

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第126號

原告 林銘祥

訴訟代理人 李明勳律師

複代理人 胡慈憶律師

被告 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，本院於民國114年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國88年10月4日起受僱於被告擔任業務人員，自108年起擔任業務主管，至113年5月31日離職。原告擔任業務主管期間，其業務部門112年度第一季、第二季、第四季）業績均達被告發布之「商用總處營業人員獎勵辦法」（下稱系爭獎勵辦法）之單位主管獎勵金達成標準，且112年全年度業績達成率105%，被告已給付原告112年度業績獎勵金共新臺幣（下同）2,976,098元，另20%（744,025元）保留未發放，應該在113年發放年終獎金時一併發放。然被告拒不發放業績獎勵金744,025元，且被告於113年4月中通知原告，將於4月底發布輪調公告，將原告調動至子公司，負責售後服務。該調動後職務內容與原告原有職務內容差異極大，服務對象係原告所不熟悉的消費者，且無業績獎金制度，將使原告收入銳減，無法負荷房貸及子女扶養費、家庭生活費，影響原告家庭生活利益至鉅。原告乃於113年4月18日，以被告違法未給付工資及違法調動，依勞動基準法

第14條第1項第5款、第6款規定，向被告終止勞動契約。既勞動契約經原告合法終止，被告應給付資遣費2,405,034元。另外，原告主管之業務部門113年度第一季（1至3月）已發生之業績獎勵金為19萬元，被告僅發放8萬元，尚有11萬元未發放，應該在原告離職時結算並給付。而上開業績獎金（744,025元、11萬元）屬工資之一部分，被告應就此部分為原告提繳勞工退休金至勞工退休金專戶，惟被告未詳實計算，其就111年3月至8月、112年3月至8月及112年9月至113年2月期間提繳勞工退休金短少金額共計68,400元，原告得請求被告將未足額提繳之金額補提繳至原告之勞工退休金專戶。爰依勞動基準法第22條、第14條第4項、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告3,259,059元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提繳68,400元至原告於勞工保險局勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告之獎金來源為主管獎勵金，其計算方式是「單位業務員」、「單位達成銷售淨額」作為計算標準，故所領之獎金視其單位之業務員（不含部長職，因部長已無個人業績）之業績數額而定，並非固定。而達成標準為每季是否業績達到季達成76%以上、發放20%之標準為全年目標有無達成80%以上，二者均視有無達到一定比率而屬未定，故此項給付非屬固定工資之經常性給與。又原告固因擔任部長而統籌其單位之業務員，惟業務員業績之達成主要繫於公司所銷售之產品、技術或工程本身，非與原告之勞務提供或出勤狀況直接相關，故亦不具勞務對價性。因此，主管獎勵金並不符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件。且依112年10月版本系爭獎勵辦法三、A、9「每季計算獎勵金，每月先發放固定月獎勵金4萬元，若獎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放。第一季餘額於端午節發

01 放，第二季於中秋…。若發放時已離職或違反公司案件管理
02 及登錄制度者，得不予發放」、四、「其餘未盡事項得視年
03 度業績達成及獲利狀況，另行調整」。可知原告業績獎勵金
04 之獲得係視其部門同仁當（季）年度之績效，與其提供勞務
05 之時間或數量並無關聯，非因其個人努力即可滿足該給付條
06 件。原告於110年10月至12月，111年4月至6月，112年10月
07 至12月間，均未領有獎金，益證業績獎勵金並非每月均會固
08 定取得之工資。此外，要取得該季度之獎金除了須符合系爭
09 獎勵辦法之標準外，被告仍能視年度獲利情況調整獎金之發
10 放，且發放時必須仍在職，其非屬工資性質而為恩惠性給予
11 甚明。而原告所在之專案部門於112年度結算時呈現嚴重虧
12 損（82,465,161元），被告方調整包含原告在內之所有專案
13 部門人員之獎金數額而未發放「保留之20%獎金」。而113年
14 第一季業績獎勵金11萬元發放時原告已不在職，自不符合領
15 取資格。再被告公司之員工協定書第1條第8款「本人知悉和
16 泰公司發放之營業獎勵金、團體獎勵金、紅利獎金等乃於目
17 標達成、公司有盈餘時，基於鼓勵同仁性質之恩惠性獎金，
18 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
19 得獎金」，原告清楚知悉被告所發放之月4萬元獎勵金、年
20 節發放之獎金均屬季獎勵金性質。故原告請求被告給付112
21 年保留之20%業績獎勵金744,025元，以及113年第一季業績
22 獎勵金11萬元，均無理由。

