

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第1號

上訴人即附

帶被上訴人 李天仁

訴訟代理人 趙相文律師

吳榮庭律師

被上訴人即

附帶上訴人 世邦國際集運股份有限公司

法定代理人 李健發

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國111年11月16日臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於113年5月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及命上訴人負擔訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣112萬5539元，及自民國111年2月18日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、上訴人其餘上訴駁回。

四、被上訴人之附帶上訴駁回。

五、第一審訴訟費用關於廢棄部分，及第二審訴訟費用關於上訴人上訴部分，均由被上訴人負擔3%，餘由上訴人負擔。第二審訴訟費用關於被上訴人附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）主張：伊自民國（下同）84年8月3日起受僱於被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人），於110年11月1日自請退休生效。伊自110年4月1日

起擔任國外業務開發組組長，每月工資除本薪新臺幣（下同）4萬5600元、伙食費1800元、專業加給1萬2300元、交通津貼3000元，合計6萬2700元（4萬5600元+1800元+1萬2300元+3000元=6萬2700元，下合稱系爭薪資）外，尚包括依「2020台區處制度修正建議-業務獎金」（下稱系爭業務獎金辦法）領取之業務獎金。伊自110年8月起至同年10月止，為被上訴人招攬客戶並提供服務，完成交易，自得依系爭業務獎金辦法規定，領取業務獎金136萬3910元（110年8月為125萬913元、110年9月為9萬9997元、110年10月為1萬8604元，合計為136萬9514元，上訴人僅請求其中之136萬3910元）。伊於任職期間選擇繼續適用勞動基準法（下稱勞基法）退休金規定（下稱勞退舊制），工作年資為26年2月又8日，退休金基數為41.5，伊退休前6個月之平均工資（含系爭薪資及業務獎金）為82萬8125元，則被上訴人應給付伊退休金3436萬7188元（82萬8125元×41.5=3436萬7188元，元以下四捨五入），惟被上訴人僅給付230萬7654元，短付3205萬9534元（3436萬7188元-230萬7654元=3205萬9534元）等情。爰依兩造間之勞動契約、系爭業務獎金辦法、民法第486條第1項前段、勞基法第22條第2項、第55條規定，求為命被上訴人給付3342萬3444元（136萬3910元+3205萬9534元=3342萬3444元），及加計自起訴狀繕本送達之翌日起算法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：系爭業務獎金辦法規定之業務獎金，須訂單有盈餘且彌補前期虧損後始發放，非上訴人提供勞務後即必然換取之對待給付，並無勞務對價性，非屬工資而為恩惠性給與，屬勞基法第29條規定之分紅，伊可基於營運及經營等綜合考量決定是否發放。上訴人自110年5月起至110年10月止之訂單及業績，均為訴外人即其配偶林彥菁處理及虛增，無有效C1表（即新增客戶資料單），上訴人未依伊制訂之業務作業標準實際招攬客戶及處理訂單，違規情況重大且有過失，無從依系爭業務獎金辦法領取自110年8月起至同年10月

01 止之業務獎金136萬3910元。其次，業務獎金非屬工資，則
02 上訴人請求將業務獎金計入工資計算退休金，並無理由。再
03 者，上訴人以其於104年5月26日離職退保申請勞工保險（下
04 稱勞保）老年給付，業經勞動部勞工保險局（下稱勞保局）
05 於同年6月3日核付162萬4300元，又伊自104年6月11日起，
06 為上訴人按月提繳退休金至其勞工退休金個人專戶（下稱系
07 爭勞退專戶），上訴人業已離職再受僱於伊，應適用勞工退
08 休金條例（下稱勞退條例）之退休金制度（下稱勞退新
09 制），自不得請求伊依勞退舊制給付退休金。退步而言，如
10 認伊應給付上訴人勞退舊制之退休金，惟業務獎金不得計入
11 工資，且伊已給付上訴人退休金230萬7654元，並提繳勞退
12 新制之退休金29萬3380元，合計已給付上訴人退休金260萬1
13 034元，並未短付上訴人退休金等語，資為抗辯。

