臺灣臺中地方法院民事判決

110年度訴字第647號

原　　告　蔡馹達

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　林柏劭律師

被　　告　台灣人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃思國

訴訟代理人　彭國瑋

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國111年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣24萬0684元，及自民國110年3月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔40%，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告擔任被告之業務主管，目前為被告臺中分公司五暘通訊處之最高主管，同時擔任五暘系統之總監。被告之五暘系統，包含五暘、五盟、盛暘、晨暘、日暘、泰暘共6個通訊處，其中泰暘通訊處曾經分離成為獨立之通訊處。依被告訂定之「業務主管報酬支付辦法」，倘若主管每季計算之首年佣金（First Year Commission，下稱FYC）與去年同季相比有達一定之成長率，則得請領主管季成長獎金。關於主管季成長獎金之計算方式，依「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第2項規定，業績成長率為當季全單位FYC總和扣除前一年度同季全單位FYC總和後，除以前一年度同季全單位FYC總和，但依同條第3項規定，

若前一年度同季全單位FYC總和未達當時所任職級考核標準之季平均FYC，則前一年度同季全單位FYC總和應以當時所任職級考核標準之季平均FYC計算之。依此算出業績成長率後，可依同條第1項規定得出對應之成長獎金率，而當季全單位FYC總和乘以該成長獎金率後，即為主管季成長獎金之金額（代數運算詳見【附表一】）。

（二）被告所屬業務主管之考核標準，應依被告所訂之「各級業務員晉升/考核/回任標準」第肆點第三條第1項至第7項規定。原告之職級為業務總監，「各級業務員晉升/考核/回任標準」第肆點第三條第7項對於業務總監設定之考核標準雖為每年全單位業績達1900萬FYC，然該條所謂全單位FYC乃指「母處及轄下獨立通訊處」之FYC總和。相較於此，「業務主管報酬支付辦法」對於主管季成長獎金，係以「單一通訊處」為計算單位，非以「母處及轄下獨立通訊處」為計算單位，故在判斷前一年度同季全單位FYC總和是否達標時，自應以一般通訊處最高主管即業務地區經理（DM）之考核標準為準，始屬合理，否則將產生計算獎金與計算考核所採範圍不一之不公平情形。「各級業務員晉升/考核/回任標準」第肆點第三條第5項對於業務地區經理設定之考核標準為每年全單位業績達420萬FYC，故每季平均應達105萬FYC。因此原告前一年度同季全單位FYC總和只須達到105萬，即可認為有達「當時所任職級考核標準之季平均FYC」。

（三）原告任職之五暘通訊處，於民國107年度第3季當季全單位（扣除轄下已獨立成立通訊處之業務主管全單位業績，下同）FYC總和為304萬5445、前一年度同季全單位FYC總和為157萬4264；於107年度第4季當季全單位FYC總和為497萬7379、前一年度同季全單位FYC總和為278萬7309。依上述解釋，原告107年度第3季、第4季之前一年度同季全單位FYC總和均有超過105萬，故均有達標。按此計算，原告自得依「業務主管報酬支付辦法」第伍點之條

款，請求被告給付107年度第3季主管季成長獎金新臺幣（下同）9萬1363元，及107年度第4季主管季成長獎金14萬9321元，兩者合計24萬0684元（計算過程詳見【附表二】），爰依「業務主管報酬支付辦法」第伍點之條款提起本件訴訟，請求被告給付上開獎金等語。

（四）並聲明：被告應給付原告60萬元，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：原告於106年9月29日從「資深業務地區經理（SDM）」晉升為「業務總監（AD）」，故自106年第3季起，原告每年全單位業績考核標準即應以業務總監之考核標準為據，而依「各級業務員晉升/考核/回任標準」第肆點第三條第7項規定，業務總監之每年全單位業績須達1900萬FYC，故每季全單位業績須達475萬FYC。有關五暘通訊處於107年度第3季、第4季之當季全單位FYC總和及前一年度同季全單位FYC總和，被告對原告提出之數額不爭執。據此，原告於107年度第3季、第4季之前一年度同季全單位FYC總和，均未達到業務總監之季平均考核標準475萬，故依「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第3項規定，前一年度同季全單位FYC總和均應以475萬計之，則可算出原告於107年度第3季之業績成長率僅為-35.9%、於107年度第4季之業績成長率為僅4.8%，均未達到「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第1項所設定之10%之要求，是原告就107年度第3季、第4季並無任何主管季成長獎金可得請領。此外，「業務主管報酬支付辦法」所定之主管季成長獎金屬於獎勵性質，而「各級業務員晉升/考核/回任標準」所定之考核標準則屬考核性質，本質上顯非相同，故並無原告所稱計算獎金與計算考核所採範圍不一之不公平情形等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本件經兩造整理並簡化爭點，其結果如下（見本院卷第152—153頁）：

