

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第11號

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31

上訴人即附
帶被上訴人 莊介博
訴訟代理人 張珮琦律師
複代理人 陳俊豪律師
被上訴人即
附帶上訴人 大誠保險經紀人股份有限公司
法定代理人 王文全
訴訟代理人 陳士綱律師
上 一 人
複代理人 劉映雪律師
訴訟代理人 許書豪律師
蔡尚達律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年1月31日臺灣新北地方法院110年度重勞訴字第20號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，被上訴人為附帶上訴，本院於113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣伍拾參萬零玖佰柒拾參元，及自民國一一〇年五月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人之其餘上訴、追加之訴暨其假執行之聲請，及被上訴人附帶上訴均駁回。

第一、二審訴訟費用，關於上訴部分（含追加之訴）由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔；關於附帶上訴部分由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

01 按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，
02 但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟
03 法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查本件上
04 訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）於原審起訴時，請求被
05 上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）績效獎金新臺幣（下
06 同）617萬8,776元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
07 按年息5%計算之利息，並提繳勞工退休金30萬5,909元至上
08 訴人之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。嗣於本院審理時
09 以民國112年4月6日民事上訴理由狀，追加請求被上訴人給
10 付績效獎金4萬2,386元，及自民事上訴理由狀送達翌日起至
11 清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷一第51至52
12 頁）。核上訴人上開所為，係未變更訴訟標的法律關係，而
13 擴張其應受判決事項之聲明，揆諸前揭法條規定，自應准
14 許。

15 貳、實體方面：

16 一、上訴人主張：兩造於104年12月17日簽訂聘任合約書（下稱1
17 04年聘任合約書），約定上訴人自105年1月1日起2年，受聘
18 於被上訴人擔任總經理，職務內容為業務部門之組織拓展與
19 人力培訓，每月薪資為20萬元，另有年終獎金1個月及績效
20 獎金約定。然上訴人雖為總經理，仍受被上訴人公司董事長
21 王文全之指揮監督，亦無人事或財務權限，具有從屬性，僅
22 為被上訴人公司之高階員工，兩造間屬僱傭關係。嗣兩造合
23 意依104年聘任合約書相同條件繼續聘任2年，被上訴人本應
24 給予上訴人績效獎金總計817萬8,776元（即105年107萬元、
25 106年0元、107年202萬元、108年508萬8,776元），詎被上
26 訴人僅先後給付200萬元，並於108年12月9日與上訴人協商
27 要求重訂聘任合約書（下稱108年聘任合約書），終止104年
28 聘任合約書，僅維持月薪及年終獎金，上訴人迫於無奈僅能
29 同意簽立。兩造嗣於109年12月31日結束僱傭關係，被上訴
30 人仍積欠績效獎金617萬8,776元未給付。縱認兩造屬委任關
31 係，上開金額為委任酬金，上訴人既已依約完成事務，並於

01 110年3月24日委任律師發函予被上訴人檢附事務報告顛末，
02 仍得請求委任酬金。又上訴人月薪為20萬元，被上訴人本應
03 於上訴人任職期間按最高月薪級距15萬元，提繳6%之勞工退
04 休金總計54萬元，然被上訴人假報薪資而僅提繳勞退金23萬
05 4,091元，尚欠30萬5,909元，上訴人自得請求積欠之績效獎
06 金與補提繳退休金差額等語。爰依僱傭關係【請求權基礎：
07 104年聘任合約書、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2
08 項、民法第482、486條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
09 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定】與委任關係
10 （請求權基礎：104年聘任合約書、民法第153條、第161
11 條、第199條、第528條、第529條、第547條、第548條、勞
12 退條例第7條第2項第3款、第14條第2項規定），擇一為有利
13 之判決，請求被上訴人給付上訴人617萬8,776元本息，並應
14 提撥30萬5,909元至上訴人之勞退專戶。

15 二、被上訴人則以：上訴人前向被上訴人自薦，宣稱其有豐富保
16 險業經歷，足以勝任被上訴人總經理一職，並將有效幫助公
17 司業績成長，兩造遂簽立104年聘任合約書，希望2年內上訴
18 人得使被上訴人公司業績提升，如上訴人使公司達到一定績
19 效將給予獎金，並得經兩造合意後以同條件續任。然上訴人
20 實際表現與其所宣稱大相逕庭，截至106年底時，被上訴人
21 公司之業績均較105年大幅下降，且上訴人工作散漫，難謂
22 有何建樹，故被上訴人決定不以104年聘任合約書之相同條
23 件續聘上訴人。惟因上訴人央求被上訴人繼續使其掛名總經
24 理之職稱以利對外求職，被上訴人基於善意，自107年起仍
25 使上訴人掛名為總經理，但不再負責公司事務，亦無績效獎
26 金之約定。上訴人復於108年要求被上訴人再與其簽訂書面
27 契約，兩造方簽立108年聘任合約書，是104年聘任合約書之
28 績效獎金約定僅至106年底即屆期終止，上訴人請求107年後
29 之績效獎金並無理由。又上訴人乃被上訴人聘任之總經理，
30 負責統籌組織及人員培訓，有某程度之裁量權，上、下班時
31 間自行決定且無需打卡，工作時間由上訴人自行支配。又兩

01 造間委任內容並無時間、場所之拘束性，對勞務給付方法亦
02 無限制，被上訴人並無一般指揮監督權，不具人格上及組織
03 上從屬性，故兩造應屬委任關係，不適用勞基法規定。且上
04 訴人之績效獎金亦不具「給與經常性」及「勞務對價性」，
05 非勞基法上之工資，上訴人亦未達到核發績效獎金之標準。
06 另被上訴人雖有為上訴人投保勞工保險（下稱勞保）與提繳
07 退休金，但兩造間為委任關係，已如前述，被上訴人本無為
08 上訴人投保勞保或提繳退休金之義務，此僅為被上訴人提供
09 之公司福利，不能以此認定兩造為僱傭關係，則上訴人請求
10 被上訴人給付績效獎金及補提繳退休金，均無理由等語，資
11 為抗辯。

