

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第102號

上訴人 廖玉婷

訴訟代理人 陳稚婷律師(法扶律師)

被上訴人 特力屋股份有限公司

法定代理人 何湯雄

訴訟代理人 俞大衛律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年3月18日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第211號第一審判決提起上訴，本院於115年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國95年3月17日起受僱於被上訴人，擔任銷售顧問一職，兩造約定薪資包括底薪、伙食津貼及業務績效獎金（下稱業績獎金），分別於次月5日、20日以銀行薪資轉帳方式給付。惟被上訴人自112年6月1日起未經伊同意，片面變更業績獎金計算方式及計算標準，將本應按月計算之業績獎金，由個人業績變更為個人業績、團體業績二部分，個人業績改為以季計算，團體業績則以月計算，致伊每月薪資實際短少新臺幣（下同）1萬餘元，被上訴人片面短少應給付伊之薪資，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2項之規定。被上訴人於112年8月17日勞資爭議調解時，仍拒絕依原業績獎金之計算標準給付伊薪資，伊遂於同日以勞基法第14條第1項第5款、第6款為由向被上訴人預告將於112年8月31日終止勞動契約。又伊工作年資合計為17年5月15日，平均月薪為3萬5,066元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被上訴人

01 給付資遣費21萬0,396元，及依勞基法第19條、就業保險法  
02 第25條之規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書。並聲  
03 明：(一)被上訴人應給付上訴人21萬0,396元，並自起訴狀繕  
04 本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
05 (二)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。(三)願供擔保  
06 請准宣告假執行（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人僅  
07 就資遣費21萬0,396元本息部分聲明不服，提起上訴，其餘  
08 敗訴部分未據聲明不服，不在本院審理範圍，下不贅述）。  
09 並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人下列第2項之訴部分  
10 廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人21萬0,396  
11 元，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率  
12 5%計算之利息。

13 二、被上訴人則以：依兩造所簽署之「正職聘僱契約書(勞動契  
14 約書)」(下稱系爭契約)，除約定薪資和津貼之外，並未  
15 有業績獎金之約定，上訴人所受領之業績獎金，係基於伊每  
16 年制訂之該年度業績獎金辦法，且此等辦法在開始施行時均  
17 有暫訂之實施期限。因此，上訴人之銷售業績即使依112年6  
18 月1日實施之「2023 Softline激勵獎金辦法調整」計算，所  
19 得領取之業績獎金與先前不同，由於業績獎金係基於伊每年  
20 不斷更新頒佈施行之業績獎金辦法而來，並非基於勞動契約  
21 而來，故業績獎金計算方式之變動並不構成勞動契約之違反  
22 ，不得認伊有違反法令或勞動契約之情事。且伊自112年5月  
23 8日起即由各分店店長告知每位員工知悉112年激勵獎金辦法  
24 ，並自112年6月1日實施，上訴人依上開激勵獎金辦法調整  
25 後所計算之112年6月獎金，已於112年7月20日匯入上訴人帳  
26 戶，故上訴人應已知悉業績獎金之計算方式與計算標準的改  
27 變，則上訴人於112年8月30日始以存證信函，依勞基法第14  
28 條第1項第6款規定，預告於112年8月31日終止勞動契約，已  
29 逾30日除斥期間等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

30 三、本件爭點為：

31 (一)業績獎金是否為兩造約定工資之一部分？

01 (二)上訴人於112年8月30日依勞基法第14條第1項第5款、第6款  
02 規定，預告於112年8月31日終止勞動契約，有無理由？

03 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費21萬0,396元，有無理由？

04 四、得心證之理由：

05 (一)業績獎金是否為兩造約定工資之一部分？

06 按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及  
07 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金  
08 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞基法第2條  
09 第3款定有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常  
10 性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經  
11 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及  
12 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名  
13 稱為何，尚非所問。又倘係雇主單方以激勵勞工士氣為目的  
14 ，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特  
15 別核准後發給，並限制當月績效獎金之發放對象人員及在職  
16 與否，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作  
17 給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工  
18 資範圍之內。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞  
19 工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而  
20 獲得之報酬；勞動事件法第37條定有明文。其立法理由謂明  
21 定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動  
22 關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工  
23 因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；  
24 雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明  
25 該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常  
26 性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀  
27 求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。經查：

