

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第78號

原告 吳凌豪 GOH LING HOW

住No00, JalanNuri 0, Setia Pearl
Island, 00000 Bayan Lepas, Pulau
Pinang, Malaysia

訴訟代理人 林智群律師(兼為經指定之在台送達代收人)

被告 香港商鑫澤數碼股份有限公司臺灣分公司

法定代理人 殷劉靜娟

訴訟代理人 段家傑律師

李佑均律師

邱靖棠律師

上列當事人間認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年3月10日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣肆萬壹仟玖佰捌拾陸元由原告負擔。

事實及理由

一、民事案件涉及外國人或外國地者，即為涉外民事事件，應依
涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院
98年度台上字第1695號判決參見），兩造於最後言詞辯論期
日向本院一致陳明同意本件程序法與實體法均以中華民國法
律為準據（見本院卷第167頁最後1行），核無不合，先予敘
明。

二、茲原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，則
兩造間僱傭關係存否，影響原告可否依僱傭契約行使權利、
負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危
險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。

三、原告起訴主張如下，聲明：1、確認原告與被告間僱傭關係
存在。2、被告應自民國109年6月1日起至原告復職之日止

01 (指109年6月至110年9月間共計16個月，見臺灣高等法院109
02 年度勞抗字第105號民事裁定)，按月給付抗告人新臺幣(下
03 同)20萬2,351元(指底薪19萬9,551元+每月伙食津貼1,300
04 元+每月交通津貼1,500元=20萬2,351元)，及分別自各該
05 月份給薪日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；暨
06 被告應給付原告89萬7,980元(指119萬7,307元久任獎金其3/
07 4)，及自起訴狀繕本送達相對人翌日起至清償日止，按年息
08 5%計算之利息，並願供擔保請准假執行：

09 (一)原告為外籍人士，自103年間受被告之邀，來台擔任工程
10 師，採3年1簽，106年間續約乙次，該次續約期間自106年6
11 月1日起至109年5月31日止，月薪為20萬2,351元，107年11
12 月14日因被告要求原告久任即要求原告自107年10月1日起至
13 110年9月30日止連續受雇於被告，並約定119萬7,307元久任
14 獎金，其中(A)部分：4分之1計29萬9,327元應於108年11月1
15 日發放、其中(B)部分：4分之1計29萬9,327元應於109年11
16 月1日發放、其中(C)部分：2分之1計59萬8,653元應於110年
17 11月1日發放，可知兩造均同意將彼此勞資關係延續至110年
18 9月30日，亦即兩造間之僱傭關係其權利存續期間展延至110
19 年9月30日屆滿，但被告以防疫為由而於109年3月17日以電
20 子郵件通知自109年6月1日起不再續聘原告，不為原告同
21 意，原告於109年6月1日起仍前往工作地點提供勞務，2日後
22 之6月3日卻被警衛阻擋且原告所持之門禁卡亦失效，翌(4)
23 日原告立即委請律師函達被告非法解雇之意旨，同時請求回
24 復僱傭關係且被告應繼續受領原告提出之勞務等語。

25 (二)因被告仍堅持其非法解雇之立場，原告因為要久任於被告，
26 還申請辦理永久居留證，故依民法第487條規定，原告起訴
27 求為確認僱傭關係與續付薪資及其遲延利息，自屬有據，又
28 依一般常情，原告未違反公司規定亦無工作績效低落，可預
29 期領取(B)與(C)兩部分之久任獎金卻沒有領到，此係被告以
30 不正當方式，以非法解雇之方式，阻止發放久任獎金其給付
31 條件之成就，故依民法第101條第1項規定，原告併求為給付

