

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上易字第29號

上訴人 大立光電股份有限公司

法定代理人 林恩平

訴訟代理人 張思涵律師

徐嘉瑩律師

被上訴人 陳明靖

訴訟代理人 許立功律師

複代理人 謝孟高律師

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國114年9月5日臺灣臺中地方法院114年度勞訴字第99號第一審判決提起上訴，本院於115年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：被上訴人於民國104年10月13日起至113年5月27日止任職於伊公司，擔任資深工程師，於離職前每月薪資約新臺幣（下同）5萬8,800元。被上訴人曾於111年9月1日簽署「久任服務同意書」（下稱系爭同意書），承諾自每年9月受領久任獎金之日起，繼續留任2年，如無法於各期久任期間屆滿前繼續提供勞務，則需按「受領獎金數額 \times 3/4 \times 未履行久任期間比例」計算，返還久任獎金。茲被上訴人曾分別於111年9月23日及112年9月22日各受領久任獎金120萬元（下合稱系爭獎金），本應分別任職至113年9月22日及114年9月21日止，始得領取系爭獎金之全部，惟被上訴人竟於113年5月27日提前離職，經扣除不計入久任履行期間之育嬰留停假後，其111年度及112年度未履行之久任期間分別為157日及521日，應分別返還111年度及112年度之久任獎金各19萬3,297元、及64萬1,450元，合計83萬4,747元。再扣抵被

01 上訴人可領未領之特別休假未休工資980元後，尚應返還83
02 萬3,767元。爰依系爭同意書第5條第1項約定，求為命被上
03 訴人給付83萬3,767元及自支付命令送達翌日即113年9月21
04 日起至清償日止之法定遲延利息之判決。

05 二、被上訴人則以：系爭獎金為上訴人依伊於任職期間之工作表
06 現及績效所發給之分紅獎金，屬於具有勞務對價性質之工
07 資，並非最低服務年限條款(下稱久任條款)之補償金。另系
08 爭同意書為定型化契約，該久任條款之內容對伊極不公平，
09 且不符合勞動基準法(下稱勞基法)第15條之1第1項第2款
10 之規定，依勞基法第15條之1第3項、民法第247條之1應屬無
11 效之條款。另伊於領取久任獎金而未履行之久任期間應僅分
12 別為118日、及482日，惟上訴人請求返還之金額已逾伊年收
13 入1.1倍之多，顯屬過鉅。參以上訴人已受領伊任職期間之
14 勞務，復無為伊支出龐大教育訓練費用，上訴人所受損害不
15 高，其得請求之金額，應依民法第252條規定予以酌減等
16 語，資為抗辯。

17 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服提起上訴，並上
18 訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人83萬3,76
19 7元，及自113年9月21日起至清償日止，按年息5%計算之利
20 息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

21 四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3
22 款規定，整理並協議簡化爭點如後：

23 (一)不爭執事項：

24 1.被上訴人於104年10月13日起任職於上訴人公司擔任工程
25 師，曾於113年4月19日申請留職停薪，於113年5月27日自
26 請離職。離職前6個月平均工資為5萬8,800元。

27 2.被上訴人於111年9月1日簽署系爭同意書。其中第2條記
28 載：「自每年9月受領各年度久任獎金之日起，本人同意
29 以1-3以上職等繼續留任2年。為避免誤解，三節獎金(端
30 午、中秋、年終獎金)均非屬本同意書所稱之久任獎
31 金」；第5條第(1)項記載：「本人承諾不論因離職、遭受

01 解職、調降職等導致低於1-3職等或其他任何原因無法於
02 久任期間履行提供勞務之義務時，本人應依下列計算方式
03 支付違約賠償金：各受領獎金數額×四分之三(3/4)×未履
04 行久任期間比例」(見原審支付命令卷第9頁)。

05 3.被上訴人於111年9月23日受領久任獎金120萬元；112年9
06 月22日受領久任獎金120萬元(見原審支付命令卷第13-19
07 頁)。上訴人發放久任獎金前，均會舉辦久任獎金發放重
08 點說明會(見原審卷第239-241頁、243-245頁)。

