

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第20號

原告 富智康國際股份有限公司

法定代理人 池育陽

訴訟代理人 范清銘律師

吳美齡律師

被告 孫廷瑜

訴訟代理人 魏千峯律師

李柏毅律師

上列當事人間返還獎勵金事件，本院於民國109年5月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣55,556元，及自民國108年10月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

本判決於原告以新台幣20,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣55,556元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)被告孫廷瑜自民國106年10月11日起至108年6月30日止，任職於原告富智康國際股份有限公司（下稱富智康公司），擔任影像調校部之資深專理一職，雙方簽訂有「服務約定書」約定被告之薪資、獎金、津貼等。

(二)被告自106年11月至107年10月間月薪為新臺幣（下同）9萬元，自107年11月起，其薪資則調高至每月9萬6千元，原告每年12月亦另外核發年終獎金予被告（見106年12月及107年12月薪資單），被告亦可因其工作表現達到相當績效而領有

額外的績效獎金。

(三)此外，原告富智康公司為鼓勵達成一定工作績效之優秀員工可以長久留任，因此富智康公司與被告雙方合意另外簽署一份「服務期滿暨績效達成獎勵金約定書」（下稱「系爭獎勵金約定書」），被告自願並同意：自到職日106年10月11日起之2年間，若符合一定條件與績效後，將可獲得原告按階段預先發放之獎勵，該獎勵員工可選擇發放現金或等值股票。

(四)系爭獎勵金約定書中記載：「服務期間：自到職日起（即106年10月11日），甲方（即被告）承諾於乙方（即原告）或乙方指定之公司服務至少2年。」亦即，締約雙方已約定被告應自106年10月11日起，至少須於原告公司服務2年，始能依系爭獎勵金約定書領取原告預付之現金或股票等獎勵。發放說明中亦明訂：「上述各項獎勵金之發放，須視工作目標達成狀況且在職時，方予發放，若未達工作目標，乙方可視狀況調整發放金額及股票股數；本條各項獎勵金之支付及時間，依乙方相關規定辦理，乙方並有權視其作業需要，以等值現金代替股票之支付」。違約責任第2點更明確約定：「如甲方（即被告）服務期間未達約定期間時〈包含自動離職或可歸責於甲方因素而受解僱或資遣〉，應將前項取得之獎勵金全數返還，並喪失依本約定書獎勵金之請求與受領各項簽約金之權利。」可見，系爭獎勵金乃原告為鼓勵優秀的在職員工所給付之恩惠性給與，若非在職員工或未達成約定工作目標之員工，並無法獲得此項額外獎金，此發放標準與員工是否已提供勞務完全無涉，因此，該等獎勵之性質實屬「久任獎金」，係原告為獎勵優秀人才長久留任而約定之恩惠性給與。且被告於富智康公司之服務期間若未達約定期間（即任職2年期滿至108年10月10日），無論是因被告自動離職抑或是因可歸責於被告之事由而遭解僱或資遣，被告均應將已取得之獎勵金全數返還予原告。

(五)而原告業已分別於①106年11月10日發放40萬元、②107年5

01 月18日發放77萬元、③107年11月9日發放77萬元、④108年5
02 月10日發放77萬元，然被告竟於108年6月向原告提出離職申
03 請，並於同年6月30日即自富智康公司離職。被告停止提供
04 勞務之日為108年6月30日，並未符合系爭獎勵金約定書所載
05 之應服務至少2年（至108年10月10日）之約定，依約應將已
06 預先領得之四次獎勵共計271萬元（被告選擇發放現金，並
07 非股票）全數返還予原告。

08 (六)況被告於富智康公司任職時是領取高薪的主管階級（影像調
09 校部資深專理），每月薪資於不加計任何獎金前已近10萬
10 元，甚且自富智康公司尚領有額外的「績效獎金」，是完全
11 異於本案久任獎金的績效獎金，再者，原告已另行發給被告
12 工作績效獎金，因此依系爭獎勵金約定書所核發之久任獎金
13 並非被告所辯稱之工作績效獎金，是故本件被告抗辯「原告
14 只是把原本就應該給付員工的績效獎金，藉勞工為求工作必
15 須簽約之機會，於契約文件上包裝為勞工違反各種包山包海
16 約定之對價」云云，與客觀證據不符，並非事實。

17 (七)再者，系爭服務約定書第2.5條規定：「除另有約定或規定
18 外，富智康「若」無償分配股票予本人者，本人承諾繼續在
19 富智康任職服務壹年，該期間係逐年自每次受領股票日之次
20 年一月一日起至十二月三十一日止。本人瞭解各種獎金、紅
21 利（含股票紅利）、認股選擇權及員工股票之核發以本人服
22 務滿一定期間及具有工作績效為條件，且紅利股票須依富智
23 康股東會決議及遵守股票發行所在地相關法令。」，是故觀
24 此約定，並無任何關於「被告依此勞動契約需於一定期間內
25 繼續為原告提供勞務，否則應負債務不履行違約罰責」之文
26 字或意涵，此一約款之「無償分配股票」、「本人瞭解各種
27 獎金、紅利（含股票紅利）、認股選擇權及員工股票之核發
28 以本人服務滿一定期間及具有工作績效為條件」等文字，已
29 清楚明白地指出員工受領此種「恩惠性給與」必須具備之條
30 件為何，顯見此類獎金、股票並非工資，絕非員工提供勞務
31 即一定可以獲得之對價，更遑論是一種經常性給與。至於

