臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第156號

原　　告　大立光電股份有限公司
法定代理人　林恩舟
訴訟代理人　陳威如律師
被　　告　康詠鈞
訴訟代理人　易定芳律師

上列當事人間請求清償債務事件，本院於民國108 年9 月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣捌拾肆萬捌仟零玖元，及自民國一百零八年四月二十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

原告以新臺幣貳拾捌萬貳仟陸佰柒拾元為被告供擔保後得假執行。但被告如以新臺幣捌拾肆萬捌仟元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告康詠鈞原為原告公司之員工，於原告發放民國105 年及106 年員工酬勞前，分別於106 年9 月7 日及107 年9 月6 日與原告簽署久任服務同意書（下稱系爭同意書），其中系爭同意書第2 條第1 項約定，被告承諾自受領原告公司核發獎金之日起繼續任職滿2 年（下稱久任義務），如有違反，被告應依系爭同意書第3 條第1 項之規定負擔返還責任。被告分別於10 6年9 月22日及107 年9 月21日受領原告派發之員工酬勞105 萬元及130 萬元，依照系爭同意書，被告應履行之久任義務期間分別至108 年9 月21日及109 年9 月20日止。惟被告於108 年3 月31日自請離職，並未完全履行前述之2 年久任義務，截至離職日時，尚有174 天及538 天未予履行，依照系爭同意書之約定，被告依照106 年同意書所應返還之獎金數額為187,705 元（計算式：1,050,000 元x 3/4 × 174/730 = 187,705 ）、被告依照107 年同意書所應返

還之獎金數額為718,562 元（計算式：1,300,000 元x 3/4 × 538/730 = 718,562 ），兩者合計為906,267 元；然因被告未如期返還該上揭獎金數額，再以被告108 年3 月份薪資58,258元予以抵銷，經抵銷後，被告應返還之數額為848,009 元。嗣後，原告公司於108 年4 月13日以龍井新庄郵局第000040號存證信函催告被告應於3 日內予以給付，該存證信函於108 年4 月16日送達被告，惟被告並未履行，依民法第229 條第2 項、第3 項之規定，被告應自催告期限屆滿時即108 年4 月20日起負遲延責任。被告則於108 年4 月18日以桃園慈文郵局第000359號存證信函回覆，除自認確有簽署系爭同意書外，亦確認被告係於108 年3 月31日離職，此外，更於存證信函內表明待確認系爭同意書內容後即會依約返還獎金。詎料，被告經原告公司於108 年4 月24日於臺中市政府勞工局勞資調解會議提示其所簽署之系爭同意書影本後，被告猶設辭推託，拒不返還。是原告爰依系爭同意書之約定，請求被告返還獎金。

㈡被告雖抗辯系爭同意書之約定係增加法條所無之限制，或有違反原告公司章程及公司法之情事存在，惟公司分派員工酬勞之分配比例及其相關具體條件為企業自治事項，系爭同意書之約定係原告公司依照營運需求與員工約定員工酬勞之發放方式，被告抗辯應無理由。被告主張「員工酬勞」係依照公司章程及董事會決議並經年度股東常會報告，不得另加公司法第235 條之1 第1 項規定所無之條件，原告要求被告應簽署系爭同意書後始可分派員工酬勞之要求，已增加法所無之規範云云。公司法第235 條之1 及原告公司章程之規定，僅係原告公司擬實施員工酬勞分派之必要程序，亦即公司如要進行員工酬勞分派，必須經過董事會在章程所訂範圍內決議提撥一定比例之年度獲利並向股東會報告後，才能在該決議之數額範圍內實施員工酬勞分派。該「一定比例之年度獲利」係原告公司分派員工報酬予全體員工之「上限」，至於員工酬勞之實際發放方式、各別員工所得分派之數額及受領