12 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人
13 應給付上訴人7萬元，及自110年5月28日起至清償日止，按
14 年息5%計算之利息，並為准、免假執行之宣告，另駁回上訴
15 人其餘之訴及假執行之聲請。兩造均就敗訴部分不服，各自
16 提起上訴、附帶上訴，上訴人並追加請求績效獎金4萬2,386
17 元，上訴人之上訴及追加聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後
18 開第二、三項請求，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之
19 裁判均廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人61
20 0萬8,776元，及自110年5月28日起至清償日止，按年息5%計
21 算之利息；(三)上開廢棄部分，被上訴人應提撥30萬5,909元
22 至上訴人之勞退專戶；(四)被上訴人應給付上訴人4萬2,386
23 元，及自民事上訴理由狀送達翌日起至清償日止，按年息5%
24 計算之利息；(五)第二、三、四項聲明，願供擔保請准宣告假
25 執行。就被上訴人之附帶上訴，並答辯聲明：附帶上訴駁
26 回。被上訴人則附帶上訴聲明：(一)原判決關於被上訴人給付
27 部分廢棄；(二)上開廢棄部分，上訴人於第一審之訴駁回。就
28 上訴人之上訴及追加之訴，並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴
29 均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第345頁至346頁）：

31 (一)上訴人受聘於被上訴人，擔任職務為總經理，職務內容為業

01 務部門之組織拓展與人力培訓，任職期間為105年1月1日至1
02 09年12月31日，每月薪資20萬元，另有年終獎金一個月。

03 (二)兩造於104年12月17日簽訂聘任合約書，並約定如下：

04 1.擔任職稱：總經理。

05 2.聘任時間：105年1月至106年12月計二年，合約屆滿時，
06 經雙方合議可續任。

07 3.任職待遇：每月20萬十年終一個月(12+1)。

08 4.績效獎金：第一年以新契約傭金收入五億為基礎，第二年
09 以後，以前一年達到之新契約傭金收入為基礎增加一至三
10 億以增加金額1%發放，增加三至五億以增加金額1.5%發
11 放，增加五億以上以增加金額2%發放。

12 5.特別約定：任職滿五年，以任職期間所領取之績效獎金總
13 和平均五年之金額，為終身顧問薪俸。

14 (三)兩造於108年12月9日重訂聘任合約書，並約定如下：

15 1.擔任職稱：總經理。

16 2.聘任時間：108年12月9日至109年12月31日止，合約屆滿
17 時，經雙方合議可續任。

18 3.任職待遇：每月20萬十年終一個月。

19 4.特別約定：附件104年聘任合約書即日起終止。

20 (四)被上訴人已給付上訴人105年6月29日匯款18萬6,304元、105
21 年12月30日匯款90萬元，總計108萬6,304元，108年1月3日
22 由證人即上訴人配偶黃婕臻轉帳給上訴人100萬元。

23 (五)上訴人任職期間（即105年1月至109年12月），被上訴人替
24 上訴人提繳之勞工退休金如原證十二所示，總提繳金額為23
25 萬4,091元。

26 (六)上訴人於110年3月24日委任律師發函，併檢附104年聘任合
27 約書及職務報告書，請求被上訴人給付積欠之績效獎金及補
28 足退休金差額。

29 五、本院之判斷：

30 (一)兩造合意自107年1月1日起由上訴人續任被上訴人之總經
31 理，且迄108年12月9日另訂108年聘任合約書前，契約條件

01 仍依104年聘任合約書定之：

02 1.按契約之成立，除法律有特別規定或當事人有特別約定外，
03 以該契約當事人雙方之意思表示趨於一致為已足，此項意思
04 表示無論其為明示或默示均無不可。所謂默示之意思表示，
05 係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思
06 者而言（最高法院112年度台簡上字第39號判決意旨參
07 照）。又按解釋契約，應探求當事人立約時之真意，斟酌訂
08 立契約當時及過去之事實、交易習慣等其他一切證據資料，
09 本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作
10 全盤之觀察，以為其判斷之基礎（最高法院112年度台上字
11 第1149號判決意旨參照）。

12 2.經查，依104年聘任合約書所載，被上訴人聘任上訴人為總
13 經理，期間為105年1月至106年12月計2年，合約屆滿時經雙
14 方合議可續任等語（見不爭執事項(二)、原法院110年度勞專
15 調字第42號卷【下稱勞專調卷】第29頁）。而104年聘任合
16 約書於106年12月31日屆期終止後，上訴人仍擔任被上訴人
17 總經理迄109年12月31日止（見不爭執事項(-)）。且108年聘
18 任合約書載明特別約定為：104年聘任合約書「即日起」終
19 止等語（見勞專調卷第43頁），自文義上可知104年聘任合
20 約書自108年聘任合約書簽訂日108年12月9日始向後終止之
21 意，衡情倘兩造間早已不適用104年聘任協議書之約定，為
22 杜爭議，應會記載確認104年聘任合約書之約定業於106年12
23 月即終止之意旨。再兩造並未約定104年聘任合約書如續約
24 仍應以書面為之，自不得以兩造於104年聘任合約書所載期
25 間屆滿後並未簽署書面合約，遽認兩造並未約定依104年聘
26 任合約書之內容繼續聘任上訴人。

27 3.被上訴人雖稱107年起僅係使上訴人掛名總經理，但不再負
28 責公司事務云云，惟查：

29 (1)依卷附被上訴人108年間「保險與法律實務案例」、107年7
30 月10日「2018秋季進修會」、107年10月19日「2018策劃會
31 報」、108年7月28日「財務規劃師專題」、108年10月4日

01 「2019年冬季進修會策劃會報」、108年11月22日「長誠通
02 訊處-年終策劃會報」、109年3月2日「上展通訊處-保險與
03 法律實務」、109年5月4日「同業銜接訓練」各課程或會議
04 海報，及108年4月17日被上訴人「夏季進修會」課程表等資
05 料（見勞專調卷第37頁；本院卷一第465頁、469頁、491
06 頁、495頁、503頁、507頁、519頁、521頁），均係由上訴
07 人主持會議或進行專題演講，此與兩造不爭執上訴人擔任總
08 經理之職務內容為業務部門之組織拓展與人力培訓（見不爭
09 執事項(一)）相符，足見上訴人於107年1月1日後主要負責事
10 務與之前尚無不同。