01 「本人承諾繼續在富智康任職服務壹年」一語，更係以原告
02 公司「若」無償分配股票予被告為前提，故是否無償分配股
03 票予被告，係取決於原告公司，亦即原告公司可以從不無償
04 分配股票，亦可以於第五年或第七年才無償分配股票，被告
05 僅於原告公司擬無償分配股票的該年才須承諾繼續在富智康
06 任職服務壹年，與勞動契約是否規定最低服務年限完全無
07 涉，此實係員工受領雇主核發恩惠性給與所為之承諾。若員
08 工違反該服務約定書第2.5條之承諾，綜觀此服務約定書，
09 並未見任何違約罰責或賠償之規定，益證此約款與最低服務
10 年限無關。|

11 (八)更遑論富智康公司與個別優秀員工約定之久任獎金核發要
12 件，會依該員工的任職部門、個人專業及發展潛質而分別訂
13 定或調整，此有原告公司其他員工之特別條款發放申請單3
14 份在卷可稽，原告對於各名員工之評核項目與標準相異，與
15 被告所辯稱之「定型化契約」要屬不同。並非所有版面整齊
16 美觀之由公司與員工所簽署的契約書均可一概稱為定型化契
17 約，被告就其認為本件係定型化契約之抗辯，應負舉證責
18 任。且本件被告與富智康公司簽署系爭獎勵金約定書，既係
19 基於其自由意志所為之決定，於雙方之意思表示合致始成立
20 此一私法契約，契約兩造自應依約負擔各自之契約義務。被
21 告之片面違約並拒不返還久任獎金，顯見其只想享受契約權
22 利、卻不願意負擔契約義務。

23 (九)而系爭獎勵金約定書之契約文字與涵義至為清楚明白，兩造
24 既已於違約責任第2點約定：「如甲方（即被告）服務期間
25 未達約定期間時〈包含自動離職或可歸責於甲方因素而受解
26 僱或資遣〉，應將前項取得之獎勵金全數返還，並喪失依本
27 約定書獎勵金之請求與受領各項簽約金之權利。」，前揭契
28 約文字已明確表示當事人之締約真意，無須別事探求，被告
29 確實同意自到職日起於原告或原告指定之公司服務至少2
30 年，若服務期間未達約定期間（即解除條件成就時），被告
31 須返還已領取之全部獎勵金，核其性質即屬失權特約，毫無

01 模糊空間。從而，本件被告依約應「將前項取得之獎勵金全
02 數返還」，實屬當然，依系爭獎勵金約定書之失權特約（即
03 「違約責任第2點」），本件被告於服務期間未達約定期間
04 之解除條件成就時，被告即應依約返還業已自原告所受領之
05 全部獎勵，且此返還之獎勵，考其性質並非違約金性質，並
06 無民法第251條、252條規定之適用，被告辯稱法院應對本件
07 被告違約情事酌減其違約金，並非可採。

08 (十)並聲明：

09 ①被告應給付原告2,700,000元，及自支付命令送達翌日起至
10 清償日止，按年息5%計算之利息。

11 ②並願供擔保，請准宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)兩造間服務約定書第2.4條後段：「…試用期滿，富智康未
14 予通知終止合約時，本服務合約續行有效，除依約定或服務
15 性質視為定期服務關係外，本約即為不定期服務關係。」、
16 第2.5條：「除另有約定或規定外，富智康若無償分配股票
17 予本人者，本人承諾繼續在富智康任職服務壹年…」，可見
18 員工試用期滿後，原則上勞資間即為不定期勞動契約關係，
19 且原告公司自始即在制式服務約定書上設有員工受領股票則
20 保證任職服務壹年，以上條款均符合不定期勞動契約中，勞
21 資約定勞工在一定期間內繼續提供勞務之定義，本屬最低服
22 務年限條款無誤。

23 (二)而系爭獎勵金約定書復約定：「服務期間：自到職日起，甲
24 方（按：被告）承諾於乙方（按：原告）或乙方指定之公司
25 服務至少2年。」、「違約責任：1.如甲方違反本約定書、
26 『服務約定書』、『誠信廉潔暨智慧財產權約定書』、乙方
27 人事規章及乙方指定之業務與工作時，甲方除立即喪失依本
28 約定書獎勵金之請求與受領各項簽約金之權利外，另應將已
29 受領之所有獎勵金於乙方指定期限內，全數返還於乙方或指
30 定之人，作為違約金。2.如甲方服務期間未達約定期間時
31 （包含自動離職或可歸責於甲方因素而受解僱或資遣），應

