

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第5號

原告 程立峯

訴訟代理人 吳仲立律師

被告 喜滿客京華影城股份有限公司

法定代理人 沈慶京

訴訟代理人 陳業鑫律師

游鎮瑋律師

複代理人 陳柏翰律師

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國109年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國89年7月至被告喜滿客京華影城股份有限公司任職，擔任總經理乙職，迄於104年3月6日離職，任職期間被告公司除按月給付原告薪資之外，自98年1月起被告公司乃決定按前一年度之既有損益核發特別獎金作為激勵，其中一半給付原告自行調用，另一半為其他同仁之額外獎勵。前開特別獎金於核定後，其中一半之請求權即得由原告不定期的，依其個人需要向被告公司提取及動用，倘前一年度尚未動用剩餘之原告個人特別獎金，則往次年度累積並續由原告自行支用。

(二)原告自97年度迄於102年度經被告公司核定、由原告自行分配應給予原告個人之特別獎金分別為新台幣（下同）250萬元、250萬元、250萬元、300萬元、450萬元及500萬元。易言之，原告應得領取之個人特別獎金合計2000萬元（250萬元+250萬元+250萬元+300萬元+450萬元+500萬元），而原告

01 歷年累積已領取之特別獎金為1328萬7200元，故截至原告於
02 104年3月6日自被告公司離職為止，原告尚有個人特別獎金6
03 71萬2800元尚未領取（20,000,000-13,287,200=6,712,80
04 0）。

05 (三)被告雖辯稱按其公司章程第35條規定，若要分配公司盈餘，
06 須經股東會決議方得分派股息及紅利，原告並未提出決議分
07 派紅利之股東會決議，原告不得以被告公司內部歷年簽呈作
08 為請求權基礎云云，然公司法第235條規定：「股息及紅利
09 之分派，除本法另有規定外，以各股東持有股份之比例為
10 準。」可見股息及紅利之分派（即盈餘分配）對象限於「股
11 東」，員工尚「非」屬於盈餘分派之對象，被告執持其公司
12 章程第35條規定否認原告本件請求，非有理由，並不可採。

13 (四)又依臺灣臺北地方檢察署檢察官不起訴處分書（105年度偵
14 字第13567號、106年度偵字第25677號）、臺灣高等檢察署
15 處分書（107年度上聲議字第703號）、臺灣臺北地方法院刑
16 事裁定（107年度聲判字第62號）之記載「惟查，告訴人代
17 表人於告訴人財務部98年1月5日主旨為『97年度年終獎金發
18 放事宜』之簽呈上，批示『仍維持特別獎金500萬元，一半
19 為程總自行調用，一半為其他同仁之額外獎勵』，其後98年
20 至102年度告訴人代表人批示之特別獎金額度分別為500萬
21 元、500萬元、900萬元、900萬元、1,000萬元，分配方式如
22 前，上開年度特別獎金加總為4300萬元，被告程立峯自行分
23 配額度為2000萬元，實際領取金額為1328萬7200元，尚有67
24 1萬2800元未領取等事實，此有告訴人97年至102年年終獎金
25 發放事宜簽呈、97-102年度年終獎金差異彙總表附卷足
26 憑。」、「…惟被告2人支用特別獎金之用途，確係用於聲
27 請人員工蔡淑貞等9人之舊制年資結算，此原即聲請人應負
28 擔之法定義務，已難認此行為有何生損害於聲請人；又蔡淑
29 貞等9人領取結算款項後繳回之半數退休金，亦經被告蘇家
30 斌收取後，於101年2月6日存入聲請人凱基商業銀行0000000
31 00000號帳戶內，亦難論其遭被告2人共同侵占。雖事後該帳

戶於同年月10日匯出轉入相同數額之款項至被告程立峯在同一銀行開設之000000000000號帳戶內，然依傳票所載係提領101年度特別獎金，且該金額並未逾越被告程立峯依約可領獎金之額度之外，難認有何侵占之犯意。」、「…可知在聲請人之代表人上開批核特別獎金額度內，被告程立峯有權自行調用一半之款項。又被告程立峯就97年至102年度之特別獎金，實際領取金額為1328萬7200元之事實，亦有97至102年度年終獎金明細、年終獎金差異彙總表及特別獎金分配表附卷足憑（見調查局附件卷一第91頁、第96至102頁），足見被告程立峯尚有671萬2800元之特別獎金可得調用，則本件被告2人既係以聲請人已提撥、被告程立峯有權自行調用之特別獎金作為發放員工結算舊制退休金年資之財源，尚難認有何侵占聲請人財產之不法所有意圖，而特別獎金用於舊制年資結算此為聲請人之法定義務，則聲請人實際受有何財產損害，亦有可疑。」、「至於聲請人之帳戶轉入243萬7200元予被告程立峯，及103年6月9日被告程立峯支領160萬元部分，依被告2人所辯，均係被告程立峯應領而未領之特別獎金等情，與前述被告程立峯尚有671萬2800元之特別獎金未領取之事實互核相符，是被告蘇家斌在聲請人代表人核可之範圍內核發被告程立峯之特別獎金，並無溢領特別獎金，亦難認構成業務侵占罪。」，均業已認定被告得領及未領之特別獎金為671萬2800元。

