臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第21號

原　　告　賴以霏

000000000000000000

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　陳立強律師

被　　告　山隆通運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　鄭人豪

訴訟代理人　林文鵬律師

　　林志洋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年3月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國110年8月1日起至原告復職日止按月給付原告新臺幣肆萬柒仟壹佰陸拾元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。

被告應自民國110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣參仟壹佰捌拾元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決主文第二、三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如分別以新臺幣肆萬柒仟壹佰陸拾元、參仟壹佰捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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

基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。經查，本件原告起訴時聲明請求為：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自民國110年8月1日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣捌萬柒仟元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。㈢被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。㈣被告應給付原告新臺幣（下同）24萬9,072 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤請准供擔保並准宣告假執行（見本院卷一第11至12頁）。嗣於111年3月29日追加請求給付年終獎金12萬6,900元，並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在。㈡被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月給付原告87,000元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳5,256元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。㈣被告應給付原告249,072 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應給付原告126,900 元整，及自追加訴之聲明暨準備（一）狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈥上開訴之聲明第二至五項請准供擔保並准宣告假執行（見本院卷二第9至10頁）。核原告所為上開聲明之變更，係基於原告與被告間之雇傭關係之同一基礎事實，揆諸前揭法律規定，核無不合，應予准許。

二、按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。查原告主張其原受僱於被告，詎被告公司人資

課長即訴外人林姿含於110年8月2日口頭告知原告工作至110年7月31日止，未告知依據之勞動基準法規定及解僱事由，亦未提供任何書面文件違法終止兩造間勞動契約（下稱系爭解僱），則兩造間僱傭關係是否存在即陷於不明，而致原告法律上之地位有不安之狀態，此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即具確認利益。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自103年3月24日起任職於被告公司，擔任會計部經辦人員，於109年8月1日升任會計部組長、被告公司於109年11月間再基於業務需要調整組織編制，將原告提升為管理處人資部經理，每月薪資為新臺幣（下同）8萬7,000元，於109年11月16日起試行，並於110年1月1日正式生效實施。詎料被告公司人資課長林姿含於110年8月2日口頭告知原告工作至110年7月31日為止（下稱系爭解雇），並未說明依據之勞動基準法（以下稱勞基法）規定及解僱事由，並自110年8月1日起未再給付薪資予伊。被告已違反勞基法第11條、第12條第1項規定雇主應明確告知勞工解僱事由，且終止勞動契約違反解僱最後手段性原則，應認兩造間僱傭關係仍然存在。伊於110年8月31日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同年9月8日進行調解會議，被告公司拒絕恢復與伊間僱傭關係，及給付伊工資及按月提繳勞退6%計5,256元至伊於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。且被告發放之年終獎金、紅利、中秋節獎金為工資亦應給付伊中求節獎金2,000元、員工紅利18,537元、年終獎金126,900元。另原告任職期間常有延長工作時間，被告均未給付伊延長工時工資，合計5年延長工時工資為228,535元，又原告自110年7月1日改任財會處會計部油品組組長一職之事實，所領取之薪資與任職人資部分經理差一個位階津貼35,400元，被告違法調動損害原告權益，亦屬無效，為此，爰依兩造間勞動契約、民法第482條、第487條、勞動基準法第22條第2

項規定、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定請求確認僱傭關係存在，並請求被告自110年8月1日起至原告復職日止按月給付87,000元之本息，及自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180至至原告勞退專戶。另依勞基法第24條、第39條、第40條第1項規定請求5年內延長工時工資共228,535元；並依民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項規定請求被告給付中秋節獎金2000元及109年度紅利18,537元等語，聲明請求：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月給付原告8萬7,000元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳5,256至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）㈣被告應給付原告249,072 元整，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應給付原告126,900 元整，及自追加訴之聲明暨準備㈠狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈥上開訴之聲明第二至五項請准供擔保宣告假執行。

