

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡字第72號

原告 江正智
被告 國泰世華商業銀行股份有限公司

法定代理人 郭明鑑

訴訟代理人 賴盛星律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年1月23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

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事
件法第6條第1項前段定有明文。查，原告主張其受僱於被
告，工作地點在址設桃園市○○區○○路000號1樓、2樓被
告桃園分行（本院卷11、15、183-184頁），且為被告所不
爭執（本院卷183-184頁），依前開規定，本院自有管轄
權，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436
條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。查，原告
於起訴時原聲明請求第1項為：訴訟費用由被告負擔（本院
卷9頁）。嗣將前開聲明擴張為：（一）被告應給付原告新臺幣
（下同）185,341元。（二）願供擔保，請准宣告假執行（本院
卷183頁）。經核原告所為訴之變更，係屬擴張應受判決事
項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告自民國103年5月2日起至112年8月31日

01 止受僱於被告，擔任理財人員職務，約定月薪70,040元，並
02 約定當月25日給薪，次月發放加班費。嗣被告計算核發予原
03 告之資遣費月平均薪資未加計業務績效獎金（下稱系爭獎
04 金），抵觸勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款有關工資
05 定義之規定，而僅支付原告資遣費339,958元，惟系爭獎金
06 發放門檻及計算方式，係原告須以勞力努力付出，達成當季
07 責任額100%始有之獎金，當季未達100%則無任何獎金。被
08 告為使同仁從事更多項目，如ipo、信用卡、房信貸等，該
09 等專案指標算在考核分數裡，分數高低攸關整包獎金是否遭
10 打折，原告近年度每季達成率都在120%至300%之間，在工
11 作上非常用心努力打拼，亦達被告核發條件而領取系爭獎
12 金，任何專案項目均須付出相當辛苦的勞力，是被告應將系
13 爭獎金納入平均工資計算，扣除前揭已給付之資遣費後，尚
14 有差額185,341元。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

15 二、被告則以：依被告工作規則第38條規定員工獎金分為年終及
16 業務2類，均屬非常性給與，系爭獎金依單位所訂辦法辦
17 理，有關獎金發給標準另定。該工作規則業經原告同意而受
18 拘束。另各期薪資明細表亦明載系爭獎金及其他非經常性給
19 付分載於「二、激勵性獎金」、「三、其他非經常性所得」
20 欄內，原告於收受各月薪資明細表後均無異議。又僱用人就
21 符合一定條件並達一定業績標準始核發之獎金或係因整體業
22 績、符合就業市場薪酬均值、留住及吸引關鍵人才而發給之
23 特別激勵獎金，與不論理財業務人員業績之多寡、考核之優
24 劣如何，皆須發給之薪資不同，該等業績獎金不具固定性及
25 經常性，亦欠缺勞動對價性及制度經常性。再被告於112年
26 4、5、7、8月給付原告之系爭獎金內容，諸如產險業績獎
27 金、產險繼續服務獎金、壽險獎勵金、理財獎勵金、壽險繼
28 續服務獎勵金、理財繼續服務獎勵金、專案獎金、理專獎
29 金、理專繼續服務獎金等，均非原告給付勞務後必然可得之
30 報酬，難認屬於原告給付勞務之對價或其發放具有經常性，
31 自非屬勞基法第2條第3款所定之工資等語置辯。並聲明：(一)

01 原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為
02 假執行。

03 三、兩造不爭執事項（本院卷184頁）：

04 (一)原告自103年5月2日起受僱於被告，擔任理財人員，離職前
05 每月薪資為70,040元，最後工作日為112年8月31日。

06 (二)被告於112年8月31日以勞基法第11條第5款終止兩造間勞動
07 契約。

08 (三)被告以原告月平均薪資72,848元、資遣基數4.666667計算給
09 付原告資遣費339,958元。

10 (四)被告核算原告前揭月平均薪資時，未加計系爭獎金。

11 (五)若加計系爭獎金，原告月平均工資為112,564元，資遣費差
12 額為185,341元。

13 (六)原告向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市群眾
14 服務協會於112年10月23日召開調解會議，但調解不成立。

15 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

16 (一)系爭獎金是否應計入平均工資？

17 1.按所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6個月內所得
18 工資總額除以該期間之總日數所得之金額。又按勞基法第2
19 條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括
20 工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方
21 式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬
22 之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務
23 對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形
24 下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價
25 性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其
26 給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則
27 或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃
28 雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經
29 評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工
30 提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具
31 工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29

