

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第109號

上訴人 黃惠文

訴訟代理人 高靖棠律師

被上訴人 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 林晉源律師

洪楷峻律師

沈以軒律師

複代理人 陳佩慶律師

上列當事人間請求給付績效獎金事件，上訴人對於中華民國112年5月31日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第26號第一審判決提起上訴，本院於113年10月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳拾玖萬柒仟伍佰玖拾伍元，及自民國一百一十二年三月二十二日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外），由被上訴人負擔百分之四十七，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國98年5月1日受僱於訴外人歐恩吉亞洲股份有限公司（下稱歐恩吉公司）擔任財務人員（下稱系爭勞動契約），並約定追溯伊自86年10月15日任職於訴外人歐恩畝股份有限公司（下稱歐恩畝公司）之首日為到職日，嗣歐恩吉公司於105年間為被上訴人所併購，並承受系爭勞動

01 契約，被上訴人於111年12月31日以公司業務性質變更有減
02 少勞工之必要為由，終止系爭勞動契約，伊斯時每月薪資為
03 新臺幣（下同）16萬9099元。依照歐恩吉公司於98年9月14
04 日給予伊之聘僱合約書面（下稱系爭合約），載明達到年度
05 目標時，員工可領得年薪15%之年度獎金，被上訴人應概括
06 承受，詎被上訴人於105至110年僅給付伊按年薪12.5%計算
07 之年度獎金，短少2.5%之年度獎金總金額33萬0086元（下
08 稱105至110年度獎金差額，各年度獎金差額詳附表G欄所
09 示），另被上訴人亦未給付111年度之獎金30萬4378元，合
10 計63萬4464元。爰依系爭勞動契約、系爭合約，請求被上訴
11 人如數給付，及自勞動調解聲請書狀繕本起算法定遲延利息
12 之判決。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，經其聲明不
13 服，提起上訴（其餘未繫屬本院部分，不予贅述）。上訴聲
14 明：(一)、原判決關於駁回上訴人下列第(二)項之訴部分廢棄。
15 (二)、被上訴人應給付上訴人63萬4464元，及自勞動調解聲請
16 書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
17 息。

18 二、被上訴人抗辯略以：伊固有承受上訴人之系爭勞動契約，但
19 系爭合約僅為薪獎制度之政策聲明，而年度獎金應由伊參酌
20 財務性等指標後給與，伊未承諾員工必然發放獎金，而伊依
21 規定計算發放上訴人105至110年度獎金，無短少或計算錯誤
22 情形，上訴人於112年2月9日起訴請求本件有關105年度獎
23 金，請求權已罹於時效。至被上訴人實未發放111年之年度
24 獎金，該年度公司因通貨膨脹、新冠疫情，整體未達年度目
25 標，隔年2月所發放之獎金，係額外經董事會通過之激勵獎
26 金，計算方式亦與年度獎金有別，上訴人彼時已不在職，自
27 無從獲得該激勵獎金等語。答辯聲明：上訴駁回。

28 三、兩造不爭執事項（見本院卷第81頁，並經本院依卷證資料為
29 部分文字之修正）：

30 (一)、上訴人自98年5月1日受僱於歐恩吉公司擔任財務人員，並追
31 溯上訴人86年10月15日任職於歐恩畝公司之首日為到職日，

01 嗣歐恩吉公司於105年為被上訴人併購。被上訴人於111年12
02 月31日以公司業務性質變更有減少勞工之必要為由，依勞動
03 基準法第11條第4款規定終止系爭勞動契約，上訴人斯時每
04 月薪資為16萬9099元。

05 (二)、上訴人於105至110年之年度獎金給付情形如原審卷第25至
06 47、111至140頁所示，即如附表A欄至E欄所示，雙方針對年
07 度獎金之計算方式不爭執〈即個人獎勵目標〈附表B欄〉乘
08 以公司目標達成率（附表C欄），再乘以保證年薪（附表A
09 欄）〉（見本院卷第463至464、482至483頁）。

10 (三)、上訴人於111年12月22日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議
11 調解，經桃園市群眾服務協會於112年1月6日召開調解會
12 議，調解結果為不成立。

