

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第26號

原告 黃惠文

被告 台灣麥德美樂思股份有限公司

法定代理人 Richard Louis FRICKE

訴訟代理人 沈以軒律師

林晉源律師

上列當事人間請求給付績效獎金事件，本院於民國112年5月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國86年10月15日起受僱於被告，擔任財務人員，離職前月薪為新臺幣（下同）169,099元，後被告於111年12月31日資遣原告。惟被告所屬財務主管於原告遭資遣前，曾表示因公司已無原告職位需求而決定資遣原告，係被告不得已之決定，並有為原告向被告爭取底薪1個月交接獎勵金169,099元，亦得到財務最高主管核准，惟被告曾經承諾1個月交接獎勵金迄今仍未給付。又依被告給予原告之Offer Letter（下稱系爭錄取信）載明，原告當享有績效獎金〔即系爭錄取信所載「Annual Bonus（年度獎金）」，下稱系爭獎金〕情況，係以原告年薪15%計算，惟被告就原告105至110年度之系爭獎金均以12.5%計算，拒絕此期間給付短缺2.5%共330,086元部分。再原告工作至111年12月31日，應有111年度績效即年薪15%之系爭獎金304,378元（169,099×12×15%），然被告拒絕給付。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）等規定，求為命被告給付803,563元（169,099 + 304,378 + 330,086 = 803,563）

01 及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
02 利率5%計算之利息。

03 二、被告則以：被告並無發放交接獎勵金之制度，原告未舉證雙
04 方有合意約定給付交接獎金，至多僅係當初協商和解過程之
05 和解條件之一，即須以原告順利完成離職交接且日後不對被
06 告為任何獎金或其他訴訟請求為相應條件，然因原告不同意
07 放棄獎金等請求之爭執，雙方未能達成和解，原告自無請求
08 被告給付之理。至於系爭獎金部分，被告曾於106年7月1、3
09 日分別以電子郵件形式公告獎金計畫與目標設定，並提供員
10 工106系爭獎金計畫之教育訓練資料，從而106至111系爭獎
11 金之發放，均係依規定核算，且均有通知原告，並無任何計
12 算錯誤或短少發放情事，況原告請求被告給付105年至111年
13 系爭獎金，惟自112年2月9日起回溯5年之系爭獎金業已時效
14 消滅，被告依法拒絕給付。又系爭錄取信之系爭獎金約款並
15 非適格之請求權基礎，該約款僅表明被告有發放系爭獎金之
16 裁量權限及當前薪獎制度之政策聲明，但未承諾必然發放獎
17 金。再被告因受通膨及疫情等因素影響，於111年度實際上
18 並未達成原訂系爭獎金之發放要件，況原告不符合「在職員
19 工」之領取資格，原告請求111年之系爭獎金，亦無理由等
20 語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項（本院卷297-298頁）：

22 (一)原告自86年10月15日起受僱被告公司擔任財務人員，離職前
23 月薪169,099元。

24 (二)被告更名前之歐恩吉亞洲公司曾於致原告之系爭錄取信中載
25 明「Annual Bonus: Target equals 15% of associate An
26 nual Guaranteed Salary(The bonus is based upon Corpo
27 rate/Business metrics and is NOT; 系爭獎金：達到目標
28 時，得依每位員工保證年薪的15%給予（這項獎金是根據公
29 司/企業的工作量表核發，但並不是保證的薪資項目）」。

30 (三)被告於105至110年之系爭獎金給付情形，如聲甲證2-6至聲
31 甲證2-15、被證3所載（本院卷25-47、111-140頁）。

01 (四)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
02 服務協會於112年1月6日召開調解會議，調解內容及結果如
03 同勞資爭議調解紀錄所載（本院卷175、176頁）。

04 (五)兩造對卷內下列書證形式真正不爭執：

05 1.原告之系爭錄取信（本院卷11頁）。

06 2.被告於106年4月6、8、10日、107年3月27日、107年7月9
07 日、108年3月19日、109年3月13日、110年3月25日與原告間
08 之電子郵件（本院卷25-39頁）。

09 3.原告之109年個別員工系爭獎金計算表、110年及111年Annual
10 Bonus回復信件（本院卷41-47頁）。

11 4.原告111年7月至112年1月薪資明細表（本院卷141-147
12 頁）。

13 5.兩造間勞動契約書（本院卷149-152頁）。

14 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

15 (一)原告主張被告應給付105年至110年系爭獎金差額各2.5%，
16 及111年系爭獎金15%，有無理由？

17 1.按勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞
18 務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第3款即明。至
19 於雇主於勞工應領工資之外，本於恩惠性之給付，既非勞工
20 提供勞務之對價，核應屬贈與之性質，自非勞工本於勞動契
21 約可得請求，其理至明。

22 2.原告雖主張系爭獎金均屬經常性給與而為工資之一部等情，
23 然查：

24 (1)有關被告對原告發放系爭獎金之情形，證人即被告公司所屬
25 人資經理曾芬蘭證稱：109年我進入公司後，就有系爭獎金
26 存在，總部會有一個公司目標，公司營運達低標才有可能發
27 放獎金的機會，加以必須評估個人績效，依據相關比重就會
28 得出獎金額度，獎金之發放要考量公司在年初設定公司的目
29 標，每一個薪資級距會有不同目標比率，所以當公司目標出
30 來之後，會有一個個人的目標額，公司會發放一個溝通信給
31 員工，就是要看公司有達標、個人目標也有達標，沒有達到

