

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第19號

上訴人 范姜建成

上訴人 台灣聚合化學品股份有限公司

法定代理人 吳亦圭

訴訟代理人 郭銘濬律師

沈以軒律師

上 一 人

複 代理人 陳佩慶律師

王俊凱律師

追加被告 台灣聚合化學品股份有限公司職工福利委員會

法定代理人 陳榮弘

訴訟代理人 郭銘濬律師

王俊凱律師

沈以軒律師

上 一 人

複 代理人 陳佩慶律師

追加被告 勞動部勞工保險局

法定代理人 陳瑁

訴訟代理人 宋燕玲

莊碧雲

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109年1月15日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第8號第一審判決各自提起上訴，范姜建成並為訴之追加，本院於111年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決（除確定部分外）關於命台灣聚合化學品股份有限公司給付范姜建成部分，及該部分假執行之宣告，暨該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，范姜建成在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。范姜建成之上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。

第一審訴訟費用關於廢棄部分及第二審（含追加之訴）訴訟費用，均由范姜建成負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、追加被告勞動部勞工保險局（下稱勞保局）法定代理人原為鄧明斌，嗣變更為陳琄，有勞動部民國110年12月28日函可稽（見本院卷四第107頁），並經勞保局具狀聲明承受訴訟（見同上卷第103頁），核無不合，應予准許。

二、按上訴人范姜建成（下逕稱姓名）追加台灣聚合化學品股份有限公司職工福利委員會（下稱台聚職福會）為被告部分，台聚職福會設有主任委員、委員、總幹事，有獨立財產、一定之名稱及會址，為上訴人台灣聚合化學品股份有限公司（下稱台聚公司）所自承，且有台聚職福會組織章程可稽（見本院卷二第269、389至391頁），屬民事訴訟法第40條第3項之非法人之團體，應有當事人能力，范姜建成自得以之為追加被告。

三、次按第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求基礎事實同一或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款即明。前開第2款規定，因可利用原訴訟資料，除有礙於對造防禦權之行使外，得適用於當事人之變更或追加。在第二審依同法第446條第1項適用第255條第1項第2款規定變更或追加當事人，倘於對造之審級利益及防禦權之保障無重大影響，亦得為之（最高法院106年度第13次民事庭會議決議參照）。查范姜建成於本院追加如後附表一

「范姜建成於本院追加聲明」列所示，台聚公司、台聚職福會、勞保局雖表示不同意，惟范姜建成追加之訴與原訴之主張，均係本於台聚公司違法終止與范姜建成間之勞動契約（下稱系爭勞動契約）、其等間僱傭關係繼續存在所衍生之爭執，基礎事實同一，且得援用原請求之訴訟及證據資料，避免重複審理，以統一解決紛爭，尚無害於台聚公司、台聚職福會、勞保局程序權之保障，追加應屬合法；另就范姜建成於本院原追加聲明(七)至(九)、(三)部分減縮如附表一「范姜建成於本院追加聲明」列第(七)至(九)、(三)項所示（見本院卷四第499、500頁），揆諸前揭規定，應予准許。

四、復按於第二審提起反訴，非經他造同意，不得為之，但就同一訴訟標的有提起反訴之利益者，不在此限，民事訴訟法第446條第2項第2款定有明文。台聚公司於本院，依民法第179條規定，反訴請求范姜建成返還新台幣（下同）416萬6,499元本息，惟未依限繳納反訴裁判費，業經本院裁定駁回其反訴，併予敘明。

貳、實體方面：

一、范姜建成主張：伊自76年7月1日起受僱於台聚公司，最後職務為總經理室特別助理，薪資給付方式為每月14日發給本薪之半數，每月28日發給本薪其餘半數加計伙食津貼、幕僚津貼、撥贈儲蓄補貼，每年6月28日、12月28日另發給本薪加計撥贈儲蓄補貼。詎台聚公司於107年4月18日違法終止系爭勞動契約，並自同年5月1日起拒絕受領伊提供之勞務。嗣台聚公司不爭執與伊間僱傭關係繼續存在，伊並於109年2月3日復職，台聚公司應給付伊107年5月1日起至復職日止（下稱系爭期間）所積欠之薪資（包含每年3%調薪及撥贈儲蓄）本息。爰依附表二本訴聲明部分所列請求權基礎，聲明如附表二聲明欄本訴聲明部分即附表一范姜建成於原審聲明列所示。並於本院追加主張依附表二追加聲明第1至13項所示請求權基礎，請求台聚公司、台聚職福會、勞保局應給付系爭期間未依法提撥之勞工退休金（下稱勞退金）、未給付之年

01 終獎金、生產績效獎金、特休代金、健檢費用、員工福利
02 金、老年年金給付損失及復職後未調薪之薪資差額、未回復
03 之停車位及辦公室之費用、勞退金損失及非財產上損害，聲
04 明如附表一范姜建成於本院追加聲明列即附表二追加聲明第
05 1至13項所示【台聚公司就原審判決第1項即確認兩造間之僱
06 傭關係存在部分未據聲明不服，已告確定，非本件審理範
07 圍，不予贅述】。

08 二、台聚公司、台聚職福會則以：台聚公司並非每年均有調薪
09 3%，以本薪2.5%撥贈儲蓄，給付范姜建成之薪資自不應加計
10 調薪3%及撥贈儲蓄。台聚公司於109年5月23日給付給范姜建
11 成之682萬0,458元【資遣費667萬2,187元（包含台聚公司為
12 范姜建成代扣繳退職所得稅金32,765元）及預告工資14萬8,
13 271元】為范姜建成之不當得利，應與台聚公司應給付給與
14 范姜建成107年5月1日至109年2月2日之勞務報酬予以抵銷，
15 抵銷後台聚公司無庸再給付范姜建成任何金額。又年終獎
16 金、生產績效獎金、三節獎金屬恩惠性給予，並非薪資；特
17 休代金部分，范姜建成於系爭期間未提供勞務，台聚公司應
18 無庸給付。健檢費用則係額外提供給主管之福利補貼，並非
19 勞動對價。職工福利金有扣繳福利金之員工方得享有。停車
20 位與辦公室部分，台聚公司具有調整之管理權限，非員工所
21 得主張。老年年金給付損失部分，范姜建成已撤回減給老年
22 年金給付之申請，自無損害，縱有損害，依霍夫曼式計算應
23 為20萬4,143元。勞退金部分，台聚公司已向勞保局為范姜
24 建成恢復舊制退休金，舊制年資視同未中斷，台聚公司並無
25 何行為侵害范姜建成權利，致其受非財產上損害，自無從請
26 求台聚公司依新制提繳勞退金至范姜建成勞保局勞工退休金
27 個人專戶（下稱勞退專戶），主張相關差額與非財產上損
28 害。范姜建成之請求均無理由等語，資為抗辯。

29 三、勞保局則以：范姜建成勞退舊制身分是否存在或繼續，尚待
30 法院審理，待其勝訴，自會完整回復其勞退舊制相關權利，
31 其並無權利受損等語，資為抗辯。

01 四、原審（除確定部分外）為范姜建成一部勝訴、一部敗訴之判
02 決，即判命台聚公司應自108年12月28日起至范姜建成復職
03 之日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元、於每月
04 28日給付范姜建成7萬6,117元，並按年於每年12月28日給付
05 范姜建成12萬8,305元、於次年6月28日給付范姜建成12萬8,
06 305元，暨自各期應給付之翌日起，均至清償日止按週年利
07 率5%計算之利息，為準、免假執行之宣告，並駁回范姜建成
08 其餘之訴及假執行之聲請。范姜建成對其敗訴部分不服，提
09 起上訴，上訴聲明如附表一范姜建成上訴聲明列所示。並追
10 加聲明如附表一范姜建成於本院追加聲明列所示。台聚公
11 司、台聚職福會、勞保局則答辯聲明如該附表答辯聲明欄所
12 示。台聚公司對原審判決命給付范姜建成金錢本息部分不
13 服，提起上訴，上訴聲明如附表一台聚公司上訴聲明列所
14 示。范姜建成則答辯聲明如附表一答辯聲明列所示。

15 五、兩造不爭執事項（見本院卷一第29、193、214、367頁、卷
16 四第443、444頁）：

17 （一）范姜建成自76年7月1日起受僱於台聚公司，於107年4月30日
18 前為台聚公司12職等之總經理室特別助理，於109年2月3日
19 復職後職稱及職等均相同。

20 （二）台聚公司於107年4月18日已依勞動基準法（下稱勞基法）第
21 11條第4款所定事由通知范姜建成終止系爭勞動契約，生效
22 日期為同年5月1日，並自同年5月1日起拒絕范姜建成提供勞
23 務。經原審認定台聚公司終止不合法，范姜建成與台聚公司
24 間僱傭關係仍存在，台聚公司就此部分未上訴。兩造均不爭
25 執范姜建成與台聚公司間僱傭關係自107年5月1日起至109年
26 2月2日間仍存在。

27 （三）范姜建成有收到台聚公司給付之663萬9,422元。

28 六、范姜建成主張：兩造間僱傭關係既仍存在，伊自得依附表二
29 本訴聲明第1至2項所示請求權基礎，請求台聚公司給付伊系
30 爭期間內所積欠之薪資（包含每年3%調薪及撥贈儲蓄）本息如
31 附表二聲明欄本訴聲明第1至2項所示等情，為台聚公司所否

01 認，並以前詞置辯。茲查：

02 (一)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
03 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
04 之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
05 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
06 出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
07 提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第23
08 4條分別定有明文。而勞動契約既為僱傭契約之一種，故上
09 開規定於系爭勞動契約亦適用之。又雇主不法解僱勞工，應
10 認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工無補服上
11 開期間勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬
12 (最高法院89年度台上字第1405號判決參照)。