14 三、原審判決命被上訴人應給付上訴人23萬8371元，及自起訴狀
15 繕本送達翌日即111年2月18日起至清償日止，按年息5%計算
16 之利息，並駁回上訴人其餘之訴。兩造各自就敗訴部分提起
17 上訴、附帶上訴。

18 (一)上訴人之上訴聲明：1.原判決關於駁回上訴人後開第2.項之
19 訴部分廢棄。2.被上訴人應再給付上訴人3318萬5073元（33
20 42萬3444元-23萬8371元=3318萬5073元），自起訴狀繕本送
21 達翌日即111年2月18日起至清償日止，按年息5%計算之利
22 息。被上訴人之答辯聲明：上訴駁回。

23 (二)被上訴人之附帶上訴聲明：1.原判決不利於被上訴人部分廢
24 棄。2.上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴駁回。上訴人答
25 辯聲明：附帶上訴駁回。

26 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷(一)第6至
27 7頁、卷(二)第65頁，並依判決格式增刪修改文句）：

28 (一)上訴人自84年8月3日起受僱於被上訴人，自110年4月1日起
29 擔任國外業務開發組組長，每月領取系爭薪資6萬2700元，
30 上訴人於110年11月1日自請退休，被上訴人已給付退休金23
31 0萬7645元。有上訴人退休簽呈、薪資明細、簽收單、支

票、在職證明書、員工內部經歷基本資料匯出檔案等影本可稽（見原審卷第33、51至56、87、127、165頁）。

(二)被上訴人已給付上訴人110年4月至7月之業務獎金依序為3萬2075元、80萬4122元、115萬4005元、127萬513元，合計為326萬715元。有計算明細表影本可稽（見原審卷第85頁）。

(三)被上訴人自84年8月7日起為上訴人投保勞保，於104年5月26日退保，勞保局於104年6月3日核付上訴人老年給付162萬4300元。被上訴人自104年6月11日起至110年11月止，按月為上訴人提繳勞工退休金至系爭勞退專戶，合計提繳勞退新制退休金29萬4396元。有勞保局勞保現金給付104年6月核付案件通知表、勞保異動查詢、勞退新制退休金提繳紀錄等影本、勞保局112年5月23日保退五字第11213133100號函檢送上訴人之勞工退休金個人專戶明細資料可稽（見原審卷第83、125頁、本院卷(一)第265、269至276頁）。

(四)被上訴人以上訴人涉犯刑法第339條第1項之詐欺罪嫌為由，向臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）提出告訴，檢察官於112年3月24日以111年度偵字第26090號為不起訴處分，上訴人聲請再議，經臺灣高等檢察署於112年5月23日以112年度上聲議字第4431號（該刑事偵查案件，下稱系爭偵查案件）處分駁回確定。有上開不起訴處分書、處分書等影本可稽（見本院卷(一)第305至324頁）。

五、兩造爭點如下：

(一)上訴人請求被上訴人給付自110年8月起至同年10月止之業務獎金合計136萬3910元，有無理由？

(二)上訴人請求被上訴人給付短付之退休金3205萬9534元，有無理由？

六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

(一)上訴人請求被上訴人給付自110年8月起至同年10月止之業務獎金合計136萬3910元，為有理由：

1.經查，上訴人於84年8月3日起受僱於被上訴人，自110年4月1日起擔任國外業務開發組組長，為年資3年以上之業務人

員，得依被上訴人制訂之系爭業務獎金辦法關於「年資3年以上業務適用條例」之規定領取業務獎金乙節，為兩造所不爭執（見本院卷(二)第64、95至96頁），並有系爭業務獎金辦法影本可稽（見原審卷第35至36頁）。其次，系爭業務獎金辦法關於「年資3年以上業務適用條例」規定：「一、獎金計算：總業績扣除全薪3倍及相關費用後×獎金比例；獎金比例如下：超過全薪3倍，獎金比例30%、超過全薪9倍，獎金比例40%。二、備註：1.以上獎金包含交通費、交際費等費用。2.中秋月餅、尾牙禮金及禮品仍得列入個人交際費由業績中扣除全額費用。3.桌曆及筆記本仍維持由公司統一購買，由業績中扣除全額費用。4.國外差旅費維持舊制，由業績中扣除全額費用。5.業績達50萬之業務，下個月可請領上限3000元之交通費，由業績中扣除全額費用。6.上月業績未達須回補。……8.獎金計月發……」（見原審卷第35頁，為便利閱讀，均予編號），則上訴人之業務獎金係以每月總業績扣除全薪3倍即15萬1200元及交通費、交際費、中秋月餅、尾牙禮金及禮品、桌曆及筆記本、國外差旅費等費用後，再依獎金比例計算（此為兩造所不爭執，見本院卷(二)第26、95頁）。

