

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第2號

上訴人 達穎塑膠股份有限公司

法定代理人 李安重

訴訟代理人 張育祺律師

被上訴人 張廣澤

訴訟代理人 施習盛律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年10月7日臺灣桃園地方法院107年度重勞訴字第27號第一審判決提起上訴，本院於109年8月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決主文第一、二項關於確認兩造間僱傭關係存在；及命上訴人給付部分，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國107年1月23日起任職於上訴人，擔任業務部副總經理，薪資為每月新臺幣（下同）61,000元，並約定每年3個月之年終獎金（下稱系爭僱傭契約），然兩造間並未特別約定伊於任職期間就上訴人之毛利率應達成之目標。伊任職期間認真盡職，使公司業績及毛利均有成長。詎上訴人於107年9月6日以107年度6、7月結帳後之毛利率未達20%要由伊負責，以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由，通知伊系爭僱傭契約於同年月20日終止。然伊主觀上有積極意願，客觀上也顯然足以勝任業務部門主管之工作，關於低於管控毛利率，須經總經理李安重核准始可，非伊一人所能決定，況且上訴人完全沒有給予伊有所謂績效改善之計畫，更沒有經過人評會審議之正當程序，或給予伊申請調解或申誡、記過、減薪等懲戒方式，亦不符

01 合解僱最後手段性原則。爰依系爭僱傭契約法律關係，求
02 為：(一)確認兩造間系爭僱傭關係存在。(二)上訴人應自107年9
03 月21日起至被上訴人回復工作之日止，按月給付被上訴人薪
04 資61,000元。(三)上訴人應給付被上訴人107年度之年終獎金
05 即3個月薪資183,000元，及自民事準備書狀繕本送達翌日即
06 107年12月29日（見原審卷第48頁）起至清償日止，按年息
07 5%計算之利息（原審為被上訴人一部勝訴、一部之判決，即
08 判決確認兩造間系爭僱傭關係存在；及命上訴人應給付被上
09 訴人848,619元，及其中96,286元自108年1月22日起至清償
10 日止，按週年利率5%計算之利息；並應自108年10月1日起至
11 被上訴人回復工作之日止，按月給付被上訴人61,000元，另
12 駁回被上訴人其餘請求。上訴人對其敗訴部分聲明不服，提
13 起上訴；被上訴人對其敗訴部分未聲明不服，則該部分已告
14 確定，不在本院審理範圍）。並答辯聲明：上訴駁回。

15 二、上訴人則以：被上訴人對成本、銷貨金額及毛利毫無概念，
16 以低價競爭而未能反映成本調整售價，致伊毛利率大幅下
17 降，未能達成公司年度經營方針及歷年平均獲利，以低價搶
18 單並造成伊其他客戶不滿，影響伊之商譽，且被上訴人欠缺
19 專業知識及解決業務部門問題之能力。伊之總經理於107年5
20 月至8月間多次以口頭、書面、電子郵件及通訊軟體等方式
21 要求被上訴人改善，被上訴人僅將郵件轉傳分區業務，收集
22 回覆後制式回應，未能提出具體解決方法。又伊並未於人力
23 銀行網站刊登福利制度詳細辦法，伊年終獎金發放辦法規定
24 明文排除發放日前已離職或資遣人員，該辦法經被上訴人於
25 任職報到當天確實詳讀，且伊非一律發給員工3個月年終獎
26 金，若績效不佳則往下調。況伊以優於勞基法之條件，加發
27 半個月薪資資遣被上訴人，非惡意資遣，伊亦無其他職務予
28 被上訴人擔任。退步言，若前開終止契約不合法，伊於原審
29 判決後之108年11月13日以桃園永安郵局第408號存證信函通
30 知被上訴人於函到翌日起算第3日前到職，被上訴人卻以108
31 年11月18日新店五峰郵局第197號存證信函表示拒絕到職，

01 因被上訴人無正當理由繼續曠職3日，伊乃於108年11月22日
02 以桃園永安郵局第420號存證信函依勞基法第12條第1項第6
03 款終止系爭僱傭契約，系爭僱傭契約至遲於108年11月22日
04 已合法終止。另伊已給付被上訴人預告工資21,860元、資遣
05 費2,654元、特休結算2日工資4,000元、加發薪資14天28,00
06 0元，爰以之為抵銷等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）
07 原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上
08 訴人在第一審之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項（見本院卷第157、158頁）