(五)勞動基準法第29條屬於強制規定，公司不得再額外增加該法所未規定之條件；再者，系爭特別獎金發生之時間均於原告在職期間，且自98年1月起，被告即決定按前一年度既有損益核發特別獎金作為激勵，其中一半給付原告自行調用，另一半為其他同仁之額外獎勵，該特別獎金即屬被告對於原告在職期間所為貢獻之回饋與承諾，原告於系爭特別獎金個別年度發生之時，確仍在職於被告公司擔任總經理，而迄於104年3月6日始離職，準此，顯見被告辯稱系爭特別獎金，係針對「職位」，而非「個人」所提撥之預算，原告早已遭被

告公司解職，如何能再主張僅有被告公司總經理方得調用之預算金額等語，顯屬無據。

(六)且按「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之。但公司章程有較高規定者，從其規定。」公司法第29條第1項第3款定有明文。「總經理由董事會任免之。副總經理及經理，經總經理之提名，由董事會任免之。」被告公司章程第32條亦定有明文，是被告公司經理人職務須經董事會決議通過，始得成為公司法所規範之經理人，而與被告公司成立委任關係。而原告擔任被告公司總經理，但被告公司登記資料並未設有總經理職務，而所謂經理人係指依公司法第8條、第29條規定設置之經理人而言，原告並非依公司法設置之經理人，即非法定經理人，原告與被告公司間之法律關係自非委任關係，而係勞雇關係；況且，原告自至被告公司任職，一直係單純受僱從事工作以獲致工資，原告亦未經被告公司董事會依公司法第29條規定及公司章程第32條規定之程序完成聘任，且未於公司章程中登記原告為經理人，如何能以原告名片上之職稱即謂原告係屬經理人性質，其與被告公司間係委任關係？再者，原告擔任被告公司總經理期間，就事務之處理仍須經被告公司董事長沈慶京決定、同意後方能執行，原告並非決策者，亦無獨立之經營權限，是其於人格上、組織上、經濟上皆從屬於被告公司，雙方間應係僱傭關係，而非委任關係；加以被告公司為原告投保勞健保，且依勞動基準法（下稱勞基法）第56條及勞工退休準備金提撥及管理辦法之規定，為原告按月提撥勞工退休準備金，益徵雙方間屬勞雇關係。況原告在未經被告公司特別授權下，並無直接代理被告公司對外為法律行為或訴訟行為之權利，顯不能稱之為經理人，按經理人之認定標準相當嚴格，原告於職稱上雖名為「總經理」，然實質上並未經被告公司以董事會決議選任為公司經理人，且無獨立之經營權及決策權，核與上開規定不符，自非公司法所稱經理

01 人。

02 (七)再者，原告到職均必須簽署經證人蘇家斌到庭證實之被告公
03 司同仁認同書（主管級）第一條約定：「在公司任職至少一
04 年半（不含訓練期），非經權責主管同意，中途不得『離
05 職』，若因個人因素『自請離職』者，應賠償公司二個月
06 『薪資』及派訓所有費用。」第二條約定：「本人願意接受
07 公司所付予之『薪資』（訓練期不同薪資），並同意公司於
08 三個月考核期滿得正式任用，若考核不及格者，隨時無條件
09 接受公司之『解雇』，不得提出異議。」第三條約定：「本
10 人在職期間必將本人之經驗能力全部貢獻公司，任期屆滿後
11 若遇特殊情事而需『離職』者，『離職辭呈』應於三個月前
12 提出並經公司核准辦理交接，並於交接清楚經主管認可簽章
13 後方得『離職』，若未能於規定期限提出『離職』或未能交
14 接清楚而『擅自離職』者，則自願賠償二個月薪資。」第六
15 條約定：「任職期絕對遵守一切法令及公司各項規章之規
16 定，『服從命令』，…」第七條約定：「本人『絕對遵從
17 公司指派實習、出差、調遷職務』或『服從』本關係企業所
18 屬其他公司或生產事業機構服務。」揆諸前揭認同書，綜覽
19 全文亦無「委任」等字眼，倘原告與被告公司間係委任關
20 係，應是受領「報酬」而非「薪資」，解職方式應是「解
21 任」而非「解雇」，終止契約方式應是「終止委任」而非
22 「離職」，加以原告必須「服從命令」、「遵從公司指派」
23 益足證原告與被告公司間確實係勞雇關係，非屬公司法所稱
24 經理人。