13 (二)查台聚公司於107年5月1日終止系爭勞動契約係不合法，范
14 姜建成與台聚公司間僱傭關係仍存在等節，為兩造所不爭
15 執，且為原審判決認定並確定，則台聚公司依約即有受領范
16 姜建成所提供之勞務並給付范姜建成薪資之義務。台聚公司
17 自同年5月1日起拒絕范姜建成提供勞務，范姜建成在台聚公
18 司違法解僱前，並無去職之意，並已於同年5月2日以內湖西
19 湖郵局第364號存證信函通知台聚公司其有意願繼續提供勞
20 務，仍遭台聚公司拒絕(見原審臺北地院重勞訴字卷第31至
21 33、41、42頁)。范姜建成已將準備給付之事通知台聚公
22 司，台聚公司仍拒絕受領范姜建成提供勞務，依前說明，台
23 聚公司應負受領遲延之責，范姜建成無補服受領遲延期間勞
24 務之義務，並得依原勞動契約請求台聚公司給付其拒絕受領
25 勞務期間即系爭期間之薪資報酬。

26 (三)按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之
27 報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
28 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
29 與均屬之」，勞動基準法施行細則第10條規定：「其他任何
30 名義之經常性給與，係指左列各款以外之給與：一、紅利；二、
31 獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎

01 金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金；三
02 春節、端午節、中秋節給與之節金；四醫療補助費、勞工及
03 其子女教育補助費；五勞工直接受自顧客之服務費；六婚喪
04 喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等；七職業災害補償
05 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
06 之保險費；九差旅費、差旅津貼及交際費；十工作服、作業
07 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
08 管機關指定者」，故工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對
09 價，具有經常性給與之性質，始足當之，至於其給付名稱為
10 何，則非所問，不論是以津貼或獎金名義，均應納入計算工
11 資。倘雇主為改善勞工之生活所為之給與，或雇主為其個人
12 之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，即非經常性之給與，
13 此與工資為契約上經常性之給與，自不相同，應不得列入工
14 資範圍之內（最高法院78年度台上字第782號、79年度台上
15 字第242號、92年度台上字第2108號等判決意旨參照）。又
16 按僱用人受領勞務遲延或怠於受領勞務之情形，應以受僱人
17 已服勞務論，且受僱人所得受領之報酬應比照其實際工作所
18 能獲得之報酬，方符合民法第487條立法之意旨。因此在拒
19 絕受領勞務期間之報酬，除工資薪金外，凡津貼、獎金或經
20 常性給與等工作直接或間接所得，均屬民法第487條之報酬
21 （最高法院97年度台上字第2544號判決意旨參照）。另雇主
22 非法資遣勞工而無效，勞工固得依民法第487條之規定請求
23 此期間之報酬，惟不休假獎金係雇主為改善勞工生活，或為
24 其單方之目的，具有勉勵、恩惠性之給與；而績效獎金，乃
25 雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於
26 獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎金，均非經常性
27 給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決意
28 旨參照）。準此，勞工雖因僱主違法終止，惟僱主受領勞務
29 遲延後，所得請求僱主補發之報酬應指勞工提供勞務之對
30 價，不包含勉勵性、恩惠性之給與。

31 （四）范姜建成主張台聚公司應自107年7月1日起每年調薪3%，有

01 無理由？范姜建成主張台聚公司每月應給付伊薪資2.5%之撥
02 贈儲蓄，有無理由？

03 1. 關於調薪部分：

04 (1)范姜建成主張台聚集團人力資源處歷年均提出員工年度調薪
05 作業報告，進行年度調薪，為台聚公司核定且行之多年的薪
06 資政策，台聚公司107年、108年平均調薪幅度為3.15%與3.0
07 5%，伊歷年考績均在85分且甲等以上，104年度調薪幅度為
08 2.5%，105年及106年度之調薪幅度為3%，佐以台聚公司自10
09 7年至110年之每股盈餘（EPS）依序為0.5、1.19、2.25和4.
10 84元，表示其獲利能力逐年成長，調薪幅度應可在平均3.1
11 5%、3.05%以上，伊自得請求自107年起，逐年年度調薪幅度
12 均為3%云云。為台聚公司所否認。

13 (2)按台聚公司工作規則第31條規定：「本公司員工工資之調
14 整，於其服務期間內視工作績效及公司營運狀況，每年得定
15 期給予適當之調整」（見本院卷二第395、401頁）。依台聚
16 關係企業「薪資管理辦法」第5.5.1條規定：「年度調薪：
17 集團人力資源處每年就石化同業薪資水準、市場調薪幅度調
18 查及年度物價指數等相關資料，併同調薪建議方案呈報層峰
19 核定後辦理」（見本院卷二第419頁）。台聚公司107年報記
20 載：「本公司依獲利情形辦理年度調薪」（見原審卷二第11
21 5頁）。另觀諸台聚公司104年至107年間員工年度調薪作業
22 報告說明欄記載：當年度台聚公司經核准調薪幅度以總薪資
23 之一定比例為調整預算，包含物價固定調薪及考績調薪，又
24 董事長指示，調薪幅度須確實反應個人績效，依個人績效等
25 第，建議考績調薪比例、調幅，亦有調幅為0%者，每年度調
26 整預算不同，各部門完成調薪建議表送回人事部門，尚需經
27 審核，未辦理年度績效考核之新進員工則不予調整等語（見
28 原審卷二第124至131頁）。證人即台聚公司人事經理陳秀蘭
29 證稱：台聚公司調薪係集團人資處長參考公司營運績效，向
30 董事長請示百分比，經人事處長跟各家總經理討論作業程序
31 內容，交付各部門核定所屬員工狀況，參考員工個人表現，

01 透過直屬主管核定，經過總經理核決，交人事部門執行核
02 發，調薪作業程序係依調薪作業報告進行，每年均有這樣程
03 序，公司如不賺錢沒有盈餘就沒有調薪，伊任職期間公司每
04 年均有調薪，調薪比例不固定等語（見本院卷三第142
05 頁）。顯見台聚公司調薪係由人力資源處參照公司營運績
06 效、物價指數、市場薪資水準及調薪幅度併同調薪建議方案
07 呈報層峰核定後辦理，考績調薪比例係以考績為標準，因考
08 績等第不同而有所區別，部門主管對調薪幅度須完成建議
09 表，調薪幅度非均為固定比例，調幅亦可能為0，最後送回
10 人事部門再經審核，並經總經理核准，未辦理年度績效考核
11 之新進員工則不予調薪。可知范姜建成是否調薪及調薪幅
12 度，係就前開各項因素綜合考量，須經部門主管建議，送人
13 事部門審核，並經總經理核准。故台聚公司有依范姜建成個
14 人考績等第決定是否調薪之權限。范姜建成遭違法解僱，台
15 聚公司自107年5月1日起拒絕范姜建成提供勞務，經原審判
16 決認定台聚公司該次解僱不合法，兩造間僱傭關係存在，范
17 姜建成於109年2月3日復職，惟自107年5月1日至109年2月3
18 日期間，范姜建成實際並未於台聚公司任職，無從就其平日
19 工作表現、勤惰績效進行年度考績，亦未經相關核定核決程
20 序，以作為調薪之依據，尚不得以范姜建成過往情形預斷其
21 於系爭期間之工作態度、品質，並據以推估其必能獲得調薪
22 及調整之比例。范姜建成並未舉證證明與台聚公司間有合意
23 年度調薪幅度均為固定比例，或只要公司每股盈餘（EPS）多
24 少或獲利能力成長比例若干，台聚公司對伊即有若干比例之
25 調薪幅度，亦未舉證證明台聚公司歷年來對伊調薪幅度均為
26 3%，並已構成系爭勞動契約之一部。則范姜建成主張自107
27 年起，台聚公司應逐年調薪3%云云，自不足採。

28 2. 關於撥贈儲蓄部分：

- 29 (1) 觀諸台聚公司員工儲蓄標準作業程序書第1條規定目的係為
30 增進員工福利並鼓勵員工儲蓄，第5.2條規定員工自行決定
31 是否參加儲蓄，第5.3條規定本辦法係為增進員工福利而

01 設，台聚公司得依營運狀況停止實施，第5.8條規定參加儲
02 蓄員工得隨時通知公司停止儲蓄，亦得於停止儲蓄後恢復儲
03 蓄，第5.10條規定台聚公司按每一員工每月儲蓄之金額撥贈
04 百分之若干，併入各員工儲蓄金額中，撥贈部份屬員工福
05 利，而非薪資，每年年終由董事長視當時營運狀況調整次年
06 度之撥贈百分比（見本院卷一第261至264頁）。台聚公司10
07 7、108年員工儲蓄公司撥贈百分比通告之說明欄亦記載：
08 「每年對員工儲蓄之撥贈百分比，公司視營運狀況調整之」
09 等語，且該2年度撥贈百分比確實不同，有前開通告可稽
10 （見本院卷一第267、269頁）。可見台聚公司抗辯撥贈儲蓄
11 係公司福利，由員工自行決定是否參加，參與者公司將按員
12 工每月儲蓄之金額，撥贈某一比例之儲蓄，且每年均會調整
13 次年度之撥贈百分比，與員工之勞務給付並無對價性，屬恩
14 惠性之給與，自屬有據。

15 (2)范姜建成雖主張依台聚公司「薪資管理辦法」，公司撥贈儲
16 蓄屬於台聚公司訂定之其他薪資項目，係伊受僱台聚公司以
17 來長期未曾間斷地經常受領之給付，每個月固定與其它薪資
18 加項同時給付，伊月薪資表和各類扣繳憑單之「薪資加項」
19 均列有公司撥贈儲蓄，為經常性給與，屬薪資之一部份，台
20 聚公司撥贈儲蓄已制度化逾35年，撥贈比率歷年大部分為2.
21 5%，伊自得台聚公司每月給付伊薪資2.5%之撥贈儲蓄云云。
22 惟台聚關係企業「薪資管理辦法」第4.1條已規定薪資即工
23 資，係依勞基法定義，第5.1.1條直接給付之獎金雖包含其
24 他個別公司訂定之項目，惟並未規定撥贈儲蓄之性質（見本
25 院卷二第418、419頁）。又撥贈儲蓄固經列於范姜建成薪資
26 表之薪資加項及扣繳憑單之所得內（見原審卷一第259至263
27 頁、本院卷三第349至350頁），然撥贈儲蓄依員工儲蓄標準
28 作業程序書及通告（見本院卷一第261至264、267、269頁、
29 本院卷二第353、355頁），由員工自行決定是否參加，台聚
30 公司得依營運狀況停止實施及調整撥贈百分比，可見撥贈儲
31 蓄非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，