2.依上訴人110年8月至10月之業績明細表所示，其客戶有訴外人育霖國際有限公司（下稱育霖公司）、慶威集運有限公司（下稱慶威公司）、邁輝國際物流有限公司（下稱邁輝公司，並合稱育霖等3公司）、正聯股份有限公司（下稱正聯公司）、晶安有限公司（下稱晶安公司）、昕緯有限公司（下稱昕緯公司）、萬相國際有限公司（下稱萬相公司）、台灣表面黏著科技股份有限公司、乾力企業有限公司（下合稱昕緯等4公司）、臺誠國際物流有限公司（下稱臺誠公司，合稱育霖等10公司，見原審卷第180至182、237至241、247頁）。其次，上訴人於110年8月之業績總額為420萬2450元，調整後之業績總額為420萬6517元，直客業績為334萬9190元（淨業績為307萬7545元）、同行業績為85萬7327元；1

01 10年9月業績總額為123萬3004元，直客業績為1萬9231元
02 （淨業績為-16萬1169元）、同行業績為121萬3773元；110
03 年10月業績總額為61萬3371元，調整後之業績總額為34萬73
04 98元，直客業績為3萬8114元（淨業績為-11萬3448元）、同
05 行業績為30萬9284元等節，為兩造所不爭執（見本院卷(二)第
06 25至26頁），並有兩造各自提出之業務獎金計算明細、業績
07 明細等影本可稽（見原審卷第49至50、180至182、293
08 頁），上訴人上開110年8月至10月之業績數額係被上訴人計
09 算製作，並據以計算業務獎金（詳如後述），當得推認上訴
10 人於110年8月至10月關於育霖等10公司之業績，得列入總業
11 績計算業務獎金。

12 3.被上訴人辯稱：育霖等10公司之訂單，均係由林彥菁為實際
13 報價、訂艙等處理訂單事宜，上訴人並未親自招攬及處理育
14 霖等10公司之訂單事宜，且未實際報價，不符伊制訂之業務
15 作業標準第6.2.3條至第6.2.5條規定，不得依系爭業務獎金
16 辦法領取業務獎金云云（見本院卷(二)第27、290至291頁）。
17 惟查：

18 (1)被上訴人為保護客戶資料、業務交易及相關文件安全，並符
19 合其公司供應鏈安全管理系統，特增訂業務作業標準，使被
20 上訴人集團所屬業務人員進行業務作業能有所依循，符合優
21 質企業管理之標準，此據業務作業標準第1.0條規定明確，
22 有業務作業標準影本可稽（見原審卷第256頁）。業務作業
23 標準第6.2條規範業務開發客戶流程，並於第6.2.3條至第6.
24 2.5條分別規定：「（第6.2.3條：業務人員報價）第6.2.3.
25 1條：業務人員所提供的報價單，可親自送達或分別以E-Mai
26 1、傳真方式發送至客戶端，並於事後確認是否收到。第6.
27 2.3.2條：業務人員對於報價單檔案的儲存歸檔，製均存放在
28 在有加密碼的個人電腦中。第6.2.3.3條：無效的報價單：
29 第6.2.3.3.1條：客戶端不滿意業務人員所提供的交易條
30 件，而終止交易時，原本提供的報價單既無效，不可再次使
31 用。第6.2.3.3.2條：紙本報價單需透過『碎紙機』銷毀處