條件等則為公司之企業自治事項，得由公司依照企業整體發展需求、與員工共創公司未來利益等考量來予以決定。課予員工一定義務以作為受領員工酬勞之條件並非法所不許；分派員工酬勞時另外課予久任義務或要求應任職滿一定期間者，亦非法律禁止事項。換言之，類此公司自治事項可由公司依照企業現況來予以制定，並無違反公司法或原告公司章程之情。故原告公司要求被告應簽署系爭同意書方可受領該紅利獎金，並應履行一定久任期間者，與法無違。被告主張原告分派員工酬勞時要求被告另外簽署同意書係增加法所無之規範云云，顯有誤解法規之嫌。

㈢被告雖抗辯原告要求被告需簽署系爭同意書反契約正義、系爭同意書內含獎金返還責任、屆期未返還之獎金得自尚未受領之薪酬抵銷等條款有違反公序良俗及誠實信用原則，故同意書之約定無效云云，惟被告有權選擇是否簽署同意書，且被告從未於簽署同意書前表達擬和原告協商同意書條款之意，原告公司並無濫用雇主優勢地位要求被告締約；同意書之內容條款亦無違反公序良俗及誠實信用原則之情。董事會依照公司法第235條之1及章程規定決議提撥一定比例盈餘作為員工酬勞並向股東會報告後，公司方取得分派員工酬勞之權限。至於員工酬勞實際分派與否、分派比例及分派條件等，均屬企業自治事項，公司基於公司股東權益之考量，並謀公司組織之安定其企業經營利益之維護，據以制定分派員工酬勞之條件，倘員工接受同意書所載條件者，即簽署系爭同意書並受領原告公司所核發之員工酬勞；倘不接受同意書所載條件或對同意書所載條件有疑義者，原告公司亦未限制員工不得提出協商，原告公司從未剝奪或限制員工選擇及協商之自由，原告公司自無濫用雇主優勢地位而強逼員工簽署同意書之情。況原告在分派各年度之員工酬勞前，均會舉辦說明會邀集相關人員詳細解說領取員工酬勞之有關事項及限制條件，被告在各年度審閱系爭同意書時，對於同意書所載條款從未表達存有任何疑義，亦從未向原告公司要求擬就同意

書之條款進行協商，隨即於系爭同意書簽署並受領員工酬勞之利益，事後方於違反同意書所載之久任義務而遭原告公司請求返還部分獎金後，始空言主張原告利用優勢地位要求被告簽署同意書，並謂違反契約正義云云，如此事後爭執之舉顯然有失公允。

㈣系爭同意書是否顯失公平應依照系爭同意書本質所生之主要權利義務或按法律規定加以綜合判斷。本件同意書之久任承諾以及獎金返還責任，係以員工受領原告公司分派員工酬勞後繼續任職原告公司一定期間及負有忠誠義務作為限制，亦即是以員工對未來之表現作為受領員工酬勞之條件。儘管該獎金之來源係來自於原告公司前一年度之盈餘，但員工酬勞之分派本來即為企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業未來整體發展及員工協力為公司共創利益等展望性之考量，決定員工酬勞分派條件，而非單純獎勵員工過去辛勞之回饋，如此制度設計並非法所不許。當員工違反系爭同意書而未能履行久任承諾者，員工僅就未履行久任之期間負有依比例返還所受領「部分」獎金之義務，以本案被告106 年9 月所受領之獎金為例，被告就已履行之556 日期間仍可保有該部分之利益；僅就尚未履行之174 日依比例負擔受領獎金3/4 之返還責任。同意書本身並未額外創設其他應由員工負擔之義務或課予員工其他責任，故同意書中包含返還部分受領獎金之條款並未對勞工之權利有所限制或有重大不利益之情。被告分別於106 年及107 年9 月間簽署系爭同意書，且已實際受領原告公司分派之員工酬勞，被告業已享有簽署系爭同意書所帶來之利益，與此相對，自應履行系爭同意書上所載之負擔。然而被告卻在久任期間尚未屆滿前即自請離職，被告既然受有利益而未能履行系爭同意書規範應予久任之對待給付，原告依照系爭同意書規定之計算方式向被告請求返還，實屬理之當然，並無任何違反契約正義、公序良俗及誠實信用原則之情，系爭同意書更無任何無效事由，被告主張得拒絕返還云云，並無理由。