28 1.依上訴人提出112年度1月至9月之員工薪資袋所示〔見原審  
29 臺灣士林地方法院113年度勞訴字第23號卷（下稱士院卷）  
30 第24頁至第40頁，臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第211號  
31 卷（下稱北院卷）第391頁至第397頁〕，上訴人每月除受領

01 底薪及伙食津貼外，另受領金額不等之業績獎金，固已證明  
02 上訴人因勞動關係自雇主受領給付並有關連性之事實。惟觀  
03 諸被上訴人提出之「HOLA CASA 2013年至2016年銷售顧問獎  
04 金辦法」、「Hola Casa 2017年業務激勵獎金辦法」、「20  
05 18年HOLA家具部激勵獎金辦法」、「家具專區與CASA獨立店  
06 個績激勵獎金辦法（2019年）」、「HOLA 2020門市/總部  
07 獎金辦法」及「2021年至2023年Softline激勵獎金辦法」分  
08 別記載：「一、自營店各店獎金門檻以當月出貨金額（未稅  
09 ）計算%數，獎金金額以當月出貨金額（未稅）為計算基礎  
10 ；獎金計算為當月出貨金額（未稅） $\times$ 獎金比率；以上訴人  
11 任職內湖店負責銷售床墊區商品（見本院卷第120頁）獎金  
12 計算方式：當月出貨金額70萬元至129.9萬元 $\times$ 2.5%、130萬  
13 元至169.9萬元 $\times$ 3%、170萬元至209.9萬元 $\times$ 3.5%、210萬元  
14 以上 $\times$ 4%。四、新進人員前2個月可享有保障期，獎金以該  
15 區最低門檻計算之；有達門檻，則以門檻計算。五、銷售人  
16 員申請轉調，原店未出貨業績，獎金以該區最低門檻計算之  
17 ；有達門檻，則以門檻計算。八、業績獎金為全月計算，如  
18 有人員中途離職，當月獎金一律不計算。」、「2014年業績  
19 獎金辦法之門檻及%數比例符合刺激員工個績條件，且獎金  
20 發放比例符合公司要求。業績中型以上各店獎金門檻以當月  
21 出貨金額（含稅）計算%數，獎金金額以當月出貨金額（未  
22 稅）為計算基礎；獎金計算為當月出貨金額（未稅） $\times$ 獎金  
23 比率；內湖店床墊區獎金計算方式：當月出貨金額70萬元至  
24 129.9萬元 $\times$ 2.5%、130萬元至169.9萬元 $\times$ 3%、170萬元至19  
25 9.9萬元 $\times$ 3.5%、200萬元以上 $\times$ 4%。新進人員前2個月可享  
26 有保障期，獎金以該區最低門檻計算之；有達門檻，則以門  
27 檻計算。銷售人員申請轉調，原店未出貨業績，獎金以該區  
28 最低門檻計算之；有達門檻，則以門檻計算。業績獎金為全  
29 月計算，如有人員中途離職，當月獎金一律不計算。」、「  
30 為有效刺激員工衝刺業績並符合預算的成長，於今年作部分  
31 門檻調整。2015年業績獎金辦法預期效益門檻及%數比例符