09 4.上訴人公司章程第26條第1項及第2項分別規定：「本公司
10 年度如有獲利(即稅前淨利扣除員工酬勞及董事酬勞前之
11 利益)，應提撥1%到30%為員工酬勞及不高於5%為董事酬
12 勞，但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額」。

13 「員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事會以董事3分之2以
14 上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告股東
15 會。員工酬勞之分派由董事會決議以股票或現金分派發
16 放，發放對象得包括符合職級、績效等一定條件之從屬公
17 司員工，其條件認定授權董事會處理」(見原審卷第59
18 頁)。

19 5.被上訴人離職時尚有特休未休工資980元未領。

20 6.兩造於原審114年6月10日言詞辯論期日整理之爭點如下(
21 見原審卷第193頁)：

22 (1)「久任獎金」之性質為何？被上訴人抗辯屬員工分紅，
23 有無理由？

24 (2)系爭同意書第5條第1項約定是否屬定型化契約，有民法
25 第247條之1所定無效情形？

26 (3)上訴人依系爭同意書請求被上訴人給付83萬3,767元之
27 賠償金是否合理？被上訴人抗辯賠償金之性質為懲罰性
28 違約金，且應予酌減，有無理由？

29 7.上訴人自認：久任獎金是公司為激勵員工士氣，依公司法
30 第235條之1、公司章程第26條規定分派之員工酬勞，具獎
31 勵、恩惠性之給付，給付數額並不固定(見原審卷第50-5

01 1頁)。

02 8.原審於最後一次言詞辯論期日，詢問兩造：「對於本件上
03 訴人請求之條款、依據，是否屬於勞基法第15條之1最低
04 年限約定乙事，有何意見？」上訴人表示：「久任獎金非
05 屬工資，是上訴人本於勉勵恩惠性質之給付，是屬於勞基
06 法第15條之1第1項第2款之合理補償。」被上訴人則表
07 示：「上訴人請求返還之久任獎金本質上屬於工資的一部
08 分，且亦違反勞基法第15條之1，認為上訴人也沒有符合
09 勞基法第15條之1第2項。」(見原審卷第281-282頁)。

10 9.被上訴人請求確認伊所簽署之「離職後競業禁止協議書」
11 (見原審卷第163頁)第1、2、3條之約定無效，經原法院
12 於114年10月31日以113年度勞訴字第217號判決被上訴人
13 敗訴在案，尚未確定(見本院卷第43-47頁)。

14 (二)本件爭點：

- 15 1.系爭同意書所約定「久任獎金」是否為工資或盈餘分配？
16 或本於勉勵恩惠性質之給付，且屬於勞基法第15條之1第1
17 項第2款之合理補償？
- 18 2.系爭同意書第5條第1項之約定是否屬定型化契約，有民法
19 第247條之1所定無效情形？
- 20 3.原審認定久任獎金係員工酬勞而非屬上訴人基於勞基法第
21 15條之1第1項第2款之合理補償，且最低服務年限條款有
22 過度限制員工離職之自由，應屬無效，有無違反處分權主
23 義及闡明義務，是否損害上訴人之審級利益？
- 24 4.上訴人依系爭同意書第5條第1項請求被上訴人給付83萬3,
25 767元之賠償金是否合理？被上訴人抗辯賠償金之性質為
26 懲罰性違約金，且應予酌減，有無理由？

27 五、得心證之理由：

28 (一)系爭同意書所約定之久任獎金，屬於上訴人分派於員工之酬
29 勞，並非久任條款之合理補償：

- 30 1.按公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分
31 派員工酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補；前2項

01 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
02 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
03 會，公司法第235條之1第1項、第3項分別定有明文。核其
04 立法理由為：「為降低公司無法採行員工分紅方式獎勵員
05 工之衝擊，公司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或
06 比率，即參考第157條體例之定額或定率方式，合理分配
07 公司利益，以激勵員工士氣，惟獲利狀況係指稅前利益扣
08 除分配員工酬勞前之利益，是以一次分配方式，爰為第1
09 項規定，並增列但書規定…」、「權衡人才與資金對企業
10 經營的重要性及必要性，員工酬勞以現金發放或股票須經
11 董事會特別決議通過，嗣後並報告股東會並兼顧股東權
12 益，爰於第3項明定」（公司法第235條之1規定修正理由
13 參照）。足見員工酬勞分派係因公司經營獲利，基於獎勵
14 該年度員工對公司貢獻，而將獲利分由員工共享之制度，
15 並經董事會基於經營決策決定以現金或股票方式發放，至
16 員工間按何比例受分派，則由公司另行定之。