01 條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈
02 餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工
03 所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具
04 恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工
05 資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經
06 常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院
07 100年度台上字第801號判決參照）。準此，雇主為激勵勞工
08 士氣、留住或吸引人才，按績效由年度盈餘中抽取部分所得
09 發給在職員工之獎金，需視雇主年度盈餘狀況、個人表現及
10 是否在職，以決定是否核發及其金額，顯見其非單純因勞工
11 提供勞務即可必然獲取之對價，亦非勞工於制度上得經常性
12 領得之給與，核屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩
13 惠、勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所謂之工資。
14 又此等為達雇營業目的而提供之恩惠、勉勵性獎金，即使
15 為達激勵勞工績效表現及培育事業經營人才之目的，以勞務
16 給付為其計算之基礎，但既非因勞務提供即經常可資獲取，
17 仍須視有益於雇主事業經營之其他因素而定，非屬因勞務提
18 出即有權請求之對價性報酬，自不因獎金計算與勞務給付具
19 一定之關聯性，即謂此等獎金乃勞基法所稱之工資。未按勞
20 工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇
21 主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事
22 件法第37條定有明文。其立法理由謂明定勞工與雇主間關於
23 工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付
24 之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報
25 酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本
26 於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之
27 對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於
28 工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴
29 訟上之實質平等。

30 2. 查，原告離職前6個月即112年3月至8月薪資中，同年4、5、
31 7、8月之月薪明細表均載有系爭獎金數額149,748元、34,96

01 0元、40,518元、10,324元等情，有兩造分別所提之月薪明
02 細表各1份在卷可考（本院卷19-23、97、99、103、105
03 頁），且為兩造所不爭執（本院卷186頁），堪信為真，則
04 應由雇主即被告舉證證明系爭獎金非屬勞基法第2條第3款所
05 定工資之性質。

06 3.原告主張之系爭獎金，係由季獎金、季遞延獎金組成，並依
07 兩造均不爭執之被告理財顧問制度實施暨績效考核準則（下
08 稱系爭考核準則）第17條計算發給（本院卷173、185頁）。
09 依系爭考核準則下列規定（本院卷153、154、156-161、16
10 2、176頁）：

11 (1)第1條（主旨）：「為規範本行理財顧問之資格、職責、任
12 免及考核原則等相關規定，另使理財顧問有效積極配合協助
13 理財業務推廣，並參酌未來風險及績效調整以配合公司長期
14 營運發展等因素，激勵同仁取得各項特別獎勵，依『金融消
15 費者保護法』、『銀行業務人員酬金制度應遵行原則』、
16 『銀行辦理衍生性金融商品業務內部作業制度及程序管理辦
17 法』及『國泰世華商業銀行業務人員績效考核與酬金制度準
18 則』、『國泰世華商業銀行保險代理業務人員酬金制度準
19 則』與相關規範訂定本準則」。

20 (2)第2條（適用對象）：「本準則適用對象為本行資深理財R
21 M、理財RM及初階理財專員，統稱為理財顧問……」，並將
22 資深理財RM職級分為SRM1、SRM2；理財RM職級分為RM1、RM
23 2。

24 (3)第11條（考核方式）：「一、理財顧問每季實施季考核，考核
25 配分考量理財顧問職位予以差異化訂定，通路營運部得每季
26 視市場狀況機動調整各考核項目責任額及指標評定標準配分
27 內容」。

28 (4)第12條（考核項目）：「理財顧問考核構面包含：財務績效
29 面、客戶經營面、學習成長面及制度規範面，總分共計100
30 分，項目總覽如下（各考核指標之定義、計算公式及目標值
31 詳如附錄：構面：財務績效面／考核指標：總生產力／定

01 義：個人當季總生產力達成率／計算公式：1.總生產力業績
02 收入須納入下述『業績減碼計算方式』……2.季總生產力達
03 成率＝當季總生產力÷個人季總生產力責任額。3.依當季總
04 生產力達成率計算得分。）：一、SRM1、SRM2、RM1及RM2財務
05 指標：考核構面：財務績效面／考核指標：總生產力／考核
06 構面：客戶經營面／考核指標：客戶資產管理、跨售專案項
07 目……」。

08 (5)第16條（業務獎金結構）：「為獎勵達成業績之特別給予，
09 獎金項目如下：季獎金（80%）／發放週期：季／發放時
10 點：每季次二月併薪發放，惟如遇薪資發放日於農曆年節後
11 之情形，得提前於節前發放；季遞延獎金（20%）／發放週
12 期：季／發放時點：依每季季獎金發放時點之6個月後併薪
13 發放，惟如遇薪資發放日於農曆年節後之情形，得提前於節
14 前發放」。