13 四、本院之判斷：

14 (一)、歐恩吉公司於98年9月14日致上訴人之系爭合約中記載
15 「Annual Bonus: Target equals 15% of associate
16 Annual Guaranteed Salary (The bonus is based upon
17 Corporate/Business metrics and is NOT)；年度獎金：
18 達到目標時，得依每位員工保證年薪的15%發予（這項獎金
19 是根據公司/企業的工作量表核發，但並不是保證的薪資項
20 目）」等內容，有系爭合約在卷可考（見原審卷第11頁），
21 並為雙方於原審所不爭執（見原審卷第297頁），然被上訴
22 人於本院言詞辯論期日卻否認該合約真正（見本院卷第396
23 頁），惟並未證明如何有與事實不符情形，依法已不得撤銷
24 自認，且被上訴人自承伊公司併購歐恩吉公司後，未另與上
25 訴人締結勞動契約（見本院卷第396頁），徵以證人郭文娟
26 即被上訴人亞洲區最高人資主管於本院證稱：除上訴人與歐
27 恩吉公司締結之系爭合約外，被上訴人並無在併購歐恩吉公
28 司後，另與上訴人重行締結勞動契約，被上訴人併購歐恩吉
29 公司後應概括承受先前歐恩吉公司與員工締結之僱傭契約等
30 語（見本院卷第314、317頁），並審酌系爭合約有經歐恩吉
31 公司蓋用大小印，歐恩吉公司據此發文通知錄取上訴人，列

載任職職位、基本年薪、保證年薪、年度獎金、行為、福利、確認到職日等細節資訊，並請上訴人簽署繳回，上訴人亦確實簽名回覆歐恩吉公司等情（見原審卷第11頁），堪認該文書形式應為真正，被上訴人自不得以伊併購歐恩吉公司後，所移交之檔案中未見系爭合約，即任意否認其真正。而被上訴人既未在併購歐恩吉公司後，另外與上訴人即歐恩吉公司原屬員工締結其他勞動契約書面，被上訴人自當概括承受上訴人與歐恩吉公司間之系爭勞動契約，即應受系爭合約書面約定內容所拘束。

(二)、被上訴人自承公司併購歐恩吉公司後，未留存伊前身歐恩吉公司於101至104年度獎金考核之相關資料（見本院卷第310頁），上訴人就該等年度獎金等節，提出歐恩吉公司發給100至103年度獎金計算表、薪資明細表、存摺節本等文件（見本院卷第33至39、107至113頁），另審諸負責查核歐恩吉公司財務資料之正大聯合會計師事務所於113年1月19日（113）正字第0015號函文函覆本院：針對本院函詢該事務所時所檢附上訴人提出之前開資料，與該所於100至103年間查核該公司發給員工年度獎金計算文件底稿，格式雖有不同，然AIP Bonus（Annual Incentive Plan Bonus，即年度獎金）金額均屬相同，歐恩吉公司提供與會計師事務所之底稿係整理後之資料，故與本院函詢檢附資料（即上訴人提供資料）並不一致等內容，有該函在卷可憑（見本院卷第143頁），並參以歐恩吉公司提供與會計師事務所進行查核所製作之相關工作底稿，與該公司內部留存或寄送與各該員工之個別獎金計算資料，文書目的不同，本屬有別，或可能為不同文件資料之常情，然前開獎金數據既然一致，自徵上訴人提出之前開文件應為真實可信，而被上訴人既不否認上訴人自歐恩吉公司期間領得100至104年間年度獎金數額，復無法說明或提出相關證據證明伊前身之歐恩吉公司如何計算員工年度獎金相關資料（見本院卷第187頁），歐恩吉公司在錄取上訴人後發送98年9月14日系爭合約書面列載「Target

01 equals 15% of associate Annual Guaranteed Salary」
02 字句，堪認歐恩吉公司於101至104年間發放年度獎金計算情
03 形應係按前開獎金計算表列載計算式為計算，且益徵上訴人
04 所提出歐恩吉公司發給其之100至103年度獎金計算表、薪資
05 明細表等文書應屬真正，且據該等文書之計算式，可知歐恩
06 吉公司與員工間約定之「個人獎勵率」，與年度最終實際給
07 付率無關，公司決定發給年度獎金數額，係按各該員工年薪
08 之「個人獎勵率」（（AIP Target 15%之固定比率）再乘
09 以「公司之總體目標達成率」（AIP Achivement Results，
10 依公司當年度達成率而變動）以得出最終實際給付率（AIP
11 Award percentage），再將該員工年薪乘以實際給付率得出
12 年度獎金數額（AIP Payout）等節（計算邏輯可參本院卷第
13 107頁），兩造後就此等計算方式亦不再爭執（見本院卷第
14 463至464、482至483頁），堪予認定。

