

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第24號

原告 丁翌涵  
訴訟代理人 毛仁全律師  
被告 德晉科技股份有限公司

法定代理人 於知慶  
訴訟代理人 宋子瑜律師

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115年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹佰貳拾壹萬玖仟伍佰貳拾陸元及自民國一百一十四年七月二十二日起至清償日止，按年息百分之五計算利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新台幣壹佰貳拾壹萬玖仟伍佰貳拾陸元為原告供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序上理由

(一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為

01 被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確  
02 之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上  
03 之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予  
04 以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認  
05 判決之法律上利益。

## 06 貳、實體上理由

07 一、原告起訴主張：其自民國（下同）111年8月9日起受雇於被  
08 告，擔任新能源事業部副總經理，月薪為新臺幣（下同）15  
09 萬元，113年5月調薪為16萬2800元，保障年薪13個月，另依  
10 負責開發案場容量計算獎金。詎料，被告於113年9月25日以  
11 原告對詹姓員工性騷擾經被告調查成立應予終止勞動契約，  
12 同日發布公告並將原告退保，被告違法終止勞動契約，被告  
13 應給付原告如附表所示，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令  
14 之規定，提起本訴，請求確認兩造間僱傭關係存在，提起本  
15 訴，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。被告應給付原告25  
16 7萬9661元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息  
17 百分之五計算之利息。被告應自114年3月26日起至原告復職  
18 之日止，按月於每月25日給付原告17萬6367元及自各當月25  
19 日之起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應自  
20 113年3月9日起至原告復職之日止，按月提撥9768元至原告  
21 於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，並願供擔  
22 保請准宣告假執行。

## 23 二、被告則以：

### 24 (一)被告係合法終止兩造間僱傭關係：

- 25 1. 按性別工作平等法及被告公司訂有性騷擾防制措施、申訴及  
26 懲戒管理辦法之規定，原告受僱被告公司自應遵守前揭相關  
27 規範，即於任職期間，負有不得在工作場所對同仁、下屬為  
28 性騷擾行為之義務，合先敘明。
- 29 2. 被告公司於113年8月間接獲女性員工(下稱A君)申訴，即依  
30 法組成調查小組對此性騷擾申訴事件(下稱本申訴事件)進行  
31 調查，該小組成員由1名男性業務主管、2名女性管理部經理

01 及資深專員，成員均接受過專業職場性騷擾防治課程，程序  
02 上均符合性別工作平等法之規定，經調查小組分別與A君與  
03 原告進行訪談及審酌本申訴事件相關事證，調查小組並於原  
04 告訪談後於113年9月10日以電子郵件告知原告若有其他補充  
05 陳述之意見或需提供相關佐證資料，可於同年月20日下午4  
06 時前提供調查小組調查，被告公司與原告訪談過程中君秉持  
07 客觀、公正、專業原則，並給予充分時間使其陳述意見及答  
08 辯，惟原告並未再提供任何資料，僅一再要求重啟會議，卻  
09 並未具體說明重新召開會議之合理性及必要性，後調查小組  
10 於113年9月間完成報告書，調查結果係認定性騷擾事件成立  
11 且屬情節重大，被告爰依前揭之規定，終止勞動契約，並以  
12 書面通知原告及通報勞工局，於法並無不合。

13 3. 另按，檢察官不起訴處分，無拘束民事訴訟之效力，有最高  
14 法院41台上字1307號判例可參，本件原告主張應依不起訴處  
15 分書而為原告有利之判決，檢察官係指性騷擾防治法(以下  
16 簡稱性騷法)第25條第1項之行為，本件為性別平等法(以下  
17 簡稱性平法)第12條第1項及第2項之行為，自有不同。原告  
18 身為被告公司高階主管，亦曾接受過被告公司聘請外部律師  
19 講授之專業職場性騷擾防治課程，其身為成年已婚男性不得  
20 任意對未婚女性下屬進行越界、騷擾等行為，然原告為被害  
21 人主管，並與被害人相差17歲，更應避免相處有行為言詞不  
22 當、權勢性騷擾之情形發生，且被害人已明確多次表達拒絕  
23 關心後，仍反覆持續違反其意願為越矩行為，甚至於遭拒絕  
24 後對被害人為有權勢性之威脅話語，其行為已嚴重影響被告  
25 公司內部秩序紀律之維護，為保障員工良好工作環境，爰依  
26 法對原告為適當之懲戒處理。