01 將前項取得之獎勵金全數返還，並喪失因本約定書獎勵金之
02 請求與受領各項簽約金之權利。」，可見系爭獎勵金約定書
03 除約定被告繼續服務2年外，觀其違約責任第1、2點，更已
04 明文被告未任職2年自動離職者，必須將已受領獎勵金返還
05 作為違約金，應屬服務約定書第2.5條所謂「另有約定」，
06 依契約脈絡及文義，此完全符合勞動法上關於最低服務年限
07 約款之定義描述。

08 (三)再者，系爭獎勵金約定書雖與原證1服務約定書在形式上為
09 不同份的書面，但勞動契約因為屬於繼續性契約，勞資間約
10 定的勞動條件、工作內容等事項，本來就難以在一份書面中
11 完全明文清楚，故實際上透過其他協議文字、工作規則、團
12 體協約、甚至其他資方內部公告具體化者，在所多有。觀系
13 爭約定書的內容，明顯與兩造間勞動契約的履行內容有關，
14 已附隨、從屬於兩造間勞動契約，不容原告輕易辯稱不是勞
15 動契約而是另外的契約，否則任何資方日後都可藉由另外的
16 書面約定排除勞基法適用，並不合理。

17 (四)且勞動基準法（下稱勞基法）於104年12月16日新增第15條
18 之1規定：「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低
19 服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提
20 供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之
21 約定，提供其合理補償者(第一項)。前項最低服務年限之約
22 定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為
23 勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似
24 職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之
25 額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項(第
26 二項)。違反前二項規定者，其約定無效(第三項)。…」，
27 而修法前，司法實務即認為，最低服務年限約款適法性之判
28 斷，應從該約款存在之「必要性」與「合理性」觀之。所謂
29 「必要性」，係指雇主有以該約款保障其預期利益之必要
30 性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞
31 工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是。所謂

01 「合理性」，係指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞
02 工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成
03 本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為
04 其審查適當與否之基準。

05 (五)然原告並無舉證曾提供被告專業技術培訓，且系爭獎勵金約
06 定書項目欄位固載有「簽約期滿獎勵金」，被告亦不爭執原
07 告公司亦已發放前4次獎勵金，但該獎勵金應為工作對價，
08 非遵守最低服務年限之「合理補償」，況兩造於新北市政府
09 108年9月4日勞資爭議調解會議中，調解委員建議與判斷亦
10 同被告主張謂：「(2)依雙方不爭執之服務期滿暨績效成獎勵
11 金約定書，其項目為工作績效獎金，列舉勞方工作表現應符
12 合相關約定目標，且於發放說明中載明，須視工作目標達成
13 狀況且在職時，方予發放，若未達成工作目標，乙方（原
14 告）可視狀況調整發放金額及股票股數等。」可見勞方之工
15 作內容須合於資方之要求始有上開金額的報酬，上開金額係
16 勞方之工作對價，而應解為勞動契約所約定之工資，似難解
17 為係上開條文所稱之『合理補償』。

18 (六)且實際上就第二、三、四期的獎勵金，被告確實達成績效目
19 標，並經主管核准同意，才獲公司發放，此有原告107年5月
20 18日發放第二次獎勵金之獎金核發簽呈可證，該簽呈「核發
21 要件說明」載：「原定績效目標」，「達成狀況說明」並有
22 被告對三大績效目標的文字說明，再分別經各層級主管簽核
23 同意。又有原告107年11月9日發放第三次獎勵金前、108年5
24 月10日發放第四次獎勵金前之電子郵件可資證明，被告於領
25 取獎勵金前，確實須填寫獎金核發簽呈上的「達成狀況說
26 明」，再由人資交被告直屬主管考核被告績效達標，原告始
27 會發放，足見原告所謂獎勵金確屬績效獎金之性質。

28 (七)況系爭獎勵金約定書「違約責任」除第2點即原告主張被告
29 違反最低服務年限須返還獎勵金之依據以外，觀其第1點亦
30 載：「1.如甲方違反本約定書、『服務約定書』、『誠信廉
31 潔暨智慧財產權約定書』、乙方人事規章及乙方指定之業務

01 與工作時，甲方除立即喪失依本約定書獎勵金之請求與受領
02 各項簽約金之權利外，另應將已受領之所有獎勵金於乙方指
03 定期限內，全數返還於乙方或指定之人，作為違約金。」，
04 依上開「違約責任」第1點之文字，勞方除違反最低服務年
05 限以外，竟連違反其他約定書、人事規章、公司指定之業務
06 與工作，也必須返還已領取之所有獎勵金，實際上原告公司
07 只是把原本就應該給付給員工的績效獎金，藉勞工為求工作
08 必須簽約之機會，於契約文件上包裝為勞工違反各種包山包
09 海約定之對價，所謂獎勵金並非真正遵守最低服務年限之
10 「補償」。