01 89萬7,980元(29萬9,327元+59萬8,653元=89萬7,980元)及
02 其遲延利息，亦屬有據。

03 四、被告則以下開情詞抗辯，聲明如主文，如受不利判決，願供
04 擔保請准免為假執行：

05 (一)原告為馬來西亞籍，最後受聘期間自106年6月1日起至109年
06 5月31日止，為定期僱傭關係且於期滿終止，工作待遇甚為
07 優渥，被告依就業服務法第46條第1項第1款為原告申請工作
08 許可，許可期限亦同為109年5月31日，無關乎所謂防疫，至
09 於所謂久任獎金協議則係被告為公司發展採取保留人才之制
10 度，並非與原告個人之單獨協議，而係全體工程師皆有簽署
11 (但因涉及個資隱私，請法院勿於判決書類接露績效不佳之
12 非當事人工程師其姓名)，若謂因此僱傭關係終期應配合久
13 任獎金發放協議，則原本具中華民國國籍之工程師，與被告
14 間存在原則上為不定期之僱傭關係，反而縮短成為定期性僱
15 傭關係，豈非保障不足，又被告對於自請離職人員也未主張
16 過服務年限未滿之離職違約金，該久任獎金領取條件本即立
17 基於任用期間，原告逕自解釋為勞僱間之僱傭期間延至110
18 年9月云云，其於109年5月29日最後上班日未依規定辦理離
19 職手續，核其所為，非但與本件員工久任獎金協議之文字不
20 符，亦與兩造間聘僱合約書約定內容不合，業經被告以律師
21 函明確回覆，故原告請求確認僱傭關係且請求續付109年6月
22 至110年9月共16月薪資，欠缺根據。

23 (二)原告目前領有之外僑永久居留證，發證日期是108年10月21
24 日，本件員工久任協議(指原證5、影本)簽署日期是1年前之
25 107年11月14日，被告不可能在原告未取得永久居留權(準國
26 民)之情形下，冒然違法地與原告變更聘僱合約書之3年受聘
27 期間(106年6月1日起至109年5月31日)，其實原告於收到被
28 告109年3月間之電子郵件後，還曾與被告協商休假事宜，被
29 告也從寬以有薪假處理，幾個月後原告卻反悔並指摘被告係
30 以不正當方式阻止獎金發放條件成就，此節既未據原告舉證
31 以實其說，依法即應駁回其訴。

01 五、本件不爭執事項共兩點如下(見本院卷第166至167頁筆錄)

