

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第438號

原告 黃文卿

訴訟代理人 徐睿謙律師

被告 華厚股份有限公司

法定代理人 洪俊輝

訴訟代理人 沈志成律師

施懿哲律師

上列當事人間給付獎金等事件，本院於民國111年2月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣567,976元，及自民國109年11月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔60%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣567,976元為原告預供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國93年3月23日起受僱於被告，擔任行政及業務人員；嗣於93年4月間受被告指派赴中國大陸協助關係企業新像貿易（蘇州工業區）有限公司（下稱新像公司）之經營，並掛名為該公司法定代理人，後因新像公司經營不善，被告再指派原告赴中國東莞翔昱通信科技有限公司（下稱翔昱公司）及越南翔宇科技有限責任公司（下稱翔宇公司）擔任被告之業務連絡窗口。兩造約定薪資為每月新臺幣（下除另標示幣別外，均同）80,755元（含任職被告薪資47,000元及擔任業務聯繫窗口薪資人民幣8,060元〈依109年6月30日離職時匯率4.188元換算約為33,755元〉），及另按被告頒佈之

銷售獎金規劃表規定計給獎金。被告嗣於109年6月10日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定通知原告於109年6月30日終止契約，爰請求給付原告如下款項：

1.舊制年資退休金255,246元：

被告於勞工退休金條例（下稱勞退條例）施行後，未結清原告之舊制年資1年3個月（即自93年3月23日起至94年6月30日止）。於被告終止契約時原告年齡為59歲，被告任職共16年3個月，符合勞基法第53條第1款規定自請退休要件。又原告離職前6個月平均工資為85,082元（ $\langle 80,755 \text{元} \times 6 + 25,962 \text{元} \rangle \div 6$ ），爰依勞基法第55條第1項規定請求被告給付舊制年資退休金255,246元（ $85,082 \text{元} \times 3$ ）。

2.新制年資資遣費510,492元：

被告係依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，依勞退條例第12條第1項、第2項規定，被告應於原告離職日起30日內給付新制年資（即94年7月1日起至109年6月30日止）資遣費510,492元（ $85,082 \text{元} \times 6$ ）。

3.預告期間工資26,918元：

原告為被告繼續工作3年以上，依勞基法第16條第1項第3款規定被告依同法第11條第2款規定終止契約時，應於終止日30日前預告，然被告係於109年6月10日始通知原告於109年6月30日終止契約，爰依勞基法第16條第3項規定請求被告給付10日預告期間工資26,918元（ $80,755 \text{元} \div 30 \times 10$ ，元以下四捨五入，下同）。

4.特別休假未休工資56,528元：

原告於被告任職年資為16年3個月，依勞基法第38條第1項規定有特別休假21日，原告離職前未休畢，爰依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特別休假未休工資56,528元（ $80,755 \text{元} \div 30 \times 21$ ）。

5.績效獎金99,237元：

依被告於106年7月1日起施行銷售獎金規劃表，翔昱公司、翔宇公司Polycom及Jabra產品之獎金包含業務獎金、管理獎

01 金及服務獎金，各該獎金係將銷售方式區分「直銷」及「經
02 銷」，以產品利潤作為獎金金額級距算出獎金總額，再依團
03 隊貢獻及分配獎金比例；服務獎金則固定為銷售額之3%。而
04 翔昱公司108年第4季至109年第2季應分配予原告之獎金共人
05 民幣20,003.1元（詳原證5附表），依109年6月30日匯率4.1
06 88元換算約為83,772元；另翔宇公司108年第4季至109年第2
07 季應分配予原告之獎金共越南盾11,598,760元（詳如原證6
08 附表），依109年6月30日匯率750換算約為15,465元，爰依
09 銷售獎金規劃表約定請求被告給付業績獎金99,237元。

10 (二)被告於109年6月10日簽署被證10協議書（下稱系爭協議
11 書），係因甲○○、監察人黃愉殷及會計蕭秉沁與原告開會
12 協商時，一再以新像公司嚴重虧損，該等虧損應由原告負責
13 恫嚇，要求原告應於109年6月30日離職，否則將對原告追償
14 云云，迫於無奈之下簽署之。但原告已於109年10月23日依
15 民法第92條第1項規定，以桃園府前郵局001075號存證信函
16 撤銷簽署系爭協議書之意思表示，則被告執此主張兩造間係
17 合意終止勞動關係，或原告已依系爭協議書放棄追討任何形
18 式賠償云云，俱屬無稽。

19 (三)聲明：1.被告應給付原告948,421元，及自起訴狀繕本送達
20 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供擔
21 保，請准宣告假執行。

