臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第139號

原　　告　張政道
訴訟代理人　蔡勝雄律師
複代理人　黃韋齊律師
　　危惠玉
被　　告　鴻海精密工業股份有限公司
法定代理人　郭台銘
訴訟代理人　陳尹章律師

上列當事人間請求返還股票等事件，本院於民國108 年4 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明或不甚礙被告之防禦或訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 款、第3 款、第7 款定有明文。經查，原告原起訴聲明為：被告應將該公司發行之股份36,624股返還予原告。如不能返還，被告應給付原告新臺幣（下同）3,028,805元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。嗣於民國108 年1 月3 日具狀變更聲明為：被告應給付原告3,028,805 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，揆諸前開規定，核無不合，應予准許。

二、原告主張：

㈠緣原告自91年11月11日至107 年6 月21日，任職被告擔任副理一職，負責工廠規劃、IE（工業工程）專案工作推動等相關業務，雙方並約定被告每年配發一定數額之股票予原告，至於實際股數則視被告營收狀況及原告工作表現而定，原告自任職第2 年開始即獲配發員工分紅股票。詎於97年間因逢

金融風暴且正值股票分紅費用化的政策推動，當時原告服務於大陸昆山廠區任職IE主管，被告為留才政策，於97年9月間由SHZBG/NBEG（鴻超准筆記型電腦零組件）事業處主管，召集原告及其他台幹共20餘名，對股票分紅費用化留才政策簡短說明並簽署分紅持股相關文件，由於時間僅10餘分鐘，原告僅能知悉該文件重點乃係為「配發股數、服務滿6年即可領取股份及若6年內主動離職即放棄領取股份」等情。至於文件內容之細節，無從充分了解，更遑論未有足夠之時間得以逐條細繹詳閱內文，而被告要求須立即將上開持股相關文件簽署完畢後，旋即全數收回，拒絕讓原告影印留存。嗣於107年5月29日被告以業務性質變更、有減少勞工之必要及無適當工作可供安置為由，書面告知原告予以資遣並簽署勞動契約終止協議書，原告不得已於107年6月21日終止勞動契約。原告遭資遣時，尚有被告公司股票36,624股（以107年6月21日被告公司每股收盤價82.7元計算，當日市值為3,028,805元；36,624股x 82.7股/元＝3,028,805元），存放於以原告為信託人、專戶代號Z000000000之中國信託銀行信託帳戶內。原告向被告請求領取時，被告卻表示：「資方在97年成立26專案，保障資深員工權益，立約轉撥股票至資深員工名下並由中國信託銀行信託，且立約中雖有明定分6年取回，但資方有權調整或延長取回年度，並約定勞方終止服務契約時，有尚未領取之股票，由信託銀行出售，出售所得扣除必要費用後，交由資方捐贈至財團法人富士康研究發展基金會等公益團體，並經勞方簽名，故勞方已知悉該協議書規則，因資方資遣勞方，故依雙方協議書，資方可處分勞方在信託銀行之股票，勞方在任職期間已領回48張股票，資方基於雙方約定書之協議，無法同意勞方之主張」云云。茲因被告於107年6月間因勞資調解方提出系爭約定書，該文書是否即為97年9月間原告簽署之分紅持股相關文件，因時隔多年被告僅提出影本，自形式上觀之，實無從判斷97年間原告是否即係於該文件上簽名。縱原告曾於該分紅持股

約定書上簽名，惟該同意書乃係被告事先擬定，為使員工配合被告股份發放政策，單方面要求原告簽署，原告就其條款內容，均無從與被告磋商協議，當屬定型化契約。

㈡被告將員工股份換價及強制回捐之約定，依民法第247 條之1 規定，應屬無效：

1.系爭約定書第5 條：「甲方（即員工）如有與鴻海精密終止服務契約（如離職、解雇、資遣等）之情事者，甲方同意由乙方於甲方離職生效日核計甲方個人尚未領回之信託財產明細，由受託人於甲方離職生效日之次月十五日前出售信託財產，並將出售所得於扣除必要費用後（如證交稅、手續費及受託人處理費等）交付乙方代表人。」、第6條 ：「甲方茲此並同意無條件授權乙方代表人依本約定書或甲方與受託人間信託契約（下稱『信託契約』）之規定於受領受託人交付之信託財產後，代甲方將返還之信託財產捐贈予財團法人富士康研究發展基金會、財團法人鴻海教育基金會或其他公益團體。甲方茲此並授權乙方代表人得因上開捐贈事宜，為甲方代刻印章並用印（背書）於受託人依本約定書或信託契約交付之信託財產，並有為甲方辦理捐贈各相關事項之一切權限。」、第2 條後段：「甲方茲此並授權乙方有權調整甲方各年度取回之數額或延長取回之年度。乙方若有調整甲方各年度取回數額或延長取回年度者，甲方同意悉依乙方通知受託人之數額及規定辦理取回。」。是該定型化約款無異加重員工之責任及負擔，自屬民法第247 條之1 第3 款之情形，此約定應屬無效。