01 公司目標額最低門檻，或個人績效沒有達標，有可能無法取
02 得。原告在營運績效表之職級是14至13那一段，以原告情
03 況，如果公司達標，她個人目標也達標，就是12.5%，原告
04 及一般同仁通常是落在這個達標範圍，若要15%的話，就是
05 她個人績效要超越個人目標等語（本院卷291、292頁），可
06 見原告至少自109年起，依其達標情形係落在12.5%之給付
07 標準，而原告復未舉證證明其於105至110年間，有何達成超
08 越個人目標而可獲15%之給付標準等事實，是原告請求此部
09 分差額，核無所據。

10 (2)又依原告所提出之系爭錄取信載明「Annual Bonus:Target
11 equals 15% of associate Annual Guaranteed Salary(Th
12 e bonus is base upon Corporate/Business metrics and
13 is NOT 系爭獎金：達到目標時，得依每位員工保證年薪的1
14 5%發予（這項獎金是根據公司/企業的工作量表核發，但並
15 不是保證的薪資項目）」，此為兩造所不爭執〔兩造不爭執
16 事項(二)〕，可知原告主張之系爭獎金，係被告視員工達成目
17 標情形，「得」依每位員工保證年薪一定比例發給，則系爭
18 獎金係為激勵員工努力表現以達成公司要求目標，並視工作
19 績效表現始依相關營運績效表之計算給予，並非員工提供勞
20 務即必然可獲得之報酬。

21 (3)另依原告提出106年4月6日之電子郵件內容略以：「MacDerm
22 id Performance Solutions (MPS) reviews it's financi
23 al and business performance at the conclusion of eac
24 h year, to determine if a payout of the annual incen
25 tive is warranted. The incentive payment is based on
26 a number of factors including business financial per
27 formance and an individual's performance rating. As
28 a result of the above, MPS will be making TWD40,292
29 to you. The incentive bonus is scheduled to be paid
30 on Apr.7.2017,〔MacDermid Performance Solutions (MP
31 S) 每年結束時都會審查其財務和業務績效，以確定是否應

01 支付年度獎勵。獎勵支付基於多個因素，包括業務財務表現
02 和個人績效評級。根據上述情況，MPS將支付給您40,292新
03 臺幣作為獎勵金。獎勵金預計於2017年4月7日支付。〕（本
04 院卷25頁）；另依其所提出107年3月27日、108年3月19日、
05 109年3月13日、110年3月25日之電子郵件內容（本院卷31、
06 33、37、39頁），可證原告領取之系爭獎金數額分別為231,
07 784元、229,644元、180,327元、356,555元而均有所不同，
08 則該獎金之計算乃被告參酌財務性等指標後給予，分派比例
09 非必然為原告年薪15%，且數額多寡非固定，具不確定性、
10 變動性，與勞工出勤、工時狀況及其職務內容等勞力提供並
11 無必然、直接關係，原告提供勞務亦不以被告給付該獎金為
12 必要，該獎金與因從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論
13 工作目標達成率、考核之優劣，皆須發給之薪資未盡相同。
14 被告得視企業收益、成本、淨利、員工表現等，有決定是否
15 發放系爭獎金及發放數額之權限，其發放具有不確定性，難
16 認係勞務之對價，而屬被告對於原告之工作情形所為勉勵性
17 之給與，自非勞基法第2條第3款所規定之工資。則原告據以
18 請求被告給付系爭獎金，自不足採。

19 3.況原告請求之111年度系爭獎金部分，證人曾芬蘭證稱：被
20 告未發放111年度系爭獎金予原告，因當時還沒結算111年度
21 績效，不過當時已接近年尾，財務單位也認知不太可能會達
22 標，因為整個集團生意不好等語（本院卷292、294頁），參
23 以被告所提出而原告不爭執之被告公司執行長有關111年度
24 系爭獎金及補償獎金之公告內容略以：……戰爭、通貨膨
25 脹、能源價格波動以及亞洲疫情的持續挑戰最終降低了我們
26 的預期，削弱了全球經濟……儘管由於財務業績的原因，我
27 們大多數人都不會獲得獎金……等（本院卷261、298頁），
28 可認被告公司年度目標達成情形不如預期，則原告主張被告
29 應給付111年度系爭獎金，亦非正當。

