

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第78號

上訴人 邱崇勛

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

王俊凱律師

被上訴人 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，上訴人對於中華民國110年3月5日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第124號第一審判決提起上訴，本院於111年5月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹佰伍拾參萬捌仟玖佰玖拾柒元，及自民國一百零九年八月八日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應給付上訴人斯派瑞莎克股份有限公司英國總公司（Spirax-Sarco Engineering plc）一九五股之股份。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決第二項所命給付得假執行，但被上訴人如以新臺幣壹佰伍拾參萬捌仟玖佰玖拾柒元預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項所命給付得假執行，但被上訴人如以新臺幣陸拾柒萬貳仟壹佰參拾肆元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國108年1月2日起受僱於被上訴人擔任總經理，並簽訂「Statement of Terms and Conditions of Employment」（下稱系爭契約），約定伊年薪新臺幣（下

同) 540萬7,200元，系爭契約第7條並約定：經管理層級同意後，伊將有資格參加被上訴人年度管理人員獎金計畫，該計畫設計為達成目標績效者可獲得20%底薪的獎金，超過目標績效者最高可獲得30%底薪的獎金，第8條約定：經每年獲得報酬委員會許可，伊有資格加入Spirax-Sarco績效股份計畫。被上訴人大中華區總經理宋徐輝於同年4月26日寄給伊載有108年年度管理獎金方案、詳列績效目標與計算方式之「2019 Annual Management Bonus Scheme (2019年度管理人員獎金計畫)」備忘錄(下稱獎金備忘錄)，確認伊得參加108年度管理人員獎金計畫，經伊同意，伊自得請求被上訴人依該備忘錄所載獎金方案核算管理獎金。被上訴人集團行政總裁Nicholas Anderson於同年5月16日寄給伊「Performance Share Plan-0000 Award (績效股份計劃-2019獎勵內容)」備忘錄(下稱股份備忘錄)，確認伊得參與被上訴人108年之績效股份計畫，並可分得斯派瑞莎克股份有限公司英國總公司(Spirax-Sarco Engineering plc, 下稱英國總公司)195股之股份(下稱系爭股份)。詎被上訴人以伊領導統御與管理能力表現不佳，遭其於同年11月28日終止兩造間契約，稱伊不具受領管理獎金資格，領取績效股份之資格亦已失效云云。惟伊應可符合獎金備忘錄之獎金方案所設定之績效目標，依該獎金方案規定之各項權重，獲得獎金權重142.31%，並符合取得系爭股份之資格，被上訴人依約應給付伊管理獎金153萬8,997元(年薪540萬7,200元x20%x142.31%，下稱系爭管理獎金)及系爭股份。被上訴人片面未經預告終止兩造間契約，違反系爭契約關於終止程序之約定，終止事由亦為虛偽無實質正當性，顯係故意使伊領取管理獎金及保有績效股份之條件不成就，依民法第101條第1項規定，應視條件為成就。爰依系爭契約第7條及獎金備忘錄之約定，請求被上訴人發給系爭管理獎金；及依系爭契約第8條及股份備忘錄之約定，請求被上訴人發給系爭股份。並聲明：(一)被上訴人應給付上訴人153萬8,997元，及自起訴狀

繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應給付上訴人系爭股份。(三)願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：依系爭契約第7條，上訴人領取管理獎金之資格，係依伊嗣後按年度制定之年度績效目標及計畫規定而定。依「2019 ANNUAL MANAGEMENT BONUS SCHEME Participants Handbook and Scheme Rules (2019年管理人員獎金計畫管理獎金方案參與者手冊與計畫規則)」(下稱獎金規則)之規定，須任職至獎金年度之12月31日，且於獎金支付日前，除正常退休外，未向公司辭職或由公司通知離職，始有資格領取管理獎金。惟上訴人於108年度獎金支付日前離職，不具領取該年度管理獎金之資格，自無從請求伊發給管理獎金。系爭契約第8條所定績效股份，須按公司之績效，於3年後給與，惟依股份備忘錄及英國總公司所訂績效股份計畫規則之規定，上訴人雖獲得英國總公司系爭股份，然於績效期間3年屆滿前離職，其離職原因又非死亡、失能、退休或資遣(按英國1996年勞動權利法之定義)，故其獎勵資格已失效，無從請求給付系爭股份等語，資為抗辯。

三、原審判決為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人153萬8,997元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應給付上訴人英國總公司系爭股份。(四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項(見本院卷二第64-65、129頁)：