理」、「（第6.2.4條：客戶追蹤）經過報價階段後，需持續追蹤，並了解客戶所需事宜，進而達成交易」、「（第6.2.5條：客戶成交）第6.2.5.1條：由客戶端下達出貨指令，再經業務以E-Mail方式提供出貨相關訊息資料，交由運務人員處理後續訂艙等相關作業流程……第6.2.5.2條：業務人員接收客戶訂艙資料完成後，將客戶基本資料填寫於T-BL1-01-02新增客戶資料單(C1)，附上客戶資本額等相關基本資料，請櫃台人員進行票據徵信後，再交由各級主管簽核。第6.2.5.3條：T-BL1-00-00新增客戶資料單(C1)經各級主管簽核後，送至管理部建立Sales Code留存備查。第6.2.5.4條：原已屬公司舊有客戶變更負責業務相關之人員，需填寫T-BL0-00-00 Sales Code異動表(C2)，申請變更之業務需詳細填寫表單，交由業務人員所屬主管簽核，送至管理部變更及留存備查」（見原審卷第256至258頁）。依上可知，被上訴人為規範所屬業務人員進行業務作業而制訂業務作業標準，並於業務作業標準第6.2.3條至第6.2.5條規定業務人員向客戶報價、追蹤及成交應遵循之程序，並未規定系爭業務獎金辦法之總業績，應以填載C1表為要件。被上訴人徒以上訴人110年8月至10月業績明細表所示訂單未填載C1表為由，辯稱：上訴人於110年8月至同年10月未實際招攬客戶，不得領取業務獎金云云，難謂有理。

(2)被上訴人所營事業為接受貨主委任不具備交通工具辦理包裝集運等業務、海運承攬運送業務，有被上訴人公司基本資料為憑（見原審卷第81頁）。其次，被上訴人之業務人員負責向客戶承攬業務，並向客戶報價，如業務人員承攬到訂單，會通知內勤人員向船公司確認訂艙狀況，客戶下訂單後，確認船是否準時開航、貨有無準時到港、客人是否提貨；被上訴人之內勤人員在訂單進來前，負責提供成本給業務人員向客戶報價，在訂單進來後則負責與船公司聯繫、訂艙、核對提單等事項；被上訴人為了鼓勵內勤人員，制訂內勤獎勵辦法，讓內勤人員可以招攬業務乙節，業據證人即被上訴人業

01 務副理何瑞琛、被上訴人業務協理李明瀚分別證述在卷（見
02 原審卷第328、330、331、340頁）。又證人何瑞琛證稱：伊
03 如不在公司，但客戶急著要報價的時候，伊會提供報價並指
04 示內勤人員協助伊向客戶報價等語（見原審卷第330頁）；
05 證人即被上訴人業務經理王界元於系爭偵查案件證稱：內勤
06 人員主要是幫助外勤業務把客人的需求照顧好，就可以幫公
07 司賺取利潤，就能將獎金給外勤等語（見本院卷(一)第439
08 頁），可知被上訴人之業務人員負責招攬客戶及向客戶報
09 價，由內勤人員提供艙位成本、訂艙事宜等事項予業務人
10 員，協助業務人員向客戶報價，亦可依業務人員之指示，協
11 助業務人員逕向客戶報價。況業務作業標準第6.2.3條至第6
12 2.5條，僅於第6.2.3.1條規定業務人員所提供之報價單，可
13 親自或以E-Mail、傳真等方式送達（見原審卷第257頁），
14 並未規定業務人員不得指示內勤人員協助報價。準此，上訴
15 人當得指示內勤人員林彥菁協助向客戶報價，自難僅憑林彥
16 菁向客戶報價，逕謂上訴人未實際招攬客戶。是則被上訴人
17 辯稱：上訴人應親自向客戶報價，始符業務作業標準第6.2.
18 3條至第6.2.5條規定云云，即屬無據。

19 (3)證人王界元於系爭偵查案件證稱：育霖等3公司是上訴人之
20 客戶，林彥菁售出育霖等3公司之訂單，是幫外勤業務把客
21 人的需求照顧好，可以幫公司賺取利潤，就能將獎金給外勤
22 等語（見本院卷(一)第439頁）。又邁輝公司、育霖公司先後
23 於110年4月9日、12日經申請為被上訴人之客戶，業務員姓
24 名均填載為上訴人，慶威公司之業務員於110年4月9日變更
25 為上訴人乙節，有新增客戶資料單（C1表）、Sales Code異
26 動單（C2表）等影本可稽（見原審卷第191至192、281
27 頁），是則上訴人主張其於110年8月至10月有關育霖等3公
28 司之業績，係其實際招攬及處理乙節，即屬有據。其次，育
29 霖公司之Kelly Wang於110年4月1日傳送電子郵件予林彥
30 菁，稱：「Hi Renee學姐（即林彥菁）再麻煩你幫我們看看
31 是否4月可給予價格……」，林彥菁於同日回覆電子郵件

