

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第228號

原告 王尚文

訴訟代理人 趙立偉律師

徐欣瑜律師

被告 富蘭克林華美證券投資信託股份有限公司

法定代理人 王亞立

訴訟代理人 劉雅莉

黃奕婕

謝文倩律師

孫碩駿律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣634,135元，及自民國110年6月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔21%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣634,135元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國97年9月1日起任職於被告（原名為「第一富蘭克林證券投資信託股份有限公司」），擔任行銷業務部副總經理；約定月薪新臺幣（下同）214,300元，每年度績效獎金另計，該績效獎金性質上為工資。被告明知原告工作表現亮

01 眼，依約應如實按年度給付績效獎金，惟除102年度如實發
02 放績效獎金637,735元外，自103年度至109年度間，縱使公
03 司每股盈餘（EPS）均高於102年度之每股盈餘2.13元，原告
04 之績效獎金不見隨之增加。復且，被告之年度考評有不當情
05 形，包括：1.於103年度績效考核時，以原告部門之業務人
06 員協助客戶至香港開戶等違規行為遭金融監督管理委員會
07 （下稱金管會）金檢缺失為由，扣減原告之考績分數4分，
08 但該項業務乃係被告高層即實質受益人劉吉人指示，不應據
09 此扣減原告之考績分數。2.於104年度績效考核時，被告再
10 以上開同一金檢事件之事由，扣減原告之考績分數5分，致
11 原告當年度考績為74分，等第為B，僅領得獎金3,600元，屬
12 重複評價懲罰原告。3.原告係受友人推薦而登錄為永達保險
13 經紀人股份有限公司（下稱永達公司）之業務員，然登錄期
14 間僅曾協助配偶購買保單2筆，未曾以此盈利；金管會調查
15 後，亦認違反情節非屬重大，被告卻將原告之109年度績效
16 考核評定為70分，等第為B，亦屬過苛。茲以102年度作為基
17 準計算，扣除被告各年度已給付原告之數額（詳如附表1
18 「已領績效獎金額」欄所示）後，被告尚應給付原告103至1
19 09年度短少之績效獎金各如附表1「請求給付金額」欄所
20 示，合計2,992,144元。爰依兩造間之聘僱契約及被告之員
21 工考核及晉升辦法請求給付。

22 (二)聲明：1.被告應給付原告2,992,144元，及自起訴狀繕本送
23 達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔
24 保，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：

26 (一)被告於99年12月28日第四屆第9次董事會決議委任原告為行
27 銷業務部副總經理，故原告為被告所委任之經理人，兩造間
28 為委任關係。兩造約定月薪資214,300元，自到職日起至98
29 年12月31日止加發工作獎金每年1,000,000元；該工作獎金
30 自99年1月1日起停止發給，改以無保證金額之績效獎金發
31 放。又，績效獎金係依被告當年度公司整體業績、營運規

劃、符合就業市場薪酬均值等，再依原告之工作評量結果，綜合決定各年度實際發放獎金金額，此獎金非屬原告提供勞務必定獲得之對價，屬恩惠性給與，非屬工資，原告無請求被告給付績效獎金之請求權。

(二)原告屬一般後台管理人員，非業務人員，其績效獎金應依被告各年度所定之績效評等獎金發放原則計算並核發，非適用業務人員之「行銷業務部直銷業務科獎金辦法」，更無按原告自行認定之基準給付績效獎金之義務。又，原告於103年度至109年度因有下述違反公司作業規範等缺失，致其各年度之考績評等遭扣分，被告按原告各年度考績評定結果給付原告績效獎金，並無不當：

