臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第48號

原　　告　王勝弘
訴訟代理人　吳筱涵律師
　　尹景宣律師
被　　告　金盛世紙業有限公司
000000000000000000
法定代理人　李澤民
訴訟代理人　楊家欣律師
　　黃思維律師
　　張致中

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年12月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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號判決意旨參照。查原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告公司所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，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以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利

益，合先敘明。

二、次按，不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告聲請勞動調解時原備位聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）738,285元，及其中108,562元自民國107年2月1日起按週年利率5%計算之利息，其餘629,723元自起訴狀繕本送達之翌日起按週年利率5%計算之利息（見本院卷第9頁）。嗣於109年5月25日更正其聲明為：被告應給付原告738,285元，其中108,562元自107年2月1日起，其餘629,723元自起訴狀繕本送達之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第118頁）。原告所為前揭聲明之變更，核屬更正事實上或法律上之陳述，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自102年4月15日起任職於被告公司擔任PX通路經理，約定每月工資115,384元，至106年12月27日伊已於被告公司任職近4年8個月，職務亦已晉升為「金盛世GT銷售經理」，嗣因伊有意至中國發展，當時被告公司總經理透過訴外人即被告公司當時人力資源主管黃珍蘭（以下逕稱其名）告知伊被告公司所屬APP集團旗下中國公司有職缺，相較於臺灣較有發展前景，建議伊可以試試看，並將伊人事資料交由APP集團中國公司審核，於審核通過後，伊即接受被告公司安排調任至與被告公司所屬APP集團下之金光（中國）漿技術研發中心有限公司（下稱中國金光公司）擔任福建省IH銷售總經理，約定每月工資美金4,500元、保障年薪13個月，及外派津貼每月美金1,240元，每月工資合計為美金5,740元（約當新臺幣177,595元），詎107年5月17日中國金光公司以伊無法勝任福建省IH銷售總經理為由將伊資遣，並按伊於中國金光公司任職年資，依中國勞動合同法規定給予1個月工資作為經濟補償，中國金光公司告知伊，伊於中國金光公司與被告公司之年資應

分開計算，故於給付經濟補償時未將伊於被告公司之年資列入考量，伊不得已復向被告公司人力資源部門求證，被告公司以中國金光公司稱伊於員工離職申請表係表明自願離職為由，互相推諉，實則，中國金光公司所載離職原因並非伊所填。因被告公司係以調職為由將伊職務轉調至中國金光公司，並允諾於被告公司未休完之特別休假（下稱特休）得延續至中國金光公司使用，使伊信任此僅為公司內部單純職務調動，伊於被告公司之年資應繼續受到保障，遂接受被告公司職務調任安排至中國金光公司任職，被告公司當時並未據實告知伊集團間調職將使伊與被告公司之勞動契約終止，伊未曾同意終止與被告公司之勞動契約，兩造間之僱傭關係仍存續，中國金光公司於107年5月17日非法資遣伊時，該調任關係即已終止，被告公司與伊之勞動契約應繼續履行，被告公司自應給付伊自107年5月18日起之工資，又伊於106年在被告公司實際任職至12月29日，嗣調任中國，被告公司依兩造間勞動契約及兩造簽訂之人員任用通知書之約定，應給付伊1個月年終獎金即108,562元。

（二）退步言之，縱認兩造間勞動契約於107年5月17日終止，因中國金光公司於107年5月17日以伊無法勝任福建省IH銷售總經理為由將伊資遣時，並未併算伊於被告公司任職之年資，則依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項、第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項之規定，被告公司亦應給付伊預告期間工資177,595元、資遣費452,128元，另被告公司依兩造間勞動契約及人員任用通知書之約定應給付伊107年度年終獎金108,562元，合計被告公司應給付伊738,285元。

（三）聲明：

1、先位聲明：

（1）確認兩造間僱傭關係存在。

（2）被告應自107年5月18日起至准許原告復職之日止，按月

給付原告177,595元，暨各自次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

（3）被告應給付原告108,562元，暨自107年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2、備位聲明：被告應給付原告738,285元，其中108,562元自107年2月1日起，其餘629,723元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯略以：

