勞動契約中之目標協議獎金性質及其內容控制

徐榕逸*

要　目

壹、問題背景：勞動關係中之變動薪酬
貳、目標協議作為激勵性獎金衍生之工資認定難題
　一、工資認定以勞務對價性為核心
　二、經常性要件之不明確性
　三、目標協議之工資認定難題及其內容控制審查可能性
參、德國法目標協議獎金理論及其內容控制
　一、特殊性薪酬脈絡下之目標協議獎金
　二、目標協議法律結構
　三、勞動契約條款之內容控制
　四、常見目標協議條款之內容控制審查
　五、小結
肆、目標協議獎金工資認定與定型化契約內容控制
　一、目標協議之工資性質認定
　二、內容控制、衡平性控制與法律典範
　三、獨立於工資認定外之內容控制
　四、目標協議之個別契約條款檢討——以在職基準日條款為例
　五、目標協議與盈餘分配
伍、結論

投稿日期：113 年 9 月 4 日；接受刊登日期：114 年 4 月 11 日

* 國立政治大學法律系博士生。本文初稿曾發表於 2024 年 6 月 29 日臺灣勞動法學會主辦之勞動契約法研討會，筆者感謝林佳和副教授、陳建文副教授之與談意見，以及匿名審查委員惠賜之寶貴意見，謹此致謝，惟一切文責仍由筆者自負。

中原財經法學

參考文獻

關鍵字：目標協議、激勵性獎金、定型化契約、契約內容控制、附隨價格約定、工資定義

中原財經法學

壹、問題背景：勞動關係中之變動薪酬

勞工依勞動契約負有勞務給付義務，需親自將其勞動力於特定時間地點置於雇主之支配，且基於絕對定期債務之特性，每一時段勞務給付均對應相應時段之工資，只要遲誤該時段，並無法以勞務換取該時段之工資[1]；相對地，雇主必須就支配勞工勞動力之時間給付一定之對價（工資），故勞動基準法第 2 條第 3 款稱「工資：指勞工因工作而獲得之報酬」。由前揭說明可知，傳統對於勞動契約之理解，使工資與工作時間具有高度連動、甚至機械性之連動關係，形成對價性工資之基礎想像。

前揭工資係單純以勞務給付之時間面向予以對應，而可準確推估其工資數額，具有固定薪資之性質。企業於固定薪資外，通常設有激勵性獎金制度，其目的在於提升企業內勞工工作士氣與情緒，具有正向激勵作用，或基於企業特殊文化或營運、業績目標，如：年終獎金、激勵獎金、競賽獎金、考核獎金等。若勞資雙方藉由設定業務、營運指標或其他給付條件，伴隨發給一定的數額之獎金，促使員工提升其勞務之質與量、達成企業主經濟上之預期成果，而將企業主之經營目標巧妙與勞務給付之內容連結。

此種基於勞務目標之激勵性獎金制度著眼於勞務給付之成果導向，其發放與否、數額多寡多以特定期間之給付成果（如：勞工業績、成交數量）、經營結果（如：企業盈餘、總營業額）等，並非傳統上對應勞工時間而發給之給付，並非單以勞工提供勞務之過程決定其勞務對價，故衍生是否具備工資性質之爭議。如勞工請求舊制退休金時，對於達成業績時所獲取之獎金是否應算入

1　游進發，工資支付風險之分配與企業風險理論，法學新論，第 12 期，頁 45（2009）。

平均工資，將直接影響舊制退休金之請求數額，此時獎金是否屬工資便至關重要，法院有以「非勞務提供之時間或數量或出勤狀況關聯」，從而否定特定給付之工資性格者[2]；抑或勞工於請求延長工作時間工資時，針對實際勞工從事銷售之財務指標與非財務指標而發放之獎金，是否應作為計算延長工作時間工資之基礎，影響勞工請求加班費之計算基礎，而此爭議亦回到工資認定之審查，法院有以「特定給付除勞工提供勞務外，仍有其他因素之適用，故否認其勞務對價性」[3]之例。換言之，針對固定薪資外之變動薪酬，其給付與否與數額並非與工作時間密切連結，雖其本質上仍與勞工提出之勞務給付相連結，但其發放與否、數額多寡將視特定勞務成果或指標而定，於法院實務上進行勞務對價性之判斷時，相較固定薪資之工資判斷，需考量更多不同參考因素。

學說與實務以對價性作為工資認定之判斷標準，然雇主針對勞工特定勞務成果發給之激勵性質給付，是否僅因「給付不確定」、「數額變動」或有其他非勞務提供因素介入等特徵，而影響其勞務對價性之判斷；再者，於雇主得藉由優勢地位單方設定各項獎金給付條件下，實際影響激勵性獎金發放與否、發放數額之個別約款，如業績底線、考績、在職日期與盈餘等各項契約條款，是否適於作為對價性審查之要素，且該等條款是否應積極以民法第 247 條之 1 進行契約內容控制，均衍生不少理論、實務之難題。

基於此等疑問，本文針對激勵性獎金之型態之一——「目標協議（Zielvereinbarung）」（或稱目的協商之給付[4]）作為觀察對象，

2 參臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 3 號民事判決（最高法院 112 年度台上字第 1096 號民事裁定維持原判決）。

3 如臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 41 號民事判決。

4 郭玲惠，工資與激勵性給付之界線——理論與關鍵案例，收錄於當前勞動法與企業實務之對話，頁 76，元照出版有限公司（2022）。

考察德國法之脈絡與契約法之解釋。於企業普遍運用目標協議給付等激勵性獎金，德國勞動法對目標協議之法律分析、個別約款之契約內容控制均有詳盡之討論。且於 2002 年德國債法現代化後，將原先德國一般交易條款規制法（Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschaeftsbedingungen，AGBG）整併入德國民法典中，並於顧及勞動法特殊性下，適用於勞動契約。原先於勞動法領域中，以衡平性控制（Billigkeitskontrolle）作為契約控制之主要手段 [5]，其中部分與民法典增訂之契約內容控制條文進行整合，使進行討論勞動契約內容控制時，更有相當制定法之基礎，更可明確看出德國實務與學說進行契約控制之軌跡。

爬梳德國債法現代化後，德國民法典對於定型化契約控制之法律基礎與操作模式，以及勞動法針對目標協議獎金及其定型化契約控制之討論後，針對激勵性質給付之下位類型「目標協議獎金」，本文將藉由定型化契約控制理論中針對價格約定與附隨價格約定之區分，重新檢視國內現行工資認定層次中，是否引入過多干擾因素，從而混亂工資對價性之認定；亦針對定型化契約之內容控制法理，對於目標協議獎金經常伴隨出現之在職基準日條款與盈餘分配問題，本文也特別分析與檢討。

貳、目標協議作為激勵性獎金衍生之工資認定難題

一、工資認定以勞務對價性為核心

工資議題，國內討論與理論重點在於特定給付是否為勞基法

5 Gotthardt, Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl., 2003, Rn. 230. 臺灣對於衡平性控制之討論可參林佳和，社會保護、契約自由與經營權——司法對於勞動契約的衡平性控制，收錄於勞動與法論文 III——國家與勞動市場管制、勞動契約，頁 215-300，元照出版有限公司（2014）。

第 2 條第 3 款所稱之工資，或衍生之平均工資計算、退休金差額等[6]，近期則延伸討論到工資續付原則之原領工資原則之闡釋[7]。然不變者係，工資理論之發展係針對實務上千變萬化之工資爭議而來，諸如工資之經常性給與理論等。蓋雇主往往有意識地要將工資給付之性質予以「去勞務對價化」，即以勞動契約或工作規則創立各種給付之名目，將工資給付內涵從實質工資逐漸往恩惠性給付挪移，使工資報酬偽裝為恩惠性給與，藉此達成迴避雇主應負擔工資給付之責任[8]，或使企業於後續營運中保有高度之變動彈性。

工資理論之發展係以工資認定作為核心，確定特定給付是否具備工資性質後，即確定後續法律效果，如是否算入平均工資、原領工資、勞工是否具備請求權等。針對工資認定爭議，其根本問題在於「勞工因工作而獲得之報酬」之解釋為何，由對價性判斷之不足，學說與實務逐漸往經常性給與之概念討論，並出現經常性給與要件說、「對價性為主、經常性為輔」之經常性補充說等[9]；而恩惠性給與之名詞，雖遭學者批評[10]，惟其應屬欠缺對價

6 詳細介紹可臺灣勞動法學會編（陳建文執筆部分），勞動基準法釋義——施行四十年之回顧與展望，頁 246-269，元照出版有限公司（2024)；黃程貫主編（李柏毅執筆部分）個別勞動法，頁 143 以下，元照出版有限公司（2021)。

7 邱羽凡，工資續付原則之適用與爭議分析——臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 120 號民事判決評釋，月旦裁判時報，第 120 期，頁 56-70（2022)；林佳和，輪班津貼：工資、非工資，DOCHI？，月旦法學教室，第 240 期，頁 46-49（2022)。

8 臺北高等行政法院 110 年度訴字第 730 號判決。相同見解者，林良榮，退休金給付差額爭議與勞基法上工資之認定——臺灣高等法院 103 年度勞上更（一）字第 13 號判決評釋，月旦裁判時報，第 72 期，頁 61（2018)。

9 相關理論演變，可參前揭註 6。

10 林更盛，工資之迷思：「恩惠性給與」——評最高法院八八年台上

性之特定給付，於法律上給予之稱呼，本文認為係依附於對價性工資理論之產物。

因此，實務上常見之激勵性獎金，不論是學說討論或實務審查之情境，均以工資認定為出發點，而工資認定之核心關鍵正是「勞務對價性」，並延伸至後續法律效果之討論。

二、經常性要件之不明確性

勞動關係中雇主給予之激勵性獎金，出於激勵個別勞工、部門或整體企業之工作表現，將企業營運之目的與勞工個人表現誘因結合，從而形成與勞工固定薪資不同之型態，而此種激勵性質之給付，大多由雇主單方制定發放辦法，為維持發放之彈性，雇主於制定發放條款時，有意識地進行去勞務對價性，而使激勵性獎金之工資認定產生困難。因此學說與實務以經常性給與之要件作為輔助，並不斷擴充其內涵[11]，諸如時間上經常性、制度上經常性、信賴上經常性等，係著眼於勞動關係下給付種類之多樣性，並作為突破「雇主有意識之去勞務對價化」之對策。

惟本文認為，經常性給與之概念，不論作為單獨要件，抑或作為對價性之補充要件，其諸多評斷標準係「特定給付發放」現象之描述（次數經常、一般狀況下可以領取等），其操作與內涵並不明確，更難以在實務上多樣化之獎金發放辦法與實際發放樣態中穩定適用。實則學說與實務倚賴經常性要件，並不斷擴充其內涵，實際上治絲益棼[12]，且重點錯置，並賦予經常性要件過多功

字第一六三八號判決，收錄於勞動法案例研究（一），頁 57-66，翰蘆圖書出版有限公司（2002）。

11 詳細分析可參李玉春，工資定義之演進及趨勢——以我國司法實務為中心，臺灣勞動法學會學報，第 9 期，頁 1-32（2012）。

12 類似評論可參臺灣勞動法學會編（陳建文執筆部分），前揭註 6，頁 260-261。

能期待。而經常性要件之概念有其制度功能，係為忠實還原勞工平日工作收入水準之金額，應屬學者陳建文所稱之擬制工資，係用以勞工無實際工作，並可基於社會保障之概念取得一定薪資替代時，如請假、預告期間、職災醫療期間、退休金計算時，其於計算勞工薪資替代給付時，得以參酌之標準[13]。

三、目標協議之工資認定難題及其內容控制審查可能性

經常性給與之概念，因其內涵不明確，無法穩定掌握、識別激勵性獎金之工資性質。回到現有法制度觀察，對於雇主以激勵為目的而為之金錢給付，僅有勞動基準法第 29 條、公司法第 235 條之 1 第 1 項規範其發放依據，且多侷限於特定企業整體營運成果分配之樣態，然此僅屬激勵性獎金之一種形態，亦非完整激勵性獎金之制定法基礎，也難以藉由該制定法直接掌握激勵性獎金之性質。

誠然，激勵性獎金於勞動關係中已長期發展，基於不同產業型態、不同企業文化，雇主基於各式理由給予不同職位之勞工激勵性質之獎金，其獎金之名目無法作為參考，其性質與內涵也不能一概而論。然本文希望特別針對勞工工作表現之激勵性，即雇主設定一定之工作目標，於勞工達成預定目標後，由雇主給予勞工特定之獎金給付，於學理上稱為目標協議獎金。如銀行理財專員達成預定之業績目標後，可獲得一定之銷售激勵獎金[14]；或如保險公司營業處主管，以個人、營業處招攬保單之成果（如保費、保單持續率）為目標而獲取之獎金、或因身兼培育保險業務員之職責，而以旗下培訓之保險業務員業績表現為目標而獲取之獎金[15]。

13 可參陳建文，勞動基準法工資定義爭議問題的再思考，臺北大學法學論叢，第 70 期，頁 257-293（2009）。

14 參臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 41 號民事判決。

15 參臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 140 號民事判決。

以工作達成之目標而發放之報酬，勞動主管機關函釋認為「勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質」，從而認定為工資[16]，勞動主管機關之穩定見解，來自於勞務對價性，而以勞工提出勞務之對待給付作為審查核心。

