

臺灣士林地方法院民事判決

109年度訴字第252號

原告 王塗發

訴訟代理人 洪貴叁律師

洪偉勝律師

李燕俐律師

胡珮琪律師

被告 點鑽整合行銷股份有限公司

兼法定代理 吳嘉沅

人

上一人

訴訟代理人 陳雨欣

上二人共同

訴訟代理人 李勝琛律師

高姿瑤律師

上列當事人間請求給付款項事件，本院於民國110年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告點鑽整合行銷股份有限公司應給付原告新臺幣190萬元，及自民國109年5月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告點鑽整合行銷股份有限公司負擔50%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項，於原告以新臺幣63萬元供擔保後，得假執行。但被告點鑽整合行銷股份有限公司如以新臺幣190萬元為原告預供擔保，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)原告受被告點鑽整合行銷股份有限公司（下與被告甲○○合稱被告，分稱點鑽公司、甲○○）委任，擔任點鑽公司第2

、3 屆董事長職務，並先後簽立委任契約書（下分稱第 2、3 屆委任契約書），委任期間分別自民國 104 年 9 月 23 日起至 106 年 5 月 6 日止、106 年 5 月 17 日起至 109 年 5 月 16 日止，然於第 3 屆董事長任期內，經點鑽公司最大股東即訴外人悠遊卡投資控股股份有限公司（下稱悠遊卡投控公司）改組選出之新任董事長即甲○○要求請辭董事長乙職，原告為配合悠遊卡投控公司之全新布局，於 108 年 1 月 31 日提出辭職，並於同年 3 月 1 日卸任，終止委任關係，點鑽公司依約應給付原告下列報酬（下合稱系爭報酬）：1. 107 年度績效獎金：依第 3 屆委任契約書第 3 條第 3 款約定，並以 105、106 年度之績效獎金金額平均計算，點鑽公司應給付原告績效獎金新臺幣（下同）1,564,517 元【計算式：（1,683,400 元 + 1,445,633 元）÷ 2 = 1,564,516.5 元，四捨五入至個位數】；2. 離職金：原告非因個人因素辭任董事長乙職，而原告與點鑽公司委任關係存續期間，自 104 年 9 月 23 日起至 108 年 2 月 28 日止，計 3 年 5 個月又 6 天（即 3 年又 5.2 個月），依第 3 屆委任契約書第 3 條第 10 款約定，服務年資每滿 1 年發給 2 個月的平均薪資，未滿 1 年部分依比例計算，點鑽公司應給付原告離職金 1,716,667 元【計算式：（25 萬元 × 2 個月 × 3 年）+（25 萬元 × 2 個月 × 5.2/12 年）= 1,716,667 元】；3. 特別休假代金：原告於 108 年 3 月 1 日離職前，僅休 5 日特別休假，108 年度尚餘 20 日未休，依第 3 屆委任契約書第 3 條第 8 款約定，原告每月月薪為 25 萬元計算，點鑽公司應給付原告特別休假代金 166,667 元【計算式：25 萬元 × 20/30 = 166,666.6 元，四捨五入至個位數】。詎經原告多次請求，均未獲置理，爰依第 3 屆委任契約書第 3 條第 3、8、10 款及民法第 100 條、第 101 條 1 項規定，請求點鑽公司給付系爭報酬。又點鑽公司拒不依約給付原告系爭報酬，耗盡原告心神、睡不安穩，且耳聞悠遊卡投控公司傳出當初找原告擔任點鑽公司董事長係為酬庸，致原告之人格權受有損害，依民法第 227 條之 1 規定，點鑽公司並

應賠償原告非財產上之損害50萬元。合計點鑽公司應給付原告3,947,851元。

(二) 甲○○於108年1月15日接任悠遊卡投控公司董事長，於原告卸任點鑽公司董事長後，並兼任點鑽公司董事長，明知點鑽公司應依第3屆委任契約書之約定給付系爭報酬予原告，卻以下列行為多次阻撓（下合稱系爭侵權行為）：1. 108年3月初，甲○○堅持將原告報酬案提至悠遊卡投控公司薪酬委員會審查，致點鑽公司管理處主管顏秋來將原列於同年3月12日第3屆第9次董事會議程之原告報酬案抽出；2. 同年3月18日，甲○○利用其為悠遊卡投控公司董事長職務之便，主導該公司薪酬委員會會議，通過點鑽公司董事報酬事項應先經該公司薪酬委員會決議，再提交該公司董事會討論之決議；3. 同年3月26日，點鑽公司第3屆第10次董事會通過107年度財務報告，依同年1月24日第3屆第8次董事會曾就原告報酬案作成「俟2018年財務報表經會計師查核簽證完畢後再行提案討論」之決議，本應於第3屆第10次董事會即審議原告報酬案，甲○○卻拒絕列入議程；4. 同年6月，經原告請求，甲○○又拒將原告報酬案列入點鑽公司第3屆第11次董事會議程；5. 同年9月24日點鑽公司第3屆第12次董事會，甲○○仍拒將原告報酬案列入議程，並主導通過點鑽公司董監事報酬需透過悠遊卡投控公司薪酬委員會審議之決議，致本無須送交悠遊卡投控公司薪酬委員會審議之原告報酬案須溯及適用，不符正當程序；6. 同年12月24日點鑽公司第3屆第13次董事會，因悠遊卡投控公司薪酬委員會就原告績效評為0分，做出107年度績效獎金不發放但離職金於和解時發放之決議，惟甲○○仍拒不給付離職金予原告，顯侵害原告權利。為此，甲○○以系爭侵權行為使點鑽公司迄今未給付系爭報酬予原告，致原告受有損害（包含系爭報酬及上開非財產上之損害），依民法第184條第1項前段、公司法第23條第2項規定，應與點鑽公司負連帶損害賠償責任。