15 (6)第17條（獎金計算方式）：「一、SRM1、SRM2、RM1、RM2(一)季
16 獎金：季獎金係依季總生產力扣減扣抵額後核算獎金。1.獎
17 金發放門檻：季總生產力達成率達100%（含）以上者，始
18 依達成率適用之獎金級距核算獎金。2.季獎金計算公式＝
19 （當季總生產力－扣抵額）×達成率適用之獎金級距×策略指
20 標矩陣×80%比率。3.達成率適用之獎金級距；……(二)季遞
21 延獎金：季遞延獎金依當季總生產力、扣抵額、策略指標權
22 數、獎金發放門檻及達成率適用之獎金級距同季獎金規範，
23 惟計算公式為：季遞延獎金＝（當季總生產力－扣抵額）×
24 達成率適用之獎金級距×策略指標矩陣×20%比率」。

25 (7)第18條：「理財顧問之發放獎金，係為激勵目的所為之特別
26 給予，不以發放當時須在職為限，惟因第十七條銷售流程瑕
27 疵或財富管理業務相關缺失產生獎金扣減、第十九條獎金追
28 扣，致產生獎金溢發者，應返還獎金，倘若發生財富管理業
29 務重大缺失且免職者，獎金不予發放」。

30 (8)第19條（獎金追扣）：「一、銷售瑕疵或業務缺失扣減表（銷
31 售流程瑕疵或財富管理業務相關缺失，包括稽核缺失、人評

01 會懲處案件且歸責於理專財富管理業務缺失、客訴賠償案
02 件、其他違反內、外部法規經查證屬實者；二、客訴案件……
03 三、保險契撤、替換契約案件……四、手續費減免：若理財顧問
04 有給予客戶理財商品之手續費減免優惠，致影響獎金溢發之
05 情事，追扣獎金規則同第二項」。

06 4.是依系爭考核準則前開各規定可知：季獎金之發放門檻為季
07 總生產力達成率達100%（含）以上者，始依該準則第17條
08 第1款第3目所列之階梯式達成率適用之獎金級距核算獎金，
09 且總生產力達成率未達100%者，則無法適用達成率適用之
10 獎金級距。可見被告依系爭考核準則發放前揭各獎金，係為
11 促使其所屬理財顧問積極推廣理財業務，並以理財顧問之業
12 績、考核達到特定標準為前提，即理財顧問每季須達到系爭
13 考核準則第17條第1項、第2項所定季獎金、季遞延獎金之發
14 放標準後，被告始於計算後發放；倘未達前述標準，被告則
15 不發放季獎金、季遞延獎金。再總生產力計算項目係包含：
16 理財商品手續費收入，含基金、特金債券（含rebate）、ET
17 F、金融交易部自營債券、金融行銷部組合式商品、換匯收
18 入、壽險商品佣金收入（含續佣）、團險及國泰證券共銷收
19 入等及「高風險屬性商品控管機制」減碼等（本院卷156
20 頁），可見系爭獎金所據以計算之業績、考核狀況，具不確
21 定性、變動性，較屬激勵性、獎勵性之給與（未達特定標準
22 即無獎金），與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論
23 理財業務業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不
24 同。是被告按季對所屬理財顧問理財業務績效之考核，並於
25 符合特定標準後始發給系爭獎金，非屬對於勞工提供勞務之
26 對價，亦非經常性之給與，自不屬工資之一部分，此亦可從
27 原告離職前6個月之薪資單中，僅有同年4、5、7、8月之月
28 薪明細表均載有多寡不一之系爭獎金數額，已如前述，益見
29 系爭獎金之給付無經常性及對價性。從而，原告主張系爭獎
30 金係其給付勞務後必然可得之報酬，而為工資一部分云云，
31 尚無可採。

01 (二)原告請求被告給付資遣費差額185,341元，為無理由：

02 查兩造間勞動契約經被告於112年8月31日依勞基法第11條第
03 5款規定合法終止，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項
04 (二)〕。又原告離職時之月平均工資為72,848元（本院卷15
05 頁），則原告自103年5月2日起至112年8月31日離職日止，
06 資遣年資為9年3個月又30天，是資遣基數為〔 $9 + (3 + 30/30)$
07 $\div 12$ 〕【新制資遣基數計算公式：〔年+(月+日÷當月份
08 天數)÷12〕】，依此計算，原告得請求被告給付資遣費339,
09 957元〔計算式： $72,848 \text{元} \times [9 + (3 + 30/30) \div 12] \div 2$ 〕，
10 元以下四捨五入，以下同〕，而被告業已支付原告資遣費33
11 9,958元一節，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(三)〕，則
12 原告主張被告應給付資遣費差額185,341元，顯屬無據。

13 五、綜上所陳，原告主張之系爭獎金既非屬工資之一部分，則原
14 告依兩造間之勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等法律關
15 係，請求判命如其變更後聲明所述之事項，為無理由，應予
16 駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，
17 應併予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
19 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
21 條。

22 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
23 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

24 正本係照原本作成。

25 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
26 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
27 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 書記官 邱淑利

30 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日