15 (三)、被上訴人於105年併購歐恩吉公司，觀之被上訴人自106年起
16 之年度獎金計畫、年度獎金教育訓練資料、上訴人之106至
17 110年間年度獎金考核資料等內容及被上訴人自行製作之106
18 至110年間年度獎金考核資料說明對照表等資料（見原審卷
19 第105至110、253至254、255至260頁、本院卷第277、289至
20 306頁），可知被上訴人公司係按員工職等（即Grades欄
21 位，分為6-12、13-14、15-17三種職等區間）、企業營運目
22 標結果（即EBITA Results欄位，分為Stretch、Target、
23 Threshold三個結果）及個人績效目標考核結果（即
24 Performance Rating欄位，分為Exceeds、Meets、
25 Partially Meets等三個結果），依序對應出一定之獎勵
26 率，而上訴人於106至110年間職等為13或14職等，企業營運
27 目標結果為「Target（達標）」時，個人績效目標考核結果
28 亦為「Meets」之情況時（即企業及個人表現均為
29 「Meets」、符合期待），對應之獎勵率卻僅有12.5%。而
30 證人曾芬蘭即被上訴人109至112年間人資經理證稱：伊僅瞭
31 解被上訴人公司109至112年間人資狀況，不清楚歐恩吉公司

01 時期之情況，而公司年度獎金Annual Bonus是公司營運目標
02 達低標，再評估員工個人績效，依據相關比重得出獎金額
03 度，於翌年3、4月間核發，先由全球之人資部門啟動，各國
04 人資部門針對各國內部員工進行考核，此外，通常每年年初
05 就會設定員工個人目標，年底時，先確認該個人是否確實執
06 行年初設定目標，會得到一個績效考核結果。考核會按
07 Exceptional、Excellent、Strong contributor、Modest、
08 Below Expectation等5個等第，另有5個級距代表獎金比
09 重，分別為Exceptional給125%、Excellent給110%、
10 Strong contributor給100%、Modest給50%、Below
11 Expectation給0%，例如公司達標準100%，該員工如果也
12 是Strong Contributor，就可以100%拿到獎金目標額，以
13 本件上訴人之職級（13、14級）而言，獎金就是取得年薪之
14 12.5%，12.5%是依據公司內部的對照表計算得出，每年3
15 月都會有最新的績效獎金通知單，由110年年度獎金內容
16 （原審卷第137頁）可知上訴人當年度有達標，Bonus
17 Target（即上訴人個人達標之獎金比例）是12.5%，
18 Weighted Pool Payout（加權後之公司總體目標達成率）因
19 為當年度公司業績特別好，故發放獎金之兩倍，依上訴人情
20 形12.5%就會變成25%，而Overall Performance Rating
21 3，代表上訴人當年度是Strong Contributor，而Total
22 Incentive Payout就是當年度領得年度獎金數額等語（見本
23 院卷第229至231頁）、證人郭文娟證稱：伊係106年起正式
24 接任被上訴人亞洲區最高人資主管，先前自95年起任職被上
25 訴人之前身美商樂思化學，公司於104年簽署併購合約，執
26 行到臺灣公司係105年下半年，併購後歐恩吉公司改為麥德
27 美樂思，伊之僱傭合約是與美商樂思化學臺灣分公司，但負
28 責業務含括台灣麥德美樂思公司、麥德美樂思、樂思化學等
29 三家人資業務，被上訴人在併購前即無自己的人資部門，三
30 家公司合併後之人資業務統一由樂思化學公司的人資部門負
31 責，合併後有新的年度獎金核發跟計算方式，公司 財務、