(一)上訴人於108年1月2日至同年11月28日擔任被上訴人之總經理。兩造所簽訂系爭契約第6條「薪資」約定：「您的基本年薪為新台幣5,407,200元，分12個月份給付」，第7條「管理人員獎金計畫」約定：「經管理層級同意後，您將有資格參加公司的年度管理人員獎金計畫，該計畫當前設計為達成

01 目標績效者可獲得20%底薪的獎金，超過目標績效者最高可
02 獲得30%底薪的獎金。每年會將績效目標與計劃規定向您公
03 布」，第8條「績效股份計畫」約定：「經每年獲得報酬委
04 員會的許可下，您將有資格加入Spirax-Sarco績效股份計
05 畫。該計畫旨於視公司績效授予公司股份，並且在三年後給
06 予。您將在2019年首次獲得參與這項計畫的資格」。

07 (二)被上訴人大中華區總經理宋徐輝於108年4月26日寄發獎金備
08 忘錄向上訴人表示：「我很高興確認您將參加2019年Spirax
09 -Sarco公司的年度管理人員獎金計畫。您的目標獎金機會是
10 年度底薪的20%，您的最高獎金機會是年度底薪的30%。任何
11 於此職務中少於12個月及超過3個月的期間，都將按比例計
12 算最終獎金。前述目標達成有包含四種因素：包括1. 區域利
13 潤（Regional Profit）的比重為起算水準0%、目標20%或上
14 限30%（此項要素佔總獎金機會之20%）、2. 地方利潤（Loca
15 l Profit）的比重為起算水準0%、目標35%或上限52.5%（此
16 項要素佔總獎金機會之35%）、3. 地方銷售金額（Local Sal
17 es）的比重為起算水準0%、目標30%或上限45%（此項要素佔
18 總獎金機會之30%）、4. 個人策略目標（Personal Strategi
19 c Objectives）的比重為低標0%（未達到）、60%（部份達
20 到）、100%（完全達到）（此項要素佔總獎金機會之1
21 5%），文末記載：附檔：參與者手冊與計畫規則」等語。

22 (三)被上訴人集團行政總裁Nicholas Anderson於108年5月16日
23 寄發股份備忘錄予上訴人表示：「我很高興確認您將參與20
24 19年的集團長期激勵計畫……以下註釋概述了該計畫的主要
25 特色，PSP的履約價訂為每股81.61英鎊，您作為2019年PSP
26 計畫的參與者，將獲得195股；有兩項績效要素，包括股東
27 總報酬（Total Shareholder Return）與每股盈餘（Earnin
28 g Per Share，EPS）的績效，分別占40%、60%，惟若前者績
29 效低於對照組（comparator group）績效之中間值、後者未
30 達IP（Global Industrial Production）+2%，則均為0%；
31 完整之績效股份計畫規則（Performance Share Plan rule

01 s) 可參被上訴人Investec網站」等語。

02 (四)被上訴人於108年11月28日向上訴人表示終止兩造間契約。

03 五、上訴人主張：被上訴人於108年11月28日終止兩造間契約
04 後，迄今未依約給付系爭管理獎金及系爭股份等語，為被上
05 訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

06 (一)關於兩造間契約性質：

07 1. 按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當
08 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
09 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
10 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
11 係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關
12 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
13 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬
14 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。
15 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍
16 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目
17 的，則屬於委任契約（最高法院97年台上字第1542號判決意
18 旨參照）。又如雙方權利義務內容具有從屬性，縱其部分職
19 務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法
20 院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

21 2. 經查：

22 (1)依兩造不爭執真正之系爭契約及譯文（見原審卷一第37至44
23 頁、本院卷一第291至305頁），系爭契約第2條約定：「您
24 的職稱為台灣區總經理，這並不限制您的職責，公司可能會
25 不時要求您執行個人能力範圍內的任何工作」，第3條「專
26 屬性」約定：「您必須在工作時間內將個人的全部時間、注
27 意力及能力，用於履行您在公司的職責上，在任何情況下，
28 您都不得在為公司工作期間直接或間接從事其他類型的工作」，
29 第4條「試用期」約定：「您在到職後的前六個月將
30 視為試用期，您在期間內需要證明自身能力足以擔任此職
31 位，並且達到可接受的績效與行為準則。若您在此期間內未

