

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第99號

上訴人 陳志隆
黃明發

共同

訴訟代理人 楊羽萱律師
張凱琳律師

被上訴人 統一綜合證券股份有限公司

法定代理人 林寬成
訴訟代理人 沈以軒律師
吳泓毅律師
林峻宇律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，上訴人對於中華民國113年1月10日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第92號第一審判決提起上訴，本院於114年2月11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各自負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加；民事訴訟法第256條定有明文。查本件上訴人在原審主張先位依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第23條第1項、兩造間勞動契約關係，備位依勞基法第29條規定，請求：（一）被上訴人應給付上訴人陳志隆（下稱其姓名）新臺幣（下同）175萬1,554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）

01 被上訴人應給付上訴人黃明發（下稱其姓名，下與陳志隆合
02 稱上訴人）122萬3,960元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
03 償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣提起上訴後，將前
04 開主張更正為依勞基法第22條第2項、第23條第1項規定，及
05 兩造就系爭獎金之發放約定，並請求法院擇一為有利之判決
06 （見本院卷第154頁），請求：(一)被上訴人應給付陳志隆175
07 萬1,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應給付黃明發122萬3,96
09 0元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5
10 %計算之利息，核此屬不變更訴訟標的而更正法律上之陳述
11 ，揆諸首揭規定，自非為訴之變更或追加。

12 貳、實體方面：

13 一、上訴人主張：陳志隆自民國90年5月2日起受僱於被上訴人，
14 擔任「營業一部」分公司協理，離職前月薪為8萬9,950元（
15 包括本薪8萬7,550元、伙食津貼2,400元）；黃明發自88年1
16 1月1日起受僱於被上訴人，擔任「汐止一部」分公司協理
17 ，離職前月薪為13萬4,180元（包括本薪13萬1,780元、伙食
18 津貼2,400元）。伊等分別任職之分公司均於110年12月31日
19 完成110年度之部門業績目標，被上訴人應於111年1月27日
20 農曆春節前發給「團體績效獎金」、「分潤績效獎金」及「
21 Special Bonus」（下合稱系爭獎金），詎被上訴人於111年
22 1月初，由訴外人即被上訴人之經紀業務部（下稱經紀部）
23 最高主管張宏碩副總片面宣布於農曆春節前僅發給75%團體
24 績效獎金及分潤績效獎金、50%Special Bonus，其餘獎金
25 則遲延發放，陳志隆、黃明發依序收到110年度系爭獎金431
26 萬4,662元（代扣所得稅、補充保費前）、270萬1,878元（
27 代扣所得稅、補充保費前）。伊等因遲未收到其餘獎金（下
28 稱系爭遞延獎金），遂向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
29 解，於111年12月2日勞資爭議調解會議中，被上訴人始提出
30 伊等離職後發佈之經理人遞延獎金發放原則，並以伊等於獎
31 金發放日之111年12月24日已不在職為由拒絕給付。爰依勞

01 基法第22條第2項、第23條第1項規定，及兩造就系爭獎金之
02 發放約定，提起本件訴訟等語（原審為上訴人敗訴之判決，
03 上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄
04 。(二)被上訴人應給付陳志隆175萬1,554元，及自起訴狀繕本
05 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被
06 上訴人應給付黃明發122萬3,960元，及自起訴狀繕本送達翌
07 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保
08 ，請准宣告假執行。

