

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第101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 鄧文瑄

張思涵律師

被告 陳家興

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年3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：被告於民國110年12月6日至113年12月26日間任職於原告，並於111年9月7日簽署久任服務同意書（下稱系爭同意書），承諾自每年9月受領各年度久任獎金之日起，繼續留任2年，如發生系爭同意書第5條所載事由，應返還按任職比例計算之久任獎金。系爭同意書之久任獎金，乃原告基於未來整體發展及員工共創利益等展望性考量，在依公司法第235條之1規定給付高額員工酬勞之同時，附帶依勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1第1項第2款規定作為最低服務年限約定之補償，以課予員工久任義務。因被告自113年3月起有擅離工作崗位與他人聊天、在辦公室睡覺、提前休息等狀況，因而導致工作效率下降，經部門主管約談，被告卻僅以頭痛為由搪塞，但拒絕進一步就醫瞭解原因並解決問題，其工作態度怠慢消極且不思改進，亦不願接受工作調整，原告遂於113年12月26日依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約。因被告於112年9月22日、113年9月20日各受領久任獎金新臺幣（下同）33萬元、22萬元，久任期間分別

01 為112年9月22日至114年9月21日、113年9月20日至115年9月
02 19日，被告自應依系爭同意書返還因違反最低服務年限約定
03 按約定比例計算之久任獎金23萬3,926元。為此，爰依系爭
04 同意書第5條第1項約定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告
05 應給付原告23萬3,926元，及自114年3月11日起至清償日
06 止，按週年利率5%計算之利息。

07 二、被告則以：久任獎金既為原告依公司法第235條之1及公司章
08 程規定所發放之員工酬勞，自非屬依勞基法第15條之1第1項
09 第2款規定提供之補償，系爭同意書所定之最低服務年限約
10 定因違反前揭規定而屬無效。再者，伊於任職期間均恪遵職
11 守，並無違反原告規定得解僱之事由，且原告指派伊從事清
12 潔廠區之工作已占正常工作時間之一半，伊之產能自未能與
13 其他同事等同視之，伊係因身體因素在經主管同意之情形下
14 而無法配合加班，自非無正當理由而請假或缺勤。縱認原告
15 終止兩造勞動契約為合法，伊仍有繼續任職之意，本件仍屬
16 非可歸責於伊之事由致兩造勞動契約於最低服務年限屆滿前
17 終止，原告據以要求伊返還久任獎金，顯係將企業經營風險
18 轉嫁予勞工，而有失公平等語，資為抗辯。並聲明：原告之
19 訴駁回。

20 三、兩造不爭執事項（見本院卷第205至206頁）：

21 (一)被告自110年12月6日起任職於原告，並於111年9月7日簽署
22 系爭同意書。

23 (二)被告於112年9月22日受領久任獎金33萬元及113年9月20日受
24 領久任獎金22萬元，其久任期間分別為112年9月22日至114
25 年9月21日、113年9月20日至115年9月19日。

26 (三)原告於113年3月19日以被告長時間離開工作崗位，違反工作
27 守則第50條第6項為由，記被告小過一支。

28 (四)原告於113年12月16日通知以被告有工作效率及積極度較
29 低、身體因素影響出勤、工作意願不佳等情事，且經輔導及
30 溝通亦無效為由，依勞基法第11條第5款規定於113年12月26
31 日終止兩造勞動契約。