達到可接受的標準，將會於解聘前一個月獲得終止僱傭通知（termination of employment）」，第5條約定：「您的主要工作地點為Spirax Sarco Company Limited斯派瑞莎克股份有限公司，地址是新北市○○區○○路○段000巷00號6樓之3，然而公司可能會在合理通知的情況下，要求您在其他地點臨時或長期工作」，第10條約定：「您的正常工作時間視當地的工作慣例和要求而定」，第11條約定：「根據公司的工作規定，您將有權享受帶薪特休假及國定假日。...在准假前：您必須與公司商定該假期並提供合理的通知，說明將要休假」，第12條約定：「與傷病缺勤有關的僱傭條件，以及缺勤期間將獲得的工資額，均按公司的工作細則規定」，第13條約定：「若未事先徵得上級同意或按要求通知主管即未按合約要求出勤，或未能提供正確文件以證明缺勤，將視為無故缺勤。公司有權對無故缺勤（包括在未通知的情況下離職，或在未經公司同意的情况下在通知期內離職），每天將扣除一天的工資。無故缺勤可能會使您招致紀律處分」，第17條第3項、第4項、第5項約定：「若公司合理相信您犯有重大不當行為、重大疏忽、不勝任工作，或有其他實質性的理由證明應立即解僱（dismiss）您，公司保留在不通知您或不支付替代費用的情況下解僱（dismissal）您的權利。您若於連續12個月內因病缺勤超過26週，公司另保留根據本條款通知您終止僱傭的權利。在您發出或收到通知期間，公司保留扣留病假工資的權利」，第23條第1項約定：「您不得將公司或其客戶或供應商的任何機密資訊，披露或傳達給任何未經授權者。披露此類資訊將被視為重大不當行為，且可能根據公司的紀律懲戒程序，以犯有重大不當行為遭到解僱（dismissal）」，第15條約定：「您將有權根據勞工退休金條例享有退休金計畫」，第20條約定：「公司備有紀律懲戒程序」。

(2)系爭契約既經兩造簽訂，兩造自受系爭契約內容之拘束。而系爭契約一開始即表明係「Statement of Terms and Condi

tions of 『Employment』 (僱傭條款與條件聲明)」。兩造並已明定上訴人提供勞務之時間、場所，上訴人於工作時間內不得兼職其他工作取得其他經濟來源，被上訴人得要求上訴人為執行能力範圍內之任何工作，並指派上訴人至其他地點工作，上訴人對自己之出勤時間不能自行支配，傷病缺勤等條件須遵守被上訴人工作規則，被上訴人亦有紀律懲戒程序，上訴人有重大不當行為、重大疏忽、不勝任工作之情形時，被上訴人得解僱上訴人。足認上訴人工作地點、職務內容須配合被上訴人之指示，提供勞務仍受被上訴人指揮監督，被上訴人在上訴人提供勞動力之過程相當程度地支配上訴人之身與人格，具有相當人格上之從屬性至明。又被上訴人就上訴人所提供勞務，已約定年薪，分12期按月給付薪資，上訴人因履行職責所生之適當費用，須提交被上訴人費用支付文件後報銷，顯係實報實銷，足徵上訴人並非為自己營業而勞動，而係為被上訴人而勞動，且上訴人不能兼職，僅能依賴對被上訴人提供勞務獲得工資，經濟上與被上訴人有相當程度緊密聯絡而從屬於被上訴人。上訴人須親自履行，且經由大中華區總裁/區域總經理向董事會報告，足見上訴人已被納入組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。依系爭契約前開內容，已可知系爭契約性質應屬僱傭契約。

(3)佐以上訴人於被上訴人工作期間實際上有打卡，完整記載出退勤時間，並依勞動基準法（下稱勞基法）第30條第6項記載至分鐘為止，若有出差或請假事由亦有註記（見原審卷第217至237頁）。上訴人主張其於每個月第一週，須將上個月被上訴人所有營運結果，包括業績/訂單/獲利等（見本院卷一第127、129頁），送交被上訴人董事長李瑞華及大中華區總經理宋徐輝審核等情，為被上訴人所不爭執。證人即被上訴人業務工程師陳崇和亦證稱：大中華區總裁宋徐輝、董事長李瑞華位階比被上訴人總經理高；上訴人在任當年度應該有績效自評系統，績效自評要呈送上級主管等語（見本院卷二第46、47頁），足見上訴人在職期間，須將自我績效評核