27 4. 綜上所述，被告公司依法終止兩造間僱傭關係，於法無違。

28 (二)次就原告稱兩造約定最後之月薪為16萬2800元，保障年薪13  
29 個月故年薪為211萬6400元，平均月薪為17萬6367元云云，  
30 並主張各項請求，說明如下

31 1. 然查，原告本薪加伙食津貼自113年4月起調整為15萬6600

01 元，檢附於原告113年1月至9月之薪資表，另參被告公司員  
02 工自購NBPC管理辦法可知，故原告月薪並非16萬2800元，其  
03 所提出之原證2僅係健保投保級距金額，投保薪資16萬2800  
04 元之級距為15萬6401元至16萬2800元，故不得以投保級距認  
05 定原告之薪資。依據被證17之薪資付款處理查詢表，足以認  
06 定被證6之薪資為真正。原告為被告公司之經理人。經理人  
07 之報酬需經被告董事會決議通過始生效力，原告之保障年薪  
08 未經董事會決議通過，自不生效力。另就原告所指保障13個  
09 月薪資，事實上第13個月即為年終獎金，1月時若原告在  
10 職，始發放1個月之年終獎金，惟兩造已於113年9月間終止  
11 勞動契約，自無再給付年終獎金，且年終獎金屬係勉勵、恩  
12 惠性質之給予，非屬勞務對價性之工資，原告請依比例給  
13 付，並無理由。

- 14 2. 就原告主張尚有10日未休不爭執，然金額應為5萬2200元。
- 15 3. 再就原告主張出差旅費部分，被告公司訂有出差管理辦法，  
16 員工如需出差報銷，應先為出差之申請，並於出差結束後5  
17 日內依該辦法填具申請表，送核決主管及管理部等審核。原  
18 告固提出113年1月至9月之出差申請/費用報銷表，然查，直  
19 至原告離職前，原告均未曾向被告公司提出其出差申請及報  
20 銷表，此由原證8-1至8-9均未有被告公司核決主管及部門主  
21 管之簽名或用印即可知，又原告之報銷目的均僅記載新能源  
22 事業相關事項，此一概括模糊不清之用語，加以出差時間已  
23 久遠，故原告未依該辦法規定進行報銷，直至今日始提出11  
24 3年1月至9月之出差旅費申請，被告公司實無從審核其出差  
25 費之合理性及必要性。
- 26 4. 末就原告主張業績獎金部分，原告稱已經累計完成22M案場  
27 開發等語，其中2M案場部分實際上並非被告公司開發案廠，  
28 而係訴外人光陽光電公司將案場標的轉賣與德晉能源公司；  
29 另關於所謂20M案場，係德晉能源公司與天方能源公司簽訂  
30 漁電共生土地開發居間契約，然因主管機關申請過程未獲核  
31 准，迄今均未完成案場開發，德晉能源公司所投入成本仍持

01 續虧損中，原告所提原證9亦僅記載案件持續進展中，足徵  
02 案場並未開發完成，原告稱已完成22M案場開發，其應有業  
03 績獎金105萬元云云，並無依據。

04 (三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執  
05 行。

06 三、兩造不爭執之事項（見114年9月17日筆錄，本院卷1第697至  
07 698頁）：

08 (一)原告自111年8月9日受雇於被告，擔任副總經理，月薪15萬  
09 元。被告於113年9月25日依據勞基法第12條第1項第4  
10 款、性平法第13條之1第2項終止勞動契約，於同日退保，  
11 有原告提出原證1錄取通知、原證2個人投保紀錄、原證3  
12 被告函文、原證4公告、原證6異動查詢可按（見本院卷1  
13 第23-33頁）。

14 (二)原告被訴違反性騷擾防治法之罪嫌，經檢察官為不起訴處  
15 分，有原告提出原證7不起訴處分書可按（見本院卷1第39  
16 頁）

17 (三)原告聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出新北市  
18 政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷1第35-38頁）