二、被告則以：原告接任被告公司人資部經理以來，對於推動業務型態調整、政策推行均有所遲延，致原告於110年6月間抽查原告職掌業務，發現原告擅自濫用職權指示下屬偽造被告公司勞工退休金監督委員會（下稱退監會）之會議紀錄，並盜刻被告公司退監會副主任委員顏月碧印章製作110年6月28日會議記錄，有顯見其違反勞動契約及工作規則，情節重大，被告公司於110年7月29日召開人事評議小組會議（下稱人評會）決議已合法終止與原告間勞動契約。另原告請求之加班費部分，有依被告公司同仁加班辦法事先聲請部分均已補休完畢，雖出勤打卡紀錄有延長工時情形，該部分係原告自行逾時停留於被告公司，非為處理被告公司業務，請求給付加班費，顯無理由。又年終獎金、紅利、中秋節獎金均為鼓勵員工之恩惠性給付，需在職員工始得領取，原告已被解

雇非在職員工，不得請求給付等語置辯，並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡願供擔保請准宣告免假執行。

三、本院得心證之理由：

㈠兩造間雇傭關係是否經被告合法終止，原告請求確認與被告間僱傭關係存在，有無理由？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110年度台上字第2046號、109年度台上字第2385號判決要旨參照）。次按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。如勞工非不能勝任工作，而係屬勞基

法第12條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主雖得據以終止勞動契約，惟仍應受同條第2項所定除斥期間之限制（最高法院109年度台上字第1399號、107年度台上字第2461號判決要旨參照）。

2.原告主張：被告公司人資課長林姿含於110年8月2日口頭告知原告工作至110年7月31日為止，並未說明依據任何勞基法規定及解僱事由，已違反勞基法第11條、第12條第1項規定雇主應明確告知勞工解僱事由，應認兩造間僱傭關係仍然存在等語，為被告否認，辯以原告無權逕自變更退監會之委員名冊，竟向其下屬王宜萱要求製作不實會議決議內容、代刻退監會副主任委員顏月碧印章製作110年6月28日會議記錄，及被告公司擬於110年7月2日以2021山隆字第052號函向新北市政府勞工局申請變更退監會之函稿檢附於被告公司110年6月24日總呈第10109號電子簽呈（見本院卷一第167至169頁），直至層轉至實任被告公司採購經理吳昆霖時，始發現上情，查悉原告違規之情，原告上開所為已涉犯刑法偽造文書及印章罪，且違反勞動契約及工作規則情節重大。另原告執掌就被告公司內部簽呈控管鬆散，並未符合內部規則簽核即送與董事長決行，且有未符合規定運作調任人員，被告已於110年7月30日為系爭解雇，且以人評會決議內容通知原告，已告知原告係爭解雇之事由，並於110年8月2日由林姿含通知原告離開公司等語，經查：

⑴原告任職期間，其下屬王宜萱依其指示製作退監會110年6月28日會議記錄等，涉犯刑事偽造文書及印章等罪及有無職務懈怠等情，業經被告公司於110年7月29日召開人評會議決，並做成廠站人評總字第25號決議乙節，有被告人評會決議錄再卷可稽（見本院卷一第215頁）。觀之上開人評會議文內容，原告就前開製作退監會110年6月28日會議記錄乙情已有陳述之機會，有被告提出之110年7月29日人評會會議錄音及譯文附卷可佐（見本院卷二第291至343頁），原告固主張係被告財務協理李孟纏於110年6月24日下午約4時40分時，通