01 之內容送交上級即大中華區總裁宋徐輝與董事長李瑞華審
02 核。

03 (4)基上，堪認上訴人實際上受被上訴人之監督。上訴人既在組
04 織、人格及經濟之相當程度上，均具從屬於被上訴人之性
05 質，核應屬僱傭契約至明。

06 3.被上訴人雖抗辯上訴人上下班毋庸打卡，出勤狀況不受伊管
07 考，可自行支配上班時間，且對伊員工及業務具領導統御及
08 管理事務之許可權，對外得代表伊簽名，上訴人給付勞務不
09 具人格、經濟及組織上從屬性；伊負責人及大中華區總裁非
10 常駐我國，伊公司經營多由上訴人負責，雙方間係委任關係
11 云云，並提出專案合約內部自主檢查表、108年9月薪資支付
12 明細表、由上訴人代表被上訴人公司簽名之僱傭契約、上訴
13 人簽核之請款單及請購單為據（見本院卷一第231至240
14 頁）。惟依系爭契約第3條約定，上訴人須在工作時間內將
15 個人的全部時間、注意力及能力，用於履行職責上，依第13
16 條約定，上訴人須事先徵得上級同意，或按要求通知主管，
17 或能提供正確文件以證明缺勤，否則視為無故缺勤，被上訴
18 人有權對無故缺勤者扣除工資，並對上訴人為紀律處分，第
19 22條亦規定請特休假須事先與被上訴人商定並經被上訴人准
20 假。可見上訴人出勤、請假仍受被上訴人指揮監督，無法自
21 行支配時間。又上訴人依其職務，雖依被上訴人授權，對於
22 所轄員工及業務、薪資支付明細、施工廠商之擇定、施工費
23 用請款、一定金額以上之事務有核准權限，亦係依被上訴人
24 公司規定分層負責，且其支出核決權限之金額亦非無上限
25 （見本院卷二第189頁），顯已納入英國總公司集團下被上
26 訴人公司企業組織，與其他主管居於分工合作狀態，且係為
27 被上訴人營業目的進行勞務提供，自有組織上從屬性。被上
28 訴人抗辯：伊與上訴人間為委任契約云云，尚無足採。

29 4.據上，上訴人主張兩造間契約具從屬性，性質為僱傭契約，
30 權利義務應受我國勞基法之規範等情，自屬有據。

31 (二)上訴人主張依系爭契約第7條及獎金備忘錄之約定，請求被

01 上訴人給付系爭管理獎金，有無理由？

- 02 1. 系爭契約第7條第1項約定：「經管理層級同意後，您將有資
03 格參加公司的年度管理人員獎金計畫，該計畫當前設計為達
04 成目標績效者可獲得20%底薪的獎金，超過目標績效者最高
05 可獲得30%底薪的獎金」，又被上訴人公司大中華區總經理
06 宋徐輝於108年4月26日寄發獎金備忘錄予上訴人，確認上訴
07 人得參與108年度管理人員獎金計畫，為兩造所不爭執，並
08 有系爭契約、獎金備忘錄及譯文可稽（見原審卷第37至52
09 頁、本院卷一第111至120、291至309頁、兩造不爭執事項
10 (一)、(二)）。足見上訴人業經被上訴人管理層級同意上訴人參
11 與108年度管理人員獎金計畫，而該計畫設計為參加者有機
12 會獲得年薪20%至30%之管理獎金。
- 13 2. 被上訴人辯稱：依獎金備忘錄所附獎金規則之規定，有資格
14 領取管理獎金者，須任職至獎金年度之12月31日，且於獎金
15 支付日前，除正常退休外，未向公司辭職或收到公司解僱通
16 知等語。上訴人則否認被上訴人所提獎金規則為真正，並主
17 張縱該獎金規則為真正，亦不屬於系爭契約之一部分，且未
18 規定適用於被上訴人，不得拘束上訴人云云。惟依系爭契約
19 第7條第1項、第2項約定：「每年會將績效目標與計劃規定
20 向您公布」、「在任何特定年份施行的獎金計畫，並不代表
21 在往後的年份同樣會實施，且施行條款可由公司酌情修訂或
22 撤銷」，可見第7條本身並無績效目標及計畫規定，而係被
23 上訴人會公布特定年度施行之績效目標及獎金計畫予上訴
24 人。又觀諸上訴人所提出之獎金備忘錄確實記載有附檔「Pa
25 rticipants Handbook and Scheme Rules（參與者手冊與計
26 畫規則）」，名稱與被上訴人所提獎金規則相同。且被上訴
27 人於108年5月5日寄予上訴人獎金備忘錄之郵件，已表明有
28 兩個附件，並列出檔案名稱為「2019 Bonus Invitation Le
29 tter」）及「2019 Bonus Participant Handbook/Schem
30 e」，上訴人於收受該電子郵件後，亦回信表示感謝被上訴
31 人所寄前開檔案，將詳細閱讀等語（見原審卷第295頁），

