

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第11號

原告 李東原
訴訟代理人 劉思龍律師
張雨萱律師

被告 三英鋼鐵股份有限公司
法定代理人 吳剛泰
訴訟代理人 張清富律師

上列當事人間請求給付久任獎金事件，本院於民國110年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬元，及自民國一一〇年四月十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾陸萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國83年10月1日起受僱於被告公司，嗣於91年1月起每月固定領取久任獎金，91年1月至96年1月為每月新臺幣（下同）500元，96年2月起調整為5,000元，每月給付金額相同，為一般通常情形下之經常性給付，且屬給予員工久任公司服勞務之對價，具備勞務對價性，為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款之工資。且原告前因被告未給付104年7月至105年10月之久任獎金等，提起訴訟（下稱系爭訴訟），經臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）106年度勞上易字第60號確定判決（下稱系爭訴訟確定判決），判命被告應給付久任獎金。豈料，被告自105年11月起復未再給付原告久任獎金，原告自得依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付105年11月1日起至110年2月28日止共52個月每月5,000元之久任獎金，合計260,000元。因此，依法提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告260,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利

息。

二、被告則以：被告公司工作規則第59條係規定為得頒發獎金，而非應頒發獎金，且被告公司任職10年以上者，如訴外人李盟文亦未領久任獎金，尚難僅以任職時間或前有給付等情即得逕行請求給付久任獎金。況原告業因職務疏失，遭被告公司記兩大過，依上開工作規則，自無從請領久任獎金。系爭確定判決雖引另一員工即訴外人李祺凱曾記大過乙次，仍領取久任獎金為據，惟被告公司發放久任獎金與否應有最終決定權，是否因記過而喪失久任獎金領取資格，自應由被告公司決定，尚難以相同記過情節未遭處分，即認原告不應喪失領取資格，況原告所受乃僅次於解職之記大過兩次之重大處分，與僅記一大過之李祺凱情節不同，無從比擬，且原告斯時之工作重要性，復與時任要職，對被告公司不可或缺之李祺凱無從相較。縱認久任獎金之發放與工作規則第59條無關，惟原告對被告公司非僅單純受僱勞工身份，其乃因被告公司為家族企業，原告兼具大股東身份，對公司決策具一定影響權限，基此特殊身份，始於年資未滿10年即給付久任獎金，屬特殊給付情形，縱屬長期固定性給予，亦顯與其受僱身分、年資或提供之勞務無關，而屬基於特別地位身分之特殊加給，與其勞務提供未必相關，無從將之視為一般工資，而令被告無條件給付。另原告因系爭訴訟確定判決所認定重大疏失，遭被告公司記兩大過並降職，現為法藍生產組長，其工作之重要性及所負責程序已無從比擬，薪資自應有相對應之調整。原告既已調職至低階職務，被告公司對原告之新職為相應薪資調整，取消久任獎金，實已兼顧公司組織運作及勞工權益，難認有何失當。況久任獎金之設計，乃在留任優秀員工，對於公司運作不可或缺之人員予以額外之獎金，然原告表現不佳，其職務復無任何專門技術，或有何不可或缺之重要性，公司亦無任何留任之意，於前次疏失即欲行解雇，僅因法院認疏失尚不及此而得以殘留，自無再以久任獎金提高原告實領薪資以獎勵其留任之必要，是原告之請求自無

理由。如認原告主張有理由，亦應調整為比照與其職務同級之生產法藍組長之久任獎金，即每月1,500元等語，作為抗辯，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第150頁）

（一）原告自83年10月1日起受僱於被告公司，於91年1月起至96年1月每月領取久任獎金500元，96年2月起調整為每月5,000元，並自96年2月起至104年6月止均每月領取久任獎金5,000元。