㈤勞動基準法第26條所稱之預扣工資：「係指違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」。由於本件原告請求返還獎金數額之計算式已明載於同意書中，且經被告審閱簽署，被告108 年3 月31日自原告公司離職時，因未履行久任期間所衍生之獎金返還責任自離職時業已發生，並於離職當下即可明確計算出被告所應返還之獎金數額，故被告因系爭同意書規定所應負擔之責任歸屬、範圍大小及金額多寡於離職當下即已確定，參照原證2 函釋意旨，自與勞動基準法第26條所稱預扣工資情形不同；此外，原告公司於被告簽署同意書前，亦已明確告知若有獎金返還責任但未能於期限給付者，將自尚未發放之薪酬中予以抵銷，該節經被告審閱同意後予以簽署；離職時又再次告知應於期限內返還該部分獎金，否則將抵銷其尚未發放之薪酬，惟被告離職後仍未於原告所定期間將該部分獎金予以返還，原告公司方依系爭同意書第3 條第3 項之規定予以抵銷並就抵銷後之餘額請求返還，故原告既已告知且獲得被告同意後始據此請求，並無不妥。被告主張原告公司違反勞動基準法第22條第2 項前段暨同法第26條之規定，實無足採。另員工因違反久任義務所返還之款項核屬違約賠償性質，並非所得之減少，不得自年度所得中予以扣除，故系爭同意書第3 條第4 項之記載，並無轉變為非薪資所得之情，更與脫法行為無涉。

㈥被告主張系爭同意書屬定型化契約，當下即須決定是否簽署，無從判斷是否合理合法，簽署後隨即將同意書回收，被告嗣後無從據向原告協商云云。惟被告並不爭執伊於原告公司任職期間，不論係在簽署同意書之前、當下或之後，確實從未向原告公司針對系爭同意書之約款要求協商，或對當中任何條款提出質疑或反對，即簽署系爭同意書並受領原告公司核發之獎金。被告係於102 年10月21日起至原告公司任職，自103 年起至108 年3 月31日離職為止，原告公司共派發5

個年度之員工酬勞予被告，於派發員工酬勞前，原告均會於每年度9月舉辦多場說明會向員工解說領取員工酬勞之有關事項後，再逐一請各員工簽署同意書。以本案有關之事項「員工受領獎金後應繼續留任2年」及「未履行久任義務者，員工應依照同意書所載之算式返還獎金」而言，此2條款在被告於原告公司任職期間並無修改，返還獎金之計算式也完全相同，說明會之口頭解說及同意書所使用之文字亦非艱澀難懂，被告當無難以理解、無從判斷其中風險或顯失公平之情況。故被告連續5個年度未附保留且無任何異議即簽署系爭同意書，並受領原告公司各年度派發之員工酬勞，被告確實理解並接受系爭同意書之內容及相關規定。則被告既已同意並受有系爭同意書所載之利益，當無事後反悔，翻異前諾而拒絕承擔系爭同意書所載責任之理。

㈦被告確實同意返還獎金之責任得自尚未受領之薪酬抵銷，且本件原告僅就抵銷後之餘額請求給付，並未侵害被告權益。系爭同意書係經被告審閱認可後才予簽署，裡面即明確規範若有獎金返還責任但未能於期限給付者，將自尚未發放之薪酬中予以抵銷。且離職當下亦有再次告知，因此原告係在取得被告同意後才以尚未發放之薪酬抵銷部分返還獎金之責任，不容被告於事後再行反悔爭執。再者，原告公司本件主張之請求業已扣掉被告尚未受領之薪酬，並未就已抵銷之薪酬重覆請求或為額外主張，故原告僅係就抵銷後之餘額請求給付，並未侵害被告權益，被告執此抗辯，對本案結果並無影響。

