

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第124號

原告 邱崇勛
訴訟代理人 沈以軒律師
林晉源律師
鄭楚甯律師

被告 斯派瑞莎克股份有限公司

法定代理人 李瑞華
訴訟代理人 蔡嘉政律師
許維帆律師
李昱霆律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，經本院於民國110年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：原告於民國108年1月2日至11月28日擔任被告之總經理，依兩造所訂聘僱契約(Statement of Terms and Conditions of Employment，下稱系爭契約)第6條至第8條及被告大中華區總經理宋徐輝、集團行政總裁Nicholas Anderson分別於同年4月26日、5月16日寄給原告之當年管理獎金方案(2019 Annual Management Bonus Scheme)備忘錄(下稱管理獎金備忘錄)、當年績效股份計畫(Performance Share Plan-0000 Award)備忘錄(下稱績效股份備忘錄)，被告除應發給原告年薪新臺幣(以下未註明幣別者均同)5,407,200元外，並應發給管理獎金及績效股份195股，然被告於108年11月28日終止系爭契約後，迄今未給付，原告得依系爭契約第7條及管理獎金備忘錄

01 之約定，請求被告發給管理獎金1,538,997元(年薪5,407,200
02 元 $\times$ 20% $\times$ 142.31%)，依系爭契約第8條及績效股份備忘錄之約
03 定，請求被告發給英國斯派瑞莎克股份有限公司(Spirax-Sarc
04 o Engineering plc)股票(下稱系爭股票)195股等情。聲明請
05 求命被告給付原告1,538,997元及自起訴狀繕本送達翌日起至
06 清償日止按年利率5%計算之利息，並給付原告系爭股票195
07 股，原告願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告辯稱：依管理獎金備忘錄所附「Participants Handbook
09 and Scheme Rules」之規定，有資格領取管理獎金者，須任職
10 至獎金年度之12月31日，且於獎金支付日前，除正常退休外，
11 未向公司辭職或由公司通知離職，然原告於108年度獎金支付
12 日前離職，不具領取該年度管理獎金之資格，無從請求被告發
13 給管理獎金；另系爭契約第8條所定績效股份，須按被告之績
14 效，於3年後給與，且依績效股份備忘錄及被告所訂績效股份
15 計畫規則之規定，原告雖獲被告獎勵股份195股，然於績效期
16 間3年屆滿前離職，其離職原因又非死亡、失能、退休或依199
17 6年英國勞動權利法資遣，故其獎勵已失效，無從請求被告給
18 付股票等語。聲明請求駁回原告之訴及其假執行之聲請，如受
19 不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項：(見卷第346至348頁)

21 (一)原告於108年1月2日至11月28日擔任被告之總經理，兩造所
22 訂系爭契約第6條至第8條約定如下：(見卷第37至47頁之原
23 證1系爭契約及中譯文)

24 1.第6條「薪資」：每年薪資5,407,200元，分12個月份給
25 付。

26 2.第7條「管理獎金方案」：原告經管理階層同意後，得參
27 與被告之年度管理獎金計畫，目前計畫金額為年薪之20%
28 (績效達標時)至30%(績效超標時)，績效目標將每年通知
29 原告。

30 3.第8條「績效股份計畫」：原告經報酬委員會每年同意
31 後，得參與被告之Spirax-Sarco績效股份計畫，按被告之

01 績效，於3年後給與，原告得於108年首次參與此計畫。

02 (二)被告大中華區總經理宋徐輝於108年4月26日寄發管理獎金備
03 忘錄向原告表示：確認原告參與108年度管理獎金方案，達
04 標獎金有機會獲得年薪之20%，最高為年薪之30%，衡量因素
05 包括地區獲利(Regional Profit)比重為0%、20%或30%(決定
06 獎金之20%)、當地獲利(Local Profit)比重為0%、35%或52.
07 5%(決定獎金之35%)、當地銷售額(Local Sales)比重為0%、
08 30%或45%(決定獎金之30%)、個人策略目標(Personal Strat
09 egic Objectives)(決定獎金之15%)，原告之個人策略目標
10 經衡量後，達成率可能為100%(完全達標)、60%(部分達標)
11 或0%(未達標)。該備忘錄有附件「Participants Handbook
12 and Scheme Rules」。(見卷第49至52頁之原證2及中譯文、
13 第295頁之被證7)