01 個人績效表現要兩者兼具才核發，若公司財務目標未達成，
02 全公司則不發放，若該個人績效未達標，則係不發放給該個
03 人，每年3、4月間大家會知道獎金狀況，以通知信告知去年
04 公司財務目標及個人績效表現為何，據以計算的獎金數額為
05 若干。通常公司年初都有給每個員工一封信，告知他的獎金
06 目標百分比，本院卷第205至224頁就是被上訴人每年年初發
07 放年度獎金標準給各員工的相關資料，第279至305頁之被上
08 證7至13則是被上訴人針對上訴人106至110年度之年度獎金
09 考核資料等語（見本院卷第311至318頁），均大致相符，綜
10 核前開書證及證言，堪認被上訴人在併購後之年度獎金之計
11 算方式，亦同於歐恩吉公司時期，按員工之個人獎勵率與公
12 司整體目標達成率相乘而得實際給付率，再按員工年薪乘以
13 實際給付率得出該年度獎金數額。

14 (四)、被上訴人在併購歐恩吉公司後，無另與上訴人締結僱傭契
15 約，即應概括繼受歐恩吉公司與上訴人間系爭合約內容，應
16 受其等間約定「Target equals 15% of associate Annual
17 Guaranteed Salary」所拘束，即於員工達標之「個人獎勵
18 率」按15%為計算，然被上訴人竟未經上訴人同意，自行任
19 意更動年度獎金計畫，就上訴人所在職等Bonus Target（即
20 上訴人個人達標之獎金比例）由15%變更降低為12.5%，已
21 如前開認定，自不足以拘束上訴人。則上訴人依系爭合約請
22 求被上訴人給付差額，應認有理。雙方對於附表列載105至
23 110年間之各年度獎金（附表項目E列）係計算員工個人獎勵
24 目標%（附表項目B列）乘以公司目標達成率（附表項目C
25 列），乘的積為實際給付率（附表項目D列），再乘以保證
26 年薪〈（基本薪資+伙食薪資）*12（附表項目A列）〉之計
27 算方式不予爭執（見本院卷第482頁），被上訴人對各該年
28 度之個人獎勵目標%、公司目標達成率%之比例亦不爭執
29 （見本院卷第464、483頁），則按上訴人主張系爭合約約定
30 之「個人獎勵率」15%計算105至110年度年度獎金，應為附
31 表H欄位所示，年度獎金差額如附表I欄位所示，堪予認定。

01 (五)、利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年
02 之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消
03 滅。民法第126條有定有明文。上訴人於112年2月9日提起本
04 件勞動調解，有勞動調解聲請書狀上原法院收文戳在卷可考
05 （見原審卷第7頁），上訴人請求各該年度獎金，乃每一年
06 度之定期給付債權，即應適用前開規定之5年短期時效，揆
07 以曾芬蘭、郭文娟證言，年度獎金於翌年3、4月間發放，則
08 105年度之年度獎金係於翌（106）年3、4月間發放而可得請
09 求，該部分請求權於111年4月已罹於5年短期時效，被上訴
10 人就該部分請求為時效抗辯（見本院卷第342、464頁），依
11 民法第144條第1項，自得拒絕給付105年度之年度獎金差
12 額，故上訴人僅得請求106至110年度獎金差額29萬7595元
13 （詳如附表J欄位計算）部分，此部分應有理由，超過部分
14 不能准許。

15 (六)、上訴人另請求111年度獎金30萬4378元，應無理由：

16 證人曾芬蘭證稱：被上訴人於111年度之公司業績沒有達低
17 標，按年度獎金之發放邏輯，該年度全部員工都沒有拿到獎
18 金，但後來董事會經過特別考量，酌情發給部分員工獎金，
19 故伊有領到獎金，但該獎金之計算方式跟先前年度獎金之計
20 算不同，比先前獎金少很多，實際計算標準伊並不清楚，當
21 時公司給員工之公開信（即被上證1、1-1，本院卷第131至
22 133頁）有提到這是董事會給員工之恩惠性給與，至於上訴
23 人當時已經遭到資遣，沒有參與111年度績效考核，因為他
24 並未在職，董事會公告是在112年2月22日（原審卷第261
25 頁），而111年度發放的獎金不是年度獎金，非所有員工可
26 以預期，上訴人既係離開的同仁，自然不在發放範圍內，而
27 公司在當年度也沒有發放其他名目之獎金等語（見本院卷第
28 232至233頁）、證人郭文娟則證稱：公司於111年發放的是
29 激勵性給與，不是年度獎金，是特別跟董事會爭取到的，那
30 年生意不好，公司沒有達標，但是有跟董事會爭取到激勵性
31 獎金，所以領到的不是年度獎金，計算標準也與年度獎金不

