臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞小字第119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　梁文奎

　　黃雅琳

　　洪紹恒律師

　　馬傲秋律師

　　黃品瑜律師

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國111年11月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查：本件原告提起本件訴訟，原聲明：一、被告應給付原告新臺幣（下同）47,350元，及自民國107年12月26日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息；二、願供擔保，請准宣告假執行（見本院111度北小字第3185號卷【下稱北小卷】第9頁），嗣於111年7月18日具狀及於同年9月21日當庭減縮聲明為：被告應給付原告25,597元，及自107年12月26日起至清償日止，按週年利率5% 計算之利息（見北小卷第91頁、本院卷第105頁）。核原告所為聲明之變更合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自106年7月18日至108年12月1日止，任職於被告公司擔任總經理，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，106年度月薪為160,020元。依「臺銀綜合證券股份有限公司核發經營績效獎金應行注意事項」（下稱注意事項）第2、5點及被告公司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，就106年度之特殊績效獎金，被告公司原應給付伊時任總經理之特殊績效獎金（下稱系爭獎金）數額為133,350元（計算式：160,020×2【2個月薪給】×5/12【當年度在職比例】＝133,350），然依伊先前分別訴請被告公司給付108年度特殊績效獎金差額事件（本院110年度勞小字第25號事件，下稱前案A訴訟），及訴請被告公司給付107年度特殊績效獎金差額（本院111年度勞小字第38號事件，下稱前案B訴訟）判決理由計算，董事長、總經理合計不得超過特殊績效獎金9% （總額度2,667,581元）之6分之1（即444,597元），則被告公司應給付伊之系爭獎金為111,597元（444,597－212,000【當年度發給林前董事長金額】－121,000【當年度發給林前總經理金額】＝111,597），被告公司僅於107年12月26日給付81,700元（據被告公司稱係86,000元扣除所得稅及全民健康保險補充保費後之金額），應再給付伊25,597元（計算式：111,597－86,000＝25,597）及自系爭獎金發放日即107年12月26日起至清償日止之法定遲延利息。

（二）聲明：如前揭變更後聲明所示。

二、被告抗辯略以：

（一）原告係於106年間受訴外人臺灣金融控股股份有限公司指

派，於伊公司擔任總經理及董事，於107、108年部分期間兩度代理董事長乙職，原告身分為董事及經理人，兩造間並非僱傭關係而係委任關係，甚至原告即為被告公司之「雇主」角色，本件並非一般勞資爭議。針對激勵基層勞工之特殊績效獎金核發，原告應肩負起雇主之經營成敗責任，將獎金發放予基層員工以激勵士氣，而非於退休數年後，否認自己先前以雇主身分核准發放之特殊績效獎金金額，濫用我國司法體恤勞工此種立意良善之風氣，悖於誠信原則以勞工身分起訴向伊公司主張特殊績效獎金差額，原告之訴訟行為，顯已構成權利濫用，自無理由。

（二）特殊績效獎金性質上屬恩給制獎金，具有檢視事業主持人（董事長及總經理）是否需因事業機構未達年度經營目標或未達繳庫盈餘而徹底負成敗之責、考核單位績效及員工貢獻差異程度及激勵員工性質之恩惠性、獎勵性給與，伊公司對於是否發放有裁量權；又伊公司於107年11月15日第4屆第8次董事會通過之系爭要點已載明溯及適用於106年度績效獎金之核發，伊公司已依系爭要點規定發放系爭獎金予原告，且前案A訴訟已就特殊績效獎金之計算方式作成認定，前案B訴訟亦係以爭點效採納前揭計算方式，原告指稱伊公司核發系爭獎金之計算方式與董事會決議不符云云，並無理由。

（三）依伊公司特殊績效獎金之標準作業流程，其金額分配皆應經過總經理覆評，關於106年度之系爭獎金，原告已親自審閱並同意包含其自身在內之伊公司全體人員特殊績效獎金數額，原告於形式上雖為符合利益迴避原則，未曾於核發自己系爭獎金之簽呈上簽名，然不影響原告已實質審閱並同意核發金額之事實，不容其於嗣後恣意否認。

（四）依系爭要點第6點第2項規定，106年度特殊績效獎金總額度為2,667,581，董事長、總經理合計上限為444,596元（計算式：2,667,581【106年度特殊績效獎金總額度】÷6＝444,596.8，元以下無條件捨去），當年度董事長、總