㈧原告公司所分派之員工酬勞可概分為兩大部分，一為如本件每年9月份簽署同意書後所發放之獎金；另一則為無須簽署同意書，按季發放之季獎金。此兩筆獎金各具有不同之受領資格，但來源均係來自董事會決議並向股東會報告後所派發之員工酬勞。因此，原告公司本來就併存須簽署同意書方可受領之員工酬勞以及無須簽署同意書即可受領之季獎金員工酬勞。原告公司在設計獎酬發放制度時，因受領獎金者眾，

勢必係事先擬定一定約款後再逐一告知受領者，然而事先擬定條款並不等於不得再行協商，此節應予辨明。況且，原告公司並非單純提供乙紙同意書要求員工簽署後立即收回，而係召開多場說明會，詳細解說員工酬勞之領取規則及相關權利義務，確認員工了解員工酬勞之制度及運作方式後，再逐一請員工簽署同意書。倘有員工對此提出質疑，原告公司本來即會和員工進行討論，並為適當安排；員工若未表示反對意見，原告公司自無須為額外之處理。因此，有資格受領獎金之員工若不接受同意書所記載之條款，員工有權可以提出其個人意見，原告公司自始至終從未限制員工不得就同意書之條款表示意見，原告公司亦從未禁止員工就同意書之條款與原告公司磋商。被告徒以同意書之條款係事先擬妥且僅有一式一份簽署完即收回為由，主張與原告公司間並無協商可能云云，純屬被告個人對於過去所未發生事實所為之假設臆測，無從採取，要難作為裁判之基礎。況且，被告於原告公司任職期間，告知符合領取獎金資格並請被告簽署時同意書時，被告從未向原告公司表達任何反對之意即行簽署，並已受領獎金之利益，代表被告確實已經接受同意書之內容。被告既然於簽署同意書當下未附保留亦未表達反對即行簽署系爭同意書，在職期間亦未就此項要求與原告公司另行協商，被告自無於事後違反系爭同意書之久任義務而遭原告公司請求返還部分獎金後，始空言爭執否認系爭同意書之效力，亦無將未就系爭同意書條款提出協商之不利益歸由雇主即原告公司承擔之理。

㈨公司如擬分派員工酬勞，應依公司法第235條之1及章程之規定踐行相關程序，至於實際如何發放，則為企業自治事項，被告將其混為一談，實有誤解。公司如擬分派員工酬勞，應該踐行章程及公司法第235條之1之規定，即章程所定範圍內決議提撥一定比例之年度獲利並向股東會報告後，在該決議數額範圍內進行員工酬勞分派。因此經董事會決議且向股東會報告者，僅有擬分派之數額而已，並不會涉及其他更

為細節之事項因此員工酬勞之派發可分為兩階段，第一階段為公司依照公司法第235 條之1 及章程所規範經董事會決議並向股東會報告，使公司有權在向股東會報告之額度內實施員工酬勞分派，取得分派員工酬勞之依據。向股東會報告之事項中，並不會涉及員工酬勞之具體發放方式，也不會有任何關於特定員工應發放若干金額之記載。第二階段則係當公司實際要發放員工酬勞給員工時，由公司依照公司整體營運規劃之需求決定發放之條件及方式。公司要如何將員工酬勞具體分派予員工，係由公司自行決定。因此，系爭同意書所涉及之內容為前述第二階段之事項，本來就不會包含在董事會議決且向股東會報告之內容中，被告將兩階段混為一談，並以同意書擅自增加董事會未為決議且未向股東會報告之事項為由，率爾主張系爭同意書無效云云，對公司運作實務顯有誤解，不足採信。

㈢訴之聲明：⑴被告應給付原告848,009元及自108年4月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑵原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠系爭同意書所指之「現金紅利」應屬公司法第235 條之1 第1 項前段、原告公司章程第26條第1 項前段、大立光電股份有限公司106 年股東常會議事錄及107 年股東常會報告事項之「員工酬勞」。公司法規定公司應分派員工酬勞，是原告公司有以章程訂明以一定比率提撥為員工酬勞，嗣由原告公司董事會決議以現金發放並於年度股東常會報告之，故公司分配員工酬勞應不得違反公司法第235 條之1 第1 項之規定而另加該法條所無之限制，亦不得違背公司章程所訂明之事項及無故增加報告於股東常會以外之事項，惟原告公司於分派員工酬勞時，竟要求被告簽立系爭同意書否則不予分派，顯已增加法所無之規範。