25 (八)復參照臺北市政府104年5月6日府勞動字第10432021900號函
26 附件所示勞資爭議調解紀錄第2頁以「調解人判斷及建議」
27 欄所載：依勞資雙方陳述，資方無法提供董事會會議紀錄證
28 明申請人為委任經理，且資方對於申請人具管理行為形式上
29 判斷仍屬僱傭關係，資方涉未如期給付工資或預扣工資之情
30 事，建議資方應依法給付勞方104年3月份工資10萬元等語，
31 則被告公司對原告既因具管理行為，亦無法證明原告為其依

01 公司法委任之經理人，故形式上判斷原告與被告公司間仍屬
02 僱傭關係，益徵原告與被告公司間確實係勞雇關係，至為灼
03 然。復據訴外人即被告前財務副總經理蘇家斌就被告公司
04 「100年（度）年終獎金發放事宜」仍須以101年1月11日簽
05 呈上簽至被告公司董事長沈慶京同意後始能執行。又原告雖
06 名為總經理，然於前揭101年1月11日簽呈會辦意見略以：
07 「一、建議年終之考核依平均2.5月發放二、特別獎金部分
08 尚請鈞座考量業績增長酌以加發三、呈董事長核示。」嗣經
09 被告公司董事長沈慶京核准略以「（1）同意2.5個月（2）
10 特別獎金玖百萬整。」足徵原告均須經董事長沈慶京同意
11 後，始能著手執行公司決策，其並無獨立決策權、經營權至
12 明，益徵兩造核屬勞雇關係。

13 (九)且原告與被告公司之間究屬僱傭或委任關係，應依契約之實
14 質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認；關
15 於經理人之認定，為保障交易安全，採「形式認定說」，應
16 以經公司法第29條選任者或向主管機關登記者為認定之標
17 準，係公司向主管機關辦理登記者，或者依公司法第29條規
18 定經董事會普通決議通過之人。公司法第29條之法定程序，
19 係屬經理人選任之生效要件，未依該條選任，不生效力。實
20 質認定說認為，因公司法第31條第2項規定經理人在公司章
21 程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權。
22 因此有為公司管理事務及簽名之權者即為經理人。然為保障
23 交易安全與符合法律安定性，以形式認定說較為妥適。又依
24 被告公司章程第32條之規定，總經理由董事會任免之。公司
25 法前揭規定業已針對經理人選任或委任之程序予以明文，然
26 則，前開規定僅為委任之程序規範，原告與被告間之法律關
27 係實應探究二者之契約實質關係、原告與被告公司間之關
28 係、章程內容與授權範圍等綜合判斷。次按，被告公司同仁
29 認同書「三、本人願意接受公司所付予之薪資（訓練期不同
30 薪資），並同意公司於三個月考核期滿得正式任用，若考核
31 不及格者，隨時無條件接受公司之解雇，不得提出異議。」

01 揆諸前開約定，業已確立原告與被告公司之間屬僱傭關係，
02 前已敘明；再以，若考核不及格，則隨時無條件接受公司解
03 雇之情，益證原告如有妨礙或影響管理、運作及秩序之行
04 為，並無異於身處事業體中之勞工，亦即原告與勞工同為企
05 （事）業體之一般規制、工作規則、獎懲及制裁規定所拘束
06 或宰制之對象。至於被告所提出被告公司之「核決權限」及
07 原告以被告「代表人」身分所簽立之數份合約，適足以證明
08 原告僅係受雇於被告，職務之行使完全須受「核決權限」之
09 限制及規範，並無完全獨立的決策自主權；再者，原告以簽
10 約代表人所簽訂之數份合約，亦僅係依照核決權限分層負責
11 所為之受僱人勞務，並不足以反證兩造為委任關係。

12 (十)依最高法院判決意旨之見解，薪資（或工資）係雇主於訂立
13 勞動契約、工作規則等，對於勞工提供勞動之對價與經常性
14 給與；復按行政院勞工委員會（下稱勞委會）101年9月24日
15 勞保2字第1010028123號函揭槩，「『工資』係指勞工因工
16 作而獲得之報酬，以是否具有對價關係而定。工程績效獎
17 金，如因勞工工作達成預定目標而發放者，依勞動基準法暨
18 施行細則規定，應屬工資，得併入勞保月投保薪資申
19 報。」；次按勞委會87年8月31日台87勞動二字第036795號
20 函所示，「查勞基法第2條第3款規定工資係勞工因工作而獲
21 致之報酬，包含工資及其他經常性給與均屬之。本案事業單
22 位因激發勞工工作士氣，獎勵工作績效所發放之『團體獎
23 金』，難謂與勞工工作無關，如係經常按月而非臨時性之發
24 給，已符上開工資之定義，應屬勞動基準法上之工資」；未
25 按勞委會87年8月20日（87）台勞動二字第035198號函所
26 示，「績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有
27 因工作而獲得之報酬之性質，依勞動基準法第2條第3款暨施
28 行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應
29 列入平均工資計算。」，準此，因激勵士氣或獎勵績效所發
30 放之獎金，如已具備經常發給之特性，始符勞動基準法上
31 「工資」之定義，再者，觀諸系爭獎金之所由發生，不僅未