17 2. 上訴人公司章程第26條第1項及第2項亦分別規定：「本公
18 司年度如有獲利（即稅前淨利扣除員工酬勞及董事酬勞前
19 之利益），應提撥百分之1到百分之30為員工酬勞及不高
20 於百分之5為董事酬勞，但公司尚有累積虧損時，應預先
21 保留彌補數額」、「員工酬勞及董事酬勞之分派應由董事
22 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
23 行之，並報告股東會。員工酬勞之分派由董事會決議以股
24 票或現金分派發放，發放對象得包括符合職級、績效等一
25 定條件之從屬公司員工，其條件認定授權董事會處理」等
26 內容（見原審卷第59頁）。可知上訴人依公司法第235條
27 之1規定，業於公司章程內明定應發放員工酬勞之比例及
28 程序，由其董事會於獲利之1%至30%之區間決定員工酬
29 勞之分派數額，再由上訴人另就如何將董事會決議分派之
30 員工酬勞數額具體分派予員工之條件及方式為規範。茲上
31 訴人亦自認久任獎金是公司為激勵員工士氣，依公司法第

01 235條之1、公司章程第26條規定分派之員工酬勞(參不爭
02 執事項第7.點)，堪認上訴人所發放之久任獎金，即為員
03 工酬勞，核與上訴人因限制員工離職自由所應給與之補
04 償，自有不同。難認系爭久任獎金為最低服務年限之補
05 償。

06 3.上訴人另主張：系爭同意書第5條第1項所定有關被上訴人
07 應給付違約賠償金之約定屬附解除條件之法律行為，故伊
08 請求被上訴人返還者，為已受領之久任獎金，被上訴人縱
09 於領得久任獎金後立刻離職，亦可無條件保留4分之1久任
10 獎金等語。經查，系爭同意書所定之違約賠償金計算式，
11 固可由被上訴人於離職時先保留4分之1久任獎金後，再就
12 剩餘4分之3按未履行久任期間依比例計算應賠償之金額，
13 然上訴人既自承久任獎金係依公司法第235條之1及公司章
14 程第26條規定，由盈餘提撥、分派之員工酬勞，則縱然被
15 上訴人於離職時可無條件保留4分之1，亦無從認定屬上訴
16 人針對最低服務年限所給與之合理補償。是上訴人藉與員
17 工簽訂系爭同意書之方式，以久任獎金名義發放員工酬勞
18 並附帶作為久任條款之補償，以達到限制員工離職自由之
19 目的，作法認屬可議，實無從認定係基於為使員工遵守久
20 任條款之目的而提供之合理補償。

21 (二)上訴人對於限制被上訴人最低服務年限之約定，既未提供合
22 理補償，系爭久任條款之約定應屬無效：

23 1.按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限
24 之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項
25 培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約
26 定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就
27 下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：(一)雇主為勞工進行
28 專業技術培訓之期間及成本。(二)從事相同或類似職務之勞
29 工，其人力替補可能性。(三)雇主提供勞工補償之額度及範
30 圍。(四)其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項
31 規定者，其約定無效，勞基法第15條之1第1項至第3項規

01 定甚明。依前揭規定可知，勞基法所定最低服務年限類型
02 區分為「培訓型」及「補償型」兩者，於後者情形，雇主
03 若有為使勞工遵守久任條款之目的而提供合理補償，而有
04 值得保護之利益時，即能與勞工約定最低服務年限條款，
05 而不必然伴隨培訓措施，惟仍應審酌雇主提供補償之額
06 度、範圍及其他影響最低服務年限合理性等事項，以判斷
07 是否符合久任條款之必要性及合理性。