23 (二)被告基於公司經營、人才培訓之必要，本即會定期輪調員工
24 至不同部門或子公司歷練，俾利員工熟悉各種公司業務，以
25 作為日後晉升之準備，此為原告所明知。原告原職務為被告
26 營業總處專案處北區專案處之部長，被告原擬將原告調動至
27 被告公司百分之百持股之子公司和泰服務行銷股份有限公司
28 （下稱和服公司）之營運總處營業處擔任部長職，係屬定期
29 輪調，其工資未變動，相關福利仍與被告總公司相同，二者
30 亦均屬業務性質部門，且均著重於客戶、業務之開發，調動
31 後之辦公處所為「新北市○○區○○路00號」，原告居住

於新北市土城區，調動後之通勤時間反而縮短。是以被告並非基於不當動機及目的，而調動後原告之工資及其他勞動條件，未有不利益之變更，且為原告體能及技術可勝任，亦無調動後工作地點過遠及影響其家庭生活利益之疑慮。是以被告均遵守勞動基準法第10條之1規定之調動五原則，原告主張被告違法調動，並非可採。

(三)上開業務獎勵金非屬工資，故原告主張被告未將業績獎勵金計入工資，並提繳勞工退休金，而受有短少提繳勞工退休金68,400元之損害，自無理由。

(四)既被告並無違法未給付工資及違法調動之情事，且原告係於113年4月9日自請離職，故原告主張其於113年4月18日，以被告違法未給付工資及違法調動，依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，向被告終止勞動契約，並請求被告給付資遣費，並無理由。假設真的要付資遣費，原告每個月平均工資應該是55,100元，而非原告主張之數額等語，以資抗辯。

(五)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告請求業績獎勵金並無理由。

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）。又雇主為獎勵員工達成一定績效，於約定報酬外另為獎金之給與，除勞雇雙方已約定於符合一定條件下雇主即有給付獎金之義務外，勞工並無請求該獎金之權利。

01 2. 經查：

02 (1)原告係擔任被告之業務主管，依被告112年10月版本之系
03 爭獎勵辦法三、A、「個人業績獎勵金」下3「單位主管獎
04 勵金」之單位/部級主管計算標準為「（單位業務員獎勵
05 金×該員佔單位業績佔比）之總合×主管乘數」、主管乘數
06 標準為「單位達成銷售淨額未達2億（含）×1.1，未達2.3
07 億（含）×1.2，未達2.6億（含）×1.3，未達2.8億（含）
08 ×1.4，2.8億以上×1.5」、達成標準為「(2023年限定)該
09 區季達成76%(含)以上者，才予發放主管獎勵金」、發放
10 標準為「保留20%於全年目標達成80%(含)以上時才予發
11 放」（見本院卷一第278頁至280頁）。可知原告每季所領
12 之業績獎勵金係視其單位之業務員之業績是否達到季責任
13 額76%以上，又所保留之20%之發放則係視其單位之業務員
14 全年目標有無達成80%以上而定，即二者之發放均繫於業
15 務員之業績，而業務員業績之達成主要來自於業務員所銷
16 售之被告產品、技術或工程本身，可認原告之業績獎勵金
17 非與原告之勞務提供或出勤狀況直接相關，故難認與其提
18 供勞務間有對價關係。且被告是否發放，係視業務員之業
19 績有無達到一定比率，故屬未定。另依被告提出原告110
20 年1月起之薪資明細（見本院卷一第276頁），原告於110
21 年10月至12月，111年4月6月，112年10月至12月間，均未
22 領有獎金，是可見原告領取之業績獎勵金非屬固定之經常
23 性給與。因此被告抗辯原告所領取之業績獎勵金非屬工資
24 性質而為恩惠性給與，應有理由。

