臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第38號

原　　告　江士田

000000000000000000

被　　告　臺銀綜合證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　魏江霖

訴訟代理人　洪紹恒律師

　　馬傲秋律師

　　黃品瑜律師

　　黃雅琳

　　梁文奎

上列當事人間請求給付獎金事件，本院於民國111年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新臺幣4萬0,371元，及自民國108年12月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣4萬0,371元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴請求被告給付新臺幣（下同）4萬0,371元，及自民國110年3月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣就利息部分擴張起算日為108年12月25日，並經被告程序上同意（見本院卷第238頁），核符民事訴訟法第255條第1項第1款、第3款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

㈠原告自106年7月18日至108年12月1日止，任職於被告，擔任總經理，分別於107年7月16日至107年9月13日，以及108年9

月1日至108年12月1日間，兩度同時以總經理身分代理董事長，直至108年12月2日卸任退休，107年度月薪為16萬8,835元。依被告107年11月15日第4屆第8次董事會決議修正通過之「臺銀綜合證券股份有限公司經營績效獎金核發作業要點（下稱系爭要點）」第6點第2項規定，董事長、總經理之特殊績效獎金以2個月薪給為原則，同時以不超過特殊績效獎金（9%）的6分之1為限，若年度績效未達盈餘目標時，按未達最高可核發績效獎金月數之比例減發之。被告於107年度之經營績效獎金月數為0.82個月，未達最高可核發獎金月數2.4個月，則應發放予原告之107年度特殊績效獎金為11萬5,371元（計算式：月薪16萬8,835×2月×0.82÷2.4＝11萬5,371元，元以下四捨五入，下同）。又前開「特殊績效獎金（9%）的6分之1」上限（下稱系爭上限）係就董事長、總經理獎金分別計算之上限，詎被告以董事長、總經理獎金係共用系爭上限為由，僅發給7萬5,000元，尚短少4萬0,371元，爰依系爭要點第6點第2項提起本件訴訟等語。

㈡並聲明：被告應給付原告4萬0,371元，及自108年12月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告辯以：

㈠系爭要點修正通過增加董事長、總經理合計獎金之系爭上限後，106至108年度之董事長與總經理所受領之特殊績效獎金均按此規定發放，其中106、107年度之全公司獎金發放事項，更是經原告經手簽核，故原告對於上開合計上限之規定係知之甚詳。復原告前訴請被告給付108年度特殊績效獎金差額，經本院以110年度勞小字第25號判決駁回，並經本院以110年度勞小上字第10號裁定駁回原告上訴確定（下稱前案訴訟），前案訴訟確定判決理由業已認定系爭上限為董事長、總經理獎金合計上限，原告即應受爭點效之拘束，不得再事爭執。

㈡被告107年度特殊績效獎金總額為91萬8,573元，董事長、總經理獎金合計上限即為該6分之1金額即15萬3,095元，而依

當年度董事長、總經理月薪各為17萬2,762元、16萬8,835元比例計算，總經理所得分配之上限為7萬5,668元【計算式：15萬3,095×〔16萬8,835÷（17萬2,762＋16萬8,835）〕＝7萬5,668元】，原告之107年度特殊績效獎金原為11萬5,371元，已超過當年度總經理獎金上限7萬5,668元，被告爰依慣例取整數至千元發放7萬5,000元予原告，並無金額短少情事等語。

㈢並聲明：原告之訴駁回。

三、不爭執事項（見本院卷第239頁，並依判決格式調整文字及順序）：

㈠原告自106年7月18日至108年12月1日止，任職於被告，分別於107年7月16日至107年9月13日，以及108年9月1日至108年12月1日間，兩度同時以總經理身分代理董事長，直至108年12月2日卸任退休，任職期間106年度月薪為16萬0,020元、107至108年度月薪為16萬8,835元。

㈡被告就106、107、108年度之特殊績效獎金均依系爭要點發給。

㈢被告於107年度之經營績效獎金月數為0.82個月，未達最高可核發經營績效獎金之月數2.4個月，原告應依比例減發獎金為0.6834個月，最高核發特殊績效獎金為2個月。

㈣被告107年度特殊績效獎金總額度為91萬8,573元。107年度董事長、總經理薪資各為17萬2,762元、16萬8,835元。

㈤被告就107年度特殊績效獎金發給原告7萬5,000元，並經被告扣除二代健保補充保費1,433元（計算式：7萬5,000×1.91％＝1,433元）後匯款7萬3,567元予原告。

㈥原告催告給付107年度特殊績效獎金差額之函文於110年3月23日送達被告。

㈦原告前訴請被告給付108年度特殊績效獎金差額，經本院以110年度勞小字第25號判決駁回，並經本院以110年度勞小上字第10號裁定駁回原告上訴確定（即前案訴訟）。

四、本院之判斷：

㈠本件有爭點效之適用，系爭上限為董事長、總經理獎金合計上限：

1.按基於公平理念之訴訟上誠信原則而產生之「爭點效理論」，除確定判決理由之判斷具備「於同一當事人間」、「非顯然違背法令」及「當事人未提出足以推翻原判斷之新訴訟資料」外，該重要爭點，在前訴訟程序已列為足以影響判決結果之主要爭點，並經兩造各為充分之舉證及攻防，使當事人為適當完全之辯論，由法院為實質之審理判斷，且兩造所受之程序保障非顯有差異者，始足當之，俾由當事人就該事實之最終判斷，對與該重要爭點有關之他訴訟結果負其責任，於同一當事人間就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷（最高法院99年度台上字第1701號、100年度台上字第1627號判決意旨參照）。