08 2. 查，系爭同意書前言記載：「本人同意理解本同意書之簽
09 署及受領時具備在職身分為本人受領獎金之前提條件，但
10 公司仍有完整之裁量決定是否發放獎金及發放之獎金數
11 額。本人同意如下約款，作為受領獎金之條件」、第1
12 條：「本人簽署本同意書後，公司將另行以電子郵件等方
13 式通知久任獎金數額及安排發放，惟通知久任獎金數額僅
14 供參考，發放與否及確實數額均以公司實際發放為準。本
15 人亦有權決定是否受領任一次獎金」；第2條：「自每年9
16 月受領各年度久任獎金之日起，本人同意以1-3以上職等
17 繼續留任2年（下稱久任期間）。為避免誤解，三節獎金
18 （端午、中秋、年終獎金）均非屬本同意書所稱之久任獎
19 金」及第5條第1項：「本人承諾不論因離職、遭受解職、
20 調降職等導致低於1-3職等或其他任何原因無法於久任期
21 間履行提供勞務之義務時，本人應依下列計算方式支付違
22 約賠償金：各受領獎金數額 \times 四分之三($3/4$) \times 未履行久任
23 期間比例」等約定內容（見原審支付命令卷第9頁）。可
24 知上訴人係於每年9月發放久任獎金，然每年是否發放及
25 實際發放金額為何，則為上訴人之裁量權限，且被上訴人
26 應於受領各期久任獎金後，自各受領日起繼續留任2年，
27 如有違反，則應按其未履行久任期間比例支付違約賠償
28 金。足見系爭同意書有關最低服務年限之約定，係以由上
29 訴人給付被上訴人久任獎金之方式要求被上訴人任職滿一
30 定期間，而未見有何提供專業技術培訓之約定，核屬勞基
31 法第15條之1第1項第2款規定之補償型最低服務年限條

01 款，合先敘明。

02 3.承前所述，系爭久任獎金具盈餘分配之性質，並非最低服
03 務期限之補償。故本件上訴人針對系爭同意書之久任條
04 款，並未有合理補償之機制甚明，揆諸前揭說明，該久任
05 條款既未提供合理補償，自屬違反勞基法第15條之1第1項
06 第2款之規定，依同條第3規定，即屬無效。

07 4.上訴人雖主張：伊於每年發放久任獎金前，均確實給與員
08 工放棄領取之機會，並舉辦說明會，員工如未領取久任獎
09 金，自不受久任期間限制，其以發放久任獎金而換取員工
10 之久任，自有其合理性云云。經查：

11 (1)觀諸上訴人提出其於112年、113年寄予員工之電子郵件
12 及久任獎金發放重點說明及系爭同意書第1條約定（見
13 原審卷第239-241、243-245頁），員工雖得拒絕領取久
14 任獎金以免受久任條款之限制，惟系爭久任獎金既係上
15 訴人依公司法第235條之1及公司章程第26條規定所分派
16 之員工酬勞，則上訴人能否依員工接受系爭同意書所列
17 條款與否，作為員工酬勞分派或返還之條件，即非無
18 疑。況且，縱認上訴人曾向被上訴人說明久任獎金之發
19 放制度，並經被上訴人同意後簽署系爭同意書，惟系爭
20 久任條款仍應受勞基法第15條之1規範之拘束。從而，
21 被上訴人是否有權自主決定簽署系爭同意書或領取久任
22 獎金，均非系爭同意書所定久任條款之必要性及合理性
23 之判斷標準。

24 (2)另系爭同意書第4條亦記載：「本人承諾於聘僱契約存
25 續期間及終止或解除後，均應善盡忠誠義務，包括(1)善
26 盡守密義務…(2)遵守競業禁止義務…(3)維護公司信譽」
27 及第5條第4項：「本人若違反本同意書之任一規定，將
28 造成公司重大損害，就尚未完全履行久任期間期滿之久
29 任獎金，本人除應支付相當於獎金全額之賠償金外，另
30 應加付一倍獎金全額之金額做為懲罰性違約金，如有不
31 足，公司並得向本人求償」等約定內容，可知被上訴人

01 因受領久任獎金所受限制事項，非僅久任條款，尚包括
02 守密義務、競業禁止義務及維護公司信譽等，故被上訴
03 人不論是否遵守久任條款，均可能遭上訴人請求與久任
04 獎金同額之賠償金或懲罰性違約金，對勞資關係中處於
05 相對弱勢之勞工而言，亦有失公允。

