

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第39號

原告 林玉丞

訴訟代理人 陳守煌律師

吳語蓁律師

被告 台灣華可貴股份有限公司

法定代理人 神谷佳尚

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

賴怡欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

（一）按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。

（二）經查，原告原起訴時之訴之聲明為：1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被告應自民國110年2月5日起至准許原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）107,300元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、被告應給付原告2,998,965元，及自110年4月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4、第2、3項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。嗣於112年3月22日以民事綜合辯論意旨狀追加備位聲明：1、確

01 認兩造間委任關係存在。2、被告應自110年2月5日起至准
02 許原告復職日止，按月於每月5日給付原告107,300元，及
03 自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之
04 利息。3、被告應給付原告2,873,126元，及自110年4月20
05 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4、第2、3
06 項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行，並減縮先位聲
07 明（即原訴）第三項為：被告應給付原告2,873,126元，
08 及自民國110年4月20日起至清償日止，按週年利率5%計算
09 之利息，有民事綜合辯論意旨狀可稽（見本院卷第883頁
10 至第884頁）。被告固不同意原告所為追加及變更，然本
11 院審酌：

12 1、追加備位之訴部分：

13 本件原告固係於本院112年1月18日倒數第2次言詞辯論程
14 序，已當庭諭知下一次即112年3月29日言詞辯論程序行將
15 言詞辯論終結，並請兩造提出言詞辯論意旨狀時，始於最
16 後言詞辯論期日庭前1週之112年3月22日以民事言詞綜合
17 辯論意旨狀為此追加，實屬未適時為訴之追加，而有遲滯
18 訴訟之嫌。然本院審酌原告追加備位之訴，乃請求本院就
19 兩造間之勞務關係是否屬委任關係為審判，而就此爭點兩
20 造於先前已有充分之攻擊防禦，且其基礎事實均屬同一，
21 本院得引用先前原告主張兩造間為僱傭關係時，兩造所提
22 出之證據資料及辯論內容為審判，亦無礙於被告為防禦及
23 本件訴訟之終結，基於紛爭解決一次性，避免兩造復就同
24 一事實而另起新的訴訟，而造成兩造之勞力、時間、費用
25 之耗費及增加司法之負擔，本院認仍合於民事訴訟法第25
26 5條第1項第2款、第7款之規定，准予追加。

27 2、減縮先位訴之聲明第3項部分：

28 此部分依民事訴訟法第255條第1項第3款，原告減縮應受
29 判決事項之聲明，程序應屬合法。

30 貳、實體方面：

31 一、原告主張：

原告自92年4月1日起任職被告公司，擔任被告總務部副理，94年10月1日起升任總務部經理，97年4月1日起擔任北部營業部經理，100年3月間，經被告由臺北調職至中壢，於100年3月15日擔任受注業務室經理至110年2月4日止，離職前月薪為107,300元。詎被告於110年2月4日委任被告訴訟代理人劉志鵬律師通知原告，以原告「盜用公司印信、偽造委任契約」為理由，經被告公司獎懲委員會決議後，依民法第549條及被告公司工作規則第61條第1項第6款規定終止兩造間之契約法律關係。原告認被告前揭終止勞動契約或委任契約之事由並非事實，故被告之終止並非合法。且被告亦有積欠原告調派津貼、年終獎金差額、年終獎金及紅利等金額：

（一）兩造間應屬僱傭關係：

1、原告入職時為不具主管身分之員工，其後始晉升擔任主管職務。原告係於94年10月間已升任經理人，被告卻於95年4月始補行公司法第29條第1項第3款之「選任程序」，並於95年6月12日辦理經理人變更登記。前揭選任程序僅係為符合行政作業而為之；且原告之「報酬」從未經過董事會決議，而係由訴外人即被告公司陳文耀副總經理與原告談定後辦理。甚且原告係於110年2月4日始遭解僱，被告卻於未告知原告之情況下，先於109年12月間以不合法之決議程序解任原告之「經理人」，更於109年12月22日已完成經理人變更登記顯見該「經理人」登記根本與兩造間勞動關係無涉。且本件110年2月4日解僱原告之決議係由被告「獎懲委員會」為之，而非經被告董事會決議，顯然被告本身並無原告係依公司法第29條第1項第3款選任之經理人之認知，故解僱時亦未經董事會決議。

2、原告雖擔任「經理人」之職務，然原告之工作、請假需遵循被告內部之管理規則，且需服從工作規則之約束。且原告對外無單獨代表被告之權限，所為任何決策，仍需上呈主管決定，此顯與公司法上之「經理人」權限差距甚大。另原告每年度尚需接受考核，考績並直接與年終獎金相

01 關，同時自本件原告受開除之處分為懲戒委員會所為，即
02 可知原告依被告內部規則，有接受懲戒之義務；是以原告
03 工作之內容、地點、時間、方式、處務事務之權限等，均
04 需服從被告之指揮、監督，非擁有自主權限，其與被告間
05 具有組織上、人格上從屬性。又原告支薪固定，考核成績
06 亦影響原告年終獎金之取得，兩造間亦有經濟上之從屬
07 性。則兩造間自屬僱傭關係。

08 3、被告提出訴外人加得顧問股份有限公司精算報告之報價文
09 件及保密契約書，而抗辯稱原告為經理級以上要角，有代
10 表公司簽署文件之決策權，然原告於入職被告公司時，就
11 人事相關之文件，本即負有一定範圍之簽核權，與「經理
12 人」身分無涉。原告升任經理長達15年，被告竟僅能提出
13 上開對外簽名之文件，此益徵原告確實無獨立對外之權
14 限，與公司法上之「經理人」差距甚遠。

15 4、且若被告確係認為兩造間為委任關係，被告於109年12月
16 間既已解任原告之經理人，何以未曾通知原告已解任之情
17 事，反持續與原告協商離職事宜，其後更於110年2月4日
18 再次通知解僱原告？甚至被告於訴訟中更自承「109年12
19 月17日之董事會決議，目的僅在配合兩造契約終止之協
20 商、辦理經理人變更登記而已」等語，堪認兩造間確實係
21 僱傭關係。且依證人鍾文岳律師之證述，被告顯未將109
22 年12月17日解任之事告知當時正與原告協商離職事宜之證
23 人鍾文岳律師，甚至於解任經理人程序辦理後，還持續授
24 權證人鍾文岳律師與原告協商離職時間，更堪認兩造間為
25 僱傭關係。

26 (二) 被告於110年2月4日依被告公司員工工作規則第61條第1
27 項第6款、民法第549條規定終止兩造間之契約法律關係並
28 非合法：

29 1、被告係以原告有「盜用公司印信、偽造委任契約之情事」
30 終止勞動契約，惟原證1之委任契約書（下稱系爭委任契
31 約）確實係訴外人即被告時任副總經理及管理統括部長陳

01 文耀先生代表被告與原告簽訂，非原告偽造而成。且據該
02 文件作成時點，當時公司大小章係由陳副總經理保管，而
03 非由原告管理。被告為迴避履行系爭委任契約履行，竟未
04 經查證且無實際證據，以揣測及不實之原因解僱原告，甚
05 至被告於其所謂「查證」之過程中，佯稱原告「宣稱五十
06 嵐總經理知悉」，使訴外人即被告總經理五十嵐為避免涉
07 入糾紛而有被證5之迴避性防禦式回應，再據該被證5送交
08 其他人員及獎懲委員會，更未給予原告自清之機會，造成
09 獎懲委員先入為主，而作成對原告不利之決定，已嚴重侵
10 害原告之名譽，且該解僱顯係不合法。