具「勞務對價性」與「經常給與性」之特性，亦明顯不符前開函釋所確立者，即須以「勞工工作達成預定目標」為要件，始為發放獎金之成就條件，足證系爭獎金性質與勞動基準法所規範之「工資」概念互殊，本件獎金誠屬「非」必然發放，且「無」確定標準，又與雇主經常性支出之勞動成本「未」為相同，純繫於當年度被告單方之目的或決定是否給予原告及被告所屬員工勉勵或激勵性之「非經常性給與」。

(四)又系爭特別獎金並非係基於一定法律關係，因每次一定期間之經過順次發生之債權，故實非民法第126條所規範之客體，而非屬該條所指同一性質之債權，被告遽以主張本件請求業逾請求權時效云云，核屬誤解。因此，系爭獎金並非工資，亦非一年或不及一年之定期給付債權，並不適用民法第126條時效規定，已如前述；退萬步而言，即便適用該條所定之五年時效者（假設語氣；原告否認之），又民法第129條規定，「消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。…」則本件業於108年12月30日起訴，以原告102年度之五百萬元獎金為例，經被告103年1月9日核定之後，即以103年12月31日為取用日之末日，則依民法第126條五年時效規定，時效尚未屆滿，原告自仍得向被告請求給付。

(五)況「民法第126條所規定其他一年或不及一年之定期給付債權，係指與利息等同一性質之債權，即基於一定法律關係，因每次一年以下期間之經過順次發生之債權而言…」，該條之規範客體，顯係基於「同一基本債權」、「同一法律關係」而「定期反覆發生」者，並以利息為例示，益徵該條所納入之客體，恆已明確且必因一定期間經過而發生之「確定債權」；反觀本案系爭特別獎金之所由發生，甚至後續之核示給予，仍須繫於「企業營運狀況、經營績效」等客觀因素、企業領導者管理、統御之用等主觀考量，復以系爭「特別獎金」並未於被告公司形成給與成俗之成文規定或慣例，

當然亦非員工當然期待之獎賞，其不確定性與浮動之性格極為鮮明，揆諸系爭「特別獎金」之淵源、背景，顯然與企業營運狀況之客觀變動條件與最高主事者之意志連動，實缺明確之給與標準，除名稱已別於「年終獎金」名稱，亦難認被告公司不欲保有彈性之發放空間，前開不確定因素確係牽動系爭特別獎金之背後力量，是故，衡酌系爭獎金之特性與左右之主、客觀環境因素，足證系爭「特別獎金」與民法第126條定期給付債權必然反覆發生之特性風馬牛不相及，自亦非在適用之列。

(三)並聲明：被告應給付原告6,712,800元，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；願以現金或同面額之第一商業銀行可轉讓定期存單為擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約。又公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同。

(二)依被告公司章程第31、32條規定：「本公司得設置總經理一人，副總經理及經理若干人，並聘僱其他職員，秉承董事會之決定處理公司業務。」、「總經理由董事會任免之。」，

原告就被告公司除一級主管外之人員掌有任免、晉升、敘薪、出差等權限，對外發文、一般預算內合約亦得以自己名義簽定、管理被告公司大部分資產，在在證明原告任職總經理期間，就被告公司之人事、薪資獎懲、採購、會計及財務等事務，確實具有高度獨立裁量及核決之權限，甚至對外更得以代表人之身分與第三人簽約，並非在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，且被告公司2015年度第一次臨時董事會議事錄載有：「案由：擬請同意免除程立峯先生之總經理職務。…決議：一、全體出席董事同意程立峯先生免職，另關於程立峯先生可能觸犯之行政或刑事責任，本公司將另行調查並依法追究。」，是故依據上開被告公司章程以及臨時董事會議事錄等內容，足見原告擔任被告公司總經理，確係依公司法及上訴人公司章程之規定所為，依行政院勞工委員會（86）台勞動一字第001032號函及臺灣高等法院臺中分院88年度勞上字第8號民事判決意旨，兩造間應屬委任關係。

(三)原告復主張以被告財務部98年1月5日至103年1月9日簽呈（下稱歷年簽呈）作為本件請求權基礎云云，惟按被告公司章程第35條規定：「公司決算獲有盈餘時，應先完納稅捐。公司於分派盈餘時，應先提撥百分之十為法定盈餘公積，始得以股東會決議分派股息及紅利。」，因此若被告要分配公司盈餘，須經股東會決議方得分派股息及紅利，然原告並未提出決議分派紅利之股東會決議，被告亦否認曾有同意給付原告如起訴所請求之數額，原告徒以被告公司內部歷年簽呈作為請求權基礎，並無理由。

(四)原告雖復稱97年度至102年度每年皆獲被告公司分配給其個人之特別獎金云云。然查，歷年簽呈中被告公司董事長簽核內容，僅98年1月5日及99年1月19日簽呈曾提及：「仍維持特別獎金伍佰萬元，一半由程總自行調用，一半為獎勵同仁之特別獎勵…。」、「如去（98）年之意見中對特別獎金處理原則，…。」，其餘99年度至102年度，被告公司董事長