19 四、本件爭點如下：

20 (一)被告於113年9月25日依據性平法第13條之1第2項終止勞動  
21 契約，是否有理由？

- 22 1. 按本法所稱性騷擾，指下列情形之一：一、受僱者於執行職  
23 務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行  
24 為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯  
25 或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。二、雇主  
26 對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性  
27 別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分  
28 發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。  
29 本法所稱權勢性騷擾，指對於因僱用、求職或執行職務關係  
30 受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。前三項  
31 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、工作環境、

01 當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體  
02 事實為之，性平法第12條第1、2、4項定有明文。又意圖性  
03 騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或  
04 其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或併  
05 科新臺幣十萬元以下罰金；利用第二條第二項之權勢或機會  
06 而犯之者，加重其刑至二分之一。性騷法第25條第1項訂有  
07 明文。性平法係規範雇主保護職場安全，對於受僱人包括在  
08 同事、顧客、上司在職場中，以性要求或歧視言行製造敵  
09 意、脅迫或冒犯性環境（即環境性騷擾）。或雇主利用權  
10 力，將性要求作為勞務契約的交換條件（交換條件）或對  
11 指揮監督下的人，利用權力或機會為性騷擾（即權勢性騷  
12 擾）。性騷法則為涉及職場以外（包括職場上）的公共場所  
13 （如車站、百貨公司）或特定場所（如學校），當行為人與  
14 被害人非僱傭關係，或非屬性平法規範的權勢關係時，並須  
15 符合意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀  
16 部、胸部或其他身體隱私處之行為之構成要件，二者規範目  
17 的，保護對象均不相同。

- 18 2. 被告被訴涉嫌性騷法罪嫌，係以其於113年2月間，以通訊軟  
19 體Line傳送訊息「平時做壞事，消化光了；你昨晚是不是做  
20 了什麼壞壞事」騷擾被告公司之受僱人(以下簡稱A)，再於1  
21 13年4月2日15時許，在新北市○○區○○路000○○號8樓，  
22 趁談論公事之際，以手拉住之手將A拉靠近，並對告訴人稱  
23 「你覺得這樣外面經過的人看到會不會覺得我們很曖昧」、  
24 「如果我就繼續這樣牽下去呢？」等情，經原告堅決否認有  
25 何上開犯行，辯稱：因為A奶奶剛過世，伊有幫A加油打氣，  
26 其餘都是和A談論工作的事情等語。經查，細繹A提出之譯文  
27 內容，僅見其中113年5月21日之譯文中A稱「你是有拉著我  
28 的手不讓我放開的對吧」，原告稱「好，有，是..」，惟手  
29 並非身體之隱私部位，縱此致A產生不愉快感受，尚與性騷  
30 擾防治法第25條第1項之構成要件有間。另A其餘所指訴之內  
31 容，係以通訊軟體及電話與A聯繫，並無對A為任何親吻、擁

01 抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為，亦與性騷  
02 擾防治法第25條第1項之構成要件有別，經檢察官為原告不  
03 起訴處分，有新北地方檢察署113年度偵字第55582號不起訴  
04 處分書可按（見本院卷1第39-40頁）。準此，檢察官係以原  
05 告並無對A為任何親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身  
06 體隱私處之行為而為原告不起訴處分。

07 3. 然查，依據被告提出被證3訪談紀錄表、被證4之調查報告書  
08 所示（見本院卷1第525-528頁），A女主張原告違反性平法  
09 之證據，經被告成立性騷擾申訴委員會認定如下：

10 (1)原告自認於113年2月10日晚上10時58分、113年4月3日晚上  
11 9時19分傳給A女稱「平時做壞事，消耗光了」「妳昨晚是不  
12 是做了壞壞事」。

13 (2)原告自認於113年3月間與A女握手，並稱「我們現在這種狀  
14 況這麼曖昧，若人家看到，不曉得會怎麼想」

15 (3)A女已於113年4月10日、114年5月1間向原告表示，請原告公  
16 事及私事分明，不要做過多的關心，原告於113年4月10日會  
17 議稱「妳怕我不敢跟我聊天，心理會有壓力，造成你的壓  
18 力，不敢上你的車，也表明交待下去假日盡量不要去叨擾，  
19 工作歸工作，休息歸休息」。