02 (一)兩造間曾經兩次簽署「聘僱合約書」(影本見本院卷第18至1

03 9頁；本院卷第129、141頁亦同)，而為定期僱傭契約，依序

04 為103年6月1日至106年5月31日、106年6月1日至109年5月31

05 日。

06 (二)對於本院依職權已提示調查之下列資料，沒有意見：

07 1、新竹縣政府110年1月5日府勞行第0000000000B號函(見本院

08 卷第70至71頁)。

09 2、勞動部110年1月21日勞動發事字第1100000672號函及其附件

10 (見本院卷第117至156頁)。

11 六、兩造協議簡化後之爭點：「原告主張兩造間曾經有員工久任

12 獎金協議(指本院卷第20頁，證物編號原證5，影本，形式

13 為真正)，均不爭執，因此將兩造間之定期僱傭關係其訖

14 日，自109年5月31日延至110年9月30日，並據此求為確認兩

15 造間之僱傭關係存在，及請求給付89萬7,980元久任獎金(計

16 算式：119萬7,307除以4再乘以3，暨請求自109年6月1日起

17 按月續付工資(每月為20萬2,351元，亦即薪資19萬9,551元

18 +伙食津貼1,300元+交通津貼1,500元)」，有無理由？(見

19 本院卷第168頁筆錄)。

20 七、經本院聽取兩造陳詞暨調查審理全部卷證結果，本件雖據原

21 告起訴時稱：「2分之1之59萬8,653元久任獎金應於110年11

22 月1日發放，有原證5員工久任獎金協議，至此，雙方均同意

23 將彼此間之勞資關係延續至110年9月30日，至此，雙方均同

24 意將彼此間勞資關係延續至110年9月30日」云云各語(見本

25 院卷第7頁即起訴狀第3頁第12至13行)，然經本院對照原證5

26 之員工久任獎金協議記載：「茲因吳凌豪先生/女士(下稱員

27 工)作為鑫澤數碼股份有限公司(下稱公司)未來成功發展的

28 關鍵一員，公司及員工同意將享受公司為人才保留戰略而設

29 計的專項久任獎金。經平等協商後，公司及員工同意發放久

30 任獎金之條款如下：一、員工同意在西元2018年10月1日至

31 西元2021年9月30日期間(下稱任用期)連續受雇於公

01 司。」，茲107年10月1日至110年9月30日共36個月之任用
02 期，不但橫跨越於109年5月31日(即不爭執事項所列最後定
03 期聘僱契約之末日，見本院卷第19、141頁)，該日之前、
04 後，亦跨越於108年11月13日(即不爭執事項所列縣府函覆，
05 原告於108年11月13日始取得開放性工作證，見本院卷第70
06 頁)，該日之前、後；再經本院對照原證5之員工久任獎金協
07 議續以：「二、公司同意員工的久任獎金總額為新臺幣0000
08 000元，於任用期內，公司將於下列時間發放前述獎金予員
09 工：1、總獎金的1/4相當於新臺幣299327元，會在任用期內
10 的第13個月與當月月薪合併發放；2、總獎金的1/4相當於新
11 臺幣299327元，會在任用期內的第25個月與當月月薪合併發
12 放；3、總獎金的1/2相當於新臺幣598653元，會在任用期內
13 的第37個月與當月月薪合併發放。三、員工充分認知及了
14 解，本協議之久任獎金，係公司為單方目的而具有勉勵、恩
15 惠性質，並非員工工作對價之給付，與勞動基準法所稱之經
16 常性給付有別。四、有下列情形之一者，員工將無法領取剩
17 餘未支付之久任獎金：1、任用期內員工因任何原因自公司
18 離職；2、任用期內員工違反公司規定及相關政策法規規
19 定，或收到公司兩次口頭正式警告或一次3、任用期間內員
20 工績效結果為(一定差距)或D(較大差距)。五、公司謹此誠
21 摯的祝賀員工，公司與員工均期待未來員工能一如既往地與
22 公司共同發展。六、員工如有任何問題，得向員工的直接主
23 管或部門主管諮詢。七、員工同意就公司之久任獎金專項政
24 策，公司擁有最終解釋權。」(見本院卷第20頁)，其中A部
25 分之久任獎金係於107年10月1日後之第13個月即108年11月1
26 日與當月月薪合併發放、B部分之久任獎金係於107年10月1
27 日後之第25個月即109年11月1日與當月月薪合併發放、C部
28 分之久任獎金於107年10月1日後之第37個月即110年11月1日
29 與當月月薪合併發放，則C部分之久任獎金係與110年10月之
30 月薪合併發放，則依該原證5之員工久任獎金協議記載內
31 容，原告欲領取該119萬7,307元足額之恩給制獎金，至少需

01 工作至110年10月31日，如此才有所謂於110年11月1日與當
02 月月薪合併發放之可能，故依原告說明與舉證程度，其主張
03 兩造間因該員工久任獎金協議之約定，因而兩造間之定期僱
04 傭期間終止日應自109年5月31日延後至16個月後之110年9月
05 30日止云云，不足為採，反觀被告抗辯：久任獎金協議係被
06 告為公司發展採取保留人才之制度，並非與原告個人之單獨
07 協議，並據提出其他多名員工程師簽署之相同制式文件(附
08 於本院卷第86至87、175至184頁、影本，均有約定：總獎金的
09 1/4會在任用期內的第13個月與當月月薪合併發放；總獎
10 金的1/4會在任用期內的第25個月與當月月薪合併發放；總
11 獎金的1/2會在任用期內的第37個月與當月月薪合併發放)、
12 該久任獎金領取條件本即立基於任用期間、原告逕自解讀延
13 展非為的論等語各語，則屬可取。

14 八、況依勞動部110年1月21日勞動發事字第1100000672號函回覆
15 本院以：「經查本部系統，經該部核准之原告工作紀錄共計
16 2筆，新聘與展延各1筆，均為被告申請原告從事專門性與技
17 術性工作，經本部以103年8月6日勞動發事字第1030613626
18 號函核發聘僱許可，聘僱期間自103年8月6日至106年5月31
19 日，以及本部以106年4月5日勞動發事字第1060616695號函
20 核發展延聘僱許可，聘僱期間自106年6月1日至109年5月31
21 日。另關於所詢各項，本部說明如：(一)有關得否一次約定
22 為3年之僱傭關係一節，基於契約自由及意思自由之原則，
23 原告得與雇主合意簽訂契約，惟依就業服務法第52條第1項
24 規定略以，聘僱外國人從事第46條第1項第1款規定之工作即
25 專門性或技術性工作，許可期間最長為3年，期滿有繼續聘
26 僱之需要者，雇主得申請展延。有關審查或報備流程一節，
27 依據就業服務法第43條規定，除該法令有規定外，外國人未
28 經雇主申請許可，不得在中華民國境內工作」等語明確(見
29 本院卷第117至118頁)，茲原告起訴時亦稱：「原告屬於就
30 業服務法第46條第1項第1款專門性或技術性員工」等語(見
31 本院卷第6頁即起訴狀第2頁倒數第4至5行)，並據原告訴訟

