臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞小字第25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　馬傲秋律師

　　洪紹恒律師

上1人之

複代理人　　孫于琁律師

上列當事人間給付獎金事件，本院於110年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自106年7月18日至108年12月日止，任職被告公司之總經理並兼任董事2年餘，並分別於107年度7月至9月間，以及108年9月1日至12月1日間，兩度同時以總經理代理董事長，直至108年12月2日卸任退休，任職期間之月薪為新臺幣（下同）168,835元。依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）規定，董事長、總經理個別之特殊績效獎金，若年度達成盈餘目標時，被告應按「原告二個月薪給乘在職月數比例」與「特殊績效獎金(9%)的六分之一」分別給付董事長及總經理。被告公司108年度已達成盈餘目標，可領取2.4個月之最高可核發績效獎金月數，故原告之特殊績效獎金，可依系爭要點第6點第2項規定核發2個月薪給乘在職月數比例12分之11，且董事長及總經理應分別適用而非共用「不超過特殊績效獎金（9%）的6分之1」之上限，即應發給309,531元（計算式：

168,835x2x11/12＝309,531），惟被告僅給付227,000元，尚短少82,531元。爰系爭要點第6點第2項提起本訴，並聲明：被告應給付原告82,531元，及自109年12月30日起至給付日止，按年息5%計算之利息。

二、被告答辯：被告107年11月15日第4屆第8次董事會決議通過增加董總合計獎金上限為特殊績效獎金總額（9%）的6分之1後，106年度至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年度及107年度之全公司獎金發放事項，更是經原告經手簽核，故原告對於董總合計領取獎金以不超過總額（9%）的6分之1為上限之規定，自知之甚詳。而依據被告公司105年至108年歷任首長特殊績效獎金核發金額表，被告公司於106年度董事長、總經理合計特殊績效獎金為419,000元，占特殊績效獎金總額2,667,581元之15.71%、107年度董事長、總經理合計特殊績效獎金為75,000元，占特殊績效獎金總額918,573元之8.16%。可知，被告自107年修訂作業要點第6點以來，包括溯及適用之106年度，董事長、總經理所受分配之特殊績效獎金均以合計金額均未超過當年度得分配之特殊績效獎金總額之6分之1為原則。亦足見被告均嚴格遵守特殊績效獎金發放依據之作業要點，並無任何違反董事會決議之處。而關於108年度董事長、總經理合計特殊績效獎金之計算，依被告公司108年度特殊績效獎金總額度為2,745,185元，依據作業要點第第6點第2項之規定計算，董事長及總經理受領該獎金之合計金額應以2,745,185元之6分之1即457,530元為上限。而當年度董事長之薪給為每月172,762元、總經理之薪給為每月168,835元。依此計算，董事長、總經理所得分配之特殊績效獎金應各為1.339個月【計算式：457,530元÷(172,762元+168,835元）=1.339（個月）】。又原告於108年12月2日退休，當年度僅任職11個月，依此計算，原告所得受分配之特殊績效獎金應為207,230元【計算式：168,835元x1.339（個月）x11/12=207,230元】。原告主張108年度董事長、總經理合計特殊績效獎

金為396,000元，占特殊績效獎金總額2,745,185元之14.43%，即與系爭要點第6點第2項不符。又特殊績效獎金屬於恩惠性給予，與工資不同，其金額及發放標準並非固定，被告本可依據內部自訂之衡量標準於特殊績效獎金總額範圍內核定。而被告已以最優惠之方式計付108年度特殊績效獎金予原告，原告一再稱被告核發之獎金有短少云云，實屬誤解，不應採信等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查，原告自106年7月18日至108年12月1日止，任職被告公司，分別於107年度7月至9月間，以及108年9月1日至12月1日間，兩度同時以總經理代理董事長，直至108年12月2日卸任退休，任職期間之月薪為168,835元。原告已領取108年度特殊績效獎金227,000元。又108年度財政部核定之9%特殊績效獎金總額為2,745,185元。此有財政部107年5月18日台財人字第10700587552號函、105年至108年歷任首長特殊績效獎金核發金額表等件在卷（見本院卷第139頁、外放卷被證6）為憑，兩造亦不爭執，堪信為真實。

