臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第20號

上　訴　人
即反訴原告　台達化學工業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　吳亦圭
訴訟代理人　沈以軒律師
　　張雲翔律師
　　郭銘濬律師
被上訴人
即反訴被告　羅廷書
000000000000000000
訴訟代理人　歐陽弘律師
複代理人　　陳子芃律師
　　賴玠宇律師

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109年2月27日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，並提起預備反訴，被上訴人則為減縮聲明及提起追加之訴，本院於110年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決主文（除減縮部分外）第二項關於命上訴人給付超過附表「本院判決」欄㈠項所載部分，及第五項逾附表「本院判決」欄㈡項之假執行宣告部分，暨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及該部分假執行之聲請均駁回。

其餘上訴駁回。

上訴人應給付被上訴人新臺幣貳拾貳萬陸仟參佰元，及自民國一０八年一月三十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人應給付被上訴人新臺幣貳拾柒萬壹仟伍佰陸拾元，及自民國一０九年一月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計

算之利息。
反訴被告應給付反訴原告新臺幣壹佰肆拾貳萬玖仟陸佰捌拾元，及自民國一〇九年四月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
其餘反訴駁回。
第一審、第二審訴訟費用由上訴人負擔十分之九，餘由被上訴人負擔。
追加之訴訴訟費用由上訴人負擔。反訴訴訟費用由反訴被告負擔十分之九，其餘由反訴原告負擔。
本判決第四、五項所命給付均得假執行，但上訴人如以新臺幣肆拾玖萬柒仟捌佰陸拾元預供擔保後，得免為假執行。
本判決第六項所命給付部分，於反訴原告以新臺幣肆拾柒萬陸仟陸佰元供擔保後得假執行，但反訴被告如以新臺幣壹佰肆拾貳萬玖仟陸佰捌拾元預供擔保後，得免為假執行。
反訴原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、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及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款分別定有明文。查被上訴人即反訴被告（下稱被上訴人）於原審主張上訴人即反訴原告（下稱上訴人）於民國107年8月31日違法終止兩造間之僱傭契約，爰起訴請求確認兩造僱傭關係存在，並依民法第487條規定及兩造間之僱傭契約約定，請求上訴人應按月於每月5日、20日各給付被上訴人薪資新臺幣（下同）5萬1,098元暨自各期應給付日之翌日起算之遲延利息（被上訴人於原審請求上訴人每月應給付之薪資總數10萬2,195元，係以其於107年3月至同年8月間所領取之本薪、伙食津貼、績效獎金及固定獎金總計61萬3,168元為基礎計算得出之平均工資），並為起訴聲明：「㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡上訴人應自107年8月31日起至被上訴人復職日

止，按月於每月5日、20日各給付被上訴人5萬1,098元，及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。」（如附表「起訴聲明」欄所載，見原審卷二第185、210頁）。嗣被上訴人於本院審理中，以固定獎金為每年6月20日及12月20日發放，就固定獎金請求另為單獨聲明，更正起訴聲明為：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職日止，按月於每月5日、20日各給付被上訴人4萬2,650元，及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。㈢上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職日止，於每年6月20日、12月20日各給付被上訴人8萬2,920元，及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（如附表「減縮聲明」欄所載，見本院卷二第279、281、287頁）。被上訴人復依上訴人經高雄市政府94年3月1日府勞動字第0940036717號函核備之工作規則（下稱系爭工作規則）第79條規定追加請求上訴人應給付被上訴人107年度、108年度之年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元，共計49萬7,860元及法定遲延利息（見本院卷一第311、313頁、卷二第349頁）。被上訴人於本院所為更正起訴聲明，變更固定獎金遲延利息起算日，核屬減縮應受判決事項之聲明，且被上訴人所提追加之訴與原訴之基礎事實同一，均為被上訴人主張兩造間僱傭關係存在所生之爭執，核與前開規定相符，均應予准許。