然法院實務上對於「基於勞工達成特定目標而給予之獎金」，其工資性質檢驗，其見解穩定性卻非如前揭勞動行政主管機關之見解，蓋因法院係綜合雇主制定之獎金發放辦法，將所有涉及給付與否之因素，如企業營運之盈餘、考績、在職與否與經營層核定等約款全部作為衡量工資性質之參考標準。依論者謝欣羽對於國內法院見解之整理，將類似性質者歸納為「績效獎金」之類別，並釐清法院之判斷要素，以金融服務之銀行業與證券業、保險業及傳統製造業、運輸業等行業別進行整理，其研究認為目前法院對於績效獎金是否為工資之判斷尚難一概而論，但於行業別間有見解趨近之趨勢[17]。見解歧異之關鍵在於加入「非關勞務提供要素」時，法院應如何進行認定。

本文肯認「非關勞務提供要素」係影響工資認定之關鍵，但提出兩個疑惑，即 1）雇主單方制定之發放辦法，其涉及之所有條款，是否均適於作為工資性質認定；2）就激勵性獎金之討論上，若屬工資性質或非屬工資性質，對於發放辦法之個別條款，是否仍有一定司法控制之空間[18]。舉例而言，雇主於就特定目標協議

16 87 年 8 月 20 日（87）台勞動二字第 035198 號函釋、101 年 9 月 24 日勞保 2 字第 1010028123 號函釋、108 年 4 月 18 日勞動條 2 字第 1080130408 號函釋。

17 謝欣羽，工資認定之學理與實務發展——以激勵性給與為核心，東吳大學法律學系碩士論文，頁 72-105（2022）。

18 若非屬工資，對於獎金條款之司法控制，法院大多尊重企業形成空間，可參臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 140 號民事判決：「按工資應全額直接給付勞工，勞基法第 22 條第 1 項定有明文。尋繹

獎金之發放辦法，除勞工須完成預定目標外，更要求勞工需於特定期日在職，而此等在職基準日條款即屬非關勞務提供要素，然在職基準日條款應作為工資性質審查，抑或於確定目標協議獎金之工資性質後，再進行條款之司法審查，如是否違反工資全額給付原則之合法性審查，或定型化契約之內容控制合理性審查。

對此，本文希望藉由德國法中對於目標協議獎金之定型化契約內容控制審查之經驗，除了釐清目標協議獎金之工資性格外，並藉由內容控制審查之引入，將問題討論層次不至於侷限於工資認定，而以獎金發放辦法中個別條款為核心（如發放時需在職之條款、雇主片面停止給付之條款），結合內容控制之審查，進而開展另一層次之討論。

參、德國法目標協議獎金理論及其內容控制

一、特殊性薪酬脈絡下之目標協議獎金

德國法脈絡下，目標協議得以勞動契約、團體協約或廠場協議（Betriebsvereinbarung）為基礎[19]，約定一定期間內（通常以會計年度為限），若勞工達成一定給付目標時，雇主將給付一定之獎金[20]。此一變動薪酬模式，可將企業目標與勞動者個人結合[21]。

其立法理由，無非係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，始規定工資應全額給付。系爭獎金既經本院認定非屬工資，縱上訴人以工作規則（系爭計劃）另行規定限制領取之條件，亦無違反上開法律之規定。」

19 Tereichel, Die Zielvereinbarung als variabler Vergütungsbestandteil im Arbeitsrecht: Ein Ausbilk, NJOZ 2012, S. 1097; Annuß, Arbeitsrechtliche Aspekte von Zielvereinbarung in der Praxis, NZA 2007, S. 290.

20 Preis, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 23. Aufl., 2023, BGB § 611a Rn. 537.

其目標可能以勞工個人勞務、單一部門表現，或企業整體營運為標準[22]。目標協議之目標，可概略分為具體、以單純數據評量之硬目標（harte Zielen），如銷售金額、業績目標、獲利等；或非以客觀可量化之標準，而是以評價性指標之軟目標（weiche Zielen），如個人發展能力、團隊合作能力、與客戶間之應對等；或混合硬目標或軟目標[23]。

此種成果導向之工資，作為現代人力資源工具之一種[24]，用以激勵勞動者之工作意願，提升其勞務給付之質與量。目標協議亦可能僅單純作為勞務給付評價（Leistungsbeurteilung），而刻意不與對待給付請求權連結，稱為單純的目標協議[25]。本文著重目標協議及其對待給付之連結關係，並與我國法工資理論與實務進行比較觀察，故本文僅討論與對待給付請求權連結之類型，以及目標協議中涉及獎金發放之各類契約條款之審查，而不特別就勞務給付評價面向之單純目標協議進行討論。

目標協議獎金於德國法薪酬體系下，係特別薪酬（Sondervergütungen）之一種。特別薪酬與持續、定期之勞動報酬不同，係在特定時機或約定之下，方由雇主給付予勞工之給付，如聖誕節津貼、休假津貼、久任獎金、出勤獎金、企業忠誠給付與盈餘分配等，其請求權基礎並非來自於法令，而是來自於勞動契約、企業習慣、團體協約、廠場協定或一般平等待遇原則（allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz）等[26]。又即便特別薪

21 Tereichel, a.a.O. (Fn. 19), S. 1097.

22 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290.

23 Koch, in: Schaub/Koch (Hrsg.), Arbeitsrecht von A-Z , 29. Aufl., 2025, Rn. 1.；Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 294.

24 Koch, a.a.O. (Fn. 23), Rn. 1..

25 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290.

26 Preis/Temming, Arbeitsrecht - Individualarbeitsrecht: Lehrbuch für Studium und Praxis, 6. Aufl., 2020, Rn. 1350.

酬並非定期、持續之報酬給付，其仍屬勞工於勞動關係中所受領之報酬，雖其是否具備工資性質（Entgeltcharakter）不可一概而論，但其性質絕非雇主之贈與[27]。

雇主藉由設定特別薪酬，以達成特殊目的，如增加勞工對於企業之忠誠（Betriebstreue）、促進勞務給付質量，對此德國原藉由實務判決發展，將特別薪酬大略區分為「對於勞工實際提出勞務之報酬（狹義工資性質之特別薪酬）」、「對於勞工過去企業忠誠之報酬」與「對於勞工未來企業忠誠之報酬」，而分類上若同時具有兩種類型者，即過往德國聯邦勞動法院稱之「混合性質（Mischcharakter）之特別報酬」[28]。然而現今德國聯邦勞動法院，因定型化契約內容控制理論之發展，強調勞動契約內之透明性原則（Transparenzgebot），著重於契約條款之明確性與可理解性，並將條款不明確所致之不利益歸於提出者（於勞動關係中為雇主），故漸漸揚棄所謂的混合性質之特別報酬概念，將分類區分為「與勞務給付相關者之特別薪酬」以及「與獎勵企業忠誠之特別薪酬」[29]，若特別薪酬之規定具有疑義，而產生分類上之混淆時，則傾向為勞工提出勞務所獲得者[30]。

何謂「與勞務給付相關者之特別薪酬」，則視特別薪酬是否具附加工資之性格。如特別薪酬占雇主給予之整體薪資極高比例者，若特別薪酬之數額達到勞工年總薪資之 25%，則德國聯邦勞動法院則傾向認為比起企業忠誠之報酬，該特別薪酬更應該屬工資性質之補償，蓋無法假設如此高額之薪酬僅係確保長期留任，

27 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1332.

28 德國文獻中對於特別薪酬之分類有不同見解，本文係參酌 Ulrich Preis 與 Felipe Temming 所撰寫之勞動法教科書之分類，參 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1335.

29 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1337.

30 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1347ff.

而與勞工提出之勞務無關[31]。是以，特別薪酬數額若構成勞工整體薪酬之重要部分，不論該特別薪酬之用詞與措詞為何，於勞動契約下均難以排除其對待給付之性質[32]。其餘與勞務給付相關者，亦如勞工完成一定質或量目標之報酬，或針對勞工全勤之獎金或加班補償等，均屬之[33]。

如特別薪酬，非屬勞工之附加薪資，乃雇主係因其他目的而為之給付者，則歸類於獎勵勞工企業忠誠之特別薪酬，如獎勵勞工未來長期留任、給予勞工特定節日（如聖誕節）之津貼等。

藉由區分特別薪酬之不同類型，將影響法院對於特別薪酬之契約條款之定型化契約內容控制審查，蓋若特別報酬係雇主就勞工提出之勞務而給予報酬，則原則上不應再給予額外限制，否則限制條款將產生顯失公平之問題[34]。涉及內容控制部分，本文在於目標協議獎金之個別條款內容控制部分，即本文後述【參、三】、【參、四】再作討論。

承前特別薪酬之分類，目標協議係雇主將工作預期成果與一定之金錢給付連結，本質在於激勵勞工努力達成雇主設定之目標[35]，其對待給付係勞工履行雙方約定或雇主指定勞務之直接對待給付，自屬工資性質[36]，符合目標協議之要件者，即取得工資

31 NZA 2008, S. 40; NJW 2012, S. 1532.

32 Günther/Biedrzynska/Lutz, Nach dem Fest der Streit? - Die jüngste Entwicklung der Rechtsprechung zu Stichtagsklauseln bei Weihnachtsgeld und sonstigen Sonderzahlungen, ArbRAktuell 2014, S. 68.

33 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1347.

34 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1342.

35 Horcher, Inhaltskontrolle von Zielvereinbarungen, BB 2007, S. 2065.

36 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2068; Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1335.

請求權，故目標協議獎金給付之發放資格與勞工在職與否未必直接關聯[37]。至於雇主與勞工約定排除或減縮目標協議獎金請求權之規定，如勞工須於發放獎金時在職之在職基準日條款（Stichtagsklausel）、須達成一定獎金數額後方可請領之下限門檻條款（Mindestgrenze）、或雇主可單方撤回給付之撤回保留條款（Widerrufsvorbehalt）、或雇主宣稱給付係出於單方任意之任意性保留（Freiwilligkeitsvorbehalt）等，實際上非用以判斷目標協議獎金是否具備工資性格，該等約定係確認特別薪酬之性質後，依其約定內容能否通過定型化契約內容控制審查之問題。

二、目標協議法律結構

（一）框架規範與具體目標協議

目標協議常以兩階型態呈現，分為框架規範（Rahmenregelung，或稱框架協議 Rahmenvereinbarung），與具體目標協議（konkrete Zielvereinbarung，或稱個別目標協議 Einzelvereinbarung）。框架規範作為目標協議之一般性約定，如制定/約定個別給付目標之方式、發放獎金之計算方式、上限、目標協議期間之起訖等概括規定[38]，受到內容控制特別審查之個別條款，如在職基準日條款、追償保留條款、撤回保留等條款，通常均於框架規範中加以約定。

具體目標協議，則是基於框架規範下，以雙方合意約定之具體、特定目標[39]，作為勞工於特定期間內需達成之目標。具體目標協議之範圍極為廣泛，得以勞工個人可達成之目標為之，亦可

37 Koch, a.a.O. (Fn. 23), Rn. 2.
38 Däubler, Zielvereinbarungen und AGB-Kontrolle, ZIP 2004, S. 2209.
39 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2065; Tereichel, a.a.O. (Fn. 19), S. 1097; Koch, a.a.O. (Fn. 23), Rn. 1.

約定以勞工個人難以影響之企業經營總體目標為之，如企業盈餘、企業營業額等[40]。

雙方協商議定之具體目標協議，事實上並非額外創設勞工需達成「目標」之結果義務，而是課予勞工必須為了目標而付出適當努力之不真正義務（Obliegenheit），勞工僅因未達成預設之目標，而受有經濟上之不利益（無法取得相應之獎金）[41]。若在勞工無擔保特定結果之情況下，逕以目標協議之約定而使勞工負擔結果義務，此種錯誤解讀則將使勞動契約產生類似承攬之要素，從而使勞工須就未達成目標之結果，負擔相當於承攬契約中相應之契約責任，如嗣後補正履行（Nacherfüllung）、減價（Minderung）或損害賠償責任等，而此絕非勞資雙方訂定目標協議之真意所在[42]。同理，若目標協議中並未有明確約定勞工擔保達成特定目標者，不能僅因目標協議之存在而認定勞工具有達成目標之結果義務，否則將可能以勞工未能盡其努力完成目標，或質疑勞工具備之能力不適任其職責，而因此面臨解僱之威脅[43]，故若目標協議之約定中，勞工並無擔保特定勞務結果者，勞工僅須負擔努力達成目標之不真正義務。

勞工是否達成目標協議所設定之目標，如以客觀數額作為標準之硬目標，則較無問題；然若屬評價性之指標者（即軟目標），原則上由雇主或目標協議指定之人評斷之[44]。如雙方爭執目標達成與否，或欠缺確認機制時，於勞工請求給付報酬之司法程序上，應由勞工就目標達成進行舉證，若涉及勞工難以得知之事項，但

40 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2209.
41 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2211.
42 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2211.
43 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2211.
44 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 294.

對雇主而言獲知該等資訊並不困難者，則勞工具有資訊請求權（Auskunftsanspruch）[45]，如目標協議之預定目標與對待給付涉及事業單位之營運數據、盈餘數額等，則勞工得請求雇主揭露權利存在與權利範圍之必要資訊（如於對待給付為盈餘分配時，取得相應之財務資料）[46]。對此資訊請求權之基礎，如目標協議之約定中有相應約定者，勞工得以契約約定作為資訊請求權之基礎；若無特別約定者則回歸德國民法第 157、241 條第 2 項、第 242 條，以誠信原則與勞動契約之附隨義務作為勞工資訊請求權（相應者為雇主之資訊提供義務）之請求權基礎 [47]，並以德國民法第 242 條誠信原則界定其資訊請求權之內容及範圍 [48]

（二）目標協議與雇主勞務指示權之區分

勞雇雙方約定目標協議後，就目標協議涉及之勞務內容，是否代表雇主放棄其固有之給付指定權（Leistungsbestimmungsrecht，或稱指示權 Direktionsrecht），則為目標協議之特殊問題。蓋目標協議中係出於 1950 年代目標管理（Management by Objectives）之概念，以目標成果是否達成作為管理之手段 [49]，與傳統上雇主須不斷行使指示權，對於勞務過程進行管理，具有不同之面貌。

目標協議之存在並非直接使雇主喪失其指示權，而需探究目標協議之內容與作成個別情況而定，如雇主就降低店內之客訴數

45 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 294.

