

臺灣彰化地方法院民事判決

115年度勞簡字第14號

原告 大立光電股份有限公司

法定代理人 林恩平

訴訟代理人 張思涵律師

孫逸慈律師

被告 許家維

上列當事人間請求給付違約賠償金事件，本院於民國115年5月27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、原告主張略以：

(一)緣被告任職於原告大立光電股份有限公司，兩造於民國111年間簽署久任服務同意書（下稱系爭同意書），約定被告自每年9月受領久任獎金之日起，繼續留任2年，如因遭受解職無法履行久任期間提供勞務之義務時，應依系爭同意書第5條（1）之約定支付「各受領獎金數額 \times 3/4 \times 未履行久任期間比例」所計算之違約賠償金。被告分別於113年9月20日、114年9月19日各領取久任獎金新臺幣（下同）50萬元，然因被告對於其所擔任之工作不能勝任，兩造已於114年12月1日依勞動基準法第11條第5款之規定終止勞動契約。依上開約定，被告應賠償原告486,986元，被告迄未依約賠償。

(二)就被告答辯陳述意見略以：系爭同意書之久任獎金來源為原告公司依公司法第235條之1派發之員工酬勞，實際發放方式、個別員工所得分派之數額及受領條件等則俱為企業自治事項，得依照公司整體發展需求、與員工共創公司未來利益等考量予以決定。公司於盈餘範圍內，基於企業未來發展、激勵士氣及經營展望等考量，如何進一步規劃員工酬勞分配

01 細節、對象、成數，乃至於以「久任」列為受領條件，均屬
02 經營決策與商業判斷原則之範疇。課予員工一定義務以作為
03 受領員工酬勞之條件，同時為最低服務年限條款之合理補
04 償，並非法所不許，是以分派員工酬勞時另課予久任義務並
05 作為勞基法第15條之1之合理補償，並非法律禁止事項。且
06 勞動基準法第15條之1第1項第2款僅要求公司必須就最低服
07 務年限條款提供合理補償，並未限制該合理補償之資金來
08 源，原告雖係以公司法第235條之1派發之員工酬勞作為久任
09 獎金之資金來源，然以員工酬勞附帶作為最低服務年限（久
10 任）之合理補償，亦非法律所禁止，倘勞動基準法第15條第
11 1項第2款之合理補償，員工酬勞不得作為其資金來源，顯係
12 增加法所無之限制，更據此認定系爭同意書之久任獎金並非
13 合理補償而為無效，並不可採。且兩造約定之最低服務年限
14 僅為短短2年，原告既已給予被告高額之久任獎金作為離職
15 自由限制之補償，且未剝奪被告依勞動基準法、公司法等相
16 關法規應有之權益，其限制期間應屬合理適當，而無過度限
17 制被告離職自由。再者，被告領取久任獎金僅需繼續留任於
18 原告公司2年，即該2年前被告所領取之久任獎金，其已全額
19 受領，而被告於2年內違約未履行久任期間時，被告仍可無
20 條件保留四分之一之久任獎金，剩餘四分之三也僅需按未履
21 行久任期間比例返還，被告因系爭同意書所應負擔之久任義
22 務期間及違約金均有一定限額，明顯小於被告因系爭同意書
23 所得享受之利益，兩相權衡，未見任何違約金數額過高而顯
24 失公平之情形。被告亦未能提出確切之證據證明系爭同意書
25 第5條第1項之數額有何過高而顯失公平之情形。況被告本就
26 知悉其所欲領取久任獎金，即需久任2年，其於衡量自身利
27 害得失後，既同意此等補償條件，而簽立系爭同意書、領取
28 久任獎金，事後因故違約自應依約返還，應無任何顯失公平
29 之情事。

