

臺灣新北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第8號

原告 李芹學  
楊皓穎  
湯康齡

陳旺泉  
陳永盛

前列五人共同

訴訟代理人 陳士綱律師  
鄭皓軒律師

前一人

複代理人 曾耀德律師

被告 鴻海精密工業股份有限公司

法定代理人 劉揚偉  
訴訟代理人 許丕駿律師  
游正曄律師  
林禹辰律師

上列當事人間請求給付酬勞等事件，經本院於民國113年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告李芹學、湯康齡、陳永盛如附表3所示之金額及自民國一百一十二年十一月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十九，餘由原告楊皓穎、陳旺泉負擔。

本判決第一項得假執行，但被告各以附表3所示之金額為原告李芹學、湯康齡、陳永盛供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

01 事實及理由

02 一、原告起訴主張：緣原告五人於附表1所示之時間受雇於被告  
03 依據被告公司章程第28條之規定，被告公司年度如有獲利，  
04 應提撥5%至7%為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先  
05 保留彌補數額。又被告公司於105至107年度皆有獲利，分別  
06 經被告公司106年5月11日、107年5月11日、108年5月10日董  
07 事會決議通過提撥年一年度部分公司獲利作為員工酬勞，並  
08 於同年度股東會決議被告應發放員工酬勞予員工。詎料，於  
09 發放一部員工酬勞後，被告公司竟以原告五人離職為由，拒  
10 絕給付剩餘應發放之員工酬勞。原告於112年9月26日以存證  
11 信函，請求員工酬勞，被告拒不給付，爰依勞基法第29條、  
12 公司法第235條之1第1、第3項及被告公司章程第28條、原證  
13 9之通知書之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告如  
14 附表2所示之金額及自附表2所示之利息起算日起至清償日  
15 止，按年息百分之五計算之利息，願供擔保請准宣告假執  
16 行。

17 二、被告則以：

18 (一)勞基法第29條非請求權基礎，參照臺灣臺北地方法院107年  
19 度勞訴字第37號判決意旨，可知勞基法第29條係屬恩惠性、  
20 獎勵性之給與，而員工全年工作並無過失，僅係員工受領雇  
21 主和發紅利應具備之基本資格要件，況該條未規定獎金或紅  
22 利如何發給、給與標準及發放基準日等事項，所規定之獎金  
23 或紅利非必然發放，且無確定標準，既然內容廣泛、抽象，  
24 實無法單獨作為具體之請求權基礎。另被告公司均有於原告  
25 在職時發放數月不等之年終獎金，此節應為原告所不否認，  
26 而原告所引之判決並未論及雇主於已發給員工年終獎金之情  
27 形下，是否仍不得就員工紅利訂有領取條件，參以被告公司  
28 亦訂明員工酬勞(應係紅利)之發放應以員工於分配日在職為  
29 條件，故該判決難於案情不同之本件比附援引，遑論該判決  
30 並無拘束力。基此，原告執勞基法第29條規定作為請求權基  
31 礎，屬法律上顯無理由，應予駁回。公司法第235條之1亦非

01 請求權基礎，參照最高法院112台上2207號判決意旨，公司  
02 法第235條之1係規定董事會執行業務之依據，及公司章程內  
03 依法應規定之事項，可知該條文並非具體之請求權基礎，故  
04 原告據此作為請求權基礎，亦屬法律上顯無理由，應予駁  
05 回。被告公司章程第28條仍非請求權基礎，參照臺灣桃園地  
06 方法院111年度勞訴72號判決意旨，本件被告公司章程第28  
07 條既然未規定員工報酬、獎金或員工酬勞如何發給、給與標  
08 準及發放基準日等事項，所規定之員工報酬、獎金或員工酬  
09 勞非必然發放，且無確定標準，即非請求權基礎，故原告據  
10 為請求，實屬無稽，亦屬法律上顯無理由，應予駁回。

