

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第320號

原告 王心如

訴訟代理人 詹文凱律師

被告 瑞銀證券投資信託股份有限公司

法定代理人 THOMAS KAEGI

訴訟代理人 黃心怡

余天琦律師

馮基源律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年3月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)兩造於民國110年12月29日簽訂聘僱契約（下稱系爭契約），約定原告自111年1月24日受僱於被告，擔任營運長，約定年薪為新臺幣（下同）700萬元。嗣被告原任董事之員工即訴外人陳宜芝於112年5月間離職，被告即指派原告兼任董事，惟仍擔任原來之營運長職務。原告同時擔任被告之董事及營運長，工作須受母公司瑞銀資產管理亞太區營運長即訴外人James Benady之指揮監督，亦須定期向其報告工作內容。原告負責被告之內部營運管理，但無人事決定及指揮監督權，被告營運目標均由母公司業務單位決定，原告不會參與討論及決策。被告財務亦由母公司直接指示，不會告知或徵詢原告，原告亦無決定之指示權限。原告雖掛名被告董事，但無獨立職權，僅為登記名義之負責人，實際上不僅須受被告上層主管人員之指揮監督，對於被告之人事、財務不

01 具指揮權或決定權，營業上之目標亦是由上層人員決定後交
02 付原告執行，並無決策權力。故原告於工作上無獨立性，與
03 委任關係之性質不同，兩造之間應屬勞動契約之僱傭關係，
04 而有勞動基準法（下稱勞基法）之適用。

05 (二)被告於114年1月16日告知原告，因原告處於「被調查」程
06 序，故暫停對原告之113年度績效考評，並表示，縱使「調
07 查」後未發現原告有不當行為，年度考績獎金發放仍會受影
08 響。原告認為被告未告知原告「被調查」內容，即以不明事
09 實之事件片面停止對原告之年度考核，未告知所據為何，亦
10 未向原告提示其調查程序之規範及程序，未使原告參與調查
11 程序，以不透明方式進行調查，使原告無從反駁，受到極度
12 之羞辱，對原告權益及人格尊嚴造成重大損害，又欲扣發應
13 給之年度績效獎金，已違反工作規則及兩造勞動契約，原告
14 對此提出處理不當之申訴，被告卻將原告之申訴交付被申訴
15 之部門主管即訴外人George Kanaan負責處理，完全不顧及
16 被告自訂之吹哨者保護程序，以上情事分別違反勞基法第14
17 條第1項第2款、第5款、第6款之規定，故原告於114年1月16
18 日當日以被告處置不當，違反勞基法第14條第1項第2款、第
19 5款、第6款之規定，向被告表示自114年2月6日起終止勞動
20 契約，並已依法終止兩造勞動契約。

21 (三)原告在職年資為3年，依據勞工退休金條例（下稱勞退條
22 例）第12條之規定，被告應發給1.5基數之資遣費，以原告
23 年薪700萬元計算，資遣費應為87萬5,000元（計算式：700
24 萬元 $\div$ 12 $\times$ 1.5=87萬5,000元）。又依據被告歷年固定之慣
25 例，員工年度考核符合規定者，應發給年度績效獎金，此為
26 被告承諾發給之項目，屬被告對員工之義務；依據原告於11
27 1年度及112年度之年度考核評等為2，均獲發績效獎金，111
28 年度為170萬元，112年度為150萬元，113年度被告藉故未完
29 成對原告之考核，故以前二年度之平均值請求被告發給113
30 年度績效獎金160萬元【計算式：（170萬元+150萬元） $\div$ 2
31 =160萬元】。以上共計為247萬5,000元（計算式：87萬5,0