22 二、被告則以：

23 (一)原告為甲○○之表姊；被告於93年4月29日委任原告在中國
24 蘇州成立新像公司，並由原告擔任負責人及總經理；新像公
25 司屬被告之子公司。被告授權原告全權處理新像公司之設立
26 登記、稅務登記、辦公室地點及租金等，原告可自行決定新
27 像公司之人事任用及薪資；新像公司所有業務、財務及人事
28 狀況均由原告整合後向被告匯報，日常事務亦由原告自行裁
29 決後再向被告報告。因原告經營新像公司不善虧損高達17,0
30 04,227元，而於106年5月許結束營業，並由原告擔任清算人
31 辦理清算程序。新像公司清算完成後，被告另出資於中國東

莞及越南成立子公司翔昱公司及翔宇公司，並委任原告全權管理經營該2公司，原告為翔昱公司、翔宇公司之總裁非僅為行政及業務人員或業務聯繫窗口而已。原告不需出勤打卡或向被告請假，故兩造間應為委任關係，原告無從依勞基法或勞退條例規定請求被告給付退休金、資遣費、預告期間工資及特別休假未休工資。

(二)新像公司因原告管理不善虧損嚴重而結束營業，被告要求原告提出詳細報告，原告於109年4月6日提出「新像投資案結案始末」之書面資料（即被證6），但未交代新像公司交易細節及相關金流，亦未提出其提供予新像公司、翔昱公司及翔宇公司與臺灣客戶交易使用之玉山銀行雙和分行第0000-000-000000號帳戶（下稱系爭玉山銀行帳戶）存摺供被告查帳，惡意隱瞞新像公司、翔昱公司及翔宇公司之交易金流，嗣被告於109年6月10日召開內部會議討論新像公司虧損案、翔昱公司及翔宇公司營運案時，原告自行表示無能力再經營翔昱公司及翔宇公司，不願再繼續受任管理上開公司，兩造乃於當日終止委任關係，並簽立系爭協議書協議委任關係終止後原告不得向被告要求任何形式的賠償。是倘認兩造間為僱傭關係，原告亦係自提離職，非被告單方終止勞動契約，並依系爭協議書約定，原告無從請求被告給付退休金、資遣費、預告期間工資、特別休假未休工資、翔昱公司及翔宇公司之業績獎金。況，退休金與資遣費亦不可同時主張；另原告將績效獎金25,962元計入平均工資計算，亦與勞基法施行細則第10條規定有違。

(三)銷售獎金規劃表及原證5、6獎金計算表均為原告及林佑村自行製作，該獎金計算表內容所載之業績、客戶、機型、數量、單價及總價，均無任何單據或憑證可資佐證。再者，被告從未支付原告在翔昱公司、翔宇公司之薪資及獎金；原告為保留其在臺勞健保，故要求每月薪資由被告支付47,000元，並由被告每月匯入原告永豐銀行帳戶，另翔昱公司、翔宇公司則每月支付原告人民幣8,060元，並由原告自其借予

01 新像公司及翔昱公司使用之系爭玉山銀行帳戶內支付。原告
02 在翔昱公司之業績獎金則係由翔昱公司提供獎金計算表給被
03 告，經被告依年度業績決定後，再以公文簽核通過，該業績
04 獎金亦由系爭玉山銀行帳戶撥付，故縱原告得請領上開業績
05 獎金，亦應向翔昱公司或翔宇公司請求，而非向原告請求。

06 (四)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准
07 宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事項：

09 (一)原告自93年3月23日起任職於被告；於94年7月1日起適用退
10 休新制。原告任職後於93年4月間受被告指派赴中國大陸協
11 助新像公司設立及經營，並登記為新像公司法定代理人及總
12 經理。嗣因新像公司經營不善結束營業後，再受被告指派負
13 責處理翔昱公司、翔宇公司之業務，並有新像公司設立登記
14 及稅務登記資料在卷可稽（見卷一第103-110頁）。

15 (二)兩造間契約於109年6月30日終止。

16 四、本院判斷：

17 原告主張兩造間為僱傭契約關係，約定每月薪資為80,755元
18 （含47,000元及人民幣8,060元），並得按被告之銷售獎金
19 規劃表計領獎金；兩造間契約係由被告依勞基法第11條第2
20 款規定單方終止，爰依勞基法第55條第1項規定請求被告給
21 付舊制年資退休金255,246元、依勞退條例第12條第1項規定
22 請求被告給付新制年資資遣費510,492元、依勞基法第16條
23 第3項規定請求被告給付預告期間工資26,918元、依勞基法
24 第38條第4項規定請求被告給付特別休假未休工資56,528
25 元，及依被告之銷售獎金規劃表約定請求被告給付業績獎金
26 99,237元等節，均為被告否認，並執上詞置辯。是本件所應
27 審究者為：(一)兩造間契約性質為委任或僱傭？(二)如為僱傭關
28 係，原告各項請求是否有理？茲分論如下：

29 (一)兩造間契約性質為委任或僱傭？

30 1.按稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方
31 允為處理之契約；受任人非有急迫之情事，並可推定委任人