30 (三)為此，爰依系爭同意書第5條第1項約定，提起本件訴訟，請
31 求如訴之聲明等語。

01 (四)並聲明：

02 1.被告應給付原告486,986元，及自115年1月16日起至清償日
03 止，按週年利率5%計算之利息。

04 2.訴訟費用由被告負擔。

05 二、被告答辯略以：

06 (一)被告於114年12月1日遭原告依勞動相關規定終止勞動契約，
07 而非自願離職。故被告未能履行最低服務年限，係因原告單
08 方終止勞動契約所致，並非可歸責於被告。且依勞動基準法
09 第15條之1規定，雇主與勞工約定最低服務年限，須提供合
10 理補償，否則該約定無效，而原告所稱久任獎金，實係依公
11 司章程自盈餘中提撥之員工酬勞，其性質並非限制服務年限
12 之對價補償。又系爭同意書係原告單方預先擬定之定型化契
13 約，被告並無實質磋商空間，其內容約定不論任何原因未履
14 行即須負賠償責任，已將資遣等不可歸責於勞工之情形一併
15 納入，顯已逾越合理風險分配之範圍，依民法第247條之1規
16 定，該條款加重勞工責任並造成重大不利益，應屬無效，且
17 該條款將雇主可單方控制之風險轉嫁由勞工承擔，顯已違反
18 契約公平及誠信原則。縱該約定有效，原告請求之違約金數
19 額與實際可能損害顯不相當，且未就損害提出具體證明。被
20 告已於原告公司服務多年，提供勞務貢獻，原告並未證明其
21 因被告離職受有相當於請求金額之損失，依民法第252條規
22 定，違約金過高者，法院得酌減之，請求酌減至相當之數
23 額，甚至予以免除等語。

24 (二)並聲明：

25 1.原告之訴駁回。

26 2.訴訟費用由原告負擔。

27 三、得心證之理由：

28 (一)系爭同意書所約定之久任獎金，屬於原告分派於員工之酬
29 勞，並非久任條款之合理補償：

30 1.按公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派
31 員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補；前2項員工

01 酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事3分之2以上之出
02 席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會，公司
03 法第235條之1第1項、第3項分別定有明文。核其立法理由
04 為：「為降低公司無法採行員工分紅方式獎勵員工之衝擊，
05 公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，即參考
06 第157條體例之定額或定率方式，合理分配公司利益，以激
07 勵員工士氣，惟獲利狀況係指稅前利益扣除分配員工酬勞前
08 之利益，是以一次分配方式，爰為第1項規定，並增列但書
09 規定…」、「權衡人才與資金對企業經營的重要性及必要
10 性，員工酬勞以現金發放或股票須經董事會特別決議通過，
11 嗣後並報告股東會並兼顧股東權益，爰於第3項明定」（公
12 司法第235條之1規定修正理由參照）。足見員工酬勞分派係
13 因公司經營獲利，基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲
14 利分由員工共享之制度，並經董事會基於經營決策決定以現
15 金或股票方式發放，至員工間按何比例受分派，則由公司另
16 行定之。

17 2.經查，原告已於民事準備（一）狀自陳久任獎金是公司為激
18 勵員工士氣，依公司法第235條之1規定分派之員工酬勞（見
19 本院卷第96至97頁），堪認原告所發放之久任獎金，即為員
20 工酬勞，核與原告因限制員工離職自由所應給與之補償，自
21 有不同，難認系爭同意書所約定之久任獎金為最低服務年限
22 之補償。原告雖主張系爭同意書第5條第1項所定有關被告應
23 給付違約賠償金之約定屬附解除條件之法律行為，故伊請求
24 被原告返還者，為已受領之久任獎金，被告縱於領得久任獎
25 金後立刻離職，亦可無條件保留4分之1久任獎金云云。惟
26 查，爭同意書所定之違約賠償金計算式，固可由被告於離職
27 時先保留4分之1久任獎金後，再就剩餘4分之3按未履行久任
28 期間依比例計算應賠償之金額，然原告既稱久任獎金係依公
29 司法第235條之1規定，由盈餘提撥、分派之員工酬勞，則縱
30 被告於離職時可無條件保留4分之1，亦無從認定屬原告針對
31 最低服務年限所給與之合理補償。是原告藉與員工簽訂系爭