01 而上訴人不爭執前者為獎金備忘錄，可見上訴人除收到獎金
02 備忘錄外，另亦收到「2019 Bonus Participant Handbook/
03 Scheme」之檔案。又該電子郵件記載檔案名稱為「2019 Bon
04 us Participation Handbook/Scheme」雖與獎金規則名稱不
05 完全相同，然觀其意旨，係被上訴人就108年管理獎金所定
06 之規則，且審諸獎金備忘錄之標題為「Memorandum」或「20
07 19 ANNUAL MANAGEMENT BONUS SCHEME」（見原審卷第49
08 頁），亦與前開電子郵件記載之「2019 Bonus Invitation
09 Letter」不完全相同，可見前揭電子郵件係以檔案內容要旨
10 記載檔案名稱，自不應以電子郵件所載名稱與被上訴人所提
11 出之獎金規則標題不完全相符，即認獎金規則為虛偽。上訴
12 人有收到「2019 Bonus Participant Handbook/Scheme」之
13 檔案，卻未能提出該檔案內容。應堪認被上訴人所提出之獎
14 金規則為真正。又上訴人收受獎金備忘錄及獎金規則後，回
15 信表示其將仔細閱讀並於有疑義時提出詢問，並依獎金備忘
16 錄請求被上訴人給付管理獎金，且未舉證曾就獎金規則對被
17 上訴人表示異議，堪認上訴人同意獎金備忘錄及獎金規則之
18 內容，則被上訴人抗辯上訴人應受獎金規則之拘束，自屬有
19 據。又獎金規則雖係以「Spirax-Sarco Engineering plc」
20 名義作成，惟兩造均不爭執被上訴人為外國企業在臺之子公
21 司，則被上訴人抗辯其高階經理人之獎酬計畫係參照外國總
22 公司之標準制定，自非無據。又系爭契約第7條約定管理獎
23 金之給付，應依被上訴人公布之績效目標及計畫規定，嗣被
24 上訴人以電子郵件將獎金備忘錄及獎金規則寄予上訴人，上
25 訴人並未異議，獎金規則構成兩造間契約之一部，已如前
26 述，且上訴人所不爭執真正之獎金備忘錄，亦以「Spirax-S
27 arco Engineering plc」名義做成。自不能以僅以該獎金規
28 則並非被上訴人名義，即謂不拘束上訴人。則被上訴人抗辯
29 獎金規則就獎金資格規定：「To be eligible for payment
30 of a bonus, an employee must be: In the Group's employ
31 ment at 31 December in the bonus year. Not have given

notice to the Company nor received notice from the Company by the date of payment of the bonus unless this is for normal retirement. (員工必須符合以下條件，方得領取獎金：於獎金年度的12月31日時仍任職於集團。在支付獎金的日期前未向公司提出離職，也未收到公司的解僱通知，正常退休除外)」(見原審卷第126頁、本院卷一第325頁)，亦拘束上訴人，自非無據。

3. 被上訴人於108年11月28日向上訴人表示終止兩造間契約，為兩造所不爭執，並有終止通知可稽(見兩造不爭執事項(四)、原審卷一第57頁、本院卷一第297頁)。被上訴人並自承因上訴人在會計年度終了時，已未任職於伊公司，無領取管理獎金資格，跟管理能力或績效是否符合標準無關；上訴人統御與管領能力不佳，則係終止兩造間契約之事由等語(見本院卷二第130頁)。可見被上訴人係以上訴人在會計年度終了時，已未任職被上訴人，而不發放管理獎金予上訴人，而非因上訴人統御與管領能力不佳而不發放管理獎金予上訴人。

4. 上訴人主張：伊有極高蓋然性得符合領取108年度管理獎金要件之情形下，被上訴人無正當理由，刻意在獎金年度將至之108年11月28日，片面未經預告終止兩造間契約，違反系爭契約第17條第1項終止契約應於3個月前預告之規定，亦未說明終止事由符合我國勞基法何條款事由，顯係故意使伊領取管理獎金之條件不成就，依民法第101條第1項規定，應視為條件已成就等語，為被上訴人所否認。茲查：