01 若知有此情事亦允許變更其指示者，不得變更委任人之指
02 示。受任人應自己處理委任事務。但經委任人之同意或另有
03 習慣，或有不得已之事由者，得使第三人代為處理，民法第
04 528條、第536條、第537條定有明文。稱僱傭者，謂當事人
05 約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付
06 報酬之契約，民法第482條定有明文。依此項成立要件言之，
07 僱傭契約在受僱人一方僅止於約定為僱用人供給一定之
08 勞務，並無其他目的，在僱用人一方亦僅約定對於受僱人一
09 定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞務不生預期
10 之結果，仍應負給與報酬之義務。僱傭與委任雖均屬於勞務
11 契約，但僱傭之受僱人為僱用人服勞務，必須親自為之，且
12 係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立裁量之權，與委任之
13 受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權，且於符合
14 前述情況下亦得複委任第三人代為之情形不同。而勞基法所
15 規定之勞動契約，係指當事人之一方在從屬於他方之關係下
16 提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。就其內涵
17 言，勞工與雇主間之從屬性，與委任契約之受委任人以處理
18 一定目的之事務，具有獨立之裁量權迥然不同。又勞工與雇
19 主間之從屬性通常具有三個內涵，即(1)人格從屬性：此乃勞
20 動者自行決定之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己
21 之作息時間不能自行支配，而勞務給付內容之詳細情節亦非
22 自始確定，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，
23 而係由勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權，如
24 勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等。(2)經濟上從
25 屬性：受僱人並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為
26 該他人之目的而勞動。(3)組織上從屬性：在現代企業組織型
27 態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多
28 非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，
29 必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞
30 動力，因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制、
31 安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人

01 員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上之從屬
02 性。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時
03 間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主
04 有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替
05 性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作綜合判斷。

06 2.原告固為新像公司之登記法定代理人及總經理，但依被告之
07 抗辯，不論新像公司、翔昱公司、翔宇公司均是由被告出資
08 成立之子公司，且不論原告是登記為新像公司之法定代理
09 人、總經理、負責新像公司之經營事務，或在新像公司因虧
10 損而結束營業後，改負責處理翔昱公司、翔宇公司之業務，
11 均係遵循被告之指示或指揮命令而為；原告任職期間須與被
12 告所聘僱之其他勞工分工合作，不論新像公司、翔昱公司、
13 翔宇公司之經營成果是盈或虧，原告均僅能且必能按月領取
14 約定之薪資（約定金額詳後述）。再者，原告入職後，被告
15 即為其投保勞工保險；於94年7月1日勞退新制實施後，復為
16 其改依勞退新制按月提繳勞工退休金等節，被告並無爭執
17 （見卷二第191頁），復據證人蕭秉沁作證在案（見卷一第5
18 39頁），且有勞工保險異動查詢在卷可稽（見卷一第21
19 頁）。原告在職期間，公司為其備有請假卡，已據證人蕭秉
20 沁作證在卷（見卷一第533頁）；原告休假時復需經洪修
21 達、甲○○批准，此有原告提出之電子郵件可參（見卷一第
22 221-234頁）；新像公司之行政人員錄用與否由被告決定，
23 其等薪資及是否供餐等，亦均需向被告回報；名片印製格
24 式、價格等亦均需回報被告批准後始能進行等節，已據證人
25 林祐村作證在案，且有被告提出之93年5月11日傳真信件可
26 佐（見卷二第22頁、卷一第119-122頁）。原告亦無權決定
27 新像公司獎金發放或其他福利制度，被告可單方決定取消管
28 理獎金，或指示原告不減薪、不裁員等關於新像公司之經營
29 事項等節，亦有被告提出之97年3月24日電子郵件可按（見
30 卷一第235頁）。關於貨品銷售價格須依被告公布之價格
31 表，如有特殊狀況，則須以郵件向被告高層請示等節，復據

證人林祐村作證在卷（見卷二第15、19頁）。此外，兩造契約終止後，被告復核發離職原因勾選勞基法第11條第2款之非自願離職證明書予原告（見卷一第29頁），此類證明書本係專用於勞、雇關係終止時雇主填發給勞工之證明文件，委任關係終止時並無須填寫此類文件。綜此各項事證可知，原告雖登記為新像公司之法定代理人、總經理，但其自受僱被告起即須服從被告指示至中國處理被告之子公司即新像公司之設立及經營事宜；在新像公司結束後，亦須服從被告指示處理被告所稱之其他子公司即翔昱公司及翔宇公司之業務，並須親自履行工作；對於新像公司出售之商品售價，及人事任免，均無自行決定之權限；且其僅係按月領取約定之報酬，不負擔新像公司、翔昱公司及翔宇公司經營成果，足見原告並非為自己而係為被告之營業目的而勞動，具有人格、經濟從屬性。另原告任職期間，須與被告所聘僱之其他勞工如林祐村等人分工合作，在被告所自擬之系爭協議書中亦載有「乙方（即原告）任職於甲方（即被告）大陸部主管兼關係企業新像...公司總經理...」，足認被告將原告納入其公司之組織體系（即大陸部），而具組織從屬性。揆諸前開規定及說明，原告主張兩造間為僱傭契約關係等語，應屬可採。被告抗辯兩造間應為委任關係，則無可取。