2.再觀系爭約定書第2 條前段：「甲方同意將2008年度受鴻海精密工業股份有限公司（下稱『鴻海精密』）配發之員工分紅股票，共計49,000股，依乙方之章程規定，於股票受配當日轉撥至中國信託商業銀行股份有限公司（下稱『受託人』）指定之信託帳戶，以作為參加員工持股信託之信託財產。甲方同意交付予受託人信託之股票，於次年度起分六年取回，每年各取回六分之一。」、第3 條：「甲方明瞭且知悉上

開股份數中，其中計45,000股（以及由鴻海精密配發予甲方而轉撥至受託人指定之信託帳戶內之員工紅利現金），係丙方成員（即鴻海精密留才、育才委員會）為鼓勵甲方繼續任職鴻海精密至少六年，而放棄當年度員工分紅之參與受配，且委由鴻海精密配發予甲方，甲方受領此股份及現金時，同意至少連續六年任職於鴻海精密…」。被告資本額高達1,800億元，罔顧原告已為被告戮力賣命達16年之久，客觀上已超過留才續任至少6年之上限，被告竟為僅36,624股之員工分紅股份，市值約3,028,805元，不合理剝奪法律所賦與受僱人之權利，並於訴訟審理期間片面擅自處分系爭股票後強制回捐至被告所實質掌控之鴻海基金會，顯對原告有失公平

3.依最高法院96年度台上字第165號判決意旨，縱勞工有違勞基法或工作規則或僱佣契約等情事，經雇主依勞基法相關規定終止勞動契約，亦不影響勞工原已取得之股票權利。詎被告片面資遣原告，再藉詞以原告既已離職為由拒絕返還股票，苟如此則勢無任何員工得以取得上開分紅配股之股票，益徵被告乃係假藉契約之形式而行限制員工取得股票之實，與融合勞資一體、促進勞資合作之目的不符。

4.再觀諸資遣既係被告單方面所為，則被告一方面握有片面發動資遣之權力，挾雇主之勢以資遣方式使原告被迫離職；另一方面再執上開約款稱因原告既已遭資遣，進而拒絕返還系爭股票，就此原告於遭資遣時，已於契約終止協議書上就本件爭議特別載明：「中國信託本人名下的鴻海股票尚有爭議」，惟被告竟於本件訴訟已訂期進行言詞辯論程序之際，片面擅自處分上開股票並強制回捐至其實質掌控之鴻海基金會。顯示原告無從與被告有任何磋商議約之餘地，實處於勞雇關係極不對等之強迫情勢下，益證被告逕持系爭約定書第5條、第6條及第2條後段拒絕返還股票，對原告顯失公平。

5.復衡以員工分紅股票係就當年度應分配予員工之紅利以股票代替現金一次發放，為對員工當年度辛勞之回饋，屬員工已付出之獎勵，與未來是否繼續任職無關，且股票為有價證券

，股權之轉讓與股票之交付有不可分之關係，員工紅利股票既經原告完稅並以原告名義登記，乃為原告已取得之權利，此觀自98年至107 年迄今於歷年信託財產各類所得憑單，均載明：「受益人姓名：張政道」，於中國信託銀行信託財產資產持有查詢明細亦載明：「信託人姓名：張政道」，且原告歷年皆就此依法繳納及申報所得稅。被告卻執上揭約款致員工遭被告資遣後，無法實際取得員工分紅股票，無異使員工喪失股份而毫無對價可言，依民法第247 條之1 規定，應屬無效。又立法上並未以「員工於取得紅利上尚需任職滿一定期限」作為發給員工紅利之要件，亦無如公司法第267 條第6 項關於員工承購新股時得限制轉讓之規定。是被告乃係藉由強制交付信託保管扣留離職員工已經終局取得之股份，有違公司法賦予員工分紅入股權利之制度目的，並增加法律所無之限制，且既已登記於原告名下之系爭股票，竟附加原告須於領取時必須在職之條件，原告因員工分紅入股，名義上「持有」系爭股票、實質上卻剝奪員工自由處分之權利，亦有名實不符之矛盾，顯對員工即原告之權益課以公司法規定目的以外之義務及限制。