1.金管會於103年11月19日以被告之行銷業務部有「業務員推介或協助客戶至香港開立境外基金帳戶申購境外基金及介紹客戶至國內銀行辦理貸款業務等非屬證券投資顧問業務與客戶簽訂『證券投資顧問委任契約』之顧問服務範圍，亦有未與客戶簽約者，涉違反證券投資信託及顧問法第3條、第4條等相關規定」及「證券投資顧問委任契約之交付與保管作業與自訂內部控制制度作業程序（SA803）不符」等重大缺失與其他缺失，要求被告改善缺失並函報缺失改善情形，被告遂於原告103年度年終績效考績評定中，就該次相關金檢缺失於「減分項目」內複評扣減4分，原告103年度最後考績評定為72分，等第為B等。原告雖稱「業務員協助客戶至香港開立境外基金帳戶申購境外基金」事件，係受被告公司之實質受益人劉吉人指示云云，惟被告股權結構無所謂實質受益人，劉吉人非被告董事長，被告亦未就上開事項為決策。

2.金管會於104年4月24日以金管證投字第1040014593號函對被告就「業務員協助客戶至香港開立境外基金帳戶申購境外基金」之缺失，另依證券投資信託及顧問法第103條規定為警告處分，並致被告104年度之募集證券投資信託基金申請案未獲核准；且原告部門另有於104年4月29日「員工配偶賣出未事前申請不予核准之個股」情事，違反被告之經理守則第

6點(三)、(六)及法令遵循作業手冊第6.2條規定，被紀錄中度缺失，原告經初評之評核總結為79分，因104年度之法遵缺失而於複評時於「風險內控」項目扣減5分，最後考績評定為74分，等第為B等。與103年度金檢缺失扣分原因不同，並無重複處罰。

3.原告因其部門於106年2月6日發生「員工申報逾年度申報期限」，致違反法令遵循作業手冊第6.2.5.3條規定、於106年8月21日發生「提供客戶新視界買回日有誤」，致違反法令遵循作業手冊3.1.4條規定，被紀錄2項一般缺失。原告經初評之評核總分為75分，但複評時主管評核總分時扣法遵缺失1分，評定為74分。

4.被告於109年度4月經金管會金檢時，始查知原告於103年9月23日起即登錄為永達公司之業務員，被告召開人事審議會做出警告乙次處分。原告應知悉任職被告行銷業務部副主管職務期間，不得於其他公司兼任，卻故意違反相關規定，並隱匿此缺失未改正或通報被告。被告對原告上開違規事項，於109年度年終績效考核部門主管複評時，將其評定為70分，等第為B，屬適當合理。

(三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自97年9月1日起任職於被告，擔任行銷業務部副總經理乙職。約定月薪為214,300元；每年度績效獎金另計。

(二)原告於102至109年度考績評定結果，以及各該年度領取之績效獎金月數如附表2所示。

(三)金管會於103年11月19日以被告公司有業務員推介或協助客戶至香港開立境外基金帳戶申購境外基金等重大缺失與其他缺失，要求被告改善缺失並函報缺失改善情形；嗣於104年4月24日再以被告公司有「業務員推介或協助客戶至香港開立境外基金帳戶申購境外基金」之缺失，另依證券投資信託及顧問法第103條為警告處分；被告申請104年度募集證券投資

01 信託基金未獲准（見本院卷第463-464頁）。

02 (四)原告有登錄為永達公司之業務員（見本院卷第289頁、000-0
03 -000頁）。

04 四、本院判斷：

05 原告主張被告於103、104年度以金管會金檢之同一事由連續
06 2年扣減原告之考績分數，有重複評價處罰原告之不當；再
07 者，原告係依被告公司高層即實質受益人劉吉人之指示辦理
08 該項業務，被告不應據此扣減原告之考績分數。另，原告雖
09 有登錄為永達公司之業務員，但未以此盈利，違反情節非屬
10 重大，被告將原告109年度績效考核評定為70分，等第為B，
11 亦屬過苛。而以102年度績效獎金即637,735元作為基準計
12 算，扣除被告各年度已給付原告之獎金數額（詳如附表1
13 「已領績效獎金額」欄所示），被告尚應給付原告103至109
14 年度短少之績效獎金各如附表1「請求給付金額」欄所示，
15 合計2,992,144元等語，均為被告否認，並執上詞置辯。經
16 查：