25 (2)原告雖再稱其每月領取4萬元，具有時間上經常性，且被
26 告均列為健保、勞退投保資薪計算，可見被告主觀上亦將
27 其視為工資性質等語。查，依系爭獎勵辦法三、A、9「每
28 季計算獎勵金，每月先發放固定月獎勵金4萬元，若獎金
29 不足則按月發放到完畢為止。若有餘額則於對應的三節發
30 放。」，而被告確實每月發放4萬元予原告，為兩造所不
31 爭執。然被告每月依系爭獎勵辦法所發放固定業績獎勵金

01 4萬元係屬預先發放性質，要難認係原告該月份提供勞動
02 之對價。又按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之
03 退休金，不得低於勞工每月工資百分之六。勞工退休金條
04 例第14條第1項定有明文。如雇主以優於上開規定之標準
05 為勞工提繳退休金，其有利於勞工，自無不可，然雇主之
06 給付是否屬工資性質，應依前揭說明來綜合判斷認定，自
07 不能僅以雇主除了發放該給付，並據以提繳退休金之事
08 由，即認該部分給付必然屬工資性質，是以原告此部分所
09 述，並非可採。

10 3. 原告主張其擔任業務主管期間，其業務部門112年度第一
11 季、第二季、第四季業績均符合系爭獎勵辦法之單位主管獎
12 勵金達成標準，且112年全年度業績達成率105%，被告已給
13 付原告112年度業績獎勵金共2,976,098元，另20%（744,025
14 元）保留未發放，應該在113年發放年終獎金時一併發放等
15 語。經查：

16 (1)依系爭獎勵辦法四、「其餘未盡事項得視年度業績達成及
17 獲利狀況，另行調整」。可知要取得該季度之獎金除了須
18 符合獎金辦法所定之標準外，被告仍能視年度獲利情況調
19 整獎金之發放。而被告抗辯原告所在之專案部門於112年
20 度結算時呈現嚴重虧損（82,465,161元），被告乃調整包
21 含原告在內之所有專案部門人員之獎金數額而未發放「保
22 留之20%獎金」，並據提出利潤中心損益報表為佐（見本
23 院卷一第284頁），堪信為真。

24 (2)原告稱被告未曾向原告所屬單位公告112年版本之系爭獎
25 勵辦法，歷年均無「得視年度業績達成及獲利狀況，另行
26 調整」之規定，則系爭獎勵辦法上開規定對原告自不生效
27 力等語。查，系爭獎勵辦法既係被告之恩惠性給與性質，
28 並非以原告同意為其生效條件，則被告於112年版之系爭
29 獎勵辦法增加「得視年度業績達成及獲利狀況，另行調
30 整」之規定，乃屬被告於發放前可自行決定之事項。且依
31 原告提出111年版本之獎勵辦法（見本院卷第30頁至31

頁），其已載明有效期間「2022年1月1日-2022年12月31日止」，可見歷年來之業績獎勵金均係由被告逐年公告獎勵辦法而為發放，各年度之獎勵辦法均有有效期間，並非可於下年度延用。如認系爭獎勵辦法因未經公告而不生效，亦應全部不生效，而非僅有部分規定不生效。是以原告以系爭獎勵辦法未經公告，而部分否認其中四、「其餘未盡事項得視年度業績達成及獲利狀況，另行調整」規定之效力，自非可採。

(3)原告固再稱被告所辯原告所屬單位當年度虧損故不予發放剩餘20%業績獎勵金不合理，因被告全體當年度並非虧損，如以法務或人資來講是費用單位，一定都是虧損，法務和人資也沒有營收是否也可以不用發放獎金等語。查，原告主張其業務部門112年度第一季、第二季、第四季業績均符合系爭獎勵辦法之單位主管獎勵金達成標準，且112年全年度業績達成率105%，且被告已給付原告112年度業績獎勵金共2,976,098元等節，被告並未爭執，固可信為真。然業績獎勵金非屬工資性質而為恩惠性給與，勞工並無請求該獎金之權利，則被告依系爭獎勵辦法第四條規定，調整不予發放所保留之20%獎勵金，此係基於被告公司經營之需要，其採取之激勵措施之調整，應予尊重。原告主張被告有發放之義務，尚不能採信。