01 00元+160萬元=247萬5,000元)。

02 (四)為此，爰依系爭契約、勞基法第14條第1項第2款、第5款、
03 第6款，及勞退條例第12條之規定，提起本件訴訟。並聲
04 明：(一)被告應給付原告247萬5,000元，及自起訴狀繕本送達
05 翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)願
06 供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)兩造間為委任而非僱傭關係，並無適用勞基法之餘地。原告
09 任職被告期間，擔任董事，並於111年1月24日經董事會決議
10 指派並經金管會核准後擔任被告總經理，為被告常駐在臺之
11 最高層級主管，綜理被告臺灣全部業務，擁有被告業務決策
12 管理權限，對外代表被告，屬委任之經理人，與單純受僱給
13 付勞務獲致工資之勞工，或一般員工須機械性聽命於雇主，
14 無自由裁量權之狀況迥然有別，是原告於111年1月24日經指
15 派為被告總經理後，兩造關係即隨之轉為委任關係，原告於
16 受託處理被告事務之範圍內，具有相當之獨立裁量權限，可
17 自行裁量決定處理事務之方法，依公司法第29條第1項之規
18 定，經理人與公司間為委任關係，縱兩造成立僱傭關係在
19 先，亦因原告擔任總經理而轉為委任關係，先前之僱傭關係
20 當然消滅。縱原告所稱其須直接向國外集團總部報告為真
21 (假設語，被告否認)，亦僅於被告「以外」，另對被告業
22 務有所指示而已，並非在被告內部，有何更高於原告之經理
23 人掌理日常業務。原告既主張係受聘於被告，而非受聘於被
24 告之集團其他公司，則無論集團母公司對被告之業務有何指
25 示，均不會改變原告為被告在臺最高主管，係被告委任之經
26 理人之事實。且縱原告執行職務之職權範圍受到來自集團總
27 部之若干限制，亦僅是原告所獲授權範圍之限制而已，無礙
28 原告於總部授權範圍內，仍有充分自由裁量權之事實，並不
29 影響原告係被告委任之經理人之事實。況原告年薪高達700
30 萬元，被告給予如此高薪禮遇，豈可能將一切決策工作均交
31 由集團總部處理，只要求原告擔任橡皮圖章，而無庸負擔決

策責任。準此，原告係受被告委任之經理人，兩造間之法律關係適用民法委任契約之規定，而無勞基法之適用。

(二)原告於114年1月16日以電郵正式提出辭呈給其主管James Benady，並副知人事主管即訴外人Margaret Won，電郵標題清楚記載：「My resignation (中譯：我的辭呈)」，內容略以：「Hi James, As a follow up of our call communication, please take this email as my formal resignation. Based on the Taiwan employee handbook, the resignation pre-notification period is 20 days for employees working with the firm for less than 3 years. As such, my last day with the firm shall be Feb 5th, 2025. (中譯：嗨，James，接續著我們先前的電話溝通，謹以此電郵作為我的正式辭呈。基於臺灣員工手冊，在公司任職未滿3年之人員其辭職預告期間為20日，因此，我的工作最後一日將為114年2月5日)」原告於上該電郵中引用員工手冊提前20日預告通知被告其將自請離職，足見其並非依據勞基法第14條終止兩造契約。承前所述，原告並非勞基法所定勞工，兩造契約亦無給付資遣費之約定，且原告既於114年1月16日提出辭職申請，並於000年0月0日生效，兩造委任關係終止，原告自無請求被告給付資遣費之權利。

(三)依據員工手冊節錄略以：「(a)：該獎金非屬經常性工資之一部分，公司可全權決定員工是否可實際獲發績效獎金。」、「(f)：員工辭去公司職務的情形下，該員工沒有資格獲得任何辭職年度當年及解除生效年度的績效獎金無論按比例或以其他方式計算。」及系爭契約第7條之約定：

「7.1 You may be eligible for consideration for a performance related incentive each year based on a variety of factors, including, without limitation, your individual performance and contribution (including fi

nancial and non financial objectives), that of your business area and business division, and the overall performance of the Firm during the calendar year ending 31 December, as well as any applicable regulations or law which may affect individual incentive awards. Such incentive may consist of cash, equity and/or deferred instruments (which may include, without limitation, restricted shares, conditional future payments, or debt instruments), and may be granted subject to the rules of an applicable incentive award plan (as amended from time to time). Such incentive may also be subject to vesting and forfeiture conditions including but not limited to individual, team, divisional and/or UBS Group performance conditions asset out in the applicable plan rules. The composition of any such discretionary award remains at the sole and absolute discretion of the Firm. (中文節譯：7.1：..... 以上任一報酬的組成都是基於公司完全絕對之裁量權.....。)」、「7.2 Any such incentive is granted at the sole discretion of the Firm and accordingly you shall have no contractual entitlement whatsoever to such an incentive. You acknowledge that the amount of the incentive is at the sole discretion of the Firm (and that such amount maybe nil), and that the grant of an incentive award in any year shall not give rise to any obligation to make subsequent incentive award(s) in any other year. Any performance incentive granted by the Firm shall not accrue in proportion to service or form part of your salary for the purpose of calculating or determining any benefits or entitlements which you may receive in connection with yo