17 (一)兩造約定自原告到職日起至98年12月31日止加發工作獎金每
18 年1,000,000元；但該工作獎金自99年1月1日起停止發給，
19 改以無保證金額之績效獎金發放等情，有聘僱通知書在卷可
20 稽（見本院卷第17頁），兩造並無爭執。又，被告抗辯上揭
21 無保證金額之績效獎金，係依被告當年度公司整體業績、營
22 運規劃、符合就業市場薪酬均值等因素，及原告工作評量結
23 果，綜合決定各年度實際發放獎金金額等語，原告亦無爭
24 執，據此可見績效獎金並非原告提供勞務必定獲得之對價，
25 性質上應為被告為激勵員工士氣之獎勵、恩惠性給與，非屬
26 工資。惟即令績效獎金非屬工資，但兩造既已約定被告應按
27 其所定之發放原則發給，則於原告符合被告所定之發放條件
28 時，不論兩造間之契約性質為委任或僱傭契約關係，被告均
29 有依其自定之發放原則發給績效獎金之給付義務。至於原告
30 雖主張其103至109年度績效獎金數額應以102年度績效獎金
31 數額即637,735元為基準計算云云，惟兩造既已於聘僱通知

書上約定績效獎金並無保證金額，何來應以102年度績效獎金數額即637,735元作為計算基準之可言。況，根據被告所提出之該公司100至109年度年終績效獎金發放明細及發放原則等文件（即被證27至被證35，見本院卷第331-414頁），每年度績效獎金之發放原則不完全相同，且因個別員工之年度考評結果（包括分數、等第）而異其數額。而原告於102年度可獲取637,735元績效獎金，係因其該年度考評結果為80分、等第為A-等，併依該年度發放原則，得領月數為2.84個月（原告該年度月薪為236,400元，236,400元×2.84，取至百分位671,300元，扣減所得稅5%後餘額為637,735元）之結果。然原告103至109年度之考績評定分數及等第分別如附表2所示，均未達102年度之水準，故原告要求被告違反公司所定各年度績效獎金發放原則，單獨給與原告每年固定按102年度發給之數額即637,735元之差別待遇，顯已違反平等待遇原則，自屬無據。

(二)按雇主就有關勞工之「考勤、請假、獎懲及升遷」，得依勞基法第70條第6款之規定，訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，此乃基於雇主之領導組織權，而得對於勞動者之工作行為加以考核。而所謂績效考核，係指雇主對其員工在過去某一段時間內之工作表現或完成某一任務後，所做的貢獻度之評核，並對其所具有之潛在發展能力做一判斷，以瞭解其將來在執行業務之適應性及前瞻性，核屬人力資源管理體系中開發管理之一環，故雇主對於受僱勞工所為之績效考核，係屬於人事管理範疇，則雇主依據其所定之考績評定標準所為之考績評定，民事法院原則上應尊重雇主之裁量權限，而不介入審查其績效考核之妥當性。惟雇主之考核權仍應遵循明確性原則、平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）等原則，以維勞工權益。

(三)被告之員工考核及晉升辦法第5條規定：「員工考績由初評主管及複評主管就其考核期間之工作績效、工作態度與紀律

加以考核。考核項目及加權如下，減分項目由人事單位依據稽核室及法令遵循室所提供之扣分總表辦理。一、員工KPI：工作績效指標評量佔70%。二、職場行為：工作態度與紀律評量佔30%（包含綜合職能10%、工作態度10%、道德紀錄10%）。三、減分項目：1. 違反法令遵循及風控相關規定、自律規範或作業規定。2. 內部稽核查核缺失、業務缺失。3. 客戶紛爭、涉訟或需對第三人賠償。4. 主管機關懲處。5. 公會懲處。」（見本院卷第33頁）；而被告之員工個人KPI-年終考績評定表亦係按上開規定分欄考評，有被告提出之原告各年度考績評定資料在卷可稽（見本院卷第257-269頁），被告之考核原則尚無不明確之情形。而：