㈡原告請求被告給付股票價額，為有理由：

1.原告因員工分紅配股而取得系爭股份，純係對原告過去辛勞努力之成果給予獎勵，而非被告特別給予原告之恩惠。然系爭約定書於原告未取得其他交換利益情況下，卻限制原告本得享有之權益，被告所為顯以不平等之約定與員工請求未領之分紅配股股票互為抗衡，此等舉措已違反法令規定之原意及立法目的，而另加以公司法所未規範之負擔及義務。與公司法第235 條、第240 條關於員工分紅之精神明顯相悖離。

2.按104 年5 月20日修正前公司法第235 條：「股息及紅利之分派，除章程另有規定外，以各股東持有股份之比例為準。章程應訂明員工分配紅利之成數。但經目的事業中央主管機關專案核定者，不在此限。公營事業除經該公營事業之主管機關專案核定，並於章程訂明員工分配紅利之成數外，不適

用前項本文之規定。章程得訂明員工分配股票紅利之對象，包括符合一定條件之從屬公司員工。」，於104年5月20日修正公司法第235條，刪除第2項及第4項，揆其立法理由：「一、原條文第1項未修正。二、商業會計法已與國際接軌完成員工紅利費用法制化，然公司仍須依原條文第2項規定於在章程訂明員工紅利之成數。為使公司法與國際規制相符並與商業會計法規範一致，將員工紅利非屬盈餘之分派予以修正，爰刪除原條文第2項至第4項」，修正理由係因商業會計法認為盈餘分派為股東之權利，並非員工之權利，為使公司法與商業會計法之規範用語一致，而將股息及紅利之分派專屬於股東之權利，員工不得請求盈餘分派，故刪除第2至第4項之規定。另增訂公司法第235條之1之規定，而將員工得領取之紅利，更名為員工酬勞。

3.104年5月20日修正後公司法第235條之1第1項、第3項分別規定：「公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。」、「前2項員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二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。」。考其增訂之立法理由為：「為降低公司無法採行員工分紅方式獎勵員工之衝擊，公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，即參考第157條體例之定額或定率方式，合理分配公司利益，以激勵員工士氣，惟獲利狀況係指稅前利益扣除分配員工酬勞前之利益，是以一次分配方式，爰為第1項規定，並增列但書規定」、「權衡人才與資金對企業經營的重要性及必要性，員工酬勞以現金發放或股票須經董事會特別決議通過，嗣後並報告股東會並兼顧股東權益，爰於第3項明定」。足見員工酬勞分派係因公司經營獲利，基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共享之制度，仍屬於公司獲利後盈餘分派或員工分紅之性質。再者，被告依上開修正公司法規定而修訂之公司章程第28條：「本公司年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益

扣除分派員工酬勞前之利益），應提撥5％～7％為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞得以股票或現金發放之，其給付對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工，前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。」。考其文義，仍以公司如有獲利，應彌補虧損後，應分派員工紅利作為員工酬勞，因此，員工酬勞分派係基於獎勵該年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共享之制度，核與勞基法第29條之員工紅利或獎金之分派，雖有用語或文字之不同，但其立法意旨均屬相同。

4.被告董事會於106年3月31日決議，擬定105年度員工酬勞分派案並於106年6月22日召開股東會時，向股東會報告，復於107年3月30日決議，擬定106年度員工酬勞分派案並於107年6月22日召開股東會時，向股東會報告，可知被告近年於105及106年之員工酬勞分派，已可確定。原告自已取得員工酬勞分派之權利，就上開員工酬勞分派以股票發放之形態給付，絕非雇主片面恩惠性給予，而屬勞工之既有權利，原告自可向被告請求。