（一）兩造間勞動契約業於106年12月31日經兩造合意終止：

1、伊公司與中國金光公司雖均隸屬於APP集團，惟集團下分別由印尼與中國兩個總部管轄，伊公司係於臺灣設立且於臺灣經營業務之有限公司，並歸印尼總部管轄，而中國金光公司則係於中國設立且於當地經營業務之有限公司，並歸中國總部管轄。伊公司與中國金光公司互不隸屬，各自獨立運作，伊公司內部並無所謂集團職缺之公告系統或網站公告，原告並非經伊公司之內部資訊得知中國金光公司之職缺。據悉，原告係透過當時已離職、前往中國發展之訴外人即伊公司前總經理黃國泉之介紹，主動向中國金光公司自薦應徵。

2、無論伊公司與中國金光公司間是否屬公司法下定義之關係企業，然依行政院勞工委員會（現改制為勞動部）勞動4字第0940021507號函釋意旨，「借調」應係指勞工在原雇主僱用下，於編制及發薪單位不變動的情況下，前往其他事業單位提供勞務者。惟本件原告並非由伊公司主動調任至中國金光公司，而係原告發現APP集團下之中國金光公司有對外招聘「銷售總經理」之職缺，由於該職缺遠高於原告當時於伊公司擔任之職位，且薪酬待遇近乎原告當時受領薪酬之2倍，原告遂主動向中國金光公司自薦，並自行與中國金光公司接洽、面談、協商勞動條件。為求慎重，並確認原告轉職至中國金光公司之意願，APP集團人資人員特別以電子郵件通知原告轉職後可獲得之年度薪酬

待遇，並請原告考慮是否接受此應聘條件，嗣原告決定接受上開聘任條件，並為中國金光公司錄用，原告旋即於106年12月29日填寫離職程序單，於同年月31日正式與伊公司結束僱傭關係，此有離職程序單及勞工保險退保申報單可稽。同時，原告亦與中國金光公司正式簽立勞動合同成立新僱傭關係，並約定：「乙方（按即原告）應嚴格遵守甲方（按即中國金光公司）依法制定的各項規章制度，服從甲方管理，積極完成所事的工作」、「乙方未經甲方書面同意，不得在外兼職或從事任何與甲方業務相關及／或與甲方業務競爭的經營活動」，至此，原告已不再提供任何勞務予伊公司，亦不受伊公司之指揮監督，其薪酬亦全權由中國金光公司負責，兩造間之勞動關係已告終止。由原告離職並轉任至中國金光公司之過程可知，原告係處於主動地位，並非如其所稱係伊公司安排、調任或以調職為由將原告職務轉調至中國金光公司。

3、依臺灣高等法院104年度勞上易第83號民事判決關於「企業常有將其員工在總公司、分公司或母子公司，或相關企業間調動等情狀，此種人事異動之種類基本上可分為企業內調職（即同一法人格內部之人事異動），及企業外調職（即不同法人格間之人事異動）。企業外調職型態不一，如：將勞工終局地調往其他公司服務，而無調派期間之約定，或於調派期滿再行回任僱用，或可於調派期間合意終止調派而再回任原公司等；於此情形，倘調派之後係由新雇主發放勞工之薪資，並行使對勞工之勞動指揮權，應認勞工已與新雇主成立一新僱傭契約，其與原雇主間之僱傭契約，於勞工調派至他公司服務時，即已終止」之見解，縱本件被認定為集團企業外調之情形，因伊公司與中國金光公司係不同之法人格主體，原告至中國金光公司任職後，無論薪酬發放或勞動指揮權均由中國金光公司負責，且原告與伊公司間亦無任何關於調派期間或調派期滿再行回任之約定，則兩造間之僱傭關係當係於原告在106年12

月31日離職至中國金光公司任職時即告中止，故原告稱兩造間僱關係仍存續，實屬無稽。

4、依原告於106年12月29日簽署之汽車保險補助費用結清單上：「你已申請汽車保險費補助10000元（期間0000000-0000000），由於補助費用會扣除離職後之天數金額比例，您的離職日為106/12/31，計算公式=10000/365*145此費用會於12月薪資扣除3973元，確認後請於下方簽名」記載，足徵原告曾向伊公司申請汽車保險補助費用，該補助費用業經伊公司先行核發，惟因原告於106年12月31日離職，離職後期間之汽車保險補助費用，原告無權領取，故由伊公司按比例自原告106年12月之工資扣除3,973元，而原告亦簽名同意，足見原告確實於106年12月29日親自辦理離職程序。

