臺灣高等法院民事判決

108年度勞上字第86號

上　訴　人　朱金池

000000000000000000

訴訟代理人　林晉源律師

　　沈以軒律師

　　陳佩慶律師

被　上訴人　南亞塑膠工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳嘉昭

訴訟代理人　林欣萍律師

　　吳至格律師

　　馮基源律師

上　一　人

複　代理人　許筑涵律師

　　張秉賦律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年4月18日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第35號第一審判決提起一部上訴，並為訴之追加、減縮，本院於110年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人下列第二項㈠、㈡、㈢、㈣請求部分，及訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，㈠確認兩造間之僱傭關係於民國一０四年七月二十三日至民國一０九年九月十七日期間存在；㈡被上訴人應給付上訴人新臺幣柒佰陸拾肆萬陸仟參佰伍拾元，及如附表一所示之利息；㈢被上訴人應給付上訴人新臺幣貳佰萬元，及如附表二編號1所示之利息；㈣被上訴人應給付上訴人新臺幣肆拾貳萬零伍佰玖拾陸元，及自民國一０六年一月一日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

其餘上訴駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹仟貳佰貳拾元。

第一、二審（含追加之訴）訴訟費用，除確定部分外，由被上訴人負擔百分之四十三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，及擴張、減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。上訴人於原審起訴主張被上訴人將其自民國（下同）104年7月23日起解僱為不合法，其與被上訴人間不定期限僱傭關係仍存在，於原審先位聲明請求：「㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自104年8月1日起至其回復原職之日止，按月於每月之末日給付上訴人新臺幣（下同）12萬5,350元（薪資），並按年於每年之末日給付上訴人275萬2,100元（主管獎勵金200萬元+年終獎金75萬2,100元），及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」，備位聲明請求：被上訴人應給付上訴人1,096萬6,650元（退休金564萬1,650元+主管退休獎金532萬5,000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。經原審判決其先位之訴全部敗訴；備位之訴關於請求給付退休金564萬1,650元部分，為有理由，關於請求給付主管退休獎金532萬5,000元部分，則為無理由。上訴人就其敗訴之先位之訴提起上訴，其效力應及於備位之訴，惟已據上訴人於108年9月3日減縮備位聲明請求金額，並於109年11月24日當庭撤回全部備位聲明請求，且經被上訴人同意（見本院卷㈠第185至186頁、本院卷㈢第231頁、本院卷㈣第122頁、第139頁），上開部分已非本院審理範圍，不予贅述。又上訴人於本院將上開先位聲明㈠減縮為：「確認兩造間之僱傭關係於104年7月23日至109年9月17日期間（下稱系爭期間）存在」，並將先位聲明㈡，關於每月薪

資請求金額由12萬5,350元，追加擴張為12萬5,370元，並將主管獎勵金、年終獎金分別計算請求，且將所請求給付薪資、主管獎勵金、年終獎金期間之末日由「至其回復原職之日止」，薪資部分減縮為「至109年8月31日止」、主管獎勵金及年終獎金部分減縮為「至109年12月31日止」，請求：「被上訴人應自104年8月1日起至109年8月31日止（共61個月），按月於每月之末日給付上訴人（薪資）12萬5,370元，共764萬7,570元【計算式：起訴請求如附表一編號1至61所示薪資共764萬6,350元+二審追加請求（12萬5,370元-12萬5,350元）×61月=起訴請求764萬6,350元+二審追加請求1,220元=764萬7,570元】，及如附表一所示利息」、「被上訴人應給付上訴人如附表二所示（主管獎勵金）金額及利息」及「被上訴人應給付上訴人如附表三所示（年終獎金）金額及利息」，核上訴人於本院追加之訴與原訴之基礎事實同一，均屬上訴人主張兩造間僱傭關係存在所生之爭執，另其於本院所為訴之追加、減縮，則分別屬擴張、減縮應受判決事項之聲明（減縮部分亦非本院審理範圍），依上開規定，均應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自54年11月16日起，任職於被上訴人公司，擔任臺塑企業總管理處中心經理室協理，離職前薪資為每月12萬5,370元，並每年受領主管獎勵金200萬元及年終獎金。詎被上訴人以訴外人即雙興濾布企業股份有限公司（下稱雙興公司）實際負責人劉宗正指控伊收受賄款為由，於104年7月23日將伊免職解僱，惟伊之職務與採購太空袋無關，劉宗正無對伊行賄之必要，且劉宗正亦未對伊行賄，被上訴人不得依人事管理規則第9.2條第3款、第13款、第19款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定將伊免職解僱，兩造間之僱傭關係仍存在於104年7月23日至109年9月17日伊年滿70歲退休時，且被上訴人受領勞務遲延，伊無補服勞務之義務，仍得請求報酬，爰依法訴請確認兩造間僱傭關係於

