

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上字第7號

上訴人 林銘祥
訴訟代理人 李明勳律師
複代理人 王俐涵律師
被上訴人 和泰興業股份有限公司
法定代理人 王玄郎
訴訟代理人 柯雪莉律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年4月15日臺灣士林地方法院113年度勞訴字第126號第一審判決提起上訴，本院於115年3月24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：伊自民國88年10月4日起受僱於被上訴人擔任業務人員，自108年起擔任業務主管，於113年5月31日離職。伊擔任業務主管期間，112年度第1、2、4季之部門業績均達成被上訴人發布「商用總處營業人員獎勵辦法」（下稱系爭獎勵辦法）之單位主管獎勵金標準，且112年全年度業績達成率105%，被上訴人已給付伊112年度業績獎勵金共新臺幣（下同）297萬6,098元，保留之20%即74萬4,025元，本應於113年與年終獎金一併發放，然被上訴人拒不發放。且被上訴人於113年4月9日通知伊將發布輪調公告，將伊調動至其百分之百持股之子公司和泰服務行銷股份有限公司（下稱和服公司），負責售後服務，該調動後職務內容與伊原有職務內容差異極大，服務對象係伊不熟悉之消費者，且無業績獎金制度，將使伊收入銳減，無法負荷房貸及子女扶養費、家庭生活費，影響伊家庭生活利益至鉅。伊乃於113年5月17日，以被上訴人未給付工資及違法調動為由，依勞動基

準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，向被上訴人為終止勞動契約（下稱系爭契約）之意思表示，被上訴人應給付伊資遣費240萬5,034元。另伊主管之業務部門113年度第1季之業績獎勵金為19萬元，被上訴人僅發放8萬元，尚有11萬元未發放，應於伊離職時結算給付。故被上訴人應給付伊資遣費240萬5,034元，及前開業績獎勵金74萬4,025元、11萬元（合稱系爭業績獎勵金），合計325萬9,059元。而系爭業績獎金為工資，被上訴人應就此部分為伊提繳勞工退休金（下稱勞退金）至伊設於勞工保險局之勞退金個人專戶（下稱系爭專戶），惟被上訴人於111年3月至8月、112年3月至8月及112年9月至113年2月為伊提繳之勞退金，並未計入系爭業績獎勵金，伊得請求被上訴人補提繳短少之6萬8,400元至系爭專戶。爰依勞基法第22條、第14條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項規定，求為判命被上訴人給付325萬9,059元本息，及提繳勞退金6萬8,400元至系爭專戶等語。

二、被上訴人則以：上訴人每月平均工資為5萬5,100元，其獎金來源為主管獎勵金，係以單位及單位業務員達成銷售淨額為計算，達成標準為每季業績達到季達成76%以上，發放20%標準為全年目標達成80%以上，而屬未定，上訴人統籌其單位之業務員業績，主要繫於公司所銷售之產品、技術或工程本身，與上訴人勞務提供或出勤狀況無關，非因其個人努力即可滿足給付條件，且伊仍能視年度獲利情況調整獎金發放，發放時必須仍在職，上訴人自110年10月至12月、111年4月至6月、112年10月至12月，亦未領有獎金，上訴人簽署之員工協定書第1條第8款規定已載明上情，上訴人清楚知悉業績獎勵金為恩惠性給與，並非經常性給與之固定工資。而上訴人所屬之專案部門於112年度結算時嚴重虧損8,246萬5,161元，伊始未發放保留之20%獎金，另上訴人於113年第1季業績獎勵金11萬元發放時已不在職，亦不符合領取資格。故上訴人請求給付系爭業績獎勵金及補提繳勞退金至系爭專戶，