11 (二)原證9之通知書雖稱為員工酬勞，然實質上屬非必然發上，  
12 且無確定標準之不具經常性、對價性之恩惠性、勉勵性給  
13 付，況被告公司另有核發年終獎金，則本件原告所請求者實  
14 則為紅利。原告於106年度收受105年度之員工酬勞通知書，  
15 係記載預計分配於何年度發放多少金額，並以發放時仍在職  
16 為停止條件，並於擬分配之年度再另行寄發通知書發放年度  
17 仍在職之員工如被證1之記載，因此，原證9知書不得為請求  
18 權基礎。次參照臺灣桃園地方法院110年度勞簡上4號及臺灣  
19 高雄地方法院108年度勞簡上字第28號判決意旨，因原告應  
20 受領紅利時已離職，自不得請求紅利，況原告之所以離職，  
21 乃經其評估後，或認為離職之利益大於放棄所未領取之獎金  
22 或紅利，自當為負責。故原告執通知書為本件請求，顯無理  
23 由。退萬步言，倘認為原告得依原證9為通知書所示過往之  
24 通知書請求者(假設語氣)，僅為贈與之要約或意思表示，未  
25 給付前，被告得依據民法第408條以答辯狀撤銷贈與之意思  
26 表示。另參照最高法院95年度台上字第889號判決意旨，原  
27 告陳永盛已簽署被證2之離職同意書，不得再對被告提起任  
28 何民刑事訴訟，卻違法提起本訴，自應給付被證2之離職  
29 金、離職日起最近三年內之所有獎金及紅利最為懲罰性違約  
30 金。

31 (三)我國實務見解亦肯認透過默示意思表示，來形成勞動條件，

01 不得嗣後恣意否認而推翻之，無論係本案之員工酬勞，或者  
02 是原告等每年得領取之年終獎金，此等恩惠性給與之給付條  
03 件，均以發放日仍在職為限，且係原告等在意思自由、自主  
04 意思狀態下清楚知悉進而同意者，乃當事人本其自主意思所  
05 為之法律行為，基於私法自治及契約自由原則，不僅為當事  
06 人紛爭之行為規範，亦係法院於訴訟之裁判規範。更何況，  
07 恩惠性給與以發放日仍在職為給付條件，在原告等任職被告  
08 公司以前早已行之有年，被告公司全體員工均有適用，且被  
09 證1所示之歷次總額暨發放計畫通知書均有上開所述文字記  
10 載。再者，此條件年終獎金亦包含在內，足見恩惠性給與以  
11 發放日仍在職為給付條件，實已構成在被告公司內有規律重  
12 複執行之同型式(種類)行為或制度。換言之，此一制度早已  
13 成為勞動習慣之一部，並為員工熟知、確信、遵守而成為勞  
14 動條件之一部，自亦有拘束勞雇雙方之效力，亦即已成為對  
15 全體員工間具有信賴性及法確定效力之勞動習慣。

16 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
17 行。

18 三、兩造不爭執之事項（見113年7月9日筆錄，本院卷第359至36  
19 0頁）：

20 (一)原告五人曾受雇於被告，任職於如附表1所示之單位。

21 (二)被告於105年、106年、107年均有獲利，分別於106年5  
22 月11日、107年5月11日、108年5月10日召開董事會，決  
23 議提撥前一年度公司獲利作為員工酬勞。

24 四、本件爭點是：原告依據勞基法第29條、公司法第235條之1第  
25 1項、第3項，被告公司章程第28條、原證9之通知書之規  
26 定，請求被告給付員工酬勞如附表2，是否有理由？(本件員  
27 工酬勞是否為恩惠性給予或被告贈與之意思表示？原證9通知  
28 書以原告需任職一定時間方式，並限制其分次領取，是否為  
29 無效？)茲分述如下：

