

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第86號

原告 鴻軒科技股份有限公司

法定代理人 劉錦勳

訴訟代理人 陳彥均律師

黃憶如

被告 呂文彥

訴訟代理人 黃韋儒律師

複代理人 陳宇緹律師

上列當事人間請求返還獎金事件，本院於民國114年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳佰貳拾捌萬元及自民國一一四年七月十二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣貳萬捌仟壹佰柒拾陸元及加給自本判決確定之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，由被告負擔。

本判決原告以新臺幣柒拾陸萬元為被告供擔保後，得假執行。但被告以新臺幣貳佰貳拾捌萬元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：被告係原告前員工，被告應依後述系爭約定，因為被告提前離職，即被告於未及民國115年8月31日之114年2月27日，已自請離職生效，因而未任滿至少3年，故被告應按照系爭約定之內容及民法第179條不當得利之規定，返還新臺幣（下同）228萬元之久任獎金予原告（計算式：285萬元 \times 80%=228萬元）等語，爰聲明：被告應給付原告228萬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，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告非為自願離職，係被告長達數月以來，遭受職場罷凌，不僅多次遭到否定、遭主管以劣質方式逕自打取

01 較差之考績、折損被告自信、孤立被告，是原告濫用經濟優
02 勢地位，違反勞動基準法第8條及職業安全衛生法第6條第2
03 項規定在先，經被告多方申訴未果，迫使被告不得不離職，
04 自無後述系爭約定之違約責任。何況，所稱之至少3年，亦
05 不符合勞動基準法第15條之1，最低服務年限之合理性與必
06 要性，且後述系爭約定之內容，乃雇主一方預先制定之定型
07 化契約，若以自動離職泛言所有情形，明顯未考慮雇主應善
08 盡監督職場健全環境之義務，依民法第247條之1規定，具有
09 顯失公平情形，應屬無效約定，既屬無效約定，則原告係符
10 合雙方約定之勞工遵守公司指定業務、服務內容、人事規章
11 等等工作，分得獲取獎金，故此部分之獎金屬於勞動所得對
12 價，非屬被告不當得利。再者，退步言之，縱使假設原告主
13 張一部或全部有理由時，若未考量被告任職期間對工作付出
14 之時間與專業及實際履約情形，且原告迄今復未舉證其所受
15 損害程度，而逕求為返還被告於112年12月31日已領取之285
16 萬元其中80%，如此悖於比例原則復顯失公平等語，資為抗
17 辯，爰答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。訴訟
18 費用由原告負擔。如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執
19 行。

20 三、本件不爭執事項共兩點如下：（見本院卷第324～325頁筆
21 錄）

22 （一）兩造對原證1（本院卷19頁）及原證2（本院卷第21～22
23 頁）形式真正並不爭執。

24 （二）兩造對於本院已經提示調查在卷編頁的電子郵件，其形式
25 真正不爭執。

26 四、本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第3款規
27 定為爭點整理，經兩造在本院114年11月7日言詞辯論期日當
28 庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點共五點如下：
29 （見本院卷第324～325頁筆錄）

30 （一）原告引用系爭約定（見原證1久任獎金項下）或民法179
31 條規定請求被告返還228萬元（計算式：285萬元×8

- 01 0%)，有無理由？
- 02 (二) 被告抗辯其本人係因職場罷凌而不得不提出原證2所示離
03 職申請單，故其本人不用受到系爭約定之拘束，是否可
04 採？
- 05 (三) 被告又抗辯其本人於112年12月31日已領取之285萬久任獎
06 金，係其勞動所得，故不用返還，是否可取？
- 07 (四) 被告再抗辯系爭約定是定型化契約條款而屬無效，有無理
08 由？
- 09 (五) 被告復抗辯，退步言之，即令應為返還，也要考慮比例原
10 則，以及最低服務年限其必要性及合理性，是否可取（指
11 民法252條規定，見本院卷第96頁即被告民事答辯(二)狀第1
12 2頁）？

