

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第99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

徐嘉瑩律師

鄧文瑄

被告 陳明靖

訴訟代理人 許立功律師

複代理人 林怡萱律師

鄭溜宇律師

洪家駿律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年8月8日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告於民國104年10月13日至113年5月27日期間
任職於原告，擔任資深工程師，於離職前每月薪資約新臺幣
（下同）5萬8,800元。原告於111年9月1日簽署久任服務同
意書（下稱系爭同意書），承諾自每年9月受領久任獎金之
日起，繼續留任2年，如無法於各期久任期間屆滿前繼續提
供勞務，則需返還久任獎金。原告係採取讓員工預先領取久
任獎金，如員工未任職滿久任期間則需返還部分獎金之附解
除條件法律行為，是原告請求被告返還者為久任獎金，而非
屬違約金，自無違約金酌減規定之適用。系爭同意書所定之
久任獎金係原告為激勵員工士氣、鼓勵員工久任其職而不轉
任他職，依公司法第235條之1及原告公司章程第26條第1項
規定所分派之員工酬勞，給付數額並非固定，屬獎勵、恩惠

性之給與。原告係於召開多場說明會說明久任獎金領取規則及相關權利義務後，始請員工逐一簽署久任服務同意書，員工亦可選擇與原告議約或拒絕簽署，是被告自簽署系爭同意書後連續2年受領久任獎金，卻未為任何表示，可見被告對於系爭同意書內容已有充分認知。因專業人才養成不易，若流動率過高，原告將增加經營成本及營業秘密外流等風險，並因員工未能穩定留任而受有損害，故原告為維持競爭優勢，以發放獎金而換取員工之久任，自有其合理性。因被告分別於111年9月23日及112年9月22日各受領久任獎金120萬元、120萬元（下合稱系爭獎金），則被告應分別任職至113年9月22日及114年9月21日始得領取系爭獎金之全部，是被告於113年5月27日離職時，經依系爭同意書扣除被告於113年4月19日至113年5月27日不計入久任履行期間之育嬰留停日數後，被告因領取111年度及112年度久任獎金而未履行之久任期間分別為157日及521日，依系爭同意書第5條第1項「受領獎金數額×四分之三×未履行久任期間比例」之約定計算，被告應分別返還原告111年度、112年度久任獎金19萬3,297元、64萬1,450元，合計83萬4,747元，另經扣抵被告之特別休假未休工資980元後，被告尚應返還原告83萬3,767元。因被告迄今仍拒絕給付，爰依系爭同意書第5條第1項約定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告83萬3,767元及自支付命令送達翌日即113年9月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：系爭獎金為原告依被告於任職期間之工作表現及績效所發給之分紅獎金，亦為被告於入職面試時，與原告約定之分紅獎金，且被告與同期之其他同事間所領得之久任獎金數額不一，顯見系爭獎金係依各員工之工作表現及績效所發給之員工分紅或具勞務對價性之工資，是系爭同意書所指之久任獎金實質為勞務對價或盈餘分配之性質，原告自不得於被告離職後請求返還。且原告於發放系爭獎金時，均未事

前通知或告知系爭獎金之發放條件及數額，致被告對系爭獎金之性質與返還條件未能充分理解或表示同意與否，系爭同意書約定內容對於被告極不平等而顯失公平，所定最低服務年限條款亦不符勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1及民法第247條之1規定，屬無效之條款。退步言之，縱認被告應依系爭同意書負賠償責任，被告因領111年度、112年度久任獎金而未履行之久任期間應分別為118日、482日，惟原告請求被告返還之金額已逾被告年收入1.1倍之多，顯屬過鉅，況原告於被告任職期間亦受領被告所付出之勞務，復無支出龐大費用對被告進行教育訓練等情，顯見原告未因被告任職未滿久任期間而受有損害，是原告所得請求之金額應依民法第252條規定酌減等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第193至194頁）：