(三) 聲明：1. 被告應連帶給付原告3,947,851元，及自起訴狀繕

01 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；2.原告
02 願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告答辯：

04 (一)點鑽公司章程第29條之1將董監事報酬委由董事會依同業通
05 常水準議定之，無明確授權範圍，已違反公司法第196條第
06 1項規定，原告並於任職期間透過107年7月26日第3屆第
07 6次董事會將績效考核標準修改為對原告有利（董事會依照
08 營運計畫主觀評分之定性指標權重，由40%調升至60%，具
09 客觀標準之定量指標權重則僅餘40%），實有違公司法對於
10 公司治理規範之立法宗旨，是第3屆委任契約書之簽訂與內
11 容，應屬無效，原告不得據以請求系爭報酬。

12 (二)績效獎金部分：原告自擔任點鑽公司董事長後，長期經營績
13 效不佳，且低估負債、虛增收入，又就107年營運計畫制訂
14 失誤，計畫之執行及實際營運成果顯有缺失，估算107年度
15 預算亦顯有違失，使點鑽公司陷於虧損而有經營重大風險、
16 資金斷炊、面臨倒閉危機。因悠遊卡投控公司掌控並負責點
17 鑽公司之人事及業務，且受臺北市議會之監督，對點鑽公司
18 負經營責任，點鑽公司先送由悠遊卡投控公司薪酬委員會依
19 該委員會組織規程第7條評估個人表現與公司經營績效及未
20 來風險之關連合理性並提出建議，再由點鑽公司召開董事會
21 評核，符合公司治理精神，且具程序正當性，最終對原告之
22 107年度績效考核為0分，不發給績效獎金，並無違誤，應
23 受經營判斷法則之保障而無受司法審查必要。

24 (三)離職金部分：原告是經悠遊卡投控公司指派為法人股東代表
25 人而任點鑽公司董事長，其辭職是本於與悠遊卡投控公司間
26 之委任關係而提出，與點鑽公司及第3屆委任契約書無涉，
27 且原告係因長期績效不佳、可歸責原告而辭職，與第3屆委
28 任契約書第3條第10款所定「非因個人因素」之給付條件不
29 符，不得請求離職金。又離職金之約定係第3屆委任契約書
30 始為增加，原告卻一併以2、3屆之任期計算離職金，亦有
31 錯誤。

01 (四)特別休假代金部分：原告身為資方代表且無兼任總經理，若
02 非如同勞工需出勤服勞務方有薪資給付或需請假，亦不需按
03 時出勤，何需請特別休假？第3屆委任契約書第3條第8款
04 關於特別休假之約定已不符董事長職務，原告更無由據此要
05 求折算代金。

06 (五)據上，點鑽公司不給付原告系爭報酬，並無違法不當；甲○○
07 ○亦係本於公司治理原則，公開透明處理原告報酬案，且董
08 事對於董事會議事程序有請求召開及變更之權，非甲○○個
09 人所得阻撓，顯見甲○○之處理方式合法且合情理，並無延
10 宕或置之不理，自無可歸責於甲○○之情事。

11 (六)答辯聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不
12 利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

13 三、下列事項，有卷內相關事證可稽，或為兩造所不爭執，如以
14 下所引卷頁所示，堪以認定：

15 (一)108年1月15日，悠遊卡投控公司進行董事會改選，甲○○
16 經第4屆第1次董事會選任為第4屆董事長（本院卷一第51
17 0、558、620頁）。

18 (二)悠遊卡投控公司為點鑽公司之最大股東，原告代表悠遊卡投
19 控公司，以個人身分於104年9月23日起擔任點鑽公司董事
20 長，與點鑽公司先後簽署第2、3屆委任契約書（契約書均
21 係經點鑽公司董事會審議通過後，由監察人與原告簽約），
22 嗣原告於108年1月31日向悠遊卡投控公司董事長即甲○○
23 提出辭職書，辭任點鑽公司董事長，108年3月1日辭職生
24 效，最後在職日為108年2月28日。第3屆委任契約書第3
25 條第3、8、10款約定：「本契約薪資及福利條件如下：…
26 （三）績效獎金：每年200萬元，依2017年度董事會訂定之
27 指標為基準，由董事會評核績效獎金，經董事會同意後發給
28 。…（八）特別休假：委任期間每年核給25日之特別休假，
29 服務未滿1年者，按當年度受任期間之比例給假。…（十）
30 離職金：任職本公司董事長非因個人因素而離職者，發給離
31 職金。服務年資每滿1年發給2個月的平均薪資，未滿1年