1.103年度考評部分：

(1)金管會於103年11月19日以被告公司有業務員推介或協助客戶至香港開立境外基金帳戶申購境外基金等重大缺失與其他缺失，要求被告公司改善缺失並函報缺失改善情形等節，業如不爭執事項(三)所示，而原告亦不爭執其負責管理之行銷業務部之業務人員確實有前揭違反法令規定之行為，則被告將之列為考評事項，扣減考評總分4分，改列其等第為B等，符合被告之員工考核及晉升辦法扣分規定，揆諸前揭說明，屬被告之人事管理範疇，法院自不能介入審查考評等第之妥當性。

(2)再者，依被告提出之該年度獎金規定，等第為B者，後台人員之獎金為0至2個月（見本院卷第362頁）。而該年度與原告同樣B等第者共有22人，扣除行銷業務部之業務人員10人，係另按業務人員獎金辦法計算外，含原告在內之其他後台人員12名得B等第者，獎金在0.62個月至3個月之間不等，得3個月僅有1人，與原告同樣得2個月有3人，其餘人員均領2個月以下獎金等，業經本院當庭勘驗被證29之103年度年終績效獎金發放文件原本，並製有勘驗筆錄在案（見本院卷第420頁），核亦無違被告所定之獎金發放原則。茲被告已依該度所定之獎金發放原則全額給付予原告，則原告主張此年

01 度被告應再給付其績效獎金差額184,015元等語，自屬無
02 據。

03 (3)原告雖稱業務員推介或協助客戶至香港開立境外基金帳戶申
04 購境外基金等業務乃係被告公司高層即實質受益人劉吉人指
05 示，不應據此扣減原告之考績分數等語。惟此情已為被告否
06 認，且縱有其情，依據原告所提出之維基百科、報紙或週刊
07 報導，劉吉人係富蘭克林證券投資顧問有限公司董事長暨總
08 經理，並非被告公司之董事長或總經理。再者，「銷售機構
09 受理境外基金投資人之申購、買回或轉換等事宜，除信託業
10 依特定金錢信託契約受託投資境外基金者外，應經總代理人
11 轉送境外基金機構辦理。」為境外基金管理辦法第3條第5項
12 所明定。而原告為領有證券投資信託事業、證券投資顧問事
13 務業務員資格測驗合格證明書之專業人員，此有合格證明書
14 在卷可稽（見本院卷第493頁），則原告對於上開法令規
15 定，不能諉為不知，更有遵守之義務。今原告受聘擔任被告
16 公司之行銷業務部門副總經理，對所屬業務人員負有管理之
17 責任，但其竟聽從非公司之董事或總經理人員之違法指令，
18 指示其所屬業務人員違反法令規章，致被告遭到金管會命令
19 改善，被告將之列為考評事項，難認有何違反前述各項原則
20 之情形。

21 2.104年度考評部分：

22 (1)本年度被告原核定之考評總分為79分，等第為A-等，但被告
23 以「因所轄業務遭主管機關警告處分」事由，扣減總分5
24 分，其總分減為74分，等第改為B等；依當年度績效獎金發
25 放原則為0個月，被告酌給3,600元紅包等節，有員工KPI績
26 效考核表及該年度發放原則規定可參（見本院卷第259、371
27 頁），並經本院勘驗被證30之104年度年終績效獎金發放文
28 件原本，並製有勘驗筆錄在案（見本院卷第448頁），兩造
29 亦無爭執。而參酌前揭員工KPI績效考核表所載，及被告之
30 所述，該項扣分係因金管會於104年4月24日以金管證投字第
31 1040014593號處分書對被告為警告處分等語（見本院卷第28

8頁)；而依據前揭金管會處分書內容(見本院卷第309頁)，金管會確實係針對被告之業務人員於103年度推介或協助客戶至香港開放等事件所為之處分。而原告之該項違反規定行為，被告前已於103年度考評時扣減其考績分數4分，業如前述，則原告主張被告於104年再以上開同一事件，扣減其考績分數5分，屬重複評價懲罰原告等語，應屬有據。