（二）伊公司與中國金光公司，非同一事業或同一雇主，且原告係自己轉任中國金光公司，非原告所稱之借調：

1、依本院108年度簡字第47號行政判決之意旨，同一事業必須是權利義務主體同一者，如果為不同之獨立法人格，則不屬之；又依本院93年度勞訴字第19號、臺灣高等法院98年度勞上字第79號、最高法院102年台上字第550號判決意旨，所謂同一雇主應由前後雇主之經營目的、營業場所、資本構成、經理人員、其他業人員、軟硬體設備又業務執行等情況，而為比較判斷，如果二家公司成員組成、業務、財務及法人格均獨立，顯非勞基法第57條所稱之同一雇主。

2、伊公司與中國金光公司雖均隸屬於APP集團，惟集團下分別由印尼與中國兩個總部管轄，伊公司係於臺灣設立且於臺灣經營業務之有限公司，並歸印尼總部管轄，而中國金光公司則係於中國大陸設立且於當地經營業務之有限公司，並歸中國總部管轄，二者為全然各自獨立之法人格主體，且伊公司之董事成員與中國金光公司完全不同，中國金光公司之財務亦與伊公司之務完全獨立，顯見，無論從

權利義務主體是否同一、或係從營業場所、資本構成、經理人員或財務結構等情狀，伊公司與中國金光公司均非屬勞基法第57條所稱之同一事業或同一雇主。是原告稱其轉任至中國金光公司後，與原雇主即伊公司間之僱傭關係仍存在云云，顯無足採。

3、原告雖稱伊公司允諾其於伊公司未休完之特休得延續至中國金光公司使用，使原告信賴此僅為公司內部單純職務調動云云，惟依原告提出原證11電子郵件之記載，僅係通知上海公司願特別給予原告7日之額外特休，此乃中國金光公司基於對原告之禮遇所為之決定，非如原告所稱係伊公司之允諾，伊公司僅係轉告中國金光公司之決定，遑論伊公司與中國金光公司係不同且獨立之法人格主體，伊公司無從越俎代庖擅自干涉中國金光公司與原告間之權利義務關係，原告所稱之允諾，顯非屬實；又新雇主願承接新進員工於舊雇主之剩餘特休，本係現代企業人員流動之常態，勞基法亦未明文禁止，基於契約自由原則，當無不可，原告於職場工作多年，且擔任高階經理職務，理應對此等企業人員流動之常態知之甚詳，遑論原告亦清楚其不再受伊公司之指揮監督，薪酬亦非由伊公司發放，今臨訟片段擷取過往資料，捕風捉影稱因伊公司「允諾」使原告信賴此僅為公司內部單純職務調動云云，顯係刻意誤導。

4、兩造僱傭關係既已於106年12月31日合意終止，原告稱兩造間僱傭關係仍存續，當無足採；又伊公司與中國金光公司亦非同一雇主或同一業主，原告與中國金光公司間僱傭關係終止所衍生之權利義務，概與伊公司無涉，原告逕將中國金光公司與原告間之僱傭關係，與伊司與原告間僱傭關係混為一談，謬誤至極。

（三）兩造間勞動契約業於106年12月31日經兩造合意終止，原告依勞動契約之約定請求伊公司給付107年5月18日起之工資，為無理由:

1、兩造間勞動契約業於106年12月31日經兩造合意終止，則

原告當無請求伊公司給付工資及資遣費之權源。

2、原告先位聲明雖請求確認兩造間僱關係存在，然原告業於107年9月起另與其他雇主成立新僱傭關係，足見原告早在自中國金光公司離職後另謀高就，迄今應已於新雇主處任職逾1年，其遲至109年4月始提起本件訴訟，請求確認兩造僱傭關係存在，顯然並無與伊公司回復原有僱傭關係之意願，而係臨訟砌詞，況現實上豈有1人同時在中國及臺灣兩地為不同雇主提供全職勞務之可能，既然原告並無與伊公司回復原有僱傭關係之意願，現實上亦無向伊公司提供勞務之可能，原告顯已不具備「身為伊公司受僱人」而應予保護之法律上利益，提起本訴即不合民事訴訟法第247條第1項之要件，故原告先位之訴即無受確認判決之法律上利益。