系爭期間存在，並依民法第487條前段規定及兩造間僱傭契約關係，請求被上訴人給付伊104年8月1日至109年8月31日期間之薪資共764萬7,570元及如附表一所示之利息，並附表二所示主管獎勵金共1,200萬元及利息，暨附表三所示年終獎金共367萬7,895元及利息（上訴人逾上開部分之請求，業據上訴人撤回、減縮，已如前述，非本院審理範圍，不予贅述）。

二、被上訴人則以：依劉宗正接受訪談時之陳述及其行賄筆記本之記載，上訴人於99年7月間、100年12月間分別有收受劉宗正所交付之賄款，顯已違反工作規則，且情節重大，伊於104年7月23日將上訴人免職解僱，自屬有據；又上訴人自遭伊解僱後，即未再提供勞務，亦未通知伊其準備提供勞務，且上訴人係39年9月17日生，至遲在104年9月17日年滿65歲而強制退休，已無復職及支薪之可能，其於強制退休後2年多才主張回復工作權，請求補發薪資、主管獎勵金、年終獎金，於法不合，亦有違誠信原則等語，資為抗辯。

三、除確定部分外，上訴人於原審起訴聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自104年8月1日起至其回復原職之日止，按月於每月之末日給付上訴人12萬5,350元，並按年於每年之末日給付上訴人275萬2,100元，及自各期款項應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人於原審答辯聲明：上訴人之訴駁回。原審就此部分判決上訴人全部敗訴，上訴人於本院為如上所述更正及訴之追加、減縮，於本院聲明：㈠原判決關於駁回上訴人下開第二項請求部分廢棄。㈡上廢棄部分，1.確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在。2.被上訴人應給付上訴人764萬7,570元及如附表一所示利息。3.被上訴人應給付上訴人如附表二所示金額及利息。4.被上訴人應給付上訴人如附表三所示金額及利息。㈢被上訴人應給付上訴人1,220元。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、查上訴人係39年9月17日生，自54年11月16日起在被上訴人

公司任職，擔任臺塑企業總管理處發包中心經理室協理，離職前薪資每月12萬5,370元，於任職期間並有受領主管獎勵金及年終獎金，其中99至102年度主管獎勵金為每年度各200萬元，如附表二、三所示主管獎勵金、年終獎金則尚未發給，嗣被上訴人依人事管理規則第9.2條第3款、第13款、第19款規定，將上訴人予以免職，並依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，於104年7月23日生效等情，為兩造所不爭執（見本院卷㈣第44至45頁），上開事實堪認為真實。

五、上訴人主張其未收受被上訴人所指劉宗正賄款，被上訴人於104年7月23日將其免職解僱，於法不合，兩造間之僱傭契約於系爭期間仍存在，請求確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在，並依民法第487條前段規定及兩造間僱傭契約關係，請求被上訴人給付伊104年8月1日至109年8月31日期間之薪資共764萬7,570元及如附表一所示利息，並如附表二所示主管獎勵金共1,200萬元及利息，暨如附表三所示年終獎金共367萬7,895元及利息等情，則為被上訴人否認，並以前詞置辯。本件主要爭點為：㈠被上訴人以上訴人收受劉宗正賄款而違反工作規則情節重大為由，於104年7月23日將上訴人免職解僱，是否合法？㈡上訴人請求確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在，有無理由？㈢上訴人依民法第487條前段規定及兩造間僱傭契約關係，請求被上訴人給付如附表一、二、三所示金額本息，有無理由？本院判斷如下：