20 (4)A女於113年8月27日向原告表示，不須要原告關心，不須特  
21 別多做與工作無關的事情，上班時間談公事，其他事情不做  
22 任何干涉與打擾，已經讓A女非常大及不舒服的壓力，原告  
23 竟回稱「我的劍終於可以出鞘了」。

24 (5)原告於113年8月28日上午10時26分以電話告知A女，訊問A女  
25 手邊狀況，並將重新安排工作，並以A女薪水4萬元不可能只  
26 做辦公室跟這些工作，這些都是不合理，後面會再重新安排  
27 及接受培訓，今天要開始重新認識A女，所以以後不會只讓A  
28 女只做簡單的工作，..以後就是講工作，你在什麼坑裡面妳  
29 給我忍住要自己爬出來，我一旦拔劍我就是很狠，妳不能是  
30 個弱兵，你只要記得妳要對得起自己的薪水。

31 (6)原告對於以上之證據均以其為A女之主管，基於關心主管關

01 心下屬A女，給予加油打氣，需要重新培訓A女，希望A女無  
02 須任何牽掛，重新在業務上衝刺云云。

03 (7)經委員會於113年9月20日認定「壞壞事」係有性意味之語  
04 詞，與A女握手，並說了不適當的玩笑話，已經造成A女身心  
05 壓力，必須就診身心科。原告雖關心A女，經A女對原告表示  
06 已造成其壓力，原告嚴重忽略A女之感受，原告對於A女稱需  
07 要重新培訓，以一般常理及原告知口氣有威脅A女，若表現  
08 不好就需離開，已有權威性威脅之態度等情。

09 (8)性平法第12條第1、2項規定之核心在於「被害人的主觀感  
10 受」，認為行為人造成對方人格尊嚴受損或工作受影響，而  
11 非僅看行為人是否有意圖，這會結合「合理被害人」的標  
12 準，綜合判斷事件背景、環境、行為與感受，判定是否構成  
13 敵意性環境或權力交換的性騷擾。綜上各情，原告多次於下  
14 班時間傳訊息給A女，A女已多次明確向原告表示，原告請勿  
15 關心私事，已經造成A女身心壓力，導致A女必須就診身心  
16 科，且嚴重忽略A女之感受。況原告對於A女稱需要重新培  
17 訓，並以其薪水必須符合工作內容等空泛字眼，已構成權威  
18 性騷擾之情事。被告於113年9月25日依據性平法第13條之1  
19 第2項終止勞動契約，應屬有據。

20 (二)如原告主張為有理由，依據勞動法令，請求確認兩造僱傭  
21 關係存在，並請求按月給付薪資按月176367元、提繳勞工  
22 退休金到復職日止，是否有理由？

23 被告於113年9月25日依據性平法第13條之1第2項終止勞動  
24 契約，為有理由，原告依據勞動法令，請求確認兩造僱傭  
25 關係存在，並請求按月給付薪資按月176367元、提繳勞工  
26 退休金到復職日止，並無理由。

27 (三)原告依據勞動法令，請求如附表所示，是否有理由？

28 1. 113年9月25日起至114年3月25日薪資：

29 被告於113年9月25日依據性平法第13條之1第2項終止勞動契  
30 約，為有理由，原告請求被告給付113年9月25日起至114年3  
31 月25日薪資，自屬無據。

01 2.114年度年終獎金:

- 02 (1)被告抗辯依據原證1之錄取通知書所指保障13個月薪資，第13  
03 個月即為年終獎金，1月時若原告在職，始發放1個月之年終  
04 獎金云云(見本院卷第512頁被告書狀)，準此，兩造約定原告  
05 在職一整年應可取得13個月薪資，然被告於113年9月25日依  
06 據前開規定而終止勞動契約，自應依據原告在職比例給付1個  
07 月之薪資，原告薪資自113年4月至9月為15萬8388元，有被告  
08 提出被證6之薪資單可按。以原告113年度在職日期為269日，  
09 原告得請求11萬6730元(158388/365X269=116730，元以下四  
10 捨五入)，為有理由，逾此部分，應於駁回。
- 11 (2)被告抗辯兩造已於113年9月間終止勞動契約，自無再給付年  
12 終獎金，且年終獎金屬係勉勵、恩惠性質之給予，非屬勞務  
13 對價性之工資云云，顯與前開規定不符，不足憑信。
- 14 (3)原告主張其薪資為16萬2800元以健保投保級距為依據，顯與  
15 前開被證6之薪資單不符，然健保投保級距，不足做為認定薪  
16 資之依據。