之部分，依比例計給之。」，其中第3款之「每年200萬元」乃績效獎金上限約定；另第2屆委任契約書並無有關離職金之約定，為第3屆委任契約書所新增（本院卷一第44至50、106至110、122、202至206、510、511頁）。

(三) 107年7月26日點鑽公司第3屆第6次董事會，就董事長107年度績效評核機制案，經原告迴避，其餘出席董事表決同意通過，維持原評核指標即「定性指標」、「定量指標」兩大項（定性指標是針對營運策略，定量指標是針對經營績效目標）；但於權重部分，將定性指標由40%調高為60%（內涵：以「107年營運計畫」作績效評核），定量指標則由60%降為40%（內涵：原以「年度會員招募數」、「年度營收」及「年度盈餘」三項各20%作績效評核，調整為以「年度營收」及「年度盈餘」二項各20%作績效評核）。兩造不爭執，第3屆委任契約書第3條第3款所指董事會訂定之指標，於107年度績效獎金評核，即係上開董事會修正後之指標（本院卷一第162、465、466、623頁、卷二第10、284頁）。

(四) 點鑽公司「107年營運計畫」內容及其執行狀況，如被證45「108年1月24日第3屆第8次董事會討論事項七之密件資料」及被證47「2018年1至12月營運報告」（下合稱系爭營運執行報告）所載。另，107年之「年度營收」，年度目標值為1億5,020萬元，實際營收為6,685萬元；「年度盈餘」部分，年度目標值為57萬元，實際情形為負3,195萬元（本院卷一第466、689至698、701至717頁、卷二第9、164頁）。

(五) 原告擔任點鑽公司董事長期間，點鑽公司股東共8位，均為法人股東，董事並均為法人股東指派之代表人擔任，監察人則均非股東（本院卷二第254、257、284頁）。

四、本院判斷：

(一) 第3屆委任契約書第3條第3、8、10款約定為有效：

1. 按股份有限公司與董事間之關係，除公司法另有規定外，依

民法關於委任之規定。而董事之報酬，未經章程訂明者，應由股東會議定。又委任契約報酬縱未約定，如依習慣，或依委任事務之性質，應給與報酬者，受任人得請求報酬。分別為公司法第192條第4項、第196條第1項及民法第547條定有明文。即董事與股份有限公司間之法律關係，原則上為有償委任關係，董事可否請求股份有限公司給付報酬，應先以公司章程中有無載明決之，若未載明，則以其股東會有無決議定之，若公司之股東會怠於議定董事之報酬，而依習慣或依委任事務之性質，該董事並非因無償而受委任者，董事仍得請求相當之報酬。又依公司法第27條第1項、第2項規定，法人為股東時，得自己或其代表人當選為董事或監察人。前者係由法人股東自己當選為董事或監察人後，再指定自然人代表行使職務，其與公司間成立委任關係者係法人股東本身而非該代表行使職務之自然人；與後者乃由法人股東之代表人以個人身分當選為董事或監察人，其與公司成立委任關係者為該代表人個人而非法人股東本身迥然不同（最高法院94年度台上字第2350號、101年度台上字第1696號判決參照）。

2. 復按，公司法第196條第1項係為避免董事利用其為公司經營者之地位與權利，恣意索取高額報酬，故限制有關董事報酬決定之程序，不得僅以董事會決議為足，而須委由章程定之，如章程未有訂明，則由股東會議定，亦即以章程或股東會（章程內容亦係股東會所得決定，公司法第277條第1項規定參照）作為制衡機制，此觀該條立法理由可明。股東會決議通過之章程，如僅規定「董事報酬由董事會議定」，顯然與上開立法本旨徹底相悖，不應允許，該股東會決議及章程，自均違法而應為無效（最高法院98年度台上字第935號判決參照）；但如章程非完全授權董事會決定，而係限制董事會在一定之合理條件下決定董事報酬，如得避免董事擅權之弊，而與上開立法本旨無違，又具彈性等利益，自無限制之理，否則每間公司經營情形不同，如一律嚴格要求須由章

程或股東會決定董事報酬之數額，反而可能有礙公司經營發展，經濟部以106年10月16日經商字第10602423970號函釋，容許章程為一定條件之明確授權而由董事會議定董事報酬，亦同此旨。惟應注意者，是否符合明確授權，或是否足以避免董事擅權而符合上開立法意旨，乃個案判斷問題，此涉及章程規定內容與公司其他關聯規範、經營監督機制之相關主客觀條件相配合之情形，不應僅拘泥於章程本身所用之文字，同樣的章程規定，在不同的公司，結果可能不同。如依上述方式為之而可認符合公司法第196條第1項立法意旨，並據而形塑為公司與董事間委任契約書之內容，使之成為雙方間有償委任法律關係之契約依據（請求權基礎），該契約自為有效（無違反強制規定而無效之問題，民法第71條規定反面參照），乃屬當然。