知原告並請原告處理退監會名單更正，此與王宜萱之110年7月21日陳述書所稱：「6月24日大約快下班時間，以霏經理通知我，有收到董座的指令，需要變更山隆通運退休金監督委員會內的離職人員」等語並無不一致情形，有該陳述書附卷可稽（見本院卷二第381頁），且有被告提出之新北市政府勞工局函、被告公司107年1月11日函、勞工退休準備金監督委員會相關資料變更申請書、勞工退休準備金監督委員會會議紀錄、勞工退休準備金監督委員會委員異動前後名冊、勞工退休準備金監督委員會更換印鑑聲請書、台灣銀行信託部印鑑卡、刑事告訴狀各件影本可佐（見本院卷二第127至141頁；第167至171頁）。又觀之被告提出之人評會會議逐字稿，亦記載尤相儀口述調查報告，有該譯文附卷可稽（見本院卷二第293至343頁），原告亦於該人評會決議記錄上書寫記載「不符解雇最後手段性」等語，亦有該人評會決議錄附卷可稽（見本院卷一第215頁），足認原告有要求王怡萱製作不實之退監會會議紀錄。至於被告雖辯以原告在尚未正式擔任被告公司人之部經理，在試行期間明知其表姊夫廖世亮故意採用不符內規之調任方式，且不具調任之條件資格，竟利用其擔任被告公司人資部經理試行期間暗渡陳倉，指示王怡萱協助廖世亮於109年11月30日辦理被告公司勞保之退保；原告於110年6月間擔任人資部經理時，受命為被告公司全資子公司即山隆汽車股份有限公司處理與員工林榮燦之勞資調解事宜，竟以林榮燦之名義，捏造不實之資遣方案，甚至灌水膨脹林榮燦提出之資遣費等，後經被告公司其他同仁向林榮燦查證，始發現上情，最終林榮燦與山隆汽車股份有限公司順利達成協商，且協商方案並非原告所稱之方式；被告公司於110年間調整組織編制，原告需追蹤電子簽呈是否最後均經董事長做最後核決及簽核等情，然查從上開人評會會議議文內容，乃兩造各具一詞，被告雖提出聲請本院通知訊問王宜萱，惟王宜萱以書狀向本院表示「對於案情細節已不復記憶」，有民事陳報狀附卷可稽（見本院卷二第181至1

83頁），而王怡萱為實際製作被告公司勞工退休準備金監督委員會會議紀錄、被告公司擬向新北市政府勞工局呈報勞退會改選之函稿及電子簽呈之人，王怡宣對此部分自難脫免規避自己責任之虞，尚難強制其出庭為證人。

⑵證人徐敏鵬證稱：伊於110年5月17日至111年5月31日任職於被告公司為營運長，工作內容主要為總公司的管理業務，負責組織改造及制度改革。原告在110年7月31日被解雇。伊有參與110年7月29日人評會，並擔任該會議的主席，針對賴以霏擔任經理期間有不符合公司規定的部分進行調查跟處理。解雇原告事由一，有關原告涉嫌偽造退監會會議紀錄等相關文書，吳昆霖發現有問題，會議記錄上委員並沒有簽名，據了解並沒有開這個會，有請人事經理尤湘儀進行調查，調查結束之後才會開110年7月29日人評會。被告公司有提出刑事告訴。解雇被告事由二，有關被告表姊夫廖世亮惡意轉調至山發營造公司，原告明知仍暗中協助其表姊夫廖世亮辦理在被告公司勞保的退保等。解雇事由三，原告受命處理山隆汽車公司與林榮燦進行勞資協調，虛偽膨脹林榮燦提出的資遣費主張，後來是由尤湘儀來接手處理，接手處理之後才發現有這樣子情況，才開始進行調查，調查結束後送到人評會處理。解雇事由四，原告擔任人資部經理期間，未持續追蹤至少8個重要簽呈未至董事長作最後核決及簽核等。人評會會議決議是要解雇原告，人評會開完會後，伊有口頭先和董事長報告，董事長就說依照人評會處理，伊就口頭指示張哲偉依照人評會決議解雇原告等語（見本院卷二第357至364頁）。再佐以110年7月29日人評會決議錄上記載：「主席決議：針對第一案第9項屬重大缺失，如果之前同仁也這樣做，該處分就處分，站在公私立場以此案就可以按規解雇，以目前公司政策賴員已不適合擔任公司職務。原告亦在上開決議錄上書寫記載：「此人評會解雇決議不符合最後手段性原則，且以上三項指控皆不承認等語，顯見被告有以該決議錄通知原告，有該決議錄在卷可稽（見本院卷二第71頁），