10 （一）被上訴人自107年1月23日任職於上訴人，擔任業務部副總經
11 理，薪資為每月61,000元，上訴人於107年9月6日以「被上
12 訴人不能勝任工作」為由，通知被上訴人於107年9月20日離
13 職。

14 （二）被上訴人已受領上訴人所匯付包含資遣費、預告工資及加發
15 薪資等共計87,721元（含薪資6天、特休結算、資遣費、預
16 告工資、加發薪資14天及108年8、9月出差費用）。

17 （三）上訴人104年至106年之稅後淨利分別為11,800,000元、14,8
18 50,000元、15,240,000元；毛利率分別為18.48%、19.97%、
19 19.69%，又107年1月至7月之稅後淨利為1,600,000元，107
20 年1月至8月毛利率分別為18.89%、19.07%、19.97%、16.8
21 7%、17.39%、15.68%、15.10%、14.96%，107年1月至8月間
22 毛利率為17.04%。

23 （四）上訴人於原審判決後之108年11月13日以桃園永安郵局第408
24 號存證信函通知被上訴人於原審判決確定前暫時繼續雇用，
25 請於函到翌日起算第3日前，至上訴人公司到職等語，被上
26 訴人於108年11月14日收受該函；被上訴人以108年11月18日
27 新店五峰郵局第197號存證信函表示本件訴訟尚未確定前，
28 不便到上訴人公司上班，請上訴人撤回上訴，並依原審判決
29 主文給付848,619元等補償後，於7日內到上訴人公司上班；
30 上訴人於108年11月22日以桃園永安郵局第420號存證信函通
31 知被上訴人其無正當理由繼續曠職3日，依勞基法第12條第1

01 項第6款終止系爭僱傭契約，被上訴人於108年11月25日收受
02 該函。

03 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

04 (一)被上訴人是否有不能勝任工作之情？

05 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
06 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重
07 在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
08 客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、
09 身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使
10 用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇
11 主給付資遣費終止勞動契約（最高法院107年台上字第2461
12 號判決、109年台上字第1157號判決、109年台上字第1516號
13 判決要旨參照）。又僱用人為其事業之發展及永續經營，對
14 於所僱用業務人員制訂一定量能之業績目標，倘所定業績目
15 標與受僱人之職級、薪級相當，並無顯然高估，致受僱人無
16 法達成之情形，且其業績表現與其附隨工作所提供客戶之專
17 業服務息息相關，則受僱人長期無法達成業績目標，經僱用
18 人給予相當改善期間仍無法達到，且無法轉任其他職缺者，
19 僱用人即非不得以受僱人之業績表現不佳，不能勝任工作為
20 由，終止雙方之勞動契約（最高法院103年台上字第1254號
21 判決要旨參照）。

22 (二)爰就上訴人主張被上訴人不能勝任工作之情事，分述如下：

23 1.上訴人主張其公司毛利率目標為20%，及其公司產品售價係
24 由被上訴人最終核定等情，有上訴人之月會流程及年度經營
25 方針（見原審卷第200、201頁），與被上訴人最後複核決定
26 之報價單及訂購單（見原審卷第202至210、271至274頁）可
27 憑，且據證人即上訴人之業務黃冠斌於本院具結證稱：伊負
28 責台灣區內銷中南區的客戶維繫及開發，上訴人在業務週會
29 時會告知產品售價是原料成本加上加工費用、運費，再加上
30 利潤，銷售價格決策流程會先由業務或業務助理先將報價鍵
31 入EPR系統，再由業務主管即被上訴人簽核後成立。上訴人