01 自不因范姜建成決定參加後，台聚公司長期撥贈某一比例之
02 儲蓄，其性質即非恩惠性、勉勵性給與。台聚公司員工儲蓄
03 標準作業程序書第5.10條並規定撥贈部份屬員工福利，而非
04 薪資。且觀諸台聚公司107至110年員工儲蓄公司撥贈百分比
05 通告，台聚公司每年均視營運狀況調整撥贈百分比（見本院
06 卷一第261至264、267、269頁、卷二第353、355頁），並無
07 固定，益徵與范姜建成勞務提供並無對價性。則范姜建成主
08 張台聚公司每月應給付伊薪資2.5%之撥贈儲蓄云云，亦不足
09 採。

10 (五)范姜建成主張依附表二本訴聲明第1項所示請求權基礎，請
11 求台聚公司給付伊86萬7,964元，及自107年5月1日起至清償
12 日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？依附表二本訴聲
13 明第2項所示請求權基礎，請求台聚公司自108年2月1日至同
14 年6月30日止，按月於每月14日給付伊6萬0,765元，於每月2
15 8日給付伊7萬4,203元；自108年7月1日起至伊復職之日止，
16 按月於每月14日給付伊6萬2,588元，於每月28日給付伊7萬
17 6,117元；於108年6月28日給付伊12萬4,568元；自108年12
18 月28日至109年2月2日，按每月14日給付伊6萬2,588元，於
19 每月28日給付伊7萬6,117元；於108年12月28日給付伊12萬
20 8,305元，暨自各期應給付日之翌日起均至清償日止按週年
21 利率5%計算之利息，有無理由？

22 1. 范姜建成主張：兩造間既不爭執僱傭關係存在，則台聚公司
23 應給付伊自107年5月1日至108年1月31日期間之薪資，扣除
24 伊107年7月16日至108年1月31日自訴外人中國石油化學工業
25 開發股份有限公司（下稱中石化公司）領取之薪資報酬58萬
26 5,000元，共86萬7,964元【11萬7,990元/月 $\times$ 1.025 $\times$ 3個月+1
27 2萬1,530元/月 $\times$ 1.025 $\times$ 8個月+（伙食津貼2,400元/月+幕僚
28 津貼8,000元/月） $\times$ 9個月-58萬5,000元=86萬7,964元】；另
29 應給付伊自108年2月1日至同年12月27日期間之薪資共155萬
30 5,524元【12萬1,530元/月 $\times$ 1.025 $\times$ 6個月+12萬5,176元/月 $\times$
31 1.025 $\times$ 5 個月+12萬5,176元/月 $\times$ 0.5個月+（2,400元/月+8,0

00元/月) x10個月=155萬5,524元】，及自108年12月28日至109年2月2日期間之薪資共35萬2,695元【12萬5,176元/月x2.5個月+12萬5,176元/月x0.025x3個月+(2,400元/月+8,000元/月) x2個月+(12萬5,176元/月x1.025+2,400元/月+8,000元/月) x2/29=35萬2,695元】，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息云云。為台聚公司所否認。

2. 台聚公司資遣范姜建成並非適法，不生終止系爭勞動契約之效力，范姜建成得請求台聚公司受領勞務遲延期間之工資，已如前述。范姜建成主張伊任職台聚公司之薪資給付方式，為每月14日發給本薪之半數，每月28日發給本薪之半數加計伙食津貼、幕僚津貼、台聚公司撥贈儲蓄補貼，及每年6月28日、12月28日均各發給本薪加計撥贈儲蓄補貼；伊於107年4月間之月本薪為11萬7,990元等語。台聚公司不爭執范姜建成關於月本薪、伙食津貼、幕僚津貼如何發放部分之主張，亦不爭執范姜建成於107年4月間之月本薪為11萬7,990元（見原審卷三第49頁）。惟撥贈儲蓄補貼僅為台聚公司員工福利制度，非屬薪資，范姜建成主張台聚公司應自107年7月1日起每月應給付薪資2.5%之撥贈儲蓄，每年調薪3%，並無理由，既經本院認定於前。則范姜建成得請求台聚公司給付自107年5月1日至109年2月2日之薪資，自不包括所謂調薪及撥贈儲蓄部分，其得請求之薪資給付金額，詳如附表三所載。

3. 又按自認之撤銷，除別有規定外，如自認人能證明與事實不符且係出於錯誤而自認者，即得為之，此觀民事訴訟法第279條第3項即明。台聚公司於原審雖自認每月14日、28日發薪等語（見原審卷二第47、55頁），惟於本院改稱自93年12月29日起，上半月薪資調整為每月15日發放，下半月薪資調整為每月29日發放等語（見本院卷二第30頁），並提出台聚公司93年12月29日內部行文表為憑（見本院卷二第33頁）。觀諸該內部行文表主旨：「發薪日期更改事宜」，說明二記

載：「查本公司薪資之核發分上、下半月各發一次，北區為每月14/28日，廠區為每月15/30日...統一調整發薪日為上半月為每月15日，下半月為每月29日」等語。范姜建成雖否認該行文表之真正，惟細繹范姜建成之存摺節本，台聚公司於94年間確實均係在每月15日、29日轉帳薪資至范姜建成帳戶（本院卷二第80至98頁），范姜建成亦未表示異議，可見前開內部行文表之內容應屬真正，足證台聚公司於原審所為自認與事實不符且係出於錯誤而得予撤銷。則台聚公司抗辯上半月薪資調整為每月15日發放，下半月薪資調整為每月29日發放，應屬有據。

4. 另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，民法第487條定有明文。查范姜建成於107年7月16日至108年1月31日期間任職於中石化公司，每月酬勞為9萬元，亦有中石化公司書函稿、中石化公司108年7月4日函暨所附委任合約、董事會議事錄、原審公務電話查詢紀錄表可稽（見原審卷一第148頁，卷二第137至142頁、卷三第32頁）。則范姜建成於107年7月16日起至108年1月31日止，得向台聚公司請求之各月薪資給付金額，自應扣除上開金額，詳如附表三所示。

5. 再按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。抵銷，應以意思表示，向他方為之；其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條第1項本文、第335條第1項分別定有明文。次按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前段定有明文。又受領人於受領時，知無法律上之原因或其後知之者，應將受領時所得之利益或知無法律上之原因時所現存之利益，附加利息，一併償還，為民法第182條第2項前段所明定，此係課予惡意受領人附加利息返還不當得利之責任，該

項利息應自受領人知無法律上之原因時起算（最高法院105年度台上字第800號判決要旨參照）。查台聚公司已於107年4月30日給付范姜建成預告工資14萬8,271元，於同年5月23日以資遣費名義給付范姜建成663萬9,422元，有台聚公司退休金計算明細表、退休金給付通知書、支付申請單、支票、臺灣銀行退休金撥付清單、存證信函、律師函、存入存根可稽（見北院107年度重勞訴字第76號卷第44、47頁、本院卷一第345至360頁）。惟台聚公司依勞基法第11條第4款規定，終止系爭勞動契約，於法不合，已如上述，則范姜建成受領前開678萬7,693元（14萬8,271元＋663萬9,422元），自屬無法律上之原因，且范姜建成於受領時，應已知悉無法律上之原因，台聚公司自得依民法第179條規定請求范姜建成返還678萬7,693元，及自107年5月23日起附加年息5%之利息。又台聚公司就范姜建成應返還之前揭678萬7,693元及自107年5月23日起附加年息5%之利息，已為抵銷之意思表示（見原審卷三第57至59頁、本院卷一第29頁），則范姜建成最初得請求薪資之日為107年5月14日、台聚公司得請求范姜建成返還不當得利之日為107年5月23日，是台聚公司即得溯及自107年5月23日起，就范姜建成請求給付之各期薪資債權，逐期為抵銷。而范姜建成本訴所請求之已屆清償期之各期薪資債權，不包括調薪及撥贈儲蓄，扣除范姜建成自訴外人處所領取之薪資報酬58萬5,000元，均已全數因抵銷而消滅（詳如附表三所示）。范姜建成請求台聚公司給如附表二本訴聲明第1、2項所示薪資部分，即屬無據。

七、范姜建成主張：兩造間僱傭關係既仍存在，伊得依附表二追加聲明第1至13項所示請求權基礎，請求台聚公司、台聚職福會、勞保局給付或賠償伊系爭期間內所積欠之年終獎金、生產績效獎金、三節獎金、特休代金、健檢費用、職工福利金、老年年金給付損失及其他相關之非財產上損害，提繳勞退金，與復職後未調薪之薪資差額、固定停車位、辦公室之費用，如附表二追加聲明第1至13項所示等情，為台聚公

01 司、台聚職福會、勞保局所否認，並以前詞置辯。茲就范姜
02 建成追加請求部分，一一論述如下：

03 (一)范姜建成主張依附表二追加聲明第1項所示請求權基礎，請
04 求台聚公司應提繳新制勞退金共17萬2,665元至伊於勞保局
05 設立之勞退專戶，有無理由？