(一)被告於104年10月13日至113年5月27日間任職於原告，被告於113年4月19日申請留職停薪，並於113年5月27日自請離職。

(二)被告於111年9月1日簽署系爭同意書。

(三)被告於111年9月23日受領久任獎金120萬元；於112年9月22日受領久任獎金120萬元。

(四)系爭同意書計算賠償金之計算式為：受領獎金數額 $\times$ 四分之三($3/4$) $\times$ 未履行久任期間比例。

(五)被告離職時尚有特休未休工資980元未領。

四、得心證之理由：

(一)有關係爭同意書所定久任獎金之性質及最低服務年限條款之效力：

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約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜

合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效，勞基法第15條之1第1項至第3項規定甚明。依前揭規定可知，勞基法所定最低服務年限類型區分為「培訓型」及「補償型」兩者，於後者情形，雇主若有因為使勞工遵守最低服務年限條款之目的而提供合理補償，而有值得保戶之利益時，即能與勞工約定最低服務年限條款，而不必然伴隨培訓措施，惟仍應審酌雇主提供補償之額度、範圍及其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務年限條款之必要性及合理性。

2. 參系爭同意書前言：「本人同意理解本同意書之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。本人同意如下約款，作為受領獎金之條件」、第1條：「本人簽署本同意書後，公司將另行以電子郵件等方式通知久任獎金數額及安排發放，惟通知久任獎金數額僅供參考，發放與否及確實數額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金」、第2條：「自每年9月受領各年度久任獎金之日起，本人同意以1-3以上職等繼續留任2年（下稱久任期間）。為避免誤解，三節獎金（端午、中秋、年終獎金）均非屬本同意書所稱之久任獎金」及第5條第1項：「本人承諾不論因離職、遭受解職、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約賠償金：各受領獎金數額 $\times$ 四分之三 $(3/4)$ $\times$ 未履行久任期間比例」等約定內容（見司促卷第9頁），可知原告係於每年9月發放久任獎金，然每年是否發放及實際發放金額為何，則為原告之裁量權限，且被告應於受領各期久任獎金後，自各受領日起繼續留任2年，如有違反，則應按其未履行久任期間比例支付違約賠償金，足見系

01 爭同意書有關最低服務年限之約定，係以由原告給付被告久
02 任獎金之方式要求被告任職滿一定期間，而未見有何提供專
03 業技術培訓之約定，核屬勞基法第15條之1第1項第2款規定
04 之補償型最低服務年限條款，堪予認定。

05 3.原告主張：久任獎金為原告依公司法第235條之1及原告公司
06 章程第26條規定分派之員工酬勞，屬勉勵性、恩惠性給與，
07 其已依勞基法第15條之1第1項第2款規定提供合理補償云
08 云。惟被告辯稱：久任獎金實質為勞務對價或盈餘分配，不
09 應受限於離職後之返還義務等語。經查：

10 (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
11 員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補；前2項員工
12 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
13 席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會，公司
14 法第235條之1第1項、第3項分別定有明文。核其立法理由
15 為：「為降低公司無法採行員工分紅方式獎勵員工之衝擊，
16 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
17 第157條體例之定額或定率方式，合理分配公司利益，以激
18 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
19 之利益，是以一次分配方式，爰為第1項規定，並增列但書
20 規定…」、「權衡人才與資金對企業經營的重要性及必要
21 性，員工酬勞以現金發放或股票須經董事會特別決議通過，
22 嗣後並報告股東會並兼顧股東權益，爰於第3項明定」（公
23 司法第235條之1規定修正理由參照）。足見員工酬勞分派係
24 因公司經營獲利，基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲
25 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
26 金或股票方式發放，至員工間按何比例受分派，則由公司另
27 行定之。

28 (2)另參原告公司章程第26條第1項及第2項分別規定：「本公司
29 年度如有獲利（即稅前淨利扣除員工酬勞及董事酬勞前之利
30 益），應提撥百分之1到百分之30為員工酬勞及不高於百分
31 之5為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補