01 公司年度毛利率目標為20%，是月會時由總經理親自佈達，
02 被上訴人亦有參加公司月會，被上訴人任職期間只有開發
03 「榮貴」1個新客戶等語（見本院卷第242至244頁），而證
04 人即上訴人公司總經理之子、擔任上訴人公司北區業務工作
05 之李世帆、證人即負責上訴人外銷業務之證人朱福新亦具結
06 證述斯旨（見本院卷第249至250、274、275頁）明確，堪信
07 為真實，以及被上訴人於107年8月21日在與總經理之通訊中
08 提及「…針對毛利率的管控應有機制，不是完全授權業務直
09 接決定…」等語（見原審卷第68頁），可見被上訴人任職期
10 間，上訴人產品售價係由業務部門決定，而被上訴人是業務
11 部門最高主管。被上訴人雖提出成本管制表記載：「…低於
12 管制毛利率…經總經理核准」等語及晨會主管提醒摘要（見
13 本院卷第209、217頁），辯稱價格係由總經理最終核定云
14 云，然該成本管制表係107年8月27日製作，該晨會係107年9
15 月3日召開，已近上訴人終止契約之時，是上訴人稱係因被
16 上訴人始終不清楚成本如何管控，才由李世帆製作該成本管
17 控表，以讓被上訴人了解等情，即非無據，是該成本管制表
18 尚無從證明於被上訴人任職期間，上訴人產品之售價係由總
19 經理核定。又被上訴人應對年度毛利率目標20%負責乙節，
20 此可由被上訴人為業務最高主管，以及上訴人總經理李安重
21 因上訴人自107年4月份起即發生銷貨毛利陡降問題，自同年
22 5月21日起多次要求被上訴人查明並分別回覆說明毛利率陡
23 降之原因並提出有效之改善對策及被上訴人之回覆等電子郵
24 件、會議記錄（見本院卷第95至97、99至140頁，原審卷第1
25 83、185至187頁），足資證明。

26 2.上訴人主張被上訴人未能有效改善毛利率陡降問題等情，查
27 上訴人公司在104年至106年，每年毛利率均維持在18.4%至1
28 9.69%之間；107年1月至3月間，毛利率尚且維持在約19%上
29 下，但自107年4月起，毛利率從16.87%一路下滑至14.96%，
30 及上訴人104年至106年之稅後淨利分別為11,800,000元、1
31 4,850,000元、15,240,000元；107年1月至7月之稅後淨利為

01 1,600,000元乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），
02 足見被上訴人未能有效改善毛利率下降問題，而未能達成毛
03 利率20%之目標。被上訴人雖主張營業毛利是銷貨收入減製
04 造成本，製造成本包含銷貨成本＋人工成本＋製造成本，故
05 精算報價是困難的，且毛利率下降涉及管理部及業務部20幾
06 名員工，將責任全歸由其承擔，顯不公平等語，並提出損益
07 表為證（見本院卷第201至207頁），然上訴人有ERP報價系
08 統輔助且營業毛利下降之主因係被上訴人低價銷售所致（詳
09 後所述）。被上訴人復主張毛利率下降因素係受大環境影
10 響，油價上漲、臺幣兌換美元匯率漲幅達5%及政府限塑措
11 施，以及舊有客戶價格優惠所致等語，並提出匯率表及油價
12 變動表為證（見本院卷第211、213頁）。惟查，上訴人辯稱
13 其產品主要係供客戶作為產品包材使用，大部分客戶並無其
14 他替代包材可用，受限塑政策影響不大；至於塑膠吸管限用
15 政策，係在被上訴人離職後始推出之政策，故被上訴人任職
16 期間毛利率降低，與政府限塑政策無關等語，被上訴人既為
17 未舉證證明上訴人毛利率受限塑政策影響，其此部分主張即
18 難採信。又上訴人產品售價是成本加上利潤，是產品原料即
19 油料上漲應不會影響毛利率，至於依被上訴人所提匯率表，
20 臺幣兌換美元匯率從107年4月至9月是貶值非升值（見本院
21 卷第211頁），況依成本管控表所示，在決定售價時即應將
22 匯率考量在內（見本院卷第209頁），另上訴人舊有客戶有
23 價格優惠，亦是長期以來均如此，此為被上訴人所不否認
24 （見原審卷第239頁），然107年3月以前毛利率仍能維持19%
25 左右，故107年4月以後毛利率驟降，應與舊有客戶之價格優
26 惠無涉，此從銷售舊客戶「金山」之106年毛利率為10.4
27 1%，107年1至7月毛利率降為4.18%（見原審卷第283頁），
28 亦足明瞭。因此，被上訴人稱上訴人毛利率下降與其無關云
29 云，即無可取。