同，是公司另外確認的標準，而上訴人於111年離職，所以他應該沒有領到，當（111）年度也沒有發放其他名目的獎金，被上訴人也沒有考核上訴人111年之個人績效，因為績效評核是在年底進行，上訴人於111年底已不在職，故沒有他的分數，即使有部分月份有服務，依照公司政策仍然不會進行評比等語（見本院卷第315至317頁），綜徵被上訴人於111年度針對部分員工所發放之獎金，並非依系爭合約先前年度所發放之「年度獎金」，蓋因公司當年度之業績並未達標，本無發放年度獎金可能，係因董事會特別考量，始對部分員工發放恩惠性或激勵性給與，上訴人彼時既然已經離職，不符合在職條件，此等獎金又非年度獎金，則上訴人以系爭合約、系爭勞動契約約定，請求給付111年度之年度獎金，自無理由。

五、綜上，上訴人依系爭勞動契約、系爭合約，請求被上訴人給付106至110年之年度獎金短付差額共計29萬7595元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即112年3月22日起（於112年3月21日送達被上訴人，見原審卷第75頁之送達證書），至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

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

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中華民國 113 年 11 月 20 日

勞動法庭

審判長法官 朱耀平

法官 王唯怡

法官 湯千慧

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

書記官 陳奕仔

附表、105至110年之年度獎金：

項目	公司	麥德美	麥德美	麥德美	麥德美	麥德美	麥德美
	年度	105	106	107	108	109	110
A	保證年薪 (基本薪資+伙食津貼)×12	171萬4540元 (本院卷第447頁)	176萬5974元	181萬8960元 (本院卷第407頁)	187萬3524元 (本院卷第409頁)	190萬1628元 (本院卷第411頁)	195萬8676元 (本院卷第413頁)
B	個人獎勵目標% 載於合約書 (歐恩吉時期為15%)	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%	12.5%
C	公司目標達成率	公司未提供， 上訴人回推核算 75.8%	公司未提供， 上訴人回推核算 105%	公司未提供， 上訴人回推核算 101%	77% (本院卷第277、283頁)	150% (本院卷第277、285頁)	200% (本院卷第277、287頁)
D	實際給付率 (B×C)	9.475%	13.125% (本院卷第277、279頁)	12.625% (本院卷第277、281頁)	9.625% (本院卷第277、283頁)	18.75% (本院卷第277、285頁)	25% (本院卷第277、287頁)
E	年度獎金 (A×D)	16萬2453元	23萬1784元 (原審卷第31頁、本院卷第42頁)	22萬9644元 (原審卷第33、201頁、本院卷第41頁)	18萬0327元 (原審卷第37、203頁、本院卷第40頁)	35萬6555元 (原審卷第39、205頁)	48萬9669元 (原審卷第207頁)
F	當事人主張獎金 (A×C×15%)	19萬4944元	27萬8141元	27萬5572元	21萬6392元	42萬7866元	58萬7603元
G	當事人主張差額 (F-E)	3萬2491元	4萬6357元	4萬5928元	3萬6065元	7萬1311元	9萬7934元
H	本院認定獎金 (A×C×15%)	19萬4944元	27萬8141元	27萬5572元	21萬6392元	42萬7866元	58萬7603元
I	本院認定差額 (H-E)	3萬2491元	4萬6357元	4萬5928元	3萬6065元	7萬1311元	9萬7934元
J	本院認定上訴人主張有理由部分	罹於時效	4萬6357元	4萬5928元	3萬6065元	7萬1311元	9萬7934元

(續上頁)

01

合計	當事人主張105至110年差額共33萬0086元（見本院卷第445、462至463頁，更正如第482頁）。 本院認定上訴人主張有理由部分（即106至110年度總計差額），總額29萬7595元。
----	---