17 3. 特休未休:

18 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
19 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日  
20 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基  
21 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商  
22 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告  
23 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年  
24 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應  
25 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數  
26 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將  
27 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認  
28 為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二  
29 月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據  
30 勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦  
31 理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假

01 日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為  
02 勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時  
03 間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近  
04 一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。勞基  
05 法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。原告  
06 於111年8月9日到職，於113年9月25日起有10日之休假，為  
07 兩造所不爭，以113年8月正常工時薪資15萬8388元計算(見  
08 本院卷第586頁)，原告得請求特別休假工資5萬2796元(158  
09 388÷30×10 =52796)，為有理由，應予准許。

#### 10 4. 差旅費：

11 原告主張自113年1月至9月支出差旅費共29萬5092元，並以  
12 原證8-1至原證8-9為證(見本院卷第45-480頁)，然為被告所  
13 否認，並以前詞置辯，經查：依據被告公司之出差管理辦法  
14 第4條規定為員工如需出差報銷，應先為出差之申請，填寫  
15 員工請假卡，並經部門主管簽核，並交由管理部接獲出差申  
16 請表，作為依據，並於出差結束後5日內依該辦法填具申請  
17 表，依據報支標準檢附各項憑證，填寫書面，再送主管核准  
18 及管理部及財會部審核，辦理請款程序，副總經理之交通費  
19 實報實銷、住宿費每日3000元、膳雜費均需實報實銷，交際  
20 費虛驚主管依核決權限後依憑證實報實銷等情，原告雖提出  
21 113年1月至9月之出差申請/費用報銷表，原證8-1至8-9均未  
22 有被告公司核決主管及部門主管之簽名或用印，故原告未依  
23 上開辦法依據被告公司之規定層層辦理核可，原告請求差旅  
24 費，並無依據。

#### 25 5. 業績獎金：

26 原告主張於113年9月25日離職為止，已完成22M之案場開  
27 發，得請求業績獎金共105萬元，並以證人吳嘉原之證詞及  
28 原證9、10、11為證(見本院卷1第481-486頁、第619-665  
29 頁)，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

30 (1)證人吳嘉原即被告公司新能源事業部的協理於本院審理時證  
31 述：「(法官問：(提示：被證9 出資額買賣契約書)。上開

01 出資額買賣契約是否涉及案場開發並與系爭業績獎金有關？  
02 上開出資額買賣契約是否為原告所開發而促成之成果？此部  
03 分是否應計入核發業績獎金之業績範圍內？）1. 有關。2.  
04 是。3. 是。「（法官問：（提示：被證十漁電共生土地開發居  
05 間契約）。上開漁電共生案場之開發是否知悉？請具體說明  
06 該案場之位置、容量若干、是否為原告負責開發完成？如何  
07 開發完成？最後是否出售予第三人？出售價金若干？）1.  
08 是。知道。2. 是。3. 做漁電共生要承租土地作為漁電共生的  
09 基地由，由原告處理的。4. 是。5. 3600萬。」「（法官問：  
10 （提示：原證十二新能源事業團隊LINE群組對話）。請確認該  
11 群組內新能源Jeremy之人是否為你本人？對話內容是否為你  
12 與其他人之對話內容？其他成員為何人？）1. 是。2. 是。3.  
13 一個是原告跟被告董事長於知慶先生。」「（法官問：上開  
14 漁電共生案場是否應計入被告核發業績獎金予原告之業績範  
15 圍內？）是。」「（法官問：何謂開發案場？）根據業界說法  
16 是取得土地，根據案件的要求去取得評估適當的土地。  
17 「（法官問：一般案場開發流程為何？）取得土地，用承租或  
18 購買，一般都用承租的，在向主管機關申請許可，就可以開  
19 始漁電共生了，就完成開發程序。」「（法官問：提示被證1  
20 8第4-7 頁）依經濟部能源署所編撰的「漁電共生申請程序  
21 手冊」第4 頁以下有將漁電共生申設流程分成四種類型，分  
22 別是第一型屋頂型、第三型屋頂型、第一型地面型、第三型  
23 地面型，請問就第一型屋頂型漁電共生案場之行政程序階  
24 段，是否應先取得地方主管機關審查並核發農業設施容  
25 許？）就第一型的需要。」「（法官問：承上，依據被證18  
26 手冊第15-16 頁，取得農業設施容許須符合「申請農業用地  
27 作農業設施容許使用審查辦法」，應提出經營計畫（包含設  
28 施名稱、設置目的、生產計畫、申請用地使用現況、經營概  
29 況及鄰接區域現況分析、地號及興建面積、設施建造方式、  
30 引用水來源及廢汙水處理計畫、對周邊農業環境之影響、農  
31 業事業廢棄物處理及再利用計畫）及土地使用同意書等文