30 4.再依被告106系爭獎金計畫後段記載：「An employee must
31 be actively employed at the time of payment in order

to receive a payout. Discretion may be given in those situations where termination prior to the payout is due to layoff or position elimination. (員工必須在支付時間時仍在職，才能獲得獎金支付。在解僱或職位消除導致獎勵支付前終止的情況下，可能會酌情考慮)」(本院卷109頁)，而兩造所提111年之電子郵件下方亦記載略以：「……Additionally, you must be employed on the actual pay date of the annual incentive payment to be eligible for the incentive bonus payment. (此外，您必須在年度獎勵支付的實際支付日期上仍在職，才有資格獲得獎勵金支付。)」(本院卷47、139頁)，重申被告發給系爭獎金之對象，以發放日仍在職之員工為限，如在系爭獎金發放前係因解僱或職位取消之情形下，被告有酌情發放之權利。換言之，員工於發放日前如已離職，縱在發放年度期間曾於特定期間在職而提供勞務，亦不發給，被告有酌情發給權，然此並非原告據以請求被告發放之權利，是原告此部分之主張，亦難據為有利於其之認定。

5. 綜前，被告顯在員工特定期間提供勞務發給對價外，另行發給在特定日在職之員工系爭獎金，該獎金之發放，應非為給付員工提供勞務之對價，從而系爭錄取信所載系爭獎金並非工資之一部，原告復未舉證其有達成超越目標而可依15%比例獲取系爭獎金之事實，則原告請求被告給付自105年至110年之系爭獎金差額，及111年度系爭獎金，要屬無據。

(二)原告請求被告給付交接獎勵金169,099元本息，是否有理？

1. 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立；要約經拒絕者，失其拘束力，民法第153條第1項、第155條分別定有明文。

2. 有關兩造就交接獎勵金之商談經過，證人曾芬蘭證稱：111年11月8日，我跟原告及其主管3人一起提出合意資遣方案，方案前提是雙方合意資遣，並不再爭訟，若原告願意合意，我們就願意提供這筆類似補償金之1個月薪資，但當時原告

01 說她之後還會有一些加班費，相關平均工資數字她覺得不是
02 那麼精確，想在離職前夕再來核算，所以並沒有簽署合意資
03 遣協議書，後於同年12月20日，原告主管及我再度提出這個
04 方案，因為當時有相關正確數據，同時原告主管澄清這筆補
05 償金有3個意義，即一是原告不再對後續事情爭訟，二是謝
06 謝原告如期完成交接，三是感謝原告於111年度之貢獻，但
07 原告對於其他獎金差額爭議沒有共識，所以還是沒有完成簽
08 署等語（本院卷293頁）；復證稱：在我記憶中，被告公司
09 工作規則是沒有交接獎勵金相關規定，也沒有過往對於員工
10 只要完成離職交接就會發放交接獎勵金之實際案例等語（本
11 院卷295頁），可知原告所主張之交接獎勵金應係被告個案
12 針對原告離職時，以原告後續不對被告為相關爭訟為契約內
13 容之要約，惟為原告所拒絕，是兩造就交接獎勵金相關內容
14 之約定，互相表示意思並不一致而不成立，則原告據以主張
15 被告應給付此部分之金額，殊非可取。

- 16 3.原告固主張當時被告僅有請其簽署協議書，並未提及不再爭
17 訟，亦未表示加班費數字不正確而不簽署云云（本院卷294
18 頁），惟從原告所不爭執而由證人曾芬蘭提出之資遣契約書
19 觀之（本院卷298、305-309頁），其中第4條約定：「甲方
20 （即被告）於終止勞動契約時，依法支付乙方（即原告）及
21 契約規定可取得之金額……總額為新臺幣6,138,386元整
22 （明細如附件一……）」，而該附件一記載略以：「附件
23 一……其他、完成工作之交接獎金（由主管驗收後發給）16
24 9,099……」，可見交接獎勵金係納入資遣契約書內容之一。
25 又資遣契約書第7條約定：「乙方承諾對於甲方本於該
26 勞動契約所衍生之一切民事、刑事或行政權利（包括但不限
27 於民法、勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例、職
28 業災害勞工保護法、職業安全衛生法、就業服務法等權利）
29 均拋棄，無條件不再主張，亦不得再主張回復工作權，如有
30 其他權利亦拋棄之」，可徵被告確實有將原告事後不再對其
31 提出相關訴訟等，作為合意資遣約定及給付交接獎勵金之內

01 容。參以原告於111年12月22日即向桃園市政府申請勞資爭
02 議調解（本院卷95頁），請求內容即前述系爭獎金等爭執
03 （本院卷96頁），則原告既然仍就系爭獎金對被告有所請
04 求，應可推認原告確實不願拋棄就系爭獎金可得對被告主張
05 之相關權利，進而於當時未簽署資遣契約書，是原告此部分
06 主張，亦非可取。

07 4.綜前，兩造間就交接獎勵金之相關約定內容意思表示並未合
08 致，則原告請求被告此部分之金額，為無理由。

09 五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明其有達成超越個人
10 目標，而得請求被告給付105年度至110年度系爭獎金2.5%
11 之差額，且無法證明其有請求被告給付111年度以年薪15%
12 計算系爭獎金之權利，亦因未與被告達成資遣合意而不得請
13 求交接獎勵金，從而原告請求判命如訴之聲明所述之事項，
14 均為無理由，應予駁回。

15 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
16 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

17 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
18 條。

19 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日
20 勞動法庭 法 官 謝志偉

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，
25 應一併繳納上訴審裁判費。

26 書記官 邱淑利

27 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日