3、退步言之，縱認兩造間僱傭關係仍存在，然因原告自承已於107年9月轉向其他雇主處服勞務，並按月自新雇主受領美金5,000元（相當於新臺幣15萬元）之工資，則原告起訴請求伊公司按月給付工資177,595元，自應依民法第487條規定，扣除原告自新雇主受領之工資。

（四）原告任職於伊公司期間，兩造約定之年終獎金，係以於「農曆年期間」仍具有「在職員工」身分為發放要件，若員工於農曆年期間已離職，即不符合發放年終獎金的資格，此與不論是否在職、任職期間長短，只須已提供勞務，縱使工作一天亦得領取之勞務對價之「工資」，性質迥然不同，年終獎金係屬恩惠性、勉勵性之給與，原告請求之年終獎金為106年度年終獎金，應於107年之農曆年期間始發放，原告既已於106年12月31日離職，則依兩造間年終獎金之約定，當已喪失受領106年度年終獎金之資格，自無再行向伊公司請求給付106年度年終獎金之理。

（五）原告於備位之訴依勞退條例第12條第1項及勞基法第16條第3項規定，請求伊公司給付資遣費及預告期間工資，然勞工請求雇主給付資遣費及預告期間工資，係以雇主依勞

基法第11條或第13條但書規定終止雙方勞動契約關係為前提，不包括合意終止之情形，而兩造間勞動契約已於106年12月31日合意終止，則原告請求伊公司給付資遣費及預告期間工資，於法不合。

（六）聲明：

1、原告先位及備位之訴均駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第229-230頁、第381頁）：

（一）原告自102年4月16日起任職被告公司擔任PX通路經理乙職，每月約定工資115,384元，於106年12月27日晉升為GT銷售經理(見原證1，即本院卷第41頁)。

（二）原告於107年1月1日起至中國金光公司擔任福建省IH銷售總經理（見原證2，即本院卷第43頁），並與中國金光公司簽立勞動合同（見原證3，即本院卷第45至64頁），每月約定工資為美金4,500元、外派津貼每月美金1,240元，總計美金5,740元（折合臺幣177,595元）（見原證4，即本院卷第65頁）。

（三）107年5月17日中國金光公司以原告無法勝任福建省IH銷售總經理為由將原告資遣（見原證5 ，即本院卷第67頁）。

（四）如本院認兩造間僱傭關係存在，就原告於他處服勞務每月取得美金5,000元扣抵之匯率同意以起訴時之匯率取其大約之30為準。

四、本件爭點：

（一）先位聲明：

1、中國金光公司與被告公司是否為同一雇主？兩造間勞動契約是否仍存在？

2、原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付107年5月18日起之工資是否有理由？金額若干？

3、原告依人員任用通知書之約定請求被告公司給付107年度年終獎金108,562元是否有理由？

（二）備位聲明：

1、原告依勞工退休金條例第12條第1 項規定請求被告公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

2、原告依勞基法第16條第3項規定請求被告公司給付預告期間工資是否有理由？金額若干？

3、原告依兩造間勞動契約及人員任用通知書之約定請求被告公司給付107年度年終獎金108,562元是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）先位聲明：

1、中國金光公司與被告公司是否為同一雇主？兩造間勞動契約是否仍存在？

（1）按勞基法第2條所定雇主，係為落實勞動基準監督之目的所為之定義，但勞動契約上之雇主概念則與勞基法上之雇主概念不同，前者包含二項意義：①勞工請求確認勞動契約上受僱地位之相對人；②負有支付工資等勞動契約義務之人。在此意義下，雇主原則上應限於勞動契約所明示之當事人，但因經營組織之變遷、僱用模式之多元化，勞動契約上雇主之概念呈現二種現象，包括雇主概念之擴張，與雇主概念之分離。又現代企業，或為尋求更大之利潤、或為減免稅捐負擔或為分散危險等種種原因，漸漸採行集團企業方式，而可能於國內外設立分公司、或另成立子公司，或投資設立相關企業，為適應此種企業型態之變更，且為求最大勞動力之利用，企業常有將其員工在總公司、分公司或母子公司，或相關企業間調動等情狀，此種人事異動之種類基本上可分為企業內調職（即同一法人格內部之人事異動），及企業外調職（即不同法人格間之人事異動）。企業外調職型態不一，如：將勞工終局地調往其他公司服務，而無調派期間之約定，或於調派期滿再行回任僱用，或可於調派期間合意終止調派而再回任原公司等；於此情形，倘調派之後係由新雇主發放勞工之薪資，並行使對勞工之勞動指揮權，應認勞工已與新雇主成立一新僱傭契約，