2.查系爭要點第6點第2項規定乃以：「董事長、總經理之特殊績效獎金：以2個月薪給為原則，同時以不超過特殊績效獎金（9%)的6分之1為限；若年度未達盈餘目標時，最高可核發績效獎金月數之比例減發之。」（見本院卷第81頁），而原告於前案訴訟中主張其108年度特殊績效獎金未逾董事長、總經理各別計算之系爭上限，被告自應如數發給等節，經被告抗辯已依董事長、總經理合計之系爭上限比例發放予原告等語，則系爭上限究係董事長、總經理獎金各別或合計上限，成為重要爭點，經兩造充分攻防、辯論後，前案訴訟法院認系爭要點修正目的乃基於降低董事長及總經理獎金額度，以利更有彈性地將獎金資源用以激勵同仁推廣業務，活化基層業務動能，而在董事長及總經理特殊績效獎金額度設計上，加諸「2個月薪給」及系爭上限等2項限制，從該修正系爭要點之董事會討論發言、發放資料，及考量系爭要點係參照臺灣銀行之經營績效獎金核發作業要點為規定，而應做相同之解釋，因認系爭上限乃為董事長及總經理就該獎金共用之上限額度，即董事長及總經理獎金合計不得超過特殊績

效獎金之6分之1，進而認定被告發放108年度特殊績效獎金未違反系爭要點，而駁回原告之訴確定，有判決書在卷可考（見本院卷第71至78、117至119頁），並經本院調閱卷宗核閱無誤。

3.前開判斷既係前案訴訟法院本於經驗及論理法則所為，而無何顯然違背法令之處，且兩造於前後訴訟所受之程序保障非顯有差異，該判斷自應拘束法院及兩造當事人。至原告於本件固據財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點、被告核發經營績效獎金應行注意事項，主張系爭上限非共用上限額度云云，惟前開書面已於前案訴訟提出而非屬新訴訟資料，且該書面內容亦未敘及系爭上限屬各別適用性質；至原告所指被告違規發放已辭職者獎金乙節，亦與前開爭點無涉；原告所稱被告其後已修正系爭要點乙情，至多僅能認被告有避免前開爭議而將條文用語明確化之意，均難認原告已提出足以推翻原判斷之新訴訟資料，則被告抗辯本件有爭點效之適用，兩造及本院應受前案訴訟確定判決就「系爭上限為董事長、總經理受領獎金合計上限」判斷之拘束，即屬有據。

㈡被告應補發原告107年度特殊績效獎金差額4萬0,371元本息：

1.被告107年度特殊績效獎金總額為91萬8,573元，董事長、總經理受領獎金合計之系爭上限即為15萬3,096元（計算式：91萬8,573×6分之1＝15萬3,096元），又被告當年度因前後任董事長辭職或放棄領取，而未發放董事長獎金乙節，亦據被告陳明在卷（見本院卷第241頁），則原告107年度特殊績效獎金為11萬5,371元（計算式：月薪16萬8,835×2月×0.82÷2.4＝11萬5,371元），加計董事長獎金0元，並未逾前開上限，被告即應如數發放予原告，惟僅發放7萬5,000元，則原告主張被告應補發差額4萬0,371元，即屬有據。

2.至被告固辯稱前開董事長未領取部分業已細分給其他員工領取云云，惟亦表明前開逕發放予其他員工之作法並無依據（見本院卷第241頁），則既未實際發放予董事長，自不應

占用系爭上限額度。另被告辯稱獎金發放依慣例取整數至千元部分乙節，業經原告否認，且觀諸被告所提106年度特殊績效獎金發放明細表中亦有部分員工領取非取整數至千元之金額（見本院卷第260頁），是被告此部分所辯，尚非可採。

3.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；又遲延之債務，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；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5%，此觀民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條規定甚明。本件被告就如原告得請求獎金差額，對其以108年12月25日為利息起算日乙節並不爭執（見本院卷第242頁），則原告請求自該日起計付法定遲延利息，並無不合。

五、結論：

㈠系爭上限為董事長、總經理受領獎金合計上限，惟原告107年度特殊績效獎金為11萬5,371元，加計董事長獎金0元，並未逾系爭上限，被告本應如數發放，則原告依系爭要點第6點第2項請求被告給付差額4萬0,371元本息，為有理由，應予准許。

㈡本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至原告固請求被告提出106年度特殊績效獎金發放簽呈（見本院卷第191至192頁）之手寫附件，惟被告已提出簽呈所載附件1、2獎金發放明細表（見本院卷第260至264頁），原告並未釋明該簽呈另有手寫附件，且觀諸簽呈全文亦未提及已檢附原告所指手寫附件，難認原告所指手寫附件為前開簽呈文件之一部分，是此部分無從調查且亦無調查必要，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第436條之19第1項。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　　梁夢迪

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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　　111　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　　林昀潔