3. 查點鑽公司章程第29條之1規定：「全體董事及監察人之報酬授權董事會依同業通常水準支給議定」（本院卷一第142頁），乃設定「同業通常水準」之條件，授權董事會議定董事報酬。又董事會基於上開授權，議定第3屆委任契約書之董事長報酬內容時，於第3條第3款就績效獎金設定200萬元之上限及須依董事會訂定之指標由董事會評核績效成果後發給（見三、(二)），且董事會訂立之績效評核指標，包含定性、定量二大項指標，分別就年度營運計畫、年度營收及年度盈餘等執行狀況作績效評核，並有不同權重（見三、(三)），堪認已設置上限以避免浮濫，且有各項明確、客觀之評核指標與權重計算方式，避免董事會恣意濫權；另於第3條第10款就離職金設定非因個人因素離職之條件，且以服務年資每滿1年發給2個月平均薪資、未滿1年者按比例發給的明確計算方式，亦堪認得避免人為主觀操縱。再者，點鑽公司之股份全為8位法人股東持有，股權集中，董事會成員亦均為法人股東指派之代表人擔任（見三、(五)），被告亦自承點鑽公司之人事與業務均為最大法人股東悠遊卡投控公司所掌控（本院卷二第116頁），堪認點鑽公司董事會與股東會之

01 意思，以及章程之決定，基本上均為法人股東可得掌控而不
02 致發生歧異，則公司法第196條第1項以章程或股東會制衡
03 董事會的機制，對點鑽公司而言，實質意義不大，不論是
04 何方式議定董事報酬，最終均是掌握在法人股東手上，既然
05 如此，對於公司法第196條第1項自可採取較寬鬆之審查標
06 準，沒有必要嚴格要求章程必須詳盡規定或必須由股東會議
07 定。又，雖然董事會、股東會均為法人股東所掌控，惟點鑽
08 公司的監察人均非股東（見三、(五)），仍可合理期待其發揮
09 獨立之制衡功能，也是監察人應盡的責任，尚無從認為點鑽
10 公司董事會即可能有濫權情事。綜衡上述，本院認為點鑽公
11 司透過章程授權及董事會具體化績效獎金、離職金發給之限
12 制與客觀標準，又有獨立之監察人以為監督，並無證據顯示
13 有何悖離公司法第196條第1項立法本旨之情事，是第3屆
14 委任契約書第3條第3款、第10款有關董事長績效獎金、離
15 職金之約定，並無違反強制規定情事而均屬有效，被告以前
16 詞辯稱無效，核不可採。

17 4.另關於離職金部分，係第3屆委任契約書第3條第10款所新
18 增，其新增理由說明係比照悠遊卡股份有限公司（下稱悠遊
19 卡公司）「董事長及總經理薪資報酬辦法」而增列，有點鑽
20 公司106年5月17日第3屆第1次董事會議程在卷可稽（本
21 院卷一第246頁）。而被告辯稱悠遊卡公司應無上開報酬辦
22 法，認為關乎第3屆委任契約書是否有效，聲請本院向悠遊
23 卡公司調取該辦法（本院卷二第156頁）。惟縱使無上開報
24 酬辦法之存在，至多影響點鑽公司董事會為議決時所憑之資
25 訊有無錯誤，此是否會構成意思表示之錯誤或僅係動機錯誤
26 已非無疑，縱使構成意思表示錯誤，依民法第88條規定，也
27 非無效事由，是被告聲請上開調查，核無必要。

28 5.至於第3屆委任契約書第3條第8款之特別休假，僅係關於
29 休假之約定，非屬董事報酬，無公司法第196條第1項規定
30 之適用，自無違反該強制規定之問題，被告並未舉證有何其
31 他無效事由，亦應認有效。

01 6.是原告代表法人股東悠遊卡投控公司，以個人身分擔任點鑽
02 公司董事及董事長（見三、(二)），而與點鑽公司發生委任關
03 係，並合意簽署第3屆委任契約書，自享有該契約書第3條
04 第3、8、10款所定之權利。

05 (二)107年度績效獎金部分，點鑽公司應給付原告100萬元：

06 1.第3屆委任契約書第3條第3款約定為有效，原告及點鑽公
07 司自均受拘束而有遵守之義務，是有關107年度績效獎金之
08 發給，應以200萬元為上限，再依董事會訂定之107年度績
09 效評核指標（詳見三、(二)）決定金額，經董事會同意發給之
10 。如董事會無正當理由不依循上開標準核定金額、不同意發
11 給，依民法第101條第1項規定：「因條件成就而受不利益
12 之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已
13 成就。」，視為條件已成就（即董事會已同意發給依上開標
14 準所應發給之績效獎金予原告），原告自得請求點鑽公司給
15 付之。

16 2.關於107年度績效評核指標，係區分為針對營運策略的定性
17 指標，及針對經營績效目標的定量指標，前者係就「107年
18 營運計畫」作績效評核，後者係就「年度營收」及「年度盈
19 餘」作績效評核。既然係評核關於「107年營運計畫」、「
20 年度營收」及「年度盈餘」的績效，自需觀察各該項目的執
21 行狀況及達成情形，以分別評量在營運策略上（定性指標）
22 以及在經營績效目標上（定量指標）的成效（績效），此均
23 屬得客觀衡量之項目。被告辯稱只有定量指標是客觀評量，
24 定性指標則係主觀評量，進而爭執107年度績效評核指標將
25 客觀之定量指標權重調降為40%、主觀之定性指標權重調高
26 為60%乃屬不當等語（本院卷二第130頁），並不足取。何
27 況，點鑽公司董事會雖將原占評核權重20%的「年度會員招
28 募數」自定量指標中刪除，致定量指標由60%降為40%，惟
29 查定性指標的評核標的即「107年營運計畫」之內容，乃包
30 含「加強會員招募」（本院卷一第711頁），亦即評核定性
31 指標時即會評量會員招募的執行成效，由此可知，董事會只