㈠被上訴人以上訴人收受劉宗正賄款而違反工作規則情節重大為由，於104年7月23日將上訴人免職解僱，是否合法？

1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，僱主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞

工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定參照）。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。又被上訴人之人事管理規則第9.2條規定：「從業人員有下列情事之一應予免職，並追究其相關法律責任，同時令其於10日內辦妥移交及離職手續，…：⑶營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。…(13)違背國家法令或公司規章情節重大者。…(19)擔任監工、營業、採購、發包…等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請經營主管副總經理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或其他利益，經查獲且情節嚴重者一律免職處分，其上級主管應一併視情節依督導責任，予以連帶議處。…」（見原審卷第50頁）。本件上訴人主張其未有收受劉宗正交付之賄款，兩造間僱傭關係於系爭期間仍存在；被上訴人則抗辯因上訴人有收受劉宗正交付之賄款2次，可認情節重大，其已於104年7月23日以被上訴人違反工作規則第9.2條第1項第3款、第13款、第19款為由，將上訴人免職而合法終止僱傭契約等語，是兩造就被上訴人是否已於104年7月23日合法終止僱傭契約乙節有爭執，依上開說明，自應由被上訴人就上訴人違反勞動契約或工作規則且情節重大等情，盡舉證之責。

2.被上訴人辯稱因上訴人於99年7月間、100年12月間有收受劉宗正交付之賄款2次，違反工作規則第9.2條第1項第3款、第13款、第19款，且情節重大，固據其提出104年7月17日劉宗正訪談紀錄及劉宗正行賄筆記本為證（見原審卷第152頁、第123至149頁），惟查：

⑴劉宗正行賄筆記本影本第11頁固記載：「朱金池99.7/10左右20万」等語（見原審卷第133頁），然查無被上訴人所辯劉宗正另於100年12月交付賄款予上訴人之記載，雖被上訴人辯稱該次收賄犯行有劉宗正所提公司電腦傳票資料為證云云，然被上訴人並未提出該等證據，未證明其所辯與事實相符，是被上訴人此部分所辯，自難採信。

⑵且查劉宗正於104年7月15日第1次受被上訴人公司訪談時表示：「我記得我沒有給他這筆錢」（見本院㈠第101頁）等語，於同年月17日第3次受被上訴人公司訪談時則表示：「…⑵朱金池的部分：99年7月間和100年12月間，我（劉宗正）親自交付現金各10至12萬台幣給他，兩次共20至24萬元（筆記本和今日提供的資料共兩筆，每筆記載20萬，現在我記得實際上沒交付那麼多，部分是我自己要用的），兩次都是給在他南京東路五段住家附近。我承認我昨天之前講沒交付現金給朱金池，只是基於善意維護的陳述」等語（見原審卷第152頁），其已自陳其筆記本所載99年7月10日交付上訴人之賄款金額為不實，且其究有無交付賄款現金給上訴人，先後供述不一，其第3次訪談內容是否真實可信，亦有可疑；參以其於104月7月30日檢察官訊問時雖稱：「…，朱金池的部分是因為我怕我生意被劉上至搶走，所以為了安心，我才會給朱金池錢」等語，惟其隨即補稱：「我記得我有領錢，但我忘記有沒有給他，但朱金池是負責發包中心的經理，跟我與台塑的一般採購是沒有關係的…」等語（見本院卷㈡第269頁），並於106年8月9日偵查時以證人身分稱：「…，可能就是某些人不在，我就沒給，我移他用，或退回公司，我也一樣不再去改我的筆記本」、「我只能確實百分之80至90是正確的，另外還有我上述的原因，可能有些人不在，我就把錢帶回，沒有交付」等語（見本院卷㈡第273、276、277頁），是劉宗正筆記本記載內容是否均為真實可信，亦有可疑；再佐以劉宗正於同日並稱：「…朱金池部分，我