01 (五)系爭同意書第5條第1項規定為原告依勞基法第15條之1第1項
02 第2款規定所定之最低服務年限約定。

03 (六)系爭同意書之久任獎金為原告依公司法第235條之1及公司章
04 程規定，經董事會決議通過所發放之員工酬勞。

05 四、得心證之理由：

06 (一)系爭同意書所定最低服務年限約定是否符合勞基法第15條之
07 1第1項第2款及同條第2項規定？

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

24 2.參系爭同意書前言：「本人理解本同意書之簽署及受領時具
25 備在職身分為本人受領獎金之前提條件，但公司仍有完整之
26 裁量決定是否發放獎金及發放之獎金數額。本人同意如下約
27 款，作為受領獎金之條件」、第1條：「本人簽署本同意書
28 後，公司將另行以電子郵件等方式通知久任獎金數額及安排
29 發放，惟通知久任獎金數額僅供參考，發放與否及確實數額
30 均以公司實際發放為準。本人亦有權決定是否受領任一次獎
31 金」、第2條：「自每年9月受領各年度久任獎金之日起，本

01 人同意以1-3以上職等繼續留任2年（下稱久任期間）。為避
02 免誤解，三節獎金（端午、中秋、年終獎金）均非屬本同意
03 書所稱之久任獎金」及第5條第1項：「本人承諾不論因離
04 職、遭受解職、調降職等導致低於1-3職等或其他任何原因
05 無法於久任期間履行提供勞務之義務時，本人應依下列計算
06 方式支付違約賠償金：各受領獎金數額×四分之三(3/4)×未
07 履行久任期間比例」等約定內容（見司促卷第5頁），可知
08 原告係於每年9月發放久任獎金，然每年是否發放及實際發
09 放金額為何，則為原告之裁量權限，且被告應於受領各期久
10 任獎金後，自各受領日起繼續留任2年，如有違反，則應按
11 其未履行久任期間比例支付違約賠償金，足見系爭同意書有
12 關最低服務年限約定，係以由原告給付被告久任獎金之方式
13 要求被告任職滿一定期間，而未見有何提供專業技術培訓之
14 約定，核屬勞基法第15條之1第1項第2款規定之「補償型」
15 最低服務年限約定，堪予認定。

16 3.原告主張：久任獎金雖為其依公司法第235條之1及公司章程
17 規定分派之員工酬勞，惟其同時課予員工久任義務並附帶作
18 為最低服務年限約定之合理補償，並非法律所禁止云云。經
19 查：

20 (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
21 員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補；前2項員工
22 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
23 席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會，公司
24 法第235條之1第1項、第3項分別定有明文。即員工酬勞分派
25 係為配合員工分紅費用化政策，將原有員工分紅制度刪除，
26 在會計或稅務處理上由盈餘改為費用認列，屬員工獎酬制度
27 之一。揆其立法理由揭示「員工酬勞」以公司稅前獲利之定
28 額或定率方式一次分派，目的在合理分配公司利益，激勵員
29 工士氣藉以提高公司績效與價值，且依該條但書規定，如公
30 司無獲利或獲利於彌補虧損後已無餘額，可不予分派（公司
31 法第235條之1規定修正理由參照）。足見員工酬勞分派係因

01 公司經營獲利，基於獎勵員工對公司貢獻，而將獲利分由員
02 工共享之制度，並經董事會基於經營決策決定以現金或股票
03 方式發放，至員工間按何比例受分派，則由公司另行定之。

04 (2)經查，系爭同意書所發放之久任獎金為原告依公司法第235
05 條之1及公司章程規定，經其董事會決議所發放之員工酬勞
06 乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(六)），則久任獎
07 金之性質，核屬原告基於獎勵員工對公司貢獻，而將獲利分
08 由員工共享之給付，自與其因限制員工離職自由所應給與之
09 補償性質，有所不同。易言之，被告固有於112年9月22日受
10 領久任獎金33萬元及113年9月20日受領久任獎金22萬元，惟
11 上開久任獎金既係原告依公司法第235條之1規定所分派之員
12 工酬勞，原告藉與員工簽訂系爭同意書之方式，以久任獎金
13 名義發放員工酬勞並附帶作為最低服務年限約定之補償，以
14 達到限制員工離職自由之目的，無異於原告在未支出額外成
15 本之情況下獲得要求員工遵守最低服務年限約定之利益，自
16 與勞基法第15條之1之立法意旨未符，難認原告已就系爭同
17 意書所定最低服務年限約定提供補償。