01 同意書之方式，以久任獎金名義發放員工酬勞並附帶作為久
02 任條款之補償，以達到限制員工離職自由之目的，作法認屬
03 可議，實無從認定係基於為使員工遵守久任條款之目的而提
04 供之合理補償。

05 (二)原告對於限制被原告最低服務年限之約定，既未提供合理補
06 償，系爭同意書關於久任條款之約定應屬無效：

07 1.按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之
08 約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
09 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供
10 其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜
11 合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培
12 訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力
13 替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其
14 他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其
15 約定無效，勞基法第15條之1第1項至第3項規定甚明。依前
16 揭規定可知，勞基法所定最低服務年限類型區分為「培訓
17 型」及「補償型」兩者，於後者情形，雇主若有因為使勞工
18 遵守最低服務年限條款之目的而提供合理補償，而有值得保
19 戶之利益時，即能與勞工約定最低服務年限條款，而不必然
20 伴隨培訓措施，惟仍應審酌雇主提供補償之額度、範圍及其
21 他影響最低服務年限合理性等事項，以判斷是否符合最低服
22 務年限條款之必要性及合理性。

23 2.經查：

24 (1)觀諸系爭同意書前言所載內容：「本人同意理解本同意書之
25 簽署及受領時具備在職身分為本人受領獎金之前提條件，但
26 公司仍有完整之裁量決定是否發放獎金及發放之獎金數額。
27 本人同意如下約款，作為受領獎金之條件」，復觀系爭同意
28 書第1條約定：「本人簽署本同意書後，公司將另行以電子
29 郵件等方式通知久任獎金數額及安排發放，惟通知久任獎金
30 數額僅供參考，發放與否及確實數額均以公司實際發放為
31 準。本人亦有權決定是否受領任一次獎金」、第2條約定：

01 「自每年9月受領各年度久任獎金之日起，本人同意以1-3以
02 上職等繼續留任2年（下稱久任期間）。為避免誤解，三節
03 獎金（端午、中秋、年終獎金）均非屬本同意書所稱之久任
04 獎金」及第5條第1項約定：「本人承諾不論因離職、遭受解
05 職、調降職等導致低於1-3職等或其他任何原因無法於久任
06 期間履行提供勞務之義務時，本人應依下列計算方式支付違
07 約賠償金：各受領獎金數額×四分之三(3/4)×未履行久任期
08 間比例」等約定內容（見本院卷第37頁），可知原告於每年
09 9月發放久任獎金，惟每年是否發放久任獎金及其實際發放
10 之金額為何，則為原告之裁量權限，且被告應於受領各期久
11 任獎金後，自各受領日起繼續留任2年，如有違反，應按其
12 未履行久任期間比例支付違約賠償金，足見系爭同意書有關
13 最低服務年限之約定，係以原告給付被告久任獎金之方式要
14 求被告任職滿一定期間，而未見有何提供專業技術培訓之約
15 定，核屬勞基法第15條之1第1項第2款規定之補償型最低服
16 務年限條款。

17 (2)承前所述，系爭同意書所約定之久任獎金具盈餘分配之性
18 質，並非最低服務期限之補償。故原告針對系爭同意書之久
19 任條款，並未有合理補償之機制甚明，揆諸前揭說明，該久
20 任條款既未提供合理補償，自屬違反勞基法第15條之1第1項
21 第2款之規定，依同條第3規定，即屬無效。從而，系爭同意
22 書關於久任條款之約定既屬無效，則原告依系爭同意書第5
23 條第1項之約定，請求被告賠償486,986元，自屬無據。

24 四、綜上所述，原告依系爭同意書第5條第1項約定，請求如訴之
25 聲明，為無理由，應予駁回。

26 五、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻擊或防禦方法及所用
27 之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
28 爰不逐一論列，附此敘明。

29 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

30 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日

31 勞動法庭 法官 姚銘鴻

01 以上正本係照原本作成。

02 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
03 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 6 月 17 日

05 書記官 石坤弘