其與原雇主間之僱傭契約，於勞工調派至他公司服務時，即已終止。又如：雇主將勞工於某一段時期內暫時借調至他公司服務，而約定於借調期滿或一定條件下再行回任，即原雇主僅係經勞工同意後，將其對勞工之勞務指揮權於借調期間移轉予新雇主（民法第484條前段規定參照），由新雇主行使對勞工之勞務指揮、勤務管理等權限，但原雇主與勞工間之僱傭契約關係並未因此而終止或消滅，而由原雇主履行契約上雇主所負支付工資義務，行使該借調勞工之歸建、解僱等人事權等，俟勞工借調期滿或回任後，原雇主與勞工之僱傭契約即行完全回復。惟前開企業外調職期間，勞工與新舊雇主間之權利義務關係究為如何，是否僅限於上開兩種型態，現行勞工法令並未定有明文規範，故在不違反勞基法及民法等法律規定及不侵害勞工權益範圍內，自應依新、舊雇主與勞工三方面之約定處理。且判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程之給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認斷（臺灣高等法院104勞上易83號判決意旨參照）。

（2）經查：

①依被告公司提出之APP集團介紹及組織圖，APP集團註冊成立於新加坡，集團旗下分為印尼及中國兩個總部，被告公司隸屬於印尼總部，中國金光公司隸屬於中國總部管轄，各公司財務與管理人員各自獨立（見前揭APP集團介紹及組織圖，即本院卷第267頁），被告公司之董事與中國金光公司之董事及股東不同，有被告公司及中國金光公司之公司登記公示資料可憑（見本院卷第213至215頁），證人即原告任職被告公司時之直屬主管陳信宏（以下逕稱其名）證稱：「（法官：依你自己認

知，中國金光公司能否管控被告公司之人事、財務？反之，被告公司能否管控中國金光公司之人事、財務？）就我認知，好像不行，它們是同一集團不同國家的公司，不相互隸屬。（法官問：被告公司與中國金光公司，有無直接業務往來？）最早曾向中國金光公司買衛生紙，我2011年進來公司時有聽同事說，之前有這樣的情形，甚至我剛進公司時仍有部分品項（紙手帕）從中國進口，因為後來臺灣沒有賣紙手帕了，所以我們也沒有進了，我大約賣了一、兩年。…」等語（見本院卷第397至398頁），證人即接任原告於被告公司職務之高國棟（以下逕稱其名）亦證稱：「…（法官問：請問在任職被告公司期間，你是否需要管理中國金光公司業務？）沒有。」等語（見本院卷第402至403頁），足見被告公司與中國金光公司雖均隸屬APP集團，然於集團內分屬不同母公司管理，彼此間不互相隸屬，亦無控制關係；參以陳信宏證述：「（法官問：原告任職中國金光公司期間，你有無要求原告協助處理被告公司之工作？如有，請說明情形？）沒有。（法官問：原告在中國金光公司工作期間，被告公司是否仍負責原告之人事考評？）好像沒有，我也不是他的直屬主管。…」等語（見本院卷第397至398頁），核與高國棟證稱：「…（法官問：請問在任職被告公司期間，你是否需要管理中國金光公司業務？）沒有。」等語無違（見本院卷第402至403頁），原告亦自承其任職中國金光公司期間，被告公司之考核或懲戒客觀上並無發生（見本院卷第228頁），則被告公司於原告任職中國金光公司期間對原告已無指揮監督權限，依前揭說明，難認被告公司與中國金光公司係同一雇主，而原告於106年12月29日填寫離職程序單，預定於同年12月31日離職（見本院卷第161頁），原告於107年1月1日起至中國金光公司擔任福建省IH銷售總經理，並與中國金光公司簽立勞動合同（見