01 件，這些流程你是否知悉？）知道。」「（法官問：（承  
02 上，依據被證18手冊第4頁，完成上開程序後，再向地方主  
03 管機關核轉內政主管機關審查並核發特定區位許可通過後，  
04 由地方主管機關審查並核發建築執照及使用執照，這些流程  
05 你是否知悉？）知道。」「（法官問：承上，依據被證18手冊  
06 第27-28頁，申請建築執照及使用執照須提出相關地基調查  
07 報告、建築物工程圖樣及說明書及建築物竣工平面圖及立面  
08 圖等文件，你是否知悉？）知道。」「（法官問：承上，以  
09 上步驟完成後主管機關才會審查並核發綠能設施容許，是否  
10 如此？）是。」「（法官問：承上，依據被證18手冊第4  
11 頁，接下來才能進入正式施工併聯階段，由電業主管機關接  
12 續審查，須由電業主管機關核發電業執照，最終才能正式發  
13 電完成開發，這些流程你是否知悉？）知道。」「（法官  
14 問：是否有參與德晉科技公司的案場開發？曾經開發過哪些  
15 案場？1. 有。2. 被證9、10的契約。」「（法官問：證人在德  
16 晉科技公司任職期間，有無參與光陽光電案場？案場容量預  
17 計為何？證人離職前就該案場之工作內容為何？開發進度為  
18 何？）1. 有。2. 2MW3. 完成案場的開發及運行。4. 全部完  
19 成。」「（法官問：證人在德晉科技公司任職期間，有無參  
20 與被證10漁電共生案場開發？該案場預計容量為何？）1.  
21 有。2. 20MW。」「（法官問：依前述提示之被證18第4頁，  
22 證人離職前該案開發進度進行到流程圖中的哪一階段？）不  
23 是屬於第一型的，應該是屬於第5頁的第三屋頂型的（室內  
24 養殖）發電設備申設流程。就是處在地方主管機關審查階  
25 段，尚未完成審查還在申請當中。」「（法官問：依照提示  
26 之被證18第4頁，申設流程圖，請問在丁翌涵離職前，德晉  
27 科技公司的漁電共生案場開發是到流程圖上的哪一步驟？）  
28 尚未完成審查階段，還在申請當中。」「（法官問：承上，  
29 被證10就你所知在丁翌涵離職前，該漁電共生案場是否已經  
30 取得綠能設施容許執照？是否已經核發電業執照？）1. 否。  
31 2. 否。」「（法官問：還在審查是否可以計算業績獎金？）土