46 Spinner, in: Henssler/ Krüge (Hrsg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB, Band 5: Schuldrecht - Besonderer Teil II §§ 535-630h, 9. Aufl., 2023, BGB § 611a Rn. 677.; Hümmerich, Zielvereinbarungen in der Praxis, NJW 2006, S. 2298.

47 Spinner, a.a.O. (Fn. 46), Rn. 677; Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1804.

48 Spinner, a.a.O. (Fn. 46), Rn. 677.

49 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2211f.

量，與店經理約定目標協議，此時難以解釋為雇主放棄店內所有銷售、經營事務之指示權，並全部委由勞工自我決定。若目標協議中無法確定雇主就特定事項是否放棄其指示權，則該契約條款產生多種歧義時，方得依德國民法第 305c 條第 2 項[50]，應作不利益於使用者（一般勞資實務中通常為雇主）之解釋，從而承認勞工對具體事項之自我決定權[51]。

另一目標協議與雇主指示權重要議題，係與目標任務（Zielvorgabe）之區分。目標協議與目標任務均以特定勞務目標為中心，二者均得與特定對待給付相互連結。惟目標協議設定之目標係以「勞雇雙方約定」為基礎（如勞動契約、廠場協定或團體協約等），至於目標任務係雇主以「勞動契約之單方指定權」，指定勞工於特定時間區段，應達成之具體指標[52]。而區別兩者之實益，係因契約控制手段不同[53]。具體目標協議受到善良風俗違反之禁止、透明性原則與異常條款排除之契約控制[54]；目標任務雖亦受透明性原則之拘束，其目標任務內容需具體明確[55]，然其主要控制手段係來自於德國民法第 315 條第 1 項[56]之衡平性控

50 中譯：德國民法第 305c 條第 2 項：「定型化契約之解釋，有疑義時，提出者負擔其不利益」。(原文：(2) Zweifel bei der Auslegung Allgemeiner Geschäftsbedingungen gehen zu Lasten des Verwenders.)

51 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2212.

52 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290; Deich, Arbeitsvertragliche Gestaltung von Zielvereinbarungen, 2006, Rn. 87.

53 NZA 2008, 409 (411).

54 透明性原則與異常條款排除屬定型化契約控制之機制，詳參本文後述【參、三】

55 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2212.

56 中譯：德國民法第 315 條第 1 項：「給付應由契約當事人之一方確定者，有疑義時，應認為其確定應以合理衡量為之」(原文：(1) Soll die Leistung durch einen der Vertragschließenden bestimmt werden, so ist im Zweifel anzunehmen, dass die Bestimmung nach billigem Ermessen zu treffen ist.)

制，需由勞務給付之描述、勞動契約之約定與勞動關係之樣態，判斷雇主指示權有無超出合理之界線[57]。若雇主以指示權變更、增加目標任務時，如將勞工個人可影響之目標（個人業績目標）改為勞工個人難以控制之目標（整體企業目標），須通過衡平性控制之檢驗[58]。如有不合理之處，法院得依德國民法第 315 條第 3 項第 2 句之規定介入、變更不合理之目標[59]。

而目標協議與目標任務仍有交錯之可能，於目標協議實務上，經常出現於指定時間內，勞資雙方無法於適當時間，藉由框架規範得出具體目標協議之狀況，從而衍生爭議。避免該等爭執，得於框架規範中約定衝突解決機制，如藉由企業內仲裁機制，抑或回歸以雇主指示權為之，後者將使得目標協議與目標任務相互結合[60]，此時若雇主消極不履行指示權，導致勞工無法經由目標協議取得對待給付者，將衍生損害賠償之義務[61]。

相對地，若勞雇間已藉由雙方議定之框架規範，就獎金給付要件、目標任務之制定有約定者，雇主自不得單方再以指示權予以片面變更[62]。

三、勞動契約條款之內容控制

（一）勞動契約內容控制之法律基礎

所謂內容控制（Inhaltskontrolle）含義多元，可簡略以廣義與狹義加以區分其指涉範圍。狹義內容控制，指依定型化契約法理，

57 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290f.
58 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290f.
59 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2066.
60 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290.
61 Spinner, a.a.O. (Fn. 46), Rn. 679; Tereichel, a.a.O. (Fn. 19), S. 1100.
62 Spinner, a.a.O. (Fn. 46), Rn. 670, 679.

以契約條款是否顯失公平之控制機制[63]，德國法脈絡下，其內容控制之機制，規定於德國民法第 305 條以下之定型化契約控制，至於廣義內容控制則包含所有「契約內容相關之有效性控制」，如違反善良風俗之控制、強行禁止法規之法律控制機制[64]均屬之。而本文所述之內容控制，則以定型化契約之內容控制為主，亦即於強行禁止法規之合法性控制之外，法院以實質觀點判斷勞動契約條款有效性之契約控制手段。

2002 年德國債法現代化前，勞動法領域中針對契約內容有效性之控制，早已藉由學說與法官法之發展，有諸多成果與穩定之適用，惟其法律基礎與思考，與民法發展定型化契約控制之脈絡不同。德國債法現代化前，針對定型化契約進行管制之一般交易條款規制法亦不適用於勞動法領域。

嗣 2002 年德國債法現代化後，德國民法第 13 條對於消費者之廣泛定義[65]，將勞工一併納入消費者概念中，使得民法典中消費者保護之契約控制機制也一併適用於勞動契約領域[66]。且為顧及勞動法領域既有理論與法安定性，德國民法第 310 第 4 項揭

63 定型化契約內容控制之法學方法角度之論述，可參許政賢，定型化契約條款內容控制的問題導向論證，東吳法律學報，第 25 卷第 2 期，頁 59（2013）。

64 Giesing, Inhaltskontrolle und Abschlusskontrolle arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge, 2008, S. 22.

65 中譯：德國民法第 13 條：「稱消費者者，謂所有非為營業或獨立執行業務活動之目的而訂定法律行為之自然人。」(原文：Verbraucher ist jede natürliche Person, die ein Rechtsgeschäft zu Zwecken abschließt, die überwiegend weder ihrer gewerblichen noch ihrer selbständigen beruflichen Tätigkeit zugerechnet werden können.)

66 Gotthardt, a.a.O. (Fn. 5), 2003, Rn. 9 ff.；中文文獻之討論可參游進發，德國民法上勞動契約之消費者契約特性，法令月刊，第 59 卷第 1 期，頁 58-80（2008）；周伯峰，論德國民法之消費者概念，政大法學評論，第 175 期，頁 134-138（2023）。

示[67]，民法之定型化契約控制除不適用於團體協約、廠場協定（Betriebsvereinbarung）、職務約定（Dienstvereinbarung）外，於適用勞動契約時，亦需考量勞動法之特殊性（Besonderheiten des Arbeitsrechts）。基此，勞動法過去以法官法發展之各種契約控制保護機制與衡平性控制，不因債法現代化之修法而有減損[68]，並融合入民法典之定型化契約控制機制中。

債法現代化前，德國勞動法之學理與法院實務，原藉由憲法社會國原則，為衡平勞資雙方之地位不對等、校正勞動契約內之正確性保障，於保護勞工之立場，介入勞動關係雙方當事人之私法自治，從而於形式上沒有違法疑慮之勞動契約個別約款進行廣泛之實質控制，而此種實質控制稱為衡平性控制[69]，與傳統民法、消費者保護法之定型化契約內容控制相比，係獨立發展為不同之樣貌。勞動法領域建立衡平性控制之機制時，係以德國民法第 315 條第 1 項為基礎，其條文本身並非針對契約個別條款，而是針對雇主給付確定權（或稱指示權）之行使控制（Ausübungskontrolle），即雇主指示權之行使有無超出合理之界線[70]，如行使有不合理之

67 中譯：德國民法第 310 條第 4 項：「本章之規定，於繼承法、親屬法與公司法領域之契約，及團體協約、廠場及人事協定，不適用之。於勞動契約時，應適當斟酌適用勞動法之特殊性；第三百零五條第二項及第三項規定，不適用之。團體協約、廠場及人事協定，視同第三百零七條第三項所稱之法律規定。」(原文：(4) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung bei Verträgen auf dem Gebiet des Erb-, Familien- und Gesellschaftsrechts sowie auf Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Bei der Anwendung auf Arbeitsverträge sind die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen; § 305 Abs. 2 und 3 ist nicht anzuwenden. Tarifverträge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen stehen Rechtsvorschriften im Sinne von § 307 Abs. 3 gleich.)

68 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 998.

69 林佳和，前揭註 5，頁 234。

70 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290.

處，法院得依德國民法第 315 條第 3 項第 2 句之規定介入變更之，其性質上本屬間接之內容控制[71]。

然而，於債法現代化及德國營業法（Gewerbeordnung, GewO）第 106 條規定（特別針對雇主指示權之控制）生效前，德國勞動法實務大量運用此衡平性控制機制，實際上已跳脫權利行使控制之範圍，進而對勞動契約條款進行有效性控制（Wirksamkeitskontrolle），實際上進行直接之契約內容控制[72]，如針對勞動契約內之契約罰（Vertragsstrafe）、撤回保留條款等。

債法現代化後，鑒於內容控制之法典化，衡平性控制應回歸權利行使控制之範疇，應與檢驗契約條款有效性之內容控制嚴格區分[73]。但過往衡平性控制建立之各項審查準則與內涵，亦被保留。對於勞動契約進行定型化契約控制時，必須注意勞動法之特殊性。而德國民法第 310 第 4 項所謂之「勞動法之特殊性」，除法律上特殊性外，聯邦勞動法院將文義延伸至「勞動生活之實際特殊性（tatsächliche Besonderheiten des Arbeitslebens）」[74]。除勞動法領域之實定法外，勞動法之特殊性之範圍，延伸至法官法以衡平性控制或以法續造之方式創設之各項法律機制，如勞工責任限縮理論、契約罰、撤回保留、企業危險理論等[75]，使得法院操作民法典增訂之定型化契約內容控制機制時得以顧及勞動法領域既有之發展。

71 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1063.
72 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1064.
73 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1064.
74 Oetker, AGB-Kontrolle im Zivil- und Arbeitsrecht, AcP 2012, S. 242 f., 反對見解可參 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1000ff.
75 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1001f.

由上開說明可知，於 2002 年債法現代化後，對於勞動契約條款有效性之審查，原則上得適用德國民法典第二章（因定型化契約而生之法律行為之債），即德國民法第 305 條以下呈現諸多定型化契約控制手段，如納入控制（Einbeziehungskontrolle）、異常條款（Überraschende Klauseln）排除、契約條款多義性之解釋（不利歸提出者原則）、透明性原則、契約條款是否顯失公平（unangemesse Benachteiligung）之內容控制、契約漏洞補充等[76]。

（二）內容控制之適用前提：價格約定與附隨價格約定

並非所有定型化契約條款均得以進行內容控制，依德國民法第 307 條第 3 項第 1 句[77]，將眾多契約條款區分為價格約定（Preisabrede）與附隨價格約定（Preisnebenabrede）。而僅有「排除或補充法律規定而約定」之附隨價格約定，方得以德國民法第 307 條第 1、2 項、第 308、309 條予以內容控制審查。

價格約定或稱主約定（Hauptabrede），屬給付義務、對待給付義務種類與範圍之約定，係對直接影響、確定契約之主給付義務[78]，是雙務關係之等價關係核心[79]，屬當事人私法自治之範圍，法院尚無法藉由內容控制之司法控制，介入評斷約定是否合理，

76 國內勞動法界對此定型化契約控制手段，詳細分析可參洪瑩容，定型化契約之司法控制，國立政治大學法律系碩士論文（2009）。

77 中譯：德國民法第 307 條第 3 項第一句：「第一項及第二項及第三百零八條、第三百零九條規定，僅適用於定型化契約中之條款，其為排除或補充法律規定而約定者。」(原文：(3) Die Absätze 1 und 2 sowie die §§ 308 und 309 gelten nur für Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen, durch die von Rechtsvorschriften abweichende oder diese ergänzende Regelungen vereinbart werden.)

78 Wurmnest, in Krüge (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB, Band 2: Schuldrecht - Allgemeiner Teil I: §§ 241-310, 9. Aufl., 2022, BGB § 307 Rn. 17f.

79 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290.

並決定其有效性[80]，如勞務給付內容之描述、工資數額之高低等價格約定等應尊重當事人自主之形成空間，但其形成空間仍受到不同法律機制之限制，如德國民法第 138 條善良風俗之限制，如基於強行法規之法定最低工資之限制，或受到團體協約自治（Tarifautonomie）之拘束，或以勞動法對於雇主指示權之衡平性控制加以介入[81]。

又以本文處理之目標協議為例，勞工達成目標後之獎金之計算方式與數額，或勞資雙方約定之具體目標協議（如該年度之業績目標），屬直接形成勞動關係中主給付義務之約定，為保障私法自治與市場導向之決定空間，而免於法院之內容控制[82]。惟仍須注意者係，該約定仍須符合德國民法第 307 條第 1 項第 2 句之透明性原則[83]，透明性原則係確保市場透明性，免於契約自由之行使障礙，進而要求定型化契約之提出者（勞動契約一般而言為雇主）制定主給付義務約款時，需文義清晰、並使雙方可以理解，進而防免後續行使權利之障礙[84]，故不論價格約定或附隨價格約定，均受透明性原則之拘束。

80 Jesgarzewski, Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen nach dem AGB-Recht, AuR 2011, S. 11.

81 Preis, 15 Jahre AGB-Kontrolle in den Händen von zehn Senaten des BAG, SR 2019, S. 160f.

82 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2066; Preis, a.a.O. (Fn. 20), Rn. 538.