ur employment and/or its termination. For the avoidance of doubt, any performance incentive granted by the Firm will not be deemed to be wages for the purposes of calculating any severance payment. (中文節譯：任何績效獎金之給予完全是基於公司的裁量權，其結果您將無任何契約依據可得請求績效獎金。您亦認知績效獎金之數額亦純然係基於公司的裁量。任何年度績效獎金之給予均不會產生任何其他年度繼續給予績效獎金之義務。.....。為免有任何疑慮，任何公司所授與之績效獎金將不會視為是工資，亦不作為計算任何資遣費之用.....)」、「7.3 This performance incentives is usually disbursed during the first quarter of the subsequent year. No payment of any incentive will be made if you are not in employment with the Firm at the date of payment or if either you or the Firm has given notice of termination on or before that date for any reason. If you are subject to any external or internal investigation and/or disciplinary process at the time of the incentive payment date, the Firm reserves the right in its absolute discretion to suspend determination, communication, payment and/or grant of any incentive award pending the outcome of the investigation and/or disciplinary process, and to adjust any incentive award amount (in full or in part, if any) already communicated to you in respect of the previous performance year. 【中文節譯：.....公司不會支付您任何績效獎金如果在支付日時您已不在公司任職.....。如果在獎金支付日，您處於接受任何外部/內部調查，及/或任何懲戒程序之際，有關暫停獎金發放之決定、溝通、給予與否，及/或承認，在調查及/或任何懲戒程序結果產生之前，公司均保留決定裁量之權力；公司亦得調整已經與您在績效年度時溝通過之績效獎金的數

01 額（全部或部分，如果有的話）。】」可知被告績效獎金之
02 給予及數額，完全繫諸被告之裁量權，是原告起訴主張以11
03 1年度領得170萬元及112年度領得150萬元之績效獎金二者之
04 平均值160萬元作為其113年度之績效獎金，完全無任何依
05 據；且績效獎金發放條件之一，必須是員工於發放獎金當日
06 依然在職。而被告發放113年績效獎金之日為114年3月7日，
07 彼時原告已不在職，自無領取績效獎金之資格。

08 （四）又原告之主管James Benady從未說過原告所稱無論結果如
09 何，申訴的調查程序都會影響原告的獎金數額。114年1月16
10 日原告和James Benady進行了兩次對話，第一次James Bena
11 dy簡短告訴原告稱被告正在進行調查，所以James Benady收
12 到通知應暫停原告的績效討論和薪酬溝通，同時告知原告，
13 如果調查結果沒有可信的佐證證明申訴的內容，原告之獎金
14 將不會受到影響等語。第一次談話不久，原告發訊息予Jame
15 s Benady要求再進行一次快速的討論，討論過程中原告指責
16 被告不想支付獎金，並提出辭職，James Benady當時希望能
17 挽留原告，但原告在討論結束後立即發送前述辭職信，並辭
18 去了董事會的職位。然原告受上述調查係因其同事向被告提
19 出之申訴，指控原告有職場不法侵害的情形，在調查期間，
20 依系爭契約第7.3條之約定，James Benady暫停有關績效討
21 論及薪酬溝通，係屬於被告知標準制式流程，對原告而言亦
22 符合公平合理，且基於保密性的要求，James Benady並未獲
23 告知申訴的細節或是調查的進度，所以James Benady並沒有
24 與原告分享任何申訴的內容或被告調查之進度。又因當時調
25 查進度尚未至需約談原告之階段，故調查人員在此之前未曾
26 就此聯繫原告。嗣後，被告獲悉原告於1月16日自請離職
27 時，更希望加入該職場不法侵害事件的面談，希望能在原告
28 114年2月5日辭職前對原告進行面談，然原告當時一方面要
29 求依據勞動主管機關頒布之執行職務遭受不法侵害預防指引
30 或相關法令進行面談，另一方面又堅持要求與申訴人及主管
31 機關官員一起面談。被告調查人員係依據被告調查程序進行

