

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第5號

上訴人 台灣士瑞克保全股份有限公司

法定代理人 詹洸

訴訟代理人 劉建鑫

施承典律師

被上訴人 陳彥宏

訴訟代理人 謝明佐律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，上訴人對於中華民國112年1月29日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第81號第一審判決提起上訴，本院於113年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人之法定代理人變更為詹洸，經其聲明承受訴訟（見本院卷第9頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人主張：被上訴人自民國96年8月20日起受僱於上訴人，擔任業務副理，工作內容為開發並維繫保全服務需求之公司業務，上訴人長久以來設有業績獎金制度，於110年提出「TW2021佣金獎勵計劃」（下稱系爭計劃），表明此業績獎金制度優於過往制度，除了既有之新約廠商業務獎金，亦為了鼓勵員工維繫舊有客戶，而新增了針對客戶續約之業績獎金，如員工同意循此獎金制度，則110年全年之業績獎金均依系爭計劃核算，上訴人於110年8月20日同意回簽，兩造就系爭計劃之意思表示已為合致。上開業績獎金性質為工資，被上訴人依計劃所定期程申請110年度業績獎金新臺幣（下同）292,578元，上訴人僅於111年4月發給34,588元，

01 短付257,990元，被上訴人嗣於111年11月30日遭上訴人資
02 遣，未領得111年度業績獎金757,936元，被上訴人應可依系
03 爭計劃請求110、111年度業績獎金合計1,015,926元（下稱
04 系爭獎金）。又被上訴人之薪資投保級距為60,800元，上訴
05 人每月為其提繳勞工退休金（下稱勞退金）3,648元，業績
06 獎金既屬工資，111年4月薪資應為原約定工資加計110年度
07 業績獎金292,578元，上訴人應依提繳勞退金之最高級距15
08 0,000元，為其提繳勞退金9,000元，上訴人短繳5,332元，
09 依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
10 規定，請求上訴人補提繳勞退金差額。聲明：(一)上訴人應給
11 付被上訴人1,015,926元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
12 償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應提繳5,332
13 元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞退金專戶。

14 三、上訴人則以：依系爭計劃發給之獎金，需各服務合約之GP%
15 達到8%暨整個服務線年度營業額達目標75%，公司因此將獲
16 利分享予員工，性質上屬恩惠性給與，雇主有權決定是否給
17 與及給與金額，且111年度之獎金，因被上訴人離職而無權
18 領取，被上訴人不得請求發給系爭獎金。又系爭計劃係針對
19 服務線團隊而非針對業務個人而定，系爭計劃之獎金由團隊
20 共享，並依有功人員貢獻比例分配。系爭計劃於附錄B獎金
21 計算範例之說明記載「本案有功人員，得依照獎金辦法規定
22 及各有功人員貢獻比例申請獎金」，及附錄A第14點記載
23 「直屬主管可以酌情重新分配每人佣金」（以下合稱系爭記
24 載），並無員工難於知悉或了解之處，應為員工必定知曉之
25 條款，亦無欺勞工之情事，系爭記載應屬有效。系爭計劃發
26 給之獎金非屬工資，不得計入勞退金之計算，被上訴人請求
27 補提繳勞退金，亦無理由等語，資為抗辯。

28 四、原審判決被上訴人全部勝訴，上訴人不服提起上訴，聲明：
29 (一)原判決廢棄；(二)被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答
30 辯聲明：上訴駁回。

31 五、兩造不爭執事項：

01 (一)被上訴人自96年8月20日起受僱於上訴人，擔任業務副理，
02 工作內容為開發並維繫保全服務需求之公司業務。

03 (二)上訴人設有業績獎金制度，於110年提出「TW2021佣金獎勵
04 計劃」（即系爭計劃），除了既有之新約廠商業務獎金，亦
05 為了鼓勵員工維繫舊有客戶，新增針對客戶續約之業績獎
06 金，如員工同意循此獎金制度，則110年全年度之業績獎金
07 均依系爭計劃核算，經被上訴人於110年8月20日同意回簽。

08 (三)被上訴人於110年依系爭計劃第3頁規定期程提出292,578元
09 獎金申請，上訴人於110年0月間發給34,588元，差額為257,
10 990元。