四、本院茲就原告所應領取被告108年度特殊績效獎金金額若干？析述如下：

㈠原告請求108年度特殊績效獎金，應依被告107年11月15日第4屆第8次董事會修正通過系爭要點第6點第2項前段規定計算之，其規定乃以：「董事長、總經理之特殊績效獎金：以二個月薪給為原則，同時以不超過特殊績效獎金（9%)的六分之一為限；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。」原告固主張董事長、總經理之特殊績效獎金額度上限，應分別適用而非共用系爭要點「6分之1」之上限，惟查：

1.被告公司於107年11月15日第4屆第8次董事會第17案討論系爭要點修正案，其修正總說明乃以：「為使董事長、總經理之特殊績效獎金核發比例合理化...明定董事長、總經理之特殊績效獎金除以二個月薪給為原則外，增訂以不超過特殊績效獎金(9%)的6分之1為限，俾使特殊績效獎金之核發對業

務推廣之激勵更具彈性...」。原告起訴書中亦載明：「有關被告公司董事長、總經理之特殊績效獎金，被告之董事會於107年11月15日第四屆第8次董事會修正通過，將董事長、總經理之特殊績效獎金由『以二個月薪給為原則』，修訂為『以二個月薪給為原則，同時以不超過特殊績效獎金(9%)的六分之一為限』，並自106年度起適用；修正目的，在避免被告公司，曾因盈餘未達成目標，致9%特殊績效獎金數小，在核發董事長、總經理之特殊績效獎金後，已無剩餘款，可供發放具特殊績效單位及員工之情形，重複發生...」，可知被告公司於該次董事會修正系爭要點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，乃加諸「二個月薪給」及「特殊績效獎金（9%)的6分之1」兩項限制。

2.而就「特殊績效獎金（9%)的6分之1」之限制，被告公司董事長魏江霖於107年11月15日第4屆第8次董事會討論案第17即系爭要點修正案，關於該要點第6點第2項之修正，其發言逐字稿提及「台銀的獎金4.4個月，其中1個月是考核獎金跟1個月工作獎金，另外2.4個月裡的50%大家平分，另外41%按照考核高低分成七等去做分配，剩下9%裡的5%做各項激勵方案的獎金，4%裡的2%給一百多位分行經理加上總行主管共約兩百位去分發，剩下0.5%給五至六位副總分發，讓他們可以獎勵他們督導的經理或人員，最後剩下1%是給董總核發，....後來訂出董總以兩個月為原則，證券看到台銀作法後有修正辦法以『兩個月為原則』...」，足認被告公司之系爭要點，確實參考台銀之相關規定。然魏江霖董事長亦提及所指之各項獎金百分比比例，均係由各該類別人員共用該比例所計算額度獎金做共同分配，其說明被告公司系爭要點修正緣由時表示「我們看到過去幾年整個9%這部分，董總拿的比例高低差很多，這樣的發放方式沒有激勵員工的效果，以這個表來看，105年董總最高拿到50.32%，其實以前拿的

比例都算高」、「105年董總最高拿到50.32%」一語，參照該次董事會當場發放之「第二屆（100年-102年）及第三屆（103年-105年）特殊績效獎金發放情形表」（見本院卷第89頁）105年度關於「董總特殊績效獎金占特殊績效獎金之比重（百分比）」欄位所示50.3%，亦屬相符。而該表「董總特殊績效獎金占特殊績效獎金之比重（百分比）」列所示歷年數據，亦均以董事長及總經理合計所示之百分比數據，則以此立論基礎，其言：「...故想以本公司的規模去修正董總特殊績效獎金兩個月的部分，若比照臺銀『以兩個月為原則』在現階段並不是那麼恰當，所以才會想去修正特殊績效獎金，我們看到民營是獎勵到重點且有資源，若董總拿很大一部分，那剩下的資源就少了，對業務激勵還是要有獎金去激勵，讓同仁去拓展業務，所以才想要修正這個辦法，兩個月不要再去動他，但就兩個月的總額要加點限制，兩個月最高領的比例做限制，目前提出的方案是9%裡的1.5%做為比例上的限制」（以上均參見本院卷第91至92頁），自其發言前後脈絡觀察，系爭要點第6點第2項規定「特殊績效獎金(9%)的6分之1」修正意旨乃為董事長及總經理就該獎金共用之上限額度。況經本院函詢臺灣銀行股份有限公司，該公司110年5月13日銀人資乙字第11050050411號函說明欄載明「...二、...檢附本公司經營績效獎金核發作業要點...。該要點第6條㈡項所規定之董事長、總經理特殊績效獎金暨核發具有特殊績效之員工及單位獎金1%，係指董事長及總經理之特殊績效獎金加計懂組合發具有特殊績效之員工單位獎金，係『總計』不能超過上限1%」（參見本院卷第277頁），而被告公司系爭要點既係參照臺灣銀行之經營績效獎金核發作業要點而為規定，自應做相同之解釋。又證人即被告前管理部經理梁文奎證述：107年9月份要辦理發放特殊績效獎金時，發現獎金辦法不合理，所以研讀修訂辦法之過程，寫下附件4之107年10月2日簽呈，有送給原告簽收，原告說「我沒辦法處理，你自己去找董事長」，...董事長看