5.況考之勞基法第29條之立法意旨，及前開說明，勞工於分派當年度在職，且全年並無過失，雇主自有依法給付之義務，故公司有關員工酬勞之分配不得違反公司法第235條第1、2項規定，另加該法條所無之限制。被告限制原告需任職至一定時間之方式，並限制其分次領取，已增加原告本無須負擔之義務，自與該法條規定之目的有違。又權利人於法律限制內，雖得自由行使其權利，但不得違反法令及公共利益，此乃權利社會化之基本內涵。故民法第148條就誠實信用原則加以規範，以確保在具體的權利義務關係間，依公平正義之方法實現權利之內容，避免當事人之一方犧牲他方之利益。被告所執系爭約定書旨在「獎金取得之限制」及「員工離職權益之限制」，並附加原告不得於相當期限內終止契約之條件，增加原告於法律所未規定之負擔，又原告於本案既非自願離職而係遭被告資遣，其終止契約乃操之在被告，原告

根本毫無任何選擇自由可言。益證被告違反公司法上開規定。縱原告有簽署系爭約定書，但實處於雇主與受僱人間不對等之地位，該等條件顯係被告利用雇主優勢之地位所訂，違反契約正義，不合理剝奪法律所賦與受僱人之權利，應認所附之條件無效。

㈣被告具當事人適格：

1.原告係依據員工分紅入股、盈餘配股、股東之紅利分派請求權之法律關係及勞動基準法（下稱勞基法）、被告公司章程第28條規定，請求被告給付被告公司之股票之市值新臺幣（下同）3,028,805 元。上開員工分紅入股、盈餘配股及股東之紅利分派請求權之法律關係乃係基於兩造間先前僱傭關係所衍生之請求權，該等法律關係乃存於兩造間，被告自具有當事人適格。況簽署分紅持股約定書（下稱系爭約定書）之被告員工持股會及鴻海精密留才、育才委員會乃係被告手足之延伸，與被告間具有一體性，所約定之客體亦為「鴻海精密工業股份有限公司配發之員工分紅股票」，此觀該約定書第2 條即明，本件訴訟自應以被告為請求對象。參最高法院96年度台上字第165 號判決，亦認定應由發行股票之被告返還股票或價額予員工方為公允。

2.本件起訴後，原告於107 年11月26日接獲以被告為名、並以列印被告名稱之專用信封所寄送財團法人鴻海教育基金會（下稱鴻海基金會）收據1紙，其上記載：「茲收到張政道219萬2,500 元整」，及中國信託商業銀行（下稱中國信託銀行）票號CD0000000 、票面金額172,585 元之支票1 紙，被告此舉顯係將原告遭資遣時，存放於以原告為信託人、專戶代號Z000000000之中國信託銀行信託帳戶內之上開股數予以全數處分後，進而將其所得金額強制回捐至被告實質控制之鴻海基金會。衡以被告係以列印被告名稱之專用信封，寄送鴻海基金會收據1 紙，益證上開收據乃被告所寄發。

3.況鴻海基金會之董事長黃秋蓮乃為被告總財務長，與被告間具有聘僱及從屬之實質關係，實受被告指派；又被告員工持

股會之代表人馮立婷乃為被告集團主管經理人；留才或育才委員會之代表人周宗愷為被告會計部門主管，益證上開員工持股會或育才委員會代表人皆為被告所實質聘僱之員工，且該等持股會及委員會實質上皆隸屬於被告，其等根本未曾向任何主管機關進行法人登記，並不具獨立法人格，絕非於被告之外獨立運作之組織，於管理層面及經濟上皆實質受制於被告掌控，並附麗依存於被告而存在，無法獨立營運，員工持股會及留才或育才委員會實質上乃為被告手足之延伸，所為法律行為之效力及於被告，與被告間具有一體性。

4.又本件所約定之客體乃為「鴻海精密工業股份有限公司配發之員工分紅股票」，本件訴訟自應以被告為請求對象。況本件自中國信託銀行107 年12月13日中信銀字第1072233650872 號函所附信託財產對帳單可知，系爭帳戶曾於107 年10月17日以「減資」為交易內容降低原告於該基準日之持股數額，該日因而實減數量為7,325 股，致原告所剩股數餘額為29,299 股 ，可知客觀上唯有被告方有可能左右上開帳戶之餘額多寡，所謂「員工持股會」根本無從主控減資、更無何左右股數之餘地。

㈤併為聲明：被告應給付原告3,028,805 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。並陳明願供擔保，請准為假執行宣告。