09 二、被上訴人則以：系爭獎金視經紀部或分公司之整體獲利狀況
10 調整，並衡量經紀部或分公司之法令遵循指標（合規責任係
11 數）、政策配合度等非財務指標，始能決定發放獎金與否及
12 其數額，並不具有勞務對價性，非屬勞基法第2條第3款所定
13 之工資。伊於109年11月10日通過「經紀部主管/督導/經理
14 人獎金及績效考核辦法」（下稱系爭獎金及績效考核辦法）
15 ，除明訂分公司經理人各項獎金之計算基礎外，尚設有「遞
16 延獎金機制」，遞延至少25%之各項獎金至次年12月24日發
17 放；遞延獎金機制係希望達到留才、因應公司未來盈虧、潛
18 在風險，以及確保經理人遵法，不致因客訴或違法追求業績
19 導致後續損失，以達公司治理，避免經理人過度曝險之目的
20 。伊於109年12月8日之旗艦店月會及分公司經理人會議中，
21 向包含上訴人在內之經理人布達系爭獎金及績效考核辦法，
22 且詳述該辦法內容，包括獎金結構及遞延獎金機制，並自11
23 0年1月1日施行，上訴人既已知悉該辦法之內容，自應受其
24 拘束。是以，上訴人110年之系爭獎金有部分（即團體績效
25 獎金25%、分潤績效獎金25%及Special Bonus50%）將遞
26 延至111年12月24日發放；且因系爭獎金屬伊公司工作規則
27 （下稱系爭工作規則）所稱利潤獎金，皆以在職員工為發放
28 對象，而陳志隆、黃明發分別於111年3月4日、同年1月27日
29 與伊終止勞動契約，於伊發放系爭遞延獎金時，均已不在職
30 ，依系爭工作規則第44條規定，不具有領取之資格。再者，
31 伊已依勞基法第29條規定，發放相當於1個月本薪之年節獎

01 金予上訴人，系爭獎金性質上應屬於額外之績效獎金，伊基
02 於企業自治原則，本得自行依獎金制度目的訂定發放辦法等
03 語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決
04 ，願供擔保請准宣告免為假執行。

05 三、兩造不爭執事項（見本院卷第126頁至第127頁）：

06 (一)陳志隆自90年5月2日起受僱於被上訴人，離職前擔任專案經
07 理，約定月薪為8萬9,950元，其等間之僱傭契約法律關係因
08 被上訴人以勞基法第11條第5款規定為由，於111年3月4日終
09 止。

10 (二)黃明發自88年11月1日起受僱於被上訴人，離職前擔任分公
11 司經理，約定月薪為13萬4,180元，其等間之僱傭契約法律
12 關係於111年1月27日因黃明發自請離職而終止。

13 (三)被上訴人已給付陳志隆110年度獎金384萬4,662元、47萬元
14 （代扣所得稅、補充保費前）；被上訴人已給付黃明發110
15 年度獎金221萬6,878元、48萬5,000元（代扣所得稅、補充
16 保費前）。

17 四、本件爭點為：

18 (一)系爭獎金是否屬於工資？

19 (二)上訴人是否知悉系爭獎金及績效考核辦法、系爭工作規則，
20 而受系爭獎金及績效考核辦法、系爭工作規則所拘束？

21 (三)上訴人請求系爭遞延獎金，有無理由？

22 五、得心證之理由：

23 (一)系爭獎金是否屬於工資？

24 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
25 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
26 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
27 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
28 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
29 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
30 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之
31 ，其給付名稱為何？尚非所問。是以，雇主依勞動契約、工

01 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
02 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
03 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常
04 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）
05 ，即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號民事判
06 決意旨參照）。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬
07 ，亦即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價
08 性明確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充
09 性之判斷標準。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞
10 工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。

- 11 2.查，觀諸系爭獎金及績效考核辦法第1點（目的）：「1.建
12 立明確獎金制度，以符合市場薪酬競爭水準，有效激勵士氣
13 ，以利招才留才，促進獲利動能持續成長。2.在合規及風險
14 控管的要求下，樹立績效與獎酬的連結機制。」、第2點（
15 獎酬與績效考核遵循原則）：「1.績效導向與責、權、利相
16 連結為原則。2.與公司經營策略及獲利目標達成連結為原則
17 。3.與合規管理及風險控管連結為原則。4.個人與團體分別
18 核獎，激勵個人衝刺與共同達標並重為原則。」、第4點（
19 定義）：「1.KPI考核指標：由公司依業務發展中長期策略
20 及年度業務政策制定。包含但不限於獲利目標達成、新增業
21 務或業務目標達成等。2.合規責任係數：●本係數為0~1之
22 間，1為基準值，依稽核室之主管機關來函缺失、內控查核
23 缺失計算。●經紀部各級主管應切實遵守合規要求，若年度
24 內有重大違規，或管理上發生重大瑕疵，或被執行監管暫停
25 職務等情形時將下調合規責任係數，最低為0，以確保各級
26 主管不會為了追求獲利及獎金，造成經紀業務及公司經營過
27 度曝險。」、第5點（獎金）：「1.經紀業務獎金項目有團
28 體績效獎金、分潤績效獎金、Special Bonus及超額激勵金
29 。(1)團體績效獎金：依經紀部整體獲利狀況提撥獎金。✓獎
30 金發放影響因子：KPI、合規、政策配合度、絕對獲利、業
31 務增量●團體績效獎金＝經紀部整體分攤後稅前淨利＊獎金