01 稱：「TJLee（即上訴人）也是學長喔，除了美國，有其他
02 航線需求也都可以找我們……因為現在美國艙位都很滿，需
03 要先告知預計貨好的時間和櫃量，我們才能提供給你還有機
04 會申請到艙位的船公司運價給妳參考。另外，妳的ISO tank
05 NON-DG部分，品名是什麼？還有，H. S. Code也需要一併提供
06 給我申請運價喔～再麻煩妳了」，有電子郵件影本可稽（見
07 原審卷第183至184頁），可見育霖公司之Kelly Wang以上開
08 電子郵件向林彥菁詢價，林彥菁告知需提供相關資料，始能
09 提供艙位及報價事宜。又林彥菁於110年4月8日傳送電子郵
10 件予邁輝公司之Chloe Wu，請其提供訂艙品名，並告知日後
11 開倉將提供裝船通知，有電子郵件影本可稽（見原審卷第18
12 7至189頁）。再觀諸林彥菁與慶威公司之Tina Shaw自110年
13 4月8日起至同年5月18日間往來之電子郵件（見原審卷第277
14 至280頁），則係相互聯繫訂艙事宜。是依上開電子郵件，
15 固可認林彥菁向育霖等3公司報價，並處理育霖等3公司後續
16 之訂艙事宜，然尚不足以推認上訴人未實際招攬及處理育霖
17 等3公司之訂單。至於被上訴人提出上訴人留存被上訴人公
18 司電子郵件信箱之截圖（見原審卷第261至264頁），僅能證
19 明上訴人並未開啟電子郵件，亦無足證明上訴人並未實際招
20 攬及處理育霖等3公司之訂單。被上訴人執此辯稱：上訴人
21 未實際招攬及處理育霖等3公司之訂單，上訴人於110年8月
22 至10月關於育霖等3公司之業績，不得列入總業績計算業務
23 獎金云云，自不足取。

24 (4)正聯公司於110年4月28日經申請為被上訴人客戶，業務員姓
25 名填載為上訴人乙節，有新增客戶資料單影本可稽（見原審
26 卷第273頁），佐以上訴人於110年4月26日傳送電子郵件予
27 被上訴人之Nora Chao，就正聯公司索取帳單乙事，稱：
28 「我賣USD2650/40' HQ……」（見原審卷第270頁），可見上
29 訴人實際招攬客戶正聯公司。被上訴人辯稱：上開電子郵件
30 所示訂單係運送至印度，與美加線無涉，非屬上訴人之業績
31 云云（見原審卷第239至240頁），固提出貨載訂單紀錄畫

面、新增客戶資料單（C1表）、正聯公司貨載寄往印度孟買之提單等影本為證（見原審卷第267至276頁），然充其量僅能證明正聯公司於110年4月28日運送貨物至印度孟買，尚不足以證明上訴人於110年8月至10月有關正聯公司之業績，並非其實際招攬及處理。則被上訴人據此辯稱：上訴人於110年8月至10月有關正聯公司之業績，不得列入總業績計算業務獎金云云，即無可採。