11 (2)證人即被上訴人業務副總經理兼處經理蔣復興雖在本院證
12 稱：上訴人擔任總經理的職務內容包括年度目標設定，執行
13 策略的擬定，後續成效的追蹤檢討，伊比較有印象的是每個
14 月有處經理會議，總經理會來參加，就是主管會議時會做檢
15 討，上訴人以前印象中是做比較多教育訓練部分，其他部分
16 伊不清楚。伊知道因為106年時人員有增加，但是業績下
17 降，跟董事長閒聊時，董事長告訴我們接下來107年要把所
18 有領導部分拿回來自己做，107年後的決策是董事長在做安
19 排，全部的業績設定由董事長執行，印象中每月經理主管會
20 議上董事長擔任主席。伊聽到107年總經理還是總經理，是
21 因為上訴人跟董事長的太太提出留下職位才好安排下一份工
22 作等語（見本院卷一第436頁至438頁、444頁）；另證人即
23 被上訴人業務副總經理施純偉證述：上訴人於被上訴人公司
24 擔任總經理期間職務內容為年度業績訂定、方針追蹤檢討，
25 當時聽到總經理來就是跟董事長分工，像年度業績訂定、方
26 針追蹤檢討由總經理帶著大家做。應該是董事長交代給總經
27 理，總經理做後續追蹤及制定，上訴人職務內容有無異動過
28 伊不清楚，有聽董事長提過107年開始這些事情他想要自己
29 帶著大家運作，但伊就是聽董事長提，其他的不清楚，伊印
30 象中有聽到董事長說因為106年做業績檢討時，整體業績衰
31 退，他打算由自己帶著大家做這些事情，但伊只有聽到，其

01 他不清楚。107年開始，董事長帶著大家對外大量增員，會
02 分享他的成功經驗，訂立很多獎勵措施，來鼓勵大家增員。
03 107年後上訴人還是擔任總經理這個職位，就伊印象中聽到的
04 的是為了方便上訴人對外比較好找下一個工作。105年至108
05 年每月主管會議主持人有時是上訴人，有時是總公司行政部
06 門主管，是誰主持就是由誰帶領大家追蹤上個月業績等語
07 （見本院卷一第445頁至451頁），縱或屬實，然至多僅能證
08 明被上訴人法定代理人與上訴人自107年起之分工範圍有所
09 變動，惟究與被上訴人所稱僅係掛名，不再負責公司事務云
10 云有所不同；甚且證人施純偉亦陳述於107年後仍有由上訴
11 人擔任每月經理主管會議主席，帶領各處經理追蹤業績之情
12 形，則被上訴人抗辯上訴人於107年後僅係依其興趣開課，
13 並未實際負責公司事務云云，即非可採。況倘依被上訴人所
14 稱僅係為上訴人方便而讓其掛名總經理，應無再每月給付20
15 萬元高額報酬之必要，此顯與常理不符，益證上訴人於107
16 年後非僅掛名擔任被上訴人總經理。

17 4.且依上訴人於107年間曾接獲由訴外人保誠人壽保險股份有
18 限公司（下稱保誠人壽）所提出之聘雇契約要約，上載明邀
19 請上訴人自107年4月2日或公司指定之更早日期，擔任直接
20 業務通路副總經理一職，約定之基本年薪總金額為360萬元
21 （基本月薪29萬7,600元、伙食津貼每月2,400元），並具備
22 參加年度績效獎金計畫之資格等語（見本院卷一第369
23 頁），對照104年聘任合約書，如未加計績效獎金，所約定
24 之任職待遇為「每月20萬+年終一個月」（即以13個月計算
25 薪資為260萬元，計算式：20萬元/月×13月=260萬元），則
26 倘若於106年12月底即已終止104年聘任合約書而無業績獎金
27 之約定，上訴人於107年起所可獲得之報酬即會低於保誠人
28 壽所願提供者，依常情上訴人應會改至保誠人壽任職，然上
29 訴人並未為之，應可推知兩造間於104年聘任合約書於106年
30 12月底屆滿時依第二條約定合意自107年起由上訴人仍續任
31 被上訴人總經理，維持原績效獎金與任職滿5年終身顧問薪

01 俸之特別約定，上訴人始會出於預期將來可取得績效獎金及
02 終身顧問薪俸之考量，而未接受保誠人壽之聘雇。

03 5.再者，依證人黃婕臻在原審證稱：伊105年跟著上訴人進被
04 上訴人當業務員，原證16中國信託帳戶記載伊107年12月28
05 日受領110萬4,257元薪資入帳，隨即於108年1月3日轉100萬
06 元給上訴人，這是被上訴人要給上訴人的績效獎金，因為經
07 計算後績效獎金一定超過100萬，核保通過才會扣除保費，
08 保險業在保單真的生效才會核算佣金給被上訴人，可能會有
09 1個月到半年的時間差，但年底即可大致算出，所以被上訴
10 人會預先付一部分獎金給上訴人，當時是為了節稅，伊與被
11 上訴人是承攬契約，所得是執行業務所得，可以扣除2成的
12 費用，所以才把上訴人的績效獎金匯入到伊戶頭，伊107年
13 的總業績約為45萬元，實際收入不可能有100萬元。被上訴
14 人先給上訴人一部分以扣除當年度的營業所得，應該是被上
15 訴人為了要充當年度的營業費用，尾數在次年度再結清。原
16 證13之107年12月伊業績明細表內100萬元是給上訴人的績效
17 獎金，都是上訴人跟董娘（即證人魏淑蓮，下同）當面談
18 好，會計不可能亂做帳，這麼大金額如果沒有談好怎麼可能
19 會匯款到伊戶頭，當時上訴人跟董娘談是伊的意思，伊認為
20 可以用這種方式節稅，因為我們也幫被上訴人節了很多的
21 稅，105年度績效獎金董娘主動問上訴人是否將獎金列入伊
22 帳戶，當時因為有房貸合約到期要續約的問題，怕銀行覺得
23 上訴人所得太低不願意給較好的條件，之後房貸已經續約，
24 伊認為可以節稅就可以列到伊所得。後來伊將代上訴人領取
25 的績效獎金轉回去給上訴人，這本來就是上訴人的錢等語
26 （見原審卷第124頁至130頁），並據上訴人提出證人黃婕臻
27 之107年12月業績明細表、107年度各類所得暨免扣繳憑單、
28 中國信託銀行帳戶存摺影本等件在卷可查（見原審卷第33
29 頁、35頁、37頁、39頁），核與證人黃婕臻上開所述之自被
30 上訴人處受領金錢，並將其中100萬元於數日內即轉匯給上
31 訴人等情相符。至證人魏淑蓮固證以：伊是被上訴人執行副