83 中譯：德國民法第 307 條第 1 項：「定型化契約中之條款，違反誠實及信用之要求，而顯然不利於提出者之他方當事人者，不生效力。條款不清楚及無法理解時，亦可能發生顯然不利益之情事。」(原文：(1) (1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Eine unangemessene Benachteiligung kann sich auch daraus ergeben, dass die Bestimmung nicht klar und verständlich ist.)

84 Preis/Temming, a.a.O. (Fn.26), Rn. 1036.

至於德國民法第 307 條第 3 項第 1 句所稱之「排除或補充法律規定而約定」者，係指附隨價格約定。附隨價格約定係一種補充約定，對於主給付義務屬間接影響，雖並非直接決定契約主給付義務本身之內容與範圍，然仍對主給付義務具有間接形成、修改、補充與變更作用[85]，抑或該附隨價格約定係排除或填補任意規定（dispositives Recht）、不成文之法律原則、法官法、補充契約解釋原則（德國民法第 157、242 條）或基於債之本質而生之權利與義務者[86]等，均屬附隨價格約定之範疇。於本文討論之目標協議，如雇主宣稱對待給付係任意性之任意性保留條款、雇主保留對待給付撤回權之撤回保留條款、約定勞工須於特定期日在職方發給對待給付之在職基準日條款等[87]，均產生排除勞工既有對待給付請求權之效果，而屬附隨價格約定。

附隨價格約定為內容控制之審查客體，惟該約定違反強行法規者，則屬合法性控制之範圍，基於強行法優先原則，此時毋庸再為內容控制[88]；若該附隨價格約定因內容控制而宣告無效者，則以原有之任意規定予以替代與補充。

（三）契約條款是否顯失公平之內容控制

對附隨價格約定進行內容控制時，其判斷核心乃審查附隨價格約定是否顯失公平。依照德國民法典各項內容控制審查機制，具有一定之審查優先次序，以具體特定之「被禁止條款」先行審查，若無適當之審查規定，則以較為一般性規範進行內容控制審查。

85 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 2089; Kalwa, in: von Westphalen/Thüsing/Pamp (Hrsg.), Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke: 49. Ergänzung, März 2023, Rn. 55f.

86 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1028.

87 Jesgarzewski, a.a.O. (Fn. 80), S. 11.

88 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1028.

以實際法條適用順序而言，係先依德國民法第 309 條無評價可能之被禁止條款（Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit），再依同法第 308 條有評價可能之被禁止條款（Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit）尋找有無適當之審查規定；若並無適當之規定可供審查者，再依同法第 307 條進行是否顯失公平之審查。以第 307 條審查時，係以第 307 條第 2 項明列特別型態優先審查之，即附隨價格約定有無與「排除不予適用之法律規定之主要基本觀念有所牴觸」或有無「基於契約本質所生之主要權利或義務，因受條款之限制，致危及契約目的之達成」。若無第 307 條第 2 項之型態者，則再以第 307 條第 1 項審查之[89]。德國民法第 307 條第 1 項第 1 句為內容控制之一般性條款[90]，其審查重點在於確認附隨價格約定是否違反誠實及信用而顯失公平（unangemesse Benachteiligung）。

所謂顯失公平，即定型化契約之提出者，藉由單方之契約制定權，未充分考量他方利益下，貫徹自身利益，亦未提供予他方合理補償，而顯失公平之判斷應基於一般性、類型化且非個案性之基準。於勞動法領域中，實務判決提出幾項普遍性指引，如勞動契約之樣態、勞工職位、整體契約之外觀、有無以有利條款補償不利條款、團體協約規範之典範功能、契約結構之透明度、工資、勞務與僱用風險[91]。於內容控制審查時，也必須依德國民法第 310 條第 3 項第 3 款注意契約成立之具體個別狀況，如締約雙方當事人影

89 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1039.

90 中譯：德國民法第 307 條第 1 項第 1 句：「定型化契約中之條款，違反誠實及信用之要求，而顯然不利於提出者之他方當事人者，不生效力。…」（原文：(1) Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen.)

91 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1041.

響談判能力之特徵、締約狀況之特殊性或不尋常的特殊條款等[92]。

附隨價格約定若未通過內容控制之審查，其法律效果為無效。除非整體條款之內容與文義可分時，方得藉由藍鉛筆測試（Blue-Pencil-Test），將顯失公平之部分宣告無效，若剩餘條款並未喪失原本之文義者，則剩餘條款仍為有效[93]。復依德國民法第 305 條第 2 項，就宣告無效之條款，得以法規範加以填補，亦得以德國民法第 133、157、242 條之誠信原則與解釋性規範予以填補之[94]。但就勞動契約進行契約填補時，必須注意效力維持減縮禁止原則（Verbot der geltungserhaltenden Reduktion）之適用，以避免雇主（提出者）試圖通過模糊或顯失公平之條款獲得優勢，其目的是讓提出者承擔條款無效的風險，並避免依賴法院以效力減縮之方式使條款合法化[95]。

（四）目標協議之內容控制可能性

目標協議分為框架規範與具體目標協議。具體目標協議部分，若為雙方合意之具體目標，屬雙務關係之共同形成，其形成空間受到強行禁止法規、善良風俗之契約控制；雇主若基於指示權行使形成具體目標任務者，除不得違反強行禁止法規與善良風俗外，則亦受到勞動法領域之衡平性控制介入[96]。至於德國民法典之定型化契約控制機制，如前所述，具體目標協議受到透明性原則與異常條款排除等契約控制，但並無德國民法第 307 條以下進行內容控制之餘地[97]，惟仍有例外，詳如後述之移轉雇主經濟風險之目標協議條款。

92 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1047f.
93 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1050.
94 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 1050ff.
95 Preis, a.a.O. (Fn. 81), S. 157.
96 Gotthardt, a.a.O. (Fn. 5), Rn. 271.
97 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 290.

於目標協議之框架規範，其規範內容除涉及價格約定（目標與對待給付）外，亦包含諸多不同型態之個別附隨價格約定，若涉及排除、限制勞工請求權時，如在職基準日條款、撤回保留條款或任意性保留條款等，屬「排除或補充法律規定而約定」之附隨價格約定。其約定需受透明性原則之拘束，文字必須具備可理解性，如內容不明確、未通過透明性原則者，將直接不生效力[98]，若文字雖通過透明性原則之檢驗，惟其文義具有多義性者，則依德國民法第 305c 條第 2 項，應作不利益於使用者（雇主）之解釋。如框架規範中之附隨價格約定通過透明性原則檢驗，亦無多義性之疑問時，則進入德國民法第 307 條第 1、2 項、第 308、309 條之實質內容控制。

四、常見目標協議條款之內容控制審查

（一）不得以目標協議移轉雇主經濟風險

目標協議之對待給付，原則屬無法進行內容控制之價格約定（主約定）。惟仍有例外，即不得以目標協議移轉雇主經濟風險予個別勞工。

目標協議給付係變動薪酬之設計，其變動給付發放與否、數額多寡，亦多少與雇主事業體之經營、外部景氣與否相牽連，然若其實際上屬移轉雇主經營風險之約定，則屬規避德國民法第 615 條之雇主承擔給付基底風險之規定[99]，不應准許[100]。至於給付基底之危險係指，只要勞工具有提供勞務之可能與意願，但因

98 Koch, a.a.O. (Fn. 23), Rn. 3.

99 其規範內容類似我國民法第 487 條，針對民法第 487 條由雇主承擔給付基底風險之國內文獻，可參黃程貫，德國企業危險與勞動爭議危險理論，收錄於勞動與勞動法：黃程貫教授論文集，頁 467-597，元照出版有限公司（2022）。

100 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2213.

雇主無法或不願接受勞務而無法正常履行勞務，仍保有工資請求權，而此法律價值，不得藉由定型化契約之方式任意變更，而將給付基底之風險移轉予勞工。

經濟風險（Wirtschaftsrisiko）係指勞務給付之履行在廠場運作上具有可能性，只是在經濟上毫無意義[101]，如經濟不景氣導致工廠無訂單可做之狀況。經濟風險係雇主應自行承擔之風險，即便雇主停工，亦不可將工資風險轉嫁予勞工，此為勞動法重要之工資危險分配法則。過往德國聯邦勞動法院判決亦明確揭示，不得將經濟風險轉嫁至勞工，就此等法律保障，雇主不得另以定型化契約約定任意排除適用，故得以德國民法第 307 條第 2 項第 1 款予以內容控制。實務上德國聯邦勞動法院於撤回保留約定之審查上設定閾值，僅在勞工總收入 25%至 30%內允許之[102]。

是以，雇主於目標協議中，必須明確揭示是否藉由目標協議之結構，將目標達成與否完全歸諸於市場因素、顧客購買行為等，抑或目標達成與否係基於勞工個人之努力，如有不清楚之處，則以德國民法第 305c 條之解釋補充之，將條款不明確之不利益歸於提出者；於個案上亦須參酌目標協議成立時之相關情事（參德國民法第 310 條第 3 項第 3 款）及第 307 條第 2 項，評估具體規定是否具有規避德國民法第 615 條所蘊含之重要法律保障[103]。

（二）年度結算前離職之給付排除條款

1. 給付排除條款得進行內容控制

如目標協議係以會計年度作為計算區間，勞工於會計年度屆滿前離職，如框架規範中沒有明確的約定，則回歸德國民法第 133

101 Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 2089.
102 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2066.
103 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2066-2067.

條、157 條（意涵近似我國民法第 98 條），依契約解釋判斷是否應給付。德國聯邦勞動法院於類似給付如紅利、佣金中，採取比例給付之態度，蓋即便提前離職，主給付義務亦存在雙務之連結關係。本於相同法理，如於框架規範沒有特殊約定下，德國通說認為勞工提前離職時，得就其所付出之勞務取得相應之報酬，係屬比例計算原則[104]。

若該目標協議之約定中，就對待給付設有給付排除規定，如目標協議中約定，勞工除達成目標協議所設定之具體目標協議外，勞工須於特定期日具備未終止之勞動契約關係者（如獎金發放日，或獎金發放日後一定時間內需在職），否則將不予發放或追償已發之獎金等，如具體在職基準日或追償保留條款（Rückzahlungsvorbehalt）。通常雇主設定此類約定者，係除激勵勞工達成目標協議之外，要求勞工必須與企業有一定之連結，或宣稱此具有獎勵勞工對於企業忠誠之給付。

此類約定規範雖影響勞工對於目標協議之對待給付請求權，但非屬直接形成主給付義務，而是對於對待給付之請求權具有排除、限縮之效果，屬得以進行內容控制之附隨價格約定[105]。

2. 勞工提前離職之給付排除條款是否顯失公平

給付排除條款（如在職期日規定、追償保留條款等），於定型化契約控制之框架下，基於透明性原則之拘束，必須明確於目標協議或框架規範中明確揭示[106]。

如前開德國法上特別薪酬之脈絡，目標協議所訂之報酬係勞工之狹義工資，為勞工基於目標協議提出勞務所獲得之對待給

104 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2067; Preis, a.a.O. (Fn. 20), Rn. 540.
105 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2067-2068.
106 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2068.

付，其與雇主本於要求企業忠誠，於特殊時期之單方、任意性給付之年節津貼（Gratifikation）、久任獎金（Treueprämien）相比，目標協議之給付性質顯然不同[107]。故若以具體在職基準日規定，約定目標協議獎金發放時，勞工與雇主間須存在未終止之勞動契約關係者方予發給[108]，從而要求勞工必須在特定日期在職，否則受有經濟上之不利益。此具體在職期日條款乃企圖要求勞工於提前離職時放棄特定之給付，則勞工顯然處於不利，蓋勞工並未因企業忠誠之目的，取得任何額外等價給付，而只是單純放棄部分工資而已[109]，如此將難以通過德國民法第 307 條第 1 項第 1 句之內容控制審查[110]，且依德國聯邦勞動法院之見解認為，若屬工資性質之特別薪酬者，此種規定係排除勞工基於以給付勞務之工資請求權，亦與德國民法第 611 條基本思想相違背，依德國民法第 307 條第 2 項第 1 款亦屬無效[111]。

3. 勞工提前離職之給付排除條款是否造成終止契約之困難

除前述審查路徑外，因排除給付條款係針對提前離職之勞工者，而勞工本具有任意離職之自由，對於其終止契約之行使不得給予額外之限制，或造成勞工終止契約之困難（Kündigungserschwerung）[112]，故以德國民法第 307 條第 2 項第 1 款加以審查，該給付排除條款涉及排除勞動法領域之特殊法律價值，學說上有認此條款不應准許。

---

107 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2068.

108 Krause, in: von Staudinger, Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Zweites Buch, Recht der Schuldverhältnisse Einl. zu § 305-310; Einleitung zum UKlaG, Neubearbeitung, 2013, § 310 Rn. 213.

109 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2068.

110 Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2213.

111 BAG, Urt. v. 13.11.2013 – 10 AZR 848/12; Preis, a.a.O. (Fn. 20), Rn. 512.

112 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2068; Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2213.