(2)被告雖執上詞抗辯並非重複處罰等語，然依被告提出之104年度KPI考績評定表(見本院卷第259頁)內容，複評主管係在「評核總結」項下之左側「減分項目」欄位中，以手寫「因所轄業務遭主管機關警告處分」，再於右側「扣減分數」項，寫上「5」；參酌同年度原告之主管朱君(姓名年籍詳卷)之KPI考績評定表之「減分項目」項(見本院卷第71-272頁)，亦有相近之記載，即於「減分項目」欄位中，以手寫「所轄業務缺失致使公司警告處分」，扣減分數5分，故從文書記載之內容整體觀察，應認該「5」分之扣減事由即為左側欄位手寫之「因所轄業務遭主管機關警告處分」。至於該年度原告縱另有部門同仁於104年4月29日因「員工配偶賣出未事前申請不予核准之個股」，違反被告之經理守則第6點(三)、(六)及法令遵循作業手冊第6.2條規定，遭被紀錄中度缺失之情形，但此部分既未特別記錄在減分欄內，故客觀上應認該「5」分扣減分數與此一違規情由並無相關。是被告此部分所辯，並無可採。

(3)綜此，被告於104年度扣減原告之考績總分5分有違反一事不二罰(禁止重複評價)之不當，故該項扣分應予回復，原告該年度之考評分數應回復為79分，等第為A-等。對應被告104年度之績效獎金發放原則(見本院卷第371頁)，原告回復考績分數後，其應領得之績效獎金月數為2.69個月，此並為兩造所不爭執(見本院卷第499頁)。而原告該年度之月薪資額為241,200元，有被告提出之資料可資佐參(見本院卷第239頁)，則原告104年度應領得之績效獎金額為648,828元(241,200元×2)，扣除原告已領得之3,600元，原告請求

01 被告補給104年度績效獎金634,135元，並未逾其得請求範
02 圍，應予准許。

03 3.105-108等年度部分：

04 (1)原告並未具體主張被告為如附表2編號4-7「考評結果」欄所
05 示之考評分數及等第，有何違反明確性原則、平等待遇原
06 則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處
07 分）、一事不二罰（禁止重複評價）之情形。再者，105年
08 度至108年度與原告之考評分數、等第相同者（不含Package
09 人員），除108年度有1名等第相同但為業助人員，獎金為其
10 他同等第人員獎金數之0.6倍即1.2個月外，其餘各年度等第
11 相同者，均領得相同月數之績效獎金等節，並經本院勘驗被
12 證31、32、33、34之105至108年度年終績效獎金發放文件原
13 本，並製有勘驗筆錄在案（見本院卷第448-451頁），被告
14 發給原告之績效獎金數額，亦無違被告所定之獎金發放原
15 則。揆諸前揭說明，法院自不應介入審查其考核之妥當性，
16 原告只能依被告之考評結果，按各該年度被告所定發放原則
17 領取其績效獎金。茲被告既已依各該度所定之獎金發放原則
18 全額給付予原告，則其各再請求被告給付如附表1編號3-6
19 「請求給付金額」欄所示金額，自屬無據。

20 4.109年度部分：

21 按證券投資信託事業之總經理、業務部門之副總經理、協
22 理、經理，及分支機構經理人、業務部門之部門主管與業務
23 人員，除法令另有規定外，應為專任。證券投資信託事業負
24 責人與業務人員管理規則第7條前段定有明文。原告任職被
25 告，擔任行銷業務部副總經理，依上開規定，不得兼任保險
26 經紀人公司之業務員。原告為領有證券投資信託事業、證券
27 投資顧問事務業務員資格測驗合格證明書之專業人員，業如
28 前述，則其對上開規定自不能諉為不知；其竟違反法令規
29 定，登錄為永達公司之業務員，被告乃於109年10月5日對原
30 告為警告處分，有相關簽呈及通知書在卷可稽（見本院卷第
31 311-313頁），則被告於該年度年終考評時，將之列為考評