11 (四)被上訴人於111年11月30日經上訴人以公司業務緊縮為由資
12 遣，未領得111年度業績獎金。

13 (五)被上訴人自109年2月起之薪資投保級距為60,800元，上訴人
14 每月為其提繳勞工退休金3,648元。如本院認定被上訴人110
15 年業績獎金為292,578元，且業績獎金屬工資，則上訴人應
16 於111年4月為被上訴人提繳勞退金9,000元，扣除已繳3,648
17 元，應補提繳5,332元。

18 (六)110年度被上訴人所屬地區業績獎金總額為292,578元，111
19 年度被上訴人所屬地區業績獎金總額為757,936元。

20 六、本件爭點：

21 (一)業績獎金是否為工資？

22 (二)被上訴人得否依系爭計劃領取110、111年度業績獎金？如
23 可，金額為若干？

24 (三)被上訴人請求上訴人補提繳111年4月勞退金5,332元，有無
25 理由？

26 七、兩造主張：

27 (一)業績獎金是否為工資？

28 1.按工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
29 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
30 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法（下
31 稱勞基法）第2條第3款定有明文。是工資應視是否屬勞工因

01 提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務
02 對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工
03 資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。
04 倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之
05 目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作
06 給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入
07 工資範圍之內。至於何種給付構成勞務之對價，應以給付之
08 性質為出發點，探究該給付與勞務之提出是否處於同時履行
09 之關係，雇主得否以勞工未提供勞務而拒絕某一給付，或當
10 雇主不為某一給付，勞工得否拒絕勞務之提供等相關情狀予
11 以判斷。

12 2. 被上訴人主張上訴人長久設有業績獎金制度，業績獎金為其
13 為上訴人提供勞務爭取及聯繫客戶應獲取之勞務對價，且發
14 放具有經常性，應屬工資等語。上訴人則抗辯業績獎金為恩
15 惠性給與，雇主有權決定是否給與及給與金額等語。經查，
16 上訴人發給110年、111年度業績獎金之依據為系爭計劃，系
17 爭計劃獎金發放要件第3點，明載業績門檻為依全年達成整
18 體業績與目標值相比之可發放比率，就各服務線設有達成目
19 標、年度目標之限制（見原審勞專調卷第93頁），第4點明
20 定獎金依每一服務合約實際入帳金額計算，並須符合2021年
21 度保底實際GP金額13,000,000，須超過此營業額收入以上，
22 始得請領，且獎金設定為營業額之6%；每月固定收款案件，
23 各服務線年度營業額目標達到75%以上始得請領獎金、合約
24 實際GP超過8%以上始得計算獎金（同上卷第94至95頁），附
25 錄C常見問答第6點記載：「實際GP%為實際服務營業額扣除
26 該案相關直接成本後之毛利，…。」（同上卷第116頁）；
27 及附錄A適用之條款和條件第5點約定：「所有的獎金須達到
28 年度業績門檻後，方可申請發放。」，第17點約定：「新約
29 在頭12個月提前終止合約，將無法依比例獲得獎金。」。第
30 18點約定：「銷售毛利率低於8%的合約，除特別批准，否則
31 不符合本計劃方案付款條件。」，第20點第3款約定：「在

01 所有情況下，公司整體的利潤、業績、營業額或收入，均不
02 視為獎金發放之保證」、第5款約定：「若申領條件未達本
03 計劃中所概述的目標和標準者，亦不得申領獎金。」（同上
04 卷第99至100頁），依前開條款內容可知系爭計劃就業績獎
05 金設有公司實際營業額最低收入、獎金占營業額比例、各服
06 務線營業額應達目標、各合約實際GP%最低限制、個別案件
07 是否提前終止合約，及銷售毛利率比例等發放條件之限制，
08 且上訴人並未保證發放業績獎金。此外，附錄C常見問答第1
09 點明載：「業績獎金性質非屬工資，其金額不固定亦無保證
10 發給，顯為公司綜合考量個案利潤與收款等情形，所發給勉
11 勵、恩惠性質之給與。」，第2點亦說明係對主責人員及有
12 功人員進行獎金分配（同上卷第116頁），究其目的除獎勵
13 有功人員，亦期以給與額外獎勵之方式，激勵銷售團隊表
14 現、留用優秀銷售同仁，系爭計劃既已明白揭示發給業績獎
15 金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供
16 勞務給付報酬，上訴人是否發放業績獎金？若有發放，獎金
17 額度若干？皆存有受公司營業因素之影響，上訴人另設有達
18 成目標等各種條件限制，且不必然發放，與勞工個人因提供
19 勞務即當然可獲得報酬之性質有別，非立於對價性質，亦與
20 雇主經常性支出之勞動成本未盡相同，難認性質係屬工資，
21 而係上訴人基於雇主身份，視年度績效多寡、達成程度所為
22 獎勵、激勵性質之給與，非屬勞基法第2條第3款所定之工
23 資。