01 合刺激員工個績條件，且獎金發放比例符合公司要求。維持  
02 Push money全年\$300,000作為每季激勵方案之獎勵金…」、  
03 「2015年（2016年）業績獎金辦法預期效益門檻及%數比例  
04 符合刺激員工個績條件，且獎金發放比例符合公司要求。維持  
05 Push money全年\$300,000作為每季激勵方案之獎勵金……  
06 」、「銷售業務人員：各店獎金門檻以當月出貨金額（含稅  
07 ）計算%數，獎金金額以當月出貨金額（未稅）為計算基礎  
08 …維持Push money全年\$300,000作為每季激勵方案之獎勵金  
09 。」、「公司得依公司經營策略或組織調整、門店實際營運  
10 狀況，修改獎金辦法」、「依據CASA SOM系統資料（線下）  
11 與ASM接單業績（線上），加總同仁個人線下當月所有大類  
12 出貨業績（含稅）和線上82大類（實體店有鋪貨）業績，依  
13 其所屬門店店型對應的業績門檻與獎金係數，以82大類未稅  
14 業績金額（線下+線上）扣除銷貨折扣後計算個績獎金，非  
15 82大類業績則以0.45%來計算獎金，每月發放，未達最低門  
16 檻則不發獎金。新進業務人員前2個月可享有保障期，獎金  
17 以2%計算；若業績有達門檻時，則依所達到的門檻係數計  
18 算……」、「每月依據線下SOM（依接單人工號認列）業績  
19 與線上ASM接單業績（依下單人員工號認列），加總同仁個  
20 人線下所有大類未稅業績和線上82大類（實體店有鋪貨）未  
21 稅業績，依其所屬店對應的業績門檻與獎金係數，以82大類  
22 未稅業績金額（線下+線上）扣除銷貨折扣後計算個績獎金  
23 ，非82自營大類業績以0.45%來計算獎金，未達最低門檻則  
24 兩項獎金都不發……」等語（見本院卷第177頁、第179頁，  
25 北院卷第99頁、第103頁、第113頁、第117頁、第127頁、第  
26 131頁、第143頁、第145頁、第155頁、第157頁、第165頁、  
27 第167頁，本院卷第211頁、第229頁，北院卷第223頁、第23  
28 5頁、第207頁、第227頁，本院卷第217頁），可知被上訴人  
29 各年度所發給之業績獎金，係被上訴人於各年度或期間，參  
30 酌各月或各季營收預算表，分別訂出各門市或各部門之業績  
31 達成率目標與相對應之獎金比例表，由內部逐級簽核後實施

01 於實施年度中，依業績達成率即各月或各期間實際出貨金  
02 額，再依各店營業績效計算而發給之業績獎金，此乃立基於  
03 績效與依被上訴人各門市或銷售單位考量因素連結之獎金，  
04 其數額亦由該一定期間內達成預定業績目標數量計算決定，  
05 並無固定金額，即發給與否及其金額繫諸所屬單位之整體營  
06 業績效，並非門市主管或業務人員得憑一己提供勞務而必然  
07 可獲取，或被上訴人發給均一數額，若業績金額未達最低門  
08 檻者，被上訴人即不發給；且兩造亦不爭執上訴人自95年3  
09 月任職起至112年8月止，除110年6月、111年5月未領取業績  
10 獎金外，其餘月份均有領取金額不等之業績獎金（見本院卷  
11 第120頁至第121頁、第131頁、第133頁、第154頁），可證  
12 上訴人所領取之業績獎金並未必與上訴人特定相對勞務之提  
13 供為據，尚有其他被上訴人門市營業績效等連結因素考量之  
14 適用。另被上訴人亦得依經營策略或組織調整、門店實際營  
15 運狀況，而修改獎金辦法，且被上訴人長年以來，均有逐年  
16 適時調整績效及獎金計算之發放標準，而有最後核定權限，  
17 與經常性之給與有殊，此與上訴人個人勞務之提供亦不具對  
18 價性。是被上訴人依其每年修訂之前開激勵獎金辦法，發給  
19 上訴人及部門人員之業績獎金，應認係被上訴人為激勵部門  
20 人員達成預定目標，提升整體經營績效、創造盈餘所訂立，  
21 屬為激勵員工士氣之勉勵性給與，而與勞基法第2條第3款工  
22 資之定義不符。

23 2.再依兩造簽訂之系爭契約第3條（薪資之議定與調整、計算  
24 等）第1項、第2項分別約定：「乙方（按即上訴人）之薪資  
25 詳如【附件二】。乙方明瞭其依本契約規定享有之薪資及  
26 福利已包含第4條競業禁止及第6條智慧財產權歸屬之對價。  
27 」、「乙方當月份薪資，甲方於次月5日匯入乙方銀行薪資  
28 帳戶，發放日若遇假日則提前1日發放。」等語（見士院卷  
29 第106頁）。而【附件二】已載明上訴人之薪資為月薪〔上  
30 訴人在被上訴人開始任職第1條所載職務時之基本薪為每月  
31 新臺幣（遮隱，包含1,800伙食津貼）。被上訴人得視社會