- 11 2、原告於92年4月1日起受僱於被告臺北總公司擔任一般職
12 員，與被告間係僱傭關係。93年知悉被告欲升任其為經理
13 人時，原告確實因擔憂日後是否將無勞動基準法（下稱勞
14 基法）之保障，而向時任副總經理及管理統括部長陳文耀
15 反應。陳副總經理當時為被告臺北總公司之實際最高負責
16 人，且為總務部最高主管，所有決策多由其決定，公司大
17 小印鑑亦係由陳副總經理持有。被告雖有提出被證4文
18 件，辯稱「原告擔任總務主管，負責保管被告大小章及用
19 印等事宜，即曾因督導不周，任由下屬擅自使用公司大小
20 印而遭被告以通知書警告」等語，被證4文件作成之日期
21 為92年10月13日，原告當時甫到任被告半年，被告豈可能
22 會將重要之大小章交由原告保管。被證4當次實際情況為
23 陳副總經理外出洽公，但有下屬表示十分緊急，要求總務
24 部之助理小姐從陳文耀副總經理處拿取公司大小章，蓋用
25 於未經審核之建材事業部銷售契約。事實上被告當時之總
26 經理係將所有日常作業權限均授權予陳文耀副總經理，陳
27 副總經理亦為總務部最高主管，公司大小章亦係由其持
28 有，正因如此，被證4事件發生時總經理完全不知情。因
29 陳副總經理外出無法處理，原告知悉此種不符程序之情事
30 後，立即向總經理呈報。為顧及陳副總經理以及負責人顏
31 面，才會以通知書方式辦理，此參被證4文件內容載記為

「業務上督導不周」，且未有任何懲罰之記載（因事實上與原告無涉，此通知書目的在警惕總務部之所有員工）即可知。另被證4左側手寫部份更有訴外人黃鳳聲課長明文建議「公司印鑑專人保管為宜」、「若有急件應有應變程序遵循較妥」等語，自其手寫文字，正得推論被告當時內部管控情況確實是「沒有專人保管」大小章，否則黃鳳聲課長無需撰寫「公司印鑑專人保管為宜」之建議文字，此再再顯示原告當時確實未保有公司大小章，何來所謂保管疏失？且被證4中明確載記「督導責任」，此係針對同仁將未經主管核准之文件擅自用印一事，而非針對公司大小章之「保管責任」。

3、因被告當時之總經理有將所有日常作業權限均授權予陳副總經理，是以當陳副總經理代表被告與原告簽訂系爭委任契約書，表明原告雖升任為經理人，但雙方勞務關係仍依勞基法處理，並提供系爭委任契約供原告留存時，原告自然認為係經被告高層協商後之決定。被告固提出與前總經理五十嵐宣夫先生間之書信，稱其表示「不曾使用這個版本的委任契約」，也「不曾同意或授權」，且稱條款內容不合理，不會一年前就簽署等語，然被告每月需用印之文件至少10件，多時甚至有百件，且本事件發生已逾15年，不復記憶實係常態，且五十嵐前總經理僅表示「有無遭盜用是非常嚴肅的事情，建議YKK台灣公司審慎應對」。更何況當時原告之上級為陳文耀副總經理而非古川裕二先生，被告辯稱有去信原之上級古川裕二先生，顯係對於公司組織理解有誤，且古川裕二先生之回答明示「除非五十嵐先生將權限讓給陳副總經理」，證實前總經理五十嵐先生確實得將權限授與陳副總經理，而由陳副總經理與原告締結系爭委任契約之方式辦理，且自古川裕二先生之說法，亦無法證實被告所宣稱原告偽造文件之情事。

4、被告提出被證14「附件A董事會之具體權限」，辯稱本件關於離職金非總經理授權範圍，是以不可能授權陳副總經理

01 理。然被證14文件係於97年3月29日訂定，然系爭委任契
02 約係在93年10月1日簽立，正式升任為94年10月1日，追認
03 之董事會決議為95年4月作成，斯時尚未制定被證14，無
04 從抗辯系爭規則之訂定逾越授權範圍。

05 5、又被告其他員工並未與被告有類同系爭委任契約之約定，
06 乃因每名員工與公司間之勞動契約本即各自獨立，與其他
07 員工之條件不同，顯為常態。

08 6、系爭委任契約之約定，係因被告於93年10月份有升任原告
09 之想法，惟原告年資尚淺，恐遭質疑，故被告陳副總經理
10 向原告提議締約，未來將升任原告，且雙方已有原告如無
11 意外將任職至退休日止之合意，方有被告解除原告之委任
12 契約需支付離職（退休）金之記載，反之原告終止契約，
13 被告完全不用給付任何離職金，此約定事實上係限制原告
14 不得任意離職。且兩造協商離職事宜之期間，原告即有表
15 示得於公證人處提供系爭委任契約正本予被告確認，係被
16 告不願回應，並非原告拒絕交付。兩造最終於110年1月26
17 日合意原證5協議書，詎被告於雙方談妥後，突然於110年
18 2月4日強行要求原告交出所有公務用品後離開被告公司，
19 並提供原證6通知書稱已開除原告，未能簽署原證5協議書
20 與原告拒絕提供系爭委任契約毫無關聯。被告實係為迴避
21 履行系爭委任契約而解雇原告，顯非合法。又以放大鏡觀
22 察系爭委任契約原本，明顯係黑字在下、紅色印文在上，
23 並非偽造；縱退步言之，系爭委任契約係如被告所述印文
24 蓋用在前，亦無從據此指控原告偽造契約。

25 7、綜上，被告解雇原告並非合法，原告自得請求確認兩造間
26 僱傭關係存在，及請求被告應自110年2月5日起給付薪
27 資。

28 （三）被告應給付原告調派津貼、104年至108年年終獎金差額及
29 109年度年終獎金及紅利共2,873,126元：

30 1、調派津貼部分：

31 原告於100年3月受被告上級請託，轉調中壢協助前，被告

01 公司之主管已表明有調派津貼補助，且原告亦已確認被告
02 公司內部有「台灣YKK國內調派旅費規定」，經理、副理
03 之每月旅費為12,000元，並非一次性之赴任費，而無論其
04 性質為何，被告從未給付任何調派之補償。被告另辯稱有
05 補助過路費、提供用車、油費等，但前述費用及用車本係
06 被告公司提供之一般出差配置，而與調派津貼不同。原告
07 屢向被告不斷反應上情，均未獲置理。原告自調職迄至11
08 0年2月，共計119個月，調派津貼每月12,000元，總計被
09 告尚積欠調派津貼1,428,000元。

