臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞小字第91號

原　　告　楊孟霖
訴訟代理人　洪天慶律師
被　　告　思克威爾股份有限公司
法定代理人　蕭瑞芬
訴訟代理人　王蓓蕾
　　張劭安
　　李培慈

上列當事人間請求給付年終獎金等事件，經本院於民國108 年10月31日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國106 年8 月底至108 年2 月28日受僱於被告，而於高雄市○○區○○○路○○○ 號「甲○○○○○」擔任運動鞋、休閒服飾等之銷售員，約定工資為底薪新臺幣（下同）17,900元加計業績獎金，然被告於107 年營業年度終了時結算有所盈餘，依勞動基準法第29條規定公告2018年年終獎金發放辦法（下稱系爭辦法）發給年終獎金（下稱系爭獎金）時，竟以伊於107 年12月3 日至108 年1 月1 日因手傷無法出勤請病假30日，且於108 年1 月3 日至2 月28日辦理留職停薪為由，而拒絕發給伊系爭獎金，然伊於107 年度內表現良好並無過失，且被告發給系爭獎金時伊尚在職，被告自應發給伊年終獎金，為此爰依勞動基準法第29條之規定、系爭辦法提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告61,528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。

二、被告則以：系爭辦法明確規定，留職停薪人員不在發放名單內，此係因系爭獎金為節金性質，而非與個別員工工作表現相關之工作獎金，原告每月除底薪之外，尚有一筆浮動之工

作獎金，可知與原告工作表現相關之獎金為每月發放，而非如其他行業累積至農曆新年發給。又勞動基準法第29條課以事業單位發放紅利或獎金之義務，惟未明文規定其發放條件、額度及標準，亦未規範其違反之法律效果，應為訓示規定。再者，勞動基準法第29條並未強制規定雇主必須向每位勞工發放年終獎金，勞雇雙方可將發放要件、標準、方式約定於勞動契約或工作之中，而伊之年度分紅獎金一直以來皆在完稅後約6月發放，伊業於107年6月13日、9月17日給付原告2筆年中獎金，是伊業已有發給原告勞動基準法第29條所稱之獎金等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告於106年8月底至108年2月28日受僱於被告，擔任銷售員，約定試用期間以時薪140元計算，而自107年1月間轉為正式員工後，每月薪資為底薪17,900元加計業績獎金。

㈡原告因手傷無法出勤而於107年12月3日起至108年1月1日止請病假，並自108年1月3日起至108年2月28日止申請留職停薪。

㈢系爭辦法說明第1點、第2點分別規定：「發放對象現以發放當日仍在職之正職人員，並依本辦法計算發給」、「發放當日已辦理留職停薪或已離職人員均不予發放」等語。

㈣原告如得領取系爭獎金，依被告之發放辦法計算，金額為61,528元。

四、得心證之理由

按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，勞動基準法第29條定有明文。經查：

㈠系爭辦法說明第1點、第2點分別規定：「發放對象現以發放當日仍在職之正職人員，並依本辦法計算發給」、「發放當日已辦理留職停薪或已離職人員均不予發放」等語，且原

告自108 年1 月3 日起至108 年2 月28日止申請留職停薪等節，為兩造所不爭執。又系爭辦法乃訂明107 年終職工獎金發放日期為108 年1 月23日，亦有該辦法在卷可按（見雄勞簡字卷第41頁），則原告既於發放當日已辦理留職停薪，自不得依系爭辦法請求被告給付107 年終職工獎金，原告主張得依該辦法向被告請求給付61,528元云云，尚屬無據。

㈡原告固主張系爭辦法違反勞動基準法第29條強制規定，應屬無效，且該辦法限制發放當日已辦理留職停薪或已離職人員不予發放，欠缺合理關連性，而有悖於誠信原則云云。惟被告通知員工發放107 年終職工獎金時，於電子郵件提及：「感謝蕭董、張副董、和董事會為了激勵同事們的戰鬥力，也讓我們開心過好年，今年春節仍然發給4 個月底薪年終獎金」等語，而發放對象以發放當日仍在職之正職員工，即非離職或辦理留職停薪者，且一律發放120 日全薪，但會因請假扣除計算獎金日數，且實際發放日數以107 年度上班天日比例乘以120 日之發放基數天數計算之，此有系爭辦法附卷可參（見雄勞簡字卷第41頁），則被告係於春節發予系爭獎金，表明要讓員工開心過好年，且發放時全然未提及其係因營業年度終了結算有盈餘而發放該獎金，觀諸其發放條件亦與員工是否全年工作並無過失無關，僅攸關員工於發放之際是否為在職之正職員工，以及員工於該年度實際上班天日、請假情況，此足見系爭獎金之發放應是時值春節而發放之節金；再對照被告之107 年度端午節獎金發放辦法，其發放對象與系爭獎金相同，除請假扣除算獎金日數及發放基數天數為30日以外，其餘均與系爭獎金相同，此有107 年端午節獎金發放辦法附卷可參（見雄勞小字卷第78頁），則被告所發放予員工之系爭獎金與端午節獎金顯為同性質，益徵系爭獎金應屬節金，而非勞動基準法第29條所稱獎金，是原告主張系爭獎金為勞動基準法第29條所規定之獎金，並以該規定主張系爭辦法違反強制規定云云自非可採。另參諸前述電子郵件，被告發放系爭獎金係為激勵其員工戰鬥力，並予員工開心

過好年，其要求發放當時在職員工才可領取，以在職員工方為其激勵以期待來年更好表現之對象，自無欠缺合理之關連性或悖於誠信原則之情，是原告上開主張均非可採。

五、綜上所述，系爭辦法規定原告需於發放時在職始得領取系爭獎金，又系爭獎金為春節節金，而非屬勞動基準法第29條之獎金或紅利，自無違反勞動基準法第29條強制規定之情，是原告既於系爭獎金發放時留職停薪而未在職，其自不得請求被告給付之，從而，原告依系爭辦法及勞動基準法第29條請求被告給付61,528元及法定遲延利息，為無理由，應予駁回。並確定訴訟費用額為1,000 元（如後附訴訟費用計算式）。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　12　　日

高雄簡易庭　法　官　楊淑儀

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436 條之24第2 項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　呂美玲

訴訟費用計算式：

裁判費　　1,000元

合計　　1,000元