臺灣高雄地方法院民事判決

108年度鳳勞簡字第13號

原　　告　蔡明哲
被　　告　華南永昌綜合證券股份有限公司
法定代理人　鄭永春
訴訟代理人　張詠善律師

上列當事人間請求給付年終獎金事件，本院於民國108 年11月4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

壹、程序部分：本件原告起訴狀雖記載被告名稱為華南永昌綜合證券股份有限公司鳳山分公司，然其所提出之聘任通知書、勞資爭議調解紀錄等均載明係受華南永昌綜合證券股份有限公司聘僱，且本件訴訟係由被告委任訴訟代理人為言詞辯論，原告並未為任何反對之主張，堪認原告起訴狀撰寫被告名稱為「華南永昌綜合證券股份有限公司鳳山分公司」應係誤載，應予更正，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告於民國106 年7 月17日起受聘被告公司，擔任業務協理職務，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）9 萬元，年終獎金保障2 個月，兩造關於年終獎金所約定之勞動條件既高於勞動基準法之規定，自應優先於勞動基準法之適用，嗣原告於107 年10月31日離職，則被告應按該年度比例給付原告年終獎金15萬元（計算式：180,000 × 10/12 ＝150,000），詎被告竟以年終獎金發放當時原告並未在職為由而拒不給付，為此，爰依兩造聘任約定請求被告依約給付年終獎金等語。並聲明：被告應給付原告15萬元。

二、被告則以：

㈠依勞動基準法施行細則第10條規定，年終獎金屬雇主單方面之給付，且具有獎勵、恩惠性給與之性質，雇主並無發給勞

工年終獎金之義務，向為司法實務所肯認。且被告發予原告之聘任通知書（下稱系爭聘任通知書）第7條約明：「台端（按：指原告）與本公司相關權利義務，悉依本公司『工作規則』及『相關規定』辦理。」，可知被告之工作規則與內部規定成為兩造間勞動契約內容之一部，對原告有拘束力，而依被告工作規則（下稱系爭工作規則）第13條：「本公司有盈餘時得依實際需要，另行支給津貼及三節、年終獎金。」、第52條：「本公司年終、三節獎金等一切福利，發放日不在職或留職停薪者，不得享有；育嬰留停者除外。」；暨依被告證券經紀業務人員薪獎作業要點（下稱薪獎作業要點）第6條第2項第1款：「二、年終獎金：㈠於營利年度終了結算，若本公司、分公司有盈餘，得發給所屬業務人員年終獎金，以發放日仍在職為限。」可知被告之年終獎金乃以「有盈餘且發放日在職」為發放要件，不符合者，並無發給年終獎金之義務。被告107年度年終獎金於108年初發放時，原告既因107年10月31日自請離職而不在職，揆諸上開說明，即無符合系爭工作規則與薪獎作業要點所定發放要件，被告據此無發給原告該年度年終獎金，並無不合，原告本件請求，難認有據，不應獲准。

㈡再者，系爭聘任通知書所載「年終獎金保障2個月，2年期滿依公司規定辦理」等字樣，僅係保障年終獎金之額度且維持2年期間而言，惟前提仍須符合獎金之發放要件。按系爭工作規則38、44條分別規定「本公司員工之考績等第，區分為優等、優等、甲等、乙等、丙等五種等級，並加以評分，經權責主管考評後由人事單位彙整呈請總經理核定，作為員工調升及獎懲之參考」、「本公司員工之懲處種類如下：一、警告：年度內記警告三次視為記小過一次。二、小過：年度內記小過三次視為記大過一次。三、大過：記大過一次以上者，當年度不發年終獎金」可知被告對所屬員工每半年進行1次考核，考核結果區分5種考績等第，並加以評分，作為員工調升及獎懲參考，而遭記大過1次以上之員工，其當

年度之年終獎金不予發放。如原告主張一律依系爭聘任通知書可享有保障年終獎金2個月云云，不啻使原告縱然考績或工作行為不佳、遭記大過，亦得領取年終獎金，此舉不但使被告工作規則有關獎懲規定形同具文，亦對克盡己職、恪遵被告相關規範之其他員工不甚公平！絕非系爭工作規則、薪獎作業要點等內部規定暨系爭聘任通知書之約定意旨所在，故原告之請求並無理由等語置辯。

㈢並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠原告主張其自106年7月17日起受聘被告公司擔任業務協理職務，雙方約定每月薪資9萬元，年終獎金保障2個月，嗣原告於107年10月31日離職等情，業據提出聘任通知書、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可憑（見本院卷第13頁、第21至22頁），此情堪認為真實。

㈡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，應給予獎金或分配紅利，勞動基準法第29條定有明文，惟並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、恩惠性質之給與，並非為勞工之工作給付之對價（勞動基準法施行細則第10條第1款、第2款規定參照）。易言之，如雇主縱未分配紅利，或就分配紅利部分，另規定領取之條件，尚難認違反上開勞動基準法第29條規定。準此以觀，公司分配員工紅利之來源雖係以上一年度之盈餘為限，至其分配比例則屬企業自治事項，非屬立法強制之事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量決定員工分紅成數，並非法所不許。又按系爭聘任通知書第7條約明：「台端（即原告）與本公司相關權利義務，悉依本公司『工作規則』及『相關規定』辦理。」而依系爭工作規則第13條：「本公司有盈餘時得依實際需要，另行