10 2、年終獎金部分：

11 原告主張之年終獎金為依被告公司薪資規定明定之薪資給
12 付，性質應屬經常性給付。被告於104年至108年均有發放
13 年終獎金，然經原告依原證3標準核算後，尚有如原告民
14 事準備（四）暨聲請調查證據狀附表2（下稱附表2）所示
15 之差額未給付完足，被告變動支給比例，未經經營會議決
16 議。至於109年之年終獎金，被告亦有發放予全體員工，
17 縱被告辯稱原告考績為D，然查核原證3標準，仍應發放。
18 故被告應補足104年至108年年終獎金差額673,870元、109
19 年度年終獎金及紅利771,256元，及自兩造110年4月19日
20 勞資爭議調解不成立翌日起算之法定利率利息。

21 （四）爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟等語，並為先位聲明：

22 1、確認兩造間僱傭關係存在。2、被告應自110年2月5日
23 起至准許原告復職日止，按月於每月5日給付原告107,300
24 元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%
25 計算之利息。3、被告應給付原告2,873,126元，及自110
26 年4月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4、
27 第2、3項聲明部分，願供擔保，請准宣告假執行。備位聲
28 明依委任契約法律關係：1、確認兩造間委任關係存在。
29 2、被告應自110年2月5日起至准許原告復職日止，按月於
30 每月5日給付原告107,300元，及自各期應給付之次日起至
31 清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、被告應給付原

01 告2,873,126元，及自110年4月20日起至清償日止，按週
02 年利率5%計算之利息。4、第2、3項聲明部分，願供擔
03 保，請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 （一）兩造間之契約為委任關係，並非僱傭關係：

06 1、依民法第528條、公司法第29條第1項第3款之規定，經董
07 事會決議委任者，應屬委任經理人，而非勞工。本件被告
08 已依公司法第29條第1項第3款之程序，於95年4月1日選任
09 原告擔任經理人，原告並於97年4月1日起擔任北部營業部
10 經理，於100年3月15日起擔任受注業務室經理。原告任職
11 於被告公司十餘年間，所擔任之職務均為經理級以上之要
12 角，並享有代表公司簽署文件之決策權限。

13 2、兩造間未有人格、經濟及組織上從屬關係。況依企業經
14 營，分層管理乃屬常態，委任經理人享有部份決定權限之
15 同時，於企業授權範圍內從事業務，仍須接受董事會之指
16 揮，並為公司利益考量而服從指示，惟此並不影響委任經
17 理人與公司間委任關係之事實。

18 3、兩造間既屬委任關係，被告自得依民法第549條隨時終止
19 契約，被告透過獎懲委員會之程序終止委任契約，僅係為
20 保障原告之申訴權利，而被告保留追究原告偽造文書刑事
21 責任之權利，並非屬勞動關係上之「懲戒」，原告不得據
22 此主張兩造間為僱傭關係。

23 （二）被告依民法第549條、員工工作規則第61條第1項第6款規
24 定，終止與原告之委任契約關係應屬合法：

25 1、被告依民法第549條第1項之規定，本得隨時終止委任契
26 約。

27 2、系爭委任契約所記載之製作時間為93年，當時有權決定動
28 用被告公司大小印之五十嵐前總經理，及原告當時之直屬
29 主管古川裕二先生明確表示不曾同意、授權或知悉原告於
30 系爭委任契約上蓋用被告公司大小印，足見該委任契約
31 非屬真正。

- 01 3、又原告與被告協商離職金長達1個月後，方突然提出系爭
02 委任契約，且始終拒絕提出原本，刻意阻攔被告核實，亦
03 拒絕擔保該契約之真正。又觀諸系爭委任契約之形式，被
04 告公司之大章係先用印，用印後才打印黑色文字，從而明
05 顯呈現黑色文字在上、紅色印文在下，不合於一般企業慣
06 習。且被告公司從未使用系爭委任契約版本之契約，亦不
07 可能在原告剛任職1年餘，尚未升任經理人前即與原告簽
08 署系爭委任契約，更不可能與原告約定同意給付前1年度
09 所得6倍金額之超高額離職金。
- 10 4、原告擔任總務部副理時，曾於曾因合約書用印未經總經理
11 許可，任由部屬擅自使用公司大小章而收受92年10月13日
12 之書面警告。系爭委任契約日期為93年10月1日，惟原告
13 實際上94年10月1日才升任經理人，由此更可合理推斷：
14 原告係利用保管公司印信之便，先盜蓋公司及負責人之印
15 章於空白紙上，再印製契約書內容於上，偽造系爭委任契
16 約。
- 17 5、五十嵐前總經理辦理被告公司各項事務均親力親為，即令
18 係一般單純、簡易之行政流程如交際費用之審核等，五十
19 嵐前總經理亦親自為之。五十嵐前總經理既明確表示未曾
20 同意於該委任契約上用公司大小印，更否認知悉或授權本
21 件用印事宜，該委任契約顯非真正。原告曾於獎懲委員會
22 會議中向被告表示：五十嵐先生亦知悉系爭委任契約等
23 語，，經五十嵐先生親自撰信否認該契約之真實性後，原
24 告方改口辯稱五十嵐先生應為不復記憶云云，原告之主張
25 前後矛盾。縱如原告所稱，當時被告公司「實際最高負責
26 人」為陳前副總經理，則五十嵐前總經理應無「每月用印
27 文件甚多」導致不復記憶之問題。又系爭委任契約之內容
28 非屬尋常，被告又未與其他經理人簽署相同版本之委任契
29 約，若五十嵐前總經理曾授權陳前副總經理與原告簽訂
30 之，以該委任契約之特殊性，應有所記憶，而非嚴正否認
31 該契約之內容。

01 6、依公司法第208條第4條之規定及被告公司之董事會規則，
02 員工離職金係董事會權限，縱系爭委任契約為真實，亦不
03 可能單純由五十嵐前總經理授權予陳前副副總經理即可辦
04 理，需由董事會或常務董事會方能做決定。系爭委任契約
05 應屬偽造。

06 7、原告身為被告公司高階經理人，應具備誠實、廉潔之品
07 格、信用及操守，原告之行為涉犯刑法偽造私文書、行使
08 偽造私文書罪，對雙方間之委任契約關係已生嚴重干擾，
09 致被告完全喪失對原告之信賴，無法期待雙方間之契約關
10 係持續，被告公司懲戒委員會乃於110年2月4日決議依民
11 法第549條、員工工作規則第61條第1項第6款規定，不經
12 預告予以開除、終止契約，並經被告公司於110年2月4日
13 以原證6通知通知原告終止契約關係，故兩造間之委任契
14 約業於110年2月4日合法終止。

15 8、被告雖於109年12月17日董事會決議辦理原告之經理人解
16 任登記，惟此僅係配合當時契約終止之協商進度辦理經理
17 人變更登記，蓋因兩造自109年11月19日開始協商終止契
18 約，對於終止契約已有共識，期間僅在於協商退休金外之
19 加給金額額度，而因被告公司董事會每3個月召開一次，
20 於預期兩造將終止契約前提下，稍提前於109年12月董事
21 會決議解任原告經理人職務。詎原告突於12月28日提出系
22 爭委任契約、要求大幅提高加給金額，甚至始終拒絕提出
23 系爭委任契約正本供被告核實，方延宕協商進度。因原告
24 之工作內容及職稱並未改變，故上開董事會決議並不影響
25 兩造間之委任契約關係自110年2月4日方終止之結果。