13 五、經本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證結果，判斷如下：

14 (一) 經查，原告上開主張，業據提供與其所述相符之系爭約
15 定，即兩造間112年9月28日約定且形式真正不為被告爭執
16 之「鴻軒科技股份有限公司服務期滿暨績效達成獎勵金約
17 定書」：（久任獎金）甲乙約定受領右列久任獎金，因受
18 領久任獎金，甲方（即被告、下同）承諾自2023/9/1起於
19 乙方（指原告、下同）服務至至2026/8/31至少【三
20 年】。發放時間2023/12/31。發放金額新台幣2,850,00
21 0」之約定乙則（見本院卷第19頁、原證1），而被告並不
22 否認其最後工作日未及115年8月31日之事實（見本院卷第
23 21頁、原證2），是原告依照系爭約定之內容及民法第179
24 條之規定，求為返還獎金，為有根據。

25 (二) 被告抗辯原告濫用經濟優勢地位，違反勞動基準法第8條
26 及職業安全衛生法第6條第2項規定在先，經被告多方申訴
27 未果，迫使被告不得不離職云云乙情，惟經本院檢視被告
28 親簽申請離職之文件，結果如下：

29 1、被告於後述被證14之114年1月22日電子郵件之後2日、於
30 後述被證15之114年1月23日電子郵件之第2天，隨於114年
31 1月24日提出離職申請單1件，其上離職日期經電腦打字

01 「最後工作日114年2月27日、離職日114年2月27日」、其
02 上離職原因勾選「工作因素」「管理因素」、其上離職原
03 因說明經手寫「因多次遭受B主管Calvin Lin濫用職權的
04 職場罷凌而申請離開」、其上權責主管面談記載「(Calv
05 in Lin)我不同意Jack的離職的原因，多數也跟個人的行
06 為及表現相關」、其上直屬主管Mc Grandy Chen面談「同
07 意離職，工作交接人Mc Grandy Chen」(見本院卷第21
08 頁、原證2正面)，據此可知被告並非引用勞動基準法第1
09 4條第1項「(第2款)雇主、雇主家屬、雇主代理人對於
10 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者」、(第6款)雇
11 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」
12 而發動終止權，自應歸類於自請離職。又，被告再抗辯其
13 係不得不為，並提出嘉義地方法院113年度勞訴字第2號民
14 事判決查詢1件供參，惟該件係勞工引用民法第184條第2
15 項及第195條規定，就該件勞工主張編號1至編號10罷凌行
16 為，求為非財產損害賠償即精神慰撫金，且其中編號3及
17 編號9復有另案判決確定既判例力效力所及情形(見本院
18 卷第66頁)，與本件基於有效之返還久任獎金約定(另詳
19 後述)，案情並非相同，僅所稱「職場罷凌」之闡釋，足
20 供參考。而所稱「職場霸凌」者，應以工作環境中，個人
21 或團體對於上司、同事或下屬進行不合理的欺凌行為，包
22 含言語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱，使被霸凌
23 者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其
24 自信並帶來沉重的身心壓力，此種行為或情境具有5項特
25 徵：①經常發生且持續數週、數月以上之長期事件；②至
26 少有1位或1位以上加害者；③對受害者進行語言或非語言
27 的攻擊行為；④對受害者產生負面的影響；⑤受害者無力
28 反擊或終止反抗行為，又霸凌常以多種形式呈現，包括身
29 體上的、心理上的、間接的方式。而一般大眾所認知的霸
30 凌行為類型大致上包括：①肢體霸凌：毆打身體、搶奪財
31 物；②關係霸凌：排擠孤立、操弄人際等；③語言霸凌：

