

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第99號

原告 廖省鈞
訴訟代理人 張瑜文律師
謝憲愷律師
複代理人 陳奕君律師
被告 台灣希森美康股份有限公司
法定代理人 李家丞
訴訟代理人 黃三榮律師
陳文智律師
吳岳琮律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國110年11月17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

一、原告主張：

(一)原告原任職於被告公司，因個人生涯規劃，於民國（下同）110年3月底向被告公司提出辭呈，業經獲准，雙方於110年4月14日合意終止勞動契約。然被告公司自107年以來即有目標管理業績獎金（下稱MBO獎金）發給之制度，施行至今已第三年，視員工每年4月1日至隔年3月31日之工作表現及業績目標完成度決定給予之獎金數額，惟原告於110年4月14日離職，經被告公司告知MBO獎金需發放日仍在職方得領取，又發放日為5、6月之間，故縱使原告已達成109年度之業績目標，業經被告公司完成MBO獎金內部考核評比，確定得領取2.72個月薪水，即底薪新台幣（下同）100,000元之2.72倍即272,000元之獎金，卻仍不予發放該筆獎金予原告。

(二)MBO獎金之發放係以業績考量為主，為原告辛勤工作所換得之對價，具有勞務對價性，復其無論時間上、制度上及信賴上均具有經常性給予之性質，雖其名為獎金、本質上自屬工

資無疑。兩造間之勞動契約合意於110年4月14日起終止，則110年3月31日前被告公司所積欠之工資（即系爭MBO獎金），原告自有給付請求權存在。再者，MBO獎金發放日期甚不明確，其以發放日需為在職員工，方有領取資格為由，拒絕給付原告MBO獎金，顯然無據。何況，到職未滿一年之員工與留職停薪復職員工均得按比例領取MBO獎金，原告於109年度全年在職，卻僅因發放日已離職即喪失領取資格，亦不合理，被告公司單憑公司內部行政流程便利考量，剝奪原告本應獲得之報酬，實屬可議。退萬步言，縱認MBO獎金之性質不明，惟MBO獎金中至少勞務對價性之比例占80%，故就MBO獎金中之80%部分應屬「工資」，而不論原告是否在職皆得領取。

(三)併聲明：1.被告應給付原告272,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)MBO獎金非屬工資：

1.被告公司為激勵員工士氣、鼓勵員工久任，於107年度開始實行MBO獎金制度，並於109年度改訂。依109年度改訂內容，MBO獎金內容分責任業績（員工個人業績目標）、廣義業績（員工所屬單位業績目標）、年度課題（員工個人業績外期許目標）、營業利益（主管職營業目標）等四項，並依員工擔任職務而設定不同比重。MBO獎金自制度實行以來，均由被告公司依每年公司營運狀況決定是否編列，且編列後尚需由被告公司之母公司承認後始得實施。因此，MBO獎金是否發放，取決於被告公司各年度營運狀況優劣及母公司全球營運方針決策，與從事工作獲致每月穩定、經常性，且不論盈虧皆須發給之薪資性質迥異，非僅憑勞工自身勞力付出或產出成果即可取得，不具勞務對價性；且MBO獎金是否發放及其數額，具不確定性及變動性，非被告公司得以事前預料，不具給付經常性。

01 2.員工可否領取MBO獎金，除員工自己應達成MBO目標（如責
02 任業績未達目標達成率80%者，則MBO計算參數為0，無法
03 領取該項獎金）外，尚應視被告公司當年度是否達成績效
04 、主管評價及人事單位審核評估而定，可知MBO獎金並非
05 員工提出勞務後必可獲致之報酬。且MBO獎金發放內容，
06 考量年度課題完成等員工個人表現，非必均可數據化，無
07 法純依勞工提出勞務此客觀事實判斷是否發放或發放金額
08 ，益證MBO獎金不具勞務對價性。再者，MBO獎金自制度實
09 行以來，均係以發放日之在職員工為發放對象，此因被告
10 公司希望藉由MBO獎金制度激勵士氣外，同時寓有對員工
11 於被告公司長久任職期待並感謝員工在職辛勞付出之意涵
12 。基此，MBO獎金確屬獎勵性、恩惠性之給與，而非員工
13 提供勞務之對價。