24 (二)被上訴人得否依系爭計劃領取110、111年度業績獎金？如
25 可，金額為若干？

26 1.上訴人依系爭計劃發給之業績獎金性質非屬工資，經認定如
27 前，被上訴人主張上訴人短付工資，請求上訴人給付積欠之
28 工資即系爭獎金，已屬無據。又上該業績獎金既為上訴人視
29 年度績效、達成目標等條件所為獎勵性給與，本應依計劃所
30 定條件為發放依據。依計劃附錄A適用之條款和條件第2點約
31 定：「此獎金計劃只適用於成功通過試用期的業務同仁。如

01 任何員工已經離開本公司，其應得而未到發放獎金週期則會
02 失效。」，第20點第1款約定：「員工均無權獲得本計劃如
03 下任何情況的付款，或按時間分配的以下情況付款：(1)其僱
04 用因任何原因而終止，或者在本應支付獎金之日或之前收到
05 終止通知（無論是僱員還是公司給予的通知）。」（同上卷
06 第99至100頁），被上訴人既已於111年11月30日因資遣而離
07 職，依計劃附錄A第2點、第20點第1款約定，即無從於離職
08 後再主張得領取110年度、111年度之業績獎金；況且，上訴
09 人於111年3月22日雖曾以郵件表達業績獎金有漏掉之客戶，
10 亦據公司人員回復說明（同上卷第235頁），上訴人於111年
11 4月領得110年度績效獎金，迄111年11月30日資遣、112年5
12 月11日提起本件訴訟，未見其另就110年度業績獎金有所主
13 張，亦難認其所為被上訴人短付110年度業績獎金之主張為
14 真。復依附錄C常見問答第7點約定：「當趨近獎金發放週期
15 時，所有申請案件應儘早送出，申請人或單位相關人員應於
16 發放獎金前一個月的15日前提出申請。」（同上卷第116
17 頁），附錄B獎金計算範例，亦多有記載2021年獎金可最遲
18 於2022年3月15日前申請，隨薪資於4月份共同發放，2022年
19 獎金最遲可於2023年3月15日前申請，隨薪資於4月份發放等
20 內容（同上卷第102、104、105、107、112頁），111年度獎
21 金之申請期限為112年3月15日前，被上訴人斯時既未在職，
22 自無可能提出申請，被上訴人於離職後起訴請求上訴人給付
23 該年度獎金，自無可取。

24 2.被上訴人雖主張：縱認業績獎金性質非工資，兩造就系爭計
25 劃達成合意，核發要件於其離職前已成就，自得於獎金結算
26 時取得獎金請求權，不因業績獎金性質有意，系爭計劃記載
27 如任何員工已經離開本公司，其應得而未到發放獎金週期則
28 會失效之條款，因系爭計劃為定型化契約，依民法第247條
29 之1第1款、第3款，該條款顯失公平而無效；且被上訴人係
30 遭資遣，上訴人不發給111年度業績獎金為權利濫用等語。
31 按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，

