臺灣新北地方法院民事判決

107年度勞訴字第175號

原　　告　王振生
訴訟代理人　盧穩竹律師
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　程巧亞律師

上列當事人間請求給付員工酬勞事件，經本院於民國108年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣貳佰零捌萬元及自民國一百零七年十一月八日起至清償日止,按年息百分之五計算利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣陸拾玖萬肆仟元為被告供擔保後得假執行，但被告以新台幣貳佰零捌萬元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）103年9月15日起受僱於被告，任職於IE總處大數據中心處理大數據研究之相關工作，每月薪資為新台幣（下同）10萬2000元，且任職期間每年年終考績均為A等以上，嗣原告於107年3月30日自請離職。依被告公司章程第28條規定，被告公司於有獲利之情形下，應提撥5%至7%為員工酬勞及公司法第235條之1第1、3項之規定，被告公司105年度獲利後提撥之員工酬勞，業經被告公司董事會於106年5月11日通過，並於同年6月22日召開106年度股東會時，由董事會報告「105年度員工酬勞分派情形」予股東會，則被告自應發放員工酬勞予員工。原告於107年6月間經同事轉交而收受原證5之通知書，依據原證5通知書記載105年度獲利後提撥之員工酬勞208萬元予原告，並分別於106年度、及107年度各發放104萬元，惟被告竟以其於107年3月31日發放員工酬勞，然原告已於107年3月30日離職為由拒絕給付，已違背最高法院103年度台上字第588號判決意旨

及勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定。為此，爰依勞基法第29條、被告公司章程第28條、原證5之通知書之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告208萬元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)依原證5之通知書第1條記載「以台端繼續服務及任職至1.1所述各年度分配日止，且達成本公司或任職之從屬公司所定工作目標，未違與本公司或任職之從屬公司合約，承諾書及法律規定之義務為停止條件，本公司擬依1.1條所述之各年度，分別發放如下金額NT$ _予台端。」及背面說明事項第1點、第4點之規定可知，被告發放員工酬勞通知書上所載數額，僅係預計之發放數，以第1條所述內容為停止條件，如任一條件確定不成就，被告即不予發放第1條所述之數額之員工酬勞。又原告曾領取104年度預計於2016年度發放之員工酬勞即股票6000股，是原告對於被告發放員工酬勞，須以分配時仍任職之停止條件，知之甚稔，而被告於107年2月初開始進行105年度預計於2017年度發放之員工酬勞作業程序，故通知將獲分配員工酬勞之員工簽署「員工酬勞分配承諾書」（以下簡稱被證3承諾書），原告亦於107年2月5日親自簽名後提交被告，是原告明顯知悉被告即將發放105年度預計於2017年度之員工酬勞，然原告仍於107年3月1日以「私人健康及家庭因素」為由於同年3月30日離職，被告公司係於107年3月31日始分配發放105年度之員工酬勞，原告既已於105年度員工酬勞分配日前107年3月30日自願離職，則被告發給員工酬勞通知書所載之「繼續服務及任職至1.1所述各年度分配日止」之停止條件即確定不成就，原告自不得請求被告給付105年度之員工酬勞。再者，原告業於107年3月30日自願離職，依被告發放員工酬勞通知書所載條件，已無權請求105年度員工酬勞，是被告於107年3月31日分配發放105年度之員工酬勞時，並未匯款予原告，然因內部行政作

業疏失，未將此應作廢之員工酬勞通知書抽出，而由行政助理於公司發放，雖原告嗣後輾轉接獲該員工酬勞通知書，然因原告業於分配前離職，自不因原告現持有該通知書，而認原告取得領取資格，故原告持原證5之通知書為本件請求，自屬無由。

(二)被告公司為激勵員工共創集團欣榮遠景之意，對於分派員工酬勞，設有「繼續服務及任職至各年度員工酬勞分配日止，且達成被告公司或任職之從署公司所定工作目標，未違與被告公司或任職之從屬公司合約，承諾書及法律規定之義務」之停止條件，是被告公司不但希望受獎勵、恩給之員工對於獲利來源有所貢獻，亦希望該為公司創造獲利之員工，能夠繼續至發放員工酬勞時在職，準此，本件105年度員工酬勞之性質，乃屬被告獎勵性質給與，被告基於企業整體考量訂定給付條件，乃企業自治事項，並非法所不許。原告所請求者乃係公司法第235之1條之「以當年度獲利狀況之定額或比率」分配之「員工酬勞」，勞基法第29條之「盈餘於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後」所分派之「紅利」，應係指公司法第232條「公司非彌補虧損及依本法規定提出法定盈餘公積後，不得分派股息及紅利」之紅利，是員工酬勞與紅利二者完全不同，故本件員工酬勞之請求，自無適用勞基法第29條之餘地，且原告所援引之最高法院103年度台上588號判決意旨，乃係公司法104年修正前所為，於本件自無從比附援引。從而，有關分派員工酬勞，應屬企業自治事項，被告基於企業整體發展及員工協力為公司共創利益等展望性考量，訂定分派員工酬勞之條件，自無違法，原告既已於分派105年度員工酬勞前離職，自無領取被告分派之員工酬勞，至為昭然，故原告提起本件訴訟顯無理由。