01 總，職務權限可大可小，業務端、財務端伊都可以決定，被
02 上訴人於107年12月28日匯款給證人黃婕臻，裡面的100萬元
03 是上訴人的預支，上訴人要求預支他100萬元，指示我們匯
04 款到黃婕臻的帳號，可能是上訴人他們稅務的調整，上訴人
05 說要先預支，因為快到年底大家都在領獎金。所謂預支是借
06 貸，是被上訴人公司借給上訴人，應該要歸還公司這筆借
07 款，借支時是以匯款單為主，因為兩夫妻都在被上訴人公
08 司，有情感，所以沒有簽署借據，目前為止上訴人還積欠多
09 少以公司計算為主，基於情感因素，沒有一定要追回，如果
10 要追回要透過訴訟，比較傷感情。都是上訴人來跟伊預支，
11 沒有透過被上訴人法定代理人、公司會計，是跟公司借款，
12 但透過伊跟公司借錢，由公司出帳等語（見原審卷第184頁
13 至188頁、190頁至191頁），然此不僅與被上訴人辯稱：該1
14 00萬元匯款係由證人黃婕臻向證人魏淑蓮請求，遂由被上訴
15 人以「107績效獎金」之名義，恩賜100萬元予黃婕臻，並告
16 知此與上訴人之獎金無涉云云（見原審卷第138頁）不符，
17 且倘該100萬元匯款係如證人魏淑蓮所稱為借款，日後需返
18 還給被上訴人，自得以「借款」或其他類似名義記載，尚無
19 將該筆金額載為極具爭議之「107績效獎金」之理，是以被
20 上訴人上開100萬元之給付，應係於107年間經初步結算後，
21 主觀上認上訴人已符合領取績效獎金之條件，而先行給付一
22 部分給上訴人，並應上訴人之要求，由被上訴人匯至證人黃
23 婕臻之帳戶以利上訴人節稅較符常情。又被上訴人辯稱：上
24 訴人就其所主張被上訴人積欠之績效獎金，前未見上訴人向
25 被上訴人請求依約給付，且既有欠款仍同意簽署108年聘任
26 合約書，與常理不符云云，然審酌104年聘任合約書既約定
27 聘任期間為2年，及期滿可合議續任，並非一次保障聘任5年
28 至可領取終身顧問薪俸，則上訴人在職期間考量此節，認被
29 上訴人雖有欠款，然仍有與被上訴人維持關係以任滿5年之
30 必要，因而未對被上訴人請求給付積欠部分，尚符常情，且
31 被上訴人於108年12月即107年續任將屆2年時，要求上訴人

01 以不同條件簽立108年聘任合約書，上訴人仍僅能選擇接受
02 或離職，則其同意簽署而在謀得新職前繼續領取每月20萬元
03 之給付，即無悖於常理。

04 6.是綜上各情，堪認兩造於104年聘任合約書約定聘任期間屆
05 滿後，應已合意由上訴人續任被上訴人總經理，且契約條件
06 與104年聘任合約書均屬相同，迄於108年12月9日兩造簽立1
07 08年聘任合約書時，原契約條件始為終止。

08 (二)關於上訴人得向被上訴人請求績效獎金數額之認定：

09 1.查兩造間以104年聘任合約書約定上訴人於符合該合約書第4
10 點所訂條件下，得向被上訴人請求發放績效獎金（見不爭執
11 事項(二)），且兩造均不爭執該所稱「第一年」指的是105年
12 全年，「第二年」係106年全年（見本院卷一第412頁）；另
13 兩造於104年聘任合約書之聘任期間屆滿後，業已合意依相
14 同條件續聘上訴人，業據認定如前，則上訴人就107年全年
15 部分，亦得依104年度聘任合約書之相同條件，向被上訴人
16 為請求，惟此時因屬續任，任職年份並未重新起算，即應適
17 用「第二年以後」之約定，以前一年達到之佣金收入為基
18 礎，核算上訴人是否得向被上訴人請求績效獎金。至於108
19 年部分，因兩造業於108年聘任合約書簽訂日即108年12月9
20 日起，合意終止104年聘任合約書約定之適用，則上訴人就1
21 08年部分即僅得依108年1月1日至108年12月8日比例計算之
22 新契約佣金為基礎，而核算上訴人得向被上訴人請求績效獎
23 金之數額。上訴人雖主張：仍應以整年度計算，否則如保險
24 契約於108年12月9日前簽立，為其後始生效，即不會列入上
25 訴人之業績，顯然不公平云云，惟審酌104年聘任合約書亦
26 未排除105年1月1日後始核保生效，而在上訴人於該日到職
27 前即已簽立之保險契約，則兩相權衡以104年聘任合約書終
28 止續任前之新契約佣金數額，作為108年績效獎金之核算基
29 礎，尚屬適當。

30 2.而就上開各年度之「新契約佣金」數額，經查：

31 (1)上訴人主張新契約佣金應依其提出被上訴人「歷年受理業績

01 成長圖」（下稱系爭成長圖）表格之「發薪業績」欄數額
02 （見勞專調卷第41頁）為計算，且被上訴人於原審已不爭執
03 應以系爭成長圖所載發薪業績計算績效獎金，核屬自認云
04 云。惟查，被上訴人先於110年10月18日提出民事答辯狀，
05 否認系爭成長圖之形式上真正（見勞專調卷第179頁），則
06 其於尚未變更就系爭成長圖形式真正之意見前，於111年7月
07 14日以答辯(三)狀表示：「依原告起訴狀附表1，105年成長業
08 績107,178,127計算，增加金額1%發放107萬獎金被告目前尚
09 無意見」等語（見原審卷第90頁），應僅係表示對於上訴人
10 所提出之金額計算方式，倘其金額正確，即依成長業績增加
11 金額1%發放績效獎金無意見，尚難認被上訴人已就上訴人主
12 張應依系爭成長圖所載發薪業績計算績效獎金一節表示不爭
13 執而為自認，上訴人主張此部分應適用民事訴訟法第279條
14 第1項規定而無庸再為舉證，要屬無據，仍應依民事訴訟第2
15 77條本文之規定，由上訴人對就其主張之績效獎金數額負舉
16 證責任，先予敘明。