26 (三)縱認兩造間為僱傭關係，被告依工作規則第61條第1項第6
27 款、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止契
28 約關係，亦屬合法：

29 勞工違反忠誠履行勞務之義務者，即屬違反勞動契約，若
30 此等行為足使雇主完全喪失對勞工之信賴，不能期待雇主
31 繼續勞動契約或僅持續至預告期間者，雇主得依法不經預

告終止勞動契約。依前揭說明，足見被告以原告違背職務，未經被告授權，違法盜蓋被告公司及負責人之印章，顯嚴重違反對被告之忠誠義務，影響被告之商譽、信用及交易相對人之權益甚鉅，自屬「違反勞動契約，且情節重大，縱兩造為僱傭關係，被告亦得終止勞動契約。」

(四) 原告請求給付調派津貼，並無理由：

被告公司「薪資規定」於103年8月21日公布於被告公司內網中，所有員工均得隨時參閱，原告自應受其拘束。依上開薪資規定第6條之約定，均未見原告所主張之「調派津貼」。又依被告「國內調派旅費規定」規定，赴任旅費僅係一次性而非按月發給之補償。更況上開國內調派旅費係被告針對調動地點較遠、須搬家赴任之同仁，給付一次性之赴任旅費，以補貼搬家之費用；然原告居住地點為臺北，中壢仍屬合理之通勤範圍，且原告實際上仍居住於臺北，並無搬遷之事實，亦不符合赴任旅費之給付資格。

(五) 原告主張被告應給付其104年至109 年之紅利及年終獎金之差額，並無理由：

- 1、被告公司之年終獎金應屬恩惠性給與，被告公司對於如何裁量、計算年終獎金，或須經何等程序等，均屬公司內部裁量權，原告並無任意干涉之權限。年終獎金額度既非固定且非當然可領取，自不具有對價性與經常性給與之性質，並非工資。縱人事考核表之等第評價有繁簡之分，亦不影響被告公司有掌控年終獎金額度計算之決定權限。
- 2、被告公司年終獎金之計算方式，依照職級與當年度考績等第，設定不同乘數，並每年依照營運狀況與員工個別情形調整年終獎金之月數。年終獎金計算方法並未經被告之經營管理會議決議，原告亦未舉證說明被告之年終獎金計算方法如有變動需經過經營管理會議決議之依據為何。被證15-1至15-6下方均已包含總經理在內之高階經理人用印或簽章，已可證上開證據之真實性。
- 3、縱被告公司基於尊重工會之立場，每年均會告知工會，當

01 年度預計將提出「盈餘之百分之幾」發放年終獎金給員
02 工，並與工會交換意見，被告公司再據以訂定該年度各等
03 第與各職級員工得領取之年終獎金月數，惟上開模式僅係
04 交換意見、了解工會想法，並非正式團體協商程序，因此
05 並無作成任何書面紀錄，最終仍係由被告自行決定，且並
06 無經內部經營會議決議之必要，況有無經過經營會議決
07 議，純屬被告之內部程序，無從作為原告之請求依據。本
08 件依原告之考績等第核算後，均無短發原告年終獎金。

09 4、依被告公司「薪資規定」第8條第10款約定，紅利屬於被
10 告如有盈餘得發放，而非應給付之項目，亦僅屬於被告之
11 恩惠性給與，原告請求被告發給紅利，顯欠缺請求權基
12 礎。況若被告當年度如有盈餘，將於次一年度6月經股東
13 會決議以後，方發放紅利。原告請求被告給付109年之紅
14 利，然被告109年之紅利係於隔年度即110年7月方發放，
15 原告於110年2月4日已不在職，依薪資規定之內容，原告
16 並不具有請領109年紅利之資格。

17 (六) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴及假執行之聲請
18 均駁回。2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假
19 執行。

20 三、兩造不爭執之事實：

21 (一) 原告於92年4月1日到職，擔任被告總務部副理。嗣94年10
22 月1日起，原告擔任總務部經理，97年4月1日起擔任北部
23 營業部經理，100年3月間，經被告由臺北調職至中壢，於
24 100年3月15日擔任受注業務室經理至110年2月4日止。

25 (二) 原告收受被告終止兩造間契約法律關係之通知前，月薪為
26 107,300元。

27 (三) 原告於94年10月1日升任經理，被告公司董事會議事錄記
28 載係於95年4月1日通過原告之經理人升任案，並於95年6
29 月12日經濟部准予變更登記原告為經理人。被告並於109
30 年12月間向經濟部申請變更登記經理人資料，註記原告狀
31 態為離職。

01 (四) 被告於110年2月4日委任被告訴訟代理人劉志鵬律師交付
02 原證6通知書予原告，依民法第549條及被告公司工作規則
03 第61條第1項第6款規定終止兩造間之契約法律關係。兩造
04 對於原證6通知書之形式真正不爭執。

05 (五) 原告嗣於110年3月16日向臺北市政府勞動局申請調解，因
06 原告工作地在桃園市中壢區，移由桃園市政府勞動局調
07 解，並於110年4月19日調解不成立。

08 四、得心證之理由：

09 本件兩造爭執之點在於：(一)兩造間之契約法律關係為委
10 任關係或僱傭關係？(二)如為僱傭關係，被告於110年2月
11 4日依被告公司員工工作規則第61條第1項第6款、民法第549
12 條規定終止兩造間之契約法律關係，是否合法？原告請求確
13 認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？(三)如為委任關
14 係，原告請求確認兩造間委任關係存在，是否有理由？

15 (四)原告請求被告給付100年3月至110年2月間之調派津
16 貼共計1,428,000元、104年至108年年終獎金差額673,870
17 元、109年度年終獎金及紅利771,256元，是否有理由？茲分
18 述如下：

19 (一)兩造間之契約法律關係為委任關係或僱傭關係？

20 1、按公司法第29條第1項及第127條第4項之規定，固可認經
21 理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱
22 傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以
23 公司員工職務之名稱逕予推認；而委任契約與勞動契約固
24 均約定以勞務之提供作為契約當事人給付之標的，惟委任
25 契約之受任人處理委任事務時，具有獨立之裁量權或決策
26 權，得自行決定處理一定事務之方法，以完成事務之目
27 的；勞動契約則係當事人之一方，在從屬於他方之關係下
28 提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約。又員工與公
29 司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上權利義務
30 內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位為區
31 別；是勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區

01 別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及
02 組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之
03 性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等
04 為判斷（最高法院97年度台上字第1510號、106年度台上
05 字第2907號、110年度台上字第572號判決意旨參照）。又
06 基於勞動基準法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明
07 示成立承攬契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於
08 保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有
09 部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院110年度
10 台上字第90號、109年度台上字第2215號判決意旨參
11 照）。

12 2、就本件兩造勞務提供關係，究屬僱傭關係或委任關係乙
13 節，經查：

14 (1) 被告固抗辯稱：原告係經被告公司董事會於95年4月1日
15 決議任命，並經公司登記為經理人，故兩造間應屬委任
16 關係，並提出被告公司董事會會議紀錄、經濟部核准被
17 告公司變更登記函文及被告公司95年6月12日變更登記
18 表等件影本為其論據（見本院卷第119頁至第127頁）。
19 惟揆諸前揭解釋，尚難逕以原告之職稱及形式上任命之
20 程序逕認定兩造間之法律關係即屬委任關係，而需進一
21 步觀察兩造間是否有人格上、組織上及經濟上之從屬
22 性，藉以判斷兩造間為僱傭關係或委任關係。