30 (一)本件員工酬勞是否為恩惠性給予或贈與之意思表示？

31 1. 按104年5月20日修正前公司法第235條規定「股息及紅利之

01 分派，除章程另有規定外，以各股東持有股份之比例為準。  
02 章程應訂明員工分配紅利之成數。但經目的事業中央主管機  
03 關專案核定者，不在此限。公營事業除經該公營事業之主管  
04 機關專案核定，並於章程訂明員工分配紅利之成數外，不適  
05 用前項本文之規定。章程得訂明員工分配股票紅利之對象，  
06 包括符合一定條件之從屬公司員工。」，於104年05月20日  
07 修正公司法第235條，刪除第2項及第4項，揆其立法理由  
08 「一、原條文第一項未修正。二、商業會計法已與國際接軌  
09 完成員工紅利費用法制化，然公司仍須依原條文第二項規定  
10 於在章程訂明員工紅利之成數。為使公司法與國際規制相符  
11 並與商業會計法規範一致，將員工紅利非屬盈餘之分派予以  
12 修正，爰刪除原條文第二項至第四項」，修正理由係因因商  
13 業會計法認為盈餘分派為股東之權利，並非員工之權利，為  
14 使公司法與商業會計法之規範用語一致，而將股息及紅利之  
15 分派專屬於股東之權利，員工不得請求盈餘分派，故刪除第  
16 2至第4項之規定。另增訂公司法第235條之1之規定，而將員  
17 工得領取之紅利，更名為員工酬勞，合先敘明。

- 18 2. 104年5月20日修正後公司法第235條之1第1項、第3項分別  
19 規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比  
20 率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補」、  
21 前2項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事3分之  
22 2以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股  
23 東會」，考其增訂之立法理由為：「為降低公司無法採行員  
24 工分紅方式獎勵員工之衝擊，公司應於章程訂明以當年度獲  
25 利狀況之定額或比率，即參考第157條體例之定額或定率方  
26 式，合理分配公司利益，以激勵員工士氣，惟獲利狀況係指  
27 稅前利益扣除分配員工酬勞前之利益，是以一次分配方式，  
28 爰為第1項規定，並增列但書規定…」、「權衡人才與資金  
29 對企業經營的重要性及必要性，員工酬勞以現金發放或股票  
30 須經董事會特別決議通過，嗣後並報告股東會並兼顧股東權  
31 益，爰於第3項明定」。足見員工酬勞分派係因公司經營獲

01 利，基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共  
02 享之制度，仍屬於公司獲利後盈餘分派或員工分紅之性質。  
03 再者，被告公司依上開修正公司法規定而修訂之公司章程第  
04 28條規定「本公司年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣  
05 除分派員工酬勞前之利益），應提撥5%~7%為員工酬勞，但  
06 公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞  
07 得以股票或現金發放之，其給付對象得包括符合一定條件之  
08 從屬公司員工，其條件及發放方式授權董事會決定之，前二  
09 項應由董事會決議行之，並報告股東會」，有被告公司章程  
10 第28條可按（見本院調卷第45頁）。考其文義，仍以公司如  
11 有獲利，應彌補虧損後，應分派員工紅利作為員工酬勞，因  
12 此，員工酬勞分派係基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將  
13 獲利分由員工共享之制度，準此，員工酬勞分派之規定，核  
14 與勞基法第29條之員工紅利或獎金之分派，雖有用語或文字  
15 之不同，但其立法意旨均屬相同，被告抗辯員工酬勞為紅  
16 利，並不具有經常性及對價性，故為恩惠性給予或贈與云  
17 云，顯有誤會。

18 (二)原證9通知書以原告需任職一定時間方式，並限制其分次領  
19 取，是否為無效?原告得請求之金額為何?

20 1. 按勞基法第29條規定「事業單位於營業年度終了結算，如有  
21 盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於  
22 全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」。又  
23 按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強  
24 勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第1條之規定自  
25 明。又事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅  
26 捐，彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過  
27 失之勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條亦定有明  
28 文。是勞工如於分配獎金或紅利之年度，全年工作並無過失  
29 ，雇主即應依法給付之（最高法院103年度台上字第588號、  
30 104年度台上字第728號判決意旨參照）。

31 2. 被告公司於105年、106年、107年均有獲利，分別於106

01 年5月11日、107年5月11日、108年5月10日召開董事  
02 會，決議提撥前一年度公司獲利作為員工酬勞等情，已如前  
03 述，因此，被告公司於105年、106年度、107年度之員工酬  
04 勞分派，已可確定。原告自己於各年度當然取得請求員工酬  
05 勞之權利，應可認定。