之核准內容分別為：(1)「如程總建議。」（100年1月17日簽呈）；(2)「1. 同意2.5個月。2. 特別獎金玖佰萬元。」（101年1月11日簽呈）；(3)「一、同意以去年為基準原則之建議。二、特別獎金亦同。」（102年1月25日簽呈）；(4)「有關特別獎金涵蓋…之相關部分同仁共NT壹仟萬元。」（103年1月9日簽呈），因此參照被告公司董事長於98年1月5日及99年1月19日簽呈中對於特別獎金之用途係表示供程總經理調用，而非「作為原告個人獎金」，或如其他同仁之「獎勵同仁之特別獎勵」等情，顯然該等特別獎金之用途，係給予擔任總經理職位者得自由調動、不問用途之一筆預算，係針對「職位」而非「個人」所提撥之預算；原告早已遭被告公司解職，多年後復提起本訴請求，原告既已非被告公司之總經理，如何能再主張僅有被告公司總經理方得調用之預算金額？況被告公司否認曾同意原告累積未調用之特別獎金至次年度，被告公司從未實施未調用特別獎金得累積至次年度之制度，原告主張顯無理由。

(五)且原告於擔任被告公司總經理期間，濫用被告公司法定代理人對原告之信任，不顧被告公司制度，就經營事項未奉董事長核准或罔顧公司制度，擅斷獨行，其違法失職行為，更涉及刑法詐欺取財及偽造文書等罪嫌，目前經鈞院審理中（案號107年度訴字第463號），並遭被告公司提請董事會決議解任，原告因受被告公司舉發犯罪後遭起訴，對被告公司心生不滿，方對被告公司提起本件訴訟，其主張顯無理由。

(六)原告聲稱另案處分書及鈞院裁定肯認原告可領取之特別獎金數額云云，然刑事法院判決所認定之事實無法拘束民事法院，則舉重以明輕，原告所涉另案刑事處分書及裁定中就事實之認定，於本案民事訴訟審理時，民事法院自不受其拘束。況其中原告所援引之不起訴處分書及裁定之相關內容，案由實與原告是否得領取本案所涉特別獎金無關，而係判斷原告是否有涉侵占等罪嫌，更未實質判斷原告是否有領取資格、被告是否曾同意發放等，甚且，該等處分書及裁定更對

01 簽呈內容多有誤解，錯誤認定原告得每年請領特別獎金、獎
02 金之用途及請領時間等情，自不能作為拘束民事法院之認定
03 依據。

04 (七)再者，縱認認為原告之請求有理由（此為假設語，被告否認
05 之），然系爭特別獎金性質屬被告公司每年特別編列、供擔
06 任總經理者調用之紅利，其請求權時效應依民法第126條所
07 定五年，今原告請求之特別獎金，依原告自承歷年獎金核定
08 之日期分別為98年1月5日、99年1月20日、100年1月18日、1
09 01年1月11日、102年1月28日及103年1月9日，是原告若有系
10 爭特別獎金請求權（此為假設語，被告否認之），消滅時效
11 於各該年度核定時，即已開始進行，亦即至遲應分別於103
12 年1月5日、104年1月20日、105年1月18日、106年1月11日、
13 107年1月28日以及108年1月9日向被告請求，惟原告遲於108
14 年12月27日方提起本件訴訟，上各年度特別獎金請求權業已
15 罹於時效，被告爰依民法第126條、第144條第1項規定抗辯
16 拒絕給付。

17 (八)況且，原告向鈞院聲請傳喚證人蘇家斌，與本案原告沆瀣一
18 氣外，除涉及刑法詐欺取財及偽造文書等罪嫌，目前與被告
19 公司間尚有爭訟存在，證人蘇家斌目前亦與原告任職於同一
20 間公司，並為上下從屬關係，益證證人與被告公司利害相
21 反，其到庭作證之證言是否可採，顯非無疑。而兩造間之法
22 律關係究屬僱傭關係或係委任關係，依現行實務見解，應係
23 以是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情
24 形加以判斷，而非單以是否曾簽署該認同書即可論斷。而依
25 據證人蘇家斌於109年7月21日當庭作證之內容，無一係針對
26 原告是否對被告有特別獎金之請求權、原告與被告間之法律
27 關係、原告是否曾經簽署過其所陳稱之認同書（證人蘇家斌
28 雖證稱原告曾交付給他三份文件，然並未親眼見聞原告簽
29 署）等事作證，純然只是闡述證人蘇家斌過往在被告公司任
30 職之概況，在在證明原告聲請傳喚證人蘇家斌出庭作證與本
31 案無關，更無法證明原告對被告有系爭請求權之存在。

01 (九)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願
02 供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、得心證之理由：