17 (2)查依證人黃婕臻證稱：107年所領取之績效獎金100萬元只是
18 先給一部分，因為牽涉到核保的時間差，核保通過後才可以
19 扣除保費，可能會有1個月到半年的時間差，有些停賣的保
20 單可能業績量很大，短時間內無法消化，扣到保費才算生
21 效，保險公司才會給佣金給保經公司等語（見原審卷第125
22 頁至126頁、129頁），及證人魏淑蓮所述：新契約只要業務
23 員報件就算，但會有一些不承保、不核保、不繳錢的案件，
24 發薪業績可能要等到3個月至半年後才知道，遇到停賣可能
25 會更久，計算新契約佣金獎金時要實際有入帳的案件，不是
26 報件就算等語（見原審卷第189頁至190頁），足見系爭成長
27 圖發薪業績欄之數額，於業務員向公司報件後，與須至保險
28 契約實際生效且確定由保險公司取得保費，始依其與被上訴
29 人間契約給付佣金之時點，仍有相當時間差，是每月份統計
30 出之發薪業績可能會因保險公司陸續核保，而於其後陸續增
31 加列入，或因保險公司核保後，因要保人未繳保費或於保險

01 單送達翌日起算10日內行使契約撤銷權（人壽保險單示範條
02 款第2條參照）而減少，此觀卷附之被上訴人109年10月6
03 日、109年11月3日、109年12月3日、110年1月12日、110年2
04 月17日系爭成長圖之表格亦明（見本院卷一第139頁、161
05 頁、183頁、185頁、209頁）。

06 (3)而自系爭成長圖於前開各報表日期之表格觀察，其中109年1
07 月至3月之發薪業績分別記載如下表：
08

報表日期	109年1月	109年2月	109年3月
109年10月6日	3,444萬202元	5,388萬32元	7,400萬2,655元
109年11月3日	3,445萬5,349元	5,377萬8,308元	7,392萬9,512元
109年12月3日	3,446萬5,636元	5,373萬5,266元	7,391萬5,918元
110年1月12日	3,434萬9,454元	5,356萬3,033元	7,369萬7,703元
110年2月17日	3,434萬9,454元	5,356萬3,033元	7,369萬7,703元

09 是由上可見，系爭成長圖所載之109年1月至109年3月發薪業
10 績，迄110年1月12日之報表仍持續變動而按月互有增減，至
11 110年2月17日之報表始不再變動，就有減少部分與上訴人所
12 稱如佣金有調整會在次月立即調整云云不符，且再對照報表
13 日期為110年1月12日及110年2月17日之系爭成長表（見本院
14 卷一第185頁、209頁），其中109年1月至9月部分之發薪業
15 績數額均不再變動，互核證人黃婕臻、魏淑蓮上開所述發薪
16 業績可能因保險公司核保時間差，至被上訴人受理報件後6
17 個月甚至更久才能確定入帳等節，顯然系爭成長圖所示之發
18 薪業績數額仍有未能精確計算及過早結算之情形，無法完整
19 反應新契約佣金之實際收入狀況。至上訴人主張被上訴人計
20 算新契約業績均以保險公司核保通過為計算基準，則104聘
21 任合約書約定之新契約佣金，亦應以保險公司核保通過為計
22 算基準云云，然依被上訴人105年、108年、109年間關於業
23 績競賽獎勵辦法之函文（見本院卷二第39頁至57頁），雖皆
24 以「核保通過」納入計算，或以「發薪業績」為計算標準，
25 然部分競賽尚明定「退件未達標準者，資格重新評定」之規
26 範（見本院卷二第39頁、41頁、55頁），即就一定期間內未

01 實際繳費或保單經撤銷之情形，均不列入計算，足見業務競
02 賽亦非完全排除核保通過後遭退件之情況，且業務人員競賽
03 獎金發放之目的應在多鼓勵銷售，其佣金收入精確程度要
04 求，應非與年度績效獎金之計算相同。從而，上訴人既未能
05 證明系爭成長圖所載發薪業績數額，即為104年聘任合約書
06 所約定之新契約佣金，則上訴人主張應依系爭成長圖之105
07 年度至108年度發薪業績數額，核算上訴人得請求之績效獎
08 金，即非可採。

09 (4)被上訴人另主張應依金融監督管理委員會（下稱金管會）所
10 指定，由被上訴人至保險輔助人財務業務報表系統填報之業
11 務報表，其中之佣金數額為據。經查：

12 ①本院依被上訴人之聲請，函請金管會提供被上訴人於105年
13 至109年辦理保險經紀人各類業務及財務報表填報作業之相
14 關資料，經該會以113年4月24日金管保綜字第1130135169號
15 函暨附件回覆到院（見本院卷二第127頁至189頁）。依金管
16 會上開函文，已說明被上訴人於105年至109年所填報之104
17 至108會計年度各類業務及財務報表，包含業務報表-財產保
18 險、業務報表-人身保險、損益表及資產負債表確實存在，
19 且因被上訴人之資本額達3,000萬元以上，其財務報表應經
20 會計師查核簽證等語（見本院卷二第127頁至128頁），並依
21 上開函文所附被上訴人104年度至108年度財務報表會計師查
22 核報告，均載明由會計師查核後，依其意見認為被上訴人所
23 編製之資產負債表、損益表、股東權益變動表及現金流量
24 表，在所有重大方面係依照一般公認會計原則編製（105年
25 度後則依商業會計法及商業會計處理準則中與財務報表編製
26 有關之規定，暨企業會計準則公報及其解釋編製），足以允
27 當表達被上訴人於各年度之財務狀況、財務績效與現金流量
28 等語（見本院卷二第127頁至128頁、163頁、168頁、173
29 頁、179頁、185頁），則本院審酌上情，並核算被上訴人所
30 填報之業務報表-財產保險、業務報表-人身保險，其收入合
31 計與當年度損益表所列之營業收入均係一致，認業務報表中