經理月薪各為163,830元、160,020元，以2個月薪給計算，合計為647,700元（計算式：〈163,830＋160,020〉×2＝647,700），因已逾前述董事長、總經理合計上限444,596元，經計算比例後444,596元為647,700元之68.64% ，為計算便利性而統一採取65% 計算，即以董事長、總經理個別2個月薪給之65% 計算獎金金額，基此，董事長應領取212,000元（計算式：163,830×0.65×2＝212,979，依慣例取至千位整數，發放212,000元），林前總經理任職7個月，原告任職5個月，林前總經理應領取121,000元（計算式：160,020×0.65×2×7/12＝121,349，依慣例取至千位整數，發放121000元），原告應領取86,000元（計算式：160,020×0.65×2×5/12＝86,678，依慣例取至千位整數，發放86,000元），伊公司並未積欠原告任何金額。

（五）退步言之，縱認伊公司應將106年度特殊績效獎金上限444,596元全數發給董事長及總經理（假設語氣，伊公司否認），則未發放給董事長、總經理之差額25,596元，亦應歸由林前董事長、林前總經理及原告3人，並依各人績效按合理比例分配，而非應全由原告1人獨拿。實則，林前董事長、林前總經理對於獎金分配確實均無異議，堪認伊公司發放之金額應屬公平合理。況所餘獎金業經原告覆評已分配予其他161名有特殊績效之員工，事後原告出爾反爾，置伊公司制度如無物。

（六）原告身為伊公司之董事兼總經理，並於107年度、108年度兩度代理董事長乙職，其位階已屬伊公司雇主階級而非一般基層勞工，然原告於未獲派為伊公司董事長而辦理退休後，竟違反誠信，明知特殊績效獎金核發之作業流程，仍陸續就108年度、107年度特殊績效獎金向伊公司提起訴訟，復針對業經其於總經理任內親自審核同意之106年度系爭獎金提起本訴，除有挾怨報復之嫌，並有民事訴訟法第249條第1項第8款規定濫訴之情事，請駁回原告之訴，並依第249條之1第1項規定裁處相當之罰鍰。

（七）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、兩造不爭執之事實（見本院卷第107至108頁、第295頁）：

（一）原告自106年7月18日至108年12月1日止，任職於被告公司擔任董事、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，任職期間106年度月薪為160,020元、107至108年度月薪為168,835元。

（二）被告公司就106、107、108年度之特殊績效獎金均應依「臺銀綜合證券股份有限公司經營績效獎金核發作業要點」（見北小卷第21至23頁，即系爭要點）發給。

（三）被告公司於106年度之經營績效獎金月數為2.4個月。

（四）被告公司106年度特殊績效獎金總額度為2,667,581元。董事長、總經理獎金合計不得超過特殊績效獎金總額度之6分之1。

（五）106年度董事長、總經理薪資各為163,830元、160,020元。106年度林前董事長實際在職月數比例為12/12，林前總經理實際在職月數比例為7/12，原告實際在職月數比例為5/12。

（六）被告公司就106年度系爭獎金發給原告86,000元，發給林前董事長212,000元、林前總經理121,000元。

（七）被告公司於107年12月26日匯款81,700元（扣除所得稅4,300元）予原告（見證14，即北小卷第117頁）。

（八）原告前訴請被告公司給付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A訴訟）。

（九）原告前訴請被告公司給付107年度特殊績效獎金差額，經本院以111年度勞小字第38號判決被告應給付原告40,371

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，經被告公司提起上訴，由本院於111年10月4日以111年度勞小上字第11號判決駁回被告公司上訴確定（即前案B訴訟），被告公司業已給付。

四、本件爭點：

（一）系爭獎金之性質為何？是否為恩惠性給與？

（二）原告依系爭要點第6點第2項規定請求被告公司補發106年度系爭獎金差額是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）系爭獎金之性質為何？是否為恩惠性給與？

1、按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。…十、工作服、作業用品及其代金。 」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

2、經查：

（1）財政部所屬事業機構經營績效獎金實施要點第1、9點分

別規定：「本部為促進所屬事業（以下簡稱各事業）企業化經營及鼓勵事業人員發揮潛能積極創造盈餘，特訂定本實施要點。」、「各事業得依本要點另訂核發經營績效獎金應行注意事項報部備查，憑以分配經營績效獎金。各事業訂定之核發經營績效獎金應行注意事項，應規定績效獎金之分配，視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給。」（見北小卷第15至17頁），被告公司據此訂定注意事項及系爭要點，再觀諸注意事項第3點：「本公司員工工作獎金及績效獎金之核發，依部頒獎金實施要點核算之獎金總額，視當年度各單位經營績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，由副總經理初評並經總經理覆評後核轉董事長核定之。」（見北小卷第19頁）、系爭要點第6點：「特殊績效獎金核發項目如下：…（二）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」（見北小卷第23頁），可知被告公司係以當年度盈餘及獲利狀況決定是否發放前揭獎金及其數額，同時依員工貢獻差異度，以發放特殊績效獎金之方式，提供員工為被告公司創造更高收益之誘因，倘當年度被告公司年終結算並無盈餘者，即無從發放特殊績效獎金，足證被告公司針對特殊績效獎金之發放，與勞工勞務之提供間並不具對價性，並非勞工得逕向被告公司請求給付，乃被告公司單方具有恩惠激勵性質之給與，揆諸前揭說明，無論被告公司是否固定發放前揭獎金，特殊績效獎金均非勞基法第2條第3款所指「工資」，亦即非原告因工作而獲得之報酬。