06 (3)另被上訴人於領取久任獎金後，均需自其每年度受領久
07 任獎金時再各自獨立重新起算2年，致有部分久任期間
08 發生重疊情形，然上訴人於久任期間屆滿前，再重複就
09 相同期間發放久任獎金，並要求員工負擔久任義務，核
10 與雇主通常係於與員工所約定久任條款屆至後再續為約
11 定之情形有別，更足證系爭同意書所列久任條款僅為上
12 訴人分派員工酬勞時所附加之限制條件，系爭久任獎金
13 確實非屬久任條款之補償至明。

14 (4)再者，系爭同意書所定之久任制度，於員工未拒絕受領
15 久任獎金，且上訴人於每年度發放久任獎金時，無限制
16 重新起算員工之久任期間，將導致無論員工任職期間長
17 短，若非於離職前自願放棄其任職最後2年度可受分派
18 之員工酬勞，否則均會面臨需負賠償責任之不合理現
19 象。則上訴人以此久任制度，使員工陷於拒絕受領員工
20 酬勞之分派或於離職時負賠償責任之抉擇，亦顯有過度
21 限制員工離職自由之虞。

22 5.按「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契
23 約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約
24 定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任
25 者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋
26 棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重
27 大不利益者。」民法第247條之1定有明文。承前所述，上
28 訴人針對系爭同意書之久任條款，並未有合理補償之機
29 制，已屬違反勞基法第15條之1第1項第2款保護勞工之強
30 制規定，且該賠償之約定，不僅不合理，亦有過度限制員
31 工離職自由之虞，依民法第247條之1規定，系爭同意書所

01 列久任條款應屬無效。

02 (三)原審之訴訟程序並無重大瑕疵：

03 1.按審判長應注意令當事人就訴訟關係之事實及法律為適當
04 完全之辯論，民事訴訟法第199條第1項定有明文。依同
05 條第2項規定，審判長應向當事人發問或曉諭，令其陳述
06 事實、聲明證據或為其他必要之聲明及陳述，其所聲明或
07 陳述有不明瞭或不完足者，應令其敘明或補充之，此為審
08 判長因定訴訟關係之闡明權，同時為其義務。若審判長對
09 於訴訟關係未盡此項必要之處置，違背闡明之義務者，其
10 訴訟程序即難謂無重大瑕疵，基此所為之判決，自屬違背
11 法令(最高法院111年度台上字第2706號民事判決參照)。

12 2.經查，兩造於原審114年6月10日言詞辯論期日整理之爭
13 點，雖未明白記載系爭久任條款是否違反勞基法第15條之
14 1而無效，然被上訴人於原審已抗辯上訴人主張之久任獎
15 金係分紅獎金(見原審卷第39頁)，而非上訴人主張之久
16 任獎金，其事實陳述已涉及獎金與久任無關，且上訴人復
17 自承該獎金係上訴人依公司法第235條之1及公司章程第26
18 條第1項規定，分派給員工酬勞(見原審卷第51頁)，則
19 獎金與久任是否有關，除涉及民法第247條之1外，亦涉及
20 勞基法第15條之1第1項第2款關於上訴人有無提供其合理
21 補償，得否約定勞工遵守最低服務年限之規定。被上訴人
22 事實之陳述既已敘及，且原審於最後一次言詞辯論期日，
23 已分別曉諭兩造就此進行攻防(參不爭執事項第8點)，則
24 上訴人主張，原審違反辯論主義及處分權主義之原則，訴
25 訟程序有重大瑕疵，亦無可採。

26 (四)基上，系爭獎金既為上訴人依公司法第235條之1及公司章程
27 第26條規定及董事會決議所分派之員工酬勞，難認上訴人有
28 依勞基法第15條之1規定給付被上訴人久任條款之合理補
29 償，且系爭同意書之久任條款亦有過度限制員工離職自由之
30 虞，則系爭同意書久任條款之約定，依勞基法第15條之1第3
31 項、及民法第247條之1之規定，應屬無效。

01 六、綜上所述，上訴人依系爭同意書第5條第1項約定請求被上訴
02 人給付83萬3,767元，及自113年9月21日起至清償日止，按
03 年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為
04 上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，並無不合。上
05 訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
06 其上訴。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論列，附此敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日

12 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 陳 得 利

13 法 官 廖 欣 儀

14 法 官 高 英 賓

15 正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 書記官 孫銘宏

18 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日