(二)原告請求給付舊制年資退休金255,246元、新制年資資遣費510,492元是否有理？

原告已於退休新制實施後改用新制按月提繳勞工退休金；兩造間之契約關係係於109年6月30日終止，業如不爭執事項所載。原告自93年3月23日起受僱至契約終止之日止，年資逾15年，且原告為50年次，於契約終止之日已滿55歲，有履歷表在卷可憑（見卷一第429頁），固無疑義。惟原告主張其係遭被告依勞基法第11條第2款規定單方終止契約，且其於兩造勞動契約終止時已符合自請退休之條件，得併為請求被告給付舊制年資退休金255,246元、新制年資資遣費510,492元等語，則為被告否認，並執上詞置辯。故此部分所應審究

者為：1.退休金及資遣費可否併為請求？2.兩造間契約因何而終止？3.原告得請求給付金額若干？茲分論如下：

1.退休金及資遣費可否併為請求？

(1)按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第11條第1項、第2項、第12條第1項分別定有明文。

(2)又按勞工工作15年以上年滿55歲者，得自請退休。勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計，勞基法第53條第1款、第55條第1項第1款亦有明定。而勞工自請退休屬單方之意思表示，固於勞工自請退休意思表示到達雇主即可發生自請退休之效力，但若勞工並未向雇主為自請退休之意思表示，自不能生自請退休之效力，其理自明。

(3)勞工自請退休而終止契約，與雇主依勞基法第11條各款規定資遣而終止契約，核係屬於兩種迥然不同之勞動契約之終止原因，而一個勞動契約僅能因一個終止原因而終止，無可能同時因資遣及退休兩種不同終止原因而終止，此從勞退條例第11條第2項「以契約終止時之平均工資，計給該保留年資

之資遣費『或』退休金」之規定即可明之，此並為法律之基本原則。惟勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則雇主藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法之立法本旨（最高法院92年度台上字第2125號判決參照）。故倘勞工退休金給與規定優於雇主經預告終止契約之資遣費給與規定，參酌勞基法在於規定勞動條件最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係之立法目的，應不得剝奪其本已達於強制退休年齡可獲得之權益，始符法律保障勞工權益之原意（最高法院96年度台上字第1283號民事判決參照）。因此，符合自請退休條件之勞工在自請退休前，遭雇主依勞基法第11條各款規定資遣時，為保障勞工之權益，雖可讓勞工擇優選擇退休金給與或資遣費給與，但仍不得併為請求，否則即有違一個勞動契約僅能因一個終止原因而終止之法律基本原則。

2.兩造間契約因何而終止？

原告主張兩造間契約係由被告依勞基法第11條第2款規定單方終止等語，並提出非自願離職證明書1紙為證（見卷一第29頁）；被告則抗辯原告係自願性離職等語，亦提出系爭協議書為證（見卷一第155頁），及聲請傳喚證人蕭秉沁及黃愉殷作證。經查：

- (1)非自願離職證明書係被告所製作並發給原告之文件，為被告所不爭執，並據證人即被告管理部經理蕭秉沁作證在卷（見卷一第537頁）；另系爭協議書係由證人蕭秉沁擬稿再交由原告簽署等節，亦據其作證在案（見卷一第531頁），固均無爭議。惟關於離職原因，非自願離職證明書係勾選勞基法第11條第2款；但系爭協議書則記載「甲、乙雙方協議後乙方自提離職」，二份文書之記載顯非一致。本院審酌兩造間係具從屬特性之勞、雇關係，業如前述，而上揭二份文書均是被告單方製作之文件，茲既出現不一致情形，應從對造即勞工有利而為解釋，較符公平原則，故尚難徒以系爭協議書