01 之各項數據資料，應亦經過會計師查核確認完成，其中關於
02 佣金收入之數額，如與本件新契約佣金之約定範圍相符，應
03 得作為績效獎金之計算依據。

04 ②上訴人雖主張：被上訴人就業務報表有刻意挪移年度，甚至
05 有短報、漏報之情形，該等報表應不足採云云。然依卷附被
06 上訴人104年度至108年度業務報表-財產保險、業務報表-人
07 身保險所載，與被上訴人簽訂合約經紀銷售保險商品，而需
08 支付佣金予被上訴人之壽險或產險公司，每年均至少各有14
09 家以上（見本院卷二第131頁至133頁、137頁至139頁、143
10 頁至145頁、149頁至151頁、155頁、157頁至158頁），而由
11 保險公司所支付之佣金，除為被上訴人之營業收入，亦同時
12 為各保險公司之營業費用，而涉及股東權益、會計及稅務等
13 事項，是與被上訴人簽訂合約之保險公司，應不可能同意配
14 合發票日期挪移，上訴人此部分所稱即屬無稽；又上訴人提
15 出其委託證人黃婕臻登入被上訴人資訊系統所取得之105年
16 至108年產壽險報件業績資料（見本院卷一第239頁至275
17 頁），雖可見報件業績資料之數額較高，然報件業績資料並
18 未扣除保險公司未核保通過，及要保人嗣後未繳費、行使契
19 約撤銷權之案件，已如前述，自不能執此遽論被上訴人有短
20 報、漏報首年保費金額之行為。

21 ③至被上訴人辯稱：上訴人實質負責之業務範圍僅包含人身保
22 險案件業績之提升，財產保險業務部門另有訴外人徐敏珍擔
23 任實質負責人，則新契約佣金計算應不包括財產保險業績云
24 云。然查，依上訴人所提出之被上訴人總公司組織圖（見本
25 院卷一第87頁），其中「產險部徐敏珍副總」部分，於上訴
26 人擔任總經理時亦受其管轄，並未直屬於被上訴人董事長，
27 且上訴人業於105年3月間取得財產保險之相關資格測驗合格
28 證明（見本院卷一第91頁、93頁），尚難認為上訴人不具財
29 產保險部分之組織拓展與人力培訓能力，而未負責財產保險
30 部分，自不應將財產保險之佣金排除不予計算。

31 ④是以，本院參酌金管會上開函文關於業務報表欄位中「首年

01 代理費收入/佣金收入」之定義說明略以：保險法第9條規定
02 保險經紀人指基於被保險人之利益，洽訂保險契約或提供相
03 關服務，而收取佣金或報酬之人，其洽訂保險契約，保戶繳
04 納首年保費後，保險公司給付予經紀人公司該契約之佣金，
05 稱為「首年佣金收入」，實務上保險經紀人公司應依其與保
06 險公司簽訂之合約，就其收取之佣金開立發票，為求各公司
07 填載財業務報表之一致性，爰規範以發票開立日期作為填報
08 年度之準據，此與保險公司對於保險契約進行危險評估之核
09 保通過日期不同等語（見本院卷二第128頁至129頁），認就
10 人身保險部分，依被上訴人填報之105年度至108年度業務報
11 表-人身保險中「首年代理費收入/佣金收入」之合計數額，
12 作為各年度人身保險新契約佣金之數額，應屬恰當；至於財
13 產保險部分，則因卷附業務報表-財產保險僅有「代理費收
14 入/佣金收入」之欄位，並未區分首年及續年佣金，即僅能
15 以「代理費收入/佣金收入」欄位合計數額為計算。

16 (5)被上訴人復辯稱：104年聘任合約書有意排除新契約佣金收
17 入未達前一年，及雖超過前一年，然增加在1億元以內者，
18 該年度及其後年度均不予核發績效獎金，以避免上訴人故意
19 於前一年度表現差勁，而擴大差距領取高額獎金，始符獎勵
20 上訴人每年帶領公司業績大幅成長之本旨云云。惟依104年
21 聘任合約書關於績效獎金給付之部分，自文義上觀察僅有第
22 一年係以5億元為基礎，及第二年之後係以前一年金額計算
23 增加金額之約定，並無提及如一年未達標其後年度即不再發
24 放；又觀被上訴人先前之績效獎金給付情形，兩造既均不爭
25 執106年新契約佣金未成長，而不符發放績效獎金之要件等
26 情（見勞專調卷第22頁、原審卷第90頁），然被上訴人於10
27 7年底初步計算認107年新契約佣金較106年應有1億元以上成
28 長，而預先發給上訴人107年績效獎金100萬元，已如前所認
29 定，益證顯無一年未達標其後即不再發放之情事，則被上訴
30 人此部分所辯，應非有據。

31 3.從而，本院即依卷附被上訴人105年度至108年度業務報表-

01 人身保險中「首年代理費收入/佣金收入」欄位之合計金
02 額，與業務報表-財產保險中「代理費收入/佣金收入」欄位
03 之合計金額，加總計算為該年度之新契約佣金數額（108年
04 度僅計算至108年12月8日止），並依104年聘任合約書所約
05 定之發放條件與計算方式，核算被上訴人應發放之績效獎金
06 如附表所示，合計260萬973元（詳細計算式均如附表）。又
07 被上訴人於105年曾給付100萬元給上訴人（扣除所得稅後實
08 際匯款90萬元，見勞專調卷第47頁上訴人存摺影本），該部
09 分給付據上訴人自承為績效獎金（見勞專調卷第22頁），被
10 上訴人雖援引證人魏淑蓮證述，認該部分給付為公司預支之
11 借款云云，惟被上訴人係以薪資轉帳之名義將90萬元匯入上
12 訴人之銀行帳戶，與其他各筆給付相同（見勞專調卷第47
13 頁），難認被上訴人所辯為真；另被上訴人於107年匯款予
14 證人黃婕臻部分，其中有100萬元係預先發放給上訴人之績
15 效獎金，如前所述，則扣除前揭被上訴人已給付之績效獎金
16 200萬元後，上訴人尚得請求被上訴人給付績效獎金60萬973
17 元。逾此範圍之請求，則屬無據。

18 (三)兩造間屬委任契約關係，且上訴人請求被上訴人提繳勞工退
19 休金差額30萬5,909元為無理由：

20 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
21 他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約係指約定勞雇
22 關係而具有從屬性之契約。民法第482條、勞基法第2條第6
23 款分別定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之
24 一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由
25 他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬
26 性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織
27 內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履
28 行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為
29 自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。
30 (四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居
31 於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號