【不爭執事項】

（一）原告擔任被告之業務主管，於106年9月29日從「資深業務地區經理（SDM）」晉升為「業務總監（AD）」。原告目前為被告臺中分公司五暘通訊處之最高主管，同時擔任五暘系統之總監。

（二）被告之五暘系統，包含五暘、五盟、盛暘、晨暘、日暘、泰暘共6個通訊處，其中泰暘通訊處曾經分離成為獨立之通訊處。

（三）被告訂定之「業務主管報酬支付辦法」及「各級業務員晉升/考核/回任標準」，對兩造均有拘束力。

（四）原告向被告請領主管季成長獎金之契約依據，為「業務主管報酬支付辦法」第伍點之條款。

（五）被告所屬業務主管之考核標準，應依照「各級業務員晉升/考核/回任標準」第肆點第三條第1項至第7項。

（六）五暘通訊處於107年度第3季，當季全單位（扣除轄下已獨立成立通訊處之業務主管全單位業績）FYC總和為304萬5445、前一年度同季全單位FYC總和為157萬4264。

（七）五暘通訊處於107年度第4季，當季全單位（扣除轄下已獨立成立通訊處之業務主管全單位業績）FYC總和為497萬7379、前一年度同季全單位FYC總和為278萬7309。

【爭執事項】

（一）「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第3項所謂「當時所任職級考核標準之季平均FYC」，應如何解釋？原告主張105萬（420萬÷4）、被告主張475萬（1900萬÷4），何者可採？

（二）原告依「業務主管報酬支付辦法」第伍點之條款，請求被告給付107年度第3季主管季成長獎金9萬1363元，及107年度第4季主管季成長獎金14萬9321元，有無理由？

四、得心證之理由

（一）「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第3項所謂「當時所任職級考核標準之季平均FYC」，以原告主張之105萬（420萬÷4），較為可採：

1、按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。所謂探求當事人之真意，乃在兩造就其意思表示真意有爭執時，應從該意思表示所植基之原因事實、經濟目的、社會通念、交易習慣、一般客觀情事及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果是否符合公平原則（最高法院102年度台上字第2087號判決參照）。

2、依「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第2項規定，業績成長率為當季全單位FYC總和扣除前一年度同季全單位FYC總和後，除以前一年度同季全單位FYC總和，但依同條第3項規定，若前一年度同季全單位FYC總和未達當時所任職級考核標準之季平均FYC，則前一年度同季全單位FYC總和應以當時所任職級考核標準之季平均FYC計算之（見本院卷第91頁，代數運算詳見【附表一】）。就原告而言，原告擔任被告五暘通訊處之最高主管，同時身兼五暘系統之總監，則關於原告主管季成長獎金之計算，上開所謂「當時所任職級考核標準之季平均FYC」所指為何？即為本件兩造爭執之點。原告主張應以單一通訊處最高主管（即業務地區經理）之季平均考核標準為斷；被告則稱應以整個五暘系統最高主管（即業務總監）之季平均考核標準為斷。

3、依本院所見，「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第1項、第二條使用之詞語皆為「通訊處最高主管」，可知該辦法第伍點第一條第2項就主管業績成長率所列之計算式中，當季全單位FYC總和及前一年度同季全單位FYC總和，均係以「單一通訊處」為最大計算單位。被告於民事答辯二狀中辯稱「業務主管報酬支付辦法」所稱之全單位係指整個五暘系統云云，並不可採。準此，在判斷「單一通訊處」前一年度同季全單位FYC總和是否有達標時，「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第3項所謂「當

時所任職級考核標準之季平均FYC」之達標門檻，亦應以「單一通訊處」為計算單位，邏輯上始能一貫。就原告而言，原告雖擔任整個五暘系統之業務總監，但同時身兼五暘通訊處之最高主管（見不爭執事項（一）），具備雙重身分。因此在判斷原告前一年度同季全單位FYC總和是否有達標時，依上揭說明，自應以單一通訊處最高主管（即業務地區經理）之季平均考核標準為斷，方屬正確。被告所採之計算方式，一方面以單一通訊處之當季全單位FYC總和及前一年度同季全單位FYC總和來計算業績成長率，另一方面卻以整個五暘系統最高主管（即業務總監）之考核標準來審視前一年度同季全單位FYC總和是否達標，不僅邏輯上存有內部矛盾，更有強人所難之嫌，自非可採。