雇主不得造成勞工額外終止契約困難，其法理基礎來自於德國民法第 622 條第 6 項[113]，該條文義雖僅指勞工發動之終止預告期間，不得長於法定雇主預告期間，係避免勞雇間以契約約定過長之預告期間，抑制勞工發動終止權之決心，然其蘊藏不得對勞工行使終止權之決定進行過度實質影響之法律思想[114]。

基於此等思想，雇主對於依法定預告期間終止之勞工，不得約定契約罰，亦不得要求勞工於終止時給付補償金，若因勞工工資中佣金承諾（Provisionszusage）須滿足一定最低年度銷售限額者，則勞工因避免重大收入損失，將只會於特定期間內終止契約，此亦屬終止契約之困難[115]。

德國學者 Michael Horcher 與 Wolfgang Däubler 循此角度，基於德國民法第 622 條第 6 項揭示「不得對勞工終止之決定過度限制」之原則，雇主於目標協議中設定在職期日規定或追償保留條款，將有阻礙勞工行使終止權之可能性[116]，而不應准許之。惟德國聯邦勞動法院就此給付排除條款類型認為不能以德國民法第 622 條第 6 項來判斷在職期日規定或追償保留條款之合法性[117]。蓋此時並非以條款延長勞工終止預告期（Kündigungsfrist）之情形[118]，

113 中譯德國民法第 622 條第 6 項：「就受僱人所為之勞動契約終止，不得約定長於僱用人所為之終止預告期間」。(原文：(6) Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer darf keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.)

114 Müller-Glöge, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 23. Aufl., 2023, BGB § 622 Rn. 43.

115 Müller-Glöge, a.a.O. (Fn. 114), Rn. 44.

116 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2068.

117 Müller-Glöge, a.a.O. (Fn. 114), Rn. 45.

118 Müller-Glöge, a.a.O. (Fn. 114), Rn. 45.

而是該條款剝奪勞工選擇工作場所之職業自由，從而牴觸德國基本法第 12 條職業自由之保障[119]。

（三）撤回保留條款

撤回保留條款係指雇主就其對待給付，設定雇主嗣後得以行使撤回權（Widerrufsrecht）之方式，停止該對待給付[120]。撤回保留條款亦須遵守德國民法第 307 條第 1 項第 2 句之透明性原則，雇主對於撤回保留條款中之撤回理由，至少須以關鍵字方式加以敘述，如經濟上事由（如企業之年獲利低於特定數額）、勞工特定之行為（如勞工是否願意輪班）等[121]，使勞工得以事先知悉之[122]。且若勞資雙方設定之目標協議中，於對待給付形成之價格約定，已得以因應經營變化而調整對待給付（如依盈餘多寡調整獎金數額），則不應允許雇主再以撤回保留為之[123]。

撤回保留條款，為限制勞工特別薪酬請求權之約定，性質屬附隨價格約定，適用定型化契約之內容控制。而撤回保留條款於內容控制審查上，得以適用德國民法第 308 條第 4 款[124]之「有評

119 Engshuber, in: Henssler/ Krüge (Hrsg.), Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB, Band 5: Schuldrecht - Besonderer Teil II §§ 535-630h, 9. Aufl., 2023, BGB § 622 Rn. 114.

120 Preis, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 23. Aufl., 2023, BGB § 310 Rn. 57.

121 Koch, Widerrufsvorbehalt, in: Schaub/Koch (Hrsg.), Arbeitsrecht von A-Z, 29. Aufl., 2025, Rn. 2; Preis/Temming, a.a.O. (Fn. 26), Rn. 2089.

122 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2069.

123 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 292.

124 中譯：德國民法第 308 條第 4 款：「定型化契約中之條款，特別在下列各款之情形，不生效力：4. 約定提出者得變更或排除已承諾之給付，且其變更或排除對他方不具期待可能性者。」(原文：die Vereinbarung eines Rechts des Verwenders, die versprochene Leistung zu ändern oder von ihr abzuweichen, wenn nicht die

價可能之被禁止條款」具體化內容控制類型。以德國聯邦勞動法院之見解，於特別薪酬屬工資性質，乃與勞工提出之勞務具有雙務關係者，若附加撤回保留條款之特別薪酬數額豐厚者，其得撤回之金錢給付比例低於勞工總收入之 25%，且不低於團體協約所定之最低工資（Tariflohn）時，則該撤銷保留條款並不視為顯失公平 [125]。若加計可進行報銷之必要費用時，則可撤回之比例不得低於 30%[126]。

撤回保留條款因其設計，涉及兩階段之審查，除針對撤回保留條款本身進行定型化契約審查外（如透明性原則、顯失公平之內容控制審查等），對於雇主實際行使撤回權時，對於此權利行使，受到德國民法第 315 條衡平性控制之拘束 [127]。如審查雇主行使撤回權之前提要件是否以滿足；即便已滿足要件，則行使撤回權於具體個案中有無符合合理性之標準，有無符合平等待遇之要求等，均為衡平性控制之範圍 [128]。

（四）任意性保留條款

任意性保留條款或稱自願性保留，係指雇主就特定之給付排除勞工之請求權，主張僅屬任意性之給付，並排除其未來拘束力[129]。任意性保留條款與撤回保留不同，任意性保留條款毋庸於未來再為撤回權之行使。與撤回保留條款相同，任意性保留條款

Vereinbarung der Änderung oder Abweichung unter Berücksichtigung der Interessen des Verwenders für den anderen Vertragsteil zumutbar ist.)

125 Koch, a.a.O. (Fn. 121), Rn. 2.

126 Koch, a.a.O. (Fn. 121), Rn. 2; Preis, in: Müller-Glöge/ Preis/ Schmidt (Hrsg.), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht 23. Aufl., 2023, BGB § 307 Rn. 28.

127 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 292.

128 Preis, a.a.O. (Fn. 126), Rn. 31.

129 Spinner, a.a.O. (Fn. 46), Rn. 366; Däubler, a.a.O. (Fn. 38), S. 2214.

屬排除勞工之特別薪酬請求權，除受到德國民法第 307 條第 1 項第 2 句之透明性原則要求外，亦受德國民法第 307 條第 1 項第 1 句之契約內容控制，須考量有無造成勞工顯失公平，否則應屬無效[130]。

於特別薪酬脈絡中，並非全面排除勞資雙方約定任意性保留條款之可能性，惟以目標協議之法律結構與概念而言，本質上為雇主以金錢激勵勞工，此等給付導向且具備工資性格之給付，實與任意性保留於概念上互斥。雇主藉由單方制定權設定契約框架時，基於透明性原則，其價格約定描述之主給付義務，不得附隨價格約定相互矛盾，亦不應有模糊不清之處，如勞資雙方約定於勞工提出勞務達到一定成果時，雇主必須給予一定之報酬，此種顯然的對價關係，即不得附加任意性保留條款，蓋顯然破壞勞動契約之雙務關係[131]，而不允許之，避免破壞目標協議之雙務性格[132]。

（五）下限門檻約定

雇主於目標協議中，約定勞工給付之勞務成果必須達到一定之下限門檻，否則不予給付報酬，則此附隨價格約定將有隱藏之危險，即此種門檻規定若將促使勞工必須工作達到最低門檻，以迴避重大經濟不利益，屬增加勞工終止契約之困難[133]，以德國民法第 307 條第 2 項第 1 款予以審查。

又衡諸下限門檻條款，於目標協議之雙務關係中應係片面有利於雇主，蓋以勞工而言，下限門檻僅屬單純損失，除非亦有勞工得因部分成果，而取得部分報酬，否則勞工對於下限門檻條款

130 Preis, a.a.O. (Fn.120), Rn. 69.
131 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 292.
132 Annuß, a.a.O. (Fn. 19), S. 292.
133 Müller-Glöge a.a.O. (Fn. 114), Rn. 44; Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2069.

應無明顯客觀利益存在[134]。如無明顯客觀利益存在，則下限門檻條款依德國民法第 307 條第 1 項第 1 款應屬顯失公平，無法通過定型化契約之內容控制。

（六）總額條款

總額條款（Pauschalierungen）係針對年度結算前離職之勞工，設定一個給付總額，其優點在於避免未達年度結算而有難以計算之問題，如於框架規範中，約定每月預先給付勞工一定數額之給付，於結算點屆至時再一定結算總報酬，則勞工若提前離職，則以每月預先給付之數額作為總額。總額條款需遵守德國民法第 307 條第 1 項第 2 句之透明性原則，方具合法性。且總額條款係涉及對待給付之數額，屬價格約定，不得進行內容控制[135]。

五、小結

由德國法上對於目標協議及其對待給付之討論，本文就其要點整理如下：

1. 目標協議係將企業經營成果與勞工勞務之提供加以連結，故其給付與否與數額具有變動性，屬特別薪酬類型之一。然目標協議屬勞資雙方議定，或雇主制定之勞動目標，並賦予勞工達成目標後之對待給付請求權，仍屬勞工提供勞務所獲致之報酬。

2. 內容控制係針對契約約款內容有效性之司法控制手段，然基於雙方契約自由與私法自治之尊重，原則上不對涉及主給付義務之交換關係之價格約定（或稱主約定）進行內容控制，而僅就具有排除、補充與變動效果之附隨價格約定進行內容控制。

134 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2069.
135 Horcher, a.a.O. (Fn. 35), S. 2069-2070.

3. 內容控制外，民法、勞動法領域與定型化契約控制仍有其他機制得以從程序面或實質面進行契約控制。諸如強行禁止法規之合法性控制、針對雇主指示權之衡平性控制、善良風俗控制；與定型化契約之一般性控制手段，如透明性原則、異常條款排除、多義解釋控制等。故就單一附隨價格約定之審查，法院具有多重之審查工具。

4. 目標協議所設定之目標，如係雙方議定者，則原則上無內容控制之餘地，如雇主以指示權形成目標任務者，則適用衡平性控制；目標協議設定之對待給付，亦屬雙務關係之核心，不受內容控制，惟仍不得藉此轉嫁雇主之經營風險。

5. 目標協議中框架規範所約定之個別條款，除涉及形成主給付義務內容之價格約定外，其餘涉及排除、補充勞工特別薪酬請求權者，係屬附隨價格約定，為司法實務上進行內容控制之重點。對於目標協議附隨價格約定進行內容控制時，仍必須參酌特別薪酬之性質，觀察附隨價格約定對於勞工特殊報酬請求權之減縮與排除，是否具有雇主特別保護之利益，或連結至勞動法領域中法律重要思考或法律典範，加以評斷是否顯失公平。

肆、目標協議獎金工資認定與定型化契約內容控制

一、目標協議之工資性質認定

（一）德國法目標協議獎金理論之可比較性

雇主基於提升或維持企業競爭力、激勵勞工、照顧勞工生活、保留合適人才、維護特殊企業利益等目的，於定期給付之固定薪資外，仍發放不同之變動薪酬。與工時高度連動之固定薪資不同，

變動薪酬具有發放與數額不確定之特徵，且雇主往往傾向保留一定之彈性，以因應未來不確定之經營前景與人事管理，抑或避免提高社會保險費之雇主負擔成本。以固定薪酬與變動薪酬之分野，以企業經營之角度而言，臺灣與德國法上均面臨相似之特殊薪酬難題。

伴隨變動薪酬之彈性需求衍生之工作規則或個別契約約定，如常見之在職基準日條款等，其約定之合法性，牽涉到工資法上之保護規定，首先需判斷者即特定變動薪酬是否屬勞動契約中之對待給付，是否屬勞動基準法第 2 條第 3 款所稱之「指勞工因工作而獲得之報酬」。確定工資性質後，方具有一定之標準進行契約控制，如約定是否違反強行禁止法規、約定是否顯失公平等，與此部分德國法與臺灣法具有審查層次之類似性，惟臺灣實務上多著重於強行禁止法規之違法性審查，而較少針對雙方締約樣態與條款內容進行定型化契約內容控制。

因變動薪酬發放與數額之不確定性，臺灣法院對於工資認定審查上，受到「非關勞務提供要素」之干擾，而此類不確定性，可能來自於變動薪酬之本質（如是否達成業績目標、對待給付之計算方式等），抑或來自特別之附隨約定（在職基準日、年度考核結果等）。對此，本文認為需借由德國勞動契約內容控制中，強調之價格約定與附隨價格約定之區分，分離出形成變動薪酬本質之價格約定，與排除或限制勞工報酬請求權之附隨價格約定，避免附隨價格約定錯誤納入工資認定審查，造成勞務對價性判斷受到無謂之干擾。再者，從定型化契約內容控制之角度而言，以附隨價格約定，回推價格約定之法律性質，亦產生審查層次之混亂與矛盾。

對此，以德國法對於目標協議各類條款之內容控制經驗，不論在工資認定層次，抑或契約條款合法性與合理性審查層次上，足以作為我國法之借鏡。

（二）個別附隨價格約定並非適於工資認定之判斷因素

法院實務針對工資認定之勞務對價性審查，以「雇主單方制定之獎金發放辦法或勞動契約」為審查客體，若未將價格約定與個別附隨價格約定加以區分，以雇主大多得以單方制定條款之勞動現況下，等同容許雇主操作各類「去勞務對價性」之手段，反而落入「雇主有意識之去勞務對價化」之迷障。

實則雇主單方制定之獎金發放辦法中，部分條款之功能並非直接形成主給付義務，而是在符合特定事實條件下，而變更、調整、補充或排除雇主之對待給付義務（或稱勞工給付請求權），對於獎金給付之法律關係屬間接形成之附隨價格約定，自不適於回推獎金給付之主約定法律性質（即工資認定）。若不區分附隨價格約定，則於工資認定之層次無法排除不必要之干擾，即便擴充經常性給與作為補充審查基準，亦屬無濟於事

再者，以個別附隨價格約定之效力審查而言，需先確認該主給付義務約定之性質、方確認是否受到制定法上之工資保護法規、契約內容控制之限制。故於邏輯上，將附隨價格約定回推作為工資認定之要素，等同先承認附隨價格約定之有效性，是以，個別附隨價格約定本身，既然非勞務給付與對待給付之形成，自不適於作為工資認定之素材，若將個別附隨價格約定列入工資性質之認定審查中，將產生審查層次之錯置。