可徵被告公司已送達原告「按規解雇之意思表示」，原告亦已收受。且參酌該決議錄記載事由摘要欄記載：「一、經查110年6月間抽查賴員職掌業務中發現以下怠忽職守之情事。...」（見本院卷二第71頁），益徵被告係以原告不適任工作解雇原告，原告主張被告未告知解雇事由等語，自不足採。

⑶復按雇主終止勞動契約，將使勞工生計蒙受重大不利益，因此應認為雇主仍須於其使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱之最後手段性」概念，資方之合法激勵和調整方式可有：⑴進入輔導計畫，給予改善期間：若勞工工作績效無法提升至雇主之要求，雇主亦不應直接決定淘汰勞工，應給予改善之協助和期間，使未達標準勞工進入輔導計畫，給與改善表現之必要協助及期間，促進勞工工作效率以及表現。⑵調職處分：勞工效率或績效不佳，容係資方人力資源配置不當所造成，雇主若不能依據勞工能力和特性來分派工作職位，又未給予必要之訓練以及支援，則勞工表現不佳和效率低落，實屬正常，應屬於企業人力資源管理上不當，無因此解僱或懲戒勞工之理，然若資方檢視有無人力錯誤配置或教育訓練不足之現象存在，而該勞工之人格特質和客觀條件確不符合當前職位所需，則應將其改調至適當之職缺，並給予必要之訓練和協助。查原告自任職被告公司均從事會計部門工作，亦有被告提出之原告任職期間職稱薪資表可稽（見本院卷一第103至125頁），顯見原告有人評會會議上經調查擔任人資部經理之疏忽，係被告資方人力資源配置不當所造成，雇主即被告若不能依據勞工能力和特性來分派工作職位，又未給予必要之訓練以及支援，則勞工表現不佳和效率低落，實屬正常，應屬於企業人力資源管理上不當，無因此解僱或懲戒勞工之理，被告已於110年7月將原告不適任調離人資部經理改任會計處油品組組長，則被告未舉證證明原告不適任會計處油品組組長，再以110年7月29日召開人時評議小組會議，作

成廠站人評總字號25號決議，將原告予以系爭解僱，顯違反最後手段性原則，此外，被告復未舉證證明須以其解僱原告之最後手段性，顯見被告所為終止僱傭關係之意思表示違反「解僱之最後手段性」而無效，兩造間僱傭關係應認繼續存在。

㈡原告請求被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月給付原告8萬7,000元（含本俸27,300元、職務津貼15,000元、主管津貼9,300元以及位階差獎金35,400元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息），有無理由？

1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更（最高法院98年度度台上字第600號、109年度台上字第2723 號判決可資參照）。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條本文、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。經查：原告自陳入職被告公司以來皆為會計部門人員，直至110年1月1日方由被告公司轉任人資部門，且被告公司並未提供任何人資相關教育訓練，原告並不知悉退監會名單更正程序之完整細節與流程等情，可徵原告並不適任人資部經理職務。原告固主張擔任人資部經理有位

階差獎金屬工資，於110年8月6日受領7月份薪資時，始發現被告公司變更其薪資等語，惟查原告擔任人資部經理期間，有人評會會議決議有關於涉嫌偽造退監會會議紀錄等之疏失情形，已如前述，被告將原告調回會計部，難認調動有違法之情事，是以原告離職前擔任油品部組長薪資為本俸2萬7,300元、職務津貼1萬5,000元及主管津貼3,600元、伙食津貼1260元，合計47,160元，有薪資單在卷可稽（見本院卷一第677頁），本件勞動契約未經被告合法終止，被告違法解僱原告，足見被告已拒絕原告繼續服勞務，原告即無補服勞務之義務，被告受領勞務遲延，原告請求被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月給付原告47,160元，並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。至於被告抗辯原告離職前之薪資僅本俸27,300元，職務津貼15,000元、主管津貼3,600元及伙食津貼1,260元非勞務之對價，非屬工資云云，然按工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。查，原告離職前之薪資包含本俸27,300元，職務津貼15,000元、主管津貼3,600元及伙食津貼1,260元，均屬擔任該職務之薪資內容，為固定常態工作中可得支領之經常性給付，在制度上具有經常性，符合勞務對價性及經常性給付，亦應計入薪資範疇，被告此部分抗辯，難認可採。