14 (三)被告集團行政總裁Nicholas Anderson於108年5月16日寄發
15 績效股份備忘錄向原告表示：確認原告當年參與集團之長期
16 激勵計畫，股份起始價格定為每股81.61英鎊，原告當年已
17 獲獎勵(have been awarded)195股；績效要件包括股東總回
18 報(Total Shareholder Return)與每股盈餘(Earning Per S
19 hare)，分別占40%、60%，惟若前者績效低於對照組(compar
20 ator group)績效之中間值、後者未達IP(Global Industria
21 l Production)+2%，則均為0%；完整之績效股份計畫規則(T
22 he full Performance Share Plan rules)可參見被告Inves
23 tec網站等語。(見卷第53至56頁之原證3及中譯文)

24 (四)被告於108年11月28日終止系爭契約。(見卷第57頁之原證4)

25 (五)原證1至11，被證1、2、5至7，形式上均為真正。

26 四、本院之判斷：

27 原告主張：原告得依系爭契約第7條及管理獎金備忘錄之約
28 定，請求被告發給管理獎金1,538,997元，依系爭契約第8條及
29 績效股份備忘錄之約定，請求被告發給系爭股票195股等語，
30 被告否認之。茲依兩造爭執要點分述如次。

31 (一)關於原告請求被告發給管理獎金1,538,997元部分

- 01 1.依系爭契約第7條及管理獎金備忘錄之約定，原告固得參
02 與108年度管理獎金方案，有機會獲得年薪20%至30%之管
03 理獎金(見兩造不爭執事項(一)之2、(二))，惟被告辯稱：依
04 管理獎金備忘錄所附「Participants Handbook and Sche
05 me Rules」(下稱獎金規則)之規定，有資格領取管理獎金
06 者，須任職至獎金年度之12月31日，且於獎金支付日前，
07 除正常退休外，未向公司辭職或由公司通知離職等語，核
08 與所提獎金規則記載「To be eligible for payment of
09 a bonus, an employee must be: In the Group's employm
10 ent at 31 December in the bonus year. Not have give
11 n notice to the Company nor received notice from t
12 he Company by the date of payment of the bonus unl
13 ess this is for normal retirement.」等語相符(見卷
14 第126頁之被證3)，從而，原告既因被告於108年11月28日
15 終止系爭契約而離職，未任職至該年度末日，則被告辯
16 稱：原告不具領取該年度管理獎金之資格等語，並非無
17 據。
- 18 2.原告雖否認被告所提獎金規則為真正，並主張：縱然該獎
19 金規則為真正，亦不屬於系爭契約之一部分，且未規定適
20 用於被告，不得拘束原告等語。惟審酌原告不爭執管理獎
21 金備忘錄有附件「Participants Handbook and Scheme R
22 ules」(名稱與被告所提獎金規則相同)，並曾回函表示已
23 收到等情(見兩造不爭執事項(二)、卷第295頁之原證7電子
24 郵件、第299頁之言詞辯論筆錄)，難認原告保存管理獎金
25 備忘錄時不能一併保存其附件；故原告雖否認被告所提獎
26 金規則為真正，惟既未提出上開附件為證，仍應認被告關
27 於獎金規則之主張為真實。另原告既主張：其得依系爭契
28 約第7條及管理獎金備忘錄之約定，請求被告發給管理獎
29 金等語，且原告收受管理獎金備忘錄及所附獎金規則時，
30 未見表示不同意獎金規則之規定，堪認獎金規則與管理獎
31 金備忘錄同屬系爭契約之一部分，兩造應同受拘束。

01 3.至於原告另主張：被告無故終止系爭契約，故意使「發放
02 獎金時仍在職」之條件不成就，依民法第101條第1項規
03 定，應視為發放獎金之條件已成就等語，惟被告否認之，
04 原告又無舉證證明被告故意使發放獎金之條件不成就，其
05 主張不足採信。