01 率……(2)分潤績效獎金：依各分公司獲利狀況提供獎金。●
02 分公司獲利達成率> 80%（含），始具備領取資格。分潤績
03 效獎金＝依各分公司分攤後稅前淨利＊獎金率＊合規責任係
04 數……(3)Special Bonus：依各分公司較前一年獲利增額狀
05 況加發獎金。●一年一次年終發放，加發條件為達成該年度
06 獲利目標者，且獲利較前一年度獲利增加金額部分提撥，依
07 各級點獎金率＊合規責任係數計算給予。……(4)超額激勵金
08 ：依經紀部整獲利超額狀況加發獎金。●當經紀部整體年度
09 分攤後稅前淨利達到公司設定目標（含）以上，且無重大違
10 事件，則超過5億以上部分加發超額激勵金。超額激勵金＝
11 經紀部整體分攤後稅前淨利> 5億以上＊獎金率……。」、
12 第6點（遞延獎金制）：「各項獎金年度發放上限75%，至
13 少25%遞延到次年12/24發放。若次年度發生虧損，則領取
14 前須考量虧損責任。」等規定（見原審卷第124頁至第125
15 頁）；另參酌證人即被上訴人管理部資深協理于鴻潔於原審
16 證稱：「……獎金依業務單位獲利情形及經理人績效表現，
17 由業務單位主管分配。業務單位主管是指總公司的。獎金部
18 分有利潤獎金，業務單位另有基於獲利表現及KPI分配獎金
19 池給他們。」、「依公司辦法有團體績效獎金、分潤績效獎
20 金、Special Bonus三種……。」、「團體績效獎金是依獲
21 利情形，從獎金池撥給。分潤績效獎金是業績要達80%才有
22 資格分配。Special Bonus也是要看各分公司的業績達標。
23 上開辦法有比以前更好，並由主管分配，經理人有時也會反
24 應以前的分配方式不夠清楚，故建立上開制度激勵經理人。
25 」、「（遞延獎金制）依公司治理實務守則要求，在獎金制
26 度設計上要有遞延概念，避免主管或人員過度涉險，以避免
27 客訴或公司損害。上開獎金制度也有做此設計……遞延會至
28 隔年12月24日發放，有至少25%會遞延，故發放上限是75%
29 ，除防範風險外，也是公司希望留才而設計，墊高同業挖角
30 成本。又分公司可能虧損，如次年有虧損可能會不發或減發
31 這此部分。」等語（見原審卷第237頁至第239頁），及上訴

人自陳曾參與109年12月8日之旗艦店分公司會議及經理人會議，當場有說明獎金計算基礎等語（見原審卷第138頁）。可知依系爭績效考核辦法所發放之系爭獎金及超額激勵金，均係被上訴人為激勵士氣、有利招才留才、促進經紀部及分公司整體年度獲利持續增長，並以經紀部或經理人所屬分公司之獲利情形達到特定標準為前提所制訂，即分公司KPI排名無落後情形、KPI收入達70%（團體績效獎金）、分公司有獲利（分潤績效獎金）、當年度分公司獲利目標達成80%以上、當年度獲利超過上年度之金額（Special Bonus）、經紀部整體分攤後稅前淨利> 5億元以上（超額激勵金），再考量各別經理人之合規責任係數（即有無重大違規、管理上有無發生重大瑕疵、有無被執行監管而暫停職務等因素）後，被上訴人始於計算後發放各該獎金。則此種依經理人所屬分公司或經紀部之業績、經理人之考核狀況，具不確定性、變動性，屬於激勵性、獎勵性給與（未達特定標準即無獎金或僅發給部分獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論經理人所屬分公司或經紀部業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同。是被上訴人按經紀部及各分公司年度獲利狀況，抽取部分利潤，再按年度對所屬經理人之分公司或經紀部與各別經理人業務績效之考核，並於符合特定標準後，始發給之系爭獎金及超額激勵金，自與經常性給與有殊，故不論其名稱及發放方式為何，均不影響其屬於恩惠性、獎勵性之給與，與勞工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍，且對於離職或辭職獲准員工，被上訴人得決定不發給該員工績效獎金。從而，上訴人主張：團體績效獎金、分潤績效獎金、Special Bonus係其等提供勞務後可得之報酬而屬於工資云云，尚無可採。