23 (2) 本件原告主張其工作、請假需遵循被告內部管理規則，
24 且需遵守工作規則之拘束等節，被告乃未爭執，且參諸
25 被告所提被告公司之工作規則及薪資規定（見本院卷第
26 159頁至第165頁），已堪認原告工作之內容、地點、時
27 間、方式均需受被告之指揮、監督，並無自主決定之空
28 間。而原告之薪資並非經董事會決議而定之，亦係依前
29 揭薪資規定決定而固定，縱係受有獎金，亦係基於原告
30 受被告公司考核後，依其考核之等第決定獎金發給之金
31 額。且如本件原告受被告於110年2月4日終止契約時，

亦係由被告公司之「獎懲委員會」認定原告違反被告公司工作規則第61條第1項第6款之約定後而終止，而非僅以董事會決議終止（見本院卷第157頁至第158頁），更堪認被告對原告有懲戒之權限。被告固舉原告曾簽署之訴外人加得顧問股份有限公司（下稱加得公司）文書為證（見本院卷第337頁至第342頁），抗辯稱原告有代表公司簽署文件之獨立權限等語，然細觀上開文書之內容，似僅為加得公司對被告公司提出精算報告之報價，且參諸後附之保密契約書內容，簽名欄位中之甲方即被告公司，其代表人亦為時任總經理五十嵐宣夫，而非原告（見本院卷第341頁），則是否得據此認定原告有獨立代表被告公司之權限，尚屬有疑。縱認原告在前揭狀況有代表被告公司對外締結契約之權限，然依前揭最高法院判決之意旨，基於保護勞工之立場，只要有部分從屬性即得認定成立勞動契約關係。則本件兩造間有上開人格上、組織上及經濟上之從屬性，應認定屬僱傭契約，且有勞基法之適用。

3、綜上，本院認兩造間之勞務提供關係應屬僱傭關係，而非委任關係。

（二）如為僱傭關係，被告於110年2月4日依被告公司員工工作規則第61條第1項第6款、民法第549條規定終止兩造間之契約法律關係，是否合法？原告請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

1、被告原抗辯兩造間為委任關係，且原告有偽造系爭委任契約而違反被告公司員工工作規則第61條第1項第6款之情事，故被告得隨時終止委任契約云云。然兩造間之契約應屬僱傭關係，業經本院認定如前，則被告自無從依民法第549條第1項之規定終止兩造間之契約法律關係。

2、惟被告另抗辯稱：縱認兩造間為僱傭關係，因原告有偽造系爭委任契約情事，而屬嚴重違反忠誠義務，有違反被告公司工作規則第61條第1項第6款之情事，故被告得依勞基

01 法第12條第1項第4款終止勞動契約等語。原告主張該終止
02 勞動契約不合法，並請求確認僱傭關係存在，本院即應審
03 認被告據以終止勞動契約之事由，是否合乎勞基法第12條
04 第1項第4款所定要件。

05 3、按勞基法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工作規
06 則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。縱上訴人
07 違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始
08 得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋
09 上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇
10 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍
11 有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之
12 手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之
13 違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及
14 所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
15 工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因
16 素，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷（最高法院110 年
17 度台上字第2913號、104年度台上字第218號判決意旨參
18 照）。且倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇
19 主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當
20 之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而
21 繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節
22 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院10
23 9年度台上字第2385號判決要旨參照）。

24 4、經查：

25 （1）原告提出系爭委任契約之經過，乃據證人即當時代理被
26 告公司與原告協商離職事宜之鍾文岳律師到庭具結證述
27 略以（涉及律師及當事人間保密義務部分，業經本院當
28 庭諭知證人之拒絕證言權，及此涉及律師倫理事項後，
29 經被告訴訟代理人當庭表示同意證人鍾文岳律師當庭揭
30 露並據實陳述）：被告約於109年10月底或11月初詢問
31 原告狀況，原告之職位先前伊業務有接觸，尚屬有私交

01 或業務往來，故被告請伊詢問或與原告協商。伊與原告
02 於在109年11月19日下午4時許在被告公司9樓會議室第
03 一次見面，伊試探原告工作是否愉快，原告說如要退
04 休，要原來可領的退休金再加上5、6百萬退休金，伊問
05 是否可以550萬元，原告同意，伊回報被告上情，閒聊
06 中原告提到希望被告也要考慮其從臺北調到中壢的出差
07 津貼或公司配車及自行租用停車位的支出等等。伊在10
08 9年12月1日報告被告公司總經理，被告公司同意這些條
09 件讓原告退休，伊與原告約於109年12月10日下午2時30
10 分許在被告公司9樓會議室，伊提出公司條件，如原告
11 同意，伊就擬協議書，協議後就退休，原告此時沒什麼
12 意見。故伊於109年12月17日向被告公司總經理報告上
13 情，並開始寫協議書，先傳給被告確認後，於109年12
14 月28日下午4時許在同會議室向原告提出協議書草稿，
15 原告提出系爭委任契約影本給伊看，影本提到如原告要
16 離職，被告要支付原告前1年度所得6倍離職金，因之前
17 交涉沒講到這內容，伊問了一些細節，當天覺得事關重
18 大，就跟被告報告，被告半信半疑，沒看過正本，所以
19 覺得東西內容很奇怪，因為被告公司經理人沒人寫過這
20 樣的東西，當天或隔天跟原告約109年12月30日下班後
21 確認系爭委任契約正本，約在原告住家民生社區附近的
22 三民路圓環星巴克，原告帶系爭委任契約正本過來，渠
23 等當場確認正本，伊照相後即傳給被告。110年1月21日
24 下午4時許於原會議室，依照系爭委任契約內容提示新
25 版離職協議書，原告沒表示太多意見，就帶回去看。於
26 110年1月22日至24日間，原告要求修改協議書，傳了蠻
27 多簡訊，伊在110年1月25日向被告公司總經理報告修正
28 內容，依據被告意見，伊在110年1月25日至26日間以簡
29 訊、電話與原告協商，被告希望簽署協議書時，原告提
30 出系爭委任契約正本交給被告，原告認系爭委任契約正
31 本對其影響很大，希望被告交付錢之後，原告才願意交