支給津貼及三節、年終獎金。」、第52條：「本公司年終、三節獎金等一切福利，發放日不在職或留職停薪者，不得享有；育嬰留停者除外。」、薪獎作業要點第6條第2項第1款：「二、年終獎金：㈠於營利年度終了結算，若本公司、分公司有盈餘，得發給所屬業務人員年終獎金，以發放日仍在職為限。」等規定可知，被告乃於工作規則等內部規定中明定將年終獎金發放條件限制為發放日在職之員工始得領取，此等限制乃屬被告基於企業整體發展及考量員工協力程度等因素而為之規範，尚無對勞工權利之限制有何重大不利益之情形，難認違反上開勞動基準法第29條規定。本件原告係於107年10月31日離職，而被告陳稱107年度年終獎金於108年1月25日發放，並提出公告之電子郵件影本1紙為憑（見本院卷第130至131頁、第147頁），則被告發放年終獎金當時原告已非在職員工，揆諸前揭工作規則，原告自非具有得領取年終獎金條件之人，則原告依兩造聘任約定請求被告給付年終獎金，洵無所據。

㈡原告雖主張勞動基準法係規定勞動條件最低標準，兩造關於年終獎金所約定之勞動條件既高於勞動基準法之規定，自應優先於勞動基準法之適用云云。然年終獎金乃具有勉勵、恩惠性質之雇主單方給與，並非為勞工工作給付之對價，已如前述，雇主自得審酌企業經營績效、未來展望、勞工工作表現、服務年資等情，予以制定獎金給付之規則，故原告前開主張即無可採。況系爭聘任通知書薪資部分記載「月薪9萬元，年終獎金保障2個月，2年期滿依公司規定辦理……」，關於權利義務部分則載明「台端與本公司相關權利義務，悉依本公司工作規則及相關規定辦理。」通觀該聘任通知書內容，僅表明聘任前兩年保障年終獎金2個月之旨，並未明文排除工作規則關於年終獎金發放之條件限制，而依系爭工作規則第44條規定「記大過一次以上者，當年度不發年終獎金」，倘如原告主張不論是否符合被告公司內部規定年終獎金發放條件，一律依系爭聘任通知書逕可請求年終獎金2個

月云云，不啻使原告縱然考績或工作行為不佳遭記大過，亦得領取年終獎金，不但使被告工作規則有關獎懲規定形同具文，亦對克盡己職、恪遵被告相關規範之其他員工不甚公平，故此應非系爭聘任通知書之約定意旨所在。從而，兩造之聘僱約定應無排除前開工作規則關於年終獎金發放條件之情事，堪屬明確。

㈣原告雖復主張其從來沒看過系爭工作規則云云（見本院卷第124頁），然按勞動基準法第70條規定，雇主訂立工作規則應公開揭示，目的在使勞工知悉其內容，是該揭示置於勞工隨時易於認識之狀態，適為足已，不論該事業場所之勞工是否現實知悉，以及不問是否為個別之同意，均應有工作規則之適用；且將工作規則設於雇主內部網站、或以電子郵件傳送、或以傳閱之方式週知、或以張貼公布欄等方法，均屬符合公開揭示之要求（司法院第十四期司法業務研究會研討結論、臺灣高等法院97年度勞上字第24號、93年度勞上字第50號、臺灣高等法院臺中分院101年度重勞上字第1號判決均同此意旨）。查被告已將系爭工作規則設於內部員工網站（OA系統）上，此有被告公司員工網站暨公司規章上架申請單1份在卷可憑（見本院卷第143至145頁），包含原告在內之所有員工皆可隨時登入該網站閱讀資訊，該工作規則已處於勞工得隨時知悉其內容之狀態，依上開說明，足認符合勞動基準法第70條所定公開揭示之要求。亦有甚者，系爭聘任通知書載明：「台端與本公司相關權利義務，悉依本公司『工作規則』及『相關規定』辦理，另原告於到職時簽署之「在職誓約書同載有：「本人同意並願意遵守公司之工作規則、人事管理辦法及其他內部規章」等語；且原告曾使用刊登有系爭工作規則之被告員工網站（OA系統）填載離職申請單、請假單，向被告辦理相關手續，並多次登入該網站查閱其薪資，此有原告離職申請單、請假單暨薪資查詢紀錄明細表在卷可證（見本院卷第227至249頁），可知原告自受僱開始時即已明瞭兩造勞動契約應適用被告之系爭工作規則與公

司其他規定，且隨時得藉由登入前開員工網站（OA系統）之方式閱讀系爭工作規則及公司其他規定，是原告應受系爭工作規則之拘束，自不待言。

㈤末查，原告提出華南商業銀行存款往來明細表暨對帳單及獎金單各1份（見本院卷第115至117頁），主張被告於其離職後，仍有發放12元獎金給伊云云（見本院卷第33頁），然被告表示該12元款項實為「不限用途款項借貸業務獎金」，相關制定目的、適用對象、獎金計算等，明定於「不限用途款項借貸業務獎金作業要點」，此經被告提出不限用途款項借貸業務獎金作業要點、不限用途款項借貸業務獎金之內部簽呈、經理人獎金明細表、原告107年12月份獎金單項目明細各1份在卷可考（見本院卷第149至155頁）；可知該筆獎金不論發放目的、發放要件、發放依據及金額計算皆與年終獎金顯有不同，尤其前開不限用途款項借貸業務獎金並無如年終獎金以「發放日在職」為要件，自不得逕行比附援引於本件年終獎金之請求，則原告所提前開獎金發放之相關證據，難以使本院採為有利於其認定之依據，附此敘明。

四、綜上所述，原告於被告發放年終獎金時已離職，不符合系爭工作規則及薪獎作業要點所定年終獎金發放條件，故原告依兩造聘任約定請求被告給付15萬元，並無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法或舉證，經核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，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　　11　　月　　28　　日

勞工法庭　法　官　謝琬萍

上開正本係照原本作成。

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　　11　　月　　29　　日

書記官　林麗文