04 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出歷年簽呈、台灣台北地
05 方檢察署檢察官105年度偵字第13567號、106年度偵字第256
06 77號不起訴處分書、台灣高等檢察署107年度上聲議字第703
07 號處分書、台灣台北地方法院107年度聲判字第62號刑事裁
08 定、被告公司章程、同仁認同書(主管級)、台北市政府函、
09 被告公司100年度年終獎金發放簽呈等文件為證(卷第21-3
10 1、91-118、165-183、205頁)，被告則否認原告之主張，而
11 以前詞資為抗辯，並提出被告公司章程、被告公司2015年度
12 第一次臨時董事會議事錄、被告公司核決權限、原告代表簽
13 署合約、被告公司簽呈等文件為證(卷第73-76、173-151、2
14 17-222頁)，是本件所應審究者為：兩造間究屬僱傭關係抑
15 或委任關係？原告以被告公司簽呈請求給付獎金，有無理
16 由？被告公司以時效完成抗辯拒絕給付，有無理由？以下分
17 別論述之。

18 (二)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一
19 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而
20 消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債
21 務人得拒絕給付。民法第126條、第128條前段、第144條第1
22 項分別定有明文。又所謂請求權可行使時，係指行使請求權
23 在法律上無障礙時而言，請求權人因疾病或其他事實上障
24 礙，不能行使請求權者，時效之進行不因此而受影響。權利
25 人主觀上不知已可行使權利，為事實上之障礙，非屬法律障
26 礙，因此，消滅時效之起算，依該請求權客觀上是否已處於
27 可行使之狀態，義務人實際上是否給付，則非所問。本件原
28 告主張之獎金債權，依被告公司歷年簽呈之記載(卷第21-31
29 頁)，核定之日期分別為98年1月5日、99年1月20日、100年1
30 月18日、101年1月11日、102年1月28日及103年1月9日，且
31 數額及發放時程均有不同，足證屬於被告公司每年特別編列

之定期給付債權，就各期應受給付之請求權而言，其請求權之時效應僅為5年，因此消滅時效於各該年度核定時，即已開始進行，至遲分別於103年1月5日、104年1月20日105年1月18日、106年1月11日、107年1月28日以及108年1月9日完成，然原告遲至108年12月27日始提起本件訴訟請求，是以被告主張：上開各年度之獎金給付請求權業已罹於時效，被告依民法第126條、第144條第1項規定抗辯拒絕給付，即非無據。

(三)次查，就原告以被告公司歷年簽呈作為依據，請求被告公司給付獎金6,712,800元之部分，經查：

(1)被告公司歷年簽呈上記載略以：①「主旨：97年年終獎金發放事宜。說明：一、喜滿客公司97年度預算稅前純益為31,143,029元，EPS為2.57元，97年度實際稅前純益為40,005,381元，EPS為3.31元，達成年度預算之128%；二、若以喜滿客公司實際經營績效而不考慮轉投資K9之投資損失，97年度實際稅前純益為47,555,082元，97年度預算稅前純益為30,819,900元，達成率則為154%；亦較96年度實際稅前純益43,982,280元增加約357萬元，成長約為8%；三、在下半年更惡劣的景氣環境下，以喜滿客公司實際經營績效而言，卻是歷年獲利最佳的一年。四、本公司一個月年終獎金約為1,600,000元，二個月為3,200,000元。五、懇請核示，以利後續作業。」、②「主旨：98年年終獎金發放事宜。說明：一、喜滿客公司98年度預算稅前純益為26,219,419元，EPS為2.17元，98年度實際稅前純益為18,958,139元，EPS為1.57元，達成年度預算之72%；二、若以喜滿客公司實際經營績效而不考慮轉投資K9之投資損失，98年度實際稅前純益為55,152,149元（EPS為4.56元，本年度獲利創歷史新高），98年度預算稅前純益為29,384,322元，達成率則為188%；亦較97年度實際稅前純益47,613,217元（EPS為3.93元）增加約754萬元，成長約為16%；三、98年度認列之投資損失約36,200,000元，實現時將可節省營利事業所得稅費用約7,240,000元。