㈡系爭同意書所附之條件，顯係原告利用雇主之優勢地位所訂，若被告不簽立系爭同意書則原告公司不予發放員工酬勞，

顯已違反契約正義，又系爭同意書第3條訂有獎金返還之責任，若被告僅係因個人規劃而自請離職，竟須返還公司本應分派之員工酬勞，其內容顯增加法所無之限制，且同條第3項約定：「本人如有獎金返還責任而未於指定期限返還者，本人同意立公司得自本人尚未受領之薪酬中予以抵銷。」等語，顯已違反勞動基準法第22條第2項前段：「工資應全額直接給付勞工。」及同法第26條：「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」之規定，又同條第4項：「依本同意書返還之獎金，非所得之減少，依法不得在各該年度所得中減扣，本人自不得就已扣繳或已繳納之所得稅等稅捐主張退還。」之約定，員工取得該筆員工酬勞而列為薪資所得並繳納稅款，然竟於公司要求返還該筆員工酬勞時，其轉變為非薪資所得，此似有脫法之嫌，亦有違公序良俗及誠實信用之原則。是原告公司違反公司法之規定，且無故增加公司章程所無之規定，違背公司章程所訂明之事項，並擅自增加報告於股東常會以外之事項，要求被告簽立系爭同意書否則不予發放員工酬勞，顯已然違反公序良俗及誠實信用原則，系爭同意書之約定應屬無效。

㈢參勞基法第29條之立法意旨，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條之1之規定，另加該法條所無之限制。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。員工酬勞之分派應屬雇主對員工過去所提供之勞務獎勵，然系爭同意書附加被告未來不得於相當期限內離職之條件，增加被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。故原告公司以公司分派員工酬勞之分配比例及其相關具體條件為企業自治事項，原告公司依照營運需求與員工酬勞之發放方式，

並非增加法條所無之限制，亦無違反原告公司章程及公司法之情云云，顯然無由。

㈣本件系爭同意書係屬定型化契約，原告公司僅提供被告於簽立之當下審閱系爭同意書，縱為法律專業者仍須時思考判斷其契約內容是否合理合法，遑論非法律專業背景之被告竟須立即判斷簽立，況系爭同意書僅一式一份並由原告公司於當下收回，縱就其所載條件有疑義，被告嗣後仍無從向原告公司協商，原告公司竟以未限制員工不得提出協商，原告公司從未剝奪或限制員工選擇及協商之自由云云推諉卸責，顯係事後諸葛，實不足採。

㈤原告公司違反勞動基準法第22條第2項前段及同法第26條之規定，逕自扣減被告108年3月份之薪資58,258元，亦為原告所自承，是原告公司就此部分應返還予被告，免生訟端。

㈥答辯聲明：⑴原告之訴及假執行之聲請均駁回。⑵如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免假執行。

三、兩造經法院整理並協議簡化爭點，其結果如下【配合判決書之製作，於不影響爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用語，本院訴字卷（下稱本院卷）第177-178頁】：

㈠不爭執事項：

1.被告自102年間任職於原告公司，因原告公司欲發放員工現金紅利，兩造於106年9月7日、107年9月6日簽署同意書，被告承諾自獎金發放日起繼續留任兩年（下稱久任期間），若被告無法履行，應返還「獎金X3/4X未履行久任期間比例」之金額，並同意原告得由未發放之薪資扣除。