01 地部分已經算是開發完成，所以可以計算業績獎金。」

02 「（原告訴訟代理人問：被證10的第三型屋頂型的室內養殖

03 後來審查有通過嗎？）被證10在我離職前已經賣掉了，我不

04 清楚是否已經通過。」 「（原告訴訟代理人問：為什麼沒有

05 審查通過，為什麼有第三方會願意買？）第三人評估土地開

06 發完成後，買方會自己評估是否可以完成審查，才會出資購

07 買。」 「（原告訴訟代理人問：土地開發完成後，光電案場

08 價值是高的，是甚麼意思？）土地開發比較困難，如果已經

09 完成土地開發，光電案場價值比較容易建立。」 「（原告訴

10 訟代理人問：提示原證1 的錄取通知，業績獎金的計算是否

11 要包括土地開發完成及主管機關的審查完成？）不用。只要

12 土地開發完成就可以。」 「（被告訴訟代理人問：被證9的光

13 陽公司的案場已經全部開發完了，是否如此？）是，被證9是

14 已經在發電的案場，被告已經收購完成。」 「（被告訴訟代

15 理人問：被證9是不是被告自行開發的嗎？）是被告自己開發

16 的，開發包括尚未發電的土地，跟已經在發電的案場還有申

17 設階段的案場。」 「（被告訴訟代理人問：（提示被證18第5

18 頁）。被證10的是第三型屋頂型，是否要參考被證18的第5

19 頁的申設流程？）是。」 「（被告訴訟代理人問：原告處理到

20 申設流程中的哪一個階段？）地方主管機關審查農業設施容

21 許。」 「（被告訴訟代理人問：原告有為了被告公司提出過

22 營運計畫、廢棄物處理再利用計畫的文件給主管機關申

23 請？）我們案件是由委外單位處理，我們有提供給主管機關

24 申請，當時也有鄉公所的收件函文。」 「（被告訴訟代理人

25 問：為何當時沒有通過主管機關的審查許可？）當時不是沒通

26 過，尚在進行當中，我離開的時候沒有收到被駁回的通知，

27 當時就已經賣給第三人了，如果當時還沒賣掉之前就拿到駁

28 回的通知，是沒有人會買的。」 「（被告訴訟代理人問：取

29 得土地算是完成開發的重要節點？所以土地整合完成只是開

30 發的第一個階段？）1. 是。2. 是。」等語（見本院卷2第80

31 -88頁、114年11月19日筆錄）。據此，依據證人吳嘉原之證

01 詞可知，被證9之買賣契約係由原告所開發而促成之成果，  
02 應計算入業績獎金之範圍，被證10之買賣契約係由原告開發  
03 完成後，被告未向主管機關完成申請前以3600萬元將其出售  
04 第三人等情，核與原告提出原證10買賣契約、原證11之公  
05 告，原證12被告法定代理人於知慶與原告及證人吳嘉原之對  
06 話相符，應為真實。

07 (2)參以原證1之錄取通知係記載新能源事業部負責開發案場容  
08 量為6至7M獎金105萬元，大於7M獎金105萬元，並未規定須  
09 完成申請之程序。再者，參酌被告公司於112年年報致股東  
10 報告書記載，持續進行綠能開發投資，已完成收購優良公有  
11 標案太陽光電2MW以上。於台灣中部進行20MW以上魚業養殖  
12 太陽光碟投資，案件持續進展中等語（見本院卷1第486  
13 頁），綜上各情，原告自得請求業績獎金，至為明確。

14 (3)被告抗辯其中2M案場部分實際上並非被告公司開發案廠，而  
15 係訴外人光陽光電公司將案場標的轉賣與德晉能源公司；另  
16 關於所謂20M案場，係德晉能源公司與天方能源公司簽訂漁  
17 電共生土地開發居間契約，然因主管機關申請過程未獲核  
18 准，迄今均未完成案場開發，德晉能源公司所投入成本仍持  
19 續虧損中，原告所提原證9亦僅記載案件持續進展中，足徵  
20 案場並未開發完成云云，並無依據。

21 (四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其  
22 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人  
23 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相  
24 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金  
25 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民  
26 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付  
27 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率  
28 為5%，亦為同法第203條所明定。被告於114年7月21日收受  
29 起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按（見本院卷第673-677  
30 頁），因此，原告請求被告應自114年7月22日起至清償日  
31 止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

01 五、綜上述，原告依據依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，  
02 請求被告應給付如主文所示，逾此部分，應予駁回。  
03 五、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
04 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
05 標的物提存而免假執行，為勞動，事件法第44條第1項、第2  
06 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規  
07 定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之  
08 訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。  
09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
10 與判決結果無涉，爰不一一論述。  
11 七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。  
12 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日  
13 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

14 以上正本係照原本作成  
15 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  
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
17 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日  
18 書 記 官 丁 柔 方

19 附表  
20

編號	請求項目	原告請求金額	本院准許金額
1	113年9月25日起至114年3月25日薪資	0000000	0
2	114年度年終獎金	122100	116730
3	特休未休	54267	52796
4	差旅費	295092	0
5	業績獎金	0000000	0000000
	以上合計	0000000	0000000