(二)上訴人是否知悉系爭獎金及績效考核辦法、系爭工作規則，而受系爭獎金及績效考核辦法、系爭工作規則所拘束？

1.再按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本

有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。又按勞基法第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，始足當之（最高法院105年度台上字第193號民事判決意旨參照）。查，系爭工作規則係於上訴人分別受僱於被上訴人之後，被上訴人於95年9月1日起陸續修訂，最後一次修訂為110年4月27日乙節，有系爭工作規則在卷可稽（見原審卷第201頁），且證人于鴻潔於原審證稱：有看過被證6之公司工作規則，新進員工到職後，由人資單位向員工說明，該規則也會放在公司內網供同仁查詢，而110年度獎金發放適用工作規則第44條利潤獎金之規定，分公司經理人亦係該條所稱之「非業務職編制內員工」，分公司經理人所有利潤獎金是要在職才能領取，所有員工都是如此等語（見原審卷第240頁至第241頁）。則揆諸前揭說明，系爭工作規則既為上訴人所知悉，自成為兩造間僱傭契約內容之一部，而有拘束兩造之效力，上訴人自適用系爭工作規則第44條利潤獎金之規定，上訴人主張：系爭獎金非系爭工作規則第44條之範疇，故不受該條規定之限制云云，尚無可採。

2.被上訴人抗辯系爭獎金及績效考核辦法於109年11月10日經伊公司董事會通過，於109年12月8日之旗艦店分公司會議中，向包含上訴人在內之經理人佈達系爭獎金及績效考核辦法，並詳述該辦法內容，包括獎金結構及遞延獎金機制，並自110年1月1日施行等情，已據其提出系爭獎金及績效考核辦法、109年12月8日旗艦店月會開會通知之電子郵件、109年12月8日經理人會議簡報節本、109年12月8日分公司經理人之

01 團體獎金分配原則說明會之電子郵件等為證（見原審卷第12
02 3頁至第130頁、第149頁）；上訴人亦自陳：被上訴人曾於1
03 09年12月之會議中布達110年度各分公司之目標、業績獎金
04 計算基礎、績效獎金發放標準等語（見原審卷第14頁）。另
05 參以證人于鴻潔於原審證稱：業務單位每季會召開全省經理
06 人會議，主要是針對分公司主管召開，並經董事長核准，這
07 是一季一次。旗艦店分公司也會召開會議，主要檢視新業務
08 發展跟指標，由該旗艦店分公司經理人做報告，就伊所知，
09 是一個月一次。被證1之系爭獎金及績效考核辦法是109年第
10 4季訂的，送11月份董事會通過，公司目前仍適用此辦法；
11 被證3之會議簡報是管理部製作，於109年12月份旗艦店會議
12 提出，向旗艦店經理人說明獎金辦法之框架，當時是伊去做
13 報告，因為這次有更為激勵經理人之辦法，且與會者多是表
14 現較好者，所以跟他們做說明，包含表上所有項目。這些資
15 料是會議當下投影給與會者看，事前或會議當下沒有提供紙
16 本給經理人，會議當下沒有人提出問題或質疑辦法。該次會
17 議沒有做成決議，只有布達，當下經理人沒有就遞延一事做
18 回饋或反應，管理部只是做布達；實施後，業務單位有向伊
19 反應說有的主管要退休，獎金應如何分配一事，也提及同業
20 沒有這種制度；會議時，公司沒有承諾會發放遞延獎金，因
21 其發放有要件；上訴人都是屬於A、B級別旗艦店分公司的主
22 管，所以都有參加109年12月8日之旗艦店月會等語（見原審
23 卷第237頁至第240頁、第243頁）。則上訴人於109年12月8
24 日之旗艦店月會及分公司經理人會議中，既已知悉系爭獎金
25 及績效考核辦法內容所訂系爭獎金基礎與發放標準，包括獎
26 金結構及遞延獎金機制，且對證人于鴻潔於該會議中所為系
27 爭獎金基礎與發放標準之報告內容並未表示異議，並自系爭
28 獎金及績效考核辦法於110年1月1日生效實施後，依該辦法
29 領取系爭獎金，迄至分別於111年1月27日、111年3月4日離
30 職前，均未曾向被上訴人表示異議等情，堪認上訴人就系爭
31 獎金之發放標準與遞延獎金制度部分，均係以默示意思表示