01 嘲笑污辱、出言恐嚇等；④反擊霸凌：受凌反擊、有樣學
02 樣；⑤網路霸凌：散播謠言或不雅照片；⑥性霸凌：性侵
03 害、性騷擾等等。然查，依被告書狀及被告複代理人描述
04 「職場霸凌」詳細態樣，【第1則】係訴外人林高榮於113
05 年11月21日於電子郵件虛構誹謗被告名譽：「you seem
06 trying to limit the usage of VP to the other team
07 and maybe potential customer with some obstacle
08 s.」（見本院卷第85～87頁被告答辯(二)狀第1～3頁，及本
09 院卷第333頁最後筆錄第11頁），並據被告提出證物編號
10 為被證1之電子郵件並自行中譯：「你似乎在讓其他團
11 隊，甚至潛在客戶，在使用這個虛擬平台時遇到一些技術
12 門檻或限制」，且經被告個人論結以：「此言論誹謗被告
13 試圖限制公司部門間的合作與阻礙公司與客戶間的發展，
14 藉由此舉打擊被告、削弱公司對於被告之信任關係，進而
15 質疑被告之誠信與專業態度」（見本院卷第85～87頁民事
16 答辯(二)狀第1～3頁、本院卷第195～196頁民事陳報狀第1
17 ～2頁），本院經核此係單項業務溝通且合於勞動契約其
18 從屬性當中「分工合作」之特徵，亦即前開被證1乃由訴
19 外人林高榮致被告與訴外人林子淇，副知訴外人李家寧、
20 原告訴訟代理人A 0 2、訴外人Mc Grandy Chen陳建宏、
21 訴外人蔡孟宏，發出日期為113年11月21日14時51分，主
22 旨為【RE：***】（不予接露，見本院卷第127頁上方
23 郵件），乃回應被告當日稍早約半小時前所發出之電子郵
24 件，被告發出的電子郵件時間為113年11月21日14時27
25 分，受文者為訴外人林高榮與訴外人林子淇及上列李、
26 黃、陳、蔡4人，主旨為【回覆：***】（仍不予接
27 露，見本院卷第127頁下方郵件），也就是範圍相同之7個
28 人間，關於特定***議題，在交換意見。此情對照被告
29 提出證物編號11之電子郵件，乃訴外人林高榮於113年12
30 月3日14時35分致被告及訴外人劉錦勳、原告訴訟代理人
31 A 0 2、訴外人Mc Grandy Chen，並副知訴外人張國龍、

01 陳榮冠、蔡明諭，主旨為【RE：請A○○C同仁配合○○○
02 計畫】（部門與計畫名稱，仍不予接露，見本院卷第207
03 頁上方郵件），亦係回應被告當日稍早之前所發出之電子
04 郵件，被告發出的電子郵件時間為113年12月3日13時49
05 分，受文者即為訴外人林高榮、Mc Grandy Chen、劉錦
06 勳、原告訴訟代理人A 0 2，並副知訴外人張國龍、陳榮
07 冠、蔡明諭（見本院卷第207頁上方郵件、下方郵件，仍
08 不接露），主旨為【回覆：請A○○C同仁配合○○○計
09 畫】（仍不予接露，見本院卷第207頁下方郵件），也就
10 是範圍相同之8個人間，關於特定○○○議題（有關傳遞
11 同意信人員），在接收意見，均係針對特定議題而於相互
12 瞭解他方陳述後，所為之正常呼應、意見交流，尚難謂構
13 成前述定義下之「職場罷凌」云云。