01 是將關於會員招募之績效評核，由定量指標改置入定性指標
02 中，並非不再評量，可謂實質差異性不大。另外，原告就定
03 性指標之評核，主張營運策略執行結果主要是針對經理部門
04 ，對董事長而言，應主要針對營運策略制定本身來作評核，
05 營運策略執行結果如成效不佳，必須是因為策略本身有問題
06 、窒礙難行，定性評分才可酌減，如非策略本身問題，而是
07 其他非預期因素，不應影響定性評分，甚至因為營收及盈餘
08 減少已造成定量評分降低，反而應考慮酌增定性評分；原告
09 所擬定營運策略既已經董事會通過，定性指標的評分即應在
10 85分以上，以106年度定性指標的評分為86.25分，107年
11 度定性指標的評分至少應高於86分等語（本院卷二第47、11
12 2至114、164、285頁），並未提出有何法律或契約依據
13 足以支持其主張，不能說服本院。本院認為，營運策略制定
14 本身與其執行成效本互為表裡、無法截然區分，營運策略制
15 定的再漂亮，如不能落實，就不算是滿分的策略，縱算遇到
16 非預期的挫折與問題，也是考驗營運策略是否具備應變功能
17 的時候，此均是身為公司負責人之董事長應概括承擔、為其
18 成敗負責者，且定性、定量評核項目本即不同（詳後述），
19 原告以營收及盈餘減少造成定量評分降低，主張即應考慮酌
20 增定性評分，乃混淆兩者評核機制，核不足採，是關於定性
21 指標之評核，當然需要評量營運策略的執行狀況。

22 3. 關於原告107年度績效之評核及績效獎金之決定，如上所述
23 ，應分別就「107年營運計畫」、「年度營收」及「年度盈
24 餘」的執行成效作客觀評核，並乘以其所占權重，據以計算
25 出應給予上限200萬元多少比例之金額。原告主張107年度
26 績效獎金為1,564,517元，係逕以前2年度的績效獎金加以
27 平均（本院卷二第46頁），惟無契約或法律依據可以支持。
28 被告主張107年度績效獎金為0元，理由則係原告有計畫制
29 訂及執行之失誤、點鑽公司陷入虧損而有經營重大風險等情
30 形，伊送由悠遊卡投控公司薪酬委員會依該委員會組織規程
31 第7條規定審查，而考量個人表現與公司經營績效及未來風

險之關聯合理性，是得不發給績效獎金，此屬伊基於經營判斷法則所得自由決定之範疇（本院卷二第116至124、145至149頁），惟姑不論被告能否舉證以實其說，都不影響其有義務要依上開評核標準來加以評核，與評核標準有關者自在評核之列（例如，關於點鑽公司虧損部分，乃屬於「年度盈餘」之評核，詳下述），無關者當然也不能納入評核（例如，點鑽公司董事會議決績效獎金前，先送悠遊卡投控公司薪酬委員會審議，固屬其為最終議決前的內部程序形成自由，而無不可，惟該薪酬委員會所給建議如不符合上開評核標準，自不得納入衡酌；該薪酬委員會組織規程第7條不在上開評核標準之內，也無適用餘地），被告不得無限上綱法無明文之所謂「經營判斷法則」，背棄契約嚴守原則。兩造就績效獎金數額之主張，均各有所偏而不足採，經本院詢問，其等又皆表示無鑑定必要（本院卷一第624、667頁），爰根據上開評核標準及107年度之執行情形（見三、四），說明本院認定之理由如下（以下有關計算，均四捨五入至小數點第1位）：

(1) 「107年營運計畫」（定性指標）之績效評核：

107年營運計畫之營運策略計五大項，而定性指標權重60%，即占60分，則每項營運策略占12分【計算式： $60 \div 5 = 12$ 】，茲根據系爭營運執行報告（本院卷一第692至697頁、卷二第709至717頁），評核各項營運策略之績效如下：

- ① 拓展合作通路：目標係爭取五大類型連鎖通路加入累兌點行列，年度新增1,000萬點贈點量，並與更多航空公司、銀行進行點數交換，開發策略為點數與支付同步導入通路、點數交換先行、CPA導客體驗實際成效、串聯更多信用卡紅利與航空里程。惟執行結果，行銷價值不獲客戶重視，又受限悠遊卡累兌點系統開發門檻，致107年實際成功開發累兌點特約商多屬網購電商平臺，或結合APP支付功能，因此後來轉換拓點策略，第四季起專注開發QR Code累兌點技術，於108年1月開發完成；點數交換方面則較有斬獲，新開發特約