01 付系爭委任契約正本。因為當時快要過年，被告希望在
02 110年1月28日發放年終獎金前就可簽署協議書，最後卡
03 在原告不願同時交付系爭委任契約正本供被告查核，最
04 後雙方並未簽署協議書。伊本來於110年1月27日要到
05 被告中壢廠簽署並拿協議書正本，110年1月26日原告
06 通知伊不願交付，隔天不用去了，蓋原告覺得協議書對
07 其很不利，所以作罷。110年1月28日原告有傳簡訊給伊
08 說經過兩天深思，希望在110年2月1日找公司附近公證
09 人事務所，原告要交付系爭委任契約正本，順便簽立離
10 職協議書，但被告希望簽署同時拿到系爭委任契約正
11 本，錢的部份是確認系爭委任契約正本真偽，簽署3個
12 月後給錢，但原告不同意，希望可以在簽署協議書同時
13 拿到錢，此部份伊轉達給被告公司總經理，之後就沒簽
14 署等語（見本院卷第444頁至第445頁）。又就證人鍾文
15 岳律師於109年12月30日當場檢視系爭委任契約之經
16 過，其進一步證稱：當天伊遲到15分鐘左右才到星巴
17 克，原告在2樓等，原告林玉丞有帶系爭委任契約正
18 本，原告堅持不能直接給被告，但可給伊看，伊當場
19 看、拍照，被告交代章拍清楚點，因燈光不是很亮，伊
20 摘下眼鏡看，因一般是先印刷再蓋章，伊當場覺得為何
21 黑色看很清楚，好像是黑色在紅色上面，一般而言應該
22 是紅色會把黑色遮掉，伊也當場拍照後，回去把照片用
23 電子郵件郵寄被告。其餘年份、內容伊在109年12月28
24 日有先問過原告為何被告會簽署契約，原告提到是陳副
25 總經理交給原告，當時被告如何決策的細節，原告也表
26 示不是很清楚，當天伊有再確認一次，因當時這位陳副
27 總已過世，原告也表示其不知道還有誰知道這份文件簽
28 署過程。109年12月28日時，伊有當場詢問原告，因這
29 份委任契約書是在原告入職被告公司不久後簽署的，被
30 告為何會同意讓任職不久的原告，可以在離職後領到6
31 倍離職金，此作法與一般日商作法不同，原告表示這是

01 當時陳副總交給原告的，至於公司如何決策，原告也不知
02 知道等語（見本院卷第448頁至第449頁。另上開證人鍾
03 文岳律師之證述內容涉及年份之證述內容，在言詞辯論
04 筆錄上之記載因證人鍾文岳律師口誤，而與實際年份相
05 差1年，業經證人鍾文岳律師於111年10月12日提出民事
06 陳報狀更正，如本院卷第609頁所示，並經兩造於本院1
07 11年11月25日言詞辯論期日當庭表示不爭執證人鍾文岳
08 律師之更正，合意以證人鍾文岳律師前揭陳報狀內容取
09 代再次傳喚證人鍾文岳律師到庭證述，故本院於此逕更
10 正證人鍾文岳律師到庭證述之內容）。庭後證人鍾文岳
11 律師並於111年8月5日以民事陳報狀提出其留存之與原
12 告間簡訊往來紀錄（見本院卷第457頁至第480頁），該
13 簡訊往來紀錄形式真正乃為兩造所未爭執，其形式上內
14 容連續，應非臨訟製作，又考其內容與證人鍾文岳律師
15 之前揭證述內容相符，證人鍾文岳律師當時固受被告公
16 司委任與原告洽談離職事宜，及證述時仍有案件受被告
17 委任，與被告有律師與當事人間之利害關係，然衡諸證
18 人鍾文岳律師為資深執業律師，任職國內大型律師事務
19 所，有相當之專業程度，執業期間亦有相當之信譽，當
20 無為偏袒被告單一客戶之私利，而甘冒受刑罰及律師信
21 譽及專業形象毀於一旦之風險而為偽證之動機，其證述
22 內容應屬信實可採。則觀諸證人鍾文岳律師上開證述內
23 容，堪認證人鍾文岳律師代理被告公司與原告洽談離職
24 事宜之初，即109年11月19日、109年12月10日渠等會談
25 時，原告均未提及系爭委任契約之事，詎於證人鍾文岳
26 律師業已起草離職協議書後，遲至109年12月28日第3次
27 會面時，原告方第1次向證人鍾文岳律師提及系爭委任
28 契約，並出示系爭委任契約影本，另於109年12月30日
29 另提出系爭委任契約正本與證人鍾文岳律師閱覽。果爾
30 系爭委任契約為真實，依上載之契約約款，被告於「解
31 除委任契約」之時（按：依契約文字記載），應給付原

告相當於前1年度所得之6倍離職金，該金額乃遠高於被告委由證人鍾文岳律師所提案之5,500,000元離職金條件，則何以原告不自始即提出系爭委任契約作為其談判之基礎，以爭取其權利？且被告因對系爭委任契約有疑，而一再透過證人鍾文岳律師欲向原告索取系爭委任契約正本，原告遲不願提出以供核實，以促進兩造間有關離職事宜之紛爭早日塵埃落定，而終究使兩造間之離職協議無法成立，上開各節自與常情有違。

- (2) 而就系爭委任契約是否經被告公司主管同意後而簽署乙節，原告主張系爭委任契約為時任被告公司副總經理陳文耀與其合意簽署等語，惟因陳文耀嗣後已過世，自無從向陳文耀考究，故被告於與原告前揭協商離職期間，以原告提出之系爭委任契約影本，分別向系爭委任契約所載締約日期時之被告公司主管求證。被告公司總經理神谷尚佳於110年1月29日以電子郵件詢問被告公司前總經理五十嵐宣夫略以：「…寄這封信主要是想跟您請教，關於台灣公司與林玉丞間的契約。現在YKK台灣公司正在與林玉丞協議離職。林玉丞在協議的後半段，突然提出日期為2004年10月1日之委任契約書…YKK台灣公司未持有這份契約的原本。林玉丞是在2003年4月1日任職，2005年10月1日升格為經理。另一方面，董事會在2006年4月通過並追認林玉丞的經理人委任案。此外，在此之前或之後，其他台灣籍的各個高階主管，都沒有人締結這些內容的委任契約。因此，公司對於這份委任契約的內容抱有懷疑。另外，他本人宣稱，該契約書是陳副總經理提供的，時任YKK台灣公司總經理的日本籍總經理也知道此事。為了確認任委任契約是否真實，只好冒昧寫信給您。請您閱讀此一委任契約書並確認，您在YKK台灣公司擔任管理部長的期間，有無同意將公司大小章（公司章、代表人章）用印於附檔之契約，或者是否知道此一契約之內容。…」，五十嵐宣夫

於110年1月30日以電子郵件回覆略以：「旨揭事宜所附加文件我仔細看過了，我認為這份委任契約不是真的。理由如下：1、在我擔任YKK台灣公司總經理的期間，YKK台灣公司不曾使用這個版本的委任契約，也不曾同意或授權同仁於這份契約上蓋用公司大小印。2、契約第三條提及，如果公司解除委任契約，要給付對方前一年度所得六倍金額，這個條款並不合理，在我擔任YKK台灣公司總經理期間不可能會同意。3、依據您郵件上提供的資訊，林先生實際上係於2003年4月方到職，2005年10月1日升任經理，董事會則是在2006年4月方追認通過林員之經理人委任案。在我擔任YKK台灣公司總經理期間，YKK台灣公司不可能於同仁擔任經理前的一年就跟同仁簽署委任契約。雖然我已經離開YKK台灣公司，容我提出建言，YKK台灣公司大小印有無遭盜用是非常嚴肅的事情，建議YKK台灣公司審慎對應」等語（原文均為日文，前揭為被告提出之中譯版本，見本院卷第133頁至第146頁）。又被告之管理部長林泰弘於110年1月29日以電子郵件詢問被告公司前管理部長古川裕二略以：「寄這封信主要是想跟您請教，關於台灣公司與林玉丞間的契約。現在YKK台灣公司正在與林玉丞協議離職。林玉丞在協議的後半段，突然提出日期為2004年10月1日之委任契約書…YKK台灣公司未持有這份契約的原本。林玉丞實際上是在2003年4月任職，2005年10月1日升格為經理。另一方面，董事會在2006年4月通過並追認林玉丞的經理人委任案。然而，在此之前或之後，其他台灣籍的高階主管，都沒有人締結這些內容的委任契約。因此，公司對於這份委任契約的內容抱有懷疑，已要求林玉丞提出委任契約的原本，以便驗證。但林玉丞一再宣稱，該契約書是陳副總經理提供的，時任YKK台灣公司總經理的日本籍總經理也知道此事。為了確認委任契約是否真實，只好冒昧寫信給您。請您閱讀此一