06 4.綜上，原告既不具領取108年度管理獎金之資格，其請求
07 被告發給管理獎金1,538,997元，為無理由。

08 (二)關於原告請求被告發給系爭股票195股部分

09 1.依系爭契約第8條及績效股份備忘錄之約定，原告固然已
10 獲被告獎勵股份195股(見兩造不爭執事項(一)之3.、(三))，
11 惟被告辯稱：依系爭契約第8條約定，該股份須按被告之
12 績效，於3年後給與，且依績效股份備忘錄所載，被告訂
13 有完整之績效股份計畫規則，可在其Investec網站閱覽，
14 依該規則第2.4、6.1、8.2、1.1條規定，獎勵股份尚非給
15 與股份，須於績效期間屆滿後，由報酬委員會決定是否符
16 合績效要件而得給與股份，且若獲得獎勵者於績效期間屆
17 滿前非因死亡、失能、退休或依1996年英國勞動權利法資
18 遣而離職，其獎勵即失效等語，核與系爭契約第8條約定
19 (見兩造不爭執事項(一)之3.)及被告所提績效股份計畫規則
20 記載「2.4…There will be no payment for the grant
21 of an Award.」、「6.1 Following the end of the app
22 licable Perfomance Period,the Cmmittee will determ
23 ine the extent,if any,to which the Performance Req
24 uirement relating to an Award which has not lapsed
25 has been attained and,accordingly, the extent,if an
26 y,to which an Award is capable of Vesting.…」、
27 「8.2 If six months or more after the grant of an
28 Award but before the end of the Performance Period
29 a Participant's Employment ceases or notice is giv
30 en(by either the Participant or his employer)to ter
31 minate his Employment,the effect of the cessation

01 or giving of notice will be determined in accordan
02 ce with Rule 8.2(a) and, where applicable, Rule 8.2
03 (b) or Rule 8.2(c)⋯(c) If the Participant is a Bad
04 leaver, the Award will lapse on the earlier of the
05 cessation and the giving of notice. 」、「1.1⋯Bad
06 leaver means a Participant whose Employment has ce
07 ased or in respect of whom notice to terminate his
08 Employment has been given, whether by the Participa
09 nt or his employer, and who is not a Good leaver;⋯
10 Good leaver means a Participant whose Employment h
11 as ceased or in respect of whom notice to terminat
12 e his Employment has been given (whether by the Pa
13 rticipant or his employer) and who is considered b
14 y the Committee to be a Good leaver where the cess
15 ation of Employment is due to his death, disabilit
16 y, retirement, redundancy (within the meaning of the
17 Employment Rights Act 1996)⋯」等語相符(見卷第131
18 至138頁之被證4)，從而，被告辯稱：原告獲被告獎勵股
19 份195股後，於績效期間3年屆滿前離職，其離職原因又非
20 死亡、失能、退休或依1996年英國勞動權利法資遣，故其
21 獎勵已失效等語，並非無據。

- 22 2.原告雖否認被告所提績效股份計畫規則為真正，並主張：
23 縱然該規則為真正，亦不屬於系爭契約之一部分，且未規
24 定適用於被告，不得拘束原告等語。惟審酌原告不爭執績
25 效股份備忘錄之末記載：完整之績效股份計畫規則可參見
26 被告Investec網站等語(見兩造不爭執事項(三))，難認原告
27 保存績效股份備忘錄時不能一併查閱並保存完整之績效股
28 份計畫規則；故原告雖否認被告所提績效股份計畫規則為
29 真正，惟既未提出績效股份備忘錄所稱完整之績效股份計
30 畫規則為證，仍應認被告關於績效股份計畫規則之主張為
31 真實。另原告既主張：其得依系爭契約第8條及績效股份

01 備忘錄之約定，請求被告發給系爭股票等語，且原告收受
02 績效股份備忘錄之後，未見表示不同意被告Investec網站
03 所載完整之績效股份計畫規則，堪認績效股份計畫規則與
04 績效股份備忘錄同屬系爭契約之一部分，兩造應同受拘
05 束。

06 3.綜上，原告所獲獎勵股份195股既已失效，其請求被告發
07 給系爭股票195股，為無理由。

08 五、綜上所述，原告依系爭契約第7條、第8條及管理獎金備忘錄、
09 績效股份備忘錄之約定，請求命被告給付原告1,538,997元及
10 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年利率5%計算之利息，
11 並給付原告系爭股票195股，均無理由，應予駁回，其假執行
12 之聲請應併予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與
14 本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

15 七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判
16 決如主文。

17 中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
18 勞動法庭 法 官 林玲玉

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

21 中 華 民 國 110 年 3 月 5 日
22 書記官 蔡汶芯