01 代理人查報原告本人持有之中華民國永久居留證，發證日期
02 係108年10月21日(見本院卷第106之1頁上方)，及查報原告
03 本人持有標明依就業服務法第51條之外國人工作許可證，發
04 證日期係108年11月13日(見本院卷第106之1頁下方)，併參
05 新竹縣政府110年1月5日府勞行第0000000000B號函回覆本院
06 以：「查就業服務法第46條第1項第1款規定，雇主聘僱外國
07 人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列
08 各款為限：一、專門性或技術性之工作。又查同法第46條第
09 3項規定，雇主依第1項第8款至第10款規定聘僱外國人，須
10 訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以
11 聘僱許可之期限為勞動契約之期限。續約時，亦同。復查同
12 法第51條第1項第2款規定，雇主聘僱下列外國人從事工作，
13 得不受第46條第1項、第3項、第47條、第52條、第53條第3
14 項、第4項、第57條第5款、第72條第4款及第74條規定之限
15 制，並免依第55條規定繳納就業安定費：二、獲准在中華民
16 國境內連續受聘僱從事工作，連續居留滿五年，品行端正，
17 且有住所者。」及「查勞動部移工動態查詢系統，被告依同
18 法第46條第1項第1款規定申請於106年6月1日至109年5月31
19 日僱用原告。惟原告於108年11月13日取得開放性工作證，
20 依同法第51條第1項第2款規定無須向勞動部申請聘僱許可，
21 故109年6月1日至110年9月30日雙方是否具僱用關係，本府
22 無資料可稽，建請逕向勞資雙方之任一方取得勞動契約以為
23 判斷」等語明確(見本院卷第70至71頁)，可見108年11月13
24 日(不含當日)原告取得開放性工作證以前之107年11月14
25 日，原告仍受就業服務法第46條第1項第1款之拘束，須訂立
26 書面勞動契約並以定期契約為限，如未定期限則以聘僱許可
27 之期限為勞動契約之期限、續約時，亦同，經核原證4兩造
28 間聘僱合約書記載：「受聘期間自106年6月1日起至109年5
29 月31日，為期3年，屆時如甲方(資方)需要並徵得乙方(勞
30 方)同意後，得延長聘僱期限」及「乙方應遵照有關法令及
31 甲方之規定執行以下各項職務：工程師」等語(見本院卷第1

01 9、141頁)，且前揭勞動部110年1月21日號已明確函覆以：
02 經查本部系統，經該部核准之原告工作紀錄共2筆，第2筆為
03 展延，經該部以106年4月5日勞動發事字第1060616695號函
04 核發展延聘僱許可，聘僱期間自106年6月1日至109年5月31
05 日等語如上，並隨函檢送：聘僱外國專業人員工作許可申請
06 書、受聘僱外國人名冊、護照影本(見本院卷第117、131、1
07 36頁)，則於原證5之員工久任獎金協議簽署日107年11月14
08 日，茲103年起算尚未連續居留滿5年之原告，無論依兩造間
09 定期之書面勞動契約(指原證4)或依聘僱許可之期限(見本
10 院卷第117頁)，均無任何法源依據，允由員工以同意久任
11 之方式而變相得將原定109年5月31日聘僱期限往後延展之餘
12 地，本件並非被告以不正當方式阻止，而係未取得永久居留
13 權之原告，受限法令所致之甚明。

14 九、從而，原告於兩造間定期僱傭期間109年5月31日屆滿日後之
15 109年7月17日提起本件訴訟，求為確認僱傭關係存在及續付
16 109年6月起之新資本、息，暨請求給付107年11月14日員工
17 久任獎金協議其中需以在職員工身分始得領取之B部分(總額
18 1/4)與C部分(總額1/2)久任獎金本、息，俱無理由，均應駁
19 回，其訴既經駁回，其假執行之聲請失其依據，一併駁回。

20 十、本件事證已經明確，兩造其餘攻、防方法或證據調查之聲
21 請，經審酌後認為對判決結果不生影響，爰不逐一論、駁或
22 調查。

23 十一、訴訟費用負擔之依據：依臺灣高等法院109年度勞抗字第1
24 05號民事裁定核定結果，本件訴訟標的金額或價額為413萬
25 5,596元，應徵收第一審起訴裁判費4萬1,986元，經原告預
26 繳4萬2,251元，溢繳265元另由本院職權核退，於訴訟進行
27 中未發生其他訴訟費用，是本件第一審訴訟費用4萬1,986元
28 依民事訴訟法第78條規定，定由敗訴之原告負擔。

29 中 華 民 國 110 年 4 月 14 日

30 勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

31 以上正本係照原本作成。

01 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。
02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費6萬2,979元並
03 得依勞動事件法第12條第1項規定暫免繳納其2/3。

04 中 華 民 國 110 年 4 月 14 日
05 書記官 張景琴