

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第24號

上訴人 渣打國際商業銀行股份有限公司企業工會

法定代理人 吳玉香

訴訟代理人 翁瑋律師

複代理人 楊子敬律師

被上訴人 渣打國際商業銀行股份有限公司

法定代理人 禰惠儀

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間工會之不作為訴訟事件，上訴人對於中華民國110年12月30日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第250號第一審判決提起上訴，本院於114年1月7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

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為龐維哲，於訴訟進行中變更為禰惠儀，並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第379至380頁），於法相符，應予准許。

二、按勞資爭議依性質可分為權利事項及調整事項之爭議。權利事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議；調整事項之勞資爭議：指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議。其中權利事項之勞資爭議，民事法院有審判權。此觀勞資爭議處理法第5條第1款至第3款、第6條第2項規定自

01 明。本件被上訴人就如同如何給付理財專員（下稱理專）業績獎
02 金訂有理財專員獎酬制度（Prb RM Scorecard，下稱系爭獎
03 酬制度），兩造就其中新銷售收益目標（NSR Target）之適
04 用發生爭議，核屬權利事項之勞資爭議，民事法院自有審判
05 權（最高法院112年度台上字第1439號判決同此意旨）。被
06 上訴人辯稱：上訴人係就調整事項而為爭執，民事法院無審
07 判權云云，並非可採。

08 貳、實體方面：

09 一、上訴人主張：被上訴人就如同如何給付理專業績獎金訂有系爭獎
10 酬制度，對於業績獎金之計算訂有各項KPI指標，包括財務
11 指標（新銷售收益目標）及非財務指標（策略性指標、客戶
12 經驗風險控管指標），各占業績獎金比重之50%。詎被上訴
13 人公告實施之109年、110年系爭獎酬制度，未經伊或勞工同
14 意即調高新銷售收益目標，違反兩造簽訂之團體協約（下稱
15 系爭協約）第28條約定，依勞動基準法（下稱勞基法）第71
16 條規定應屬無效，且致伊理專會員之業績獎金遭扣減而工資
17 變相減少，違反勞基法第21條第1項、第22條第2項等保護他
18 人之法律，侵害伊理專會員之財產權及人格權。爰依勞動事
19 件法第40條第1項規定、民法第184條第1項前段、第2項、第
20 18條規定，求為命：被上訴人應自109年1月6日起，停止適
21 用違反系爭協約第28條之109年、110年系爭獎酬制度關於
22 「新銷售收益目標」內各月目標較108年第4季系爭獎酬制度
23 為高部分之判決。

24 二、被上訴人則以：109年、110年系爭獎酬制度已實施完畢，且
25 已完成理專業績獎金之給付，本件訴訟並無權利保護必要。
26 伊自始即自行制訂及修正系爭獎酬制度，依系爭協約第30條
27 約定，伊本有依市場需求、配合金融法令，定期檢討修正系
28 爭獎酬制度之權限，且理專領取之業績獎金不具工資性質，
29 109年、110年系爭獎酬制度之修訂自未違反勞基法第21條第
30 1項、第22條第2項規定，亦不構成侵權行為。另依統計表顯
31 示，109年、110年理專業績整體達成率超過100%，所領取之

01 獎金數額較過往增加，伊所為109年、110年系爭獎酬制度之
02 調整，具備可行性及合理性等語，資為抗辯。

03 三、本件經原審判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，並
04 上訴聲明：(1)原判決廢棄。(2)被上訴人應自109年1月6日
05 起，停止適用違反系爭協約第28條之109年、110年系爭獎酬
06 制度關於「新銷售收益目標」內各月目標較108年第4季系爭
07 獎酬制度為高之部分。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

08 四、兩造不爭執之事實（見本院卷一第502至503頁、卷二第43至
09 44頁）：

10 (一)兩造於98年5月8日為第一次系爭協約之簽訂，隨後系爭協約
11 期限屆滿後兩造持續協商、續為簽訂，現行系爭協約為兩造
12 於108年9月16日所簽訂。

13 (二)系爭協約於111年9月16日屆期，兩造已進行系爭協約之協
14 商，在新協約未簽訂前，依系爭協約第45條約定原協約繼續
15 有效。

16 (三)被上訴人就如何給付理專業績獎金訂有系爭獎酬制度，被上
17 訴人過往於每年或每季均會調整系爭獎酬制度而未取得上訴
18 人或個別員工同意，且未曾就系爭獎酬制度向主管機關報
19 備。