與他更沒有關係，我只有一、二次過年時有拿錢給他，這是過年過節的交際與業務無關」等語（見本院卷㈡第279頁），核與其104年7月17日第3次受訪談時所述於99年7月10日、100年12月間對被上訴人行賄2次之時間亦顯然不同，並佐以上訴人從未簽署自白書承認收賄，況被上訴人亦未舉證證明有查獲上訴人可疑金錢流向，尚難認定上訴人有違法收受劉宗正交付賄款2次之犯行。

⑶另被上訴人於本院辯稱劉宗正行賄上訴人係為了感謝上訴人制定太空袋採購公式云云，為上訴人否認，雖被上訴人提出97年12月10日、98年5月7日及98年12月7日之合約採購呈核表、廠商報價次序表等件為證（見本院卷㈢第87至93頁），經查上訴人固分別有於97年12月10日、98年5月7日、98年12月7日合約採購呈核表之採購部經理欄、組長欄、一級主管欄內簽名（見本院卷㈢第87、89、91頁），然上訴人均非最後簽名審核者，且查該等表單簽核日期均發生於劉宗正所稱2次行賄上訴人（99年7月10日、100年12月間）之前，再上開資料不能證明上訴人有制定太空袋採購公式，尚難認定於劉宗正所指行賄時間，上訴人與太空袋採購業務間究有何利害關係，自難認定上訴人有該等收受廠商饋贈財物之違規行為，況被上訴人並未舉證證明上訴人收受該等財物後，對被上訴人及所營事業究生何危險或損失，自亦尚不足認情節重大，是被上訴人亦不得執此將上訴人免職。

⑷從而，被上訴人所舉上開證據，尚不足以認定上訴人有收受劉宗正行賄2次之違反工作規則行為，則被上訴人以上訴人收受劉宗正行賄2次，違反工作規則，且情節重大，而於104年7月23日解僱上訴人，即難認為合法，不生終止之效力。

㈡上訴人請求確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在，有無理由？

被上訴人並未於104年7月23日合法終止兩造間之僱傭契約，

已如前述，上訴人主張斯時兩造間之僱傭關係存在，即非無憑。又上訴人係生於00年0月00日，離職前擔任被上訴人公司總管理處發包中心經理室協理，職位為經營主管二級等情，為兩造所不爭執，並有人員基本資料表在卷可證（見本院卷㈡第351頁），是上訴人於104年9月17日已年滿65歲，而依當時適用之102年12月15日修訂之台塑關係企業退休辦法第3條「申請退休」規定：「正式人員有下列情形之一者得申請退休：⑴工作年資滿十五年以上且年滿五十五歲者。⑵工作年資滿二十五年以上者。⑶工作年資滿十年以上且年滿六十歲者。），第4條「命令退休」規定：「⑴正式人員年滿六十歲者，以及心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者，得由公司命令退休。⑵經營主管（含）以上主管年齡滿六十五歲，若有延（聘）任需要，應依以下原則辦理：A.經營主管屆齡命令退休後，如有必要且身體健康狀況良好，得簽呈提報改以『顧問』聘任，聘任期限每次最長以一年為限，至多續聘至七十歲，『顧問』聘任審查果呈總裁　核定。B.資深經營主管及高階經營主管年滿六十五歲時，若有延任之需要，且身體健康狀況良好，得簽呈提報予以延任，應由公司人事部門填妥『高階（資深）經營主管異動名冊』，呈公司董事長後，提報行政中心審查，延任審查結果（會議記錄）再呈　總裁核定，第一次得簽呈提報延長三年，屆滿時有必要得再簽呈提報延長二年，至多延任至七十歲。C.資深經營主管及高階經營主管於屆滿七十歲後，如仍有得另答呈提報改以『顧問』聘任，聘任期限每次最長以一年為全，『顧問』聘任審查結果呈　總裁核定。惟高階經營主管總經理屆滿七十歲後，若確實仍有延任之必要，得再提報　總裁核定，每次以延長二年為限（提報作業之流程同前項延任方式辦理）。」、第6條「退休辦理方式」規定：「⑴申請退休者應填妥『申請（命令）退休表』（表號P0000000）一式兩份連同證明文件依核決權限呈核。⑵命令退休者由人事部門填寫『申請（命令）退休表』。⑶經營主張申請或命令退休