三、被告則以：

㈠被告不具當事人適格：

1.原告於91年11月11日任職被告，於107 年6 月21日離職，離職時職位是資深副理。除被告員工持股會、留才、育才委員會與原告簽署之系爭約定書，被告從未就分紅股票之事宜與原告有所約定，亦未曾承諾每年配發一定數額之股票予原告。而於97年間因逢金融風暴與員工分紅費用化新制上路，導致可能面臨員工股票分紅減少等情況，被告多名高階主管組成育才會，將其當年度擬獲得配發之股票，以特定方式，並設定一定取得條件，給予符合資格之優秀與潛力員工，改用

以激勵彼等，為原告所參與之員工持股計畫（下稱持股計畫），合乎資格卻未參加之員工並不會受有任何不利益，未參與持股計畫之員工依然可以取得被告以一般方式分配之員工分紅配股。參加持股計畫者可依循系爭約定書以及員工持股會章程，於員工未來達成一定績效條件、在職條件等方能獲得上開股票。因此，原告參與持股計畫，係基於其自由意願，相關權利義務皆由原告與員工持股會間之持股約定書、章程規範之，與被告無涉，是被告非適格之當事人。再觀諸系爭約定書第5條、第6條約定，如服務契約終止，系爭股票應由受託人（即中國信託銀行）出售，原告並依系爭約定書或原告與中國信託銀行間信託契約授權員工持股會捐贈出售之價金，是就訴訟標的而言，系爭股票係由中國信託銀行處分，所得價金係由員工持股會捐贈，受贈單位亦為非營利組織獨立法人，被告就訴訟標的言實無法介入，關於訴訟標的處分過程更與被告無涉，被告顯然不具備當事人適格。

2.又查，依員工持股會章程第1條：「本會係由會員為管理其受配之鴻海精密工業股份有限公司員工分紅股票，自行組成『鴻海精密工業股份有限公司員工持股會』，約定會員將其2007年度及依本公司指定年度受配之員工分紅股票共同交付信託，為全體會員之利益管理、運用，以協助會員累積財富，保障其未來之生活安定為目的而共同組成。」，是員工持股會乃一定資格之員工基於特定目的而自發性組成之非法人團體。再查，員工持股會設有委員3名組成委員會，並設有代表人，目前代表人為訴外人周宗愷，且員工持股會章程第3條亦明文會址設於被告總公司所在地，足證員工持股會有一定之地址與代表人。末查員工持股會亦以其名義於中國信託銀行開設有信託財產專戶，足證其有一定之財產，是員工持股會、育才會有當事人能力。縱認員工持股會或育才會無當事人能力（假設語氣，被告否認），本件訴訟標的亦與被告無涉，僅有員工持股會、中國信託銀行就系爭股票或訴訟標的有處分權限。

㈡原告無請求權基礎或依據，得向被告請求3,028,805 元：

原告依據員工分紅入股、盈餘配股及股東之紅利分派請求權之法律關係，並無依據任何實體法上完全性條文向被告主張權利。因此，原告提起本件給付之訴，其未主張具體請求權基礎，其請求自無理由。縱或系爭約定書無效（假設語），原告亦未說明究有何請求權基礎得向被告請求3,028,805 元，是原告顯然未盡舉證責任。

㈢被告應分配於原告之股份皆已分配：

原告在97年加入上開股票信託計畫之前，每年受領股票數約9,000 至18,000股不等，又因逢金融風暴產業景氣不佳，受領股票數逐年遞減，原告在加入上開股票信託計畫前一年受領股票數為9,000 股。而97年簽署之系爭約定書所載之信託財產為49,000股，約為前一年度股票數之5.4 倍之多，又因金融風暴產業景氣不佳，分紅必然減少，故原告無理由未意識到前開49,000股股票並非為了獎勵員工過去一年之辛勞與忠誠，而係基於留才之目的預存於信託帳戶以供未來發放之用，且依據系爭約定書第2 條規定被告每年可調整取回數額及延長取回年度、第5 條及第6 條規定原告同意離職時將出售尚未領得之股票之所得捐於公益團體，亦可得知前開49,000股股票係著眼於供未來數年配發之用。且若原告離職時尚有未領取之分紅股票，在出售前開分紅股票之所得捐於公益團體後，被告將對原告未領取之分紅股票所完納稅款之金額以開立支票之方式補償原告，並提供捐贈收據供原告抵扣所得稅之用。況原告自98年7 月24日起至105 年12月1 日，已領取股份高達55,000股，是原告每年皆穩定領取配股。