11 (八)原告復辯稱勞動基準法第15條之1適用情形，係基於雇主提
12 供培訓成本，以換取最低服務年限，例如機師，本案不同云
13 云。然查，並非因為原告公司未提供培訓，所以不適用勞基
14 法第15條之1；而是原告公司未提供培訓，不符合勞動基準
15 法第15條之1第1項，依同條第3項，兩造間最低服務年限約
16 定無效。否則，勞動基準法第15條之1有何存在之意義？

17 (九)原告又稱約定服務期間僅久任獎金發放條件，被告毋庸負擔
18 其他違約金，未影響其薪資、紅利、獎金，更無限制被告離
19 職自由，與最低服務年限約款限制勞工離職不同云云，然所
20 謂最低服務年限約款，本來就不影響勞工的薪資、紅利、獎
21 金，而是透過違約的金錢上不利益後果，使勞工畏於提前離
22 職。原告辯稱系爭約定書不影響被告薪資、紅利、獎金云
23 云，本來就是當然之理，僅原告穿鑿附會之詞。且觀系爭約
24 定書違約責任第1、2點：「1. 如甲方違反本約定書…應將已
25 受領之所有獎勵金於乙方指定期限內，全數返還於乙方或指
26 定之人，作為違約金。2. 如甲方服務期間未達約定期間時
27 （包含自動離職或可歸責於甲方因素而受解僱或資遣），應
28 將前項取得之獎勵金全數返還…」之條款記載，即係明顯課
29 予被告提前自動離職，必須把已領取的獎勵金繳回作為違約
30 金之義務，此與實務上一般常見的最低服務年限條款相符。
31 因此，只要勞資間約定勞工必須賠償定額違約金，或以月薪

01 乘以一定月數金錢者，則受勞動基準法第15條之1限制，若
02 資方把契約文字改成勞工返還已領取之報酬、獎金者，即允
03 許不受勞動基準法第15條之1限制，當與立法者對勞工離職
04 自由之保障明顯有違。

05 (十)又實務上工資的認定，應以「勞務對價性」為主要判斷標
06 準，「給與經常性」僅為輔助性標準。而本件：①獎勵金
07 「項目」名稱為「工作績效獎金」；②「核發要件」記載：
08 「1. 甲方（按：被告）工作表現應符合下列目標：…」具體
09 項目包括：「價值創造…60%」、「開發流程改善…20%」、
10 「團隊人員職能發展…20%」；③「發放說明」第1點記載：
11 「1. 上述各項獎勵金之發放，須視工作目標達成狀況且在職
12 時，方予發放，若未達成工作目標，乙方（按：原告）可視
13 狀況調整發放金額及股票股數。…」；④實際上，為領取原
14 告所謂獎勵金，被告也確實達成績效目標，並經主管核准同
15 意，才獲公司發放，此被告前已提出簽呈及相關電子郵件可
16 證，因此足以認定系爭約定書內之獎勵金，因為加諸原告對
17 被告之工作績效要求，被告如達成績效目標，獲得公司依約
18 給付，係獲得其工作之報酬，顯然具有勞務對價性，應足以
19 認定為工資。而獎勵金既屬工資性質，則原告受領並保有獎
20 勵金，自具有正當合法權源，不該因為原告在制式文件格式
21 上另藏有「服務期滿」等限制原告服務至少2年，否則返還
22 之條款，使原告賣力工作達成績效目標之努力，付諸流水。

23 (十一)縱認本件無勞動基準法第15條之1適用，但依民法第247條之
24 1規定，因系爭約定書是原告單方設計服務期間、違約責
25 任，用於多數員工的定型化契約，其藉此逃避勞基法第15條
26 之1適用，對被告顯失公平，亦應無效。又倘認被告須承擔
27 違約責任，原告至多也僅得請求第一期獎勵金40萬元之額
28 度，復因被告僅餘三個月又10天即任職原告滿2年，依民法
29 第251條酌減違約金後，原告最多僅得請求5萬5,556元，再
30 考量原告並無何損失可言，卻仍請求高額違約金，此請法院
31 再依民法第252條酌減違約金。

01 (三)因此，被告主張獎勵金是績效達成的勞務報酬，且被告確實
02 已分別提出第二、三、四次領取獎勵金各77萬元前，已達成
03 績效目標，經主管簽核准予發放之簽呈、電子郵件，則第
04 二、三、四次領取獎勵金各77萬元，原告公司也已享受到被
05 告於領取獎勵金前的半年，被告工作達成績效目標之成果，
06 難認原告因原告未任職滿2年有何損失，原告實無請求被告
07 給付以上共231萬元之理。再比較第一次獎勵金40萬元，與
08 第二、三、四次獎勵金各77萬元，因第二、三、四次獎勵金
09 均有確實達成績效目標受主管簽准發放，被告主張，縱使法
10 院認為被告應負違約責任，亦絕不應將第二、三、四次獎勵
11 金合計231萬元，列為原告所得請求之範圍，至多以第一次
12 的40萬元為限。此由其中被證3、4、5可以得知：