之方式與被上訴人達成意思合致。是系爭獎金及績效考核辦法亦成為兩造間僱傭契約內容之一部，上訴人亦應受該辦法之拘束，上訴人主張：被上訴人於109年12月8日旗艦店月會與經理人會議中未告知系爭獎金有遞延發放條件，且未於頒佈系爭獎金及績效考核辦法時併予佈達遞延獎金制之限制，故系爭獎金之發放條件不包含遞延獎金制云云，亦無可採。

3. 至證人即被上訴人前金門分公司經理人尤秉澤於原審雖證稱：沒有聽過遞延獎金制度，也未看過系爭獎金及績效考核辦法云云（見原審卷第159頁），證人即被上訴人前臺中分公司前經理人廖成蔭亦證稱：沒有聽過遞延獎金制度，也未看過系爭獎金及績效考核辦法，離職前有遇到獎金被保留之情形，退休後有循管道詢問，後來111年12月23日才收到25%，112年1月5日才領到50%部分云云（見原審卷第250頁至等251頁），惟其等2人並未參與109年12月8日旗艦店月會與團體獎金分配原則說明會乙節，亦據證人尤秉澤、廖成蔭分別證述在卷（見原審卷第160頁、第250頁），且證人于鴻潔於原審證稱：廖成蔭於111年2月時有向伊反應過系爭獎金及績效考核辦法，伊跟廖成蔭說，因為廖成蔭已65歲，係公司請廖成蔭退休，所以伊會站在廖成蔭的立場跟公司爭取等語（見原審卷第242頁），並有被上訴人內部簽請將證人廖成蔭列為擴大遞延獎金發放對象，始得領取遞延獎金之被上訴人公司經紀部111年8月9日簽呈1份附卷可據（見原審卷第299頁至第300頁）。則證人尤秉澤、廖成蔭既未出席參加109年12月8日旗艦店月會與團體獎金分配原則說明會，且證人廖成蔭離職原因與上訴人不同，是證人尤秉澤、廖成蔭前揭證述，尚無從採為有利上訴人之認定。

(三) 上訴人請求系爭遞延獎金，有無理由？

依系爭工作規則第44條規定：「本公司利潤獎金以發放日仍在職之非業務職編制內員工為發放對象，其發放數額及時間依公司營運績效，由總經理提報董事會核定後，再依員工年資、職務及考績之不同而核發。」等語（見原審卷第209頁

01)可知，被上訴人利潤獎金之發放對象，以發放日仍在職為
02 前提。查系爭獎金非屬工資，並適用系爭工作規則第44條利
03 潤獎金之規定乙節，已如前述，而陳志隆、黃明發係分別於
04 111年3月4日、111年1月27日與被上訴人終止僱傭契約之情
05 ，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之(一)、(二)〕
06 ，則上訴人於系爭遞延獎金發放日即111年11月24日既已不
07 在職，自無權領取該等獎金。是上訴人請求被上訴人給付系
08 爭遞延獎金，即為無理由。

09 六、綜上所述，上訴人依勞基法第22條第2項、第23條第1項規定
10 ，及兩造就系爭獎金之發放約定，請求：(一)被上訴人應給付
11 陳志隆175萬1,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
12 止，按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應給付黃明發1
13 22萬3,960元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
14 週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原
15 審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合
16 。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應
17 駁回其上訴。

18 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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
22 、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

23 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
24 勞動法庭

25 審判長法 官 邱 琦

26 法 官 邱靜琪

27 法 官 高明德

28 正本係照原本作成。

29 上訴人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於
30 收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，
31 應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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者，應一併繳納上訴審裁
判費。

中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

書記官 郭彥琪