（三）目標協議之獎金係勞工提供勞務而獲致之工資

承前所述，以變動薪酬之目標協議為例，若雇主制定銷售激勵獎金發放辦法，約定勞工個人達成預定之年度銷售金額標準時，可由個人銷售金額中抽取一定比例之獎金，惟若勞工於隔年度發放銷售激勵獎金時不在職者，則不得領取之。對此，價格約定為年度銷售金額標準（具體目標協議）與銷售金額一定比例之

獎金（對待給付）之約定；至於要求發放獎金時需在職之約定，則為排除勞工獎金請求權之附隨價格約定。

對於變動薪酬（含目標協議）進行工資認定時，需先將個別附隨價格約定分離，回歸特定變動薪酬之目標協議價格約定之性質為判斷。借用德國法上對於目標協議之分析，其認定目標協議給付雖屬成果導向之工資，具有變動之性質，然勞工實際上係努力提出勞務獲得目標協議之對待給付，仍屬工資性質[136]，而此等見解與勞動行政機關「如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第 2 條第 3 款暨施行細則第 10 條規定，應屬工資範疇」之見解相符[137]。

對此，國內有判決有認定，按照決定獎金發放權利義務的法律關係，勞務給付並不是取得獎金的充分條件，則該等獎金就非基於勞務提出因而有權向雇主請求的對價性報酬，並非勞務的對價，而是雇主為達成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因[138]。此判決係從是否發放之結果反推是否具備對價性，然而變動薪酬之不確定性特徵，可能在於「價格約定」，亦可能在於「附隨價格約定」，此判決並未區分附隨價格約定，以本文見解而言，其論理已有不足；此外，判決見解忽略目標協議獎金等激勵性給

136 Preis, a.a.O. (Fn. 20), Rn. 537.

137 參前揭註 16。

138 臺北高等行政法院 110 年度簡上字第 27 號判決理由：「即使獎金之計算源自勞工的勞務給付，可謂獎金之發放是以勞務的給付為其必要條件；但若按照決定獎金發放權利義務的法律關係，勞務給付並不是取得獎金的充分條件，也就是說並非因有提供勞務就必然可獲取獎金者，該等獎金就不能說是基於勞務提出因而有權向雇主請求的對價性報酬，並非勞務的對價，而是雇主為達成特定營業目的所提供予勞工的經濟性誘因，是否可獲取，仍繫於該獎金發放法律關係中，為促特定營業目的之達成所設發放條件而定，自然不屬於勞基法第 2 條第 3 款所定的工資。」

付，係將勞務給付與企業經營目的結合之特性，並侷限勞務對價性之內涵，僅限於「有提供勞務就必然可獲取獎金」之機械式定義，進而錯誤否認提供勞務過程中，雇主基於一定條件而為對待給付者，仍有具備工資性質之可能性。

簡言之，即便目標協議獎金之發給取決於勞工之特別績效成果，因該特別績效係由勞資雙方約定之目標或由雇主以指示權指定之目標，故仍不脫其勞務對價性工資性質，縱其發放之目的在於激勵員工士氣，基於目標協議之法律結構，仍不脫勞務與對待給付之雙務關係。若僅因其激勵性而否認其工資性格[139]，並非適宜，蓋目標協議給付之特色即借用激勵機制，將勞工勞務給付與企業經營目標加以連結。

回歸勞工提供勞務而獲致對待給付之判斷標準，若涉及非關勞務提供之要素係存在於附隨價格約定中，則此不可於工資認定層次中審酌，亦不代表此類附隨價格約定必然無效，而是必須仔細考察附隨價格約定所具有之排除、變更或補充之效力，於強行禁止法規之合法性控制（如勞動基準法、最低工資法等），或內容控制範疇審查之。

二、內容控制、衡平性控制與法律典範

法院對於勞動契約之控制，多以合法性控制作為核心，即各該約定、工作規則有無違反勞動基準法等勞動保護法規。然而合法性控制之外，基於勞動法法官法之特性，法院或多或少藉由衡

139 此類判決見解，可參臺灣高等法院 104 年度重勞上更（一）字第 1 號民事判決理由：「該業績獎金乃基於獎勵事實，因上訴人對被上訴人有特別績效而發給之獎金，其性質應與績效獎金或考核獎金類似，乃被上訴人為激勵員工士氣，視員工表現而發給之獎勵性獎金，尚難謂屬上訴人工作之對價，而係具有獎勵、恩惠性質之給與。」

平性控制實質介入勞資雙方之個別約定，如最低服務年限條款、競業禁止條款、定期契約等議題，或介入以工作規則形成之定型化勞動條件，形成一定的衡平性控制成果[140]。

衡平性控制係勞動法領域中司法控制手段之一，係在「形式違法性」之外，法院以實質觀點認定個別條款或雇主指示權行使「不合理」，從而宣告個別條款之違法性[141]。法院以衡平性控制介入勞資間之契約自由，其法律正當性在於憲法社會國原則與社會保護之憲法誡命，進而干預或重新保障私法自治[142]。

學者林佳和鑒於國內法院操作衡平性控制之猶豫，與論證之薄弱，認為司法衡平性控制之依據與導向係基於「法律的典範（Leitbilder）」[143]。換言之，契約條款即便形式合法，法院基於衡平性控制，認定契約條款正確性保障不足時，應藉由衡平法理介入時，須基於一定既有之法律典範，如誠信原則、解僱保護制度、定期契約制度等，並非藉由法官個人好惡、價值觀，而是連結至法律典範，觀察是否顯失公平，此部分之理論探討，已與前揭德國法定型化契約內容控制之討論相符，必須個別契約條款於個案中將影響特定法律機制者，如以破壞雙務關係、既得權喪失、增加終止契約困難等加以觀察，並進行內容控制。

跳脫勞動法領域，國內民法領域討論一般性定型化契約內容控制時，亦認為內容控制與合法性控制不同，較難利用涵攝之模式加以運作，而必須依賴概括條款進行實質之控制，故審查中亦以特定法律原則（如誠信原則）為導向來建立審查原則，如風險分配原則、禁反言、透明性原則等，形成價值判斷，進行法的控

140 詳細研究可參林佳和，前揭註 5；洪瑩容，前揭註 76。
141 林佳和，前揭註 5，頁 232-233。
142 前揭註，頁 215-221。
143 前揭註，頁 299。

制[144]；或藉由隱含合理分配風險與利益衡量之任意法規模範圖像功能，進行定型化契約之控制，使得任意法規發展為半強行法之性質[145]。

是以，於形式合法性之外，以衡平法思考介入勞資間契約自由之個別契約條款，就是否顯失公平、是否合理之判斷上，不論係採取勞動法既有之衡平性控制，抑或以民法第 247 條之 1 之內容控制手段[146]，於兩道理論軸線上，均顯示進行契約控制時，必須連結至既有法律典範上進行司法控制。對於目標協議之內容控制審查，應依循相同路徑，法院作為內容控制之審查主體，必須尋找相應之法律典範判斷各該條款是否已達顯失公平之程度。

三、獨立於工資認定外之內容控制

（一）由工資議定原則談起

勞動基準法第 21 條第 1 項前段：「工資由勞雇雙方議定之。」所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立[147]。而工資議定原則，揭示雙務契約下，作為勞動者提供之對價，乃形成契約之重要要素，乃經由雙方約定形成之。學者陳建文則認為於法原則層面而言，工資由勞資雙方議定作為指導原則，亦可能由個別磋商（勞動契約）、集體協商（團體協約）、利益代表審議（基本工資審議委員會）之途徑為之，而其內涵在於藉由正當之程序，勞資雙方得以

144 許政賢，前揭註 63，頁 24。

145 楊淑文，定型化契約之管制與契約自由——德國與我國法制之比較分析，政大法學評論，第 132 期，頁 172、204（2013）。

146 學者洪瑩容區分為「權利行使之控制」與「定型化契約條款之控制」，參洪瑩容，前揭註 76，頁 74。

147 參最高法院 101 年度台上字第 228 號民事判決意旨。

充分討論、溝通與折衝，並於過程中捍衛利益[148]。本文認為前開見解明確說明工資議定原則之內涵在於「勞資雙方必須共同形成重要勞動條件」，必須給予他方一定程度之介入空間，並以此作為重要之法律思考。

勞動實務上，對於勞工勞動條件之形成，乃多藉由雇主單方預先擬定之定型化契約約款為之，個別勞工或許對於部分特定事項，如工資數額，可藉由協商獲得特殊之保障，惟對於勞工整體薪資結構、勞動條件之制定與執行，仍屬雇主企業經營管理之範圍，如統一勞動條件或工作規則等，個別勞工難以撼動。換言之，雇主作為定型化勞動契約提出者，具有優勢之交涉締約地位，並使他方難以具有實質磋商之權能，從而壓制勞工對於契約之決定自由，而此現象正是國家進行管制之正當性根源，並可藉由定型化契約控制手段介入當事人間之契約自由[149]。

則勞資間就薪資條件之約定，雖依勞動基準法第 21 條第 1 項前段之工資議定原則，具有契約自由、自由議定之外觀，然其不可能迴避雇主藉由優勢地位締約之質疑，其議定內容亦未必真正保障勞資間之意思決定自由，從而使國家得以藉由定型化契約控制手段加以介入。

定型化契約控制範圍除工資外，亦可延伸至其他勞動條件，如非工資之其他獎金給付等，蓋勞資雙方亦藉由工作規則或雇主大量預先擬定之契約條款者，亦形成勞動契約內容，自得藉由定型化契約控制加以介入。

148 陳建文，勞資雙方議定工資原則及其操作方式/台北地院九七勞簡上七，台灣法學雜誌，第 131 期，頁 185（2009）。
149 楊淑文，前揭註 145，頁 167-170、174-175。

（二）工資領域引入契約內容控制之重要性

學者林佳和對國內法院衡平性控制之通盤研究，對於工資領域有著墨，然並非討論個別獎金發放辦法之內容控制，而是由工作規則出發，討論雇主能否以工作規則制定權加以變更，進而拒絕發放，或減少數額等加以討論[150]，雖屬衡平性控制之領域，但仍難謂以「契約條款」為控制客體之內容控制（即狹義之定型化契約內容控制）。

國內對於目標協議或其他激勵性獎金，大多以雇主單方形成之獎金發放辦法約定之，其性質屬勞動基準法第 70 條之工作規則，亦屬勞動法之法源，成為勞雇間契約之一部分[151]學者洪瑩容整理法院之見解，認為只要雇主（使用者）為多數勞工締結勞動契約，而預先擬定之內容者，即屬民法第 247 條之 1 定型化勞動契約條款，而毋庸以「相對人為不特定人為要件」[152]。是以，於目標協議中，經由區分價格約定與附隨價格約定，法院得以民法第 247 條之 1 定型化契約之內容控制手段予以介入，並審查目標協議中之附隨價格約定[153]。

150 林佳和，前揭註 5，頁 270-277。

151 最高法院 106 年度台上字第 2627 號民事判決：「按現代勞務關係中，僱主為提高人事行政管理之效率，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之任用、升遷、離職、退休、薪資、請假、懲戒等工作條件，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或員工手冊。僱主將之公開揭示，係欲使其成為僱傭契約之內容，勞工知悉後繼續為該僱主提供勞務，應認默示承諾該工作規則內容。」類似見解亦可參最高法院 88 年度台上字第 1696 號、102 年度台上字第 2080 號、104 年度台上字第 129 號民事判決。

152 洪瑩容，前揭註 76，頁 60-63。

153 類似嘗試可參臺灣高等法院 93 年度勞上易字第 84 號民事判決、臺灣臺中地方法院 112 年度勞簡字第 99 號民事判決、臺灣高等法院 105 年度勞上字第 60 號民事判決。

以工資之契約控制手段角度而言，引入內容控制審查附隨價格約定尤為重要。若對待給付性質屬工資者，勞動基準法中設有保障規範，如通貨給付原則、全額給付原則、直接給付原則、每月至少給付二次原則，對於該等對待給付之發放與數額均具有嚴密之合法性審查控制。然而另一方面，若對待給付激勵性獎金或恩惠性給與，且不具工資性質者，則法院通常未進一步針對雇主單方制定發放原則進行審查，會給予雇主於工作規則、企業慣習上廣泛之形成空間，亦有法院見解認為，就非工資之激勵獎金，雇主以工作規則另行規定限制領取之條件，並無違反勞動基準法第 22 條第 2 項工資全額給付原則之問題[154]。

對於非工資之獎金給付，法院若僅能尊重雇主單方之形成空間，而無進一步契約控制手段，如此見解導致雇主有意無意「去勞務對價化」之誘因，藉由個別附隨價格約定掩蓋對價性之外觀，並藉由去對價性，從而保有發給與否、數額多寡之彈性。

實則不論是工資，抑或非工資之給付，均可制定效果強烈之附隨價格約定，以因應企業經營或預留彈性空間，不過此等附隨價格約定，除合法性控制之外，若涉及勞資雙方重大權利失衡，自當以民法第 247 條之 1 加以進行實質的內容控制。

藉由引入契約內容控制之概念，使得勞工所受領之工資與非工資給付，其保障內容並非單純繫諸於工資認定，即便非工資性質之激勵性獎金或變動薪酬，無法適用工資保障諸原則，亦能經

154 臺灣高等法院 110 年度勞上易字第 140 號民事判決理由：「按工資應全額直接給付勞工，勞基法第 22 條第 1 項定有明文。尋繹其立法理由，無非係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，始規定工資應全額給付。系爭獎金既經本院認定非屬工資，縱上訴人以工作規則（系爭計劃）另行規定限制領取之條件，亦無違反上開法律之規定。」