商包括中華航空哩程、電子支付歐付寶點數等。可認此項營運策略有成有敗，應可給予6分【計算式： $12 \times 50\% = 6$ 】的評價。

②加強會員招募：策略是透過點數活動吸引或各類悠遊卡產品銷售、政府政策宣傳等推廣，引導民眾入會，目標新增120萬會員。執行結果，全年度實際入會42.8萬人，為原目標值的35.7%【計算式： $42.8 \text{萬} \div 120 \text{萬} = 35.66\% \dots$ 】。是應可給予4.3分【計算式： $12 \times 35.7\% = 4.284$ 】的評價。

③提升點數價值：策略是擴大兌點範圍涵蓋會員日常生活所需，具體方案包含1、點數可於三大超商兌換悠遊卡儲值金，2、於APP兌好康專區新增「點+金」兌換商品方式，便利會員使用點數，並在新平臺上線時一併新增多項優惠商品，創造點數價值及兌點誘因，3、民生用品掃碼贈點及與特約商等擴大舉辦贈點活動，4、APP提供小遊戲讓會員使用點數享受手遊樂趣。執行結果，1、經多次斡旋，超商仍無法提供兌換悠遊卡儲值金服務，2、於APP兌好康專區完成與供應商的系統串接，第四季起會員可用點數兌換多款商品，雖採全點數兌換，尚未接受「點+金」，仍廣受會員喜愛，多款商品甫上架即兌換一空，3、民生用品掃碼贈點業務開展不易，於第四季末方與阿華田飲品代理商確定合作，首波配合掃碼贈點之阿華田飲品於108年1月上架銷售，4、積極爭取案源放置於APP「玩任務」專區，黏著會員參與，並響應世足熱潮，舉辦前四強猜冠軍抽大獎活動，成功吸引上萬會員參加。可知4項具體方案，第1項並無成果，第2、3項至107年第四季方有部分達成，第4項則成功吸引會員參加。第1至4項具體方案各占3分【計算式： $12 \text{分} \div 4 = 3$ 】，應可分別評價為0分、1.5分、1.5分、3分，合計6分。

④創造廣告綜效：策略是除持續承接政府政策宣導活動、國內外市調公司委託問卷任務外，將全面擴大廣告業務合作對象範圍，同步透過廣告代理商的協同推動，發揮廣告綜效，目

01 標創造廣告年營收7,500萬元。執行結果，全年度廣告營收
02 2,669萬元，占原目標值的35.6%【計算式：2,669萬÷7,
03 500萬=35.58...%】。是應可給予4.3分【計算式：12×
04 35.6%=4.272】的評價。

05 ⑤強化數據分析：策略是持續健全會員資料庫，引導會員提供
06 更詳細個人基本資料，包含提醒既有會員定期更換密碼，並
07 在更換密碼時同步更新個人資料；另針對新進會員，在手機
08 號碼與悠遊卡號外，增加其他必填個資項目；同時優化會員
09 在APP、官網的入會流程，並以填個資賺點數提高填寫率；
10 並就會員參加活動每月定期貼標，提供爾後類似活動更有效
11 率投放廣宣通知目標族群。執行結果，上開各項工作皆得按
12 計畫執行，提供行銷活動使用。是應可給予12分的評價。

13 ⑥以上，定性指標部分，原告得分為6分+4.3分+6分+4.
14 3分+12分，共32.6分。又，原告在定性指標60分中拿到32
15 .6分，即達成率為54.3%【計算式：32.6÷60=54.33...%
16 】，此與系爭營運執行報告另記載「點數發行量」為高度相
17 關的營運指標、其達成率為56%乙節相比較（本院卷一第71
18 6、717頁），相去不遠，堪認上開評價應屬允當。

19 (2)107年「年度營收」及「年度盈餘」（定量指標）之績效評
20 核：

21 ①107年「年度營收」之年度目標值為1億5,020萬元，實際
22 營收為6,685萬元（見三、(四)），為原目標值44.5%【計算
23 式：6,685萬÷15,020萬=44.507...%】。「年度營收」權
24 重為20%，即占20分，可依上開比例評價為8.9分【計算式
25 ：20×44.5%=8.9】。

26 ②107年「年度盈餘」之年度目標值為57萬元，實際情形為負
27 3,195萬元（見三、(四)）。又106年度實際虧損5,619萬元
28 （本院卷一第464頁編號13簡報及第691頁備註1），即10
29 7年度目標值係預計成長5,676萬元【計算式：57萬+5,61
30 9萬=5,676萬】，惟實際僅成長2,424萬元【計算式：5,
31 619萬-3,195萬=2,424萬】，為原目標值42.7%【計算

式：2,424 萬 ÷ 5,676 萬 = 42.706...%】。「年度盈餘」權重為 20%，即占 20 分，可依上開比例評價為 8.5 分【計算式：20 × 42.7 % = 8.54】。

③ 以上，定量指標部分，原告得分為 8.9 分 + 8.5 分，共 17.4 分。

(3) 綜上，依據點鑽公司 107 年度績效評核指標，原告於定性指標有 32.6 分，定量指標有 17.4 分，合計 50 分，則以績效獎金上限 200 萬元依比例計算，點鑽公司應發給原告績效獎金 100 萬元【計算式：200 萬 × 50 分 / 100 分 = 100 萬】，點鑽公司董事會不同意發給，並無正當依據，依民法第 101 條第 1 項規定，視為第 3 屆委任契約書第 3 條第 3 款之條件已成就，是原告請求點鑽公司給付績效獎金 100 萬元為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