均無理由。另伊本即會定期輪調員工至不同部門或子公司歷練，上訴人原職務為營業總處專案處北區專案處之部長，伊原擬將其調動至子公司和服公司之營運總處營業處擔任部長職，係屬定期輪調，其工資、福利均相同，二者均屬業務性質部門，上訴人調動後通勤時間反而縮短，調動後工資及其他勞動條件，未有不利變更，復為其體能及技術可勝任，伊已遵守勞基法第10條之1規定之調動五原則。伊既無未給付工資及違法調動之情事，且系爭契約已由上訴人於113年4月9日自請離職預告終止，上訴人自不得於113年5月17日再為終止之意思表示，亦不得請求伊給付資遣費。故上訴人本件請求，並無理由等語置辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人325萬9,059元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應提繳6萬8,400元至系爭專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（見本院卷第158頁）：

(一)上訴人自88年10月4日起受僱於被上訴人擔任業務人員，自108年起擔任業務主管，於113年5月31日離職。

(二)被上訴人於113年4月9日與上訴人面談，擬將其調動至子公司和服公司營運總處營業處擔任部長職。

(三)被上訴人已給付上訴人112年度業績獎勵金共297萬6,098元。

五、本院之判斷：

(一)系爭契約係於何時終止？上訴人得否請求被上訴人給付資遣費？

1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生契約終止效力，不必得雇主之同意。又終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之。而對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意

思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。

2. 上訴人主張：系爭契約係由伊於113年5月17日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為終止之意思表示等語；被上訴人抗辯：系爭契約係因上訴人於113年4月9日自請離職預告終止等語。經查上訴人自陳其於113年4月9日與被上訴人所屬人資部門人員面談時，當場提出離職，並主動索取離職申請書，於在職最後一天還是決定離職，是因為已經請律師，撕破臉了無法留下等語（見原審卷二第20-21頁）；並經證人林思婷即被上訴人之人資人員於原審到庭證稱：「（請簡述113年4月9日當天與上訴人面談的過程）只有伊跟上訴人在會議室內，過程平和。伊先詢問上訴人的工作狀況，上訴人有反應公司調整獎金辦法後，對於業務獎金有影響。後來伊跟上訴人說，公司營運狀況的緣故，上訴人要調職去和服公司，一樣是部長職位。上訴人的反應是為何要調職，上訴人認為專案部門營收有成長、調職代表否定他，伊告訴上訴人不要這樣想，雖然營收有成長，但虧損嚴重。伊告訴上訴人一定要調職，但如果上訴人有任何想法可以提出討論。上訴人就說那就不用了，他就拿離職單吧。上訴人當下反應只有一個要求是保留獎金，希望公司發放。伊回覆依照公司辦法，如發放時不在職，獎金就不會發，但是伊會向上反應他的意見。伊對上訴人提及離職的反應是請他仔細想想、不要衝動，上訴人依然堅持並希望伊當下拿離職單給他。伊告訴上訴人列印離職單需要時間，請他回去後，伊請同仁拿給他」等情明確（見原審卷二第20-21頁）；可見上訴人已於113年4月9日向被上訴人之人資人員主動為辭職之意思表示。且觀之上訴人提出之離職申請書，申請日期填載為113年4月18日，申請人簽章欄簽名及記載「林銘祥4/9」，離職種類欄勾選「自請離職」，擬離職日期記載「西元2024年5

01 月31日」，有離職申請書可稽（見原審卷一第264頁），上
02 訴人對於離職申請書為其自行填寫提出予被上訴人，並不爭
03 執（見本院卷第160頁），亦見上訴人已於113年4月9日表明
04 辭職，復於113年4月18日提出離職申請書向被上訴人申請自
05 請離職，已行使其終止權。則被上訴人抗辯：系爭契約係由
06 上訴人自請離職而終止等語，應值採信。

07 3.又系爭契約既經上訴人於113年4月9日向被上訴人之人資人
08 員主動為辭職之意思表示，並於113年4月18日向被上訴人提
09 出離職申請書而為終止，則上訴人於113年5月17日自無從以
10 被上訴人未給付工資及違法調動為由，依勞基法第14條第1
11 項第5款、第6款規定就已終止之契約再為終止，即不得據此
12 請求被上訴人給付資遣費。故上訴人主張系爭契約係由伊於
13 113年5月17日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定為終
14 止之意思表示，被上訴人應給付伊資遣費240萬5,034元云
15 云，即屬無據。