06 1. 接受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，
07 得向僱用人請求賠償，民法第487條之1第1項固定有明文。
08 「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，
09 其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計
10 算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或
11 勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費
12 及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」、「勞工
13 退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每滿一年給與
14 兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年給與一個基
15 數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者以半年計；
16 滿半年者以一年計」，勞基法第84條之2、第55條定有明
17 文。又「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲
18 存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶」、「雇主應為第七
19 條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月
20 工資百分之六」、「雇主未依本條例之規定按月提繳或足額
21 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
22 害賠償」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、
23 第14條第1項、第31條第1項亦有明文。

24 2. 范姜建成主張：台聚公司既於伊109年2月3日復職時，向勞
25 保局申報改採勞退新制並提繳勞退金，顯見於107年5月台聚
26 公司違法解僱伊後，伊已改適用勞退新制，故請求台聚公司
27 應提繳自107年5月1日起至109年2月2日止之勞退金共17萬2,
28 665元至伊勞保局之勞退專戶云云，為台聚公司所否認。經
29 查：

30 (1)按雇主應依勞工每月薪資總額百分之2至百分之15範圍內；
31 按月提撥勞工退休準備金，專戶存儲，勞基法第56條第1項

01 定有明文，為勞退舊制之法源依據。此外，本條例施行前已
02 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
03 者，得選擇繼續適用勞基法之退休金規定；又雇主應自本條
04 例公布後至施行前一日之期間內，就本條例之勞工退休金制
05 度及勞基法之退休金規定，以書面徵詢勞工之選擇；勞工屆
06 期未選擇者，自本條例施行之日起繼續適用勞基法之退休金
07 規定，亦為勞退條例第8條及第9條所明定。

08 (2)查，台聚公司逕以范姜建成於107年4月30日自請退休（非范
09 姜建成自行提出退休之意思表示）並撥給舊制退休金，惟經
10 法院判決確認兩造間僱傭關係仍繼續存在，並各自依判決應
11 向他造給付工資或退休金之返還，則范姜建成仍屬適用勞基
12 法舊制退休金之人員，有高雄市政府勞工局109年9月25日函
13 可稽（見本院卷一第411、412頁）。台聚公司並已於109年9
14 月9日函知勞保局范姜建成乃適用勞退舊制，其與范姜建成
15 僱傭關係未曾中斷等語（見本院卷一第417、418頁）。勞保
16 局109年10月6日函亦稱：台聚公司109年9月9日函附原審判
17 決，於107年5月1日終止系爭勞動契約為不合法，台聚公司
18 與范姜建成間僱傭關係仍應存在；台聚公司並提供范姜建成
19 於94年5月30日填具之「勞工退休金制度選擇意願徵詢
20 表」，范姜建成勞退金制度選擇為「暫不選擇」，且未於改
21 選適用勞退條例之退休金制度（勞退新制）5年期限屆滿前
22 （即99年6月30日前）改選適用勞退新制，依勞退條例規
23 定，應繼續適用勞基法之退休金規定（勞退舊制）；台聚公
24 司依上開民事判決結果請范姜建成於109年2月3日復職，並
25 以勞保、健保及勞退三合一加保申報表申報范姜建成自是日
26 加保及提繳勞退金，惟原審判決既肯認范姜建成與台聚公司
27 仍存在僱傭關係，未曾中斷，范姜建成復職後仍應適用勞退
28 舊制，非屬勞退條例第8條第1項所稱「離職後再受僱」勞
29 工，故台聚公司函請本局註銷范姜建成109年2月3日新制勞
30 退金提繳，於法有據，本局已同意在案等語（見本院卷三第
31 63、64頁）。查台聚公司於107年5月1日終止系爭勞動契約

01 係不合法，與范姜建成間僱傭關係仍存在，台聚公司並已於
02 109年9月9日函知勞保局范姜建成適用勞退舊制，其與范姜
03 建成僱傭關係未曾中斷，業如前述，則范姜建成仍屬適用勞
04 基法舊制退休金之人員，台聚公司自無庸依勞退條例為范姜
05 建成提繳勞退金至范姜建成於勞保局之勞退專戶，尚難認范
06 姜建成受有台聚公司未提繳勞退金共17萬2,665元至其勞保
07 局之勞退專戶之損害。則范姜建成主張依附表二追加聲明第
08 1項所示請求權基礎，請求台聚公司應提繳自107年5月1日起
09 至109年2月2日止之勞退金共17萬2,665元至伊勞保局之勞退
10 專戶云云，自屬無據。

11 (二)范姜建成主張依附表二追加聲明第2項所示請求權基礎，請
12 求台聚公司應於108年1月29日給付107年度年終獎金13萬7,5
13 26元、於109年1月21日給付108年度年終獎金46萬8,116元、
14 於110年2月5日再給付109年度年終獎金11萬2,224元，共71
15 萬7,866元，並附加自各期應給付日之翌日起之清償日止按
16 週年利率5%計算之利息，有無理由？

17 1. 范姜建成主張：台聚公司勞資雙方協議制度化「年終獎金暨
18 員工酬勞」之發放計算方式，訂立團體協約，自87年以來固
19 定發放年終獎金暨員工酬勞，具有長期制度化與公式化；年
20 終獎金暨員工酬勞發放會綜合考量員工績效、獎懲紀錄、工
21 作表現去核發，且員工表現不佳時可能無年終獎金，年終獎
22 金與員工提出勞務給付具有對價性；伊遭台聚公司違法終止
23 僱傭關係，與台聚公司間僱傭關係仍存在，伊雖未給付勞
24 務，惟此乃可歸責於台聚公司受領遲延所致，伊全年度工作
25 並無過失，自得依附表二追加聲明第2項所示請求權基礎，
26 請求台聚公司給付年終獎金云云，為台聚公司所否認。

27 2. 按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、
28 彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之
29 勞工，應給予獎金或分配紅利，勞基法第29條固有明文，惟
30 並未課予雇主應一併給予獎金及分配紅利之義務，此乃因紅
31 利、獎金均係雇主單方之給付，具有勉勵、恩惠性質之給

與，並非為勞工之工作給付之對價（勞基法施行細則第10條第1、2款規定參照）。又台聚公司工作規則第55條規定：公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除依法繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作無過失之員工，且凡12月31日仍在職者（當年度退休者或資遣者依比例計算），於農曆春節前發給年終特別獎金或員工酬勞，其核發標準另訂之（見本院卷二第397、403頁）。台聚集團年終獎金發放辦法標準作業程序書第1條規定為獎勵員工辛勞，於營業年度終了時，得視獲利狀況發給年終獎金，第2條規定該辦法適用於台聚公司，第4條規定：「年終獎金為公司於年度營業終了，結算如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息公積金外，得視公司整體營運發展及個別人員表現狀況斟酌發給員工之獎金」，第5條規定年終獎金之發給以員工當年12月31日之本薪為計算基準，並依HRM-301員工績效考核辦法發放之，第5.2.1條規定一般員工對於全年工作無過失之員工，且12月31日仍在職者，於農曆春節前發給年終獎金，第5.3.3條規定：「員工工作表現不佳、不服從主管指揮調度或其他情節重大者，經總經理核准後，得停、減發年終獎金」（見本院卷三第176至177頁）。證人陳秀蘭證稱：公司有年終獎金發放辦法，年底有盈餘時，會綜合考量員工績效、獎懲紀錄、工作表現去核發；年終獎金發放辦法在集團網上係公開資訊，每個人均可進入閱覽，員工表現不佳或沒有表現之員工可能不會拿到年終獎金等語（見本院卷三第141、145、146頁）。再審諸員工績效考核辦法第5.1.2條規定考核期間為自1月1日起至12月31日止，第5.11條規定考核年度有懲處者，考核等第依下列規定辦理為原則：發生法令規定之重大職業災害，或接獲主管機關以書面通知部份或全部停工或情節重大者，第5.12條規定考核結果作為員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業重要參考之依據，各級主管應秉持公正、客觀、審慎之原則進行考核。表現不佳者，經總經理同意後得停、減發年終獎金（見本院卷二第40

01 6、410頁），可見年終獎金確實並非必然發給，台聚公司有
02 視員工表現決定是否發給之裁量權限，並非台聚公司員工均
03 得請求台聚公司發給年終獎金。台聚公司107年4月18日解僱
04 雖不合法，然范姜建成於107年5月2日後、108年均未實際在
05 職，范姜建成亦未舉證證明台聚公司曾同意給予107年度、1
06 08年度之年終獎金，自不得請求台聚公司發給。至台聚公司
07 章程第34條第1項規定：「本公司年度如有獲利，應分派董
08 事及員工酬勞，其中董事酬勞不超過當年度獲利百分之一；
09 員工酬勞不低於當年度獲利百分之一。但尚有累積虧損者，
10 應預先保留彌補數額」（見本院卷二第357頁），范姜建成
11 尚不得逕依前開章程規定逕請求台聚公司發給年終獎金。從
12 而，范姜建成依附表二追加聲明第2項所示請求權基礎為此
13 部分請求，並無理由。

14 （三）范姜建成主張依附表二追加聲明第3項所示請求權基礎，請
15 求台聚公司應按月於每月28日給付伊自107年5月至109年1月
16 之生產績效獎金共5,290元，並附加自各期應給付日之翌日
17 起均至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

18 范姜建成主張：生產績效獎金係伊在台聚公司任職34餘年期
19 間自台聚公司因勞動關係定期受領之報酬，業已長期制度化
20 與公式化，屬薪資之範疇云云，並提出台聚公司107、108年
21 度年報、月薪資表、各類扣繳憑單為據。惟台聚公司107
22 年、108年度年報記載：「員工薪資除固定薪資外尚有績效
23 獎金、年終獎金等」等語，已可知績效獎金並非固定薪資，
24 且該記載並未記載績效獎金、年終獎金之計算內容，無法據
25 以逕認台聚公司須給付所有員工績效獎金，更無法據以認定
26 台聚公司與員工間績效獎金約定內容為何。且范姜建成106
27 年5月至9月、12月、107年1月、2月、4月之生產績效獎金分
28 別為0元、495元、392元、328元、406元、333元、318元、3
29 42元、0元（見原審卷一第259至263頁），顯然並非按月領
30 取固定數額；細觀范姜建成薪資清冊，並非每月均領有生產
31 績效，且所領數額不一（見本院卷三第349至363頁）。證人