20 (四)被上訴人依勞基法第70條規定向主管機關報備者為原審被證
21 16（見原審卷二第282至300頁）所示之工作規則。

22 五、得心證之理由：

23 (一)上訴人提起本件訴訟有無權利保護必要？

24 按所謂權利保護必要，乃指當事人得以本案判決實現利益，
25 亦即在法律上有受裁判之利益而言。查109年、110年系爭獎
26 酬制度之新銷售收益目標僅適用於109年度、110年度，理專
27 現係適用當下年度系爭獎酬制度之新銷售收益目標，不會再
28 適用109年、110年系爭獎酬制度之新銷售收益目標等情，業
29 據被上訴人陳述明確（見本院卷二第64頁），且上訴人就此
30 未為爭執，堪認為真。109年、110年系爭獎酬制度之新銷售
31 收益目標既僅適用於109年度、110年度，理專不會再適用

01 109年、110年系爭獎酬制度之新銷售收益目標，則上訴人訴
02 請被上訴人停止適用109年、110年系爭獎酬制度關於「新銷
03 售收益目標」內各月目標較108年第4季系爭獎酬制度為高部
04 分，實難認在法律上有何受裁判之利益。是上訴人提起本件
05 訴訟並無權利保護必要乙節，應堪認定。

06 (二)被上訴人調高109年、110年系爭獎酬制度之新銷售收益目
07 標，是否構成侵權行為？

08 1.上訴人雖主張：被上訴人未經伊或勞工同意，調高109年、
09 110年系爭獎酬制度之新銷售收益目標，違反系爭協約第28
10 條約定，依勞基法第71條規定應屬無效云云。然查：

11 (1)系爭協約第28條約定：「甲方（即被上訴人）依勞基法第70
12 條訂立之工作規則若有修訂，除依相關法令需徵得乙方（即
13 上訴人）同意之項目外，甲方保有修改之權利，乙方保有建
14 議修改之權利。若有涉及勞動條件降低或不利事項之變更，
15 自應先獲得勞工之同意且報備工作規則時應檢附工會同意函
16 或全體員工同意書。」，第30條約定：「為肯定員工貢獻及
17 績效，甲方應訂定業務獎金、年終獎金辦法，並依甲方政策
18 發給乙方符合資格之會員各項獎金。甲方並保留審查與適當
19 修改該計畫之權利（第1項）。針對乙方具體及建設性意
20 見，甲方應參酌（第2項）。」（見原審卷一第148、149
21 頁）。足認兩造就工作規則之修改固於系爭協約第28條有所
22 約定，但就業務獎金辦法即系爭獎酬制度之修改，兩造已於
23 系爭協約第30條另為特別約定，即被上訴人保留審查與適當
24 修改系爭獎酬制度之權利。則被上訴人調整109年、110年系
25 爭獎酬制度之新銷售收益目標，應認屬於系爭協約第30條被
26 上訴人適當修改系爭獎酬制度權利之範疇，尚難認有違反系
27 爭協約第28條約定情事。此由系爭協約第28條約定後段「報
28 備工作規則時應檢附工會同意函或全體員工同意書」等語，
29 但被上訴人就系爭獎酬制度未曾向主管機關報備（見兩造不
30 爭執之事實(三)），可認系爭獎酬制度並無系爭協約第28條約
31 定之適用，益徵斯理。

01 (2)再按工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事
02 業適用之團體協約規定者，無效。固為勞基法第71條所明
03 定。惟依同法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀
04 律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同。雇主就工作規則
05 為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工，
06 但雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如
07 符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理
08 性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力。於有
09 此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限縮之解釋，
10 即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業
11 之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，應無須經勞方之同
12 意，仍屬有效（最高法院112年度台上字第1439號判決意旨
13 參照）。依被上訴人提出之統計表記載（見本院卷二第31
14 頁），109年、110年理專之業績目標固有較105年至108年提
15 升情事，但在該等年度，業績目標達成率依序達111%、
16 114%，被上訴人獎金提撥總額仍較105年至107年為多，計績
17 理專平均獎金（全年）亦較105年至107年為高，計積理專平
18 均業績（月）並較105年至108年為高。審酌被上訴人之經營
19 壓力，冀求提升經營績效，符合市場競爭需求，並考諸上開
20 調整前、後數據，被上訴人調高109年、110年系爭獎酬制度
21 之新銷售收益目標，應認具合理性、必要性及社會相當性。
22 於此情形，勞基法第71條規定應為目的性限縮之解釋，即被
23 上訴人就系爭獎酬制度為合理性之變更時，為兼顧被上訴人
24 經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，應無須經
25 上訴人及勞方之同意，仍屬有效。上訴人此部分主張，難認
26 有據。

27 2.上訴人另主張：被上訴人調高109年、110年系爭獎酬制度之
28 新銷售收益目標，致伊理專會員之業績獎金遭扣減而工資變
29 相減少，違反勞基法第21條第1項、第22條第2項等保護他人
30 之法律，侵害伊理專會員之財產權及人格權云云。惟查：