(二) 離職金部分，點鑽公司應給付原告 90 萬元：

1. 查原告係代表悠遊卡投控公司，以個人身分自 104 年 9 月 23 日起擔任點鑽公司董事長（見三、(二)），又悠遊卡投控公司於 108 年 1 月 15 日進行董事會改選，由甲○○擔任董事長（見三、(一)），原告隨即於同年 3 月 31 日向甲○○提出辭職書，辭任點鑽公司董事長（見三、(二)），該辭職書並記載略以：基於母公司悠遊卡投控公司於 108 年 1 月 15 日、關係企業悠遊卡股份有限公司於同年 3 月 19 日均完成董事會改組，為配合整體悠遊卡投資控股集團重新布局之要求，而自同年 3 月 1 日起辭去點鑽公司董事長職務等語（本院卷一第 50 頁），未見被告、悠遊卡投控公司有何異議。甲○○接替原告擔任點鑽公司董事長後，於點鑽公司 108 年 12 月 24 日第 3 屆第 13 次董事會亦稱原告不算是自願離職，而是協商請其簽署辭職書，否則可以發函解除其職務等語（本院卷一第 403 頁）。堪認原告離職並非單純基於個人因素，而符合第 3 屆委任契約書第 3 條第 10 款發給離職金之條件。點鑽公司 108 年 12 月 24 日第 3 屆第 13 次董事會已決議發給原告離職金，但要求原告須簽署和解書放棄其他請求（本院卷一第 400、404 頁），

01 惟原告有權不放棄其他請求，點鑽公司不得因此拒絕給付離
02 職金。被告另辯稱原告辭職是基於與悠遊卡投控公司間之指
03 派、委任關係，且原告績效不佳而可歸責云云（本院卷二第
04 131 至 136 頁），惟原告係分別與悠遊卡投控公司、點鑽公
05 司發生委任關係，原告辭任點鑽公司董事長，除與悠遊卡投
06 控公司間發生終止擔任法人股東代表人之效果外，亦與點鑽
07 公司間發生終止擔任董事長之效果，就後者而言，自應依第
08 3 屆委任契約書第 3 條第 10 款約定辦理；至於被告或悠遊卡
09 投控公司縱不滿原告表現，惟點鑽公司並未依第 3 屆委任契
10 約書第 7 條約定（本院卷一第 46 頁），以原告有經營績效與
11 營運目標有顯著差異等事由合法終止委任關係，亦不得事後
12 藉詞不發給離職金。

13 2. 關於離職金數額之計算，查第 2 屆委任契約書並無離職金約
14 定，第 3 屆委任契約書始有（見三、(二)），而委任契約之相
15 關報酬給付約定，原則本適用於委任期間，原告既未舉證第
16 3 屆委任契約書第 3 條第 10 款之「服務年資」乃有意排除委
17 任期間之限制，而對第 2 屆委任契約書發生契約變更之效果
18 ，使第 2 屆委任契約書委任期間之報酬亦包含離職金，應認
19 僅於第 3 屆委任契約書委任期間內之服務年資始有該款之適
20 用。則原告於第 3 屆委任契約書委任期間之服務年資，為 10
21 6 年 5 月 17 日起（本院卷一第 44 頁），至最後在職日 108 年
22 2 月 28 日止（見三、(二)），計 1 年又 288 日，即 1.8 年【計
23 算式： $1 + 288/365 = 1.789...$ ，四捨五入至小數點第 1 位
24 】。又原告平均薪資為 25 萬元（本院卷一第 44 頁、卷二第 28
25 7 頁），依第 3 屆委任契約書第 3 條第 10 款約定，應按 1.8
26 年乘以 2 個月平均薪資，發給離職金 90 萬元【計算式： 1.8
27 $\times 2 \times 25\text{萬} = 90\text{萬}$ 】。是原告於 90 萬元範圍之請求為有理由
28 ，應予准許，逾此部分者，則應駁回。

29 (四) 原告請求點鑽公司給付特別休假代金部分，為無理由：

30 原告依第 3 屆委任契約書第 3 條第 8 款，主張其未休之特別
31 休假，理應如同一般員工離職時未休完之特別休假可折給現

01 金給付（特別休假代金）等語（本院卷二第49頁）。惟查第
02 3屆委任契約書第3條第8款僅係特別休假之約定，非關董
03 事長之報酬，已如前述，該款並無約定未休完之特別休假可
04 折給現金，原告依該款約定請求特別休假代金，並不可採。
05 又一般員工與點鑽公司為僱傭關係，原告與點鑽公司則為委
06 任關係，兩者不同，原告已未舉證其所謂一般員工可領取特
07 別休假代金的請求權基礎為何，復未說明原告何以亦有該請
08 求權基礎之適用而得比照之，未能說服本院。是原告此部分
09 請求為無理由，不應准許。