01 陳秀蘭並證稱：生產績效獎金可分為生產獎金與績效獎金，
02 二者發放之作業規範係公司並未公開揭示之內部管制作業文
03 書，績效獎金係適用於南部生產工廠，范姜建成不適用；生
04 產獎金是依南部生產工廠生產部門達標之生產量及有無發生
05 工安事件，依各部門權數去發放，北部權數非常低，因係幕
06 僚單位，不一定每個月會發放，與范姜建成勞務之提供無關
07 等語（見本院卷三第146至147頁）。可見生產績效獎金並非
08 單純提供勞務即可取得，亦非經常性給付。范姜建成提供勞
09 務亦不以台聚公司給付生產績效獎金為必要，難認屬勞務之
10 對價，依前說明，應為台聚公司恩惠性、獎勵性之給與，自
11 非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。則范姜建成主張生產
12 績效屬於經常性給與，依附表二追加聲明第3項所示請求權
13 基礎，請求台聚公司應按月於每月28日給付伊自107年5月至
14 109年1月之生產績效獎金共5,290元，並附加自各期應給付
15 日之翌日起算之法定遲延利息云云，要非可採。

16 （四）范姜建成主張依附表二追加聲明第4項所示請求權基礎，請
17 求台聚公司應給付伊自107年5月至108年度之三節禮金共2萬
18 1,000元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按
19 週年利率5%計算之利息，有無理由？

- 20 1. 按勞基法第2條第3款規定：勞工因工作而獲得之報酬謂工
21 資，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
22 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
23 均屬之。同法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所
24 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。
25 一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎
26 金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非
27 經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、
28 醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自
29 顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或
30 奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工
31 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」。是工資實係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院79年度台上字第242號裁判要旨參照）。依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱其他任何名義之經常性給與，不包括春節、端午節、中秋節給與之節金。

2. 范姜建成主張：伊受僱台聚公司30餘年期間，台聚公司每年勞工節前固定發放禮金1,000元、端午節及中秋節前固定各發放禮金5,000元，已為固定之長期制度，為勞動對價之薪資而非恩惠性給予等語，並提出薪資表、台聚公司各類扣繳憑單為憑（見原審卷一第259、261、263頁、本院卷三第349至363頁）。惟前開禮金係台聚公司基於年節而發給之獎金，屬於勞基法施行細則第10條所定非經常性給與，為恩惠性給與。則范姜建成主張依附表二追加聲明第4項所示請求權基礎，請求台聚公司給付自107年5月至108年度之三節禮金共2萬1,000元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息云云，自屬無據。

（五）范姜建成主張依附表二追加聲明第5項所示請求權基礎，請求台聚公司應於109年1月28日給付108年度特別休假未休之工資12萬5,176元，附加自應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

1. 按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定有明文。足見勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非使勞工藉此增加工資。故解釋上須以勞工因雇主業務需要，致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特別休假工資；若雇主未要求勞工

01 於休假日工作，勞工自不得請求雇主於休假日受領其勞務給
02 付，並給付加班之工資。勞工於停職期間，既因雇主拒絕受
03 領其提供勞務，事實上即處於休假之狀態，顯無從再請休特
04 別休假，進而發生雇主因有工作需要而使勞工放棄特別休假
05 之情形（最高法院110年度台上字第811號、101年度台上字
06 第1651號判決意旨參照）。

- 07 2. 范姜建成主張：伊自76年7月1日在台聚公司工作已逾30年，
08 於108年之特別休假為30日，因台聚公司違法終止勞動契約
09 期間而未休，台聚公司應發給伊特別休假未休之工資12萬5,
10 176元云云。惟范姜建成於台聚公司違法解僱之系爭期間既
11 遭台聚公司拒絕受領其提供勞務，事實上即處於休假之狀
12 態，顯無從發生台聚公司因有工作需要而使范姜建成放棄特
13 別休假之情事。則范姜建成依附表二追加聲明第5項所示請
14 求權基礎，請求台聚公司應於109年1月28日給付108年度特
15 別休假未休之工資12萬5,176元本息，亦屬無據。

- 16 (六) 范姜建成主張依附表二追加聲明第6項所示請求權基礎，請
17 求台聚公司給付伊自107年5月1日至109年2月2日之4萬元健
18 檢費用、請求台聚公司職福會給付伊自107年5月1日至109年
19 2月2日之7萬8,400元福利金，及自各期應給付日之翌日起至
20 清償日止按週年利率5%計算之利息，是否合法？

- 21 1. 健檢費用部分：

22 依台聚關係企業主管人員健檢辦法（見本院卷三第435至438
23 頁）第5.1條規定，台聚關係企業十二職等（含）以上主
24 管，每年應參加集團舉辦之一般員工年度健檢或主管健康檢
25 查一次，第5.1.2條規定健檢醫院斟酌公司與廠區主管受檢
26 之便利性，每4月底前員工事務部依照調查結果統計各公司
27 人事單位提供應受檢之各主管當年度勾選參加健檢之醫療院
28 所，第5.1.3條規定受檢主管可視需要擇一選擇健檢類型，
29 惟每人每次費用上限不得超過2萬元，第5.1.4條費用報支規
30 定，如選擇參加非承辦集團主管年度健檢醫院之健檢費用由
31 本人先行墊付，俟收到健檢報告後，將報告影本連同繳費收

據送所屬公司人事單位，由該單位辦理請款作業，第5.1.5條規定選擇參加承辦集團年度健檢醫院者由員工事務部聯絡安排，選擇其他醫院者請自行預約健檢時間，並無給付健檢費用每年固定2萬元之規定（見本院卷三第436、437頁）。證人陳秀蘭證稱：規範主管一定要參加健檢，但沒有規定多久做一次或去哪家醫院做等語（見本院卷三第148頁）。證人即台聚公司人事部課長級專員周士傑證稱：復職後范姜建成為總經理特助，不是台聚公司主管，健檢辦法是提供給主管等語（見本院卷三第149頁）。可見健檢可選擇集團年度健檢醫院或自行選擇其他醫院檢查，後者之健檢費乃實報實銷，須實際從事健康檢查為前提始得領取，不得超過2萬元。當年度結束前若未前往醫療院所進行健康檢查，當年度即不發給健檢費。范姜建成並未舉證證明有至醫療院所接受指定項目健康檢查，其請求台聚公司給付體檢費用4萬元，自難憑採。又該健檢費之給予，僅需主管提出實際進行健康檢查並提出單據，台聚公司即按單據金額發給，而非由主管所提供之勞務數量、內容決定，顯與勞務之提供無對價關係，而屬於台聚公司為鼓勵主管人員進行健康檢查，以維護其健康之福利措施，而屬恩惠性質之給與。范姜建成復未舉證證明台聚公司或台聚集團尚有其他所謂台聚集團主管人員健檢作業、台聚標準作業程序書經理級人員住院體檢規定。則范姜建成依附表二追加聲明第6項所示請求權基礎，請求台聚公司給付伊107、108年度健檢費用共4萬元云云，自不足採。

2. 福利金部分：

台聚公司工作規則第52條固規定：「本公司依據職工福利金條例，設置【職工福利委員會】依法提撥福利金，辦理員工各項福利事業，凡本公司之員工一律公平享有由職工福利委員會提供之一切福利，職工福利金之保管、動用由本公司職工福利委員會辦理」（見本院卷二第396、397、402頁），台聚職福會組織章程第18條規定：「本會福利經常費，概按

01 福利社所轄職工人數比例分配之」（見本院卷二第391
02 頁）。惟尚難認范姜建成可直接據以請求台聚公司或台聚職
03 福會給付107年、108年度乙種助學金8,400元（范姜建成稱
04 一子於107年就讀碩士班2年級，一女於107年、108年就讀國
05 中三年級、高中一年級、二年級，台聚公司應於107年5月28
06 日、同年11月28日、108年5月28日、同年11月28日各給付乙
07 種獎學金2,800元、3,200元、1,200元、1,200元）、員工旅
08 遊補助金6,000元，及107年、108年、109年度（僅春節）三
09 節活動禮券6萬元，以及107年、108年度台聚職福會北區福
10 利社年終摸彩活動之安慰獎共2,000元。且觀諸范姜建成所
11 提出台聚公司職福會北區福利社公告記載：申請人應檢附申
12 請表及註冊繳費單據申領乙種助學金，且登記期間自公告日
13 起至同年3月31日止，未登記者視同放棄（見本院卷一第185
14 頁）。范姜建成所援引之北區福利社之年度員工旅遊補助申
15 請規定顯示須申請才有（見本院卷一第155頁）。且其等均
16 非由范姜建成所提供之勞務數量、內容決定，與勞務之提供
17 無對價關係，非員工勞務給付對價之報酬，性質上屬恩惠性
18 給付，范姜建成自無依民法第487條請求台聚公司或台聚職
19 福會給付。況證人即台聚公司人事部經理陳秀蘭證稱：職工
20 福利金有章程，但沒有發放辦法，有作業程序，要透過扣同
21 仁的福利金，才会有給發等語（見本院卷三第145頁）。台
22 聚職福會組織章程第13條規定：「本會福利金來源如
23 左：...三、每月於每個職員、工人薪津各扣百分之0.
24 5...」（見本院卷二第389至391頁），可見福利金來源確包
25 含員工薪資。則台聚公司抗辯范姜建成於107年5月1日至109
26 年2月2日期間未繳納職工福利金，故台聚公司職福會未發給
27 福利金，乃台聚職福會之裁量權乙情，亦非子虛。則范姜建
28 成依附表二追加聲明第6項所示請求權基礎，請求台聚公司
29 職福會給付福利金7萬8,400元本息，亦屬無據。