30 3.上訴人主張被上訴人缺乏成本觀念，對銷貨成本計算方式不
31 瞭解，銷售產品未考慮銷貨成本（進貨成本），及以不當低

01 價搶單，造成銷貨毛利下降甚至負毛利，並造成上訴人其他
02 客戶不滿，影響上訴人公司商譽部分，以及被上訴人欠缺專
03 業知識及解決業務部門問題之能力等情，業據提出上訴人之
04 業務人員黃冠斌、陳世帆、朱幅新等人於108年1月11日出具
05 之書面陳述為證（見原審卷第78、79頁），且有下列證述為
06 憑，堪信為真正：

07 (1)證人黃冠斌具結證稱：原審卷第78、79頁之書面陳述，係伊
08 所製作，內容屬實，被上訴人不懂成本概念，於107年8月販
09 售熱封膜給丰昕公司，當時原料成本每公斤74元，被上訴人
10 沒有加入加工費用及運費，以每公斤74.5元出售，直接賠
11 錢。不瞭解專業知識部分，被上訴人於107年4月被客戶問到
12 吸管的包裝膜是什麼材質，被上訴人對於公司主要的營銷及
13 獲利產品PP材質完全不懂，甚至還向伊表示對他來說那些就
14 只是塑膠而已，有失專業素養。無法解決問題部分，伊於10
15 7年5月請被上訴人協助處理永化公司的交期問題，被上訴人
16 完全不想要瞭解其狀況，最後還是叫伊自己想辦法處理。定
17 價策略錯誤部分，伊於107年6月報價CPP10噸，每公斤59元
18 （因為貨物直接到三慶公司，所以沒有運費）給三慶公司，
19 後來被上訴人報價散貨（因為是散貨無法裝成一個貨櫃，無
20 法直接到三慶公司，要先到上訴人，所以要運費），每公斤
21 60元給三慶公司，認為伊10噸報價每公斤59元會賠錢，卻不
22 認為他每公斤60元還要額外支出每公斤3元的運費不會賠
23 錢。無法協助業績改善部分，被上訴人會要求業務人員交很
24 多業績改善的報告，但從來沒有針對報告的內容給予指導意
25 見，只針對報告內容的顏色編排有意見。被上訴人曾經去拜
26 訪丞光公司，後來業務助理接到丞光公司打電話來說有一位
27 自稱達穎副總來拜訪他們，但該副總好像什麼都不懂，很難
28 跟他聊下去，覺得上訴人好像不再重視塑膠薄膜的產業，嚴
29 重影響公司形象等語（見本院卷第246至247頁）。

30 (2)證人李世帆具結證稱：僅「榮貴」是被上訴人開發的客戶，
31 當時有請業務助理提供報價，但是業務助理覺得價格不合行

情，因此私底下有問過伊這個價格是否合理，伊有告知這個價格不對，並請業務助理另外提供1個價格給客戶，但被上訴人並沒有找伊討論為何要報這個價格，而是一直反問業務助理為什麼不能用低價銷售，那一次用了伊的價格，之後都還是用被上訴人自己比較低的價格。被上訴人有與伊一起拜訪過統笙這個客戶，統笙頗多抱怨說伊等用低價搶了他建和麵包廠的客戶，這客戶是被上訴人自己去開發的，但是被上訴人沒辦法提出解決方法，最後造成統笙轉單，就沒有再跟上訴人下單，而統笙是大盤，建和麵包廠是終端客戶，用量不到統笙的100分之1。被上訴人有一次與伊去拜訪客戶新禾，被上訴人不但無法提供任何幫助，只會表達新禾採購身材曼妙，造成新禾觀感不佳。又原審卷第78、79頁之書面陳述，係伊所製作，內容屬實，被上訴人不懂成本概念，就像方才提到的榮貴和建和麵包廠的情形。不瞭解專業知識，上訴人主要的銷售產品是OPP和CPP，可是被上訴人一直不懂二者之分別，被上訴人還說他不需要懂這些，只要東西賣出去就好，但上訴人是以專業去服務客戶，原料一樣，但是製程、功用不同，所以要配合客戶的須要，推銷不一樣的東西。無法解決問題部分，有一次客戶毅達反應伊等開會次數太多，每次都找不到人，所以客戶要求伊跟被上訴人一同前往開會，但最後仍沒有解決這個問題，毅達反而私底下說為什麼這麼大的公司，要找這種人當主管。定價策略錯誤，如榮貴、建和麵包廠。無法協助業務改善業績部分，提交很多報告，但是卻從來沒有給過任何改善策略，營業額確實有成長，但是都是用低價搶單等語（見本院卷第250至253頁頁）。