14 2、續由被告針對前揭第1則113年11月21日事件，於同日立即
15 提出申訴與抗議，原告於次（12）月召開會議，縱使訴外
16 人林高榮於會議中堅持態度，亦屬訴外人林高榮之答辯內
17 容，但被告卻解讀為「惡意製作工作職務上的衝突溝通處
18 境，並藉誹謗不實言論折損被告與公司間之信任」（見本
19 院卷第87頁民事答辯(二)狀第3頁），而被告複代理人則將1
20 13年11月21日連同12月3日、12月25日之申訴，合併稱為
21 【第4則】罷凌事件（再無後續編號事件，見本院卷第334
22 頁最後筆錄第12頁），被告本人又以所謂之【第2則】罷
23 凌事件，情節為訴外人陳建宏（上1人據證人即原告人力
24 資源管理師余雅晴在庭證稱此人係被告直屬主管；原證2
25 離職聲請單直屬主管欄位則經簽署Mc Grandy Chen）也知
26 道被告原先負責某特定專案之前之前置作業，訴外人林高
27 榮卻惡意漠視被告先前之準備內容，113年12月25日還以
28 如被證11之電子郵件，排除被告審查合約之工作內容，營
29 造明顯歧視之職場環境（見本院卷第87～88頁民事答辯(二)
30 狀第3～4頁），雖經被告個人論結以：此係惡意無視、架
31 空、孤立云云（參本院卷第88頁民事答辯(二)狀第4頁、本

01 院卷第197~198頁民事陳報狀第3~4頁），然僱傭契約原
02 則上為一繼續性及專屬性契約，惟其中債權人僅有受領給
03 付之權利，除了法律有如民法第367條、第512條第2項等
04 特別規定，契約有特別訂定外，債權人並不負受領給付之
05 義務，故債權人對於已提出之給付為拒絕受領時，通常祇
06 負遲延責任，債務人不得強制其受領給付，基此，被告不
07 得強制原告受領被告勞務之提出，即被告尚無就勞請求權
08 並據此主張「依慣行之事實，應由被告擔任某特定說明會
09 業務之主要負責人或主持某項合約審查內容，若反此則屬
10 公司未盡雇主應有責任，使被告持續遭受精神壓迫與職業
11 損害」而屬勞動基準法第8條及職業安全衛生法第6條第2
12 項規定云云各語（見本院卷第88頁民事答辯(二)狀第4
13 頁）。

14 3、最後1則即所稱【第3則】罷凌事件即所謂主管以劣質方式
15 打考績、折損被告自信云云事件（見本院卷第89、93~94
16 頁民事答辯(二)狀第5頁、第9~10頁本院卷第333頁最後筆
17 錄第11頁），茲於法律層面而言，勞動基準法第70條第
18 6、7款規定本允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解
19 雇事項，此乃係源於雇主企業之領導、組織權，得對於勞
20 動者之行為加以考核、制裁。茲於現實層面而言，被告本
21 人在庭稱這個考績會影響績效獎金，或許年終獎金也會影
22 響，其曾於電子郵件有提出對於考績的異議，如被證13及
23 被證14所示，其並不是沒有申訴等語在卷（見本院卷第33
24 4頁最後筆錄第12頁），惟經本院檢視被證13與被證14結
25 果如下：（1）其中被證13係114年1月22日11時34分由證
26 人余雅晴發給原告訴訟代理人A 0 2，副知被告及訴外人
27 吳嘉貞，主旨為關於同仁A 0 3對績效考核單的緊急需
28 求，內容為被告剛剛找證人余雅晴說明了他的訴求，相關
29 資訊如下：1. 被告希望在今天下班前，收到公司提供的個
30 人績效考核評估表單。2. 被告表示如未在期限內收到上述
31 表單，將會致電勞工局反應他的訴求（見本院卷第211