01 委任契約書並確認，您在YKK台灣公司擔任管理部長的
02 期間，有無同意將公司大小章（公司章、代表人章）用
03 印於附檔之契約，或者是否知道此一契約之內容」等
04 語，亦經古川裕二於同日以電子郵件回覆略以：「…我
05 沒有印象有締結這份委任契約書，內容也有一些疑義。
06 理由如下。1、就公司而言，締結這樣特別的契約，很
07 難說是公司的政策。當時升格為經理的其他人也沒有締
08 結這樣的委任契約。2、雖然說林先生本人看起來是在2
09 004年10月締結經理人委任契約，但升格為經理人是在2
10 005年。員工在升格為經理人之前要先登錄成經理人，
11 通常不太可能締結委任契約。3、儘管我當時是擔任台
12 灣公司實際的管理責任者，但任職期間我沒有看過這份
13 委任契約，話說，具有締結委任契約的權限的人是當時
14 擔任總經理的五十嵐先生，除非五十嵐先生將權限讓與
15 給陳副總經理，否則陳副總經理沒有與林先生締結委任
16 契約的權限」（原文均為日文，前揭為被告提出之中譯
17 版本，見本院卷第147頁至第156頁）。則觀諸五十嵐宣
18 夫、古川裕二之前揭電子郵件回覆內容，因與原告同時
19 升任經理人之被告公司其他員工，並無締結類同契約之
20 情事，且其約定之內容與被告公司向來政策不同，則若
21 系爭委任契約為真實，應當使時任被告總經理、管理部
22 長之五十嵐宣夫、古川裕二有深切之印象，惟渠等二人
23 均否認曾有看過、甚且授權簽署過系爭委任契約，則系
24 爭委任契約是否確經被告簽署用印，即有可疑。且古川
25 裕二亦指明被告公司當時有締結委任契約權限之人為五
26 十嵐宣夫，除非五十嵐宣夫將締結權限讓與陳文燿，然
27 依原告所舉證據，亦無從認定陳文燿有此權限，故縱認
28 原告主張被告係由陳文燿代理而簽署系爭委任契約，然
29 亦因並無證據證明陳文燿有此締結委任契約權限，難認
30 系爭委任契約確經被告締結。

31 (3) 又觀諸系爭委任契約之內容，形式上系爭委任契約係於

93年10月1日締結，該契約第1條約定：「〈業務〉甲方（按：即被告）聘請乙方（按：即原告）為經理人…」；第2條約定：「〈僱用期間〉自2004年10月1日～2005年9月30日止為有效契約期間，在甲、乙雙方沒有以書面提出異議下本契約得以無限期自動延長期間。倘若雙方如有解約之意思，在契約期間內亦可於參個月前提出解約通知，得以解除契約」；第3條約定：「〈僱用期間〉甲方於解除乙方之委任契約時，甲方願無條件支付乙方離職（退休）前一年度年所得之陸倍金額，當作支付乙方之離職（退休）金」。然本件原告係於92年4月1日到職，於93年10月1日時甫任職約1年6月，原告迄94年10月1日始經被告升任為總務部經理，依被告公司董事會議事錄，於95年4月1日通過原告之經理人升任案，並於95年6月12日經濟部准予變更登記原告為經理人等節，乃為兩造所不爭執，如前揭不爭執事項所示。縱如原告所稱其已受被告公司內定升任為經理人，然為何被告有必要在正式升任前1年先與原告締結系爭委任契約？亦屬有疑。且一般委任或僱傭契約之重點，當在於勞資雙方應互負之權利義務關係，亦即除約定勞方應負給付勞務義務外，資方應如何給付報酬或薪資亦為重要之點，然系爭委任契約約定中乃付之闕如，亦與常情不符。另企業攬才之目的，當為人員久任，以利企業永續發展及避免已培養成熟之人才過早離職，抑或遭其他企業挖角而造成企業之損失，為達此目的，較常以配合有補償之服務年限限制、久任獎金或承諾加薪等，以增加勞方有繼續在企業服務之動機，然系爭委任契約竟係約定於原告遭被告終止（契約用語為解除）委任契約後，即可領得相當於前1年度所得6倍之離職金，此無異於增加勞方以各種方式獲得離職機會之誘因，自難想像理性之企業經營者會同意此等契約內容。且觀諸其契約所使用文字，如約定兩造屬委任關係，一般委任

01 人與受任人為處理契約關係解消後之權利義務關係，為
02 免委任關係存續期間之法律關係趨於複雜，當會以「終
03 止」委任契約法律關係之用語，以免法律解釋之紊亂。
04 然上開契約約款詎以雙方可以「解除契約」、被告「解
05 除契約」後願給付原告離職金等用語，似草擬此契約約
06 款文字之人，並不具有法律專業，方會發生此民法基本
07 概念上之錯誤，而被告為龐大規模之日商，亦應有內部
08 法務人員或外部律師作為法律顧問及審閱契約，果爾被
09 告欲與原告締結此特別、重要之契約，難以想像被告會
10 不經特別審閱契約之程序，率爾以此將產生解釋上爭議
11 之文字作為定稿。則由此觀之，系爭委任契約是否屬
12 實，更有疑問。

13 (4) 綜上，系爭委任契約之真實性既有前揭可疑之處，自難
14 認定為真實之契約。則原告執並非真實之系爭委任契約
15 對被告行使，以請求離職金，考量原告身為被告經理階
16 級主管，應對被告盡忠誠義務，而必須以誠實、信用之
17 方法履行其職務及行使其權利，詎其竟未為之，已嚴重
18 破壞兩造間之互信關係，客觀上已難期待被告採用解僱
19 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被告自得依勞基法
20 第12條第1項第4款終止兩造間之勞動契約法律關係。

21 5、綜上，被告依勞基法第12條第1項第4款終止系爭勞動契約
22 應屬合法。則兩造間僱傭關係既經終止，原告先位聲明請
23 求確認兩造僱傭關係存在及請求被告按月給付薪資，即屬
24 無據。

