臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第54號

原　　告　劉景洲
被　　告　李長榮化學工業股份有限公司
法定代理人　洪再興
訴訟代理人　盧柏瑋
　　潘蓮如

上列當事人間請求給付員工酬勞事件，本院於民國108 年10月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾參萬參仟壹佰伍拾貳元，及自民國一百零八年二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用參仟參佰壹拾元由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾參萬參仟壹佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院，民事訴訟法第24條第1 項前段固有明定；惟依同法第28條第2 項前段規定，此項管轄之合意，如當事人之一造為法人或商人，依其預定用於同類契約之條款而成立，按其情形顯失公平者，他造於為本案之言詞辯論前，得聲請移送於其管轄法院。其立法意旨乃在防止合意管轄條款之濫用，賦予他造得為管轄權之抗辯，藉以保障經濟弱勢當事人之權益，因此文義上，就涉及合意管轄之訴訟，只有非法人之他造為被告時，認有顯失公平之情形，始得聲請為裁定移轉管轄。然查其意旨不外在於保障因合意管轄而受有不利之弱勢他造，故在他造不向合意管轄法院起訴，而改向具有法定管轄權法院提起訴訟之時，解釋上自亦不得准許法人一造再為合意管轄之抗辯，否則即形成保障目的上之欠缺，而與該條文規範意旨有違。從而自立法目的之解釋而言，應允許受不利約束之弱勢他造得不受合意

管轄之限制，而得逕向具有法定管轄權之法院為起訴。

二、經查：依兩造簽訂之勞動契約（下稱系爭契約）第16點約定：「管轄法院：因本契約涉訟時，甲乙雙方同意以台灣台北地方法院為第一審管轄法院」（本院卷第56頁），固已約定由臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）管轄。然受僱者面對雇主，為維持生計，大都僅能附合而與之成立契約，事屬常見。而系爭契約為被告對所有受僱者事先預擬而成立之定型化契約，並非經兩造磋商而成，為兩造所不爭執（本院卷第175 頁）。而對於私法人之訴訟，由其主事務所或主營業所所在地之法院管轄，民事訴訟法第2 條第2 項定有明文。故本院參酌本件被告公司所在地為高雄市小港區，此有經濟部商工登記公示資料在卷可稽（本院卷第43頁）；佐以兩造當時即約定原告執行工作地點為高雄市，復為兩造所不爭執（本院卷第171 頁）。則原告捨合意約定且非專屬管轄之臺北地院，逕向法定之被告所在地管轄法院即本院提起本訴，於法並無不合。

貳、實體事項

一、原告主張：伊自民國104 年6 月起受僱於被告，雙方於108 年1 月24日合意終止系爭契約。被告於108 年2 月1 日發放107 年度之年終獎金，本應給付伊年終獎金新臺幣（下同）14萬3,152 元，惟竟以伊並未於發放年終獎金時在職為由，僅給付伊1 萬元，其餘13萬3,152 元則拒絕發放，爰依兩造勞動契約法律關係，提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告13萬3,152 元及自108 年2 月13日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告則以：年終獎金並非工資，屬於雇主恩惠性給予，且伊於107 年度每季均發放原告季獎金，已優於勞基法第29條規定，而系爭契約並未就年終獎金有保證給付或其他類似之約定。又原告受僱伊之初，即了解伊對年終獎金的發放政策，僅限於發放年終獎金當日仍在職者，始得領取獎金。108 年2 月1 日發放年終獎金時，原告既已非在職，則伊自無義務

給付原告107 年之年終獎金等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第153、173、175頁）：

（一）原告自104 年6 月起受僱於被告，約定每月薪資為6 萬3,000 元，原告任職期間每年均領取年終獎金。嗣原告於107 年12月21日申請離職，原告申請預定離職日為108 年1 月24日，兩造於該日合意終止勞動契約；而被告並未給付原告107 年度年終獎金。

（二）系爭契約第11條第2 項約定：「年終獎金或紅利：按本契約及勞動基準法相關規定辦理」，且系爭契約就年終獎金並無其他特別約定。

（三）如認原告主張有理由，被告應給付107 年度年終獎金數額為14萬3,152 元，且被告已於108 年2 月1 日先行給付原告1 萬元，故尚應給付原告之年終獎金數額為13萬3,15 2 元；且被告同意原告請求自108 年2 月13日起算計算之利息。

四、本院得心證之理由：

（一）兩造於系爭契約已約定年終獎金之給付

1.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（下稱勞基本）第29條定有明文。復依前揭兩造不爭執事項（二）所示，可知兩造已有就年終獎金為約定，只要符合勞基法上開條件，亦即被告於營業年度終了結算時，如有盈餘，且原告全年工作並無過失，被告即有給付原告年終獎金之義務，被告辯稱系爭契約並未就年終獎金有保證給付或其他類似之約定等與，洵不足採。

2.又被告雖辯稱年終獎金屬於恩惠性給予性質，且伊於107 年度每季均發放原告季獎金，已優於勞基法第29條規定，伊自無必要再給付原告年終獎金等語。惟查，只要符合上開勞基法之條件，被告即有應給付原告年終獎金之義務，

已如前述，而被告就本件原告未符合上開條件而無法獲取年終獎金之情，並未舉證以實其說，被告所辯，實不足採。

（二）原告領取年終獎金之資格並不受是否在職之影響

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。經查，系爭契約僅於第11條第2 項約定年終獎金，並無其他特別約定，為兩造所不爭執，可知系爭契約並未有原告須於年終獎金發放時仍具備在職身分，始得領取年終獎金之約定。被告主張前揭年終獎金發放之限制條件存在，為原告所否認，被告自應就此利己之事實，負舉證責任之責。被告對此固提出106 年、107 年發放年終獎金之電子郵件通知影本為證，惟此至多僅得證明被告曾「單方」向原告作出「原告須於年終獎金發放時仍具備在職身分，始得領取年終獎金」之意思表示，尚無法證明兩造就前揭年終獎金發放之限制達成意思表示合致，進而改變系爭契約內容，被告就此復未更為舉證；況原告只要符合上開勞基法所定條件，被告即有應給付原告年終獎金之義務，業為前所論，自不得以被告何時發放年終獎金限制員工自由申請離職之權利（員工如未依法或依約申請離職，此僅屬被告得否向原告請求賠償之問題），被告此情所指，顯難憑採。

（三）綜上，兩造於系爭契約已約定年終獎金之給付，且原告領取年終獎金之資格並不受是否在職之影響，而被告尚應給付原告之年終獎金數額為13萬3,152 元，為兩造所不爭執，是原告請求被告給付終獎金13萬3,152元，即屬有據。

五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付13萬3, 152元及自108 年2 月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、就原告勝訴部分，爰依同法第389 條第1 項第3 款之規定，職權宣告假執行。並依同法第392 條第2 項，依職權為被告預供擔保，得免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　31　　日

高雄簡易庭　法　　官　饒志民

以上正本係照原本作成。

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）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　31　　日

書　記　官　吳韻芳