10 (五)原告請求點鑽公司給付非財產上損害賠償部分，為無理由：

11 1.按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、
12 貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非
13 財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。債務人因債務不
14 履行，致債權人之人格權受侵害者，準用前開規定，負損害
15 賠償責任。為民法第195條第1項、第227條之1所規定。
16 債權人主張上開損害賠償請求權，除需債務人有債務不履行
17 之情事外，尚須舉證其有何人格法益受侵害而情節重大，及
18 與債務不履行間具相當因果關係，始足當之。

19 2.查點鑽公司未給付原告上開本院准許之績效獎金及離職金，
20 固有債務不履行之情事，惟原告請求點鑽公司為非財產上損
21 害賠償，無非係主張點鑽公司遲未給付，耗盡原告心神、使
22 原告睡不安穩，且原告耳聞悠遊卡投控公司傳出當初找原告
23 擔任點鑽公司董事長係為酬庸之侮辱原告人格流言而使原告
24 痛苦不堪等情（本院卷二第50、58至61頁）。惟原告並未舉
25 證其所謂耗盡心神、睡不安穩等情存在，以及該等情形是否
26 確使其身體、健康或其他何等人格法益受到實質之侵害，且
27 人生不如意事十常八九，原告主張上情是否與點鑽公司之債
28 務不履行間具相當因果關係，亦非無疑；另原告未舉證其所
29 謂流言之存在，又，縱有該流言，既是悠遊卡投控公司所傳
30 出，與點鑽公司有何關係而需由點鑽公司負損害賠償責任？
31 原告既未能就其主張盡舉證責任，未得認點鑽公司之債務不

履行有致原告何等人格法益受侵害且情節重大，其請求非財產上損害賠償，自不應准許。

(六)原告請求甲○○負侵權行為連帶損害賠償責任部分，為無理由：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。分別為民法第184條第1項前段、公司法第23條第2項所規定。而侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決參照）。

2.原告主張甲○○有系爭侵權行為而應負侵權行為連帶損害賠償責任，惟觀原告所謂系爭侵權行為內容，無非係主張(1)甲○○一再拒絕、遲延將原告報酬案列入點鑽公司董事會討論、決議，(2)並主導使原告報酬案須先經悠遊卡投控公司薪酬委員會審議，(3)且最後點鑽公司108年12月24日第3屆第13次董事會同意發給原告離職金，甲○○仍不發給。惟查，(1)甲○○雖身為點鑽公司董事長，但非獨占董事會之召集權及議案決定權（公司法第203條之1規定參照），縱使甲○○個人不欲將原告報酬案列入董事會議程，惟原告並未舉證甲○○有何詐欺、強制等不法而使其餘董事事實上未得對召開董事會討論及議決原告報酬案行使職權，包含在原告報酬案未列入董事會議程時，其他董事無法基於自由意志要求補列入，自難以點鑽公司董事會一再未就原告報酬案為議決之結果，逕歸責於甲○○個人（未能證明因果關係）。原告雖聲請傳喚點鑽公司行政管理部門主管顏秋來作證，以證明甲○○不同意將原告報酬案列入董事會議程而阻止董事會審議（本院卷一第521、623頁、卷二第167頁），至多也只能證明甲○○個人是否不同意列入議程，仍不能證明上述因果關

01 係，核無調查必要。(2)原告報酬案先送悠遊卡投控公司薪酬
02 委員會審議，再由點鑽公司董事會議決，乃點鑽公司為最終
03 議決前之內部程序自由，亦無何不法可言，已如前述（未能
04 證明不法）。(3)在點鑽公司108年12月24日第3屆第13次董
05 事會，甲○○係提議要求原告簽署和解書放棄其他請求始發
06 給原告離職金，最終為董事會所同意（本院卷一第400、40
07 4頁），惟此係全體董事表決後之結果（決定權在董事會，
08 非甲○○個人），則原告因為未簽署和解書而未得領取離職
09 金，自難認為係甲○○個人行為導致其無法領取離職金（未
10 能證明因果關係）。準此，原告既未能舉證甲○○有何不法
11 ，或行為與損害間因果關係之存在，其請求甲○○負侵權行
12 為連帶損害賠償責任，自無理由。

13 五、綜上所述，原告依第3屆委任契約書第3條第3、10款約定
14 ，請求點鑽公司給付107年度績效獎金100萬元、離職金90
15 萬元，合計190萬元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年5
16 月7日（本院卷一第170頁）起，至清償日止，按年息5%計
17 算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求
18 ，則屬無據，應予駁回。

19 六、兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行及免為假執行，經核
20 原告勝訴部分，於法尚無不合，爰分別酌定相當之擔保金額
21 准許之；至原告敗訴部分，因該部分之訴業經駁回，其此部
22 分假執行之聲請亦失去依據，應併駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
24 擊防禦方法，經核與判決結果無影響，毋庸再一一審酌，附
25 此敘明。

26 八、結論：本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴
27 訟法第79條、第85條第1項但書、第390條、第392條，判
28 決如主文。

29 中 華 民 國 110 年 7 月 23 日
30 民 事 第 四 庭 法 官 劉 家 昆

31 以上正本係照原本作成。

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 110 年 7 月 23 日
04 書記官 黃湘美