31 (1)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之

01 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
02 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
03 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
04 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
05 般情形下經常可以領得之給付。又雇主為激勵勞工士氣、留
06 住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得發給在職
07 員工之獎金，需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及是否在
08 職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工提供勞
09 務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性領得之
10 給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉
11 勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之工資。又此等
12 為達雇主營業目的而提供之恩惠、勉勵性獎金，即使為達激
13 勵勞工績效表現及培育事業經營人才之目的，以勞務給付為
14 其計算之基礎，但既非因勞務提供即經常可資獲取，仍須視
15 有益於雇主事業經營之其他因素而定，非屬因勞務提出即有
16 權請求之對價性報酬，自不因獎金計算與勞務給付具一定之
17 關聯性，即謂此等獎金乃勞基法所稱之工資（最高行政法院
18 111年度上字第244號判決、110年度上字第593號判決意旨參
19 照）。

20 (2)查系爭獎酬制度「獎金發放與累積變動獎金注意事項」第1
21 點規定：「業務獎金採每季發放，屬於變動獎酬；……」，
22 第2點規定：「每季業績獎金的80%於該季結算後發放，餘
23 20%則一律遞延至每年年度考核流程（即：P3 Final）完成
24 後（即：隔年的第一季末）且無任何重大違反紀律、集團行
25 為準則或法規遵循等事宜後發放。……」，第6點規定：
26 「年度FLIP（即前線人員業績獎金）上限為年薪資之3倍。
27 ……」（見原審卷一第414、425、436、447頁）。「參與任
28 何獎金計劃的最低合格條件—All Job Role」規定：「任何
29 不當的行為將依據本公司的懲戒標準進行評估及管理。」，
30 「各項違規的業績獎金不予發放比例應回溯於案件發生季
31 度。倘若該項違規發生在多個季度，其業績獎金不予發放比

01 例原則上將回溯至第一次違規行為發生季度。」，「離職、
02 留停、解職同仁應於相關手續完成前繳回須扣除之獎金。」
03 （見原審卷一第413、424、434、446頁）。另依被上訴人提出
04 出之統計表所載（見本院卷二第31頁），105年至110年有獎金
05 理專人數比例為69%至86%間。由上可知，系爭獎酬制度發放
06 之業績獎金屬於變動獎酬，採每季發放，80%於該季結算
07 後發放，其餘20%則遞延至隔年第一季末發放。前線人員業
08 績獎金設有年薪資3倍之上限。如有違規情事，業績獎金扣
09 除比例應回溯於發生季度，違規情事發生在多個季度，扣除
10 比例將回溯至第一次違規行為發生季度。離職、留停、解職
11 人員並應於相關手續完成前繳回須扣除獎金。足認業績獎金
12 性質上為激勵理專業績達成之特別給與，尚非單純因理專提
13 供勞務即可必然獲取之對價，具不確定性、變動性，亦與因
14 從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論績效目標或工作目
15 標達成率，皆須發給之薪資未盡相同，非屬經年或經常性領
16 得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有獎勵
17 性、恩惠性之給與，並非勞基法第2條第3款所謂之工資甚
18 明。業績獎金既非工資，則上訴人主張：被上訴人調高109
19 年、110年系爭獎酬制度之新銷售收益目標，違反勞基法第
20 21條第1項、第22條第2項等保護他人之法律，侵害伊理專會
21 員之財產權及人格權云云，自無可採。

22 3. 準此，被上訴人調高109年、110年系爭獎酬制度之新銷售收
23 益目標，無須經上訴人及勞方之同意，且未違反系爭協約第
24 28條約定，亦未違反勞基法第21條第1項、第22條第2項等保
25 護他人之法律，自不構成侵權行為。

26 六、綜上所述，上訴人提起本件訴訟並無權利保護必要，且被上
27 訴人調高109年、110年系爭獎酬制度之新銷售收益目標，並
28 不構成侵權行為，自與勞動事件法第40條第1項規定、民法
29 第184條第1項前段、第2項、第18條規定之要件未合。從
30 而，上訴人依勞動事件法第40條第1項規定、民法第184條第
31 1項前段、第2項、第18條規定，請求被上訴人應自109年1月

01 6日起，停止適用違反系爭協約第28條之109年、110年系爭
02 獎酬制度關於「新銷售收益目標」內各月目標較108年第4季
03 系爭獎酬制度為高之部分，核非正當，應予駁回。原審為上
04 訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予
05 以維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
06 由，應予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
08 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
09 明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第2
11 項、第78條，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日
13 勞 動 法 庭

14 審判長法 官 邱 琦

15 法 官 高 明 德

16 法 官 張 文 毓

17 正本係照原本作成。

18 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
19 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
20 （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
21 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
22 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
23 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
24 者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 2 月 11 日

26 書記官 劉文珠