(5)證人即晶安公司業務助理吳國美證稱：晶安公司與被上訴人有業務往來，因晶安公司從事出口貿易，如有客戶需要海運並指定被上訴人為出口貨物代理人，伊就會與上訴人聯繫；伊先以電話與上訴人的手機聯絡，若上訴人不在辦公室，他就會交代伊與林彥菁以電子郵件聯繫，詢價事項很多，伊以寄發電子郵件向林彥菁詢價比較清楚；如客戶貨載於運送過程中發生問題，伊亦會與上訴人聯繫等語（見本院卷(二)第90至95頁）。證人吳國美所證向上訴人聯繫詢價過程，核與證人何瑞琛、王界元前開證述情節大致相符，堪為可採，被上訴人僅以證人吳國美與上訴人夫妻私交甚篤，其所證並非事實云云（見本院卷(二)第306頁），難謂有理。依上可知，證人吳國美係向上訴人聯繫詢價，如上訴人不在辦公室，則指示林彥菁協助報價，是縱林彥菁直接向證人吳國美報價，亦係協助上訴人向證人吳國美報價，難謂上訴人未實際招攬及處理訂單。至林彥菁與證人吳國美自110年6月29日起至110年6月30日止往來之電子郵件（見本院卷(一)第513至519頁），僅係林彥菁與證人吳國美相互聯繫關於貨載運送方式為空運或海運、包裝件數或重量、報價數額、貨物退運等事宜，尚不足以推認上訴人未實際招攬或處理晶安公司之訂單。況被上訴人於原審自陳晶安公司之訂單得計入上訴人110年8月至10月之業績（見原審卷第247頁），可見上訴人於110年8月至10月有關晶安公司之業績，乃上訴人實際招攬及處理。準此，被上訴人辯稱：上訴人並未實際招攬及處理晶安公司之訂單，上訴人於110年8月至10月有關晶安公司之業

績，不得列入總業績計算業務獎金云云，委無可取。

(6)再者，林彥菁於110年7月2日傳送電子郵件予昕緯公司之Tiffany Wang，告知關於艙位之價格，並於同年月8日與昕緯公司之Wing Chang相互以電子郵件聯繫訂艙事宜，有電子郵件影本可稽（見本院卷(一)第509至511頁）。又觀諸林彥菁與萬相公司之Michelle Lee自110年4月7日起至同年7月6日止往來之電子郵件內容，則係林彥菁依萬相公司之Michelle Lee所詢關於英國進口至基隆港之船期及相關費用予以回覆，有電子郵件影本可稽（見本院卷(三)第89至98頁），是依上開電子郵件內容，僅能證明林彥菁與昕緯公司、萬相公司承辦人員告知艙位價格及聯繫訂艙事宜，均不足以推認上訴人並未實際招攬及處理昕緯公司、萬相公司之訂單，況被上訴人於原審自陳昕緯等4公司之訂單得計入上訴人110年8月至10月之業績（見原審卷第247頁），可見上訴人於110年8月至10月有關昕緯等4公司之業績，乃上訴人實際招攬及處理。被上訴人復未舉證證明上訴人於110年8月至10月有關臺誠公司之業績，並非上訴人實際招攬及處理，是則被上訴人辯稱：上訴人於110年8月至10月有關昕緯等4公司、臺誠公司之業績，不得列入總業績計算業務獎金云云，亦無可採。

4.基上，上訴人於110年8月至10月有關育霖等10公司之業績，得列入總業績計算業務獎金，又被上訴人不爭執依上訴人上開110年8月至同年10月之業績，得領取110年8月之業務獎金為125萬913元、110年9月之業務獎金為9萬9997元、110年10月之業務獎金為1萬8604元（見本院卷(一)第450頁），且有兩造各自提出之業務獎金計算明細為憑（見原審卷第49至50、293頁）。是則上訴人依兩造間之勞動契約、系爭業務獎金辦法規定，請求被上訴人給付110年8月至同年10月之業務獎金136萬3910元（110年8月至10月之業務獎金合計為136萬9514元〈125萬913元+9萬9997元+1萬8604元=136萬9514元〉，上訴人僅請求其中之136萬3910元），為有理由。至上訴人請求命被上訴人提出其自110年4月1日起至同年11月1日止之

全部電子郵件，並請求傳喚證人林秀雄，證明上訴人確有促成交易及向客戶進行報價、處理訂單事宜，且被上訴人除上訴人外，其餘業務人員未因違反業務作業標準而未列入業績等事實（見本院卷(二)第156至159頁），即無調查之必要。又上訴人此部分之請求既有理由，則其另依民法第486條第1項前段、勞基法第22條第2項規定所為同一請求部分，本院不另論述，併此敘明。