(1)按因條件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就者，視為條件已成就，為民法第101條第1項所明定。次按勞基法第1條規定，為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。是勞基法為民法有關僱傭關係規定之特別法，自應優先適用，且雇主與勞

01 工所訂勞動契約，如違反勞基法之強行規定或禁止規定，依
02 民法第71條規定，原則上應為無效。又勞基法第11條明定雇
03 主非有該條所定事由，不得預告勞工終止勞動契約，此為禁
04 止規定，非可由勞、雇雙方以契約方式排除其適用。按勞基
05 法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工
06 適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信
07 原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法
08 令依據，否則即難認終止勞動契約為合法，且雇主不得隨意
09 改列其解僱事由，始符解僱最後手段性原則。又按勞基法第
10 11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇
11 主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供
12 之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之
13 經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不
14 能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所
15 賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始應允雇主給付資
16 遣費終止勞動契約，以符解僱最後手段性原則（最高法院10
17 1年度台上字第366號、109年度台上字第6號、109年度台上
18 字第1518號、110年度台上字第2705號判決意旨參照）。

19 (2)被上訴人既係以其已於108年11月28日終止兩造間契約，認
20 上訴人不具受領管理獎金資格，自仍應審酌被上訴人是否無
21 故終止兩造間契約，故意使獎金規則之發放管理獎金仍在職
22 之條件不成就。查兩造間契約屬僱傭契約，權利義務應受勞
23 基法規範，已如前述，被上訴人抗辯兩造間為委任契約，伊
24 得隨時終止兩造間契約云云，為不足採，被上訴人終止兩造
25 間契約，自應符合勞基法之終止事由。然觀諸該終止通知記
26 載，並未記載終止之原因，且被上訴人有給付替代提前3個
27 月通知終止之3個月薪資135萬1,800元（5,407,200元÷12×
28 3），可見被上訴人實際上係依系爭契約第17條第1項終止兩
29 造間契約，而非依該條第3項以上訴人不能勝任工作而終止
30 兩造間契約。被上訴人雖抗辯有國外人資部門主管在發出終
31 止通知當日有以口頭告知上訴人終止係因上訴人有重大不當

行為及不能勝任工作之事由，然未舉證以實其說，且與前開
終止通知所載內容不符。被上訴人於108年11月28日，顯然
並非以上訴人有系爭契約第17條第3項約定之情形，向上訴
人終止兩造間契約，基於保護勞工之意旨，被上訴人不得隨
意改列其解僱事由。況被上訴人以上訴人領導統御及管理能
力不佳，致伊108年間員工離職高達52%，且員工對上訴人領
導能力高度不滿，上訴人更有不當使員工罰站、不顧員工感
受執意設置監視錄影器及無法聽取員工意見，違反伊尊重員
工之核心價值，有系爭契約第17條第3項所指重大不當、不
能勝任工作之情形，致伊於108年11月28日終止兩造間契約
云云，並援引108年員工離職統計、員工敬業度調查結果及
證人即被上訴人業務工程師陳崇和證詞為據（見原審卷第11
5至119頁、本院卷二第44至49頁）。惟被上訴人所提出108
年員工離職統計（見原審卷第115頁），並未顯示離職之原
因，不能證明員工離職係因上訴人管理不當所導致，且上訴
人於同年11月28日已遭被上訴人解僱，同年12月份離職者亦
難逕認與上訴人有關。又員工敬業度調查結果並未明示管理
層所指涉對象，亦未指出上訴人究竟有何重大不當或不能勝
任工作之具體情事。證人陳崇和雖證稱：伊曾因參與公司會
議遲到遭上訴人在與會均可見處罰站，上訴人沒有聽伊解
釋，且上訴人任職總經理期間有增設監視器，有聽同仁反映
對監視器設置感到不舒服，在上訴人離職前2個月左右，國
外總部因同仁反映上訴人領導不當而派員來臺調查之會議中
有提到裝監視器讓員工感到不舒服、上訴人不聽取別人意
見、體罰罰站等事，會議上沒有同仁發言支持上訴人等語，
並未指明上訴人不聽取別人意見之具體內容，且其亦證稱：
被上訴人要安裝監視器之決策不會讓伊參與決定，伊未曾提
出上訴人管理不當之申訴等語（見本院卷二第49頁），尚難
據其證詞逕認上訴人確有不當行為且情節重大，或已達不能
勝任工作之程度。且證人陳崇和證稱：調查會議上訴人本人
沒有參加等語（見本院卷二第49頁），可見上訴人主張被上