01 頁、被證13)；(2)其中被證14則係被告於114年1月22
02 日20時47分發給訴外人Mc Grandy Chen，副知原告訴訟代
03 理人A02、證人余雅晴、訴外人吳嘉貞的離職宣告，內
04 容第1點指出113年11月21日受到公開信件抹黑與指控我限
05 制公司其他團隊發展以及阻礙公司與潛在公司合作，雖於
06 此後Engineering VP承認錯誤並公開道歉，但這已經對我的
07 職業操守與清廉造成影響，內容第2點指出113年11月21
08 日至今Engineering VP利用職權多次將我排除原本屬於我的
09 業務範圍、企圖架空並移除以我專業能夠對公司最初的
10 貢獻，內容第3點指出114年1月22日在未與我或我直屬主
11 管溝通的情況下，Who?非我直屬主管將我2024考績以毫
12 無原因與說明的方式，直接由直屬主管評核的A+降為B，
13 粗暴的抹煞我在2024整年度對公司所做的貢獻(見本院卷
14 第215頁、被證14)。本院經核上開被證14內容第1點與第
15 2點乃重申前揭其主觀上認定之第1則與第2則罷凌事件，
16 而第3點評核調降則據證人余雅晴在庭結證稱：連我自己
17 都被調降，公司主管是就整體考量分布做成績更改、績效
18 考核中，上級主管會跟總經理，進行部門狀況報告、我被
19 調降是會影響到我的獎金，但是被告的不會，因為被告有
20 簽另一份工作績效獎金約定書(見本院卷第329~331頁即
21 最後筆錄第7~9頁)，則依原證1即證人余雅晴所述之被
22 告有簽之另一份工作績效獎金約定書即「鴻軒科技股份有
23 限公司服務期滿暨績效達成獎勵金約定書」，固約定112
24 年10月、113年2月、8月、114年1月、8月、115年2月、8
25 日，每期各發放定額90萬元工作績效獎金，但於核發要件
26 另約定有「1.上述各項獎勵金之發放，以甲方在職時方予
27 發放，若未達工作目標，乙方可視狀況調整發放金額。2.
28 (作業流程、稅務，略)。3.獎勵金發放日給付時甲方須
29 在職。」(見本院卷第19頁、原證1)，可見被告縱使不
30 服該次屬於雇主企業基於領導、組織權，本得對於勞動者
31 之行為，加以考核、制裁之績效考核降等乙事，亦應循公

01 司制訂之既定申訴管道，並對於此一降等乃係針對伊個人
02 之不當作為，提出或要求調查相關事證，資以重評。惟被
03 告捨此不為，於114年1月22日上午先是揚言要致電勞工局
04 （如被證13所示）、於114年1月22日下午隨後宣告離職
05 （如被證14所示）、於翌（23）日更有「謝謝你的回覆，
06 我已經跟Calvin討論過，我也請他跟HR說明，幫我從A調
07 整到B，我會跟A○○Cteam同仁站在一起，就算公司要打
08 壓A○○Cteam，我也會站在第一線」（見本院卷第221
09 頁、被證15），以致發生往後的工作績效獎金因欠缺在職
10 條件而不能領取，暨發生本件久任獎金應予返還之窘境
11 （另見本院卷第305頁、原證14，114年2月20日15時56分
12 被告與訴外人即原告法務戴呈軒間關於合約返還獎金之問
13 答），此實非工作環境中，個人或團體進行不合理的言
14 語、非言語、生理、心理上的虐待或羞辱之欺凌行為。

15 （三）承前所述，被告於114年1月22日宣告離職（見本院卷第21
16 5頁、被證14），與114年1月24申請離職並定最後工作日
17 於114年2月27日（見本院卷第21頁、原證2），嗣114年2
18 月20日困於面臨返還久任獎金而諮詢法務之窘境如上，並
19 經訴外人即原告法務戴呈軒覆稱被告所指罷凌與依約返還
20 獎金是兩個議題（見本院卷第305頁、原證14）。經查，
21 系爭約定其文義淺白明確，關於285萬元之久任獎金約
22 定，屬於單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之額外給
23 與，而為被告明知，被告卻於面臨返還之際，改稱係其
24 『勞務之對價』，洵非的論。又，被告提出民事答辯(二)狀
25 聲請調查證據，請求法院命原告提出113年12月4日、114
26 年1月23日會議錄音檔案與被告歷年考績112年A+而113年
27 改為B（見本院卷第97～98頁被告民事答辯(二)狀第13～14
28 頁），其待證事項無非重申如前揭被證14即被告於114年1
29 月22日20時47分所發電子郵件第1、2、3點，另所稱「公
30 司召開會議，未能有效處理，已構成職場罷凌」（見本院
31 卷第97頁該頁書狀第23～24行），復與被告於114年1月23