4.原告主張其主管之業務部門113年度第一季（1至3月）已發生之業績獎勵金為19萬元，被告僅發放8萬元，尚有11萬元未發放等語。經查：依系爭獎勵辦法三、A、9「每季計算獎勵金，每月先發放固定月獎勵金4萬元，若獎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放。第一季餘額於端午節發放，第二季於中秋…。若發放時已離職或違反公司案件管理及登錄制度者，得不予發放」，可知113年第一季業績獎勵金係於該年度端午節（即6月10日）發放，如於發放時已離職，則不予發放。而業績獎勵金並非工資性質，業如前述，被告基於公司經營目的，所設上開發放限制

01 條件，並無違反勞動契約或法令規定。本件原告係於113年5
02 月31日離職，於被告發放113年第一季業績獎勵金時已不在
03 職，自無請求被告發放之資格，其請求被告發放11萬元業績
04 獎勵金，自難認有理由。

05 (二)原告主張被告違法調動，並無理由。

06 1. 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
07 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
08 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
09 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
10 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
11 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益，勞動基準法
12 第10條之1定有明文。依其立法理由，調職命令應受權利濫
13 用禁止原則之規範，故判斷雇主之調職命令是否合法，應自
14 調職在業務上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動
15 機或目的、調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變
16 更、與勞工接受調職後所可能產生生活上不利益之程度，就
17 社會一般通念綜合考量該調職有無權利濫用或違反誠信原
18 則。

19 2. 原告主張被告因原告自113年年初即多次詢問業績獎勵金發
20 放問題，乃對原告心生不滿，而於113年4月中通知原告，將
21 於4月底發布輪調公告，將原告調動至子公司和服公司，負
22 責售後服務。且該調動後職務內容與原告原有職務內容差異
23 極大，服務對象係原告所不熟悉的消費者，且無業績獎金制
24 度，將使原告收入銳減，無法負荷房貸及子女扶養費、家庭
25 生活費，影響原告家庭生活利益至鉅，且有剝奪原告業績獎
26 勵金之不當動機等語。查，被告擬調動原告至子公司和服公
27 司乙節，為被告所不爭執，堪信為真實。而原告固以前開理
28 由稱被告違法調動。然一般公司為經營之需要，而為內部員
29 工之輪調，如合於勞動基準法第10條之1規定，乃屬常情且
30 合理。本件依被告提出之員工協定書（見本院卷一第266
31 頁），內容要為將一般公司的內部輪調作法明文化，其中

一、2. 「本人同意依和泰公司經營發展、工作需要或能力培養等因素，調整派任、兼任或轉調企業體內之其它職務，本人無條件配合且同意因職務、職等、獎懲…等異動時，依和泰公司之敘薪規定調整薪資。」內容，不論原告簽署時有無保留真意，仍可見原告對於被告基於公司經營、人才培訓之必要，輪調員工至不同部門或子公司歷練之措施，知之甚明。又以原告自88年10月4日起即任職被告之公司，已有20年以上公司歷練經驗，且已擔任主管等級職位，其調動後之職位與調動前均係主管等級，以作為主管職，主要職務內容係掌管部門內員工而言，一般而言，擔任不同部門業務主管本即要掌管與不同於原先部門之業務，而原告僅稱新部門之業務係其不熟悉的消費者，但其並未提出其在新部門有何技術上不能勝任該部門業務，且為被告所明知卻執意為之之證明，是以本件亦不能認原告在調動後，其在技術上有不能勝任情形。又原告固稱調動後無業績獎金制度，將使其收入銳減，無法負荷房貸及子女扶養費、家庭生活費，影響原告家庭生活利益至鉅。然本案之業績獎勵金並非工資，非勞動契約之一部分，業如前述，又調動後新職位亦有屬於該職位之業績獎金，縱因調動而造成原告無法領取原單位之業績獎勵金，尚不能認係對原告勞動條件為不利之變更。又原告所指控被告因係對原告爭取業績獎勵金，而對原告有所不滿，故由調動以剝奪原告業績獎勵金之不當動機乙節，未據原告提出證據佐證，自難採信。此外，原告也未再說明並舉證被告之調動有何違反前開勞動基準法第10條之1明定之五原則，則原告主張被告違法調動，自難認有理由。

(三)原告主張依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，向被告終止勞動契約，被告應給付原告資遣費2,405,034元，並無理由。

1. 原告主張被告違法未給付工資（業績獎勵金）及違法調動，其於113年4月18日依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，向被告終止勞動契約。既勞動契約經原告合法終止，