（2）原告固主張：特殊績效獎金為每年經常性給與，被告公司經理人並無裁量權，應依董事會規定計算核發，屬勞基法施行細則第10條規定之特殊功績獎金，為薪給而非

恩惠性給與云云，惟勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，原告所指特殊功績獎金即屬勞基法施行細則第10條第2款之獎金而為恩惠性給與，而特殊績效獎金縱依系爭要點核發，亦為恩惠性給與，已如前認定，況系爭要點第6點關於董事長、總經理之特殊績效獎金以二個月薪給為原則，益徵被告公司就此確有裁量權，原告此部分主張容有誤會。至原告嗣後以111年10月12日民事綜合言詞辯論狀更正先前陳述，表示特殊績效獎金係以達成預定目標（預定盈餘目標）而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，符合勞基法第2條第3款暨勞基法施行細則第10條規定，應屬工資範疇云云，然本院已認定特殊績效獎金為恩惠性給與，並說明判斷之理由如上，故原告更易後之主張亦不足採。

（二）原告依系爭要點第6點第2項規定請求被告公司補發106年度系爭獎金差額是否有理由？金額若干？

特殊績效獎金不具工資性質，屬恩惠性之任意給付，無短付之可言，已認定如前，故被告公司就發給之對象、條件及金額，本得視財務狀況自行辦理，非不得刪、減，自非原告給付勞務後當然得請求者；況觀諸被告公司說明核發董事長、總經理特殊績效獎金之計算式：106年度特殊績效獎金總額度為2,667,581元，董事長、總經理合計上限為444,596元（計算式：2,667,581【106年度特殊績效獎金總額度】÷6＝444,596.8，元以下無條件捨去），當年度董事長、總經理月薪各為163,830元、160,020元，以2個月薪給計算，合計為647,700元（計算式：〈163,830＋160,020〉×2＝647,700），因已逾前述董事長、總經理合計上限444,596元，經計算比例後444,596元為647,700元之68.64% ，為計算便利性而統一採取65% 計算，即以董事長、總經理個別2個月薪給之65% 計算獎金金額，基此，董事長應領取212,000元（計算式：163,830×0.65×2

＝212,979，依慣例取至千位整數，發放212,000元），林前總經理任職7個月，原告任職5個月，林前總經理應領取121,000元（計算式：160,020×0.65×2×7/12＝121,349，依慣例取至千位整數，發放121,000元），原告應領取86,000元（計算式：160,020×0.65×2×5/12＝86,678，依慣例取至千位整數，發放86,000元）等語（見本院卷第223至224頁），雖有為計算便利性而就發放比例自68.64% 減至65% ，或是計算後取至千位整數等就金額掐頭去尾之情形，然特殊績效獎金既非工資性質，被告公司依系爭要點第6點第2項規定自有計算上之裁量權，則原告依系爭要點第6點第2項規定請求被告公司補發系爭獎金差額，即無依據。

六、綜上所述，原告依注意事項第2 、5點、系爭要點第6點第2項規定請求被告公司給付25,597元及自系爭獎金發放日即107年12月26日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌。原告另聲請命被告公司提出107年10月22日特殊績效獎金簽呈之4個完整附件，及聲請勘驗被證9錄音檔，待證事實為：原告並未經手自己之106年度系爭獎金核發流程，前揭錄音檔與被告公司提出之譯文不符等語（見本院卷第108頁），被告公司亦聲請對原告為當事人訊問，待證事實為：原告確有經手並確認106年度特殊績效獎金分配（見本院卷第109頁、第145至147頁），然被告公司實已提出107年10月22日特殊績效獎金簽呈之4個附件（見被證8，即北小卷第175至189頁），且原告有無經手包含自己在內之106年度特殊績效獎金發放流程，無礙於本院前揭認定，均詳如前述，故本院認前揭證據之調查之不足以影響判決結果，無調查必要，附此敘明。

八、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。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　23　　日

勞動法庭　法　官 方祥鴻

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（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）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　　11　　月　　23　　日

書記官 潘惠敏