06 3. 考之勞基法第29條之立法意旨，及前開說明，勞工於分派當  
07 年度在職，且全年並無過失，僱主自有依法給付之義務，故  
08 公司有關員工酬勞之分配不得違反公司法第235條第1、2項  
09 規定，另加該法條所無之限制。原證5之通知書，及被證3之  
10 承諾書，以原告需任職至一定時間之方式，並限制其分次領  
11 取，增加原告本無須負擔之義務，自與該法條規定之目的有  
12 違。又權利人於法律限制內，雖得自由行使其權利，但不得  
13 違反法令及公共利益，此乃權利社會化之基本內涵。故民法  
14 第148條就誠實信用原則加以規範，以確保在具體的權利義  
15 務關係間，依公平正義之方法實現權利之內容，避免當事人  
16 之一方犧牲他方之利益。原證5之通知書及被證3之承諾書，  
17 旨在「獎金取得之限制」及「員工離職權益之限制」，並附  
18 加原告不得於相當期限內離職之條件，增加原告於法律所未  
19 規定之負擔，且違反公司法上開規定之目的，自非合法。況  
20 以原告於簽署被證3承諾書時，為僱主與受僱人間不對等之  
21 地位等情，被證3承諾書所附之條件，顯係被告利用僱主優  
22 勢之地位所訂，違反契約正義，不合理剝奪法律所賦與受僱  
23 人之權利，應認所附之條件無效（最高法院96年度臺上字第  
24 165號判決意旨參照）。

25 4. 原告於105、106、107年度全年度在職，且依據原證9之通知  
26 書所載，原告可領取員工酬勞如附表所示，為兩造所不爭，  
27 從而，原告依據前開規定，請求被告給付員工酬勞如附表所  
28 示，自屬有據。被告依據臺灣桃園地方法院110年度勞簡字  
29 第4號判決、臺灣高雄地方法院108年度勞簡上字第28號判  
30 決，抗辯原告領取紅利時已離職，不得請求紅利云云，自與  
31 本件係請求員工酬勞之基礎事實不同，自難為有利於被告之

01 認定。

02 5. 被告依據最高法院112年度台上字第2274號判決所維持之台  
03 灣高等法院100年度重勞上第22號判決、臺灣高等法院臺南  
04 分院106年度勞上字第10號號判決、臺灣台中地方法院111年  
05 勞訴字第233號判決、臺灣桃園地方法院桃111年度勞訴字第  
06 72號判決，抗辯公司法235條之1並非請求權基礎，另依據臺  
07 灣台北地方法院107年度勞訴字第37號判決、橋頭地方法院1  
08 12年度勞小字第12號判決、台灣台中地方法院106年度勞訴  
09 字第178號判決，抗辯勞基法第29條之規定 並非請求權基  
10 礎，依據桃園地方法院111年度勞訴字第72號判決抗辯公司  
11 章程並非請求權基礎云云。然查，被告公司依據公司法第23  
12 5條之1、被告公司章程第28條之規定，將各年度之盈餘分配  
13 彌補虧損後之一定比例，作為員工酬勞，並經由董事會以董  
14 事3分之2以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並  
15 報告股東會之過程，再依據勞基法第29條之立法意旨，核發  
16 各年度之員工酬勞，並寄發原證9之通知書通知原告，砥礪  
17 原告繼續留任被告公司，被告公司已將上開規定確實執行，  
18 原告依據前開規定請求被告給付員工酬勞，自屬適法。被告  
19 所引用上開各判決，與本件基礎事實不同，難以比附援  
20 引。

21 6. 被告抗辯原告陳永盛已簽署被證2之離職同意書，不得再對  
22 被告提起任何民刑事訴訟，卻違法提起本訴，自應付被證2  
23 之離職金、離職日起最近三年內之所有獎金及紅利做為懲罰  
24 性違約金云云。然查，被證2之離職同意書第3條規定「除第  
25 2條所列款項外，甲方(即原告陳永盛)確認其對乙方(即被  
26 告)任何薪資、獎金、股票、員工分紅或其他請求權，且甲  
27 方同意離職後不得以任何任職乙方期間與職務相關之原因或  
28 理由，對乙方或乙方代表人、董事、經理人或受僱人提起任  
29 何民刑事訴訟，行政檢舉、或申訴」等語(見調卷第195  
30 頁)，上開規定係限制原告於任職期間與職務相關之原因或  
31 理由對被告提起訴訟，然原告係請求其原本可請求之員工酬