30 （七）范姜建成主張依附表二追加聲明第7項所示請求權基礎，請
31 求台聚公司應自伊109年2月3日復職起至109年6月按月給付

薪資（含公司撥贈儲蓄）差額7,366元，於109年6月28日另給付7,366元；自109年7月至110年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬1,215元，於109年12月28日、110年6月28日另各給付1萬1,215元；以及自110年7月起至同年10月31日止，按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬5,179元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

范姜建成主張伊107年、108年之年度調薪為3%，自108年7月1日月本薪為12萬5,176元，公司撥贈儲蓄比率占月本薪之2.5%，惟台聚公司自伊復職後仍維持月本薪11萬7,990元，伊自得請求台聚公司給付相關差額云云。惟台聚公司調薪係由人力資源處參照公司營運績效、物價指數、市場薪資水準及調薪幅度併同調薪建議方案呈報層峰核定後辦理，考績調薪比例係以考績為標準，因考績等第不同而有所區別，部門主管對調薪幅度須完成建議表，調薪幅度非均為固定比例，調幅亦可能為0，最後送回人事部門再經審核，並經總經理核准，范姜建成是否調薪及調薪幅度，係就前開各項因素綜合考量，台聚公司有依范姜建成個人考績等第決定是否調薪之權限，范姜建成不得主張自107年起台聚公司應逐年調薪3%；另撥贈儲蓄為恩惠、鼓勵性之給與，業如前述。從而，范姜建成主張復職後，得依附表二追加聲明第7項所示請求權基礎，向台聚公司請求前開差額，亦為無據。

(八) 范姜建成主張依附表二追加聲明第8項所示請求權基礎，請求台聚公司給付自伊109年2月3日復職起至同年6月30日、自109年7月1日至110年6月30日、自110年7月1日至同年10月31日止，分別按月補償5,737元、5,909元、6,086元，並附加自各期應給付日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

1. 台安大樓汽機車位分配辦法第5.1.2條、第5.1.3條、第5.1.4條規定，基於業務之需要，停車位優先分配予公務車、主管及來賓使用，尚有剩餘車位，則依公平、公開與公正之原

則，由員工事務部公開辦理員工需求登記並分配之，若登記數量超過供應數量，則採公開抽籤方式，主管、來賓及公務車位得視實際需要增減，員工車位租用以6個月為1期，期滿重新辦理，第5.1.5條規定：「停車費依使用者付費之原則每月收費。每車位每月租金新臺幣3,500元（含500元管理、清潔費），除公務車位、來賓車位及高階主管車位等由各該公司支付外，其餘之車位依使用者付費原則自行付費」（見本院卷一第390頁）。

2. 證人即員工事務部大樓資產管理課課長蕭志明證稱：伊負責台聚集團之停車位事務，台聚公司就停車位使用有抽籤辦法，每半年抽籤1次，辦法並無規定多少職等以上一定會有停車位，實際運作上，13職等以上且有帶人之主管不需要抽籤，會給他停車位使用，但仍須付費等語（見本院卷三第134、135頁）。證人鄭維禮證稱：伊於96年10月到職，在人資處員工事務部負責總務，原則上12職等以上有帶人之主管可以免抽籤，但也有些例外，沒有明文規定12職等含以上之主管必須配置不抽籤之固定停車位等語（見本院卷三第137、138頁）。可見一定職等以上主管沒有帶人者，實際上亦須抽籤。且台安大樓汽機車位分配辦法第5.1.3條、第5.1.4條亦規定，主管、來賓及公務車位得視實際需要增減，員工車位租用以6個月為1期，期滿重新辦理，足徵台聚公司得依實際需要調整主管車位，且每6個月即應重新辦理車位租用。況停車位顯然並非勞務之對價。范姜建成主張伊91年專案申請依使用者付費原則之固定停車位，經台聚公司集團董事長吳亦圭核可後，台聚公司遂自91年以來至違法資遣伊前均一直提供伊依使用者付費原則之固定停車位云云，不能據以認定其後台聚公司應繼續提供固定停車位給范姜建成。再者，證人蕭志明證稱范姜建成於復職後仍有抽到停車位等語（見本院卷三第136頁），自難認范姜建成有何權利受損。則范姜建成依附表二追加聲明第8項所示請求權基礎，請求台聚公司給付自伊109年2月3日復職起至同年6月30日、自109年7月

01 1日至110年6月30日、自110年7月1日至同年10月31日止，分
02 別按月補償5,737元、5,909元、6,086元本息，均無理由。

03 (九)范姜建成主張依附表二追加聲明第9項所示請求權基礎，請
04 求台聚公司自伊109年2月3日起至110年10月31日止，按月於
05 每月30日補償伊5,000元，並附加自各期土應給付日之翌日
06 起均至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

07 范姜建成主張：伊於95年即配有專屬辦公室，縱106年10月
08 王克舜升任總經理，至伊遭違法資遣前，計有7個月，伊仍
09 擔任總經理室特別助理，台聚公司並繼續配置既有辦公室予
10 伊，復職後台聚公司未回復伊原有之辦公室，自應賠償伊相
11 關損失云云。查證人蕭志明證稱：辦公室使用並無相關規定
12 辦法，通常係伊主管鄭特助指示由何人使用等語（見本院卷
13 三第135、136頁）。證人鄭維禮證稱：辦公室配置並無相關
14 辦法，伊係依循伊主管陳心瑩處長告知，主管則係依組織任
15 務需求；辦公室之配置是依據樓層不同、人數多寡、工作性
16 質不同去配置，並無明文規定何等級主管要配給辦公室或不
17 配給辦公室，也會因組織變動或任務改變、人數的增加來調
18 整辦公室，目前也有高於12職等之主管沒有配給辦公等語
19 （見本院卷三第139頁）。可見台聚公司就辦公室配置並無
20 相關規定辦法，係由員工事務部主管指示配置。范姜建成並
21 未提出所謂台聚關係企業主管配置辦公室相關辦法，亦未能
22 舉證證明與台聚公司有達成須提供個人辦公室之合意，復未
23 舉證證明台聚公司基於系爭勞動契約有何提供個人辦公室之
24 義務。則范姜建成依附表二追加聲明第9項所示請求權基
25 礎，請求台聚公司提供個人辦公室之補償金額，自不足採。

26 (十)范姜建成主張依附表二追加聲明第10項所示請求權基礎，請
27 求台聚公司應再給付355萬6,938元勞退舊制勞退金，及自10
28 7年4月25日止翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，
29 有無理由？

30 1. 范姜建成主張：伊並未向台聚公司申請退休，卻遭台聚公司
31 以「退休」原因退保，致伊勞保年資、勞退舊制年資中斷，

01 台灣聚合化學品股份有限公司勞工退休準備金監管委員會
02 (下稱台聚勞退金監委會)顯未盡監督責任且處理失當，台
03 聚公司與台聚勞退金監委會共同不法侵害伊勞退舊制退休金
04 權利，台聚公司與台聚勞退金監委會逾期不為回復且不能回
05 復伊勞退舊制原狀，致伊喪失既有勞退舊制退休金之選擇權
06 和身分，且因等同被台聚公司「強制退休」，勞退舊制年資
07 與退休金被提前結清而短少，爰向台聚公司請求355萬6,938
08 元、台聚勞退金監委會請求10萬元云云，固據提出勞工保險
09 退保申報表、存證信函（見原審臺北地院重勞訴字卷第35、
10 36頁、本院卷一第447、448頁）為憑。

11 2. 惟查，台聚公司逕以范姜建成於107年4月30日自請退休（非
12 范姜建成自行提出退休之意思表示）並撥給舊制勞工退休
13 金，然台聚公司於107年5月1日終止系爭勞動契約為不合
14 法，台聚公司與范姜建成間僱傭關係繼續存在，范姜建成仍
15 屬適用勞基法舊制退休金之人員；台聚公司並已於109年9月
16 9日函知勞保局范姜建成適用勞退舊制，范姜建成舊制年資
17 不中斷，業經本院認定於前，尚難認范姜建成之舊制身分已
18 喪失，范姜建成亦未舉證證明台聚公司並未補提至范姜建成
19 臺灣銀行之退休準備金專戶，且范姜建成目前尚未申請退休
20 （詳後述(三)），其舊制退休金尚難認受有何損害。則范姜
21 建成依附表二追加聲明第10項所示請求權基礎，請求台聚公
22 司應再給付355萬6,938元勞退舊制勞工退休金，及自107年4
23 月25日止翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，自屬
24 無據。至范姜建成請求台聚勞退金監委會給付部分，因台聚
25 勞退金監委會不具當事人能力，范姜建成此部分請求不合
26 法，應予駁回，業經本院另以裁定駁回，不再贅述。

27 (二) 范姜建成主張依附表二追加聲明第11項所示請求權基礎，請
28 求台聚公司給付老年年金給付差額31萬2,033元，並附加自1
29 07年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理
30 由？

31 1. 按勞工應年滿60歲有保險年資，或在勞保條例97年7月17日

- 修正之條文施行前有保險年資，且參加保險之年資合計滿1年，年滿60歲或女性被保險人年滿55歲退職，或參加保險之年資合計滿15年，年滿55歲退職，或在同一投保單位參加保險之年資合計滿25年退職，或參加保險之年資合計滿25年，年滿50歲退職，或擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作合計滿5年，年滿55歲退職，始得請領老年給付。被保險人保險年資滿15年，未符合第58條第1項及第5項所定請領年齡者，得提前5年請領老年年金給付，每提前1年，依前條規定計算之給付金額減給百分之4，最多減給百分之20。此觀勞保條例第58條第1項、第2項、第58條之2第2項規定即明。同條第5項97年8月13日修正後規定：「第1項老年給付之請領年齡，於本條例中華民國97年7月17日修正之條文施行之日起，第10年提高1歲，其後每2年提高1歲，以提高至65歲為限」。又依前開第1項、第2項規定請領老年給付者，應辦理離職退保，同條第3項亦有明文。次按投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之。同條例第72條亦定有明文。
2. 查范姜建成係00年0月0日生，符合請領老年年金給付之法定年齡為64歲，依勞退條例第58條之2第2項規定，得提前5年請領減給老年年金給付；范姜建成雖於111年1月12日送件申請勞工保險減給老年年金給付，嗣於同年2月14日自請撤銷所請老年給付，經勞保局於同年2月17日函覆同意照辦在案，有勞保局同年7月29日函可稽（見本院卷五第43至45頁）。因范姜建成尚未符合老年年金給付請領之法定年齡，且已撤銷減給老年給付之申請，則其以提前請領減給老人年金計算，主張受有差額損害31萬2,033元云云，自不足採。
3. 范姜建成固主張台聚公司中斷伊投保年資1年9個月又2天，可預期老年給付利益確實會短少云云。惟依勞保條例第59條「勞保被保險人請領老年給付者，保險年資合計每滿1年按