14 (二)原告離職時明知無法領取MBO獎金

15 原告於110年年初因自身因素向公司提出辭呈，並擬於4月離
16 職，被告公司除已於1月間依規定發放109年度年終獎金外，
17 並於原告離職前，曾基於善意向原告提醒MBO獎金領取資格
18 僅限在職員工後，原告其後曾再以電子郵件向被告公司確認
19 。被告公司於同年4月8日再次明確告知原告，MBO獎金因考
20 量公司營運狀況酌定是否發放性質而非屬工資外，發放對象
21 亦僅限於發放日在職員工，原告若於4月14日離職，則於獎
22 金確定發放時即不具領取資格等語）。然原告知曉上情卻未
23 更改其離職決定，仍決定於110年4月14日離職。

24 (三)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，被告願以現
25 金或等值之銀行可轉讓定期存單或保證書供擔保，請准宣告
26 免為假執行。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告自108年8月1日起任職被告公司，於110年4月14日因個
29 人生涯規劃而離職。

30 (二)原告每月底薪為100,000元，曾領取107年、108年MBO獎金。

31 (三)MBO獎金制度自實施以來，規定以發放日仍在職員工為發放

對象。

四、本件爭執點：

(一) 本件MBO獎金性質為何？（屬於工資或恩惠性給予）

(二) 原告請求給付MBO獎金272,000元，有無理由？

以下分別說明

五、就本件MBO獎金性質而言

(一) 按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。

(二) 勞基法第29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餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與性質。同法施行細則第10條明定11款名義之各項給與，即令按月按季給予，非雇主經常性支出之勞動成本，均非屬工資（最高法院105年台上字第2274號、110年度台上字第2287號民事判決參照）。另外，績效獎金之目的，係為提供主管獎勵直接人員，其發放需視上訴人前一季是否有盈餘而定，且上訴人得為經營策略、年度目標與生產管理策略上之需要，適時修正內容。若上季沒有盈餘，但基於特殊考量，可經CEO特別核准發放。該項給付似視全體員工績效表現而為，有勉勵性質，非必然發放，且上訴人得因經營策略等隨時修正發放內容，其發放似亦無確定標準；則該項給付是否具勞務對價性，尚非無再為探求之餘地（最高法院110年度台上字第2035號判決參照）

(三) 被告公司於107年度開始實行MBO獎金制度，並於109年度改訂規則為「2020 STW MBO Bonus Rules」（見本院調字卷第139 -148頁）。經查，

1. 依109年度改訂內容，MBO獎金內容分責任業績（員工個人

業績目標）、廣義業績（員工所屬單位業績目標）、年度課題（員工個人業績外期許目標）、營業利益（主管職營業目標）等四項，並依員工擔任職務而設定不同比重。又依原告提出的109年度業績目標管理考核表所載（見本院調字卷第33-35頁）原告為業務人員，但非管理職，其責任業績比重為60%，廣義業績比重為20%，年度課題比重為20%，顯然MBO獎金除考量原告個人業績目標達成率外，並應考量原告所屬單位部門業績達成率（即北區業績達成率），以及年度課題達成率（具體目標為某醫療體系關係建立與銷售模式瞭解、某醫療體系尿機DEMO及血凝合約續約共兩項）。

2.109年度MBO獎金制度流程略為：(1)員工於MBO評核期間前擬定個人MBO目標，並與直屬主管討論後提交人事單位；(2)員工進入評核期間後，如途中無檢討MBO目標必要，則於評核期間後由員工進行自我評價並提交直屬主管；(3)直屬主管就員工自我評價結果須再次審視，給予該名員工評價後送交人事單位，並由人事單位進行審核各部門之評估結果；(4)直屬主管自人事單位接獲員工評價結果後，再向員工通知MBO獎金計算結果並進行必要溝通（見本院調字卷第140頁）。

3.再者，依107年度公告（適用於107年、108年）、109年度公告之MBO獎金資料所載，該制度自實行以來，每年均由被告公司依每年公司營運狀況決定是否編列，且編列後尚需由被告公司所屬集團之母公司承認後始得實施（即資料上「前一年Q4編列下年度預算&承認」一語，見本院調字卷第123-124、140頁）。另外，MBO獎金資料也明載：「達到預定業績目標的前提下，當年度發放業績獎金給全體員工，實際金額按個人績效評價結果」（見本院調字卷第141頁），顯然被告公司如當年度未達到預定業績目標，將不發給MBO獎金。因此，每一年度MBO獎金是否發放，顯然取決於被告公司各年度營運狀況優劣及母公司全球營運