16 4.至上訴人既不得以被上訴人未給付工資及違法調動為由，依
17 勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止系爭契約，則就
18 被上訴人是否未給付工資（系爭業績獎勵金部分，詳後述
19 之）及違法調動等節，本院即無審究之必要，附此敘明。

20 (二)上訴人得否請求被上訴人給付系爭業績獎勵金？

21 1.按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
22 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
23 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞基法第2條
24 第3款定有明文。而所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常
25 性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經
26 常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
27 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名
28 稱為何，尚非所問。又倘係雇主單方以激勵勞工士氣為目的
29 ，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特
30 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
31 與否，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作

給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，不得列入工資範圍之內。

2.上訴人主張：業績獎勵金為工資，被上訴人112年度第1、2、4季尚保留20%業績獎勵金74萬4,025元未發放，另伊之業務部門113年度第1季已發生之業績獎勵金為19萬元，被上訴人僅發放8萬元，尚有11萬元未發放，故伊得請求被上訴人給付系爭業績獎勵金等語；被上訴人抗辯：業績獎勵金為恩惠性質，並非經常性給與之固定工資，系爭業績獎勵金不符合發放條件或領取資格，上訴人自不得請求等語。經查：

(1)上訴人擔任被上訴人之業務主管，依兩造分別提出被上訴人111年4月、112年4月、10月版本之系爭獎勵辦法，其中三、A、3均規定單位主管獎勵金之單位/部級主管計算標準為：「（單位業務員獎勵金×該員佔單位業績佔比）之總合×主管乘數」，主管乘數標準為：「單位達成銷售淨額未達2億（含）×1.1，未達2.3億（含）×1.2，未達2.6億（含）×1.3，未達2.8億（含）×1.4，2.8億以上×1.5」，達成標準為：「(2023年限定)該區季達成76%(含)以上者，才予發放主管獎勵金」，發放標準為：「保留20%於全年目標達成80%(含)以上時才予發放」，並載明「四、其餘未盡事項得視年度業績達成及獲利狀況，另行調整」等語（見原審卷一第30-31、278-282、438-442頁）。可見上訴人每季所領之業績獎勵金，係視該區業務員該季業績是否達到76%以上，另保留之20%其發放則係視業務員全年目標有無達成80%以上而定，均繫於業務員之業績。而業務員業績之達成主要來自於業務員所銷售之被上訴人產品、技術或工程，足認上訴人之業績獎勵金非單純由其提供勞務即可必然獲得之對價，且被上訴人是否發放上訴人業績獎勵金，係視業務員之業績有無達到一定比率，被上訴人並得視年度業績達成及獲利狀況另行調整，而屬未定，自不具「勞務對價性」及「給與經常性」。

(2)復觀之上訴人於110年1月5日簽署之員工協定書第1條第8款

規定：「本人知悉和泰公司發放之營業獎勵金、團體獎勵金、紅利獎金等乃於目標達成、公司有盈餘時，基於鼓勵同仁性質之恩惠性獎金，故符合獎金發放條件且發放時在職方可依當年度獎勵辦法獲得獎金」等語，有員工協定書可稽（見原審卷一第448頁），可見上訴人已知悉業績獎勵金為恩惠性獎金，須符合獎金發放條件且發放時在職，方可依當年度獎勵辦法獲得獎金，被上訴人有逐年適時調整業績獎勵金之發放標準，而有最後核定權限，益見業績獎勵金與經常性之給與有別，與上訴人個人勞務之提供不具對價性。且觀之上訴人自110年1月起之薪資明細（見原審卷一第276頁），可知上訴人於110年10月至12月，111年4月6月，112年10月至12月間，均未領有業績獎勵金，為上訴人所不爭執（見本院卷第162頁）。則據此足見被上訴人每年修訂之系爭獎勵辦法，應係其為激勵部門人員達成預定目標，提升整體經營績效、創造盈餘所訂定，所發給上訴人及部門人員之業績獎勵金，核屬為激勵員工士氣之勉勵性給與，而與勞基法第2條第3款工資之定義不符。故被上訴人抗辯：業績獎勵金為恩惠性質，並非經常性給與之固定工資，應屬有據。