01 勞，與前開約定意旨不符，被告前開抗辯，自無可採。

02 7. 被告抗辯被告公司之任何恩惠性給予，均以發放日在職為條  
03 件，業以形成勞動習慣或合意，且原告任職多年應清楚了  
04 解，即屬對該等條件為默示之意思表示，原告應受拘束云  
05 云，然查，原告係請求員工酬勞，係依據上開規定之給付，  
06 並非恩惠性給予，已如前述，則被告前開抗辯，自有誤會。

07 8. 被告抗辯原告楊皓穎及陳旺泉職掌被告公司之消防維護工程  
08 採購發包事務，原則由被告公司中央營建處統一採購發包，  
09 故原告楊皓穎及陳旺泉2人並無自行辦理採購發包之權限，  
10 為規避被告中央營建處之監管，違背被告公司正常採購發包  
11 流程，利用職權，逕行以消防總處明亦自行於106年度深圳  
12 廠房維保工程進行招標採購流程，促使非合格供應商廣東深  
13 華公司參與得標，致使被告公司遭受未能和參與投標之廠  
14 商，依據正當程序議價，以獲得最佳價格之損失，每月人均  
15 費用增加為人民幣1萬0132.65元(深圳廠區)，8萬0843.26元  
16 (成都園區)，並增加支出油漆費用人民幣56萬1350元、並  
17 提出被證3第1-2頁之節錄、被證4之談話紀錄、被證5-20為  
18 證，原告楊皓穎、陳旺泉就此部分過失，並未爭執，自應認  
19 被告之抗辯為可採。揆之前開說明，原告楊皓穎、陳旺泉於  
20 105年度執行業務有過失，且導致被告於106年、107年度均  
21 增加支出，自屬有過失，被告抗辯原告楊皓穎自不得請求10  
22 5年度、106年度員工酬勞，原告陳旺泉不得請求107年度之  
23 員工酬勞，應屬有據。

24 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
25 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
26 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
27 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
28 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
29 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
30 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
31 為5%，亦為同法第203條所明定。原告並未舉證並說明利息

01 起算日之請求權依據，自屬給付未定確定期限之債務，應自  
02 受催告之時起算遲延利息，而被告於112年11月22日收受起  
03 訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見調卷第149頁)，因  
04 此，原告請求被告應自112年11月23日起至清償日止，按年  
05 息百分之五計算之利息，應屬有據，逾此部分，應予駁回。

06 五、綜上述，原告依勞基法第29條、被告公司章程第28條、公司  
07 法第235條之1第1項、第3項、原證9之通知書之規定，請求  
08 被告應給付原告李芹學、湯康齡、陳永盛如附表3所示之金  
09 額及自起訴狀繕本送達翌日即112年11月23日起至清償日  
10 止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許，逾  
11 此部分，應予駁回。

12 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
13 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
14 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
15 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
16 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之  
17 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
19 與判決結果無涉，爰不一一論述。

20 八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

21 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

22 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

23 以上正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

27 書 記 官 王 思 穎

28 附表1:

姓名	在職期間	離職時任職單位
李芹學原名李德威	104.6.1-108.2.10	消防安全總處

(續上頁)

01

楊皓穎原名楊炳芬	104.6.1-108.2.10	消防安全總處
湯康齡	104.9.14-109.5.18	消防安全總處
陳旺泉	104.10.05-108.12.31	消防安全總處
陳永盛	105.7.1-108.4.1	消防安全總處

02 附表2: (單位:新台幣)

03

姓名	請求金額	利息起算日
李芹學原名李德威	204萬元	109年1月1日
楊皓穎原名楊炳芬	155萬4000元	109年1月1日
	62萬元	110年1月1日
湯康齡	95萬2365元	109年12月1日
陳旺泉	52萬5930元	110年1月1日
陳永盛	94萬9165元	109年1月1日

04 附表3(單位:新台幣)

05

姓名	請求金額即被告供擔保金額	利息起算日
李芹學原名李德威	204萬元	112年11月23日
湯康齡	95萬2365元	112年11月23日
陳永盛	94萬9165元	112年11月23日