數額」、「員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事3分之2以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東會。員工酬勞之分派由董事會決議以股票或現金分派發放，發放對象得包括符合職級、績效等一定條件之從屬公司員工，其條件認定授權董事會處理」等內容（見本院卷第59頁），可知原告依公司法第235條之1規定於其公司章程明定應發放員工酬勞之比例及程序，由其董事會於獲利之1%至30%之區間決定員工酬勞之分派數額，再由原告另就如何將董事會決議分派之員工酬勞數額具體分派予員工之條件及方式另為規範。從而，原告於本件既自承系爭同意書之久任獎金即為其依公司法第235條之1、原告公司章程第26條規定分派之員工酬勞等語（見本院卷第50至51頁），堪認原告發放予各員工之久任獎金，即為其按董事會決議數額另決定分派予各員工之員工酬勞，則揆諸前揭說明，上開給付之性質自為基於獎勵前一年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共享之給付，核與原告因限制員工離職自由所應給與之補償性質，自有不同。易言之，雖被告於111年度及112年度各受領之久任獎金高達120萬元，均高於以其離職前每月薪資約5萬8,800元計算之年收入總額，惟原告既自承久任獎金係其依公司法第235條之1、原告公司章程第26條規定及董事會決議所分派之員工酬勞，即難認原告所分派之員工酬勞另包含其依勞基法第15條之1第1項第2款規定所為之補償在內，且亦無從區分，是原告藉與員工簽訂系爭同意書之方式，以久任獎金名義發放員工酬勞並附帶作為最低服務年限條款之補償，以達到限制員工離職自由之目的，實難認原告有基於為使員工遵守最低服務年限條款之目的而提供合理補償。

(3)原告雖主張：系爭同意書第5條第1項所定有關被告應給付違約賠償金之約定屬附解除條件之法律行為，故原告請求被告返還者為已受領之久任獎金，被告縱於領得久任獎金後立刻離職，亦可無條件保留4分之1久任獎金，原告已提供合理補償云云。經查，系爭同意書所定之違約賠償金計算式，固可

01 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
02 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，
03 然原告既自承久任獎金係依公司法第235條之1及原告公司章程
04 第26條規定，於公司年度有獲利盈餘時，由盈餘提撥、分
05 派之員工酬勞，每年度得分派數額均係依原告當年度盈餘情
06 形決定，且給付並非固定等語（見本院卷第50至51頁），是
07 雖被告依系爭同意書第5條第1項所定賠償金計算式，於離職
08 時可無條件保留4分之1久任獎金，然衡以久任獎金之給付性
09 質仍非原告基於審酌限制員工離職自由等因素而給與之補
10 償，業如前述，是雖員工於領得久任獎金之翌日即離職，仍
11 可保留領得4分之1久任獎金，亦無從認定屬原告依勞基法第
12 15條之1第1項第2款規定給與之合理補償。是被告辯稱久任
13 獎金具盈餘分配之性質等語，尚非無據。從而，系爭獎金既
14 為原告依公司法第235條之1、原告公司章程第26條規定及董
15 事會決議所分派之員工酬勞，則原告主張其有依勞基法第15
16 條之1第1項第2款規定給與最低服務年限條款之合理補償云
17 云，即難認可採。

18 4.原告另主張：原告於每年發放久任獎金前，均確實給與員工
19 放棄領取久任獎金之機會，並舉辦說明會，員工如未領取久
20 任獎金，自不受久任期間限制，其以發放久任獎金而換取員
21 工之久任，自有其合理性云云。為被告所否認，並以前詞置
22 辯，經查：

23 (1)觀諸原告提出其於112年、113年寄予員工之電子郵件及久任
24 獎金發放重點說明及系爭同意書第1條約定（見本院卷第239
25 至241、243至245頁），員工雖得拒絕受領久任獎金以免受
26 最低服務年限條款之限制，惟久任獎金既經原告主張為其依
27 公司法第235條之1及原告公司章程第26條規定所分派之員工
28 酬勞，則原告得否依員工接受系爭同意書所列條款與否情
29 形，作為員工酬勞分派或返還之條件，即非無疑，且揆諸前
30 揭說明，縱認原告曾向被告說明久任獎金之發放制度，並經
31 被告同意後簽署系爭同意書，其間所為最低服務年限條款仍