13 ①被證3是原告107年5月18日發放第二次獎勵金之獎金核發簽
14 呈，該簽呈中間的「核發要件說明」欄，左半邊是：「原定
15 績效目標」，包括「價值創造、開發流程改變、團隊職能發
16 展」三項，右半邊是：「達成狀況說明」，必須以文字呈現
17 被告「價值創造、開發流程改變、團隊職能發展」三項的達
18 成狀況，簽呈下方說明：「簽核流程：人資主管-部/處級主
19 管-經管主管-核定主管」，被告必須依「達成狀況說明」的
20 內容，經主管審核績效達成狀況，才能獲簽准發放獎勵金。

21 ②被證4是原告107年11月9日發放第三次獎勵金前，被告與公
22 司人資葉小琪、直屬主管黃思翰間電子郵件。因被告手邊無
23 本次核發獎勵金簽呈，以電子郵件代之。

24 (1)被證4第4頁，葉小琪107年10月16日4:05PM發信黃思翰表
25 示：「…本月有四份特別條款需進行發放…*孫廷瑜直屬
26 主管為您，請您填寫KPI達成狀況說明」，此處即是指簽
27 呈上「達成狀況說明」欄的內容。

28 (2)被證4第3頁中間，葉小琪107年10月16日4:41PM發信被告
29 表示：「…經協理指示，您的特別條款部分，請自行填
30 寫”達成狀況說明”回覆於mail中即可我會把您填寫的內
31 容貼入發放申請單的”達成狀況說明”欄位中再呈簽協

理…」，可見確實必須被告績效達標，且以文字提出經主管簽准，才會獲發獎勵金。

(3)被證4第2頁，被告107年10月22日9:54AM回信葉小琪：「…1. 創造價值部分:…2. 開發流程改善部分:…3. 團隊人員以及職能發展部分:…」電子郵件內文字就是簽呈上必須填寫的「達成狀況說明」欄的內容。

③被證5是原告108年5月10日發放第四次獎勵金前，被告與公司人資葉小琪、直屬主管黃聖傑間電子郵件，因被告手邊無本次核發獎勵金簽呈，以電子郵件代之：

(1)被證4第4頁下方，葉小琪108年3月13日下午4:12發信黃聖傑表示：「…以下四位同仁預計2019/3-4發放特別條款，需請您填寫”達成狀況說”…」，此處即是指簽呈上「達成狀況說明」欄的內容。

(2)被證5第4頁中間，黃聖傑108年3月13日4:31PM發信被告詢問：「…上次是怎麼進行的？」，再依被證5第1頁下方至第2頁，被告108年3月18日1:59PM回信黃聖傑表示：「…Update我們的部分。孫廷瑜 1. 創造價值部分:…2. 開發流程改善部分:…3. 團隊人員以及職能發展部分:…」，即是比照被證4模式，先自行填寫達成狀況說明，再給主管審核。

(3)被證5第1頁，被告108年3月19日8:56AM發信葉小琪、黃聖傑表示：「HI Gigi如同剛剛所述. 達成狀況如下. Jason昨天已經看過且同意內容. 煩請幫忙貼入原本表格列印.」，即是被告請葉小琪按照之前模式，將被告填寫的文字貼入獎勵金核發簽呈，再經主管簽准發放。

(四)並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)本件原告主張之事實，業據其提出員工離職交接清單、富智康公司服務期滿暨績效達成獎勵金約定書、被告薪資明細表、富智康公司銀行轉帳對帳單、服務約定書、被告薪資

單、特別條款發放申請單等文件為證（支付命令卷第13-24頁，本院卷第103-130、183-187頁），惟被告否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出電子郵件、新北市政府勞資爭議調解紀錄、第二次獎勵金核發簽呈、對話紀錄等文件為證（本院卷第71-85、153-155頁），兩造對於已發放及已領取系爭獎勵金並不爭執，然關於該獎勵金之性質，原告主張為久任獎金，屬恩惠性給與，被告則抗辯為績效獎金，屬於工資之一部，則該獎勵金之法律性質為何，即關乎原告得否依據約定書記載請求被告返還，是本件所應審究者為：系爭獎勵金之性質究屬績效獎金抑或久任獎金？系爭獎勵金究屬勞務之對價，抑或恩惠性之給與？被告抗辯系爭獎勵金約定違反勞動基準法第15條之1規定，應為無效，有無理由？被告抗辯系爭獎勵金約定書有民法第247-1條定型化契約顯失公平之情形，應為無效，有無理由？被告主張依民法第251、252條規定酌減違約金，有無理由？以下分別論述之。