01 內部調查，面對原告提出上開兩點無所依據之堅持，甚至違
02 反一般職場不法侵害案件面談程序禁止申訴人與被申訴人對
03 質之基本原則，仍邀約原告面談給予其說明之機會，已屬合
04 情合理，惟最終仍遭原告拒絕。嗣後申訴案件的調查結束，
05 經調查單位認定申訴不成立，被告並於114年3月19日將調查
06 結果通知原告，然因原告在績效獎金發放時已經離職，依據
07 被告發放獎金之條件，原告並無領取獎金的資格。且原告係
08 於114年1月16日辭職後，於114年1月20日始向被告提起處理
09 不當之申訴，其所稱向被告提出調查案件處理不當之申訴，
10 遭被告不顧及吹哨者保護程序將其申訴交付被申訴人部門處
11 理，始於114年1月16日以被告處置不當終止契約云云，顯然
12 風馬牛不相及。

13 (五)退萬步言，原告係於114年1月16日以電郵自請離職，並於00
14 0年0月0日生效，時間早於被告獎金發放期間之3月，被告發
15 放獎金之時間尚未屆至，則在原告終止契約時，被告自無原
16 告所主張勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付
17 工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者」之
18 情形，顯見原告之主張並無理由等語，資為抗辯。並聲明：
19 (一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願
20 供擔保請准宣告免為假執行。

21 三、兩造協議簡化之不爭執事項（見本院115年3月19日言詞辯論
22 筆錄，本院卷第445頁，本院並依論述需要，調整並簡化文
23 字用語）

24 (一)兩造於110年12月29日簽訂系爭契約，約定契約自000年0月0
25 0日生效，原告之公司職稱為「Executive Director（執行
26 董事）」，職務名稱則為「Local Operating Officer（本
27 地營運長）」，約定年薪為700萬元。

28 (二)被告111年1月24日召開董事會決議指派原告擔任總經理，嗣
29 原告於111年3月11日登記為被告總經理。

30 (三)原告嗣後112年5月間兼任被告之董事。

31 (四)被告由James Benady於114年1月16日以「在程序進行中」為

01 由通知原告將暫停對原告之113年度績效考評。

02 (五)原告於114年1月16日以電子郵件向James Benady表示辭職，
03 最後工作日為114年2月5日。

04 四、本院之判斷：

05 (一)兩造間為委任關係：

06 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
07 他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事
08 人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民
09 法第482條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動
10 契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業
11 上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委
12 任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標
13 的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提
14 供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約
15 之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言
16 之，勞動契約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工
17 與雇主間之從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在
18 雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監
19 督、管理、懲戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人
20 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的
21 而勞動。③組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與
22 同僚間居於分工合作狀態等項特徵，與委任契約之受委任
23 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不
24 同。因此，公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任
25 關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提
26 供勞務等情加以判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上從屬
27 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
28 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
29 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
30 的，則屬於委任契約（最高法院97年度臺上字第1542號判決
31 意旨參照）。

01 2、經查，兩造於110年12月29日簽訂系爭契約，約定原告之職
02 稱為本地營運長，嗣後被告董事會於111年1月24日決議指派
03 原告擔任總經理，並於111年3月11日為登記等情，為兩造所
04 不爭執如前。依據證券投資信託事業負責人與業務人員管理
05 規則第3條規定：「證券投資信託事業應置總經理一人，負
06 責綜理全公司之業務。且不得有其他職責相當之人。」又依
07 據被告章程第19條規定：「本公司設置總經理一人，秉承董
08 事會之決策，綜理公司業務，其任用由董事長提名依本公司
09 章程第24條之規定聘用之，其解任亦同。」此有被告章程在
10 卷可稽（見本院卷第143至146頁），再參照被告向金融監督
11 管理委會證券期貨局之發函，及被告致瑞銀集團之函文所
12 示，原告係以被告最高層級主管總經理之名義對外代表被告
13 （見本院卷第355、357頁），顯見原告所擔任「總經理」一
14 職，係負責綜理被告全公司之業務，並對外代表被告，屬被
15 告最高層級主管，除此之外被告並無其他高於總經理之設
16 置，兩造就此亦不爭執原告確為被告常駐在臺灣之最高層級
17 主管（見本院卷第302頁）。又依據原告113年1月1日至同年
18 12月31日期間之113年度績效考核報告所示，原告之職務內
19 容包括但不限於：「制定符合全球及區域資產管理策略之臺
20 灣資產管理策略，推動業務成長」、「為臺灣瑞銀資管制
21 定、推動並支援關鍵策略計畫之執行，以促進臺灣瑞銀資管
22 之業務發展、成長及策略落實」、「適時簡化並優化營運流
23 程，在可行範圍內支持業務增長新計畫」、「依據《領導力
24 內部觀點》領導團隊，透過培育內部人才確保業務延續性。
25 落實人力資源管理計畫並履行所屬職責範圍的監督職
26 責……」、「推動臺灣瑞銀資管建立適宜的員工行為準則
27 文化；提升行為風險意識，分享經驗教訓，並及時、嚴謹地
28 推動員工行為審查」、「提升臺灣瑞銀資管非財務風險與監
29 管監督品質，以增強風險透明度、評估及上報機制，包括推
30 動補救措施的定義與監督」、「強化臺灣瑞銀資管法律治理
31 環境，提升風險透明度、評估與升級機制，涵蓋行為與監管