㈣原告依勞基法第29條、被告公司章程第28條，請求被告給付系爭股票價額無理由：

勞基法第29條僅係規定董事會執行職務之依據，並非得作為請求權基礎之完全性條文，且被告依公司章程第28條所提出之105 年、106 年員工酬勞分配案，係指「現金酬勞」，與原告所請求者為持股信託帳戶內之股票無關。

㈤系爭約定書，並無顯失公平：

1.系爭約定書為員工持股會所擬定，用以與特定相對人（即符合一定資格之員工）約定加入員工持股會後相關事項，顯非一方預先擬定用以與不特定多數人簽約，故系爭約定書並非定型化契約。且非所有符合一定資格之員工皆有加入員工持股會，顯見加入與否乃員工得依其自由意志選擇，未加入員工亦無任何不利益，更顯系爭約定書並非定型化契約。又簽訂系爭約定書員工除有機會領取育才會高階主管所提供之股票外，亦得參與員工持股計畫，並得由員工信託專戶內領取股票，避免被告因經濟不景氣而決議不分紅配股給員工之風險，且系爭約定書對於原告毫無不利益之處，原告更未就此具體舉證，是系爭約定書並未有任何顯失公平之情。再定型化契約條款顯失公平而無效，係避免預擬契約之一方當事人，以不合理方式占取相對人利益，將其風險分配儘移歸相對人負擔，使預定人享有不合理之待遇。而系爭約定書內容，並無任何員工持股會將風險儘歸原告負擔，或有任何占取原告利益之情事，反而係提供簽訂系爭約定書與加入員工持股會員工利益，原告簽約當時亦有選擇權，無任何因恐受有不利益而無從拒絕締約之情事，故系爭約定書並無顯失公平。

2.由被告之股務代理機構福邦證券股份有限公司所提供之被告員工分紅歷年明細亦可看出，被告於97年為該信託計畫一次性提撥大量股票之後雖無再有其他信託計畫，但每年仍有配發分紅股票給未參加信託計畫之員工。再被告員工分紅配股有兩種來源，一為按原告所參加之股票信託計畫配股者，二係未參加該計畫而按各該年度之股東會決議通過之員工分紅配股辦理者，兩者差異在於前者因有一次性預存大量股票於信託帳戶，供未來數年配發之用，可避免後續每年之分紅配股可能被股東會決議刪減，而影響原告分紅配股之機會，除此之外，上述兩種分紅配股來源並無實質上之差異，即配股均須受被告營收獲利情況、員工個人與其部門之績效等情形影響，且在員工離職後，均不得繼續受領配股，而因股票信

託計畫事先預存大量股票於信託帳戶，原告離職時，尚有未領取之分紅股票實屬難免，原告不應對此有所主張。被告出售尚未領取之分紅股票之所得扣除必要費用後捐於公益團體亦合乎情理，非對原告權利之限制，此模式在被告已行之有年。原告簽署系爭約定書已十年之久，其間被告每年均按照分紅持股約定書之規定調整配發股數，且延長配股期限多年，原告每年領取股票後未曾表示異議，更加說明原告就信託計畫之配股及員工離職後就尚未領回之信託股票如何處理，知之甚詳，自不得為以參加股票信託計畫獲取股票而主張上述作法顯失公平，亦難認分紅持股約定書之相關條款對原告有何重大不利益。

㈥併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告自91年11月11日起受僱於被告，自任職第2 年開始即獲配發員工分紅股票。

㈡被告於107 年5 月29日以業務性質變更、有減少勞工之必要及無適當工作可供安置為由，告知原告將予以資遣，兩造於107年6月21日終止勞動契約。

㈢被告公司章程第28條：「本公司年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞前之利益），應提撥5 %～7 %為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞得以股票或現金發放之，其給付對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工，前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。」

㈣原告於107 年11月26日接獲以被告為名、並以列印被告名稱之專用信封所寄送鴻海基金會收據1 紙，其上記載：「茲收到張政道219 萬2,500 元整」，及中國信託銀行票號CD0000000 、票面金額172,585 元之支票1 紙。