(二)上訴人請求被上訴人給付短付之退休金3205萬9534元，為無理由：

1.上訴人依系爭業務獎金辦法領取業務獎金之性質，並非工資：

(1)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、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、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。所稱「其他任何名義之經常性給與」，係指年終獎金、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以外之給與，勞基法施行細則第10條第2款亦定有明文。是勞基法第2條第3款所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院111年度台上字第698號判決意旨參照）。

(2)經查，依系爭業務獎金辦法關於「年資3年以上業務適用條例」規定，業務人員之業務獎金乃係將其總業績扣除全薪3倍及交通費、交際費、中秋月餅、尾牙禮金及禮品、桌曆及筆記本、國外差旅費等費用（下合稱交通費等交際費用），回補上月未達標之業績後，如超過全薪3倍，則按30%之比例給與業務獎金，如超過全薪9倍，則按40%之比例給與業務獎金，業如前述（六、(一)、1.）。其次，上訴人於系爭偵查案件自陳：被上訴人就其賺到的價差即利潤，利潤大約是被上

01 訴人6成，伊等業務員4成等語（見本院卷(一)第405頁）；證
02 人何瑞琛證稱：業績未達標者，須用下月業績回補上月業
03 績，就算有達標，也要應收帳款收回來才會發放獎金，被上
04 訴人發越多業務獎金，代表被上訴人淨賺更多之利潤等語
05 （見原審卷第331、336頁）；證人即被上訴人總經理丘景麒
06 證稱：業務獎金計算要扣除成本，包括交際、送禮、應酬的
07 雜費總合，在客戶倒帳、沒有給付託運價金，或扣除相關成
08 本後虧損的狀態，就不可能給獎金，要有獲利才有獎金等語
09 （見原審卷第493、499頁），被上訴人依系爭業務獎金辦法
10 發給上訴人之業務獎金，既須將上訴人之總業績扣除交通費
11 等交際費用及回補上月未達標之業績，如有剩餘，始分別依
12 超過全薪之3倍或9倍，各發給30%或40%之業務獎金，可見被
13 上訴人並非按上訴人招攬客戶訂單之總業績計算其業務獎
14 金，且並非必然發放，則業務獎金即非上訴人在一般情形下
15 經常可以領得之給付，亦非其為被上訴人提供勞務所獲取之
16 報酬，此與勞基法第2條第3款所定「勞務對價性」及「給與
17 經常性」之要件未合，非屬工資性質，應係激勵、獎勵性質
18 之恩惠性給與。上訴人主張：系爭業務獎金辦法規定之業務
19 獎金有確定標準，係必然發放，有勞務對價性及給付經常
20 性，係屬工資云云（見本院卷(二)第109至115頁），即無可
21 取。

22 **2.上訴人請求被上訴人給付短付之退休金3205萬9534元，為無**
23 **理由：**

24 (1)按勞工有工作25年以上之情形者，得自請退休。勞工退休金
25 之給與標準，係按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超
26 過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個
27 基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前開
28 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。平均
29 工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該
30 期間之總日數所得之金額，勞基法第53條第2款、第55條第1
31 項第1款、第2項、第2條第4款分別定有明文。次按勞退條例

01 施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後仍服務於同一
02 事業單位者，得選擇繼續適用勞基法之退休金規定，勞退條
03 例第8條第1項本文亦著有規定。再按雇主應為適用勞退條例
04 之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退
05 休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低
06 於勞工每月工資百分之6；勞工年滿60歲，得依下列規定之
07 方式請領退休金：一、工作年資滿15年以上者，選擇請領月
08 退休金或一次退休金。二、工作年資未滿15年者，請領一次
09 退休金，勞退條例第6條第1項、第14條、第24條第1項分別
10 定有明文。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未
11 符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領
12 取（最高法院104年度台上字第1031號判決意旨參照）。經
13 查，上訴人自84年8月3日起受僱於被上訴人，於110年11月1
14 日自請退休（見兩造不爭執事項(一)），業已工作25年以上，
15 符合勞基法第53條第2款規定自請退休之要件，則上訴人請
16 求被上訴人給付退休金，即屬有據。