01 判決意旨參照)。又按「受任人處理委任事務，應依委任人
02 之指示，並與處理自己事務為同一之注意，其受有報酬者，
03 應以善良管理人之注意為之」、「受任人應將委任事務進行
04 之狀況，報告委任人…」，民法第535條、第540條定有明
05 文。即受任人應於其受委託事務之範圍內，依委任人指示，
06 依契約本旨自行決定處理委任事務之方法與時程，非謂受任
07 人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受節制，其於處理委任
08 事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與委任人之指示為之，
09 並就職務上處理之事務應隨時向委任人報告事務進行之狀
10 況，此均為委任關係之具體表現。且委任人固對受任人無指
11 揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行之狀況，及確保受
12 任人達到約定成果，亦非不能與受任人約定委任人可享有某
13 程度之監督權限。另按勞動契約之主要給付，在於勞務提供
14 與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆
15 屬勞動契約。如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限
16 範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之
17 目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判
18 決意旨參照）。契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動
19 契約，應就個案事實及整體契約內容認定之（司法院大法官
20 會議釋字第740號解釋意旨、最高法院106年度台上字第301
21 號判決意旨參照）。經查：

- 22 (1)上訴人擔任被上訴人總經理之工作內容，依其職務報告書自
23 述係公司業務部門組織拓展及教育培訓，具體項目包含(1)10
24 5年10月建立業務支援本部（目前建置為9人團隊）協助公司
25 業務拓展、訓練及管理。(2)固定每週一、三、五主持總部早
26 會（1小時）。(3)每月舉辦特別訓練充電會或理財講座（2-3
27 小時）。(4)每季舉辦公司進修會（全天），北中南部分別舉
28 行，一年4次。(5)每月新進人員新人班訓練，負責主持與督
29 導。(6)每月主持經理主管會議（全天）。(7)支援全國營業處
30 個別會議，平均一年約50場等語（見勞專調卷第53頁）；另
31 依證人蔣復興證稱：上訴人擔任總經理職務為年度目標設

01 定，執行策略擬定，後續成效的追蹤檢討，以前印象中是做
02 比較多教育訓練部分（見本院卷一第436頁、438頁），及證
03 人施純偉證述：上訴人擔任總經理之職務內容為年度方針訂
04 定、方針追蹤檢討，應該是董事長交辦給上訴人，上訴人做
05 後續追蹤及制定等語（見本院卷一第445頁至447頁）。是由
06 上足認，上訴人之工作內容應屬被上訴人委請上訴人秉其專
07 業與經驗，在公司總部建立新組織負責教育培訓事宜，以求
08 增進被上訴人所轄業務人員之專業知能，而達成業績成長之
09 目標，其處理之事務具專業性、目的性、裁量性，以此工作
10 模式與內容觀之，堪認上訴人有獨立決策、裁量權，具獨立
11 完成所綜理事務之權限，非屬單純提供勞務或對所服勞務內
12 容絲毫無自由裁量餘地之勞工，毋須對被上訴人之指示具有
13 規範性質之服從，且上訴人縱有於上班時間至被上訴人辦公
14 處所處理其事務之情事，但未見其受有一般勞動關係常見之
15 固定上下班出缺勤時間、獎懲、請假程序規範，復無證據證
16 明被上訴人對上訴人基於勞雇關係指揮監督而為獎懲、考
17 核，諸如嘉獎、記功、勸告、警告、記過等措施，堪認兩造
18 間尚不具人格上之從屬性。

19 (2)再依104年聘任合約書所示，兩造係約定上訴人之任職待遇
20 為每月20萬元加年終1個月，另約定於達成一定條件可領取
21 績效獎金；108年聘任合約書則係約定上訴人之任職待遇為
22 每月20萬元加年終1個月（見不爭執事項(二)、(三)），雖見按
23 月領取固定報酬之情形，惟固定領取報酬與否，並非即係從
24 屬性有無認定之唯一依據，尚應綜合上訴人所為事務處理之
25 各項內容以為判斷，而承前所述，上訴人領取報酬，係其居
26 於總經理之高位，而為被上訴人為事務處理之對價，且兩造
27 間關於績效獎金之約定係依新契約佣金增加幅度而定，如經
28 營能力佳，所得報酬亦越多，並非提供勞動力即當然可取得
29 固定工資；另上訴人除有領取上開報酬外，尚可另行以被上
30 訴人總經理之名義對外承接課程賺取收益，不受被上訴人所
31 拘束、限制，此有金管會保險局109年9月8日保局(綜)字第1

01 0904277292號函暨附件可憑（見本院卷二第241頁至251
02 頁），可見上訴人就其經濟收入上，並非僅係單純為被上訴
03 人提供勞務以賺取薪資，尚可自主為自己利益而從事其他各
04 項事務行為，應不具經濟上之從屬性。並依上各節，可知上
05 訴人係被上訴人之總經理，得自主決定如何從事業務拓展及
06 教育培訓之工作，而具有一定之裁量與決策權限，而非被動受
07 工作分配，而納入被上訴人生產組織體系，且上訴人就其負
08 責事務尚得指揮下屬為其處理，並非居於分工合作狀態，自
09 難認上訴人具組織上之從屬性。

10 (3)上訴人雖主張其任職期間受被上訴人董事長指揮監督，且上
11 訴人並無專屬助理，需依教育訓練處安排之時間、地點、課
12 程內容出席相關課程或會議，無從自行安排時間，且董事長
13 可隨時詢問教育訓練處要求報告上訴人訓練課程時間地點及
14 內容，上訴人亦無權介入各分處之運作與組織，無權對員工
15 打考績及決定員工年終獎金，足見上訴人僅為被上訴人高階
16 員工，其職務實具從屬性云云。惟上訴人既為被上訴人總經
17 理，而為專業經理人，其工作上受董事會指示監督，並依照
18 委任契約領取委任報酬，縱有接受董事長之一定監督、管
19 理，亦屬考量組織協調及整體利益所為之人事管理範疇，此
20 與委任契約本質尚無違背；且依卷附被上訴人總公司組織圖
21 所示，教育訓練處屬業務支援本部，而為上訴人所管轄（見
22 本院卷一第87頁），則相關課程時間縱係由教育訓練處統一
23 安排規劃，然上訴人倘遇與既有行程衝突等情事，應能依其
24 指揮權限，指示教育訓練處另為安排，且就課程內容部分，
25 上訴人縱或需依公司規劃之課程主題進行演講，然就實際課
26 程內容應無需再經審查，堪認上訴人就其受託處理之事務，
27 仍得在被上訴人所授權限範圍內，自行裁量決定處理之方
28 法；又上訴人自承其職務範圍不涉及公司人事、財務及投資
29 決策等語（見勞專調卷第17頁），則其前揭所稱權限之限
30 制，僅能說明該等事務不在其受託處理之事務範圍內，均難
31 以此即謂上訴人具僱傭契約之人格或組織上之從屬性。