(二)經查，兩造於106年8月31日簽訂服務期滿暨績效達成獎勵金約定書（下稱系爭獎勵金約定書）中，關於「工作績效獎金」、「發放時間」、「發放內容」之欄位乃記載：

(1)「1.甲方工作表現應符合下列目標：」

①「2017~2018」、「價值創造：帶領團隊完成至少3個以上專案的IQ tuning，在schedule內完成開發並且達到出貨測試標準，包含全部IQ項目」、「開發流程改善：1.建立一份專案check list，提升效率，降低錯誤發生機率。2.建立一份IQ tuning SOP，用於低階機種，以期許能縮短案子週期，減少多餘人力支出，且達成一定程度的一致性」、「團隊人員職能發展：了解目前公司內部專業知識程度，並充分加入專業經驗，並撰寫6分以上相關文件」。

②「2018~2019」、「價值創造：帶領團隊完成至少4個以上專案的IQ tuning，在schedule內完成開發並且達到出貨測試標準，包含全部IQ項目」、「開發流程改善：1.建立一份專案check list，提升效率，降低錯誤發生機率。2.配合IQ t

uning SOP建立並研發相關Tool3個以上」、「團隊人員職能發展：建立內部知識（相機硬體/軟體/評測方法）資料庫，並撰寫9分以上相關文件」等語。

(2)就「發放時間」欄位乃記載：「分5次發給：」、「1.入職當月併薪資發給。2.於2018年4月發給。3.於2018年10月發給。4.於2019年4月發給。5.於2019年10月發給」等語；而原告則依照上揭獎勵金約定書此部分約定，分別於：(1)106年11月10日發放40萬元現金；(2)107年5月18日發放77萬元現金；(3)107年11月9日發放77萬元現金；(4)108年5月10日發放77萬元現金。

(3)就「發放說明」欄位則記載：「1.上述各項獎勵金之發放，須視工作目標達成狀況且在職時，方予發放，若未達成工作目標，乙方（即原告）可視狀況調整發放金額及股票股數；本條各項獎勵金之支付及時間，依乙方相關規定辦理，乙方並有權視其作業需要，以等值現金代替股票之支付。」、「※獎金若以等值股票發放：a)實際入帳時間必須在發放時間前後最近一次董事會通過後，再視實際作業時間而定。b)股票價值係以通過發放股票之董事會當日收盤價及匯率為計算基準。」、「2.甲方（即被告）取得支股票或等值現金，其相關稅賦，不論股票與等值現金之稅賦是否相同，均由甲方自行負擔。」等語，此有獎勵金約定書在卷可按（支付命令卷第15頁）。

(4)因此，依照系爭獎勵金約定書前揭記載之內容以觀，除了第1次發給之「1.入職當月併薪資發給。」部分與「工作表現目標」之要件無關連外（因該款項係於『入職當月併薪資發給』，並無工作績效可言，此部分如後述），就其餘4次（即第2-5次）所發給款項之部分，乃需要考核被告之工作表現之否符合標準，亦即分別於「2017~2018」、「2018~2019」，各自達成就「價值創造」、「開發流程改善」、「團隊人員職能發展」項目之目標，方可領取，是被告主張此部分款項，乃係因為被告達成工作表現目標而發給，與服務期

01 間並無關連等語，即非無由，應可採信。

02 (5)雖然系爭獎勵金約定書亦記載：「服務期間：自到職日起，
03 甲方承諾於乙方或乙方指定之公司服務至少2年。」、「違
04 約責任：…2.如甲方服務期間未達約定期間時（包含自動離
05 職或可歸責於甲方因素而受解僱或資遣），應將前項取得之
06 獎勵金全數返還，並喪失因本約定書獎勵金之請求與受領各
07 項簽約金之權利。」等語，但是，就所發放之第2-5期款項
08 部分，係以被告「工作表現符合目標」而所發給之「工作績
09 效獎金」，而並非與服務期間之長短作為發放之標準，自無
10 從因為被告並未符合所約定服務期間之情形，即得允許被告
11 應該將「工作表現符合目標」之「工作績效獎金」返還原
12 告，就此不僅與系爭獎勵金約定書約定之要旨不相符合，且
13 此種不當連結之約定，亦與勞動基準法平衡勞雇雙方之意旨
14 相違背，應可確定，是原告之主張，就屬於「工作績效獎
15 金」性質即第2-5期所發放款項部分，並無從採據。