其平均月投保薪資，發給1個月老年給付，其保險年資合計超過15年者，超過部分，每滿1年發給付2個月老年給付，但最高以45個月為限，滿半年者以1年計」規定，勞保老年給付，涉及勞工之投保年資與月平均投保薪資最後之確實年資與薪資金額，勞工雖因原雇主中斷投保，但勞工向勞保局請領老年給付前，可能另謀他職而由其他雇主再投保，亦可能有其他保險事故發生，是老年給付於未向勞保局請領前，均處於變動情形，是否會影響勞工嗣後領取之老年給付金額亦無從得知。查范姜建成既尚未向勞保局申請老年給付，並依勞保條例第58條之1選擇發給之方式，尚難以確認范姜建成因台聚公司中斷此段期間投保，實際所受損害與所失利益為何，復無法以范姜建成所採以提前請領減給老人年金計算之方式而認其主張老年給付短少損害為真正。則范姜建成依附表二追加聲明第11項所示請求權，請求台聚公司賠償老年年金差額損害31萬2,033元本息云云，自屬無據。

(三)范姜建成依附表二追加聲明第12項所示請求權基礎，請求台聚公司、勞保局各給付伊非財產損害41萬4,114元、5萬元，並附加自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，有無理由？

范姜建成主張：台聚公司與台聚勞退金監委會共同不法侵害伊勞退舊制退休金權利，台聚公司於109年9月9日片面向勞保局申請撤回為伊提繳之新制勞退金，勞保局竟率認伊復職後仍應適用勞退舊制，而逕予同意，未察伊因可歸責於台聚公司與台聚勞退金監委會，已喪失既有勞退舊制之身分，乃未依法行政，造成伊勞退舊制與新制兩頭落空，侵害伊權益，故請求台聚公司、台聚勞退金監委會、勞保局賠償伊非財產上損害云云。惟台聚公司解僱不合法，與范姜建成間僱傭關係仍存在，范姜建成仍屬適用勞基法舊制退休金之人員，台聚公司無庸依據勞退條例為范姜建成提繳勞退金至其在勞保局之勞退專戶，業經本院認定於前，且范姜建成亦未舉證證明台聚公司未按勞退舊制提撥自107年5月1日起至109

01 年2月2日止之勞退金至台聚公司臺灣銀行之退休準備金專
02 戶，尚難逕認范姜建成受有何損害。范姜建成復未舉證證明
03 其確實受有非財產上損害，且該損害與台聚公司、勞保局間
04 何不法侵害行為間有相當因果關係。則范姜建成主張依附表
05 二追加聲明第12項所示請求權基礎，請求台聚公司應給付范
06 姜建成非財產損害41萬4,114元、勞保局應給付范姜建成非
07 財產損害5萬元，並附加自107年5月1日起至清償日止按週年
08 利率5%計算之利息云云，自屬無據。至范姜建成請求台聚勞
09 退金監委會給付5萬元部分，因台聚勞退金監委會不具當事
10 人能力，范姜建成此部分請求不合法，應予駁回，已如前
11 述，不再贅述。

12 (三)范姜建成追主張依附表二追加聲明第13項所示請求權基礎，
13 請求台聚公司應自伊109年2月3日復職起至109年6月30日按
14 月於月底提繳8,226元、自109年7月1日至110年6月30日按月
15 於月底提繳8,550元，以及自110年7月起至同年10月31日止
16 按月於月底提繳8,874元至范姜建成勞保局之勞退專戶，有
17 無理由？

18 范姜建成主張：按伊復職後之月本薪+伙食津貼（2,400元/
19 月）+幕僚津貼（8,000元/月）作為實際工資，並以每年調
20 薪3%作為計算，台聚公司應自109年2月3日伊復職起至109年
21 6月30日按月於月底提繳8,226元、自109年7月1日至110年6
22 月30日按月於月底提繳8,550元，及自110年7月起至同年10
23 月31日按月於月底提繳8,874元至伊勞保局之勞退專戶云
24 云。惟台聚公司解僱不合法，與范姜建成間僱傭關係仍存在，
25 范姜建成仍屬適用勞基法舊制退休金之人員，不得請求
26 台聚公司依勞退新制提繳范姜建成勞退金至其勞保局之勞退
27 專戶，已如前述，則范姜建成此部分請求，亦屬無據。

28 八、縱上所述，范姜建成依附表二本訴第1至2項聲明所示請求權
29 基礎，請求台聚公司給付本訴第1至2項聲明，為無理由。原
30 審命台聚公司應自108年12月28日起至范姜建成復職之日
31 止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元、於每月28日

給付范姜建成7萬6,117元，並按年於每年12月28日給付范姜建成12萬8,305元、於次年6月28日給付范姜建成12萬8,305元，暨自各期應給付之翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息，及就該部分為得、免假執行之宣告，於法未合，台聚公司上訴意旨，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。至原審就上開不應准許部分，駁回范姜建成之請求及該部分假執行之聲請，並無不合，范姜建成上訴意旨指摘原判決此部分，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其此部分上訴。另范姜建成依附表二追加聲明第1至13項所請請求權基礎，請求如附表二聲明欄所示，亦為無理由，應併予駁回。其追加之訴既經駁回，則此部分假執行之聲請既所附麗，亦應併予駁回。

九、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，併此敘明。

十、據上論結，台聚公司之上訴為有理由，范姜建成之上訴及追加之訴均無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 18 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 朱漢寶

法 官 沈佳宜

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。

03 附表一
 04

	聲 明	答 辯 聲 明	
范姜建成 於原審聲 明	(一)確認兩造間之僱傭關係存在。 (二)台聚公司應給付范姜建成86萬7,964元，及自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (三)台聚公司應自108年2月1日起至108年6月30日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬0,765元，於每月28日給付范姜建成7萬4,203元；自108年7月1日起至范姜建成復職之日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元，於每月28日給付伊7萬6,117元；於108年6月28日給付范姜建成12萬4,568元，自108年12月28日起至范姜建成復職之日止，於每年12月28日給付范姜建成12萬8,305元，於次年6月28日給付范姜建成12萬8,305元；暨自各期應給付日翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (四)就第二、三項願供擔保請准宣告假執行。 (見原審卷二第194頁)	(一)范姜建成之訴及假執行之聲請均駁回。 (二)如受不利益之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。 (見原審卷三第159頁)	台聚公司 答辯聲明
原審判決	(一)確認兩造間之僱傭關係存在。 (二)台聚公司應自108年12月28日起至范姜建成復職之日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元、於每月28日給付范姜建成7萬6,117元，並按年於每年12月28日給付范姜建成12萬8,305元、於次年6月28日給付范姜建成12萬8,305元，暨自各期應給付之翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 (三)原告其餘之訴駁回。 (四)訴訟費用由台聚公司負擔65%；餘由范姜建成負擔。 (五)本判決第二項，於范姜建成按月於每月14日以2萬1,000元供擔保後，得假執行，台聚公司以6萬2,588元，為范姜建成預供擔保，得免為		

	假執行；於范姜建成按月於每月28日以2萬6,000元供擔保後，得假執行，台聚公司以7萬6,117元，為范姜建成預供擔保，得免為假執行；於范姜建成按年於每年6月28日以4萬3,000元供擔保後，得假執行，台聚公司以12萬8,305元，為范姜建成預供擔保，得免為假執行；於范姜建成按年於每年12月28日以4萬3,000元供擔保後，得假執行，台聚公司以12萬8,305元，為范姜建成預供擔保，得免為假執行。 (六)范姜建成其餘假執行之聲請駁回。		
范姜建成上訴聲明	(一)原判決(除確定部分外)關於駁回范姜建成後開第二項請求部分廢棄。 (二)上開廢棄部分： 1.台聚公司應給付范姜建成86萬7,964元，及自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 2.台聚公司應自108年2月1日起至108年6月30日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬0,765元、每月28日給付范姜建成7萬4,203元，自108年7月1日起至108年12月27日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元，於每月28日給付范姜建成7萬6,117元，於108年6月28日給付范姜建成12萬4,568元，暨自各期應給付日翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (三)願供擔保請准宣告假執行。 (見本院卷四第444、495、496頁)	(一)范姜建成之上訴駁回。 (二)如受不利判決，台聚公司願供擔保，請准宣告免為假執行。 (本院卷四第145、447、493頁)	台聚公司答辯聲明
范姜建成於本院追加聲明	(一)台聚公司應提繳勞退新制退休金共計17萬2,665元至范姜建成於勞保局設立之勞退專戶。 (二)台聚公司應於108年1月29日再給付范姜建成107年度年終獎金暨員工酬勞13萬7,526元，於109年1月21日給付范姜建成108年度年終獎金暨員工酬勞46萬8,116元，以及於110年2月5日再給付范姜建成109年度年終獎金暨員工酬勞11萬2,224元，共71萬7,866元，並附加自各期應給付日翌	(一)范姜建成追加之訴均駁回。 (二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。 (見本院卷四第145、447、498頁)	台聚公司、台聚公司職福會答辯聲明