(3) 又就上訴人請求112年度第1、2、4季保留之20%業績獎勵金74萬4,025元部分，上訴人每季所領之業績獎勵金，係視該區業務員業績是否達到季責任額76%以上，另保留之20%其發放則係視業務員全年目標有無達成80%以上而定，被上訴人並得視年度業績達成及獲利狀況另行調整，已如前述。而上訴人所在之專案部門於112年度結算時，係嚴重虧損8,246萬5,161元，有利潤中心損益報表可稽（見原審卷一第284頁）；證人林思婷於原審亦到庭證稱：「……112年被上訴人的營運狀況都不好，專案部門特別嚴重」等情明確（見原審卷二第26頁）。上訴人對於前開利潤中心損益報表形式真正，並不爭執（見本院卷第158頁），可見上訴人所屬專案部門於112年度結算時，係屬虧損情形，業務員全年目標自無達成80%以上符合發放業績獎勵金之標準。則被上訴人未

01 發放上訴人112年度第1、2、4季保留之20%業績獎勵金74萬
02 4,025元，應屬有據。故上訴人此部分請求，即屬無據。

03 (4)另就上訴人請求113年度第1季尚未發放之業績獎勵金11萬元
04 部分，上訴人主張此部分請求係依據被上訴人113年4月之獎
05 勵辦法（見本院卷第408頁）。則依上開獎勵辦法規定：

06 「每季計算獎勵金，每月先發放固定月獎勵金4萬元，若獎
07 金不足則按月發放到完畢為止。若有餘額則於對應的三節發
08 放。第1季餘額於端午節發放，第2季於中秋…。若發放時已
09 離職或違反公司案件管理及登錄制度者，得不予發放」等語
10 （見原審卷一第432頁），可見113年第1季之業績獎勵金餘
11 額，係於該年度端午節（即6月10日）發放，如於發放時已
12 離職，則得不予發放。而上訴人自陳係於113年5月31日離
13 職，對於113年第1季業績獎勵金係於113年6月10日發放，亦
14 不爭執（見本院卷第160、162頁），則被上訴人於113年6月
15 10日發放113年第1季業績獎勵金時，上訴人既已離職，被上
16 訴人自得不予發放。故上訴人此部分請求，仍屬無據。

17 3.上訴人雖主張：其每月領取4萬元業績獎勵金，具有時間上
18 經常性，且被上訴人均列為健保、勞退投保薪資計算，可見
19 被上訴人主觀上亦將其視為工資性質等語。經查被上訴人每
20 月固有發放4萬元業績獎勵金予上訴人；然依前開兩造提出
21 之獎勵辦法三、A、9規定：「每季計算獎勵金，每月先發放
22 固定月獎勵金4萬元，若獎金不足則按月發放到完畢為止。
23 若有餘額則於對應的三節發放」等語（見原審卷一第31、
24 280、440頁），已載明被上訴人依上規定所發放之4萬元，
25 為每季計算獎勵金時，於每月先行發放，屬預先發放性質，
26 並非必然發放，亦非為上訴人工作給付之對價。上訴人於
27 110年1月5日簽署員工協定書，知悉業績獎勵金為恩惠性獎
28 金，須符合獎金發放條件且發放時在職，方可依當年度獎勵
29 辦法獲得獎金，已如前述；且觀之上訴人於勞資調解時，係
30 主張「約定工資為月薪5萬5,100元」等語，復有勞資調解會
31 議紀錄可稽（見原審卷一第28-29頁）。則據此益見被上訴