(3)證人朱福新於本院具結證稱：伊是上訴人業務專員，負責外銷工作。原審卷第78、79頁之書面陳述，係伊所製作，內容屬實。被上訴人曾經有作過一個促銷活動，叫做老客戶回娘家的活動，他採用殺低價格方法來爭取客戶，但是在這個行業客戶有時候會互通有無，所以有些大的老客戶知道被上訴

01 人殺低價格給小客戶，會很不高興，造成對上訴人的抱怨等
02 語（見本院卷第276、277頁）。

03 4.綜上，堪認上訴人主張被上訴人對成本、銷貨金額及毛利毫
04 無概念，以低價競爭而未能反映成本調整售價，致其毛利率
05 大幅下降，未能達成公司年度毛利率目標，且以低價搶單並
06 造成其他客戶不滿，影響其商譽，且被上訴人欠缺專業知識
07 及解決業務部門問題之能力等情，足以採信。而被上訴人擔
08 任上訴人之業務主管，既未能維持上訴人之毛利率目標，甚
09 至造成毛利率下降，且造成上訴人之若干客戶不滿或轉單，
10 領導能力亦不受下屬業務人員之認同，可認被上訴人無法達
11 成上訴人聘僱被上訴人所欲達成客觀合理之經濟目的，因
12 此，被上訴人確實有不能勝任工作之情事。

13 (三)上訴人於107年9月6日依勞基法第11條第5款，通知於109年9
14 月20日終止系爭僱傭契約，有無理由？是否未經過人評會審
15 議之正當程序？是否符合最後手段性原則？

16 1.按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
17 約：…五勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，勞基法
18 第11條第5款定有明文。

19 2.被上訴人主張上訴人終止契約未經過人評會審議，不符合法
20 律正當程序等語，然上訴人辯稱其公司規模小，並無人評會
21 之設置及制度，自無從踐行此等程序等語。查上訴人公司工
22 作守則第12條第5款規定：「符合下列資遣原因時得呈報總
23 經理核定後資遣員工。…五員工對於所擔任之工作卻不能勝
24 任時…」等語（見原審卷第295、297頁），而被上訴人於10
25 7年1月22日任職前以確實閱覽該工作守則，並同意確實遵守
26 之情，有被上訴人簽署之書面資料可證（見原審卷第98
27 頁），準此，兩造同意有前開事由時，經上訴人總經理核定
28 後即可資遣被上訴人，被上訴人既未舉證證明上訴人有設置
29 此組織，自無須經所謂人評會審議，因此，被上訴人前揭主
30 張，即非可取。

31 3.是否符合最後手段性原則？

01 (1)按解僱與勞工不能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對
02 應性，該具體事實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇
03 主及事業所生之危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到
04 職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡量標準。又在雇主
05 於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始
06 應允雇主給付資遣費終止勞動契約，以符「解僱最後手段性
07 原則」（最高法院109年台上字第1157號及109年台上字第15
08 16號判決要旨參照）。