（二）原告依「業務主管報酬支付辦法」第伍點之條款，請求被告給付107年度第3季主管季成長獎金9萬1363元，及107年度第4季主管季成長獎金14萬9321元，為有理由：

1、依本院所採之解釋，就原告而言，「業務主管報酬支付辦法」第伍點第一條第3項所謂「當時所任職級考核標準之季平均FYC」係指單一通訊處最高主管（即業務地區經理）之季平均考核標準。而依「各級業務員晉升/考核/回任標準」第肆點第三條第5項第1款第1目之規定，業務地區經理之每年全單位業績僅須達FYC 420萬即可（見本院卷第104頁），故每季全單位業績僅須達FYC 105萬即可【計算式：420萬÷4＝105萬】。查五暘通訊處於107年度第3季、第4季之前一年度同季全單位FYC總和各為157萬4264、278萬7309，此為兩造不爭之事實（見不爭執事項（六）、（七）），而若以105萬作為業績門檻來審視，則五暘通訊處於107年度第3季、第4季之前一年度同季全單位FYC總和，均有達標。準此，依「業務主管報酬支付辦法」第伍點所列之計算方式計算後，原告應得請求被告給付107年度第3季主管季成長獎金9萬1363元、107年度第4季主管季成長獎金14萬9321元，兩者合計24萬0684元

（計算過程詳見【附表二】）。

2、末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。本件原告對被告之獎金請求權，係以支付金錢為標的，核屬無確定期限之給付，被告應經原告催告而未為給付，始負遲延責任。原告茲以起訴狀繕本送達被告為催告之表示，被告應自該繕本送達翌日起負遲延責任。準此，原告對被告請求自起訴狀繕本送達（見本院卷第57頁送達證書）翌日即110年3月18日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，核無不合。

五、綜上所述，原告依「業務主管報酬支付辦法」第伍點之條款，請求被告給付獎金24萬0684元，及自110年3月18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；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件為所命給付之金額未逾50萬元之判決，依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，應就原告勝訴部分依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論斷，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　8　　日

民事第五庭　審判長法　官　陳文爵

法　官　施懷閔

法　官　陳盈睿

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　　111　　年　　4　　月　　8　　日

書記官　張卉庭

【附表一：獎金代數運算】

代數代號	A＝業績成長率 B＝當季全單位FYC總和 C＝前一年度同季全單位FYC總和 D＝當時所任職級考核標準之季平均FYC E＝成長獎金率 F＝主管季成長獎金	
計算步驟	計算方式	「業務主管報酬支付辦法」條文依據
1	若 C≧D 則 A＝（B－C）÷C 若 C＜ D 則 A＝（B－D）÷D	第伍點第一條第2項 第伍點第一條第3項
2	A → E	第伍點第一條第1項
3	F＝B＊E	第伍點第一條
本件爭點	※就原告而言，上述公式中之D為何？ ・原告主張：業務地區經理（DM）之季平均考核標準，即105萬（420萬÷4） ・被告主張：業務總監（AD）之季平均考核標準，即475萬（1900萬÷4）	

【附表二：原告獎金計算過程】

季　別	當季、前一年度同季全單	計算式

（續上頁）

	位FYC總和	
107年度第3季	當季全單位FYC總和： 304萬5445	・業績成長率： （304萬0000－000萬4264） ÷157萬4264＝93.5% ・成長獎金率： 93.5% → 3% ・主管季成長獎金： 304萬5445＊3%＝9萬1363元 元以下四捨五入
	前一年度同季全單位FYC總和：157萬0000 000萬4264≧105萬	
107年度第4季	當季全單位FYC總和： 497萬7379	・業績成長率： （497萬0000－000萬7309） ÷278萬7309＝78.6% ・成長獎金率： 78.6% → 3% ・主管季成長獎金： 497萬7379＊3%＝14萬9321元 元以下四捨五入
	前一年度同季全單位FYC總和：278萬0000 000萬7309≧105萬	
總　額		9萬1363元＋14萬9321元 ＝24萬0684元