時，需直接填寫簽呈提報公司董事長後，再呈　總裁核定。資深副總經理（含）以上人員辦理申請或命令退休時，則由公司人事部門填妥『高階（資深）經營主管異動名冊』，呈公司董事長核准後提報行政中心審查，審查結果（會議記錄）再呈總裁核定，據以辦理相關手續。」（見本院卷㈢第279頁、第299至303頁），可知當時擔任經營主管二級之上訴人如未申請退休，亦未經被上訴人公司人事部門命令退休，仍得繼續任職，其人事規則第4條第⑵項第A款所規定者，則係關於業經命令退休之員工應如何續聘為顧問之相關程序規定，並非如被上訴人所辯凡年滿65歲之員工即發生強制退休之效力，是兩造間之僱傭契約既未經被上訴人於104年7月23日合法終止，且上訴人亦未於年滿65歲時申請退休，被上訴人亦未命令上訴人於年滿65歲時退休，則上訴人於本院以108年10月17日民事變更上訴聲明㈡狀之送達，對被上訴人為申請於109年9月17日其年滿70歲時退休之意思表示（見本院卷㈡第5頁），核屬有據，堪認兩造間之僱傭契約關係仍應延續至109年9月17日上訴人年滿70歲時而告終止，是上訴人請定確認兩造間之僱傭關係於104年7月23日至109年9月17日之系爭期間仍然存在，為有理由，應予准許。

㈢上訴人請求被上訴人給付如附表一、二、三所示金額本息，有無理由？

1.按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債務人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」。民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲

延後，需再表示受領之意，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2.關於上訴人請求被上訴人給付如附表一所示薪資金額本息部分：

⑴兩造間之僱傭契約關係於104年7月23日至109年9月17日期間存在，已如前述，上訴人自得依兩造間之僱傭契約，請求被上訴人給付兩造僱傭關係存續期間之薪資。雖被上訴人辯稱上訴人自遭解僱後，即未再提供勞務，亦未通知其準備提供勞務，不得請求報酬云云，惟查被上訴人於104年7月23日以上訴人收受劉宗正之行賄為由，要求上訴人簽署自白書，經上訴人拒絕，被上訴人隨即以上訴人違反人事管理規則第9章第9.2條第3項、第13項、第19項為由，將上訴人免職，並取消其電腦權限與員工身分，有人事通知單在卷可證（見本院卷㈢第41頁），堪認被上訴人於104年7月23日終止兩造間僱傭契約關係後，已預示拒絕受領上訴人繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，且被上訴人於受領遲延後，並未再對上訴人表示受領勞務之意，或為受領給付作必要之協力，催告上訴人為給付，依上開說明，上訴人並無補服勞務之義務，上訴人自得請求被上訴人給付系爭期間之薪資，自亦無違反誠信原則之情事。是被上訴人辯稱上訴人請求補發薪資，於法不合，亦有違誠信原則云云，均無足採信。

⑵查上訴人在被上訴人薪資為月薪12萬5,370元，此為兩造所不爭執，因兩造間僱傭關係於系爭期間仍存在，是上訴人請求被上訴人給付104年8月份至109年8月份（共61個月）之薪資合計764萬7,570元（12萬5,370元×61=764萬7,570元），及如附表一所示之利息，自屬有據，應予准許。

