華民國109年1月23日離職並接受敬鵬工業股份有限公司發給之離職金新台幣172,000元……本人自離職並領取離職金後，解除與敬鵬工業股份有限公司之權利義務關係……」（見本院卷第57、75頁）。

㈢被告就109年（108年度）年終獎金發放及春節工作獎金之事項以系爭公告公開揭示予全體員工知悉（見本院卷第53、59-60、74、76頁）。

㈣原告於109年8月17日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經兩造於同年9月3日在桃園勞工育樂中心進行調解，調解結果為不成立（見本院卷第41-42頁）。

㈤原告已於109年1月22日收受被告所發放之108年度年終獎金3,000元（見本院卷第41頁）。

四、本院之判斷：

本件原告主張被告應給付108年度年終獎金之差額128,000元，並提出其99年至109年領取年終獎金自行整理附表及被告員工薪資單、108年度業績接單手寫紀錄等件影本為證（見本院卷第7-19、33-37、85頁），惟除99年至109年之被告公司員工薪資單外，其餘均為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

㈠本件責任解除書之內容，其效力是否及於原告主張之108年度年終獎金？

1.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條分別定有明文。次按和解原由兩造互相讓步而成立，和解之後任何一方所受之不利益均屬其讓步之結果，不能據為撤銷之理由。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異

，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號著有判決先例意旨參照）。末按勞基法係為規定勞動條件之最低標準而設，勞工固不得預先簽訂書面拋棄勞基法相關保障，惟勞工依勞基法之相關請求如已發生而成為獨立債權時，勞工就該獨立債權，依私法契約自由原則，於勞工獲得充分資訊內容，自得拋棄一部或全部之權利，勞雇雙方亦得就此一債權互相讓步，成立和解。

2.查兩造前於109 年1 月21日有簽立責任解除書，此為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈡），惟原告仍主張：係公司要求我填寫離職申請書與責任解除書，並辦理離職手續，當時事發突然，沒讓我太多思考時間及和家人討論，離職過程與離職方式顯然不尋常，不合理也不厚道，且責任解除書的字面上意義是指公司賦予我的工作職務的解除，如工作時用到的放大鏡工具、識別證、電腦繳回公司，還有手上的工作要趕緊交接給其他同事，不希望離職後還被要求回公司處理未完成的工作，但不表示我放棄離職前在公司工作期間應得之酬勞，我在職期間，公司該給我的還是要給我，公司主張所謂權利解除，不可將員工的權利也一併解除等語（見本院卷第75、78頁），然細繹責任解除書內容載明略以：「員工錢世明，於中華民國109 年1 月23日離職並接受敬鵬工業股份有限公司發給之離職金新台幣172,000 元。……本人自離職並領取離職金後，解除與敬鵬工業股份有限公司之權利義務關係，俟後不得以任何理由提出任何要求」等文字（見本院卷第57頁），參以原告陳稱：為能於109 年5 月完成換腎手術，因此我於同年1 月17日向被告商議提出希望工作到同年5 月離職，於是被告於同年1 月21日通知我工作到隔天，要我填寫離職申請書及責任解除書，被告公司主管向我說明責任解除書上之172,000 元是離職金，算法是我預計5 月要離職，就從我1 月23日起算到5 月底有4 個月又9 天，並以我每月40,000元薪資計算等語（見本院卷第74-75 頁），此金額之計算方法並為被告所不爭執（見本院卷第119 頁），可

見原告原預計109年5月離職，惟被告於同年1月21日與原告協商提前離職事宜，並提出以原告預計之離職月份距當時相差之日期，從優給予原告離職金，由被告提出離職金172,000元及責任解除書交原告而為要約之意思表示，原告於知悉離職金計算方式，審酌可無須再提供4個月又9日之勞務給付即可獲得報酬，並審閱責任解除書內容後簽名，表明同意領取離職金，而允諾拋棄對被告之一切權利義務，再將責任解除書交予被告收執，其所為承諾之意思表示即到達被告，是兩造間對於原告之離職及其他基於勞動契約所衍生之一切權利業已互相讓步意思合致而成立和解。