01 日以電子郵件稱：謝謝你的回覆、我要站在第一線、幫我
02 從A調到B（見本院卷第221頁、被證15），有所捍格，故
03 均無調查之必要；至被告又以民事答辯(二)狀聲請調查證
04 據，請求法院命原告提出被告簽署之服務約定書、誠信廉
05 潔暨智慧財產權約定書，待證事實為原告不能違反該等約
06 定，方得保留久任獎金，應實質評價為被告應遵守工作準
07 則與內容，達成工作目標才能以勞務關係獲取之對價關係
08 （見本院卷第98～99頁該份書狀第14～15頁），惟查285
09 萬元之久任獎金與前揭定期定額90萬元之工作績效獎金，
10 於核發要件均同受「鴻軒科技股份有限公司服務期滿暨績
11 效達成獎勵金約定書」其核發條件欄位「1.上述各項獎勵
12 金之發放，以甲方在職時方予發放，若未達工作目標，乙
13 方可視狀況調整發放金額」，以及核發條件次一欄位「1.
14 如甲方違反本契約書、【服務約定書】、【誠信廉潔暨智
15 慧財產權約定書】、乙方人事規章及乙方指定之業務與工
16 作時，甲方除立即喪失依本約定書獎勵金之請求與受領各
17 項獎勵金之權利外，另應將已受領之久任獎金於乙方指定
18 期限內，全數返還乙方作為違約金。」之限制（見本院卷
19 第19頁、原證1），可知本件屬於單方目的且給付具有勉
20 勵、恩惠性質之額外給與，該久任獎金得依工作表現而為
21 調整，甚至取消，被告逕將其基於勞工忠誠義務之其他規
22 範或約定，混淆一談，殊無可取，故亦無此項調查之必
23 要。

24 (四) 按，無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還
25 其利益，雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，
26 民法第179條定有明文。查，被告提出民事答辯(二)狀第六
27 點所抗辯民法第247條之1，其論據基礎乃系爭約定並無區
28 分自動離職係雇主未善盡監督職場健全環境義務之情形，
29 而被告係因遭受罷凌且多次申訴未果，不得不離職（見本
30 院卷第97頁該份書狀第13頁），茲對照民法第247條之1附
31 合契約之規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款

01 而訂定之契約，有「一、免除或減輕預定契約條款之當事
02 人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方
03 當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當
04 事人有重大不利益者。」之約定，按其情形顯失公平者，
05 該部分約定無效。而本件已發放285萬元之久任獎金，係
06 被告在職期間於112年9月8日簽署之雇主額外給與獎金
07 （見本院卷第19頁、原證1），被告到職日則為112年3月1
08 3日（見本院卷第21頁、原證2），並非當事人一方預定用
09 於同類契約之條款而訂定之契約且有上開民法第247條之1
10 所定一、二、三、四其任一款項之情形，又被告所述第
11 1、2、3、4則罷凌云云事件，復不為本院所採，分別如前
12 析述，故被告抗辯系爭約定是定型化契約條款而屬無效云
13 云，為無理由，是被告因自願提前離職，自無保有該久任
14 獎金之餘地，原告於228萬元範圍內求為返還，應認與民
15 法第179條之規定與系爭約定之內容相合。