	日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (三)台聚公司應按月於每月28日給付范姜建成自107年5月至109年1月之生產績效獎金共5,290元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (四)台聚公司應給付范姜建成自107年5月至108年度之三節禮金共2萬1,000元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (五)台聚公司應於109年1月28日給付范姜建成於108年特別休假未休之工資計12萬5,176元，並附加自應給付日（109年1月28日）翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (六)台聚公司應給付范姜建成自107年5月1日至109年2月3日復職前（即109年2月2日）健檢費用4萬元；台聚公司職福會應給付范姜建成上開期間福利金7萬8,400元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (七)台聚公司應自范姜建成於109年2月3日復職起至109年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額7,366元，於109年6月28日另給付7,366元；自109年7月至110年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬1,215元，於109年12月28日、110年6月28日另各給付1萬1,215元；以及自110年7月起至110年10月31日按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬5,179元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (八)台聚公司應自范姜建成於109年2月3日復職起至109年6月30日、自109年7月1日至110年6月30日、自110年7月1日至同年10月31日止，分別按月補償范姜建成5,737元、5,909元、6,086元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。	(一)范姜建成對勞保局追加之訴駁回。 (見本院卷三第23頁、卷四第49頁)	勞保局答辯聲明(追加)
--	--	--	--------------------

01

	(九)台聚公司應自109年2月3日起至110年10月31日止按月於每月30日補償范姜建成5,000元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (十)台聚公司應給付范姜建成355萬6,938元；台聚公司勞退金監委會應給付范姜建成10萬元，並均附加自107年4月25日（被證7）之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (十一)台聚公司應給付范姜建成可領取之勞工保險老年年金給付金額減少31萬2,033元，並附加自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (十二)台聚公司應給付范姜建成41萬4,114元；台聚公司勞退金監委會應給付范姜建成5萬元、勞保局應給付范姜建成5萬元，並均附加自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (十三)台聚公司應自109年2月3日復職起至109年6月30日按月於月底提繳8,226元、自109年7月1日至110年6月30日按月於月底提繳8,550元，以及自110年7月起至110年10月31日止按月於月底提繳8,874元至范姜建成於勞保局設立之勞退專戶。 (十四)就第一至十三項願供擔保，請准宣告假執行。 （見本院卷四第445、496至500頁）		
台聚公司 上訴聲明	(一)原判決除主文第一項外，不利於台聚公司部分均廢棄。 (二)上開廢棄部分，范姜建成在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。 （見本院卷四第498頁）	(一)台聚公司上訴駁回。 （見本院卷四第498頁）	范姜建成 答辯聲明

02

附表二

03

聲明	請求權基礎	備註
台聚公司應給付范姜建成86萬7,964元，及自10	系爭勞動契約、台聚公司工作規則第六章「工資與津貼」第27條、第31條、台	本院卷三第389頁

7年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（本訴聲明第1項）	聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」、台聚公司員工儲蓄標準作業程序書、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487條前段、第487-1條前段、第231條第1項、第233條第1項前段規定	
台聚公司應自108年2月1日起至108年6月30日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬0,765元、每月28日給付范姜建成7萬4,203元，自108年7月1日起至108年12月27日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元，於每月28日給付范姜建成7萬6,117元，於108年6月28日給付范姜建成12萬4,568元，暨自各期應給付日翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（本訴聲明第2項）	同上	本院卷三第390頁
台聚公司應提繳勞退新制退休金共計17萬2,665元至范姜建成於勞保局設立之勞退專戶（追加聲明第1項）	系爭勞動契約、勞退條例第6條第1項、第8條第1項後段但書和第14條第1項、第31條第1項規定，民法第487-1條前段、第184條第1項前段與第2項、第213條、第214條、第215條、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷三第390、391頁
台聚公司應於108年1月29日再給付范姜建成107年度年終獎金暨員工酬勞13萬7,526元，於109年1月21日給付范姜建成108年度年終獎金暨員工酬勞46萬8,116元，以及於110年2月5日再給付范姜建成109年度年終獎金暨員工酬勞11萬2,224元，共71萬7,866元，並	台聚公司章程第34條第1項、台聚公司員工工作規則第55條、系爭勞動契約、勞基法第22條第2項前段、第29條、台聚公司「年終獎金暨員工酬勞（即年終特別獎金）發放辦法」（台聚公司勞資雙方團體協約法）、107～109年年度台聚公司「年終獎金暨員工酬勞發放標準」、台聚集團「年終獎金（含員工酬勞）發放辦法」、台聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」，民法第486條、第487條前段、	本院卷第391頁

附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息(追加聲明第2項)	第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定	
台聚公司應按月於每月28日給付范姜建成自107年5月至109年1月之生產績效獎金共5,290元,並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息(追加聲明第3項)	系爭勞動契約、台聚公司生產績效獎金發放辦法、台聚公司107年5月~109年1月逐月「生產績效獎金發放標準」、勞基法第22條第2項前段,以及民法第486條、第487條前段、第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷第392頁
台聚公司應給付范姜建成自107年5月至108年度之三節禮金共2萬1,000元,並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息(追加聲明第4項)	系爭勞動契約、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487條前段、第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷三第392頁
台聚公司應於109年1月28日給付范姜建成於108年特別休假未休之工資計12萬5,176元,並附加自應給付日(109年1月28日)翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息(追加聲明第5項)	系爭勞動契約、勞基法第38條第1項第6款、第4項前段與第39條前段規定、民法第487條前段、第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷三第392、393頁
台聚公司應給付范姜建成自107年5月1日至109年2月3日復職前(即109年2月2日)健檢費用4萬元;台聚公司職福會應給付范姜建成上開期間福利金7萬8,400元,並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息(追加聲明第6項)	對台聚公司: 系爭勞動契約、「台聚集團主管人員健檢作業」、台聚標準作業程序書TPI-166經理級人員住院體檢規定、民法第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定 對台聚職福會: 台聚公司員工工作規則52條規定、台聚公司職福會組織章程第18條規定、台聚公司職工福利金發放作業程序書、台聚職福會北區福利社受理「員工子女教育補助費」辦法、台聚職福會北區福利社之年度員工旅遊補助申請規定、台聚福	本院卷第393頁

	委會年終摸彩活動辦法、台聚集團尾牙摸彩活動辦法、民法第231條第1項、第233條第1項前段規定	
台聚公司應自范姜建成於109年2月3日復職起至109年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額7,366元，於109年6月28日另給付7,366元；自109年7月至110年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬1,215元，於109年12月28日、110年6月28日另各給付1萬1,215元；以及自110年7月起至110年10月31日按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬5,179元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第7項）	系爭勞動契約、台聚公司工作規則第六章「工資與津貼」第27條和第31條規定、台聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」、台聚公司員工儲蓄標準作業程序書、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487條前段、第487-1條前段、第227條、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷三第394頁
台聚公司應自范姜建成於109年2月3日復職起至109年6月30日、自109年7月1日至110年6月30日、自110年7月1日至同年10月31日止，分別按月補償范姜建成5,737元、5,909元、6,086元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第8項）	系爭勞動契約、台聚公司「台安大樓汽機車位分配辦法」、民法第487-1條前段、第227條、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷三第394頁
台聚公司應自109年2月3日起至110年10月31日止按月於每月30日補償范姜建成5,000元，並附加自各期應給付日翌日起	系爭勞動契約、台聚關係企業主管配置辦公室（暨其他人員配置辦公場所）相關辦法、民法第487-1條前段、第227條、第231條第1項、第233條第1項前段規定	本院卷三第395頁

均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第9項）		
台聚公司應給付范姜建成355萬6,938元；台聚公司勞退金監委會應給付范姜建成10萬元，並均附加自107年4月25日之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第10項）	對台聚公司： 系爭勞動契約、台聚公司工作規則第六章「工資與津貼」第27條、第31條、台聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」、台聚公司員工儲蓄標準作業程序書、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487-1條前段、第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條第1項前段、第216條、第213條、第214條、第215條、第220條、第226條第1項、第227條、第231條第1項、第233條第1項前段規定。 對台聚勞退金監委會： 民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條第1項前段、第216條、第213條、第214條、第215條、第220條、第233條第1項前段規定。	本院卷三第395、396頁
台聚公司應給付范姜建成可領取之勞工保險老年年金給付金額減少31萬2,033元，並附加自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第11項）	系爭勞動契約、勞工保險條例第58條第1項第1款、第58-1條第2款規定、勞保局所規定老年年金給付的請領資格及給付標準、民法第487-1條第1項、第184條第1項前段與第2項、第213條、第215條、第216條、第226條第1項、第233條第1項前段規定。	本院卷三第396頁
台聚公司應給付范姜建成41萬4,114元；台聚公司勞退金監委會應給付范姜建成5萬元、勞保局應給付范姜建成5萬元，並均附加自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第12項）	對台聚公司： 民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條第1項前段、第18條、第195條第1項、第227-1條、第487-1條第1項、第233條第1項前段規定。 對台聚勞退金監委會： 民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第188條第1項前段、第18條、第195條第1項、第233條第1項前段規定。 對勞保局： 民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第186條第1項、第18條、第195條第1項、第233條第1項前段規定。	本院卷三第397頁

台聚公司應自109年2月3日復職起至109年6月30日按月於月底提繳8,226元、自109年7月1日至110年6月30日按月於月底提繳8,550元，以及自110年7月起至110年10月31日止按月於月底提繳8,874元至范姜建成於勞保局設立之勞退專戶（追加聲明第13項）	對台聚公司： 系爭勞動契約、勞退條例第6條第1項、第8條第1項後段但書、第14條第1項、第31條第1項規定，民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第487-1條前段、第231條第1項、第233條第1項前段規定 對勞保局： 民法第184條第1項前段、第2項、第185條、第186條第1項、第233條第1項前段規定。	本院卷三第397、398頁
--	--	----------------------