方針決策。

4.又依107年公布的MBO獎金資料，該獎金區分業績目標（75%）、行動目標（25%），而業績目標內容包含①公司營業額、利益②部門營業額③業務KPI④年度重點課題、生產性向上、業務改善⑤學習、知識共享⑥團體人員能力開發、滿足度向上⑦個別課題、特別課題，行動目標也包含①團體合作②學習③公司理念、行動規範遵守④問題、課題發現/解決⑤生產性改善⑥挑戰、革新（見本院卷第125頁），109年度MBO獎金公告資料雖變更成前述責任業績、廣義業績、年度課題、營業利益（限管理職）四項，但除考量個人業績外，仍須考量所屬單位團體業績，以及年度課題（包含Action Plan、生產性向上、業務改善、跨部門合作等）（見本院調字卷第143頁）。

5.由上可知，MBO獎金之發放，以及員工可否領取績效獎金，除員工自己應達成MBO目標（如責任業績未達目標達成率80%者，則MBO計算參數為0，無法領取該項獎金，見本院調字卷第147頁）外，尚應視被告公司當年度是否達成預定的業績目標、主管評價及人事單位審核評估而定，顯見MBO獎金並非員工提出勞務後必可獲致之報酬，且MBO獎金發放的考量標準，也非單純依勞工勞務付出或產出成果即認定是否發放或發放金額，足認MBO獎金不具勞務對價性。而且，該MBO獎金制度僅實施3年，獎金是否發放及其數額，仍須視母公司及公司整體業績表現是否達成而定，顯然也具不確定性及變動性，非員工得以事前預料，不具給付經常性。

(四)因此，本件MBO獎金，顯具不確定性、變動性而發給之激勵性、獎勵性給與（未達責任業績目標達成率80%者即無獎金），與因從事工作獲致每月（或每年）穩定、經常性，且不論業務業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發給之薪資不同，自應認定僅屬被告公司對原告所為獎勵性、恩惠性之給與，不具勞務對價性或經常給與性，而非屬勞基法第2條第3款

所定之工資。

六、就原告能否請求給付MBO獎金272,000元而言

(一)原告與被告公司間於108年8月1日簽訂之勞動契約中，雙方於「六、工資報酬」內僅約定每月工資及延長工時工資，就MBO獎金內涵及金額並未有任何約定。由此可知，雙方於勞動契約簽訂時，合意原告因工作而獲得之報酬，僅限於每月工資及延長工時工資金額，而不含MBO獎金甚明。

(二)又依前述「2020 STW MBO Bonus Rules」所載，109年度MBO獎金制度流程先後為：員工於評核期間前擬定個人MBO目標、評核期間後由員工進行自我評價並提交直屬主管、直屬主管給予該名員工評價後送交人事單位、及直屬主管向員工通知MBO獎金計算結果並進行必要溝通。原告雖提出109年度業績目標管理考核表作為請求MBO獎金之基礎（見本院調字卷第33-35頁），但該管理考核表僅為原告以電子郵件提供其109年度之自我評價，以供直屬主管評價參考，其內容並未經原告直屬主管再次評核（見本院調字卷第157頁）。而對照原告108年度經直屬主管確認之業績目標管理考核表後（見本院調字卷第161頁），可知直屬主管除給予原告評價分數外，亦同時於「一次評價說明欄」中記載對原告之評價說明。因此，原告提出之109年度業績目標管理考核表雖有主管評價分數，然其僅屬試算表依個人評價數字自動計算之結果，從該表「主管評價」中均為空白一節（見本院調字卷第35頁），應可認定該評價結果尚未經原告直屬主管再次評核，至為明確。因此，原告提出的109年度業績目標管理考核表，既未經原告直屬主管確認結果，申請流程尚未經人事單位等確認結束，自不得以此考核表直接請求被告給付MBO獎金272,000元。

(三)此外，原告於110年4月14日離職，依其所提出離職前被告公司關於MBO獎金發放說明之電子郵件內容已記載「發放日需為在職員工，方有領取資格」（見本院調字卷第57頁），原告離職前也曾以電子郵件向被告公司詢問，被告公司於

110年4月8日再次以電子郵件明確告知原告，MBO獎金因考量公司營運狀況酌定是否發放性質而非屬工資外，發放對象亦僅限於發放日在職員工，原告若於4月14日離職，則於獎金確定發放時即不具領取資格等語（見本院調字卷第167-169頁）。因此，MBO獎金發放規定及領取資格，既已明白告知包含原告在內之全體員工，即具有工作規則性質，勞雇雙方應同受拘束。故原告既然明知發放日需在職才有領取資格，仍決定於110年4月14日離職，自不得於離職之後再請求發給MBO獎金。。

七、綜上所述，原告依兩造間有關MBO獎金規定，請求被告給付272,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，本院無從依職權宣告假執行，其假執行之聲請應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 12 月 6 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 12 月 6 日
書 記 官 許 慧 禎