不爭執事項（二）），應認兩造間勞動契約已於106年12月31日合意終止。

②原告雖主張：依黃珍蘭於107年3月17日寄送伊之電子郵件內容略以：「（標題：去年年假；誤發1月薪資，請匯回公司）你去年在離職前年度特休假尚有七日未休畢，上海總部Kelly說會轉給金紅葉，特此通知。」等語（見本院卷第79頁），且伊於106年12月18日與訴外人即APP集團所屬香港公司人資Kelly Chan（以下逕稱其名）洽談薪資內容時，原告與Kelly Chan亦係以Transfer to GHY,Fu Jian,China為信件主旨，Kelly Chan並提及：「We are waiting for the management approval on your transfer package.」等語（見本院卷第335頁、第367頁），且依APP集團之公告，伊確係經調派至中國金光公司，並提出公告1紙為證（見本院卷第43頁），惟依前揭說明，企業外調職型態不一，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程之給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀綜合判斷，不得僅憑被告公司與中國金光公司同屬APP集團，中國金光公司沿用原告於被告公司之特休、及APP集團前揭公告係記載「調任」乙節，即逕認原告與被告公司間之勞動契約仍存續。

③原告又主張，其雖有配合填寫離職程序單，然並未繳交員工離職書，並無自請離職之意等語，並提出離職程序單為證（見本院卷第161頁），而陳信宏、高國棟自被告公司自請離職時，均有填寫並繳交員工離職書等情，固為其等證述無訛（見本院卷第399頁、第404至405頁），然本件之所以產生糾紛，即係被告公司關於集團內調職之相關程序及規定闕漏或不明確而導致法律疑義，被告公司雖有疏失，惟難以據此反推兩造間僱傭關係仍存在。

④原告另主張：伊任職中國金光公司期間，於107年4月12

日接受訴外人即被告公司斯時稽核主管張喬悅（以下逕稱其名）安排回臺為被告公司提起之刑事訴訟作證，由中國金光公司提供公假、被告公司核銷原告返臺之旅費、住宿費云云，並提出其與張喬悅之通訊軟體對話紀錄為證（見本院卷第349至352頁），縱然屬實，亦僅為同一集團間因被告公司公務需要請求仍任職同一集團之原告及中國金光公司協助，尚難遽認原告與被告公司間之勞動契約仍存在。

2、原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付107年5月18日起之工資是否有理由？金額若干？

兩造間自107年1月1日起已無僱傭關係存在，業認定如前，則原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付107年5月18日起之工資，自無理由。

3、原告依兩造間勞動契約及人員任用通知書之約定請求被告公司給付107年度年終獎金108,562元是否有理由？

（1）按勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，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。…」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充

性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。

（2）經查：

①被告公司發給原告之人員任用通知書「月薪（新臺幣）」欄記載：「月薪115384元（含100% 效獎18000元）」等語，「福利」欄再區分「年終獎金」、「其它」欄，「年終獎金」欄記載：「一個月（農曆年在職期間發放）」等語（見本院卷第41頁），觀諸年終獎金係列於「福利」而非「月薪」項下，且前揭文字敘述並未提及有保證發放年終獎金或直接約定年薪13個月等情，可見年終獎金之發放係以農曆年間仍在職為必要，無論原告前一年度如何對被告公司作出貢獻，如原告於被告公司發放年終獎金時不在職，即不符合年終獎金之發放條件，難認年終獎金具備勞務對價性，而屬被告公司於每年年度終了時，對於包括原告在內之受僱人發給之恩惠性給與。

②年終獎金既非工資，且原告於107年農曆年時亦已離職，則原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司給付107年年終獎金108,562元，即屬無據。

（二）備位聲明：

1、原告係於106年12月31日自被告公司自願離職，已如前認定，其於107年5月17日遭中國金光公司資遣，與被告公司無涉，故原告依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第3項規定請求被告公司給付資遣費及預告期間工資，均無理由。

2、原告依兩造間勞動契約及人員任用通知書之約定請求被告公司給付107年度年終獎金108,562元是否有理由？

原告此部分請求為無理由，業經論述如（一）先位聲明3。

六、綜上所述，原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩

造間勞動契約之約定請求被告應自107年5月18日起至准許原告復職之日止，按月給付原告177,595元，暨各自次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及依兩造間勞動契約及人員任用通知書之約定請求被告公司給付107年度年終獎金108,562元，暨自107年2月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；備位依勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1、2項規定、兩造間勞動契約及人員任用通知書之約定請求被告公司給付738,285元，其中108,562元自107年2月1日起，其餘629,723元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　方祥鴻

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　　110　　年　　1　　月　　13　　日

書記官　鍾尚勳