16 (6)另外，就第2-5期所發放款項部分，原告雖主張此乃久任獎
17 金，並以「被告經長官肯認達到系爭獎勵金約定書所約定之
18 表現目標後，始可依約獲得原告按階段預先發放之全部獎勵
19 或按被告工作表現比例計算之獎勵」等語資為抗辯，但是，
20 系爭獎勵金約定書記載為「績效達成獎勵金」等語，與原告
21 前揭主張並不相符合，況所謂久任獎金，係指服務於事業單
22 位一定時間後，事業單位為獎勵員工持續任職之恩惠性獎
23 勵，即係以「服務固定期間」為其條件，而依本件原告發放
24 之系爭獎勵金條件，必須達成一定「績效」，並經董事會
25 「同意」通過後始得領取，顯與久任獎金為持續提供勞務即
26 可穩定獲得之性質不符，且就核發要件部分，依上開系爭獎
27 勵金核發要件之記載，必須員工達成一定目標後，再經董事
28 會開會同意，始依一定比例發放予員工，顯係以勞工工作達
29 成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞
30 動基準法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範
31 疇，則原告主張系爭獎勵金為久任獎金，即非有據。

(7)且就其中第2-5期發放之流程以觀，乃係由人資主管、部/處級主管、經管主管等依員工之表現分別簽核後，送請核定主管同意，此有原告公司之簽呈、電子郵件在卷可憑（卷第75-85頁），而依上開(2)簽呈有關被告之達成狀況記載「（價值創造達成狀況：1.帶領團隊完成A1, B1, B2, C1, Dragon, PL 2.並且上述專案中，在Image Quality的各項目上，與市場上所有類似規格比較機不分軒輊，甚至大部分更較為突出。2.建立大量相機測試場景，用於之後相機影像品質開發，並持續擴充中，在日後產品開發上能夠更全面的包含使用者的使用情境。3.集成第三方各項目之比較結果，供內部參考以及使用，讓公司在第三方演算法之選擇上有較多選擇，進而提升公司議價空間。）（開發流程改變達成狀況：已合力完成1份專案Check List，並且已在Dragon上面實行，並且持續擴充中；已合力討論並撰出1份IQ tuning SOP用於低階機種，會持續修改以及擴充）（團隊人員職能發展達成狀況：已完成相關專業知識文件6份：Auto White Balance principle；Basic Auto Balance Tuning flow；Extreme Auto White Balance Tuning case；Green Zone Algorithm Tuning case；How to Read Log/3A decision；AF Hardware component introduce）」（卷第75頁），又關於(3)電子郵件記載「…本月有四份特別條款需進行發放…*孫廷瑜直屬主管為您，請您填寫KPI達成狀況說明」、「…經協理指示，您的特別條款部分，請自行填寫”達成狀況說明”回覆於mail中即可 我會把您填寫的內容貼入發放申請單的”達成狀況說明”欄位中再呈簽協理…」（卷第77-80頁），關於(4)電子郵件則記載「達成狀況如下.Jason昨天已經看過且同意內容，煩請幫忙貼入原本表格列印」、「Udpate我們的部分：孫廷瑜：1.創造價值部份：①監督並且確保下列案子IQ tuning部分上皆在schedule內完成並達到出貨測試標準：A1、ANTMAN、AOP、B1、B2、CTL、DRG、PNX、RHD、Rooster、TAS，並且在大部分項目上優於市場比較機。②規劃、統籌並

且監督DX0 lab、光學實景模擬Lab建立以及搬遷、並且確定與之前已建設光學實驗室沒有衝突，避免資源浪費。③協助大量以及多項Camera IQ相關之第三方演算法評估，在評估以及比較後選擇最好的方案，並於相關案子，且效果優於市場。且因多方比較，在價錢上非常具有競爭優勢。④主導並確立多項與IQ相關其他單位之合作模式，確保責任之歸屬以及定義，加速問題分工以及責任釐清。⑤提出有關於Camera硬體之相關評估、評斷、相關量測手法，並且確保團隊能整理成相關比較數據（Camera Sensor、OIS、VCM等）。2.開發流程改善部分：協助並合力完成3份相關開發文件，並在會議上報告完成。SOP for overall IQ tuning process. Check list for camera development on IQ tuning part. Check list for camera development on BSP related part. 3.團隊人員以及職能發展部分：完成7份文件撰寫，且會議上完成報告。LSC Part tuning process. ABF part tuning process. Demosaic fine tune knowhow.」（卷第82頁），因此上揭獎勵金之發放，乃係被告逐次達成績效目標，經主管核准後才獲准發放，而與被告提出的勞務間具有對價性，是故被告主張：系爭第2-5期發放之獎勵金為績效獎金，並非無據。

- (8)另外，就第1期所發放款項之部分，依照系爭獎勵金約定書乃約定為「1.入職當月併薪資發給。」等語，所以原告於入職當月領取薪資之時，即可取得該款項，因此該款項即與第2-5期屬於「工作績效獎金」性質，並不相同，而應屬於系爭獎勵金約定書關於「服務期間」約定之範圍，是原告此部分之主張，即非無由；其次，被告雖辯稱此乃因於向原告公司報到前，為原告公司籌組團隊之需求，就曾經在106年9月8日、9月20日至原告公司參與新人面試，積極為原告公司奉獻專業知識與經驗等語，並提出電子郵件為證（卷第153、154頁），然原告就此部分主張：此乃希望被告至富智康公司任職後能與其所帶領團隊順利共事、強化職場和睦氛圍並提

