

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第11號

原告 蕭秀雲

訴訟代理人 童兆祥律師

邱亮儒律師

景萌臻律師

被告 摩爾證券投資顧問股份有限公司

法定代理人 江瑛

訴訟代理人 程才芳律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年5月15日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣61萬5,072元，及自民國110年9月16
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣61萬5,072元為
原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國108年10月22日起受僱於被告，擔任業務主管，
嗣於110年7月15日離職。依被告展業主管獎金辦法、業務人
員規範及獎金辦法（下稱系爭獎金辦法）第2至4條規定，被
告按業績達成給與一定比例獎金，則此應屬原告工資。獎金
發放方式為每月結算後先將獎金10%扣作保留年金，遞延至
隔年度之1、2月份發放，其餘獎金再分當月60%、次月2
0%、下下個月20%陸續發放，於離職之情形則應於離職滿2
個月後給付上開保留年金。原告離職時被告尚有110年度業
績之保留年金共新臺幣（下同）61萬5,072元未支付，且被
告無何扣除依據、亦無何債權可資抵銷，即應如數給付，並
自離職後2個月翌日即110年9月16日起負遲延責任。爰依兩

01 造勞動契約約定、系爭獎金辦法，或勞動基準法（下稱勞基
02 法）第22條第2項、民法第486條（選擇合併）提起本件訴訟
03 等語。

04 (二)並聲明：如主文第一項所示。

05 二、被告辯以：

06 (一)業績獎金係原告達到系爭獎金辦法、業務組長受聘同意書所
07 定業績標準後，始依規定之獎金率發放之獎金，不具固定性
08 及經常性，保留年金則為業績獎金之保留款，自非屬工資，
09 而係恩惠性給與。

10 (二)本件扣除及抵銷下開金額後，原告已無保留年金餘額得請
11 求：

12 1.應扣除會員折讓或退費部分之獎金或被告得以不當得利返還
13 債權抵銷：依系爭獎金辦法第6條規定，若會員產生折讓或
14 退費情況，於完成相關手續後，則依入會當時發放之獎金比
15 例於隔月中扣回獎金。本件計算會員轉出或退費狀況後，尚
16 應扣除原告個人獎金9,798元、組長獎金4,759元，合計1萬
17 4,557元。若依上開規定不能扣除，原告亦係不當獲有該等
18 獎金利益，被告得以不當得利返還債權抵銷之。

19 2.應依比例扣除因離職未提供服務部分之獎金：被告發放業績
20 獎金之對價包含對會員之服務內容，而於會員入會之初即將
21 原告依比例得領取之獎金（除保留年金外）均給付予原告，
22 故原告因離職而無法繼續服務會員，自應依其未提供服務期
23 間之比例扣除獎金14萬8,257元。

24 3.得以懲罰性違約金債權抵銷：原告於110年6、7月間多次勸
25 誘被告分析師離職，復被告員工於110年底至111年中，陸續
26 離職至原告現任職之鴻光投資顧問股份有限公司（下稱鴻光
27 公司）上班，足見原告違反109年5月6日簽立之切結書（下
28 稱系爭切結書）第1條第4項之保密及禁止挖角誘離義務，依
29 同條第6項約定，被告得請求原告離職前最近1年年薪總額2
30 倍懲罰性違約金即1,686萬1,120元，爰於同額範圍內以對原
31 告之懲罰性違約金債權與原告之保留年金互為抵銷等語。

01 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
02 行。

03 三、不爭執事項（見本院卷(一)第340至341頁、卷(二)第172頁，並
04 依判決格式調整文字及順序）：

05 (一)原告於108年10月22日起受僱於被告，擔任業務主管，嗣於1
06 10年7月15日離職。

07 (二)系爭獎金辦法第2至4條規定，被告按業績達成給與一定比例
08 獎金，發放方式為每月結算後先將獎金10%扣作保留年金，
09 遞延至隔年度之1、2月份發放，如人員離職，保留年金經主
10 管確認無任何問題，於離職滿2個月後保證發放；其餘獎金
11 則分當月60%、下月20%、下下月20%陸續發放。

12 (三)系爭獎金辦法第6條規定，若會員產生折讓或退費情況，於
13 完成相關手續後，則依入會當時發放之獎金比例於隔月中扣
14 回獎金。

15 (四)原告離職當月計算之保留年金為61萬5,072元。

16 (五)原告於109年5月6日簽立被證1第6頁系爭切結書（本院卷(一)
17 第139頁）。

18 (六)原告於111年1月5日起任職於鴻光公司。

19 (七)被告依系爭切結書約定起訴請求原告給付懲罰性違約金1,68
20 6萬1,120元，經新北地方法院以112年度重勞訴字第6號判決
21 駁回被告之訴，被告上訴後經臺灣高等法院審理中。

22 四、本院判斷：

23 (一)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
25 定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第233條第1項
26 定有明文。首查依系爭獎金辦法第4條規定，被告事先扣除1
27 0%作為保留年金之獎金，於員工離職之情形，經主管確認
28 無任何問題後，於離職滿2個月後保證發放；且原告離職當
29 月計算之保留年金為61萬5,072元等節，為兩造所不爭執
30 （見不爭執事項(二)、(四)），則倘被告未於原告離職後2個月
31 內就該等金額有何異議，本應於原告離職滿2個月即110年9