3.又契約之成立本不以署名畫押為要件，故凡當事人間締結契約，其書面之形式雖不完全，而能以其他方法，足以證明其意思已有合致之表示者，自無妨於契約之成立，當然發生法律上之效力。查，雖責任解除書未載明有關原告領取108年度年終獎金部分，然被告就108年度年終獎金發放事宜，業於原告簽署責任解除書前之「109年1月17日」公告略以「109年（108年度）年終獎金於109年1月22日發放至員工郵局薪資帳戶」（見本院卷第59頁），此為原告所不爭執（見本院卷第76、121頁），而兩造亦不爭執原告已於109年1月22日即責任解除書簽署翌日即收受被告發放之108年度年終獎金3,000元　見兩造不爭執事項㈤ㄨ，則被告公告發放該年終獎金之日期既早於原告責任解除書簽署日期，且為原告所知悉，並同意於責任解除書上載明「解除與敬鵬工業股份有限公司之權利義務關係，俟後不得以任何理由提出任何要求」，另於簽署翌（22）日收受年終獎金3,000元而未即時向被告提出異議，堪認責任解除書即兩造和解之內容亦已包括108年度年終獎金在內。從而，責任解除書雖未載明有關108年度年終獎金之事宜，亦無妨於兩造間和解契約之成立，原告自不得再依兩造間和解前之勞動契約及勞基法規定有所請求。原告主張：責任解除書字面意義係指工作職務的解除，例如工作用品、識別證、電腦繳回等，不表示我放

棄離職前在被告公司工作期間應得之酬勞，不可將員工的權利也一併解除云云（見本院卷第78頁），顯與責任解除書之文義不符，洵非可採。

4.原告另主張簽署責任解除書當時係事發突然，無暇思考以及和家人討論等語（見本院卷第75頁），惟按民法第74條第1項所規定之撤銷權，須以訴之形式向法院請求為撤銷其行為之形成判決，始能發生撤銷之效果，且應於法律行為後1年內為之。倘僅於給付之訴訴訟中主張行使此項撤銷權，以之為攻擊防禦方法，自不生撤銷之效力，其法律行為仍不因此而失其效力。縱認被告有趁原告急迫、輕率或無經驗而使為簽署責任解除書之情，然原告並未於109年1月21日後1年內以訴向法院請求撤銷其行為（即提起形成之訴），自不生撤銷之效果。又按和解不得以錯誤為理由撤銷之，但當事人之一方，對於他方當事人之資格或對於重要之爭點有錯誤而為和解者，不在此限，此觀民法第738條第3款之規定自明。原告既未具體主張其簽署109年1月21日責任解除書時，有何該當民法第738條各款規定之構成要件，單執其未及周全思考即為簽署為由，尚無足認其已備前述得基於錯誤行使撤銷權之要件。況和解契約本係兩造當事人基於自主意願以磋商和解條件，經兩造意思合致後而成立，則其各自讓步至何程度，於個案差異極大，均取決於當事人之決定，不可一概而論是原告此部分之主張，洵屬無據。

5.原告另主張被告據以核發其年終獎金之員工考核不應低於50分，強烈懷疑考績彙整表內分數有作假、捏造情事等語（見本院卷第78、120、121頁），而被告則辯以：因被告就離職員工之考績資料不會留存紙本考績文件而無從提出等語（見本院卷第96頁）。查：

⑴所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現加以評核，並對員工所具之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其在執行業務時之適任性及未來前瞻性。雇主基於經營需求及人事管理權責，本得頒訂其人事管理辦法，就相關

考核、績效、獎懲及升遷內容等為規定，俾供評核員工之工作表現，以瞭解其是否具有能勝任工作之能力。雇主經由考核制度，對於員工所為之考核評比及人事懲戒程度，均屬其人事管理之權責；而員工對於考核結果，如有爭執，應先循其組織內部之申訴制度為處理，而非直接訴請法院為救濟，且除在員工主張其因該考核致僱傭關係之存否受有影響時，法院始得就該考核過程是否顯有瑕疵，及其裁量是否有牴觸法律強制或禁止規定、權利濫用等原則為審查判斷外，尚無從完全介入審查雇主所為績效考核之妥當性，以兼顧雇主之人事管理權能及受僱人工作權之保障。

⑵系爭公告說明三記載「年終獎金天數，依員工年度考績分數評定，分數未達五十分者，以最低額度三千元發給」（見本院卷第59頁），另被告109 年（108 年度）年終獎金發放要點第一、㈢之〈註〉1.記載「以上期考績分數x 40%＋下期考績分數x 60%＝年度考績分數→對應等第」（見本院卷第107 頁）。查，被告雖將原告之108 年度上下半年度考核等第均評列為丁等（108 年上半年度為55分，同年下半年度為45分，依上述發放要點計算為49分），然兩造係於109 年1月21日以合意方式終止兩造間之勞動契約，可知該考績評等並不影響兩造間之勞動契約關係，亦即該考績評等結果，對原告之工作權保障尚不生任何妨害。至於被告將原告之108年度考績均評列為丁等，是否妥當，係屬被告之人事管理及裁量範疇，法院對該評核結果，應採謙抑立場，並無判斷餘地。上開考績評核結果，縱使與被告相關考評標準或原告業績表現有違，原告亦應循被告公司內部申訴制度救濟，方為正當。