01 訴人未曾給予說明、澄清之機會，並非無據。自難認被上訴
02 人已使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，
03 始終止兩造間契約，則上訴人縱有不能勝任工作之情事，被
04 上訴人之終止亦有違解僱最後手段性原則。據上，被上訴人
05 依系爭契約第17條第1項本應提前3個月預告終止，卻逕於10
06 8年11月28日通知終止兩造間契約，進而以上訴人在會計年
07 度終了時，已未任職被上訴人，不具受領管理獎金資格，而
08 不發放管理獎金予上訴人，乃以不正當行為阻止上訴人行使
09 管理獎金給付請求權之條件成就，依民法第101條第1項規
10 定，應視為條件已成就。

- 11 5. 又觀諸獎金備忘錄（見原審卷第49、50頁、本院卷一第30
12 7、309頁），管理獎金係由「Regional Profit（區域利
13 潤）」、「Local Profit（地方利潤）」、「Local Sales
14 （地方銷售金額）」、「Personal Strategic Obejectives
15 （個人策略目標）」等因素所組成，並已訂明每一因素設定
16 欲達成之目標及所得獲得之權重。上訴人主張108年亞太區
17 績效達上限目標49,589,000英鎊，伊可獲區域利潤該因素3
18 0%之權重；臺灣區銷售額超過上限目標1億7,507萬元，伊可
19 獲地方銷售金額該因素45%之權重；臺灣區利潤應有3,942萬
20 4,858元，除以上限目標3,956萬7,000元，伊可獲地方利潤
21 該因素52.31%之權重；伊至108年12月底可100%達到目標，
22 伊可獲個人策略目標權重15%，故伊可獲得獎金權重為142.3
23 1%（30%+45%+52.31%+15%），乘上伊年薪之20%，伊可請求
24 之管理獎金為153萬8,997元（5,407,200×20%×142.31%）等
25 情，業據提出被上訴人106年至108年銷售收入表、至108年1
26 0月止之財務報表、上訴人於SXS Academy之個人策略目標評
27 核成績為據（見原審卷第61至65頁），被上訴人亦表示倘上
28 訴人請求有理由，不爭執上訴人得請求之數額如上訴人之聲
29 明等語（見本院卷二第49頁）。從而，上訴人依系爭契約第
30 7條及獎金備忘錄之約定，請求被上訴人給付管理獎金153萬
31 8,997元，自屬有據。

01 (三)上訴人依系爭契約第8條及股份備忘錄之約定，請求被上訴
02 人給付英國總公司系爭股份，有無理由？

03 1. 依系爭契約第8條「績效股份計畫」約定：「經每年獲得報
04 酬委員會的許可下，您將有資格加入Spirax-Sarco績效股份
05 計畫。該計畫旨於視公司績效授予公司股份，並且在三年後
06 給予。您將在2019年首次獲得參與這項計畫的資格」，被上
07 訴人集團行政總裁Nicholas Anderson於108年5月16日寄發
08 股份備忘錄予上訴人表示：「我很高興確認您將參與2019年
09 的集團長期激勵計畫…PSP（按即Performance Share Pla
10 n）的履約價訂為每股81.61英鎊，您作為2019年PSP計畫的
11 參與者，將獲得195股」等語，為兩造所不爭執，並有系爭
12 契約、股份備忘錄及譯文可稽（見原審卷第38、53、54頁、
13 本院卷一第293、311至313頁、兩造不爭執事項(一)、(三)）。
14 可見上訴人業經報酬委員會許可，經被上訴人通知參與108
15 年績效股份計畫，被授予系爭股份，於3年後給予。又被上
16 訴人既自承因係外國企業在臺之子公司，高階經理人之獎酬
17 計畫自會參照外國總公司之標準制定，以「Spirax-Sarco E
18 ngineering plc」之名義做成乃被上訴人公司集團之慣例等
19 情（見本院卷二第115頁），系爭契約第8條已約定參與績效
20 股份計畫者將被授予公司股份，被上訴人嗣後並以股份備忘
21 錄通知上訴人將獲得系爭股份，則上訴人自得依系爭契約第
22 8條、股份備忘錄之約定請求被上訴人依約給付系爭股份。