01 月15日發放之。被告固辯稱此屬未定期限之給付，須經催告
02 始負遲延責任云云，惟被告財務長張瓊文於110年10月12日
03 經原告詢問獎金事宜時，已明確告知保留金額為61萬5,072
04 元，而未表明有何不應發放之情形（見本院卷(一)第37頁通訊
05 軟體對話紀錄），顯見被告於原告離職2個月內並未就上開
06 保留年金金額有何爭執，依前開規定、兩造約定本旨即應於
07 110年9月15日如數發放，則原告主張被告應自翌日即110年9
08 月16日起負遲延責任，而依兩造勞動契約約定、系爭獎金辦
09 法，請求被告給付61萬5,072元，及自110年9月16日起至清
10 償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬有據。

11 (二)被告無從扣除或抵銷：

12 1.被告抗辯應扣除會員折讓或退費部分之獎金或以不當得利返
13 還債權抵銷部分：

14 查系爭獎金辦法第6條固規定，若會員產生折讓或退費情
15 況，於完成相關手續後，依入會當時發放之獎金比例於隔月
16 中扣回獎金（見本院卷(一)第129至131頁），惟對照前開第4
17 條保留年金經主管確認無任何問題，於離職滿2個月後保證
18 發放之規定，已給予被告確認折讓或退費狀況之期間，可知
19 該扣回係限於離職滿2個月前會員產生折讓或退費之情況。
20 而本件被告所指會員轉出或退費之狀況，均係發生於原告離
21 職2個月後乙節，為被告所不爭執（見本院卷(一)第342頁），
22 即無上開扣回規定之適用，且原告係本於系爭獎金辦法及兩
23 造勞動契約約定等法律上原因得受領該等利益，亦無何不當
24 得利可言，被告泛稱得扣除獎金1萬4,557元或以對原告之不
25 當得利債權抵銷云云，均無可採。

26 2.被告抗辯應依比例扣除因離職未提供服務部分之獎金部分：

27 遍查系爭獎金辦法並未規定應依比例扣除因離職未提供服務
28 部分之獎金，兩造亦未就此有何書面約定，被告復未提出其
29 他舉證，僅泛稱：被告發放業績獎金之對價包含對會員之服
30 務內容，故原告離職而無法繼續服務會員，自應依其未提供
31 服務期間之比例扣除原領取之獎金即149萬8,257元云云，自

屬無據。

3.被告抗辯得以懲罰性違約金債權抵銷部分：

(1)查原告於109年5月6日簽立之系爭切結書第1條第4項、第6項約定：「(四)乙方（即原告）於任職期間及離職，不得洩漏原服務單位現職人員之姓名、職稱、技術專長、電話或其他資料於同業，並於離職後亦不得針對甲方（即被告）人力進行挖角誘離」、「(六)乙方若違反保密相關規定且其行為有損害甲方之利益者經法院判決確定，則無條件應支付甲方其乙方任職離職前最近一年年薪資總額之兩倍懲罰性違約金（倘上述違約金金額低於新台幣貳拾萬元，則以貳拾萬元計），除賠償因此所受之損害外，另應負法律其他責任」（見本院卷(一)第139頁），可知兩造約定應給付懲罰性違約金之情形，限於原告違反「保密相關規定」且其行為有損害甲方之利益者經法院判決確定者。而本件被告所稱原告之違約行為係「原告於110年6、7月間多次勸誘被告分析師離職，致被告員工於110年底至111年中，陸續離職至鴻光公司上班」，係指稱原告違反前開挖角誘離禁止約款，而與上開洩漏被告員工資料等保密相關規定無涉，是不論被告指稱上情是否屬實，其以該節主張原告應賠償懲罰性違約金1,686萬1,120元，而得於本件與保留年金進行抵銷云云，本無可採。

(2)按民法第247條之1規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：□免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。□加重他方當事人之責任者。□使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。□其他於他方當事人有重大不利益者」。所謂「按其情形顯失公平」，係指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斷而有顯失公平之情形而言（最高法院108年度台上字第2125號判決意旨參照）。查系爭切結書為被告針對不同之受僱人適用相同之條件，預先擬定契約條文使用，非兩造個別磋商之條款，原告僅能於系爭切結書上填寫自己之姓名，並無磋商變

更之餘地，足見系爭切結書為定型化契約。又上開挖角誘離禁止約款，雖係本於雇主保留優秀人力資源等正當營業利益，惟係限制離職後員工招募人才自由，已對員工工作權有所限制，仍應具備相當性及明確性。查該挖角誘離禁止約款，並無離職後一定期間之限制，且僅概稱為「甲方人力」、「挖角誘離」，並無關於限制挖角對象之員工職級、職務內容、行為態樣等明確之規範，而係永久性且無具體範圍限制原告工作權，已逾合理範圍，對原告顯失公平，則原告辯稱挖角誘離禁止約款依民法第247條之1第3款規定係屬無效，核屬有據，被告自無懲罰性違約金債權可資抵銷。

五、結論：

(一)原告依兩造勞動契約約定、系爭獎金辦法，請求被告給付61萬5,072元，及自110年9月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

(二)至原告另依勞基法第22條第2項、民法第486條為同一聲明請求，既陳明屬選擇合併之關係（見本院卷(一)第338頁），且不能使其受更有利之判決，自毋庸審究，併此敘明。

(三)本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 5 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 梁 夢 迪

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 113 年 5 月 29 日