㈤系爭在中國信託銀行信託帳戶之股票於107 年11月12日經全數處分，所得金額回捐至鴻海基金會。

㈥原告申請勞資爭議調解，被告拒絕返還系爭股票予原告，此有107 年6 月15日新北市政府勞資爭議調解紀錄可稽。

㈦自98年7 月24日至105 年12月1 日，原告每年皆自其信託帳戶領取不等之股份，且原告自98年至107 年迄今皆就該信託帳戶內之股權所得依法繳納所得稅。

㈧原告與被告員工持股會、鴻海精密留才、育才委員會，於97年9 月10日簽訂原證4 所示分紅持股約定書，形式真正不爭執。

㈨原告自98年7 月24日至105 年12月1 日，每年皆自其信託帳戶內領取一定股份。

五、本院之判斷：

㈠被告是否具有當事人適格？

按當事人適格，係指當事人就具體特定之訴訟，得以自己之名義為原告或被告，而受為訴訟標的法律關係之本案判決之資格而言。故在給付之訴，若原告主張其為訴訟標的法律關係之權利主體，他造為訴訟標的法律關係之義務主體，其當事人即為適格。至原告是否確為權利人，被告是否確為義務人，乃為訴訟標的法律關係之要件是否具備，即訴訟實體上有無理由之問題，並非當事人適格之欠缺。最高法院93年度台上字第382 號裁判要旨可資參照。從而，原告主張自己有給付請求權，並對其主張有給付義務之被告為請求，即為當事人適格。至於原告究竟有無權利可對被告為請求，為其訴訟有無理由之問題，被告抗辯原告對其起訴為當事人不適格云云，尚有誤會。

㈡原告主張系爭分紅持股約定書第5 條約定，依民法第247 條之1 規定有顯失公平情形，應屬無效，是否有據？

1.按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為加重他方當事人責任之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，為民法第247 條之1 第2 款所明定。所謂加重他方當事人之責任，乃係指一方預定之契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地者而言，所稱按其情形顯失公平

者，則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，有顯失公平之情形而言。又所謂定型化契約應受衡平原則限制，係指締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款訂立契約，否則，即受不締約之不利益，始應適用衡平原則之法理，以排除不公平之「單方利益條款」，避免居於經濟弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益，是縱他方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平等互惠原則（最高法院94年度台上字第2340號、93年度台上字第710 號判決意旨參照）。

2.經查，原告與被告員工持股會、被告留才育才委員會於97年9 月10日簽立系爭分紅持股約定書，此為兩造不爭，並有分紅持股約定書可按（見本院卷第29-30 頁）。觀諸上開約定書第3 條約定：「甲方（即原告）明瞭且知悉上開股份數中，其中計45,000股（以及由鴻海精密配發予甲方而轉撥至受託人指定之信託帳戶內之員工紅利現金），係丙方（即鴻海精密留才育才委員會）成員為鼓勵甲方繼續任職鴻海精密至少六年，而放棄當年度員工分紅之參與受配，且委由鴻海精密配發予甲方，甲方受領此股份及現金時，同意至少連續六年任職於鴻海精密，且忠實履行其與鴻海精密間之服務契約，並遵守鴻海精密屆時及爾後所發佈之各項規定。」。又被告留才育才委員會97年9 月16日會議記錄說明欄並記載：「1.為留任鴻海公司優秀員工，本委員會委員同意自願放棄鴻海公司擬配發予本委員會各成員之部分96年度員工分紅股票，並由鴻海公司將該等股票改配發予符合條件資格之優秀員工，以激勵該等員工留任及繼續未來之工作表現。2.上述配發方式，由鴻海公司暫將相關分紅股票撥入員工持股信託，嗣各該員工未來達到各年度訂定之績效表現且仍在職時，始依相關規定分年度受領並既得。…」（見本院卷第245-256 頁），堪認97年間被告轉撥至原告在中國信託銀行信託帳戶內之45,000股股份，乃係屬於被告留才育才委員會成員同意放棄96年度本應受配發之部分員工分紅股票，並由被告改配