01 人發放4萬元予上訴人，非屬工資性質，上訴人並無請求該
02 業績獎勵金之權利。另按雇主應為第7條第1項規定之勞工負
03 擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條
04 例第14條第1項定有明文。則如雇主以優於上開規定之標準
05 為勞工提繳退休金，有利於勞工，尚無不可，自難僅因被上
06 訴人有先發放4萬元，及據以提繳勞退金，即謂業績獎勵金
07 為固定工資。故上訴人前開主張，並不可採。

08 4.上訴人雖再主張：被上訴人所指之虧損定義不明，公司於
09 112年度財務報表之整體尚有盈收，且專案部門除伊所屬之
10 北區專案部，尚有桃竹區、中南區專案部，被上訴人之專案
11 部門每1至2年均有進行調整，所謂虧損可能係因組織調整所
12 致云云，並提出112年度財務報表為據。經查觀之上訴人提
13 出之112年度財務報表（見本院卷第67-69頁），為訴外人和
14 泰汽車股份有限公司之財務報表，所記載之被投資公司即被
15 上訴人本期（損）益，固分別為23萬9,139元、104萬3,016
16 元；然上訴人所屬專案部門於112年度結算時，係虧損8,246
17 萬5,161元，全年目標並無達成80%以上，被上訴人是否發放
18 業績獎勵金，係得視年度業績達成及獲利狀況另行調整，已
19 如前述。則業績獎勵金既係被上訴人為激勵部門人員達成預
20 定目標，提升整體經營績效、創造盈餘之勉勵性給與，並非
21 固定工資，被上訴人視年度業績達成及獲利狀況，而未發
22 給，並無違反系爭獎勵辦法規定，自不得僅因前開報表記載
23 被上訴人於112年度財務報表整體尚有盈收，及專案部門虧
24 損可能係因組織調整所致，即謂上訴人得請求發給業績獎勵
25 金。故上訴人前開主張，亦不可採。

26 5.上訴人雖又主張：伊簽署之員工協定書係以電子方式提供，
27 於電子簽核欄位僅有「本人已詳閱本協定內容，並同意以電
28 子表單方式簽署本協定書……，本人了解若經點選『准』或
29 『傳送』程序按鈕後，即代表本人同意本協定書條款的意思
30 表示機制」等語，伊基於勞工身分，縱有疑慮，亦僅得消極
31 同意云云。經查上訴人係於110年1月5日簽署員工協定書

(見原審卷一第448頁)，而上訴人自110年10月至12月、111年4月至6月、112年10月至12月，均未領有業績獎勵金；且上訴人於勞資調解時，亦主張約定之工資為月薪5萬5,100元等語，已如前述。則上訴人自110年1月5日簽署員工協定書之後，即有多次未領取業績獎勵金之情形，上訴人並無表示疑慮，更於勞資調解時自行主張其工資為月薪5萬5,100元，可見上訴人已確實知悉並同意員工協定書之內容，並無反對之意。故上訴人前開主張，仍不可採。

(三)上訴人得否請求被上訴人補提繳勞退金？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。可知雇主為勞工提繳勞工退休金數額係以勞工每月工資為計算基礎。

2.上訴人主張：系爭業績獎勵金為工資，被上訴人未計入薪資，應補提繳111年3月至8月、112年3月至8月及112年9月至113年2月期間，短少提繳之勞退金共6萬8,400元等語。被上訴人則予否認。經查系爭獎勵金非屬工資，且上訴人請求被上訴人給付業績獎勵金並無理由，既如前述。則上訴人主張被上訴人應加計系爭業績獎勵金金額，為其補提繳勞退金至系爭專戶，亦屬無據。

六、從而，上訴人依勞基法第22條、第14條第4項、勞退條例第12條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人給付325萬9,059元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並提繳勞退金6萬8,400元至系爭專戶，非屬正當。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。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

01 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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
05 如主文。

06 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日
07 勞動法庭

08 審判長法 官 邱 琦

09 法 官 溫祖明

10 法 官 邱靜琪

11 正本係照原本作成。

12 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
13 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
14 （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
15 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
16 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
17 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
18 者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

20 書記官 張淨卿