01 (4)至上訴人主張被上訴人為上訴人以員工身分加保勞工保險，
02 並由被上訴人提撥勞工退休金，足見兩造間屬勞動契約云
03 云，固有勞工保險被保險人投保資料表（明細）、上訴人之
04 勞退專戶資料、勞工保險局112年2月15日保費資字第112600
05 36040號函等件可稽（見勞專調卷第27頁至28頁、59頁至62
06 頁、本院卷一第107頁）。然兩造間契約關係之性質為何，
07 應就契約實質內容及是否具備人格上、經濟上及組織上從屬
08 性等節以為判斷，不得僅以被上訴人曾為上訴人投保勞保，
09 即謂兩造間為僱傭關係。且依勞工保險條例第6條、第8條規
10 定，除受僱員工等應依法強制參加勞保外，實際從事勞動之
11 雇主，亦得準用勞工保險條例之規定，以自願方式參加，足
12 見得參加勞保者，非必為勞基法所稱之勞工，不能以被上訴
13 人曾為上訴人加保勞保，即認兩造間法律關係為勞基法規定
14 之勞動契約。另依勞退條例第7條第2項規定，實際從事勞動
15 之雇主及經雇主同意為其提繳退休金之不適用勞基法之本國
16 籍工作者，得自願提繳，並依該條例規定提繳及請領退休
17 金，是依該條例規定提繳及請領退休金者，亦不以勞基法上
18 之勞工為限。是上訴人此部分主張，均屬無據。

19 (5)綜上，足見上訴人受聘擔任被上訴人之總經理，而就其所受
20 任之業務拓展及教育培訓之工作，具有一定之裁量與決策權
21 限，而與被上訴人間不具人格上、經濟上及組織上之從屬
22 性，與僱傭之勞動契約關係要件核屬有間，則揆諸首揭說
23 明，應認兩造間之契約關係為委任關係，上訴人主張兩造間
24 勞務關係為僱傭關係等語，要非可採。

25 2.按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
26 工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金額不
27 得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳
28 或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向僱主
29 請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31
30 條第1項分別定有明文。又按「本國籍人員…得自願依本條
31 例規定提繳及請領退休金：一、實際從事勞動之雇主。二、

01 自營作業者。三、受委任工作者。四、不適用勞動基準法之
02 勞工。」、「雇主得為第七條第二項第三款或第四款規定之
03 人員，於每月工資百分之六範圍內提繳退休金。」，亦為勞
04 退條例第7條第2項、第14條第2項所明定。查兩造間非屬具
05 從屬性之勞動契約關係，既經認定如前，則上訴人即非適用
06 勞退條例之勞工，被上訴人無依勞退條例第6條第1項規定，
07 為上訴人按月提繳退休金之義務，則上訴人即不得依勞退條
08 例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被
09 上訴人補提繳勞退差額至上訴人勞退專戶。另被上訴人雖為
10 上訴人投保勞保並按月提繳退休金，然此應係基於勞退條例
11 第7條第2項第3款、第14條第2項，由雇主與受委任工作者自
12 願性約定提繳，其數額並非如適用勞退條例之勞工依同條例
13 第14條第1項規定有不得低於勞工每月工資6%之最低限制，
14 上訴人復未舉證證明其與被上訴人間有何提繳比例約定，仍
15 無從論斷被上訴人負有依約提繳上訴人每月工資6%之退休金
16 至上訴人勞退專戶之義務。是上訴人依勞退條例第7條第2項
17 第3款、第14條第2項規定，請求被上訴人提繳勞工退休金差
18 額30萬5,909元至上訴人之勞退專戶，即無理由，不應准
19 許。

20 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
22 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
23 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
24 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
25 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
26 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
27 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
28 5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分
29 別定有明文。是上訴人就上開經准許之績效獎金60萬973
30 元，併請求自民事起訴狀繕本送達之翌日即110年5月28日
31 (該書狀繕本於110年5月27日送達被上訴人，見勞專調卷第

81頁)起之法定遲延利息，亦屬有據。

六、綜上所述，上訴人依兩造間委任關係與104年聘任合約書之約定，請求被上訴人給付60萬973元，及自110年5月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許；逾此以外之請求，為無理由，應予駁回。上開應予准許部分，原審就被上訴人應再給付部分（即60萬973元－7萬元＝53萬973元）為上訴人敗訴之判決，尚有未合，上訴人指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第二項所示。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合，上訴人上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又被上訴人附帶上訴意旨指摘原判決命其給付部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其附帶上訴。另上訴人於本院追加請求被上訴人給付績效獎金4萬2,386元，及自民事上訴理由狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，不應准許，此部分其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回。又本件判決所命給付，被上訴人上訴第三審所得受之利益未逾150萬元，不得上訴第三審，本院判決後已告確定，毋庸再為假執行之宣告，是原審就本院命再給付部分，駁回上訴人假執行之聲請，結論尚無不符，應予維持。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴為無理由，被上訴人附帶上訴為無理由，爰判決如主文。

中華民國 113 年 10 月 8 日
勞動法庭

審判長法官 黃雯惠
法官 林佑珊

法官 宋泓璟

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 113 年 10 月 8 日

書記官 簡素惠

附表：被上訴人應給付之績效獎金

（金額：新臺幣元，元以下四捨五入）

年度	人身保險	財產保險	合計 (人身保險加財產保險)	增加數額 (第一年以5億元為基礎，其後以前一年為基礎)	績效獎金	備註
105	498,971,818	63,077,835	562,049,653	62,049,653	0	增加數額未達1億元不發放
106	568,672,394	75,395,290	644,067,684	82,018,031	0	增加數額未達1億元不發放
107	641,637,620	96,109,760	737,747,380	93,679,696	0	增加數額未達1億元不發放
108	942,795,405	122,155,770	1,064,951,000 ----- 按比例計算至108年12月8日之新契約佣金收入為997,844,663 (計算式：1,064,951,1	327,203,795 ----- 按比例計算至108年12月8日，增加260,097,283 (計算式：997,844,663-737,7	2,600,973 (計算式：260,097,283×1% =2,600,973)	增加1億元至3億元，以1%計算績效獎金

(續上頁)

01

			$75 \times 342 / 365 \approx 99$ 7,844,663)	$47,380 = 260,$ 097,283)		
總計					2,600,973	
被上訴人已給付					2,000,000	
被上訴人尚應給付之差額					600,973	