二、次按於第二審提起反訴，非經他造同意，不得為之。但就主張抵銷之請求尚有餘額部分，有提起反訴之利益者者，不在此限。民事訴訟法第446條第2項第3款定有明文。又所謂預備反訴，係指以本訴請求有理由為條件，始就反訴聲明為裁判之訴，若法院認本訴無理由者，即無就預備反訴為裁判必要，亦即預備反訴係以本訴有理由為反訴裁判之停止條件，本訴請求無理由為反訴裁判之解除條件，此與原告基於當事人處分權主義預慮其提起之先位之訴無理由，而同時提起不能併存之備位之訴，以備先位之訴無理由時，請求就備位之

訴審判之訴訟上預備合併法理相同，故在被告就主張抵銷之請求尚有餘額部分，依前揭規定提起反訴之情形，倘其係因預慮就本訴部分之先位防禦方法無理由時，始提出不能併存之備位抵銷抗辯，並就抵銷之餘額提起預備反訴，基於前開同一之法理，自應予准許。查上訴人就被上訴人本訴請求確認兩造間僱傭關係存在及按月給付薪資、按年給付固定獎金等節，先抗辯其於107年8月31日終止兩造僱傭契約合法，再以倘認其終止不合法，其得依民法第179條規定請求被上訴人返還其所給付與被上訴人之資遣費435萬7,232元、預告工資9萬9,028元及特休未休工資7萬7,227元，共453萬3,487元（下合稱系爭款項），並以系爭款項為主動債權與被上訴人所得請求上訴人給付之薪資債務為備位之抵銷抗辯，復就系爭款項於抵銷後之餘額150萬8,107元本息，反訴請求被上訴人如數返還等語（見本院卷三第195、196頁），核上訴人係預慮其於本訴訴訟中所為之合法終止兩造僱傭契約抗辯如無理由時，則備位以系爭款項為抵銷抗辯，並以反訴請求被上訴人返還系爭款項抵銷後之餘額，核此反訴請求可利用本訴既有業經調查之證據資料，對於當事人間紛爭之一次解決及訴訟經濟自屬有利，符合訴訟經濟之原則，堪認上訴人有提起反訴之利益。又上訴人提起之反訴係以被上訴人之本訴有理由為其反訴裁判之停止條件，性質上當屬預備反訴，揆諸前揭說明，核無不合，應予准許。

貳、實體方面

一、本訴部分

㈠被上訴人主張：伊自78年9月4日起受僱上訴人擔任業務員，先後任職製造課長、資深業務專員、業務課長，嗣擔任PS/EPS外銷部副理而為該部門主管，負責EPS（發泡級聚苯乙烯）、GPS（通用級聚苯乙烯）等產品銷售事宜，並於106年12月1日調任至ABS/PS營業處處長室擔任高級專員。上訴人於107年8月17日以其業務性質變更，有減少勞工必要，且無適當工作可安置伊為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11

條第4款規定，通知伊於同年月31日終止兩造僱傭契約（下稱系爭資遣通知）。然上訴人近年業務穩定，伊負責行銷之EPS、GPS產品為上訴人主力商品，占上訴人營業比重60%以上，88%以上為外銷導向，且上訴人雖於106年12月1日將PS/EPS內銷部與PS/EPS外銷部組織整併為PS/EPS業務部，EPS銷售數量無顯著改變，GPS則一如往常緩慢成長，組織整併未影響EPS、GPS外銷數量，顯見組織整併僅為公司內部組織更動，並無造成上訴人主要營業業務發生實質或結構性之變更，況且EPS、GPS產品外銷數量持續上升，自有持續拓展銷售業務需求，伊原先負責工作內容並未消失，上訴人顯無減少勞工之必要。又上訴人於106年8月31日終止兩造僱傭契約前，未告知伊有關上訴人所屬之台聚集團內部所有職缺，亦未徵詢伊之調職意向，更未提供伊受訓練或教育之轉職機會，上訴人於107年8月17日所為之系爭資遣通知顯然違反最後手段性原則，與勞基法第11條第4款規定不符，從而上訴人以系爭資遣通知於107年8月31日終止兩造間之僱傭契約顯非適法，兩造間僱傭關係依然存在。又上訴人已於107年9月3日拒絕受領伊提供之勞務，又伊於107年8月31日之前6個月即107年3月至同年8月間之每月平均薪資為8萬5,300元（包含本薪8萬0,520元、伙食津貼2,400元及每月績效獎金），上訴人固定於每月5日、20日發給上開薪資之半數即4萬2,650元，並於每年6月20日、12月20日發給伊相當於一個月本薪加計伙食津貼之固定獎金8萬2,920元，上訴人前開給付均為伊提供勞務之對價，而屬勞基法第2條第3項規定之工資，伊自得依民法第487條規定及兩造僱傭契約約定，請求上訴人自107年9月1日起至伊復職日止按月於每月5日、20日各給付伊4萬2,650元及於每年6月20日、12月20日各給付伊8萬2,920元，暨各期應給付日之翌日起至清償日之利息。另上訴人違法終止僱傭契約，致伊未能領取107年度及108年度年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元，爰依系爭工作規則第79條規定，請求上訴人如數給付等語，並聲明：㈠確認兩造間僱