23 2. 被上訴人抗辯依股份備忘錄所載，伊訂有完整之績效股份計
24 畫規則，可在其Investec網站閱覽云云，並提出該績效股份
25 計畫規則為據（見原審卷第129至148頁）。惟上訴人否認被
26 上訴人所提績效股份計畫規則為真正，被上訴人自應舉證證
27 明所提出之績效股份計畫規則確實係上訴人於108年5月間收
28 受股份備忘錄時Investec網站張貼之績效股票計畫規定。惟
29 被上訴人自承就績效股份計畫規則之真正並無證據提出（見
30 本院卷二第130頁），尚難認被上訴人所提出之績效股票計
31 畫規定為真正。又被上訴人雖稱有在網站上公開揭示，然未

舉證以實其說，證人陳崇和亦證稱：伊不知道上訴人有獲取績效股票之權利，亦不知悉發放之條件等語（見本院卷二第47、48頁），可見其並未在被上訴人公司網站上看過所謂績效股票計畫規定。自難僅憑股份備忘錄記載：「您的獎勵內容將會上傳到Investec入口網站，在2019年8月31日之前可供查看。若您尚未在入口網站註冊，註冊相關詳細資訊將會在適當時機轉寄給您。Investec入口網站也能查看完整的績效股票計畫規定」等語，上訴人未另行提出完整之績效股份計畫規則，即遽為認定被上訴人所提出績效股份計畫規則為真正。被上訴人既未能證明所提出之績效股份計畫規則為真正，其抗辯上訴人應受該績效股份計畫規則之拘束云云，自不足採。

3. 被上訴人雖抗辯：上訴人得否取得系爭股份，尚需授予資格後3年，視公司績效而定，且股份備忘錄已告知上訴人績效股份之獎勵內容及規定，須至伊公司網站Investec查閱，而依績效股份計畫規則，上訴人應適用該規則第8.2條規定，且因上訴人係因統御管理能力不佳，致終止兩造間契約，不符良好離開者，故依該條(c)條規定，上訴人受領績效股份獎勵之資格已於伊通知上訴人終止兩造間契約時失效云云。惟被上訴人未能舉證證明所提出之績效股份計畫規則為真正，上訴人不受該績效股份計畫規則拘束，業經本院認定於前，被上訴人自不能據該績效股份計畫規則謂上訴人並非規則中良好離開之參與者。且被上訴人於108年11月28日係依系爭契約第17條第1項終止兩造間契約，而非以上訴人有系爭契約第17條第3項約定所指重大不當行為及不能勝任工作之事由，向上訴人終止兩造間契約，且基於保護勞工之意旨，被上訴人不得隨意改列其解僱事由。況被上訴人不能證明上訴人確有重大不當行為，或已達不能勝任工作之程度，終止亦有違解僱最後手段性原則，已如前述。則被上訴人逕於108年11月28日通知終止兩造間契約，進而以上訴人於績效期間3年屆滿前離職，離職原因又非死亡、失能、退休或

01 依1996年英國勞動權利法資遣，謂上訴人獎勵資格已失效，
02 乃以不正當行為阻止上訴人領取系爭股份之條件成就，依民
03 法第101條第1項規定，應視為條件已成就。

04 六、綜上所述，上訴人主張依系爭契約第7條及獎金備忘錄之約
05 定，請求被上訴人給付管理獎金153萬8,997元，及自起訴狀
06 繕本送達翌日即109年8月8日（送達證書見原審卷第101頁）
07 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，以及依系爭契約第
08 8條及股份備忘錄之約定，請求被上訴人給付英國總公司系
09 爭股份，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴判決，自
10 有未洽，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理
11 由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2、3項所示，並就命被
12 上訴人給付部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假
13 執行，且依同條第2項宣告被上訴人得供擔保免為假執行。
14 兩造均陳明願供擔保准免假執行，尚無必要，在此敘明。

15 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
16 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
17 逐一論列，附此敘明。

18 八、據上論結，本件上訴為有理由，依勞動事件法第15條、民事
19 訴訟法第450條、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2
20 項，判決如主文。

21 中 華 民 國 111 年 5 月 31 日
22 勞動法庭

23 審判長法 官 陳慧萍

24 法 官 陳杰正

25 法 官 沈佳宜

26 正本係照原本作成。

27 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
28 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
29 （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
30 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
31 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

01 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
02 ，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 111 年 5 月 31 日

04 書記官 陳禹任