由各激勵性獎金與變動薪酬之制定目的、雙方權利義務之狀態，於內容控制之審查中獲得一定之司法控制。故縱然認為德國法對於目標協議獎金之工資性質，無法適用於臺灣脈絡中，本文認為則仍然可以從目標協議之價格約定中，探求當事人權利義務之形成內容，如勞工是否具有特定獎金給付之請求權存在，並觀察附隨價格約定，是否令勞工喪失既得之請求權，循此角度進行內容控制之審查。

四、目標協議之個別契約條款檢討——以在職基準日條款為例

（一）在職基準日條款之實務重要性

實務上業績獎金、目標協議獎金等發給，常見雇主制定在職基準日條款，如「您得適用與績效及依本行決定之考量因素連結的銷售激勵獎金。若您在獎金發放日前已提出離職，或因為違反法規造成本行財務及名譽上之損失以致合約終止或遭解僱，本行將不給付及/或得請求返還銷售激勵獎金」[155]、「上述各項獎金（即端午、中秋、年終獎金及激勵獎金）紅利及其他福利之發放，凡規定依任職期間計算者，須同仁於該任職期間為在職，且須發放日仍在職者為發放對象」[156]、「領取激勵獎金需發放時，該員工仍在職才可領取。可以領取當年度激勵獎金的員工，會收到公司所發放領取條件的數額與合約。不符合領取資格的員工就不會收到」[157]等。以「發給時勞動關係需存續」作為給付條件，雖可確保雇主對於勞工之激勵作用，然實則忽略系爭獎金可能為勞工針對雇主設定之目標所提出勞務，應獲得之勞務對價，此種在職基準日條款是否應准許，自非無疑。

155 臺灣高等法院 111 年度重勞上字第 41 號民事判決。
156 臺灣高等法院 105 年度勞上易字第 117 號民事判決。
157 臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 31 號民事判決。

（二）在職基準日條款內容控制審查可能性

在職基準日條款並非直接形成個別獎金給付關係之範圍與內容，而是藉由勞動契約應於特定期間內存續，作為排除雇主給付義務之約定，屬附隨價格約定。如將在職基準日條款作為工資認定之依據，則將推導出「系爭給付與否仍有非勞務給付之因素存在」，將否認、模糊化該等給付應有之對價性，並非正確，且亦屬混亂工資認定之審查。

內容控制審查層次上，在職基準日條款於德國法上之討論，除了透明性原則外，借用「終止契約困難原則」、「給付既得權」等法律思考，納入德國民法第 307 條第 1 項第 1 句不得顯失公平與同條第 2 項之內容控制審查。參諸德國法對於相類條款之內容控制，於我國法體系內，亦可藉由民法第 247 條之 1 第 3、4 款，進行內容控制之操作。

本文須強調，內容控制與衡平性控制需由法院於個案介入，需以勞資間實際契約條款與勞務提供之實際樣態作為背景因素，故尚難以提出「在職基準日條款必定合法/違法」之斷言。

1. 終止契約困難原則作為契約內容控制

首先，終止契約困難原則，源於不得對勞工終止契約之決定產生過度實質障礙。相應之法律思考，由民法第 488 條第 2 項、勞動基準法第 15 條第 2 項之規範意旨可知，勞動關係中終止權行使係單方對雇主方進行限制，為解僱保護制度之意旨；而並未直接對勞工諸終止契約進行限制，從而保障勞工之離職自由，即便以勞動基準法第 15 條之 1 最低服務年限約款進行限制，除須經過嚴格之要件審查外，更非直接限制勞工終止契約之效力，而是以經濟上不利益，如違約金、返還訓練費用等方式實質上拘束勞工。是以法律體系解釋而言，確實有保障受僱人終止契約決定之自由，不受過度拘束之基礎存在。故若雇主僅為單方利益制定在職

基準日條款，並造成勞工離職時須避免重大財務損失，進而減損其離職決定之自由者，確實可能違反民法第 247 條之 1 第 3、4 款，而屬無效之約定。

然，觀察在職規定是否違反終止契約困難原則時，仍需觀察在職基準日條款之具體規定，係直接以勞動契約關係存續與否作為要件，抑或區分終止事由（雇主解僱、資遣、勞工自請離職）而有不同之處理方式。如在職基準日條款僅排除遭懲戒解僱之勞工者之受領權，則理論上並無提前離職之決定有所阻礙，以此脈絡考察、衡諸情形，則無違反終止契約困難原則，亦無從以此法律思想連結至民法第 247 條之 1 顯失公平之判斷。

2. 給付既得權作為契約內容控制

從另一角度，在職基準日條款作為給付排除約定，是否有損勞工之工資既得權。若系爭獎金屬工資性格，則基於工資全額給付原則，自不容許藉由其他方式加以規避，即便約定在職基準日條款，亦無法排除勞工工資請求權；若系爭獎金非屬工資，無受到工資全額給付原則之保障與限制，是否仍有既得權之操作空間即生疑義。

法院判決曾以既得權之角度出發，認為獎金請求權既已確定，自無因離職而拒絕發給之理，故認為雇主制定之獎金管理辦違反民法第 247 條之 1 第 3 款規定應為無效[158]。此判決見解殊值

158 臺灣臺中地方法院 112 年度勞簡字第 99 號民事判決理由：「契約終止係使契約嗣後失其效力，並無溯及效力，而原告任職『業務』，需耗費相當時間、勞力以促成被告與客戶間之締約，則原告就達成之業績對被告取得之獎金債權請求權既已成立，被告即應發放予原告，不因離職與否而受有限制；此外，被告依照其與客戶約定之給付期限，本可向客戶請求報酬，且被告相對於原告而言，居於經濟上之強勢地位，原告除有決定締約與否之意思表示自由外，並無取得被告同意變更該預定契約條款內容後再予簽約之可能，佐以被告就有何未能即時發放獎金予原告獎金之情，亦未另舉證以為其佐，則原告主張：系爭獎金管理辦法第 10 條第 1、3

支持，本文認為並非一旦落入非工資範疇，即喪失任何既得權之保障，而容許雇主任意制定不合理之給付條件，此時亦應有內容控制之審查空間。

本文認為，當勞工已完成目標協議所設定之目標時，其債權已告確定且可據此向雇主行使履行請求權，只待雇主行政流程之結算而已，則雇主若設定在職基準日條款作為給付排除要件，係使勞工拋棄權利或限制其行使權利者，若勞工僅因「發放時未在職」而排除其既得之請求權，則有民法第 247 條之 1 第 1、3 款顯失公平之可能。而雇主此時若排除勞工既有之請求權，將會破壞原本雙務關係，此時必須提出堅強之依據加以正當化，或對於勞工請求權之排除另為妥適之安排或補償等。

五、目標協議與盈餘分配

目標協議之對待給付發放與否，經常由企業整體營運成果作為其設定之目標，屬可量化之硬指標，而對待給付之發放亦可能從企業營運之盈餘進行分配。對此獎金制度，國內已有諸多案例，而法院亦常以盈餘作為發放與否之標準者，否定特定給付之勞務對價性[159]，而認為偏向紅利分配[160]。

項有違契約當事人權利義務關係之衡平而有顯失公平之情形，即非無據，應屬可採。」

159 例如最高法院 111 年度台上字第 698 號民事判決理由：「績效獎金之發給係以激勵勞工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特殊考量，經特別核准後發給，此以激勵為目的，由雇主片面決定是否發給及其數額之給付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價，自非無斟酌之餘地」、最高行政法院 108 年度判字第 306 號行政判決：「雇主為激勵勞工士氣或吸引人才，按績效由年度盈餘抽取部分分配予在職員工之獎金，需視雇主年度盈餘狀況、勞工個人表現及是否在職，以決定是否核發及其金額，顯非因勞工提供勞務即可獲取之對價，…」

160 相關整理可參謝欣羽，前揭註 17，頁 83-87。

於工資認定之層次，若以目標協議之法律結構加以分析，以盈餘有無為發給標準係屬具體目標協議（目標設定）之範疇，以盈餘分配方式作為對待給付之內容並無不可，亦不影響目標協議之對待給付屬勞工提供勞務、達成成果後之對價性工資性格，故本文不認為於目標協議中，盈餘分配將影響其對待給付之性質，與前述法院見解容有不同。

此外，勞動基準法第 29 條對於「全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利」，仍可與目標協議相互結合，若雇主將盈餘分派個別勞工時，係以目標協議加以約定（不論是個別勞動契約或工作規則性質之獎金發放辦法等），則勞工所受領之給付，自屬提供勞務所獲取之對價；以目標協議之角度觀察，係以盈餘之有無作為具體目標協議，並利用盈餘分配作為對待給付，不應直接否認其對價性。

回到內容控制之討論上，以盈餘有無作為目標設定本身，以盈餘分配形式為對待給付，此類約定屬直接形成主給付義務，構成雙務關係核心之約定，乃價格約定，原則上為勞資雙方共同形成之主觀對價，純粹事實與經濟因素之給付與合意不受內容控制[161]，自無以民法第 247 條之 1 進行內容控制之空間。

本文認為，雖無內容控制之可能，但仍可討論是否適用其他定型化契約控制手段，價格約定本身涉及勞資間雙務關係之具體化，於前開德國法討論上，就解釋性之契約控制上，仍有透明性原則與有利勞工解釋原則（不利歸提出者原則）之適用，從而避免嗣後勞資雙方對於約定內容理解不一致而產生歧異，並將不利益歸諸雇主（提出者）承擔。然而此等程序管制性質之定型化契約控制手段，於臺灣現行法制上，消費者保護法第 11 條第 2 項中

161 許政賢，前揭註 63，頁 62。

或保險法第 54 條第 1 項具有類似規範。惟勞動契約顯非保險契約，並考量契約性質歧異，自難適用或類推適用保險法相關規定，至於適用消費者保護法，則涉及非消費關係之其他定型化契約，原則上僅得適用民法第 247 條之 1，惟該條條文僅有顯失公平與否之實體管制，故應如何於勞動契約上導入前開程序管制[162]，實屬重要議題。

對於定型化契約之程序管制，尤其涉及定型化契約約款產生之疑義或歧異之解釋，於實務判決中曾零星出現「勞動契約之法律關係，於當事人之真意有不明之處時，應作有利勞工之解釋。」之見解[163]，但該等見解以勞雇雙方之不對等作為理由，但基於締約實力不對等，從而將契約條款朝有利於締約實力較弱之一方為解釋，仍應尋找更為具體堅實法律與論理基礎。

對此，另有法院見解藉由類推適用消費者保護法規定，將程序管制較為完整之消費者保護規定，應用至勞動契約中，其理由在於消費者保護法乃保護消費契約訂定上之弱勢一方（即消費者），而勞工亦屬勞動關係相關契約訂定之弱勢一方，勞動法規在此情形下，欠缺類似消費者保護法之保障規範，應屬法律漏洞，則勞動契約中所訂定之相關定型化契約條款如有疑義，當應類推適用上開消費者保護法之規定，亦為有利勞工之解釋[164]；而否定消費者保護規定類推適用於勞動契約之見解，則認為消費者保護

---

162 有關定型化契約之程序管制與實體管制之概念區分，可參陳忠五，定型化契約條款的規範依據與管制方法——最高法院 100 年度台上字第 1635 號判決評釋，台灣法學雜誌，第 197 期，頁 16-18（2012）。

163 臺灣高雄地方法院 100 年度勞簡上字第 23 號判決、臺北高等行政法院 108 年度訴更一字第 88 號判決、臺灣高等法院 95 年度勞上易字第 129 號民事判決。

164 參臺灣高雄地方法院 112 年度勞訴字第 81 號民事判決。

法係限於「企業經營者與消費者」，而於勞動契約之爭議該等性質或類似性質之訴訟，並無類推適用消費者保護法第 11 條之餘地[165]。由此南轅北轍之見解，可以得知定型化勞動契約雖與消費者保護領域面臨類似之締約實力不對等之問題，卻因為排除於消費者保護法所稱之消費關係，從而無從適用更為完整之定型化契約保障規範，於釋義學上應如何突破，尋找合適之法律基礎，建立定型化契約之程序管制，或銜接消費者保護法領域之程序管制規定，便為法釋義學上之重要議題。

前揭問題並非勞動法領域所獨有，蓋目前實定法針對定型化契約控制，僅消費者保護法具有較完整、全面之程序管制手段，故非消費性關係之當事人間之定型化契約條款如何援引消費者保護法之管制規定，除借鏡德國債法現代化之經驗，試圖藉由反思消費者概念，重新釐清消費者保護法之適用範圍外[166]，有學者認為目前區分消費與非消費法律關係之雙軌規範體系，係法政策與規範技術存有未盡協調一致之處，非消費關係定型化契約仍有在「性質許可範圍內」適用消費者保護法規定之餘地[167]；有認為非消費法律關係原則上不得適用消費者保護法，而須適用民法第 247 條之 1 與其他特別規定，惟如納入控制（定型化契約條款是否成為雙方契約）、契約解釋之控制等，因民法或非消費性法律關係之特別規定並無明文者，則仍可參考消費者保護法相關規定解決之[168]；亦有學者認為於定型化契約條款提出者濫用其經濟與知識上優勢地位，單方擬定不利於相對人條款之處境上，並無消費