18 4.原告另主張：其對所發放之員工酬勞加設員工最低服務年限
19 之限制，乃公司治理之範疇，被告縱於領得久任獎金後立刻
20 離職，亦可無條件保留4分之1久任獎金，其已提供合理補償
21 云云。經查，依系爭同意書所定之違約賠償金計算式，固可
22 由被告於離職時先保留4分之1久任獎金後，再就剩餘4分之3
23 久任獎金按未履行久任期間依比例計算應賠償原告之金額，
24 然員工酬勞既為原告應依公司法第235條之1及公司章程規定
25 所為之給付，則原告於給付時另附加公司法及公司章程所未
26 定之給付名義並加設返還條件，此是否屬公司治理之範疇，
27 已非無疑，況員工酬勞之分派與雇主基於審酌限制員工離職
28 自由等因素而提供之補償，兩者給付性質不同，已如前述，
29 是縱員工於領得久任獎金之翌日離職仍可保留領得4分之1久
30 任獎金，仍無從認定屬原告因限制員工離職自由所提供之補
31 償。另被告依系爭同意書所受之最低服務年限限制，均需自

01 其每年度受領久任獎金時再各自獨立重新起算2年，致有部
02 分久任期間發生重疊情形，然原告於被告久任期間屆滿前，
03 再重複就相同期間發放久任獎金並要求員工負久任義務，核
04 與雇主通常係於與員工所約定最低服務年限屆至後再續為約
05 定之情形有別，更足證系爭同意書所列最低服務年限約定僅
06 為原告分派員工酬勞時所附加之限制條件，即久任獎金非為
07 使員工遵守最低服務年限約定之目的而提供之補償至明。再
08 者，系爭同意書所定之久任制度，於員工未拒絕受領久任獎
09 金時，原告將於每年度發放久任獎金時，無限制重新起算員
10 工之久任期間，將導致無論員工任職期間長短，若非自行離
11 職之員工於離職前自願放棄其任職期間最後2年度可受分派
12 之員工酬勞，否則均會面臨需負賠償責任之不合理現象，然
13 原告以此久任制度使員工陷於拒絕受領員工酬勞之分派或於
14 離職時負賠償責任之抉擇，亦顯有過度限制員工離職自由之
15 虞。原告上開主張，自無可採。

16 5. 綜上，原告既未就系爭同意書所列最低服務年限約定提供補
17 償，且該約定亦過度限制員工離職自由，而違反勞基法第15
18 條之1第1項及第2項規定，依勞基法第15條之1第3項規定，
19 應屬無效。原告雖援引臺灣高等法院臺中分院98年度勞上易
20 字第4號、97年度勞上字第16號判決為據，主張其得以員工
21 酬勞作為最低服務年限條約定之補償云云。惟勞基法第15條
22 之1規定乃於前揭案件判決後之104年12月16日所增訂，且原
23 告於上開案件給付員工之標的為「員工紅利轉增資股份」，
24 請求員工因違反久任義務所應給付者為「懲罰性違約金」，
25 核與本件情形均有不同，自無從比附援引。

26 (二) 被告固另辯稱：兩造勞動契約係因不可歸責於伊之事由而終
27 止，故伊不負違反最低服務年限約定之義務等語。惟系爭同
28 意書所定最低服務年限約定既經本院認定依勞基法第15條之
29 1第3項規定為無效，則不論兩造勞動契約是否因可歸責被告
30 之事由而終止，原告均不得以系爭同意書所列最低服務年限
31 約定請求被告返還久任獎金，爰不予贅述，併予敘明。

01 五、綜上所述，原告依系爭同意書第5條第1項約定請求被告給付
02 23萬3,926元，及自114年3月11日起至清償日止，按週年利
03 率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證
05 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
06 逐一論列。

07 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

09 勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

10 正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

14 書 記 官 陳 如 玲