01 為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任，或使他方當事
02 人拋棄權利或限制其行使權利之約定，按其情形顯失公平
03 者，該部分約定無效，民法第247條第1款、第3款定有明
04 文。所稱「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」，係
05 指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之
06 餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依
07 契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判
08 斷，有顯失公平之情形而言。查系爭計劃附錄A第2點約定
09 （如任何員工已經離開本公司，其應得而未到發放獎金週期
10 則會失效）、第20點第1款約定（員工之僱用終止或應支付
11 獎金之日或之前收到終止通知，無權獲得系爭計劃付款），
12 雖以勞工是否在职作為領取業績獎金之條件，而有免除上訴
13 人給付獎金責任、限制被上訴人行使權利之情形，然計劃相
14 關條款、發放條件，已列明詳細之中文翻譯，系爭計劃介紹
15 內容明載：「本版本為非合約性獎勵計劃，乃針對肩負業績
16 目標之同仁和/或其服務線團隊制定，以表彰他們達成或超
17 越2021年度銷售成長目標的表現。」、「獎勵計劃主要通過
18 本文中所述的各項乘數百分比以及《附錄A：適用之條款和
19 條件》來執行。」（同上卷第92頁），附錄A所列條款、條
20 件內容不僅有白話中文翻譯，並非艱澀難懂，且分段臚列，
21 其字型大小與計劃其他介紹內容或附錄相較，亦無字體過小
22 難以辨識或致勞工容易忽略而未及知之情，被上訴人為公司
23 管理階層，具有相當智識，就上該附錄A第2點、第20點第1
24 款所列限制，應無不能理解內容之情形。再者，系爭計劃發
25 放業績獎金，乃為激勵、嘉勉勞工，而規劃給予勞工之獎勵
26 性給與，並非單純為勞工提供工作勞務之對價，計劃條款內
27 容旨在說明上訴人額外給與金錢獎勵之發放條件、計算方式
28 及相關規則，目的在於激勵有功人員、留用優秀銷售同仁，
29 業如前述，並未加重被上訴人在職時應提供之勞務或相應責
30 任，亦非免除上訴人如給付工資等勞基法所定法定義務，綜
31 合上開各情，難認上該附錄A第2點、第20點第1款所列條

01 款，有顯失公平之情，被上訴人雖因資遣離職，上訴人以其
02 未在職不發給111年度業績獎金，亦難認有權利濫用之情，
03 被上訴人前揭主張殊無可採。

04 3.被上訴人復主張：上訴人無視兩造合意之系爭計劃獎金核算
05 標準，片面刪減其應得之業績獎金，係權利濫用而屬違法，
06 未公正評價勞工之勞動成果，有違兩造勞動契約之附隨義
07 務，核定程序違法，應給付業績獎金差額云云。惟依計劃發
08 放要件第7點記載包含主要有功人員之認定，標案參與者個
09 別貢獻百分比（同上卷第96頁），計劃介紹內容明載：「本
10 版本為非合約性獎勵計劃，乃針對肩負業績目標之同仁和/
11 或其服務線團隊制定，以表彰他們達成或超越2021年度銷售
12 成長目標的表現。」（同上卷第92頁），附錄A適用之條款
13 和條件第14點明定：「直屬主管可以酌情重新分配每人佣
14 金。」（同上卷第100頁），附錄B所列各式獎金計算範例，
15 均明確記載「本案有功人員，得依照獎金辦法規定及各有功
16 人員貢獻比例申請獎金」之內容（同上卷第101至115頁），
17 附錄C常見問答第2點關於獎金分配比重如何計算及標準，亦
18 已說明係對主責人員及有功人員進行獎金分配，詳情見參考
19 辦法內各乘數表及範例（同上卷第116頁），附錄D獎金申請
20 流程及表單範例，亦明載由服務線主管與業務長針對符合獎
21 金申請案件，確認主導人員、有功人員獎金分配比例（同上
22 卷第117頁），足見系爭計劃之業績獎金係以符合獎金申請
23 條件之案件計算，再依服務團隊中之主導人員、有功人員分
24 配比例，被上訴人主張由其一人獨享各該案件獎金，與計劃
25 條款內容不符，應以上訴人所稱系爭計劃係針對服務線團
26 隊，而非針對業務個人而定，獎金由團隊共享，並依有功人
27 員貢獻比例分配為可採。被上訴人猶主張上訴人片面刪減其
28 應得之業績獎金，係權利濫用而屬違法云云，自非可取。