2.被告於106年9月22日領取105年度員工現金紅利105萬元，於107年9月21日領取106年度員工現金紅利130萬元。

3.被告於108年3月31日自請離職，若依前揭同意書計算，應返還906,267元，扣除原告尚未發放之108年3月薪資，尚應返還848,009元。

㈡爭執事項：

1.上開同意書是否違反公司法第235條之1第1項、勞基法第29條而無效？

2.上開同意書是否違反公共秩序、善良風俗而無效？

3.原告依同意書之約定請求被告給付848,009元有無理由？

四、本院之判斷：

㈠上開同意書是否違反公司法第235條之1第1項、勞基法第29條而無效？

1.按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，為合理分配公司利益，以激勵員工士氣而設。且其條文文字用語為「應於章程明訂」，亦即此為強行規定，公司必須於章程規定獲利時分配與員工之比例，而非由公司自行決定是否於章程規定此一條文。而原告公司之公司章程第26條規定「本公司年度如有獲利．．．，應提撥百分之一至百分之三十為員工酬勞．．．但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額」，有被告公司章程可按（見本院卷第41頁）。考其文義，仍以公司如有獲利，彌補虧損後，應分派員工紅利作為員工酬勞，其文字內容與修正後之公司法第235條之1第1項如出一轍，應係依上開修正公司法規定而

修訂。

2.再按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，亦為勞動基準法第29條所明定。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）。

3.查上開2 條文雖均規範雇主或公司應分享獲利與員工，但勞動基準法第29條之用語為「給予獎金或分配紅利」，但與公司法第235 條之1 第1 項稱「員工酬勞」不同。且公司法第235 條之1 第1 項然對於應分享多少比例，各員工間如何分配，則無規定，甚至未如同勞動基準法第29條有「全年工作並無過失」之排除規定，倘若據此即認為公司法第235 條之1 第1 項所稱「員工酬勞」之發放無須任何條件，連工作時間較短或有過失甚至故意損害公司之員工均得領取，顯然違反立法之意旨及社會常情。故應認公司法第235 條之1 第1 項只是概括性之程序規定，要求公司獲利時應分配「員工酬勞」，其來源以上一年度之盈餘為限，至於其分配比例及條件如何則屬企業自治事項，公司在盈餘範圍內，基於對企業整體未來發展及員工協力為公司共創利益等公司治理之考量決定員工分紅成數，並非法所不許（臺灣高等法院臺中分院97勞上字第16號、98年度勞上易字第4 號判決參照）。故解釋上勞動基準法第29條之獎金或分配紅利與公司法第235 條之1 第1 項所稱「員工酬勞」並非完全相同，雖均係在雇主有獲利時發放，但前者只需全年工作並無過失之員工即可領取，後者則公司得依公司治理之需要決定分派之數額或附加

相關之條件。

4.而依系爭同意書之約定，原告公司分配之久任獎金均係來自前一年度盈餘，簽署之員工需同意任職2 年及盡相關之忠誠義務，若提前離職則需返還「獎金X3/4X 未履行久任期間比例」之金額，並同意原告得由未發放之薪資扣除（見本院司促卷第9-12頁）。由前揭原告公司章程規定及同意書約定，此款項雖名為久任獎金，但應係基於前揭勞動基準法第29條及公司法第235 條之1 第1 項規定所為之分紅，在沒有特別約定或書面文件記載之情形下，應認為包含此2 法條之金額。依系爭同意書約定，被告縱然領得後立刻離職，亦僅需返還3/4 之金額，換言之，原告公司無條件發放1/4 金額之分紅，被告於106 年9 月22日領取105 年度員工現金紅利105 萬元，於107 年9 月21日領取106 年度員工現金紅利130 萬元，為兩造不爭執事項，1/4 約為26萬元、32萬元，而被告月薪約為55000 元，有薪資單在卷可稽（見本院卷第155 頁），原告無條件發放之金額已達被告5 、6 個月的薪資總額，應認已符合勞動基準法第29條之規定。至其餘3/4 部分，本件原告公司既考量員工久任及忠誠對公司之重要性以決定員工分紅成數，且於分配員工酬勞同時課予久任及忠誠義務，如有違反時，始剝奪其受領分紅之中3/4 部分乘以違反久任期間比例之金額為違約金，僅使離職之員工不能享有相當於違反久任承諾期間比例之員工分紅利益，並非完全無法領得分紅，亦合於公司法第235 條之1 第1 項規定。被告主張系爭同意書約定增加法律所無之限制，違反公司法第235 條之1 第1 項、勞基法第29條而無效，並無理由。