01 風險」、「以臺灣瑞銀資管地區負責人身分，促進並維繫內
02 外部利害關係人之良好合作關係」等（見本院卷第409至429
03 頁），可見原告實質參與被告經營決策，有相當權限就被告
04 業務經營事項為決策與裁量，於受託處理被告事務之範圍
05 內，具有相當之獨立裁量權限，可自行裁量決定處理事務之
06 方法，以完成受委任執掌各部門運作事務之目的，在人格上
07 及組織上並無受雇主指示而具有規範性質之服從，此與僱傭
08 關係中受僱人單純如機械般提供勞務而對於服勞務之方法無
09 自由裁量之餘地扞格，原告對於被告間顯然不具僱傭關係中
10 人格上及組織上之從屬性，兩造間之法律關係應非僱傭關係
11 而為委任關係。

12 3、至原告受指派擔任總經理所職掌之事務仍應受被告董事會授
13 權限制，且依據系爭契約第1.1條後段之約定：「.....you
14 will report to James Benady, Executive Director, Asset
15 Management, or such other executio v as may be nominat
16 ed by the Firm from time to time.（中譯：.....你應
17 向資產管理部門執行董事James Benady報告，或向公司不時
18 指派之其他主管報告）。」原告仍有向公司指示之特定人報
19 告事務之義務。惟接受任人之權限，依委任契約之訂定；未
20 訂定者，依其委任事務之性質定之。委任人得指定一項或數
21 項事務而為特別委任，或就一切事務，而為概括委任；受任
22 人應將委任事務進行之狀況，報告委任人，委任關係終止
23 時，應明確報告其顛末，民法第532條、第540條分別定有明
24 文，足見委任人對受任人之受任權限本得為一定範圍之約
25 定、限制，且受任人本有向委任人報事務進行狀況之義務，
26 是上開限制或約定符合兩造委任契約之權利義務法律關係，
27 尚未逸脫委任契約之範疇，且未達僱傭關係中勞工對於雇主
28 指示具有規範性服從之程度，不足以認定係雇主對勞工之指
29 揮監督範疇。又兩造所簽訂之系爭契約內縱使用「employme
30 nt（中譯：僱傭）」文字，且其中部分約定條款優於委任關
31 係而給予原告近似勞基法之保障，例如第6.3條關於加班事