01 中載有前揭文字，遽認原告係自願性離職。反之，原告執被
02 告所製作之非自願離職證明書主張其係遭被告依勞基法第11
03 條規定資遣等語，則非無所據。

04 (2)關於109年6月10日開會之過程，證人蕭秉沁作證稱：我109
05 年2月報到時看到華厚（即被告）帳上有應收帳款兩千多
06 萬，想要了解原因。109年6月10日開會時請原告解釋為什麼
07 給存摺都被塗黑，原告就來龍去脈解釋不清楚，原告在現場
08 就問如果我要離職要走什麼程序，我就解釋要填離職申請
09 單、離職流程表（交接單），我跟他解釋流程表要經過哪幾
10 個單位，而且要繳回電腦。我就離開去印上述兩個單，回來
11 就給原告簽了。甲○○同意原告離職，說既然要離職，電腦
12 就同時移交，當天就做電腦移交。原告先簽了離職申請單。
13 我問甲○○是否要加一份協議書避免以後有爭議。甲○○跟
14 原告交接時，我就回我的座位打這份協議書，內容是我參考
15 網路的資訊去打出來的，回會議室時我就印出兩份，此時我
16 問甲○○這樣可以嗎。我跟甲○○討論的時候，原告就在現
17 場問我可不可以拿到任何錢，我沒辦法回答他，也沒有人回
18 答他，我要確定我要不要蓋章，我問甲○○要不要蓋章，但
19 是黃愉殷回答蓋給他。原告先簽，簽完後我拿去蓋章，蓋完
20 章我回來甲○○再簽。非自願離職證明書是6月10日開完
21 會，在開會那週的禮拜五老闆娘跟我說開給原告等語（見卷
22 一第530-532、537頁）。另證人黃愉殷證稱：我要求原告每
23 週至少要進公司開會一次，後來每週三早上固定開會一次，
24 最後一次原告進來開會時，提出他要離職的請求，因為他已
25 經提出離職好幾次了，這次就不慰留了，我同意他的離職。
26 原告有簽署離職單及離職流程表。原告在會議室裡面問，他
27 有沒有錢可以領，當下無人回答，但後來我猜他想說的是，
28 他能不能有失業補助可以領，所以在考慮了兩天之後，我跟
29 公司管理室經理說如果貨款返還的話，我們開給原告等語
30 （見卷二第26-27頁）。惟原告則陳稱：6月10日9點我進會
31 議室坐著，甲○○、黃愉殷、蕭秉沁三人9點後就進來，一

01 進來就坐在我三邊，甲○○一進來就說CAROL（即原告）我
02 今天一定要請你走人，黃愉殷接著講CAROL，華厚這間公司
03 還有另外股東是華通，華通目前第二代在追新像投資狀況，
04 新像投資像上次說的整個有虧損，我在華厚有8%的股份，依
05 照虧損我要負責8%的虧損將近260萬，所以今天一定要請我
06 走人，要不然就要求償260萬的虧損。就拿出協議書要我
07 簽，這中間蕭秉沁有說你就簽，反正事後我們會給你非自願
08 離職證明書，至少你可以去申請失業補助，黃愉殷跟甲○○
09 就出去。甲○○跟黃愉殷回來後就拿這份要我簽，我簽了之
10 後，甲○○就要求我手上電腦要還給公司，我不知道怎麼清
11 資料，甲○○拿了很大的U盤協助我把電腦上的東西複製在U
12 盤上給我，就將空的電腦收走。大概11點我就出來了。我沒
13 有簽離職申請書、離職流程表等語（見卷一第541-542
14 頁），其等就原告因何離職一事，所述顯非一致。而查：

15 ①證人蕭秉沁於作證時針對原告訴訟代理人所詢「該會議中甲
16 ○○或黃愉殷是否有主動要求原告乙○○離職？還是乙○○
17 主動提出離職？」問題，答以：「原告有問離職程序要怎麼
18 走，所以我才會解釋離職的要準備兩份文件並說明」等語
19 （見卷一第536頁），並未明確肯認原告當天確有主動向被
20 告方之代表人提出離職要求之事。而勞工不論是自願性離
21 職，或遭雇主資遣而離職，均須配合雇主要求辦理離職手
22 續，故尚難徒以原告當時曾向證人蕭秉沁詢問離職流程一
23 事，遽認被告抗辯原告係自願性離職等語可採。

24 ②證人黃愉殷係被告法定代理人甲○○之配偶，其係證人蕭秉
25 沁於110年4月26日在本院作證後，被告方於110年6月17日具
26 狀聲請增傳之證人（見卷一第564頁）。而證人蕭秉沁於110
27 年4月26日在本院作證時，證人黃愉殷全程在場聽聞，為證
28 人黃愉殷所是認（見卷二第29-30頁）。嗣證人黃愉殷於110
29 年8月12日到場作證時復有將事先準備載有「問」與「答」
30 之書面文件放置於作證席上作為回答參考之情形（該份問、
31 答文書置於卷二證物袋內），故原告主張證人黃愉殷之證詞

01 已有受到證人蕭秉沁證詞及前揭載有「問」與「答」之文書
02 影響之虞，不具憑信性等語，並非毫無所據。

03 ③再者，證人蕭秉沁及黃愉殷均證稱原告當天除簽署系爭協議
04 書外，尚簽署了「離職申請單」、「離職流程表」等2份文
05 件。惟原告則堅詞否認當天曾簽署上述2份文件，並幾度要
06 求被告提出上揭文書為證（見卷二第79頁、119頁），但迄
07 本院最後言詞辯論終結前，被告始終未能提出「離職申請
08 單」、「離職流程表」為證，則是否確有其情，亦誠屬有
09 疑。