3.關於上訴人請求被上訴人給付如附表二、三所示金額本息部分：

上訴人另主張被上訴人應給付其如附表二編號1至6所示主管獎勵金本息，及附表三編號1至5所示年終獎金本息云云，被上訴人固不否認未發放該等獎勵金、年終獎金與上訴人，惟辯稱此部分係恩惠性、勉勵性給與，上訴人於系爭期間未實際提供勞務，無工作績效，自不得請求等語。查依勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，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，再參以被上訴人公司103年度核配年度主管級人員獎勵金作業原則第1條規定：「核配年度主管級人員獎勵金核配標準及上限，經　總裁核定如下：…㈢經營主管二級1.舊任人員標準220萬元，不定上限」，第2條規定：「核定原則及辦理對象：㈠獎勵金核配名冊以103年12月底籍屬單位為基準出表，經營主管（含）以上，以5萬元為級距評核，一級主管主管（含）以下，以1萬元為級距評核。…㈢各職位同考績人員獎勵金評核原則…：…3.如有特殊情形未依原則評核者，應於獎勵金核配名冊具體說明。」，並佐以103至107年度之各年度核配年度主管級人員獎勵金作業原則第2條第㈥項規定，於各該年獎勵金正式發放日前，因辭職、免職、停職、違反公司規定遭提前解聘之人員，不發給主管獎勵金（見本院卷㈡第205、209、213、217、221頁），及被上訴人「年終獎金及酬勞發給辦法」第3章第3.2條規定年度內有中途到職、停薪留職、退休、資遣、在職中死亡等情形之一者，年終獎金按其年度內實際工

作月數之比例計算，堪認被上訴人公司發給之主管獎勵金、年終獎勵金，係分別為鼓勵發放時全年、年度內實際在職工作之員工、主管工作績效而核發，屬被上訴人於年度終了後，對於員工、主管之恩惠性、勉勵性給與，其性質與勞務提供所得對價之報酬不同。而上訴人於103年度應已提供全年勞務，且被上訴人並未舉證證明上訴人於103年度執行職務有違失，則上訴人請求被上訴人應給付如附表二編號1所示103年度主管獎勵金200萬元，及自105年1月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨104年度年終獎金部分，按該年度內上訴人實際工作月數6又22/31月計算，上訴人得請求金額為42萬0,596元（計算式：75萬2,220元÷12月×6又22/31月≒420,596元，元以下四捨五入），並加計自106年1月1日起算之法定遲延利息部分，核屬有據，應予准許；至上訴人自104年7月23日經被上訴人拒絕接受其勞務時起，於系爭期間內，雖屬發放時仍在職，然並未實際提供勞務，而無工作績效，且未受評核，自無從請求如附表二編號2至6所示主管獎勵金及附表三之編號1所示年終獎金逾上述42萬0,596元本息部分及編號2至5所示年終獎金，是上訴人請求被上訴人給付如附表二編號2至6所示主管獎勵金本息及附表三編號1至5年終獎金本息逾上述42萬0,596元本息部分，則屬無據，不能准許。

六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係於104年7月23日至109年9月17日之系爭期間存在，並依民法第487條前段規定及兩造間之僱傭契約關係，於原審請求被上訴人給付薪資共764萬6,350元及如附表一所示之利息、103年度主管獎勵金200萬元及如附表二編號1所示之利息，暨104年度年終獎金42萬0,596元及自106年1月1日起至清償日止按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項

㈠、㈡、㈢、㈣所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另上訴人於本院追加請求被上訴人給付薪資共1,220元部分，為有理由，應予准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，追加之訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　魏麗娟

法　官　張婷妮

法　官　陳慧萍

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　4　　月　　28　　日

書記官　任正人

附表一【上訴人起訴及追加請求被上訴人給付民國（下同）104年7月23日至109年8月31日期間之薪資共新臺幣（下同）764萬7,570元，其中764萬6,350元之利息計算】：