29 4.至被上訴人另主張：附錄A第14點及附錄B之系爭記載，依民
30 法第247條之1、類推適用消費者保護法第11條規定應屬無效
31 云云。然查，消保法第11條係規定：「企業經營者在定型化

01 契約中所用之條款，應本平等互惠之原則。定型化契約條款
02 如有疑義時，應為有利於消費者之解釋。」，本件並非企業
03 經營者與消費者或類此性質之訴訟，並無類推適用消費者保
04 護法第11條之餘地。又附錄A、B內容字體與計劃其他內容相
05 較，並無因較小致難以辨識或容易忽略等使勞工不及知悉內
06 容之情形，被上訴人自當知悉系爭記載之內容。再者，上訴
07 人係在法定給付義務外，額外給予計劃之業績獎金作為獎
08 勵，其本有決定獎金計算及分配方式之權限，而每一合約案
09 件可申請之業績獎金及有功人員非必相同，實際貢獻情形各
10 異，如何分配獎金數額係屬公司內部自治管理事項，上訴人
11 制訂計劃以有功人員貢獻比例計算可得獎金，合於常情，系
12 爭計劃業績獎金發放條件既以公司營業成果為度，上訴人給
13 予直屬主管酌情重新分配每人佣金之權限，亦難認對勞工有
14 何重大不利益之情形，況計劃附錄C第1點已明白揭示獎金金
15 額不固定亦無保證發給，係由公司綜合考量個案利潤與收款
16 等情形發給，計劃附錄A第10點並明載：「若對本計劃內容
17 和計算有爭議，由執行董事保留最終決定權。」（同上卷第
18 99頁），使雇主得依營運狀況、管理等需求，就適當獎金金
19 額為最終決定，自不能以被上訴人對於公司核定之獎金數額
20 不滿，即謂系爭記載對勞工有重大之不利益。此外，系爭記
21 載內容與民法第247條第1、2、3款所定免除或減輕預定契約
22 條款之當事人責任、加重他方當事人責任、或使他方當事人
23 拋棄權利或限制其行使權利之情形無涉，被上訴人執前詞主
24 張系爭記載依民法247條之1應屬無效云云，要無可採。

- 25 5. 依上開說明，被上訴人因離職不得請求上訴人給付獎金，上
26 訴人並有權決定有功人員獎金分配比例，或酌情重新分配每
27 人佣金，且對於獎金計算之爭議有最終決定權，業如前述，
28 被上訴人請求上訴人給付系爭獎金，並無理由。至被上訴人
29 另以通訊軟體對話紀錄及信件往來紀錄為據（見原審卷一第
30 339至415頁、本院卷第128至145、182至204頁），主張其就
31 110、111年度合約案件甚有貢獻及其他對於獎金數額之爭

01 議，對於本院前揭認定並無影響，無贅為論述必要。

02 (三)被上訴人請求上訴人補提繳111年4月勞退金5,332元，有無
03 理由？

04 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
05 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
06 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主
07 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
08 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例
09 第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。上
10 訴人主張上訴人未將110年度業績獎金計入工資為其提繳勞
11 退金，應補繳111年4月之勞退金差額5,332元云云。惟依上
12 開說明，系爭計劃發放之業績獎金性質非屬勞基法第2條第3
13 款所定工資，自不得列入工資定其提繳勞退金之金額，上訴
14 人自無短繳勞退金，被上訴人此部分請求核屬無據，不應准
15 許。

16 八、綜上所述，被上訴人依系爭計劃、勞工退休金條例第6條第1
17 項、第14條第1項、第31條第1項之規定，請求上訴人應給付
18 被上訴人1,015,926元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
19 日止，按週年利率5%計算之利息；上訴人並應提繳5,332元
20 至被上訴人設於勞動部勞工保險局之勞退金專戶，不應准
21 許。原審為上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，
22 尚有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有
23 理由，應由本院廢棄改判如主文第2項所示。

24 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
25 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

26 十、據上論結，本件上訴為有理由，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日

28 勞動法庭

29 審判長法 官 許明進

30 法 官 蔣志宗

31 法 官 周佳佩

01 以上正本證明與原本無異。

02 本件不得上訴。

03 中 華 民 國 113 年 11 月 5 日

04 書記官 蔡佳君