10 ④綜上，證人蕭秉沁及黃愉殷之證詞存有瑕疵可指，自無足作
11 為被告抗辯之依據。

12 (3)反之，依原告提出之與證人蕭秉沁間之LINE通訊軟體對話紀
13 錄（見卷一第503-505頁），109年6月10日會議甫結束後，
14 證人蕭秉沁在該日上午11時34分許即主動發送訊息給原告，
15 除詢問原告手機號碼外，並主動告知「之後勞工局應該會跟
16 你聯絡」（見卷一第503頁）。證人蕭秉沁嗣復就前揭通訊
17 紀錄作證稱：「因為6月10日會議上原告有問他可以拿到什
18 麼錢、補助嗎，原告問我要怎麼申請，我跟他說假如公司開
19 給你非自願離職證明書，這時勞工局會主動跟你聯絡，假如
20 你比較急也可以自己打給勞工局問流程」等語（見卷一第53
21 8頁），足認6月10日會議中證人蕭秉沁確曾向原告談及開立
22 非自願離職證明書及失業給付申請之事，堪認原告所述：蕭
23 秉沁說你就簽，反正事後我們會給你非自願離職證明書，至
24 少你可以去申請失業補助，到時勞工局自然會通知你等語，
25 應非子虛。此外，參酌證人林祐村於本院作證稱：6月10日
26 那天是星期三定期要開會，約莫9點多我接到黃愉殷的微信
27 電話，說了一些原告的事情，說公司今天會請原告離開，當
28 時還告訴我說從此之後不要再和原告有任何接觸，還說他們
29 醞釀這件事情已經很久了等語（見卷二第15頁），顯見被告
30 在6月10日與原告正式開始會議之前，即已有與原告終止契
31 約之決定，並非係在會議中因原告臨時主動提出離職要求

01 後，方被動同意之。

02 (4)綜上，原告主張兩造間契約因被告認為原告經營新像公司不
03 善致虧損，而由被告依勞基法第11條規定單方終止契約等
04 語，可以採信。雖被告發給之非自願離職證明書上勾選之離
05 職原因（即第11條第2款虧損或業務緊縮）與實際要求原告
06 離職之原因（即因經營管理新像公司不善致虧損）並不完全
07 吻合，但對於本件認定原告係非自願離職一事，並不生影
08 響。至於被告執系爭協議書及證人蕭秉沁、黃愉殷之證詞等
09 證據抗辯原告係自願性離職等語，則無可取。

10 3.原告於勞退新制實施後選擇改用新制，由被告按月提繳勞工
11 退休金，以及於兩造間契約終止時，原告已符合自請退休條
12 件等節，業如前述。惟就原告而言，其既已在勞退新制實施
13 後選擇改用新制，故原告如自請退休僅可向被告請求給付舊
14 制年資（即93年3月23日至94年6月30日共1年3個月又9天）
15 即3個基數之退休金，至於新制年資部分則應依規定辦理請
16 領，而不得向被告為任何退休金之請求。反之，如原告符合
17 非自願離職之條件，其舊制年資既未結清，原告自得依勞基
18 法第17條第1項規定請求被告給付舊制年資資遣費，及依勞
19 退條例第12條第1項規定請求新制年資資遣費。兩相比較，
20 自請退休之退休金給與並未優於非自願離職之資遣費給與至
21 明。本件原告符合非自願離職條件，故其就新制年資部分，
22 依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費，自應予
23 准許。至於原告之舊制年資部分，揆諸前揭規定及說明，應
24 一併適用資遣費給與規定（即勞基法第17條第1項），而不
25 得依勞基法第55條第1項規定請求給付退休金。況，原告亦
26 未提出任何證據證明其已向被告為自請退休之意思表示，故
27 原告就其舊制年資部分，依勞基法第55條第1項規定請求被
28 告給付退休金255,246元，自不應予准許。