發予包括原告在內之其他符合留才條件資格之被告員工，是原告所取得之該45,000股股份，應屬本應配發之員工分紅股票額度外之多分得之股份，此部分既係超逾公司法規定之成數而發給，則被告對於該部分配發之股份設有一定之條件或負擔，自無不可，而原告經被告配發之股份數既遠超逾其原本應得之員工分紅股票，且原告亦不否認此為被告之留才政策，當屬得自由選擇加入該政策方案與否，原告既未舉證證明倘未簽立系爭分紅持股約定書，將使其在被告公司所任職之職務上生不利益之結果，倘原告認簽立系爭分紅持股約定書對其不利或顯失公平，其自可不為簽立而拒絕訂約，其並無需忍受不締約之不利益，又原告簽立系爭分紅持股約定書時，該約定書第5條既已明定：「甲方（即原告）如有與鴻精密終止服務契約（如離職、解雇、資遣等）之情事者，甲方同意由乙方（即鴻海精密工業股份有限公司員工持股會）於甲方離職生效日核計甲方個人尚未領回之信託財產明細，由受託人於甲方離職生效日之次月十五日前出售信託財產，並將出售所得於扣除必要費用後（如證交稅、手續費及受託人處理費等）交付乙方代表人。」等條款，自非原告所不及知，自無顯失公平之情形，尚難認上開條款因違反衡平原則而無效。從而，原告主張系爭分紅持股約定書第5條約定，依民法第247條之1規定有顯失公平情形，應屬無效云云，自不可取。

㈡原告主張依據員工分紅入股、盈餘配股之法律關係及股東之紅利分派請求權之法律關係，請求被告給付股票價額，有無理由？

原告主張：其因員工分紅配股而取得系爭股份，純係對原告過去辛勞努力之成果給予獎勵，此乃基於修正前公司法第235條第1、2項規定，而非被告特別給予原告之恩惠。前揭公司法條文所定亦絕未課以勞工未來其他義務或規範，然系爭約定書於原告未取得其他交換利益情況下，卻平白限制原告本得享有之權益，被告所為顯以不相當及不平等之約定，

與員工請求未領之分紅配股股票互為抗衡，另加以公司法所未規範之負擔及義務，自與修正前公司法第235 條、第240 條關於員工分紅之精神相悖，且被告無異於利用分配者之優勢，對法律上之應受分配者任加拘束，此非事理之平。爰依據員工分紅入股、盈餘配股之法律關係及股東之紅利分派請求權之法律關係，請求被告給付股票價額云云。承上，被告於97年間配發予原告並轉撥至中國信託銀行信託帳戶之45,000股股份，乃屬本應配發之員工分紅股票額度外之多分得之股份，此部分既係超逾公司法規定之成數而發給，自不受前揭公司法規定之限制。從而，原告依據員工分紅入股、盈餘配股之法律關係及股東之紅利分派請求權之法律關係，請求被告給付其遭資遣當日在信託專戶內股票價額，為無理由，不應准許。

㈣原告主張依據勞基法第29條、被告公司章程第28條規定，請求被告給付股票價額，有無理由？

原告主張：被告公司於105 年、106 年之員工酬勞分派，已可確定，原告自已取得員工酬勞分派之權利，就上開員工酬勞分派以股票發放之形態給付，絕非雇主片面恩惠性給予，而屬勞工之既有權利，原告依法自可自被告請求。原告於在職期間既無任何失職情事，既已歸入原告名下信託保管專戶之系爭股票自應屬被告應給付員工之酬勞，是原告依勞基法第29條、被告公司章程第28條規定，請求被告給付股票價額云云。然按，勞基法第29條固規定：「事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」；又被告公司章程第28條規定：「本公司年度如有獲利（所謂獲利係指稅前利益扣除分派員工酬勞前之利益），應提撥5 %～7 %為員工酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額。前項員工酬勞得以股票或現金發放之，其給付對象得包括符合董事會所訂條件之從屬公司員工，前二項應由董事會決議行之，並報告股東會。」。惟查，

被告公司105年度、106年度員工酬勞，均係以現金發放，此觀原告提出之被告公司106年度、107年度股東常會議事手冊自明（見本院卷第350頁、第409頁），況本件原告主張被告應給付者乃為97年間轉撥至中國信託銀行信託專戶之被告公司股票，核與被告公司應分派之105年度、106年度員工酬勞無涉，是原告主張依據勞基法第29條、被告公司章程第28條規定，請求被告給付其遭資遣當日在信託專戶內股票價額，亦為無理由，不應准許。

㈤末以，本院既已認定原告請求被告給付股票價額為無理由，則有關原告主張系爭股票應以其遭資遣當日即107年6月21日每股收盤價82.7元計算價額，是否合理等爭點，即無再加以審究之必要，併此敘明。

五、綜上所述，原告主張依據員工分紅入股、盈餘配股之法律關係及股東之紅利分派請求權之法律關係，及勞基法第29條、被告公司章程第28條之規定，請求被告應給付3,028,805元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　20　　日

民事勞工法庭　法　官　王士珮

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　　108　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　梁馨云