01 宜，明文約定將依勞基法給予加班費；第10.1條關於終止契
02 約事宜，約定於試用期間應預告並以勞基法相關規定辦理
03 等，然按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於
04 所用之辭句，民法第98條定有明文，自不能單以契約用語定
05 性契約屬性，仍應就契約之實質關係為判斷。兩造依系爭契
06 約所約定之原告職務內容既賦予原告具有相當之獨立裁量權
07 限，可自行裁量決定處理事務之方法，以完成受任目的，即
08 應認為兩造間之法律關係為委任關係，至其中雖有部分約定
09 比照勞基法辦理而使原告享有優於委任關係而近似勞基法之
10 保障，然此應係被告考量組織協調及整體利益所為之人事管
11 理範疇，亦屬兩造間契約自由之範疇，所約定事項本身既與
12 委任契約本質不相違背，自無由據此逕謂兩造間因此即具有
13 僱傭契約之人格上從屬性。末參以勞工保險條例（下稱勞保
14 條例）第6條、第8條規定，除受僱員工等應依法強制參加勞
15 工保險外，甚至實際從事勞動之雇主，亦得準用勞保條例之
16 規定，以自願方式參加；又按實際從事勞動之雇主及經雇主
17 同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國籍工作者或委任
18 經理人，得自願提繳，並依本條例之規定提繳及請領退休
19 金，亦為勞退條例第7條第2項所明定，足見得參加勞工保險
20 者，非必為勞基法所稱之勞工，而依勞退條例規定提繳及請
21 領退休金者，亦不以勞基法上之勞工為限，是兩造雖不爭執
22 原告在職期間，被告有為原告投保勞健保並提撥勞退金等情
23 （見本院卷第303頁），然自不能因此即認兩造間具有僱傭
24 關係。

25 4、綜上各情，原告為被告之營運長與總經理，於被告董事會授
26 權之範圍內，為被告之公司之利益處理事務，就被告經營業
27 務之決策具有相當程度之裁量權限及獨立性，得自行裁量決
28 定處理一定事務之方法，以完成受任之目的，對被告之指示
29 並不具有規範性質之服從，欠缺勞動契約之從屬性，兩造間
30 之法律關係自應定性為委任關係。

31 （二）兩造間之委任關係於114年2月5日因原告請辭而終止，原告

請求資遣費，為無理由：

1、按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第549條第1項定有明文。又系爭契約第10.2條約定：「Subject to the terms of this agreement, upon completion of your probation period, your probation period, your employment may be terminated in writing at any time by the Firm or yourself:(b) by giving twenty(20) days' notice if you have worked for over one year but less than three years.....（中譯：依本合約之條款，於你完成試用期後，本公司或你本人均得以書面方式隨時終止僱傭關係，惟須依下列通知期間辦理：.....(b)若你已任職超過一年但未滿三年，須提前20日通知.....）」（見本院卷第189頁）。

2、經查，原告於114年1月16日以電子郵件向James Benady表示辭職，最後工作日為114年2月5日，為兩造所不爭執（見本院卷第445頁），且有離職申請單1紙在卷可稽（見本院卷第405頁），堪以認定。而兩造間為委任關係，業經本院認定如前，委任契約之當事人即兩造本得隨時終止該委任契約，原告復已依兩造於系爭契約所約定之條件向被告為終止契約之意思表示，是兩造間之委任關係已於114年2月5日因原告請辭而終止，堪以認定。又原告既非受被告僱用之勞工，則兩造於終止契約後之權利義務關係，並不當然適用勞基法及勞退條例等規定，而遍觀兩造所簽訂之系爭契約，並無約定契約當事人一方終止契約時，他方應比照勞基法或勞退條例相關規定給付相當於「資遣費」之金額。準此，原告主張其係依勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款之規定終止兩造勞動契約，並依勞退條例第12條之規定，請求被告給付資遣費87萬5,000元，即無理由。

(三)原告請求被告給付113年度績效獎金160萬元，為無理由：

原告雖主張依據被告應依歷年慣例發給原告113年度績效獎金160萬元，然依據系爭契約第7條之約定：「7.1 You may

01 be eligible for consideration for a performance rela
02 ted incentive each year based on a variety of factor
03 s, including, without limitation, your individual per
04 formance and contribution (including financial and no
05 n financial objectives), that of your business area
06 and business division, and the overall performance o
07 f the Firm during the calendar year ending 31 Decemb
08 er, as well as any applicable regulations or law whic
09 h may affect individual incentive awards. Such incen
10 tivemay consist of cash, equity and/or deferred inst
11 ruments (which may include, without limitation, restr
12 icted shares, conditional future payments, or debt i
13 nstruments), and may be granted subject to the rules
14 of an applicable incentive award plan (as amended fr
15 om time to time). Such incentive may also be subject
16 to vesting and forfeiture conditions including but n
17 ot limited to individual, team, divisional and/or UBS
18 Group performance conditions asset out in the applic
19 able plan rules. The composition of any such discreti
20 onary award remains at the sole and absolute discreti
21 on of the Firm. (中文節譯：7.1：你每年可能有資格獲得
22 績效獎勵之考量.....任何此類酌情獎勵之構成，完全由本
23 公司全權決定。)」、「7.2 Any such incentive is gran
24 ted at the sole discretion of the Firm and according
25 ly you shall have no contractual entitlement whatsoe
26 ver to such an incentive. You acknowledge that the a
27 mount of the incentive is at the sole discretion of
28 the Firm (and that such amount maybe nil), and that
29 the grant of an incentive award in any year shall no
30 t give rise to any obligation to make subsequent ince
31 ntive award(s) in any other year. Any performance in