01 被告應給付資遣費2,405,034元等語。被告抗辯原告係於113
02 年4月9日自請離職等語。經查，原告請求被告應發放112年
03 度保留之20%業績獎勵金744,025元及113年度第一季尚未發
04 放之業績獎勵金11萬元，以及主張被告於113年4月間違法調
05 動原告等節，均無理由，已如前述，則原告以被告有上開事
06 由，而依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定，向被告
07 終止勞動契約，自難認有理由。

- 08 2. 況原告自陳其於113年4月9日與人資部門面談時當場提出離
09 職並主動索取離職申請書，人資人員有勸原告三思，但原告
10 認為只是場面話等語（見本院卷二第20頁至21頁），另依證
11 人即被告之人資人員甲○○證稱其與原告面談時，告知原告
12 一定要調職，原告說那就拿離職單吧等語（見本院卷二第24
13 頁至25頁），以及依被告提出原告離職申請書（見本院卷一
14 第264頁），原告於113年4月18日提出離職申請，在離職種
15 類欄勾選「自請離職」，離職原因欄填載「調派其他部門」
16 而申請於113年5月31日離職，遍觀申請書內容，並無有關雇
17 主不依勞動契約給付報酬、違反勞動契約或勞工法令之事由
18 記載等情，原告所稱「離職」本意是否係依勞動基準法規定
19 向被告為終止勞動契約之意思表示，即有疑義。應認原告係
20 因被告擬調動其任職部門，原告經評估自身狀況後，乃依
21 「自請離職」流程向被告提出離職申請。否則若係依法終止
22 勞動契約，原告並不須以離職申請單為之，並經各單位層級
23 主管簽核。既勞動契約係因原告主動提出離職，經被告同意
24 而終止，則原告事後再於113年5月16日以存證信函通知被
25 告，以被告未發放業績獎勵金、未足額提繳退休金及違法調
26 動等事由，依勞動基法第14條第1項第5款、第6款規定之事
27 由終止勞動契約，此固有存證信函在卷可佐（見本院卷一第
28 72頁至82頁），其係將原來「合意終止勞動契約」之意思表
29 示變更為「依法終止勞動契約」，而非對原來屬「依法終止
30 勞動契約」之意思表示，追加其他當時已存在之終止事由，
31 自不能認原告此處得追加依勞動基法第14條第1項第5款、第

01 6款規定之事由終止勞動契約，是原告此部分主張洵屬無
02 據。

- 03 3. 按勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後
04 之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但
05 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
06 規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2
07 分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發
08 給6個月平均工資為限。勞工退休金條例第12條第1項有明
09 文。查，原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規
10 定，向被告終止勞動契約，並無理由，業如前述，則其依上
11 開規定請求被告給付資遣費，亦無理由。

12 (四)原告主張被告應補提繳勞工退休金68,400元，為無理由。

- 13 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
14 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
15 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
16 六。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
17 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工
18 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
19 有明文。可知，雇主為勞工提繳勞工退休金數額係以勞工每
20 月工資為計算基礎。

- 21 2. 原告主張業績獎勵金（744,025元、11萬元）屬工資之一部
22 分，被告應就此部分為原告提繳勞工退休金至勞工退休金專
23 戶，惟被告未詳實計算，其就111年3月至8月、112年3月至8
24 月及112年9月至113年2月期間為原告提繳勞工退休金短少金
25 額共計68,400元等語。查，本件業績獎勵金（744,025元、1
26 1萬元）非屬工資之一部分，且原告之請求並無理由，已如
27 前述，則原告主張被告應依該部分金額為其足額提繳勞工退
28 休金，亦無理由。

29 四、從而，原告依勞動基準法第22條、第14條第4項、勞工退休
30 金條例第12條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付原告
31 3,259,059元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按

週年利率5%計算之利息。及請求被告提繳68,400元至原告於
勞工保險局勞工退休金個人專戶，均難認有理由，應予駁
回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依據，應
併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據（包括原
告聲請調查原告自108年起擔任業務主管期間之歷年業績獎
勵金計算方式），經審酌後，認對於判決結果均無影響，爰
不一一論述，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
勞動法庭 法 官 林銘宏

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
命補正逕行駁回上訴。

中 華 民 國 114 年 4 月 15 日
書記官 陳珮勻