完後指示開高階主管會議，朝修訂辦法的方式進行。...高階主管會議員告有參加，該次開會董事長說獎金不合理，要修訂，...現行規定是董事長、總經理以2個月為原則，我希望降低，達到激勵員工的效果，修訂是我草擬的。...提案修正是指董總合計之上限等語（見本院卷第309至391頁），與前開魏江霖董事長發言意旨相符。參以系爭要點修正後106年度董事長、總經理之績效獎金即依修正後之規定核發，董總合計為419,000元，占當年度特殊績效獎金總額2,667,581元之15.71％，107年度董事長、總經理合計特殊績效獎金為75,000元，占特殊績效獎金總和918,573元之8.16％，均為董總合計未超過特殊績效獎金之1/6。而原告於106、107年度亦均領取特殊績效獎金，其106年度領取86,000元（在職月數6個月）、107年度領取75,000元（在職月數12個月）（參見外放卷被證6），均非依據本薪2個月逕行計算在職月數比例領取，故原告應知修正後系爭要點第6點第2項規定，應屬董總合計不得超過特殊績效獎金1/6之限制，且被告公司對於系爭獎金之金額並非單純依據系爭要點第6點第2項規定之2個月薪給，具體之獎金數額仍應依據系爭要點之計算方式為之。

㈡關於原告108特殊績效獎金之計算：

經查，108特殊績效獎金總額（9％）為2,745,185元，依照系爭要點第6點第2項之規定，董事長及總經理受領該獎金之合計金額應以2,745,185元之6分之1即457,530元（計算式：2,745,185÷6＝457,530.0000000000，因不得超過108特殊績效獎金總額6分之1，元以後無條件捨去）為上限。而觀諸當年度董事長之薪給為每月172,762元、總經理之薪給為每月168,835元。而系爭要點第6點第2項規定之上限457,530元僅足以支付該年度董事長及總經理1.339個月的特殊績效獎金獎金【計算式：457,530÷（172,762＋168,835）＝1.0000000000000000，小數點第三位以後四捨五入】，是該年度發給董事長及總經理之特殊績效獎金，無法足額發給2個月，已

堪認定。又原告於108年12月2日退休，當年度僅任職11個月，依此計算，原告所得受分配之特殊績效獎金應為207,231（計算式：168,835×1.339×11/12＝207,230.89，元以下四捨五入），而被告在計算108年度特殊績效獎金時，為落實獎勵績效表現之精神，依據系爭要點第5點規定，將績效指標帶入獎金計算之衡量，依「單位主管分配原則按部門績效提撥比率(49%)乘上個人考核甲1~甲3(120%-150%)職月數/12。…」規則計算，並從優以部門績效最高權數49%及考核甲1最高權數150%來計算原告績效獎金227,000元（計算式：168,835×2×49%×150%×11/12=227,505，被告取整數發給），並無違反系爭要點之規定，且上開金額已由原告悉數領取，且不爭執，已高於系爭要點第6點第2項計算之金額207,231元。則原告依系爭要點第6點第2項請求被告再給付82,531元，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依系爭要點第6點第2項請求被告給付82,531元獎金，及自109年12月30日起至清償日止，按年息5%計算之法定利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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㈠原判決所違背之法令及其具體內容。㈡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　　110　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　范國豪

訴訟費用計算書：

項目	金額
第一審裁判費	1,000元