（二）原告前因被告未給付104年7月至105年10月之久任獎金等，提起訴訟，經高雄高分院106年度勞上易字第60號判決判命被告應給付此期間久任獎金確定。

（三）被告自105年11月起未再給付原告久任獎金。

四、本件之爭點：（本院卷第150頁）

（一）高雄高分院106年度勞上易字第60號確定判決（即系爭訴訟確定判決）對久任獎金是否屬工資之爭點所為判斷，對本件相同之爭點，是否具有爭點效？

（二）原告請求被告給付105年11月1日起至110年2月28日止共52個月每月5,000元之久任獎金，合計260,000元，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）上開兩造不爭執事實，有系爭訴訟確定判決及原告105年11月至110年2月薪資條等件附卷可稽（本院卷第17至58頁），應堪信為真實。

（二）系爭確定判決對久任獎金是否屬工資之爭點所為判斷，對本件相同之爭點，是否具有爭點效？

1.按工資應全額直接給付勞工；工資指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第22條第2項、第2條第3款分別定有明文。又確定判決之既判力，依民事訴訟法第400條第1項規定，係就判決主文所判斷之訴訟標的發生。若就訴訟標的以外當事

人主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果，法院為實質審理所為之判斷，基於訴訟上誠信原則及程序權保障之原則，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，此為「爭點效」，避免紛爭反覆發生，以達一次解決紛爭之目的（最高法院107年度台上字第847號民事判決意旨參照）。

2. 本件原告曾提起系爭訴訟，主張其久任獎金係工資，被告應全額給付，請求被告給付短付之久任獎金等語，經系爭訴訟確定判決認定久任獎金係屬勞基法第2條第3款所定工資，判令被告應給付短付之久任獎金確定，有系爭訴訟確定判決在卷可參（審訴卷第101至119頁），且為兩造所不爭執。而本件訴訟與系爭訴訟之當事人同一，並就同一勞動契約關係之短付久任獎金為相同之主張，且久任獎金是否為勞基法第2條第3款所定工資？是否應全額給付原告？已列為系爭訴訟之重要爭點，上開重要爭點並經兩造完足舉證及實質審理辯論後，始作成系爭訴訟確定判決之判斷。衡以系爭訴訟確定判決引用原告薪資表，參酌久任獎金名稱及原告任職第8年始領取久任獎金，認定久任獎金具有勞務對價性及制度上經常性，自屬勞基法第2條第3款所定工資而為工資之一部分，並衡酌久任獎金之性質、目的、原告任職後長達8年始給與及被告另一員工李祺凱曾記大過1次，仍領取久任獎金等，認定被告有關其係依工作規則第59條發放久任獎金，原告曾記大過1次，不得請領久任獎金，及原告受領久任獎金係因大股東身分所受特殊性給付，並非工資，及原告已受降職，久任獎金自應取消或調整等之抗辯不可採等情，並無顯然違背法令之情形，且原告於本件訴訟仍為相同抗辯，並未提出足以推翻原判斷之新訴訟資料，自應認有爭點效之適用，即系爭訴訟確定判決就上開重要爭點所為判斷，原告不得再為相反之主張，法院亦應受其拘束而不得為相異之判斷。職是

，系爭訴訟確定判決就上開重要爭點所為判斷，即久任獎金係屬勞基法第2條第3款所定工資，而為原告工資之一部分，被告應全額給付，被告上開抗辯不足採信之判斷，有拘束本件訴訟之爭點效，本院應為相同之判斷。原告仍執上開相同抗辯，主張久任獎金非屬工資，被告得取消或調降金額給付等語，難以採信。

(三)原告請求被告給付105年11月1日起至110年2月28日止共52個月每月5,000元之久任獎金，合計260,000元，有無理由？

本件久任獎金係屬勞基法第2條第3款所定工資，而為原告工資之一部分，被告應全額給付，有如前述。而被告並不爭執自105年11月起未再給付原告久任獎金，亦如前述。則原告依兩造間勞動契約關係及前揭勞基法規定，請求被告給付105年11月1日起至110年2月28日止共52個月，每月短付之久任獎金5,000元，合計260,000元（計算式：5,000元×52月＝260,000元），於法自屬有據。

六、綜上所述，原告請求被告給付260,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年4月15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。原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為有理由。依民事訴訟法第78條，勞動事件法第44條第1、2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 10 月 8 日
02 書 記 官 黃 國 忠