25 (三) 如為委任關係，原告請求確認兩造間委任關係存在，是否
26 有理由？

27 因本院認定兩造間為僱傭關係，已如前述。則原告備位聲
28 明請求確認兩造間委任關係存在，進而請求被告給付按月
29 給付委任報酬，亦無理由。

30 (四) 原告請求被告給付100年3月至110年2月間之調派津貼共計
31 1,428,000元、104年至108年年終獎金差額673,870元、10

01 9年度年終獎金及紅利771,256元，是否有理由？

02 1、原告請求調派津貼部分：

03 原告主張其經被告派任至中壢任職，被告應按月給付其調
04 派津貼12,000元，自110年3月調職日起至110年2月終止勞
05 動契約日止，共計119個月，金額合計為1,428,000元等
06 語，乃為被告否認。而觀諸原告主張屬工作規則性質之被
07 告薪資規定、臺灣YKK國內調派旅費規定（見本院卷第26
08 頁、第163頁），其中薪資規定第6條約定：「本公司員工
09 薪資待遇項目如下：1、底薪。2、職務津貼。3、伙食津
10 貼。4、交通津貼。5、加班費。6、安家津貼（標準如國
11 內調派作業隻身赴任者規定）。7、海外派駐津貼（標準
12 如赴國外人員調派方針準則）8、發明獎金（標準如發明
13 處理章程）。9、專業津貼。10、輪班津貼。11、全勤獎
14 金。12、年終獎金。13、紅利。14、其他。」，乃未見原
15 告主張之調派津貼。原告固主張其請求之「調派津貼」為
16 前揭約定之「6、安家津貼」，然其給付標準，已明示為
17 「標準如國內調派作業隻身赴任者規定」，而非原告主張
18 「臺灣YKK國內調派旅費規定」，故顯然此二者明顯有
19 別，「調派津貼」並非包含於「安家津貼」內之給付類
20 型。次觀諸臺灣YKK國內調派旅費規定之約定：「本規則
21 適用於公司指派赴國內其他營業據點被調派人之赴任旅
22 費。其給付標準如下。經理、副理\$12,000NTD…」，其文
23 義明示該金額性質為「赴任旅費」，並未稱為「按月給付
24 之津貼」，則依一般之解釋方式，應屬一次性之赴任旅
25 費，並非按月給付之加給或津貼。則原告請求被告按月給
26 付調派津貼，自屬無據。

27 2、原告請求年終獎金、紅利部分：

- 28 (1) 按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅
29 捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並
30 無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條
31 定有明文。是該獎金或分配紅利僅擇一為之即符上開規

01 定，而該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩
02 惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自
03 非工資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項
04 （最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。

05 （2）就原告請求年終獎金差額或年終獎金部分，因原告並不
06 爭執其歷年所受考核等級評價分數（即一般所指之考
07 績），而係爭執被告訂定年終獎金計算方式之程序及計
08 算結果，則本院下述及僅針對此部分為認定。

09 （3）按被告薪資規定第8條第9項約定：「年終獎金：（1）
10 公司於營業年度終了，得提撥年終獎金，計算期間為每
11 年四月一日至翌年三月三十一日。■出勤率=全年實際
12 出勤時數／全年應出勤時數。■公司保留最後調整權限
13 （2）員工如有中途到職、復職或留職停薪者，其年終
14 獎金按服務日數比例發給。（3）年終獎金之發放，以
15 員工於發放當日仍在職服務者為限」；第10項約定：
16 「年度終了結算，如有盈餘，得依公司章程規定提撥紅
17 利，於每年七月發放：員工分配紅利=發放總額X員工
18 個人權數全體員工總權數員工權數包括：（1）出勤
19 率、（2）年資率、（3）職務津貼*10」（見本院卷第1
20 64頁）。則觀諸上開約定，上開約定明示該給付之金額
21 為「年終獎金」、「紅利」，且年終獎金之發放以發放
22 當日仍在職者始得領取、紅利於每年7月發放，又被告
23 就年終獎金之金額有調整權限，紅利部分係依當年度有
24 無盈餘有依據被告營運及財務狀況等情況調整該年終獎
25 金金額之可能。均應認為係被告公司對於在職員工之恩
26 惠性給付，而不具工資之性質。

27 （4）就原告主張被告於104年至108年短發年終獎金部分，業
28 經被告提出上開各年度年終獎金計算方式（被證15-1至
29 15-6，見本院卷第413頁至第423頁）。原告固主張被告
30 前揭計算方式未經經營會議決議，其變動應屬有疑云
31 云，惟原告就為何被告公司員工年終獎金之發放計算方

式需由經營會議決議始屬合乎兩造間勞動契約或工作規則之約定乙節，並未舉證以實其說。且原告另主張年終獎金之加發成數，歷來均由被告與工會協商後決定乙節，亦經本院函詢桃園市台灣華可貴股份有限公司企業工會，經該會以112年1月10日台華工組字第112018號函文函覆略以：「1、有關年終獎金發放，本會與台灣華可貴股份有限公司（即被告公司下稱『公司』）歷年來都是在會議上直接討論，本會並未作會議記錄、亦無紀錄發放標準之正式文件，因最終結果會直接在公司實際發放之獎金上呈現。本會關注的重點為公司是否有依循本會與公司討論之內容發放年終獎金，就此點來說，公司104年至109年都是依據本會與公司討論之內容來發放年終獎金，因此本會並無製作所謂『年終獎金計算方法』等正式相關文件。2、因年終獎金發放已經由工會與公司間進行討論，依據本會往年之經驗，通常不會再經公司內部經營會議另外作成決議」等語（見本院卷第875頁），亦顯見被告公司與工會間之討論，並非最後之決定過程，年終獎金發放之計算方式及金額，係由被告公司決定，亦未有何需經經營會議決議之問題。又觀諸前揭計算方式，下方均有被告公司包括總經理在內之高階經理人簽名、核章，已堪認定其內容之真實性。而被告既已依據上開所示標準及月數發放104至109年度之年終獎金予原告，自無原告主張之差額存在。

- （5）另就原告主張109年度之年終獎金及紅利部分，因均屬恩惠性給與性質，則其發放之條件，自應由被告公司決之。而依前揭被告薪資規定之約定，年終獎金以發放時仍在職者為限始得領取，紅利則於每年7月發放，本件原告既經被告合法於110年2月4日終止勞動契約，則原告於發放109年度年終獎金、紅利之日（110年5月20日、110年7月）既已離職，自無領取109年度年終獎金及紅利之資格，自無從請求被告給付之。

01 3、綜上，原告無從請求被告給付調派津貼、年終獎金差額或
02 年終獎金及紅利，則原告猶執前詞請求被告給付2,873,12
03 6元，即屬無據。

04 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約法律關係，先位聲明部分
05 請求：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自11
06 0年2月5日起至准許原告復職日止，按月於每月5日給付原告
07 107,300元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年
08 利率5%計算之利息。（三）被告應給付原告2,873,126元，
09 及自110年4月20日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
10 息；備位聲明部分依兩造間委任契約法律關係請求：（一）
11 確認兩造間委任關係存在。（二）被告應自110年2月5日起
12 至准許原告復職日止，按月於每月5日給付原告107,300元，
13 及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之
14 利息。（三）被告應給付原告2,873,126元，及自110年4月2
15 0日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，
16 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附
17 麗，應併予駁回。

18 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
19 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
22 勞動法庭 法 官 陳裕涵

23 以上正本係照原本作成。

24 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附
25 繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 112 年 4 月 28 日
27 書記官 林怡玟