29 4.原告得請求資遣費若干？

30 原告新制年資逾12年（94年7月1日至109年6月30日），依勞
31 退條例第12條第1項規定得請求發給6個月平均工資。惟關於

平均工資之計算，兩造存有爭議，故此部分所應審究者為：
兩造約定薪資為何？業績獎金是否為工資？

(1)兩造約定薪資為何？

原告主張兩造約定薪資為每月80,755元，包含47,000元及人民幣8,060元，並得按系爭獎金規劃表計領業績獎金等語，業據提出銷售獎金規劃表、請款單、永豐銀行薪資轉帳明細等件為證（見卷一第23-28頁），並有永豐銀行提供之交易明細可參（見卷二第103-112頁，原始檔置於外放限制閱覽卷）。參之被告不爭執原告任職期間，除每月須支付原告47,000元外，翔昱公司、翔宇公司每月亦須支付原告人民幣8,060元；原告在翔昱公司之業績獎金係由翔昱公司提供獎金計算表給被告，經被告依據年度業績決定後，再以公文簽核通過（見卷一第293、354-355頁）；復自承於109年7月3日除以自己名義匯付47,000元予原告外，同時亦以自己名義匯付人民幣8,060元（換算新臺幣33,755元）及翔昱公司108年Q3獎金25,962元，合計59,717元予原告等各情，佐以證人蕭秉沁於本院證述：曾看過銷售獎金規劃表等語（見卷一第539頁），及被告始終堅稱新像公司、翔昱公司、翔宇公司均是由被告出資成立之子公司，亦從未否認原告赴大陸或越南處理新像公司經營，及翔昱公司、翔宇公司之業務等工作，均是源於被告之指派，堪認原告上揭主張屬實。縱原告每月報酬只有其中47,000元係由被告以自己名義定期匯入原告之永豐銀行帳戶內，其餘（包括每月人民幣8,060元及依翔昱、翔宇公司實際業績狀況結算之業績獎金）係由被告所稱之子公司翔昱或翔宇公司支付予原告，亦不影響該部分薪資為雙方約定薪資範疇之判斷。故被告抗辯人民幣8,060元及業績獎金非屬兩造約定之薪資等語，並無可取。

(2)業績獎金是否為工資？

- ①勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與

均屬之」。另勞基法施行細則第10條規定：「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。一、紅利。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。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」，足認並非所有雇主之給付均屬於勞基法第2條第3款所規定之工資，應視該給付是否為勞工「因工作而獲得之報酬」，且屬「經常性之給與」而定。而所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；另所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。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。故本件兩造爭議之業績獎金給付是否為工資，自應以該獎金是否為勞工給付勞務之對價，且屬經常性給與作為判斷依據。

②從上開規劃表之規定以觀，獎金並非按勞工個人之銷售情形計算其業績獎金，而係以翔昱及翔宇公司就Polycom及Jabra產品之整體銷售利潤（即扣除成本、相關費用），抽分一定比例供全體勞工按規劃表所定之分配比例表分潤，足認業績獎金係被告依翔昱、翔宇公司之績效給予包括原告在內之全體勞工之報償，非原告提供勞務必定獲得之對價，不具勞務對價性，性質上為激勵員工工作士氣之獎勵性、恩惠性給與，非屬勞基法第2條第3款之工資，無庸計入平均工資。

③綜此，原告離職前6個月平均工資為80,755元（47,000元+人民幣8,060元〈依109年6月30日離職時匯率4.188元換算約為33,755元〉）。從而，原告之新制年資（即94年7月1日至10

9年6月30日)部分,其依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付6個月平均工資資遣費484,530元(80,755元×6),核屬有據,應予准許;逾上開範圍之請求,則屬無據,應予駁回。至原告之舊制年資(即93年3月23日至94年6月30日)部分,不得依勞基法第55條第1項規定請求給付退休金,業如前述,而原告就此部分並未同時主張依勞基法第17條第1項規定請求給付資遣費,本院自不能為訴外裁判逕為判決,附此敘明。

(三)原告請求給付預告期間工資26,918元、特休未休工資56,528元是否有理?

1.按雇主依第11條規定終止勞動契約者,繼續工作3年以上者,於30日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者,應給付預告期間之工資。又按勞工在同一雇主或事業單位,繼續工作滿一定期間者,應依下列規定給予特別休假:一、6個以以上1年未滿者,3日。二、1年以上2年未滿者,7日。三、3年以上5年未滿者,每年14日。四、5年以上10年未滿者,每年15日。六、10年以上,每1年加給1日,加至30日止。勞工之特別休假,因年度終結或契約終止而未休之日數,雇主應發給工資。勞基法第16條第1項第3款、第3項、第38條第1項、第4項分別定有明文。又本法第38條第4項所定雇主應發給工資,依下列規定辦理:一、發給工資之基準:(一)按勞工未休畢之特別休假日數,乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資,為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者,為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦有明定。

2.原告任職被告年資逾3年,依勞基法第16條第1項規定,應於30日前預告之。又被告係於109年6月10日以原告經營新像公司不善致虧損事由向原告預告於109年6月30日終止契約,業經審認如前,則其預告期間不足10日,故原告依勞基法第16

條第3項規定請求被告給付10日預告期間工資26,918元（80,755元÷30×10），核屬有據。

- 3.原告年資為16年餘（93年3月23日至109年6月30日），依勞基法第38條第1項規定109年度應有特別休假21日。原告主張其離職前未休畢，被告亦未提出其已休畢之反證，故原告依勞基法第38條第4項規定請求被告給付特別休假未休21日工資56,528元（80,755元÷30×21），亦屬可取。