(三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見107年12月11日筆錄，本院卷第107頁）：

(一)原告自103年9月15日受僱於被告，擔任大數據中心處理大數據研究之相關工作，原告於107年3月1日申請離職，並於107年3月30日自願離職，有被告提出之被證1之人員離職申請單可按（見本院卷第67頁）。

(二)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。」有原告提出原證2之被告公司章程可按（見本院卷第22頁）。

(三)被告公司董事會於106年5月11日決議，擬定於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，有原告提出原證3董事會重要決議事項表、原證4之被告公司106年度股東常會議事錄可按（見本院卷第25頁、第27頁）。

(四)原證5之通知書形式真正不爭執（見本院卷第33頁）。

(五)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之原證7新北市政府勞資爭議調解記錄可按（見本院卷第39-41頁）。

(六)原告曾於105年12月1日受領被告發放104年度員工酬勞股票6000股，有被告提出之被證2之通知書可按（見本院卷第69頁）。

(七)被證3之員工酬勞分配承諾書為真正（見本院卷第73頁）。

(八)105年度員工酬勞分配，預計於106年度發放104萬元部分，實際分配日為107年3月31日。預計於107年度發放104萬元部分，則尚未確定發放日期。

四、原告起訴主張依據前開規定，被告業經董事會決議、股東會決議通過105年度盈餘提撥之員工酬勞，然被告以被告核發時，原告已離職為由，拒不發放員工酬勞208萬元予原告，爰依據勞基法第29條、被告公司章程第28條、原證5通知書

之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依據勞基法第29條、被告公司章程第28條、原證5通知書之規定，請求被告給付105年度員工酬勞208萬元，是否有理由？被告是否應受被證3承諾書之拘束?茲分述如下：

(一)按104年5月20日修正前公司法第235條規定「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05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、原條文第一項未修正。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二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，爰刪除原條文第二項至第四項」，修正理由係因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，合先敘明。

2.104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」，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，被告公司依上開修正公司法規定而修訂之公司章程第28條規定「本公司年度如有獲利，應提5%~7%為員工酬勞，但公司尚有虧損時，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定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」，有被告公司章程可按（見本院卷第22頁）。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，準此，員工酬勞分派之規定，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，被告抗辯公司法第235條修正後之規定，已刪除員工紅利之規定，員工受分派為「酬勞」而非「紅利」云云，顯有誤會。

3.被告抗辯依據勞基法第29條之規定，被告公司可就紅利及獎金則一核發，屬恩惠性給予，被告自有准駁之決定權，且原告已簽署被證3承諾書，承諾應於繼續服務至任職至1.1所述各分配年度為止，且不得於107年6月30日之前離職，卻於107年3月23日離職，自應受其拘束，不得領取員工酬勞云云，然為原告所否認，則以此為被告單方面限制，自不得拘束原告，且被告發放日並不確定，原告無從知悉何時可實際發放等語置辯。經查：

(1)按勞基法第29條規定「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。」。又按勞基法旨在規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀該法第1條之規定自明。又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，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條亦定有明文。是勞工如於分配獎金或紅利之年度，全年工作並無過失，雇主即應依法給付之（最高法院103年度台上字第588號、104年度台上字第728號判決意旨參照）

(2)被告公司於105年度員工酬勞分派案，已於106年6月22日召開股東會，經股東會決議通過等情，已如前述，因此，被告公司於105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，應可認定，被告抗辯就員工酬勞分派為恩惠性給予，屬於獎金之性質，自有准駁之權利，應有誤會。

(3)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，僱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。原證5之通知書，及被證3之承諾書，以原告需任職至一定時間之方式，並限制其分次領取，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。原證5之通知書及被證3之承諾書，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離職之條件，增加原告於法律所未規定之負擔，且違反公司法上開規定之目的，自非合法。況以原告於簽署被證3承諾書時，為雇主與受僱人間不對等之地位等情，被證3承諾書所附之條件，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（最高法院96年度臺上字第165號判決意旨參照）。

(4)原告於105年度全年度在職，且依據原證5之通知書所載，原告可領取員工酬勞208萬元，為兩造所不爭，從而，原告依據前開規定，請求被告給付員工酬勞208萬元，自屬有據。

4.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；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2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於107年11月7日收受起訴狀繕本有卷附之送達證書可按(見本院卷第47頁)，因此，原告請求被告應自107年11月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依勞基法第29條、被告公司章程第28條、原證5之通知書之規定，請求被告應給付原告208萬元及自起訴狀繕本送達翌日即107年11月8日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。

六、兩造陳明願供擔保聲請宣告假執行及免為假執行，合於前開規定,爰酌定相當之金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　22　　日

民事勞工法庭　法　官　徐玉玲

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　　1　　月　　22　　日

書記官　廖俐婷