2.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。

雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。兩造間雇傭關係存在，原告每月薪資為47,160元，已如前述，被告應為適用勞工退休金條例之原告，按月提繳退休金，儲存於原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。又參酌被告提出原告2021年7月、8月薪資單記載，被告公司於原告任職期間係以53,000元為每月提繳工資金額，每月提繳金額為3,180元，是以原告離職前之勞動條件既為被告每月為原告提繳3,180元，則原告請求被告應自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180元至原告勞退專戶，為有理由，逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

㈢原告請求被告給付中秋獎金2000元、109年度員工紅利1萬8,537元、年終獎金12萬6,900元，有無理由？

1.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。勞動基準法第29條定有明文。而勞動基準法第29條規定之獎金或紅利，既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形。次按勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」。又勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關（勞動事件法第37條立法理由參照）。

2.原告主張被告公司發放之中秋獎金2000元、109年度員工紅利1萬8,537元、年終獎金12萬6,900元，屬被告公司招募時承諾給予之款項，且歷年來皆固定給付，為原告提供勞務即

可獲取之對價屬工資等語，為被告否認，並辯稱所發放之中秋獎金2000元、109年度員工紅利1萬8,537元、年終獎金12萬6,900元均屬恩惠性給與，非勞務之對價等語。經查：

⑴觀之被告提出之中秋節獎金發放公告內容記載：「一、為慰勉同仁工作辛勞，本年度中秋節美人核發中秋節獎金NT＄2,000及家紙產品....三、發放對象：..2.獎金發放日前離職者，獎金及家紙廠品皆不予發放。四、發放日前仍派駐海外之同仁（不含支援人員），發放NT＄2,900元，不另發中秋節禮品。....」，有被告公司於110年9月8日山隆字第071號函附卷可稽（見本院卷二第69頁），被告公司於110年9月17日發放之中秋節2,000元獎金乃為「慰勉同仁工作辛苦」，核屬勉勵、恩惠性給付，非勞工之勞力所得，應不得列入工資範圍之內。

⑵依被告公司「同仁獎金發給辦法」（A0版）第5.1.4規定：「同仁於獎金發放日前離職者期獎金一律不發」，惟於12月31日以後至獎金發放日前退休及受裁遣（不含因違反廠歸而離職），及因普通傷病故或因公殉職者仍照准發給。」有被告提出「同仁獎金發給辦法」在卷可稽（見本院卷二第51至53頁），被告發放之年終獎金，雖雖係依其年終獎金核發年度12月31日之員工本俸及一般職務津貼為基準（見該辦法第5.3；本院卷二第53頁），然被告公司係視經營績效隨時公告調整，且須在職，該辦法第5.1.3.1及第5.1.4亦有明定，且依受獎懲處加發和扣計（該辦法5.2.2；見本院卷二第51頁），其性質為被告勉勵員工的恩惠性給與，非經常性發給，與工資為勞務之對價不同，難認屬工資範疇。

⑶又查被告公司為使全體員工分享公司經營之成果，提撥部分盈餘作為2020年度員工分紅，以慰勉同仁辛勞，且適用對象為2020年度編制內仍任職公司之員工，有被告公司2021年8月18日公告附卷可稽（見本院卷一第683頁），足見所領紅利之數額視公司實際經營之成果而定，即被告公司於111年初結算110年度營運狀況，視盈餘狀況發放並非固定，此項

給付非屬經常性給與，被告公司於110年8月18日公告預定於110年8月24日發放109年度員工分紅之紅利屬恩惠性質，可認非屬工資。

3.基上，被告公司發放之中秋獎金2000元、109年度員工紅利1萬8,537元、年終獎金12萬6,900元，均屬勉勵、恩惠性給與（勞基法施行細則第10條第1、2款規定參照），不能以被告按年給付中秋獎金、員工紅利、年終獎金，逕認其性質係屬工資。另雇主非法資遣勞工而無效，勞工固得依民法第487條之規定請求此期間之報酬，惟被告按年給付之中秋獎金、員工紅利、年終獎金，非屬工資。原告雖因被告違法終止受領勞務遲延後，所得請求被告補發之報酬應指勞工提供勞務之對價，不包含勉勵性、恩惠性之給與。原告請求被告給付中秋獎金2,000元、109年度員工紅利1萬8,537元、年終獎金12萬6,900元，為無理由，不應准許。