01 事項，而將其考評為B等，難認被告之考評有何違反相當性
02 原則（比例原則）之情形。又，該年度考評等第為B者共4
03 人，均無人領得績效獎金等節，業經本院勘驗被證35之109
04 年度績效獎金發放文件原本，並製有勘驗筆錄在案（見本院
05 卷第438-440、451頁），故被告未給與原告績效獎金，並無
06 違被告該年度所擬定之獎金發放原則，原告請求被告給付10
07 9年度績效獎金637,735元，亦無理由。

08 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
10 法定利率計算之遲延利息，但約定利率較高者，仍從其約定
11 利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據
12 者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1
13 項、第203條定有明文。本件依被告提出被證30之104年度績
14 效獎金發放文件，該年度績效獎金係於105年2月4日發放，
15 被告迄未給付，自應負遲延責任，故原請求有理由之634,13
16 5元部分，其一併請求給付自訴狀繕本送達翌日即自110年6
17 月17日（見本院卷第51頁）起至清償日止，按法定利率即週
18 年利率5%計算之遲延利息，自應予准許。

19 五、綜上所述，原告依據兩造間契約及被告之員工考核及晉升辦
20 法請求被告給付634,135元，及自110年6月17日起至清償日
21 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。至逾
22 上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

23 六、原告雖另聲請傳訊證人朱鵬文及蔡禎禎，待證事項為：103
24 年金檢事項，原告係依被告公司高層即實質受益人劉吉人之
25 指示辦理該項業務，與原告個人工作表現無關等語。惟即令
26 原告所述屬實，原告係執有合格證照之專業人員，其當時並
27 擔任被告公司業務行銷部副總經理之主管職務，應克遵法令
28 規章，斷不可聽從非公司之董事或總經理人員之「違法」指
29 令，讓所屬業務人員為違反法令規章之行為，其未盡身為主
30 管之責，致被告因其所管理之部門人員之前揭違反法令行
31 為，而遭到金管會命令改善，被告將之列為考評事項，難認

有何違法、不當等節，業經審認如前，故原告此項證據聲請，核無調查之必要，附此敘明。

七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴、部分敗訴判決，爰就原告勝訴部分，併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，至於原告請求供擔保部分，不另為審酌；另並依同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依附，併予駁回。

八、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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 2 月 17 日
勞動法庭 法 官 李桂英

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。

中 華 民 國 111 年 2 月 17 日
書記官 陳惠萍

附表1：原告各年度已領及本件請求給付金額明細表
單位/新臺幣

編號	年度	已領績效獎金額	請求給付金額
1	103	453,720元	184,015元
2	104	3,600元	634,135元
3	105	284,702元	353,033元
4	106	3,600元	634,135元
5	107	275,955元	361,780元
6	108	450,424元	187,311元
7	109	0元	637,735元

01

總計	2,992,144元
----	------------

02

附表2：單位/新臺幣

03

編號	年度	考評結果	年終月數	備註	證據卷頁
1	102	80分 A-等	2.84個月	當年度A-等者為2.84個月。	第237、339-354頁
2	103	72分 B等	2個月	1. 原評76分，B+等，因金檢業務重大缺失，扣減4分。 2. 當年度B等者為0-2個月。	第238、257-258、355-364頁
3	104	74分 B等	0個月	1. 原評79分，A-等，因所轄業務遭主管機關警告處分，扣減5分。 2. 當年度B等以下為無獎金。	第239、259、365-373頁
4	105	75分 B+等	1個月	當年度B等以下為無獎金；B+等、75分者為1個月。	第240、261、375-382頁
5	106	74分 B等	0個月	當年度B等以下為無獎金。	第241、263、383-390頁
6	107	76分 B+等	1.44個月	當年度B+等、77分者為1.44個月。	第242、265、391-398頁
7	108	79分 B+等	2個月	當年度B+等、79分者為2個月。	第243、267-268、399-405
8	109	70分 B等	0個月	當年度B等以下為無獎金。	第244、269-270、407-414頁