01 經濟環境、物價情形及被上訴人營運狀況和上訴人績效後為  
02 適當之調整。上訴人每年之薪資為12個月之月薪〕，及津貼  
03 （新臺幣）（上訴人之各類津貼類別及金額，依上訴人之職  
04 務狀況與公司政策發放及合理調整）等語（見士院卷第114  
05 頁），可證兩造約定上訴人每月薪資包括：底薪、伙食津貼  
06 及其他各類津貼，業績獎金並未包括在內。且觀諸上訴人提  
07 出之員工薪資袋、薪資帳戶交易明細（見士院卷第24頁至第  
08 40頁，北院卷第367頁至第397頁），被上訴人均依系爭契約  
09 約定，於每月5日或提前發放上訴人前1個月之薪資（底薪、  
10 伙食津貼），並於發放薪資同日或每月之20日或前1日，另  
11 行發放業績獎金，益徵兩造約定工資給付項目確只有月薪、  
12 伙食津貼及其他津貼，業績獎金則係另獨立計算發放，尚無  
13 從僅因上訴人經常性領有業績獎金，即遽認定具有勞務之對  
14 價性。

15 3. 綜上，兩造約定上訴人每月薪資既僅為底薪、伙食津貼及其  
16 他各類津貼，並未包括業績獎金，且業績獎金屬被上訴人為  
17 激勵部門人員達成預定目標，提升整體經營績效、創造盈餘  
18 之勉勵性給與，則業績獎金自不屬兩造所約定工資之一部。  
19 是被上訴人抗辯：兩造勞動契約約定之工資內容並未包括業  
20 績獎金在內，業績獎金依業績獎金辦法另外計發等語，尚  
21 非無據，應堪採信；上訴人主張：業績獎金係以伊個人之業  
22 績作為計算標準，且為伊每月均可領取之項目，具有勞務之  
23 對價性，並屬經常性之給與，應屬工資之一部云云，尚難憑  
24 採。

25 (二) 上訴人於112年8月30日依勞基法第14條第1項第5款、第6款  
26 規定，預告於112年8月31日終止勞動契約，有無理由？  
27 承前所述，業績獎金既非兩造所約定之工資一部，則被上訴  
28 人每年依其經營策略或組織調整、門店實際營運狀況，修改  
29 獎金辦法，而逐年調整績效及獎金計算之發放標準，即非屬  
30 勞動條件之變更，自無須經兩造協商及上訴人之同意，則被  
31 上訴人依2023Softline激勵獎金辦法，調整家俱業務人員獎

01 金計算項目、方法及發放方式，縱有不利於上訴人，尚難認  
02 有何不法。此外，上訴人復未舉證證明被上訴人另有其他變  
03 更兩造間薪資勞動條件或違約調降工資，致有不依勞動契約  
04 給付工作報酬之情事，是上訴人於112年8月30日依勞基法第  
05 14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，於法即有未  
06 合，不生終止之效力。

07 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費21萬0,396元，有無理由？

08 查，依勞基法第14條第4項準用同法第17條第1項規定，及勞  
09 退條例第12條第1項規定，須勞工依勞基法第14條第1項所列  
10 各款情形終止勞動契約時，雇主始應發給勞工資遣費。然上  
11 訴人於112年8月30日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規  
12 定，預告於112年8月31日終止勞動契約，並不合法等情，已  
13 如前所述，則上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求被  
14 上訴人給付資遣費21萬0,396元，即為無理由。

15 五、綜上所述，上訴人依勞退條例第12條第1項之規定，請求被  
16 上訴人應給付上訴人21萬0,396元，及自起訴狀繕本送達之  
17 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，非屬  
18 正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回  
19 此部分假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當  
20 ，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

21 六、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  
22 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
23 逐一論列，附此敘明。

24 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項  
25 、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 邱 琦

29 法 官 邱靜琪

30 法 官 高明德

31 正本係照原本作成。

01 不得上訴。

02 中 華 民 國 115 年 2 月 10 日

03 書記官 郭彥琪