編號	上訴人請求計息之薪資金額	應給付日	利息起算日	利息末日	年利率

1	104年 8月份薪資12萬5,350元	104年8月31日	104年9月1日	清償日	5%
2	104年 9月份薪資12萬5,350元	104年9月30日	104年10月1日	清償日	5%
3	104年10月份薪資12萬5,350元	104年10月31日	104年11月1日	清償日	5%
4	104年11月份薪資12萬5,350元	104年11月30日	104年12月1日	清償日	5%
5	104年12月份薪資12萬5,350元	105年12月31日	105年1月1日	清償日	5%
6	105年 1月份薪資12萬5,350元	105年1月31日	105年2月1日	清償日	5%
7	105年 2月份薪資12萬5,350元	105年2月29日	105年3月1日	清償日	5%
8	105年 3月份薪資12萬5,350元	105年3月31日	105年4月1日	清償日	5%
9	105年 4月份薪資12萬5,350元	105年4月30日	105年5月1日	清償日	5%
10	105年 5月份薪資12萬5,350元	105年5月31日	105年6月1日	清償日	5%
11	105年 6月份薪資12萬5,350元	105年6月30日	105年7月1日	清償日	5%
12	105年 7月份薪資12萬5,350元	105年7月31日	105年8月1日	清償日	5%
13	105年 8月份薪資12萬5,350元	105年8月31日	105年9月1日	清償日	5%
14	105年 9月份薪資12萬5,350元	105年9月30日	105年10月1日	清償日	5%
15	105年10月份薪資12萬5,350元	105年10月31日	105年11月1日	清償日	5%
16	105年11月份薪資12萬5,350元	105年11月30日	105年12月1日	清償日	5%
17	105年12月份薪資12萬5,350元	105年12月31日	106年1月1日	清償日	5%
18	106年 1月份薪資12萬5,350元	106年1月31日	106年2月1日	清償日	5%
19	106年 2月份薪資12萬5,350元	106年2月28日	106年3月1日	清償日	5%
20	106年 3月份薪資12萬5,350元	106年3月31日	106年4月1日	清償日	5%
21	106年 4月份薪資12萬5,350元	106年4月30日	106年5月1日	清償日	5%
22	106年 5月份薪資12萬5,350元	106年5月31日	106年6月1日	清償日	5%
23	106年 6月份薪資12萬5,350元	106年6月30日	106年7月1日	清償日	5%
24	106年 7月份薪資12萬5,350元	106年7月31日	106年8月1日	清償日	5%
25	106年 8月份薪資12萬5,350元	106年8月31日	106年9月1日	清償日	5%
26	106年 9月份薪資12萬5,350元	106年9月30日	106年10月1日	清償日	5%
27	106年10月份薪資12萬5,350元	106年10月31日	106年11月1日	清償日	5%
28	106年11月份薪資12萬5,350元	106年11月30日	106年12月1日	清償日	5%
29	106年12月份薪資12萬5,350元	106年12月31日	107年1月1日	清償日	5%
30	107年 1月份薪資12萬5,350元	107年1月31日	107年2月1日	清償日	5%
31	107年 2月份薪資12萬5,350元	107年2月28日	107年3月1日	清償日	5%
32	107年 3月份薪資12萬5,350元	107年3月31日	107年4月1日	清償日	5%
33	107年 4月份薪資12萬5,350元	107年4月30日	107年5月1日	清償日	5%
34	107年 5月份薪資12萬5,350元	107年5月31日	107年6月1日	清償日	5%
35	107年 6月份薪資12萬5,350元	107年6月30日	107年7月1日	清償日	5%
36	107年 7月份薪資12萬5,350元	107年7月31日	107年8月1日	清償日	5%
37	107年 8月份薪資12萬5,350元	107年8月31日	107年9月1日	清償日	5%
38	107年 9月份薪資12萬5,350元	107年9月30日	107年10月1日	清償日	5%