01 四、本公司一個月年終獎金約為1,600,000元，二個月為3,2
02 00,000元。五、懇請核示，以利後續作業。」、③「主旨：
03 99年年終獎金發放事宜。說明：一、喜滿客公司98年度預算
04 稅前純益為36,336,593元，EPS為3元，98年度實際稅前純益
05 為47,636,117元，EPS為3.94元，達成年度預算之131%，詳
06 附件一。實際營業收入476,611,099元未達預算營業收入48
07 4,911,400元之原因，詳附件二。二、以本公司實際經營績
08 效，99年度稅前EPS為3.94元。為歷年稅前EPS最高，詳附件
09 三。三、本公司一個月年終獎金約為1,620,000元，二個月
10 為3,240,000元。去年年終獎金為1~3個月，平均約2個月；
11 董事長另撥激勵獎金500萬元，一半為總經理自行調用，另
12 一半為其他同仁額外獎勵。四、懇請核示，以利後續作
13 業。」、④「主旨：100年年終獎金發放事宜。說明：一、
14 本公司100年度預算稅前純益為32,187,271元，EPS為2.66
15 元，100年度實際稅前純益為65,164,365元，EPS為5.39元，
16 達成年度預算之202%。亦較99年度實際稅前純益44,636,124
17 元（EPS為3.69元）增加約2053萬元，成長約為46%，詳附件
18 一及附件二。二、以本公司實際經營績效，100年度稅前EPS
19 為5.39元。為歷年稅前EPS最高，詳附件三。三、本公司一
20 個月年終獎金約為1,650,000元，去年年終獎金平均約2個
21 月，本次擬2.5個月約為4,125,000元；去年董事長另撥激勵
22 獎金500萬元，一半為總經理自行調用，另一半為其他同仁
23 額外獎勵。四、懇請核示，以利後續作業。」、⑤「主旨：
24 101年年終獎金發放事宜。說明：一、本公司101年度預算稅
25 前純益為26,894,433元，EPS為2.22元，101年度實際稅前純
26 益為60,559,481元，EPS為5元，達成年度預算之225%。亦較
27 100年度實際稅前純益60,931,182元（EPS為5.04元）相當，
28 詳附件一及附件二。二、以本公司實際經營績效，101年度
29 稅前EPS為5元。為歷年稅前EPS次高，詳附件三。三、本公
30 司一個月年終獎金約為1,600,000元，去年年終獎金平均約
31 2.5個月，本次擬2.5個月約為4,000,000元；去年董事長另

撥激勵獎金900萬元，作為董、總及其他同仁額外獎勵。四、懇請核示，以利後續作業。」、⑥「主旨：102年年終獎金發放事宜。說明：一、本公司102年度預算稅前純益為40,933,725元，EPS為3.38元，102年度實際稅前純益為75,528,330元，EPS為6.24元，達成年度預算之185%。亦較101年度實際稅前純益55,980,792元（EPS為4.63元）增加約1955萬元，成長約為35%，詳附件一。二、以本公司實際經營績效，102年度稅前EPS為6.24元。為歷年稅前EPS最高，詳附件三。三、本公司一個月年終獎金約為1,880,000元，去年年終獎金平均約2.5個月，本次擬維持去年2.5個月約為4,700,000元；去年董事長另撥激勵獎金900萬元，作為董、總及其他同仁額外獎勵。四、懇請核示，以利後續作業。」等語（卷第21、23、25、27、29、31頁），而上揭簽呈乃為被告公司員工蘇家斌提出予公司董事長及總經理核示之內部簽呈，且自簽呈內容觀之，均為呈報被告公司每年獲利率以及請求核發年終獎金之記載，此亦由被告公司董事簽核之內容：①「如程總建議。」（100年1月17日簽呈）；②「1. 同意2.5個月。2. 特別獎金玖佰萬元。」（101年1月11日簽呈）；③「一、同意以去年為基準原則之建議。二、特別獎金亦同。」（102年1月25日簽呈）；④「有關特別獎金涵蓋…之相關部分同仁共NT壹仟萬元。」（103年1月9日簽呈）等記載可以得知，每年之獎金數額均為不同，是故上開簽呈係為被告公司員工呈請主管核示該年度如何發放及發放數額，而並非兩造間之契約內容之一部分，尚無從遽以作為原告請求之依據。

- (2)其次，依上開簽呈內容文字所述，並未有原告主張之「前一年度尚未動用剩餘之原告個人特別獎金，則往次年度累積並續由原告自行支用」之記載，原告復未提出其他證據得以證明被告公司確有「前一年度尚未動用剩餘之原告個人特別獎金，則往次年度累積並續由原告自行支用」之依據，其主張自非可採。

01 (3)況且，依被告公司董事長於100年1月17日及101年1月11日簽
02 呈之記載所示，特別獎金之用途係表示供「總經理自行調
03 用」，而非記載「作為原告個人獎金」之文字，或如同其後
04 其他同仁之「獎勵同仁之額外獎勵」之文字記載等情，顯然
05 該筆激勵獎金之用途，乃為公務預算，而僅係給予擔任總經
06 理職位者得自由調動、不問用途之預算，係提供該「職位」
07 之人運用，而非贈送予特定「個人」之款項，亦即該款項係
08 提供總經理公務使用之款項，僅僅不限定使用方式，而並非
09 屬於給予特定人員之個人獎金，應可確定。因此，原告主
10 張：依系爭簽呈內容所示，任職期間被告公司除按月給付原
11 告薪資之外，自98年1月起被告公司決定按前一年度之既有
12 損益核發特別獎金作為激勵，其中一半給付原告自行調用，
13 另一半為其他同仁之額外獎勵，自97年度迄於102年度為
14 止，原告應得領取之個人特別獎金合計2000萬元，扣除歷年
15 累積已領取之特別獎金為13,287,200元後，尚得領取6,712,
16 800元，而依特別獎金給付請求權請求被告公司給付6,712,8
17 00元，即非有據。