01 升團隊工作效率，並非原告對於被告有何關於獎勵金之承諾
02 等語，而就系爭2-5期獎勵金之部分既與績效有關，且入職
03 面試乃為雇主為評核員工是否符合企業需求所為之測試，該
04 評核結果僅為入職與否之決定，而與業績或績效無關，況被
05 告亦未證明入職前已為原告服勞務而有相當之業績，則被告
06 就第1期獎勵金之部分主張亦為績效獎金，顯與事實不符，
07 不能憑採。

08 (三)又按「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，為
09 民法第252條所明定，惟此規定乃係賦與法院得依兩造所提
10 出之事證資料，斟酌社會經濟狀況並平衡兩造利益而為妥適
11 裁量、判斷之權限，非謂法院須依職權蒐集、調查有關當事
12 人約定之違約金額是否有過高之事實，而因此排除債務人就
13 違約金過高之利己事實，依辯論主義所應負之主張及舉證責
14 任。況違約金之約定，為當事人契約自由、私法自治原則之
15 體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之意願、經濟能
16 力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸
17 自由意識及平等地位自主決定，除非債務人主張並舉證約定
18 之違約金過高而顯失公平，法院得基於法律之規定，審酌該
19 約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以
20 實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法
21 院亦應予尊重，始符契約約定之本旨。被告請求就第1期獎
22 勵金之部分依民法第252條酌減，本院審酌被告既於入職前
23 與已原告面談，且與原告簽訂系爭服務約定書、獎勵金約定
24 書等文件，對於僱傭契約條款內容等主客觀因素，已事先評
25 估後決定是否簽約受雇，而其中第1期之獎勵金並非績效獎
26 金，而與服務期間相關，已如前述，因此，就第1期獎勵金
27 部分，即應按兩造間服務期間之約定返還予原告，然本件被
28 告於106年10月11日到職，任職滿兩年應至108年10月10日為
29 止，而被告提前於108年6月30日離職，距任滿兩年為3個月
30 又10天，即3又1/3個月，倘若允許將第1期獎勵金全數返還
31 予原告，則無異形同要求被告就任職期間所獲得之獎勵金一

01 併返還，而對勞工為不利之懲罰，是故本院認應按被告任職
02 期間之比例予以酌減，則就第1期獎勵金之部分，被告既已
03 任職1年8月又19日，此期間之獎勵金不應予以返還，因此被
04 告應依比例返還55,556元（計算式： $400,000 \times 3/24 + 400,000/24 \times 1/3 \div 55,556$ ，元以下四捨五入）。

06 (四)復按民法第247條之1第1款、第3款規定，依照當事人一方預
07 定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，
08 按其情形顯失公平者，該部分約定無效：免除或減輕預定契
09 約條款之當事人之責任者；使他方當事人拋棄權利或限制其
10 行使權利者。所稱「免除或減輕預定契約條款之當事人之責
11 任者」、「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者」，
12 係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更
13 之餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指
14 依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判
15 斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台上字第2017
16 號民事判決意旨參照）。而本件被告雖主張系爭獎勵金約定
17 書違反民法第247條之1第1款、第3款規定，然被告是否受雇
18 於原告，既已經原告面試審核，且被告亦同意雇主即原告之
19 勞動條件，並於系爭服務約定書、獎勵金約定書上簽名確
20 認，況就該約定書有何符合「免除或減輕預定契約條款之當
21 事人之責任者」、「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權
22 利者」等條款之事實，並未提出證據以資證明，因此被告主
23 張：系爭獎勵金約定書違反民法第247條之1第1款、第3款規
24 定應為無效等語，即非有據。

25 (五)至被告主張系爭獎勵金約定書所為「服務期間：自到職日
26 起，甲方承諾於乙方或乙方指定之公司服務至少2年。」之約
27 定，違反勞動基準法第15條之1規定而應為無效等語，然本件
28 原告發放之系爭第2-5期獎勵金為績效獎金，系爭第1期獎勵
29 金則為入職當月發放，因此被告上揭主張與本件獎勵金之發
30 放並無關係。

31 (六)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經

其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查原告係依服務約定書、獎勵金約定書請求被告返還55,556元之範圍內為有理由，已如前述，而本件起訴狀繕本係於108年10月7日合法送達於被告住所，有本院送達證書在卷可稽（支付命令卷第37頁），則原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日（即108年10月8日）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予准許。

四、綜上所述，原告請求被告返還獎勵金55,556元，及自108年10月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、兩造均陳明願供擔保以代釋明聲請宣告假執行及免為假執行，於原告勝訴範圍內，經核尚無不合，爰分別酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴一部有理由、一部無理由，爰依民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主

中華民國 109 年 7 月 8 日
勞動法庭 法官 蘇嘉豐

以上正本係照原本作成。

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 109 年 7 月 8 日
書記官 曾東紅