17 (2)次查，上訴人於104年5月18日書立簽呈，謂：「主旨：申請
18 勞工保險老年給付。說明：職李天仁於78年4月投保勞保至
19 今已滿25年，年紀滿50歲，符合申請老年給付條件。現因母
20 親於美國定居，也已退休，想要給一筆錢放在母親身邊，故
21 想申請此一費用。且申請給付後公司將可不用再額外支付職
22 的勞保費用，雖然金額不大，但也算是替公司省下費用。希
23 望公司及董事長能夠予以恩准，下屬將不甚感激……」（下
24 稱系爭簽呈），經被上訴人總經理、副董事長、董事長批示
25 准許，嗣被上訴人於104年5月26日將上訴人之勞保退保，勞
26 保局於104年6月3日核付上訴人勞保老年給付162萬4300元，
27 為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)），並有簽呈影本可
28 稽（見原審卷第123頁），可見被上訴人於104年5月26日辦
29 理上訴人勞保退保，僅係配合上訴人向勞保局申請勞保老年
30 給付，且依被上訴人於110年8月12日核發上訴人之在職證明
31 書，仍記載上訴人之到職日為84年8月3日（見原審卷第127

頁），未因上訴人申請勞保老年給付，及被上訴人自104年6月11日起，依勞退新制為上訴人按月提繳退休金至系爭勞退專戶（見兩造不爭執事項(三)），而變更上訴人之到職日。被上訴人之人事部雖於會辦意見欄記載：「……公司將依規定辦理，並告知該員，未來將不得再申請其它給付」（見原審卷第123頁），惟尚不足以證明上訴人選擇適用勞退新制，且同意不再依勞退舊制向被上訴人請求給付退休金（見本院卷(一)第281頁），是被上訴人援引系爭簽呈，辯稱：上訴人於104年6月3日因伊辦理勞保退保而領取勞保老年給付，且伊自104年6月11日起，依勞退新制按月為上訴人提繳勞工退休金至系爭勞退專戶，依勞工保險條例第58條第3項、勞退條例第8條第1項規定，上訴人於離職後再受僱於伊，應適用勞退新制云云，即無可採。

(3)再查，上訴人依系爭業務獎金辦法領取之業務獎金非屬工資，業如前述，自無從列入平均工資計算。兩造不爭執上訴人於110年11月1日自請退休前6個月未列入業務獎金之平均工資為6萬1350元、退休金基數合計為41.5個基數（見本院卷(二)第64頁），則被上訴人應給付上訴人之退休金合計為254萬6025元（6萬1350元×41.5個基數=254萬6025元）。兩造復不爭執被上訴人已給付上訴人退休金230萬7645元，且被上訴人自104年6月11日起至110年11月止，為上訴人提繳勞工退休金合計29萬3380元至系爭勞退專戶（見兩造不爭執事項(一)、本院卷(二)第64頁），系爭勞退專戶內之本金及累積收益既屬上訴人所有，應認被上訴人已給付上訴人退休金260萬1025元（230萬7645元+29萬3380元=260萬1025元），已逾被上訴人應給付上訴人之退休金，則上訴人請求被上訴人給付短付之退休金3205萬9534元，為無理由。

七、綜上所述，上訴人依兩造間之勞動契約、系爭業務獎金辦法規定，請求被上訴人給付業務獎金136萬3910元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年2月18日（見原審卷第65頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾

01 此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就被上訴人應再
02 給付上訴人112萬5539元（136萬3910元-23萬8371元=112萬5
03 539元）本息部分，所為上訴人敗訴部分之判決，尚有未
04 洽，上訴人上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
05 判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。原審
06 就上訴人上開請求不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並
07 無不合；就上開應准許部分，判命被上訴人應給付23萬8371
08 元本息，理由雖有不同，結論則無二致，仍應予維持。上訴
09 人、被上訴人各自提起上訴、附帶上訴指摘原判決各該部分
10 不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴、附帶上
11 訴。

12 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 九、據上論結，上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，被上
16 訴人之附帶上訴應認為無理由，依民事訴訟法第449條第1
17 項、第2項、第450條、第78條、第79條，判決如主文。

18 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
19 勞動法庭

20 審判長法 官 鍾素鳳

21 法 官 楊雅清

22 法 官 陳心婷

23 正本係照原本作成。

24 被上訴人不得上訴。

25 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
26 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理
27 由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任
28 律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附
29 具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1
30 第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上
31 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日
02 書記官 江珮菱