165 參臺灣高等法院高雄分院 113 年度勞上易字第 5 號民事判決，而此判決係前揭註 164 之上級審判決。

166 參周伯峰，前揭註 66，頁 89-159。

167 陳忠五，前揭註 162，頁 13-14。

168 詹森林，最高法院與定型化契約法之發展——民法第 247 條之 1 裁判之研究，政大法學評論，第 94 期，頁 102（2006）。

者與非消費者之區別，故認為以民法相關規定解釋適用時，應參酌消費者保護法有關定型化契約之相關規定，避免在同一問題上，僅因消費者與非消費者之身分而產生不同結論[169]，或認為在非消費性契約之保證契約上，民法相比消費者保護法未有更完整之規定，顯有疏漏，應依民法第 1 條，援引消費者保護法之規定為法理而適用之[170]，作為突破目前兩軌規範體系之解方。前揭學者之討論，乃正視非消費法律關係之定型化契約控制規範密度不足之問題，但主要朝向藉由民法或特別法之既有規定、類推適用等方式，引入消費者保護法之保障規範，從而使消費關係與非消費關係之保障程度達到一致。

於勞動契約，若依循前開學者之見解，依民法第 1 條或以類推適用之模式，適用消費者保護法規定時，必須考量到勞動法既有發展[171]，消費者保護法之保障意旨必須於「性質許可」時，方足以進行援引其法理或與以類推適用，蓋其根本原因在於勞動法長年來藉由解讀勞動契約內特殊之從屬性關係，早已發展與消費者保護面貌不同之管制角度與模式，而將消費關係與勞動關係之保障程度達成一致，並非對勞動關係最為適當之作法。

再者，回到臺灣勞動法脈絡，應如何建立定型化契約解釋性控制之議題。本文認為雖不排除以類推適用消費者保護法第 11 條第 2 項作為基礎，將消費者保護法之解釋控制意旨引入勞動契約領域。惟既然勞動法領域過往即存在程度不一之衡平性控制手

169 楊淑文，消費者保護法與民法的分與合——雙軌制立法下的消費者與消費關係，民事法與消費者保護，頁 175，元照出版有限公司（2011）。

170 楊淑文，前揭註 145，頁 187。

171 如工作規則之公開揭示原則已與消費者保護法第 11 條之 1、第 13 條呈現相異之規範樣態。

段 [172]，可藉由衡平性控制與民法第 98 條之意旨，以控制雇主單方制定權及探求勞工締約真意之進路，作為落實透明性原則與有利勞工解釋原則之法律工具，亦可達成相同或類似之保障效果。

藉此，要求雇主必須將勞動契約中之價格約定加以明確化，並由單方制定者負擔疑義所生之解釋上不利益，如雇主若於目標協議中，以「事業單位盈餘數額」作為具體目標協議或對待給付計算標準等，必須以明確、具體之文字加以描述，從而使勞工得以據此知悉權利義務關係，進而避免行使權利之障礙，並由雇主承擔契約條款疑義之不利益。

伍、結論

針對激勵性獎金之下位類型「目標協議獎金」，作為非與工作時間密切連結之特別薪酬，是否屬於具備勞務對價性之「工資」，連結至舊制退休金計算、延長工作時間工資、特別休假未休工資等問題群，其問題癥結點在於變動薪酬之「非關勞務提供要素」，其產生之發放、數額不確定之特徵，是否或如何影響勞務對價性之判斷。再者，造成此種不確定特徵之契約條款，於個別勞資關係中因勞資締約實力不對等而產生顯失公平之問題時，於司法審查上是否具有契約控制之空間。本文之討論遂沿著上開疑問展開，藉由參考德國定型化契約控制之機制，以及學說實務對於目標協議獎金及其內容控制之討論，回到臺灣法之脈絡，認為在目標協議獎金此種變動薪酬之司法審查上，須將工資法與定型化契約控制結合，將變動薪酬及其發放辦法之司法審查區分成工資認定層次與定型化契約控制層次。

[172] 林佳和，前揭註 5，頁 269-300。

於工資認定層次，應維持勞務對價性之判斷基準，並藉由價格約定與附隨價格約定之嚴格區分，將獎金發放辦法中之附隨價格約定排除於工資認定外，減少不必要之干擾因素，從而使法院更仍簡明地判斷勞務對價性。

其次，工資認定層次之外，對於獎金發放辦法之價格約定，除了強行禁止法規之合法性控制外，也可藉由解釋性控制、透明性原則，而使雇主必須承擔契約解釋之不利益，亦減少勞工行使權利之障礙；至於附隨價格約定，除合法性控制、解釋性控制與透明性原則外，亦容許法院對附隨價格約定進行是否顯失公平之內容控制。

藉由上開審查層次，以目標協議獎金而言，其本質在於雇主將營運指標與勞務給付結合，激勵勞工努力達成企業設定之目標，並因此給予相應之獎金，由此法律結構而言，形成明確之勞務對價性，而具有工資之性質。即便目標協議與企業盈餘分配有關，亦不當然影響其工資對價性。實務上常見於目標協議獎金發放辦法中約定之在職基準日條款，係基於限制或減縮勞工目標協議獎金請求權之附隨價格約定，應考量目標協議之工資性質後，以契約內容控制加以審查，而不得令雇主任意以單方制定之附隨價格約定，限制勞工既存之工資或報酬請求權。

本文藉由目標協議及內容控制問題，嘗試於勞動契約領域中，精緻化定型化契約控制之操作，並試圖擴展其於法院實務上之適用可能性，賦予法院更為多元之審查工具，以因應變化多端之勞動契約關係。

參考文獻

書籍

- 洪瑩容，定型化契約之司法控制，國立政治大學法律系碩士論文（2009）。
- 黃程貫、姚妤嬿、陳建文、李柏毅、劉素吟、林炫秋、林志蓁、彭敬元、張義德、林佳和、張詠善、林良榮、洪瑩容、陳瑞元、邱羽凡，個別勞動法，元照出版有限公司（2021）。
- 臺灣勞動法學會編，勞動基準法釋義──施行四十年之回顧與展望，元照出版有限公司（2024）。
- 謝欣羽，工資認定之學理與實務發展──以激勵性給與為核心，東吳大學法律學系碩士論文（2022）。
- Deich, Svenja: Arbeitsvertragliche Gestaltung von Zielvereinbarungen, 2006.
- Giesing, Elmar: Inhaltskontrolle und Abschlusskontrolle arbeitsrechtlicher Aufhebungsverträge, 2008.
- Gotthardt, Michael: Arbeitsrecht nach der Schuldrechtsreform, 2. Aufl., 2003.
- Schaub, Günter / Koch, Ulrich: Arbeitsrecht von A-Z, 29. Aufl., 2025.
- Preis, Ulrich/Temming, Felipe: Arbeitsrecht-Individualarbeitsrecht: Lehrbuch für Studium und Praxis, 6. Aufl., 2020.

期刊論文

- 李玉春，工資定義之演進及趨勢──以我國司法實務為中心，臺灣勞動法學會學報，第 9 期，頁 1-32（2012）。
- 周伯峰，論德國民法之消費者概念，政大法學評論，第 175 期，頁 89-164（2023）。

中原財經法學

- 林良榮，退休金給付差額爭議與勞基法上工資之認定──臺灣高等法院 103 年度勞上更（一）字第 13 號判決評釋，月旦裁判時報，第 72 期，頁 51-61（2018）。
- 林佳和，輪班津貼：工資、非工資，DOCHI？，月旦法學教室，第 240 期，頁 46-49（2022）。
- 邱羽凡，工資續付原則之適用與爭議分析──臺灣高等法院 108 年度勞上易字第 120 號民事判決評釋，月旦裁判時報，第 120 期，頁 56-70（2022）。
- 許政賢，定型化契約條款內容控制的問題導向論證，東吳法律學報，第 25 卷第 2 期，頁 51-86（2013）。
- 陳忠五，定型化契約條款的規範依據與管制方法──最高法院 100 年度台上字第 1635 號判決評釋，台灣法學雜誌，第 197 期，頁 9-20（2012）。
- 陳建文，勞動基準法工資定義爭議問題的再思考，臺北大學法學論叢，第 70 期，頁 257-293（2009）。
- 陳建文，勞資雙方議定工資原則及其操作方式/台北地院九七勞簡上七，台灣法學雜誌，第 131 期，頁 184-188（2009）。
- 游進發，工資支付風險之分配與企業風險理論，法學新論，第 12 期，頁 39-57（2009）。
- 游進發，德國民法上勞動契約之消費者契約特性，法令月刊，第 59 卷第 1 期，頁 58-80（2008）。
- 楊淑文，定型化契約之管制與契約自由──德國與我國法制之比較分析，政大法學評論，第 132 期，頁 163-213（2013）。
- 詹森林，最高法院與定型化契約法之發展──民法第 247 條之 1 裁判之研究，政大法學評論，第 94 期，頁 83-172（2006）。
- Annuß, Georg: Arbeitsrechtliche Aspekte von Zielvereinbarung in der Praxis, NZA 2007, S. 290-296.
- Däubler, Wolfgang: Zielvereinbarungen und AGB-Kontrolle, ZIP 2004, S. 2209-2214.

中原財經法學

- Günther, Jens/Biedrzynska, Katarzyna/ Lutz, Gleiss: Nach dem Fest der Streit? - Die jüngste Entwicklung der Rechtsprechung zu Stichtagsklauseln bei Weihnachtsgeld und sonstigen Sonderzahlungen, ArbRAktuell 2014, S. 66-69.
- Horcher, Michael: Inhaltskontrolle von Zielvereinbarungen, BB 2007, S. 2065-2070.
- Hümmerich, Klaus: Zielvereinbarungen in der Praxis, NJW 2006, S. 2294-2299.
- Jesgarzewski, Tim: Inhaltskontrolle von Arbeitsverträgen nach dem AGB-Recht, AuR 2011, S. 9-15.
- Oetker, Hartmut: AGB-Kontrolle im Zivil- und Arbeitsrecht, AcP 2012, S. 202-250.
- Preis, Ulrich: 15 Jahre AGB-Kontrolle in den Händen von zehn Senaten des BAG, SR 2019, S. 153-164.
- Tereichel, Stefan: Die Zielvereinbarung als variabler Vergütungsbestandteil im Arbeitsrecht：Ein Ausbilk, NJOZ 2012, S. 1097-1101.

專書論文

- 林更盛，工資之迷思：「恩惠性給與」——評最高法院八八年台上字第一六三八號判決，收錄於勞動法案例研究（一），頁 57-66，翰蘆圖書出版有限公司（2002）。
- 林佳和，社會保護、契約自由與經營權——司法對於勞動契約的衡平性控制，收錄於勞動與法論文 III——國家與勞動市場管制、勞動契約，頁 215-300，元照出版有限公司（2014）。
- 郭玲惠，工資與激勵性給付之界線——理論與關鍵案例，收錄於當前勞動法與企業實務之對話，頁 63-78，元照出版有限公司（2022）。
- 黃程貫，德國企業危險與勞動爭議危險理論，收錄於勞動與勞動法：黃程貫教授論文集，頁 467-597，元照出版有限公司（2022）。

➢ 楊淑文，消費者保護法與民法的分與合——雙軌制立法下的消費者與消費關係，民事法與消費者保護，頁 151-200，元照出版有限公司（2011）。

註釋書

➢ Henssler, Martin/ Krüger, Wolfgang: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB, Band 2: Schuldrecht - Allgemeiner Teil I: §§ 241-310, 9. Aufl., 2022.
➢ Henssler, Martin/ Krüger, Wolfgang: Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch: BGB, Band 5: Schuldrecht - Besonderer Teil II §§ 535-630h, 9. Aufl., 2023.
➢ Müller-Glöge, Rudi/ Preis, Ulrich / Schmidt, Ingrid: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl., 2023.
➢ von Staudinger, Julius: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Zweites Buch, Recht der Schuldverhältnisse Einl. zu §305-310; Einleitung zum UKlaG, Neubearbeitung, 2013.
➢ von Westphalen, Friedrich Graf/ Thüsing, Gregor/ Pamp, Rüdiger : Vertragsrecht und AGB-Klauselwerke: 49. Ergänzung, März 2023.

中原財經法學

摘　要

企業於固定薪資外，通常設有激勵性獎金制度，其目的在於提升企業內勞工工作士氣與情緒，或基於企業特殊文化或營運、業績目標，如：年終獎金、激勵獎金、競賽獎金、考核獎金等。如勞資雙方藉由設定業務、營運指標或其他給付條件，伴隨發給一定的數額之獎金，促使員工提供勞務之質與量、達成企業主經濟上之預期成果。將企業主之經營目標巧妙與勞務給付之內容連結，此種模式稱為目標協議。

考察德國法對於目標協議契約結構之分析，以及各項附隨價格約定之內容控制，檢視國內理論與實務過度目前工資認定之疑難，提出工資認定應排除附隨價格約定，並回歸對價性之認定；附隨價格約定除形式合法性控制外，於實質層面亦有進行內容控制之空間。除理論層面分析外，對於常見個別契約條款「在職基準日條款」與「盈餘分配」，本文亦提出定型化契約內容控制之可能性。

The Nature of Target Agreement Bonuses and Their Content Control in Labor Contracts

Jung-Yi Xu

Abstract

Incentive bonuses are rewards given by companies to boost employee morale and work efficiency by setting conditions such as business or operational targets. This model emphasizes a close link between the company's goals and the labor provided by employees, known as a "target agreement."

The article analyzes the German law's approach to the structure of target agreement contracts, particularly regarding the content control of incidental price agreements. It also reflects on the limitations of domestic legal theory and practice in overly focusing on the definition of wages. The article suggests excluding incidental price agreements from wage recognition and returning to the principle of consideration. Moreover, incidental price agreements should be subject not only to formal legality control but also to substantive content control.

On a practical level, the article explores the potential for content control of common contractual clauses such as "employment clauses" and "profit distribution."

Keywords: Target Agreement, Incentive Payment, Standard Contracts, Content Control of Standard contracts, Consideration, The Definition of Wages