㈣原告請求被告給付5年內加班費：延長工時工資22萬8,535元，有無理由？

1.按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間（最高法院109年度台上字第1398號判決意旨參照）。勞工得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，則為休息時間（最高法院107年度台上字第2463號判決意旨參照）。次按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款亦定有明文。末按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」，是以，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，依該條之立法意旨，雇主須提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。是以，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，雖依法推定勞工於該時間內經雇主

同意而執行職務，但雇主仍得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，以推翻同意執行職務之推定。

2.原告主張：依伊任職被告期間之出勤紀錄記載，推定原告於該時間內經雇主同意而執行職務，原告於109年前任職於會計部門，會計部門主管要求原告僅得於每月初申報2日之延長工時，且不得請求加班費，僅得請求補休，而於升任人資部門經理後，即被口頭要求不得申請加班，惟工作繁重如起訴狀檢附之附表1所示，每月皆有約1/3之工作日需延長工時工作超過50分鐘（見本院卷一第23至33頁），且有出勤紀錄、加班申請記錄、補休申請計錄可證（見本院卷一第685至779頁、第269至281頁），被告既未對原告出勤紀錄以予更正，自應依原告出勤紀錄計算延時工資等語，並提原告與素外人張哲偉line對話截圖為憑（見本院卷二第549頁、卷三第121頁），為被告否認，並辯以：就被告公司員工要加班，有制定同仁加班辦法。於該辦法第5條規定加班應由主管同仁於事前通報（辯論意旨狀第48頁），出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。勞動事件法第38條定有明文。實務見解認雇主可以提出加班應申請之勞動契約、工作規則或管理資料做為反對之證據，而推翻勞動事件法第38條規定等語。經查：觀之原告與張哲偉之對話雖時間係下午5：39分，但對話內容中並無核要求原告須加班於當日完成之隻字片語（見本院卷二第549頁、卷三第121頁），尚難逕以上開Line截圖認原告有需加班完成之情形。又觀之被告出勤打卡情形，原告經常性逾時3分鐘（106年4月28日、107年5月18日）、1分鐘（106年5月12日、106年8月3日、107年1月13日、107年10月5日）、9分鐘（106年6月13日、107年1月11日），原告既未舉證證明係工作上之需要，充其量僅為原告自行逾時停留於公司，難認係法定加班。被告既已提出同仁加班辦法，為勞動契約之一部分，此外，原告亦未證明因工作之需要而延長工作時間，

則被告公司既已與原告約定加班規則，原告未依同仁加班辦法事前申請加班，就此部分即原告於起訴狀提出之附表1部分，除原告已申請並已完成加班補修外（見本院卷一第269頁），難認原告受雇主之指揮、監督為被告延長工作時間，原告請求前開附表1延長工時之加班費計228,535元，難認有理由。

四、綜上所述，被告所為系爭解僱，並不合法，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在；並依兩造間雇傭關係、民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項規定，請求被告給付自110年8月1日起至原告復職日止按月給付原告47,160元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息；依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告自110年8月1日起至原告復職日止，按月提繳3,180至原告勞退專戶之範圍內，為有理由，應予准許。逾以此外之範圍，則屬無據，而予駁回。另就主文第2、4項命被告給付已到期部分，本院爰依勞事法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，且依同條第2項規定宣告被告得供擔保免為假執行。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，而予駁回。

五、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，另被告請求通知訊問林宜萱，此項調查證據之聲請，已如前述，核無必要，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　21　　日

勞工專庭　　法　官　朱慧真

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　　112　　年　　3　　月　　22　　日

書記官　黃翊芳