01 centive granted by the Firm shall not accrue in prop
02 ortion to service or form part of your salary for th
03 e purpose of calculating or determining any benefits
04 or entitlements which you may receive in connection
05 with your employment and/or its termination. For the
06 avoidance of doubt, any performance incentive granted
07 by the Firm will not be deemed to be wages for the p
08 urposes of calculating any severance payment. (中文節
09 譯：任何此類獎勵均由本公司全權酌情決定，您對該獎勵不
10 享有任何合約上的權利。你確認，獎勵金額完全由本公司決
11 定（該金額可能為零），且某依年度獲得的獎勵並不構成本
12 公司於其他年度提供後續獎勵之義務。.....。為免疑
13 義，任何由本公司授予之績效獎勵，均不視為工資，亦不得
14 作為計算資遣費之基礎）」、「7.3 This performance inc
15 entives is usually disbursed during the first quarte
16 r of the subsequent year. No payment of any incentive
17 will be made if you are not in employment with the Fi
18 rm at the date of payment or if either you or the Fi
19 rm has given notice of termination on or before that
20 date for any reason. If you are subject to any exter
21 nal or internal investigation and/or disciplinary pr
22 ocess at the time of the incentive payment date, the
23 Firm reserves the right in its absolute discretion t
24 o suspend determination, communication, payment and/
25 or grant of any incentive award pending the outcome
26 of the investigation and/or disciplinary process, an
27 d to adjust any incentive award amount (in full or in
28 part, if any) already communicated to you in respect
29 of the previous performance year. 【中文節譯：.....
30 若你於獎勵發放當日已非本公司之在職員工，或你或本公司
31 已於該日前提出任何原因之離職通知，則你將無權獲得任何

獎勵之支付.....。】」（見本院卷第185、187頁），及被告之員工手冊關於績效獎金部分之約定節錄略以：「(a)：該獎金非屬經常性工資之一部分，公司可全權決定員工是否可實際獲發績效獎金。」、「(f)：員工辭去公司職務的情形下，該員工沒有資格獲得任何辭職年度當年及解除生效年度的績效獎金無論按比例或以其他方式計算。」（見本院卷第153頁）。可知兩造已明文約定被告所發放之績效獎金並非約定報酬之一部，關於績效獎金之發放與否及發放數額，全權繫諸於被告之裁量權，被告甚且可能決定發放金額為零，即不發放績效獎金之意，是原告對於被告所發放之績效獎金，自無請求權可言。且依據上開約定，績效獎金之發放條件之一，必須是員工於發放獎金當日仍然在職，而原告於114年2月5日已終止兩造間之委任關係，業經本院認定如前。依被告所述，113年度績效獎金之發放日為114年3月7日（見本院卷第392頁），斯時原告已不在職；原告就其在職期間113年績效獎金發放日尚未屆至乙事亦不爭執（見本院卷第444頁），則原告於113年度績效獎金發放日當時既不在職，自不符合113年度績效獎金之發放條件。準此，原告請求被告給付113年度績效獎金160萬元，即無理由。

(四)綜上，原告請求被告給付資遣費87萬5,000元與113年度績效獎金160萬元，共計247萬5,000元（計算式：87萬5,000元＋160萬元＝247萬5,000元），均為無理由。

五、綜上所述，原告依系爭契約、勞基法第14條第1項第2款、第5款、第6款，及勞退條例第12條之規定，請求被告給付247萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決結果不生影響，爰不予一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 4 月 9 日

勞動法庭 法 官 呂俐雯

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 115 年 4 月 9 日

書記官 鄧家柔