(四)原告請求給付績效獎金99,237元是否有理？

原告主張其在108年第4季至109年第2季各有翔昱公司業績獎金共人民幣20,003.1元（依109年6月30日匯率4.188元換算約為83,772元）、翔宇公司業績獎金共越南盾11,598,760元（依109年6月30日匯率750換算約為15,465元）未領得等語，為被告否認。而原告僅提出證人林佑村自行製作之統計表，該統計表並無翔昱公司、翔宇公司或被告之簽認紀錄，亦無任何單據或憑證可資佐證，原告主張上情既乏佐證，自屬無據。

(五)原告是否因簽署系爭協議書而不得再依勞基法或勞退條例規定請求相關給付？

原告主張其係於109年6月10日開會協商時遭甲○○、黃愉殷及蕭秉沁等人一再以新像公司嚴重虧損，該等虧損應由原告負責之恫嚇下，方簽署系爭協議書，但其已於109年10月23日依民法第92條第1項規定，以桃園府前郵局001075號存證信函撤銷簽署系爭協議書之意思表示，被告執此主張原告已放棄追討任何形式賠償，則屬無稽等語，並提出存證信函為證（見卷一第255-258頁）。被告則否認有何脅迫簽署系爭協議書之情事。經查：

- 1.按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅

01 迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年台上字第2948號裁
02 判要旨參照）。而雇主如以勞工執行職務不當，造成其受有
03 損害令其離職，如不願自動申請離職，將對其施以懲戒、解
04 僱或追究其責任，尚難謂係對勞工之不法危害言語或舉動，
05 自非屬脅迫。故本件即令原告上述主張屬實，被告當時僅係
06 向原告表示因其經營新像公司不善致虧損，如不離職將向其
07 追償等語，自難認係對原告施以脅迫，原告無得依民法第92
08 條第1項前段規定撤銷其簽署系爭協議書之意思表示。

09 2.系爭協議書第4條固約定「乙方（即原告）離職後，不得再
10 向甲方追討任何形式的賠償。」。而所謂賠償，包括因侵權
11 行為、債務不履行所生之損害賠償請求權，或因違反勞工法
12 令（例如雇主未依法為勞工投保勞保、就業保險、提繳勞工
13 退休金...等）所生之損害賠償請求權。至於勞工基於與雇
14 主間之勞動契約關係，而依勞基法、勞退條例規定請求雇主
15 給付特別休假未休工資、預告工資、資遣費或退休金等，則
16 均非屬損害賠償之範疇。茲系爭協議書既僅約定不得向被告
17 追討任何形式之賠償，自不應擴大解釋為原告已有拋棄其基
18 於勞動契約關係，而依勞基法、勞退條例規定所生之特別休
19 假未休工資、預告工資、資遣費或退休金等給付請求權之真
20 意。故被告執系爭協議書第4條約定抗辯原告不得向被告請
21 求給付特別休假未休工資、預告工資、資遣費或退休金等
22 語，並無可採。

23 五、按資遣費，應於終止契約後30日內發給；依本法終止勞動契
24 約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2
25 項、勞基法施行細則第9條定有明文。又按給付有確定期限
26 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。應付利息之債
27 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
28 5；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
29 定利率計算之遲延利息，民法第229條第1項、第203條、第2
30 33條第1項前段亦有明定。本件原告勝訴部分，請求自起訴
31 狀繕本送達之翌日起即109年11月20日（見卷一第85頁）起

01 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有據，應予准
02 許。

03 六、綜合上述，本件原告依：1.勞退條例第12條第1項規定請求
04 給付資遣費484,530元、2.勞基法第16條第3項規定請求被告
05 給付預告工資26,918元、3.依勞基法第38條第4項規定請求
06 被告給付特別休假未休工資56,528元部分，合計567,976元
07 及自109年11月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
08 息，為有理由，應予准許。至原告逾上揭範圍之資遣費本息
09 之請求，及原告另依勞基法第55條第1項規定請求給付退休
10 金255,246元本息、依被告之銷售獎金規劃表請求給付業績
11 獎金99,237元本息，均為無理由，應予駁回。

12 七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就
13 雇主即被告敗訴部分依勞動事件法第44條第1項規定職權宣
14 告假執行；至於原告請求供擔保部分，不另予審酌。另並依
15 同條第2項規定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供
16 擔保而免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失
17 所依附，應併予駁回。

18 八、原告於言詞辯論終結後另於111年3月17日提出原證26-30等
19 證據，不得資為本件判斷之依據，附此敘明。

20 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
21 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
22 述。

23 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 111 年 3 月 21 日
25 勞動法庭 法 官 李桂英

26 以上正本係照原本作成。

27 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
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 111 年 3 月 21 日
30 書記官 陳惠萍