01 應受勞基法第15條之1規定之拘束，被告是否有權拒絕簽署
02 系爭同意書或拒絕領取久任獎金等情，均非系爭同意書所定
03 最低服務年限條款之必要性及合理性之判斷標準。

04 (2)復參系爭同意書第4條：「本人承諾於聘僱契約存續期間及
05 終止或解除後，均應善盡忠誠義務，包括(1)善盡守密義務…
06 (2)遵守競業禁止義務…(3)維護公司信譽」及第5條第4項：

07 「本人若違反本同意書之任一規定，將造成公司重大損害，
08 就尚未完全履行久任期間期滿之久任獎金，本人除應支付相
09 當於獎金全額之賠償金外，另應加付一倍獎金全額之金額做
10 為懲罰性違約金，如有不足，公司並得向本人求償」等約定
11 內容，可知被告因受領久任獎金所受限制事項，非僅最低服
12 務年限條款，而包括守密義務、競業禁止義務及維護公司信
13 譽等，且於違反時亦負支付尚未滿久任期限之久任獎金全額
14 作為賠償，再加付1倍同額之懲罰性違約金之義務，細譯系
15 爭同意書所定內容，被告不論是否遵守最低服務年限條款，
16 均可能遭原告請求與久任獎金同額之賠償金或懲罰性違約
17 金，對勞資關係中處於相對弱勢之勞工而言，亦有失公允。
18 另參被告依系爭同意書所受之最低服務年限限制，均需自其
19 每年度受領久任獎金時再各自獨立重新起算2年，致有部分
20 久任期間發生重疊情形，然原告於被告久任期間屆滿前，再
21 重複就相同期間發放久任獎金並要求員工負久任義務，核與
22 雇主通常係於與員工所約定最低服務年限條款屆至後再續為
23 約定之情形有別，更足證系爭同意書所列最低服務年限條款
24 僅為原告分派員工酬勞時所附加之限制條件，久任獎金非屬
25 為使員工遵守最低服務年限條款之目的而為之補償至明。再
26 者，系爭同意書所定之久任制度，於員工未拒絕受領久任獎
27 金時，原告將於每年度發放久任獎金時，無限制重新起算員
28 工之久任期間，將導致無論員工任職期間長短，若非自行離
29 職之員工於離職前自願放棄其任職最後2年度可受分派之員
30 工酬勞，否則均會面臨需負賠償責任之不合理現象，然原告
31 以此久任制度使員工陷於拒絕受領員工酬勞之分派或於離職

時負賠償責任之抉擇，亦顯有過度限制員工離職自由之虞。

(二)基上，系爭獎金既為原告依公司法第235條之1及原告公司章程第26條規定及董事會決議所分派之員工酬勞，難認原告有依勞基法第15條之1規定給付被告最低服務年限條款之合理補償，且系爭同意書之最低服務年限條款亦有過度限制員工離職自由之虞，則系爭同意書第1條「自每年9月受領各年度久任獎金之日起，本人同意以1-3以上職等繼續留任2年」之約定，依勞基法第15條之1第3項規定，應屬無效。則原告依系爭同意書第5條第1項約定請求被告返還久任獎金83萬3,767元，即屬無據。系爭同意書所列最低服務年限條款既經本院認定無效，則被告另抗辯系爭同意書屬定型化契約條款，依民法第247條之1規定應為無效部分，本院即毋庸審酌，附此敘明。

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83萬3,767元，及自113年9月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所附麗，應併予駁回。

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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 9 月 5 日

勞動法庭 法 官 許仁純

正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 9 月 8 日

書記官 廖于萱