⑶基上，本院對被告將原告之108 年度考核等級（考績）均評列為丁等，尚不得審查，自無從認定被告以此核發原告108年度年終獎金3,000 元是否有當。

6.綜前，原告請求之108 年度年終獎金，已在責任解除書效力範圍內，原告自應受其拘束。

㈡本件責任解除書效力範圍及於108年度年終獎金，是否違反強制規定而無效？

1.按勞基法令關於勞工工資、加班費、勞保投保薪資等規定，固可認係保護勞工權益之強制規定，但此僅於勞資雙方所訂定之勞動契約或條件有所牴觸，或當僱主欲以不利勞工之方式，單方面予以處分時，始認其勞動契約或條件之約定為無效，非謂勞工不得在其自由意思之下，處分其依勞基法令所定而得行使之權利，是勞工縱因調解、和解等而有所退讓，所得受領之數額或其他利益不如勞基法令之規定，然仍屬其權利之自由處分，尚難認該等調解或和解契約違反強制規定而無效。次按稱工資者，謂勞工因工作而獲得之報酬，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；事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第2條第3款、第29條分別定有明文。另按稱獎金者，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，勞基法施行細則第10條第2款亦定有明文。是依前開規定可知，年終獎金業經法律明文排除在「其他以任何名義之經常性給與」外，而非屬工資之一部，且年終獎金發放與否以及發放金額、發放對象，應視雇主當年度有無盈餘、盈餘多寡、雇主所定考核發放基準及其勞工當年度工作並無過失而定，非謂勞工每年均有請求雇主給付年終獎金之權。查：

⑴原告陳稱：因在被告徵才網站上的福利項目，其中有一項是優渥年終獎金，但兩造間勞動契約及工作規則無相關說明等語（見本院卷第74、116頁），被告亦陳稱：兩造間勞動契約、工作規則均無規定年終獎金，蓋被告發放年終獎金會視年度獲利狀況加以決定，無法事先與員工約定等語（見本院卷第116頁），並有兩造不爭執之員工受雇同意書在卷可考

（見本院卷第109、115、116頁），可見兩造間並無被告同意每年固定發給年終獎金合意存在。

⑵另依原告所提出自行繪製之年終獎金、業績（接單金額）表（見本院卷第33頁），可見原告於106年每月業績記載為「226萬元／月」，106年度之年終獎金記載為「16.0萬元」，而107年每月業績記載為「363萬元／月」，107年度年終獎金卻記載為「10.3萬元」，可知每月業績並非與年終獎金額度成正比，難認被告年終獎金之發放具有勞務對價性，應係被告於每年營運有盈餘時，對員工所為之恩惠性、勉勵性給與，其性質與勞務提供所得對價之報酬不同。

⑶至於原告所稱被告徵才網站所提優渥年終獎金，並未舉證以實其說，縱認屬實，亦僅能認定係屬被告以如給予年終獎金，其額度將優於市場行情等吸引求職者之廣告用詞，難認為兩造間所約定之聘僱條件。

2.綜前，而原告既未能舉證證明兩造間有被告公司於年終應發放一定數額年終獎金之約定，則原告主張依勞基法第29條規定，請求被告給付其108年度之年終獎金差額128,000元，難認有據，則原告於109年1月21日簽署責任解除書，並非預先拋棄權利，從而本件責任解除書之簽署並無違反強制禁止規定。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞基法第29條規定，請求被告給付128,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為無理由，不應准許，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告雖聲請命被告提出98年至107年之考核評分表及考核成績評分相關原始資料，欲證明其106年至108年考核成績分數之依據及可靠性，惟原告倘對被告給予之考核成績有所疑慮，亦應循內部申訴制度救濟，非法院得以介入，亦無法代替被告對原告重新考核，業如前述，是部分待證事實依兩造所提事證已可認定，無再行調查之必要

，且兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提之證據，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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　16　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

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　　110　　年　　9　　月　　17　　日

書記官　蘇玉玫