㈡上開同意書是否違反公共秩序、善良風俗而無效？

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，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、加重他方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利或有其他於他方當事人有重大不利益，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，固為民法247 條之1 所明定。惟本條立法理由

，乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉各款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定附合契約之意義，及各款約定按其情形顯失公平時，其約定為無效，即適用衡平原則之法理，以排除不公平之單方利益條款。是以，定型化契約並非無效之契約，僅在其契約內容有顯失公平之情形時，始以法律規定排除該不公平約定之內容，藉以調整契約當事人間關係、彌補於締約時處於經濟地位弱勢之一方，達其衡平之目的。故定型化契約條款非必對當事人一方明顯不利或違反誠信原則，於發生爭議時，仍應就個案為具體之審查，是否該當民法第247 條之1 各款規定之情形。又此法條所稱「按其情形顯失公平者」，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。

2. 由系爭同意書之形式外觀觀察，其上並無原告公司及法定代理人之用印，僅有被告簽署於其上，除員工姓名及所分配之金額依各員工分配不同而以手寫外，其餘均為原告公司預先繕打，顯為原告公司大量製作供包括含被告在內之員工訂立契約之用，而單方預先擬定之契約條款，屬於定型化契約。然系爭同意書雖約定被告需負久任及忠誠義務，然忠誠義務為被告依勞動契約本需負擔之義務，員工久任亦屬公司治理相關事項，原告考量及此，將之作為同意書之條件，合於公司法第235 條第1 項之規定，且縱然違反條件，原告公司仍發放1/4 之獎金，且其約定任職之期間為2 年，並非長久，違約時返還金額係依任職期間比例折算，由契約整體觀察，並無顯失公平之情形，雖為定型化契約，仍屬有效。

3. 被告雖主張同意書是否違反公共秩序、善良風俗而無效，然系爭同意書合於法律規定，被告主張增加法律所無之限制並無理由，業如前述，除此之外，被告亦未說明系爭同意書有何違反公共秩序、善良風俗之處，其據此主張無效，亦難採

信。

4.至被告另陳稱系爭同意書約定返還獎金可由被告尚未受領之薪資抵扣及約定返還之獎金非屬薪資所得減少均屬違法云云。然本件原告請求之金額不包含已經抵扣之被告薪資，另返還獎金是否薪資所得，亦僅涉及稅務問題，縱然此2條款均無效，亦不影響被告應返還獎金之結論，本院無庸予以論斷，附此敘明。

㈡原告依同意書之約定請求被告給付848,009元有無理由？

1.系爭同意書既為兩造之約定，且被告主張各項無效事由，均不足採，業如前述，原告自得依系爭同意書請求被告履行。而被告於108年3月31日自請離職，若依前揭同意書計算，應返還906,267元，扣除原告尚未發放之108年3月薪資，尚應返還848,009元，為兩造不爭執之事項，原告請求被告返還，為有理由，應予准許。

2.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。民法第229條第1項、第2項定有明文。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。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦有明文。本件原告對被告之債權，核屬無確定期限之給付，前經原告以龍井新庄郵局第000040號存證信函催告被告於函到3日內給付，該存證信函於108年4月16日送達被告之戶籍所在地，有送達證書可憑（見本院司促卷第21頁），被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自存證信函送達被告翌日起算3日後即108年4月20日起，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合

五、綜上所述，原告依系爭同意書之約定，請求被告給付848,00

9元，及自108年4月20日起至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

六、原告及被告陳明願供擔保，請求宣告假執行及免為假執行，均無不合，爰各酌定相當擔保金額准許之。

七、本件判決之結果已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸一一贅述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　21　　日

民事第五庭　法官王奕勛

上正本照原本作成。

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　　10　　月　　21　　日

書記官　顏督訓