18 (四)再查，按於契約自由之原則下，當事人所訂立之契約，並不
19 以法定之典型契約為限，其因契約內含有多種契約之實質而
20 構成混合契約或多種契約相互結合成為聯結契約之情形亦所
21 多有。僱傭與委任，就其均有「勞務之給付」一節，固有其
22 相似處，但僱傭係以「勞務給付」為契約之目的，而委任終
23 極之目的乃在事務之處理，給付勞務僅為其手段，兩者究有
24 區別。因此，所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之
25 契約而言。委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付
26 勞務，僅為其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在
27 委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方
28 法，以完成委任之目的。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞
29 務之契約而言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對
30 於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。又一般學理上係認勞
31 動契約當事人之勞工，具有下列特徵：①人格從屬性，即受

僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人為該他人之目的而勞動。④納入雇主之生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。故勞動契約之特徵，即在此從屬性。最高法院80年台上字第2276號判決意旨、85年台上字第2727號判決意旨、最高法院81年度台上字第347號判決參照。

(五)而就兩造間之法律關係性質部分：

(1)原告就此部分則主張：依同仁認同書「三、本人願意接受公司所付予之薪資(訓練期不同薪資)，並同意公司於三個月考核期滿得正式任用，若考核不及格者，隨時無條件接受公司之解雇，不得提出異議。」之記載，證明原告如有妨礙或影響管理、運作及秩序之行為，並無異於身處事業體中之勞工，亦即原告與勞工同為企(事)業體之一般規制、工作規則、獎懲及制裁規定所拘束或宰制之對象，且原告與被告公司之間究屬僱傭或委任關係，應依契約之實質關係以為斷，不得以公司員工職務之名稱逕予推認；關於經理人之認定，為保障交易安全，採「形式認定說」，亦應以經公司法第29條選任者或向主管機關登記者為認定之標準，原告實質上並未經被告公司以董事會決議選任為公司經理人，且無獨立之經營權及決策權，核與上開規定不符，自非公司法所稱經理人等語，然依原告所提出之喜滿客京華影城股份有限公司同仁認同書(主管級)之記載，末頁關於「同仁姓名、身分證字號、戶籍地址、通訊地址、連絡電話」等部分均為空白未填寫，則該等文件是否為原告簽署，以及能否作為兩造法律關係之認定依據，已非無疑。

(2)再者，依被告提出之公司事務核決權限之記載，總經理對於一級主管外之人員掌有任免、晉升、敘薪、出差等權限，對外發文、一般預算內合約亦得以自己名義簽定、管理被告公司大部分資產，針對短期投資(定存、票券、共同基金)有管理權限，復對於被告公司財務報表及付款傳票亦有核決權限

(卷第135-142頁)，原告更曾代表被告公司與世界之窗傳訊有限公司、銀色夥伴廣告股份有限公司、魏氏兄弟有限公司、一零四資訊科技股份有限公司簽署合約(卷第143-151頁)，尤其被告公司之總經理職位對於除一級主管外之其他人員具有核決薪資數額、留職停薪及核准加班之權限，故而凡此均足證原告與一般僱傭關係中之勞工不同，關於其職務範圍內之事項，原告具有完全獨立之自主決策權限，而原告雖以：公司向主管機關辦理登記者，或者依公司法第29條規定經董事會普通決議通過之人，始為公司經理人。然所謂公司經理人，僅為公司法上為保護交易安全，表彰公司對外代表權限而設之設計，此與民法上委任關係並不相同，是故原告既對於職務範圍內之事項，具有總經理之獨立自主決策權限，其與被告公司間之法律關係，即非僱傭關係，原告主張兩造間為僱傭關係，並請求被告公司給付激勵獎金，亦非有據。

(六)至於原告另依臺灣臺北地方檢察署檢察官不起訴處分書(105年度偵字第13567號、106年度偵字第25677號)、臺灣高等檢察署處分書(107年度上聲議字第703號)、臺灣臺北地方法院刑事裁定(107年度聲判字第62號)之記載，主張均業已認定被告得領及未領之特別獎金為6,712,800元等語，惟按刑事判決所為事實之認定，於獨立民事訴訟之裁判時本不受其拘束，且原告援引上揭刑事法院認定之事實，均為判斷有無符合涉及業務侵占罪之構成要件事實，對於兩造間之實質法律關係究為僱傭關係抑或委任關係，並為實質據以判斷，是以原告以上揭刑事法院認定之事實，作為其兩造法律關係之主張，以及請求被告公司給付激勵獎金之依據，均非有據，不能准許。

四、綜上所述，原告以兩造間為僱傭關係，並依被告公司歷年簽呈之記載請求給付激勵獎金6,712,800元及法定遲延利息，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
02 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
03 附此敘明。

04 六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
05 決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 9 月 16 日
07 勞動法庭 法 官 蘇嘉豐

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 109 年 9 月 16 日
12 書記官 曾東紅