16 （五）至被告復抗辯，退步言之，即令應為返還，也要考慮比例
17 原則，以及最低服務年限其必要性及合理性，是否可取
18 （指民法252條規定，見本院卷第96頁被告民事答辯(二)狀
19 第12頁）。第按：104年12月16日修正前勞動基準法，就
20 雇主與勞工間之勞動契約，未設有勞工最低服務期間之限
21 制，或不得於契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁
22 止約款，但為保障勞工離職之自由權，兼顧各行業特性之
23 差異，並平衡雇主與勞工雙方之權益，對於是項約款之效
24 力，實務上咸以具體個案情形之不同而分別斷之，初不能
25 斷然否定其正當性，而於104年12月16日增訂勞基法第15
26 條之1，就最低服務年限，則明文化以：「（第1項）未
27 符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約
28 定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓
29 費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提
30 供其合理補償者。（第2項）前項最低服務年限之約定，
31 應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞

01 工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似
02 職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償
03 之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事
04 項。（第3項）違反前二項規定者，其約定無效。（第4
05 項）勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限
06 屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓
07 練費用之責任。」，可知本件文義及性質屬於單方目的且
08 給付具有勉勵、恩惠性質額外給與之系爭約定，非屬前述
09 以契約訂定勞工最低服務期限暨其違約金之禁止約款，是
10 以被告以必要性及合理性等詞抗辯如前，有所誤認。至被
11 告復引用民法第252條求予酌減（見本院卷第96頁民事答
12 辯(二)狀第12頁），本院經核系爭約定非為督促履行性質之
13 違約金，而係勞雇間於勞方任職約半年後，雙方自主合意
14 約定由資方單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之額外給
15 與，同時保障勞方離職之自由權，且被告在意其對於公司
16 之貢獻度，復可反應於前述定期定額90萬元工作績效獎金
17 之上，並據被告具狀稱其自112年9月1日起至114年2月27
18 日離職止，任職18個月，距系爭約定規範之3年迄日115年
19 8月31日，尚餘18個月（同上卷頁），系爭約定復無約定
20 按照比例返還，而係於「鴻軒科技股份有限公司服務期滿
21 暨績效達成獎勵金約定書」核發要件欄位之次一欄位，揭
22 示以「2.如甲方服務期間未達約定期間時【包含自動離職
23 或可歸責於甲方因素而受解僱或資遣】，應將取得之久任
24 獎金返還80%，並喪失依本約定書獎勵金之請求與受領各
25 項獎金之權利。」（見本院卷第19頁、原證1），則基於
26 私法自治與契約自由原則，且此80%約定復查無不當之情
27 下，被告自應受此拘束，若非經他造同意，不得任意求為
28 減少或變更給付。

29 六、從而，本件原告引用系爭約定之內容與民法第179條法文之
30 規定，向被告求為返還228萬元（計算式：285萬元×80%=2
31 28萬元），為有根據，應予准許，至被告前開所辯則俱無足

01 取。上開准許範圍並加計自起訴狀繕本送達翌日即114年7月
02 12日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第45
03 頁送達證書及民法第229條第2項、第233條第1項前段、第20
04 3條規定參看）。兩造各自陳明願供擔保請准宣告准、免假
05 執行，均無不合，爰酌定相當擔保金額分別宣告之。

06 七、兩造其餘主張及所提證據暨調查證據或訊問證人之聲請（見
07 本院卷第335頁最後筆錄第13頁，原告方面請求訊問訴訟代
08 理人A02、被告方面請求傳喚證人直屬主管陳建宏），皆
09 與本院上開論斷無涉或無違，不予贅述。

10 據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第390條第2
11 項、第392條第2項、第78條、第91條第3項規定，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 11 月 21 日
13 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

14 以上正本係照原本作成。

15 被告如對本判決不服提起上訴，須於判決送達後20日內向本院提
16 出上訴狀，應按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨按添具繕本1
17 件。如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴
18 審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條
19 規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之
20 程序，而逕行駁回上訴。如被告對於敗訴部分全部不服上訴，上
21 訴利益新臺幣228萬元，應徵收第二審上訴費用新臺幣4萬2,264
22 元，且本件類型不在勞動事件法第12條得暫免之範圍，請注意。

23 中 華 民 國 114 年 11 月 21 日
24 書 記 官 徐 佩 鈴