09 (2)查上訴人作為營利事業，本以事業發展及永續經營為目標，
10 是銷貨毛利對於一家公司之生存發展，影響重大，而被上訴
11 人擔任業務副總經理一職，為上訴人業務部門最高主管，公
12 司產品售價均授權由被上訴人所執掌之業務部門決定，被上
13 訴人自應對於上訴人公司所設定之毛利率目標負最終責任，
14 且以被上訴人之位階，乃是輔導他人者，而非受他人輔導
15 者，及以上訴人之組織為總經理以下設置業務部、生產部及
16 管理部，此有上訴人之組織圖可稽（見原審卷第211頁），
17 是以被上訴人在業務部之最高位階，上訴人稱並無其他適當
18 職務可供上訴人調職，應屬有據，被上訴人主張其可調採購
19 主管或調往大陸云云，難認可取；至於就申誡、記過、減薪
20 等手段而言，被上訴人仍位居業務部副總經理職位，造成不
21 適任之被上訴人繼續執行擔任業務部最高主管，又上訴人已
22 經由總經理自107年5月起即不斷提醒被上訴人改善、並給予
23 被上訴人時間改善，此有被上訴人與上訴人總經理李安重間
24 往來之電子郵件與LINE通訊對話紀錄可稽（見原審卷第61至
25 75頁），然毛利率卻從107年4月16.87%一路下滑至107年8月
26 14.96%，已如前述，情況反而越來越差，是歷經3個月改善
27 期間，猶未見被上訴人有何具體有效改善作為及改善成效，
28 且被上訴人自107年1月23日任職至上訴人於同年9月間終
29 止契約，任職期間約7月餘，兩造還在彼此適應階段，上訴
30 人經由被上訴人工作表現，認為無法達成其僱傭之經濟目
31 的，即行終止契約，應無違比例原則，因此，堪認上訴人終

01 止勞動契約實已符合最後手段性之要求。

02 4.綜上，被上訴人確實不能勝任工作，且上訴人除解雇外已無
03 其他合理改善方法，因此，上訴人於107年9月6日依勞基法
04 第11條第5款，通知被上訴人於109年9月20日終止系爭僱傭
05 契約，應屬合法有效。

06 (四)承上所述，系爭僱傭契約既經上訴人於109年9月20日合法終
07 止，則被上訴人依系爭僱傭契約，請求確認兩造間系爭僱傭
08 關係存在，及請求上訴人應自107年9月21日起至被上訴人回
09 復工作之日止，按月給付薪資61,000元，即非有據。另上訴
10 人主張被上訴人無正當理由繼續曠職3日，於108年11月22日
11 依勞基法第12條第1項第6款終止系爭僱傭契約等語，亦無庸
12 再行審酌。

13 (五)關於被上訴人請求上訴人給付107年度年終獎金96,286元本
14 息部分（被上訴人原請求3個月薪資183,000元本息，經原審
15 准許上訴人以已給付之預告工資21,860元、資遣費2,654
16 元、特休結算2日工資4,000元、加發薪資14天28,000元為抵
17 銷後，僅判准96,286元本息，被上訴人就敗訴部分未聲明不
18 服），查上訴人之年終獎金發放辦法第2-1條規定：「本公
19 司所屬正式員工均適用之。但於年終獎金發放日前已離職、
20 資遣或已提出離職申請、資遣通知的人員，則不適用本辦法
21 之規定。」及第4-5-2條規定：「人資單位依員工年度考績
22 平均分數及考勤狀況計算每人應得年終獎金，並於農曆除夕
23 前2週發放。」等語（見原審卷第94、95頁），而被上訴人
24 於107年1月22日任職前已確實閱覽該年終獎金發放辦法，並
25 同意確實遵守之情，有被上訴人簽署之書面資料可證（見原
26 審卷第98頁），因此，上訴人辯稱被上訴人於107年年終獎
27 金發放日即108年農曆除夕前2週已離職，不得請領107年年
28 終獎金乙情，足堪採信。從而，被上訴人依系爭僱傭契約請
29 求上訴人給付107年度年終獎金96,286元本息，亦無理由。

30 五、綜上所述，被上訴人依系爭僱傭契約法律關係，請求確認兩
31 造間系爭僱傭關係存在；及請求上訴人應給付被上訴人848,

619元，及其中96,286自108年1月22日起至清償日止，按週
年利率5%計算之利息；並應自108年10月1日起至被上訴人回
復工作之日止，按月給付被上訴人61,000元，均為無理由，
不應准許。原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判
決，自有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
改判，為有理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第二項所
示。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 109 年 9 月 8 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 林佑珊

法 官 賴秀蘭

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（詳附註）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 109 年 9 月 11 日

書記官 林淑貞

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴
人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

- 01 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
02 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
03 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。