39	107年10月份薪資12萬5,350元	107年10月31日	107年11月1日	清償日	5%
40	107年11月份薪資12萬5,350元	107年11月30日	107年12月1日	清償日	5%
41	107年12月份薪資12萬5,350元	107年12月31日	108年1月1日	清償日	5%
42	108年 1月份薪資12萬5,350元	108年1月31日	108年2月1日	清償日	5%
43	108年 2月份薪資12萬5,350元	108年2月28日	108年3月1日	清償日	5%
44	108年 3月份薪資12萬5,350元	108年3月31日	108年4月1日	清償日	5%
45	108年 4月份薪資12萬5,350元	108年4月30日	108年5月1日	清償日	5%
46	108年 5月份薪資12萬5,350元	108年5月31日	108年6月1日	清償日	5%
47	108年 6月份薪資12萬5,350元	108年6月30日	108年7月1日	清償日	5%
48	108年 7月份薪資12萬5,350元	108年7月31日	108年8月1日	清償日	5%
49	108年 8月份薪資12萬5,350元	108年8月31日	108年9月1日	清償日	5%
50	108年 9月份薪資12萬5,350元	108年9月30日	108年10月1日	清償日	5%
51	108年10月份薪資12萬5,350元	108年10月31日	108年11月1日	清償日	5%
52	108年11月份薪資12萬5,350元	108年11月30日	108年12月1日	清償日	5%
53	108年12月份薪資12萬5,350元	108年12月31日	109年1月1日	清償日	5%
54	109年 1月份薪資12萬5,350元	109年1月31日	109年2月1日	清償日	5%
55	109年 2月份薪資12萬5,350元	109年2月29日	109年3月1日	清償日	5%
56	109年 3月份薪資12萬5,350元	109年3月31日	109年4月1日	清償日	5%
57	109年 4月份薪資12萬5,350元	109年4月30日	109年5月1日	清償日	5%
58	109年 5月份薪資12萬5,350元	109年5月31日	109年6月1日	清償日	5%
59	109年 6月份薪資12萬5,350元	109年6月30日	109年7月1日	清償日	5%
60	109年 7月份薪資12萬5,350元	109年7月31日	109年8月1日	清償日	5%
61	109年 8月份薪資12萬5,350元	109年8月31日	109年9月1日	清償日	5%
金額合計	764萬6,350元				

附表二（上訴人請求被上訴人給付104年8月1日至109年8月1日期間應發給之103至108年度主管獎勵金共1,200萬元之利息計算）：

編號	項　　目　　金　　額	應給付日	利息起算日	利息末日	年利率
1	103年度主管獎勵金200萬元	104年12月31日	105年1月1日	清償日	5%
2	104年度主管獎勵金200萬元	105年12月31日	106年1月1日	清償日	5%
3	105年度主管獎勵金200萬元	106年12月31日	107年1月1日	清償日	5%
4	106年度主管獎勵金200萬元	107年12月31日	108年1月1日	清償日	5%
5	107年度主管獎勵金200萬元	108年12月31日	109年1月1日	清償日	5%
6	108年度主管獎勵金200萬元	109年12月31日	110年1月1日	清償日	5%
金額合	1,200萬元				

計					

附表三（上訴人請求被上訴人給付年終獎金共367萬7,895元之利息計算）：

編號	項　　目　　金　　額 （新臺幣，下同）	應給付日	利息起算日 （民國，下同）	利息末日	年利率
1	104年度年終獎金75萬2,220元	105年12月31日	106年1月1日	清償日	5%
2	105年度年終獎金76萬6,220元	106年12月31日	107年1月1日	清償日	5%
3	106年度年終獎金77萬4,220元	107年12月31日	108年1月1日	清償日	5%
4	107年度年終獎金74萬5,907元	108年12月31日	109年1月1日	清償日	5%
5	108年度年終獎金63萬9,328元	109年12月31日	110年1月1日	清償日	5%
金額合計	367萬7,895元				