傭關係存在。㈡上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職日止，按月於每月5日、20日各給付被上訴人4萬2,650元，及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。㈢上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職日止，於每年6月20日、12月20日各給付被上訴人8萬2,920元，及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。㈣上訴人應再給付被上訴人22萬6,300元，及自108年1月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤上訴人應再給付被上訴人27萬1,560元，及自109年1月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈥第2至5項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

㈡上訴人則以：伊為經營化學工業材料之公司，主要生產及銷售ABS（丙烯腈、丁二烯、苯乙烯共聚合樹脂）、EPS、GPS、Glasswool（玻璃棉產品）、CUBIC（曲面印刷）、IPS（耐衝擊聚苯乙烯）及PS（聚苯乙烯）等產品。伊於106年12月組織整併前，原設有ABS/PS營業處，該處下轄ABS業務部、PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部、行銷部及業務服務課等5個部門，負責ABS、PS及相關產品銷售事宜，被上訴人原擔任PS/EPS外銷部副理，為該部門主管。然據每年度之人均產值調查結果顯示，伊於104年至106年間之人均產值遠低於同業即國喬石油化學股份有限公司、奇美實業股份有限公司及台灣化學纖維股份有限公司（下分稱國喬公司、奇美公司、台化公司），且伊自104年起營運狀況不佳，GPS產品銷售持續虧損，伊為有效整合業務部門資源，提升市場競爭力，減少人員溝通介面及銷售決策歧異，於106年12月1日將ABS/PS營業處轄下之PS/EPS外銷部與PS/EPS內銷部合併為PS/EPS業務部，統歸由原PS/EPS內銷部主管即訴外人于百川負責，組織整併後，PS/EPS業務部之營運銷量與人員效率均顯著提升，相較於被上訴人104年1月1日至106年11月30日擔任整併前PS/EPS外銷部主管期間，產品銷售數量顯著提升，GPS產品由虧轉盈，伊為企業經營所需而進行前開組織變動，且變

動後有關PS/EPS之銷售業務已發生結構上、實質性之變更，自屬勞基法第11條第4款規定之「業務性質變更」。又被上訴人原擔任之PS/EPS外銷部主管職位及業務於106年12月1日業務性質變更後已不復存在，然伊為照顧被上訴人，乃於同日將被上訴人暫時調至伊臨時創設之ABS/PS營業處處長室高級專員職務，惟該職缺無實際業務需求，僅為伊為安置被上訴人其他適當工作前之過渡性質職位，伊自106年12月1日起為被上訴人積極廣泛詢問其他業務單位及關係企業之適合職缺，然迄至伊為系爭資遣通知時止，均無適當職缺可安置被上訴人，況伊自104年起員工員額逐年減少，確有減少員工之必要，基此伊於107年8月31日依勞基法第11條第4款規定終止兩造僱傭契約，其所為之終止自屬適法，被上訴人請求確認兩造僱傭關係存在及請求伊按月給付薪資、按年給付固定獎金等語，均屬無據。又縱認兩造間僱傭關係仍存在，然被上訴人於107年9月1日後並無任何業績，其無由請求績效獎金及107、108年度之年終獎金。又固定獎金為伊基於勞基法第29條規定發放之工作獎金，此與年終獎金性質重複，被上訴人不得就同一獎金重複請求。另被上訴人已於107年9月10日受領伊所發給之預告工資9萬9,028元、特休未休工資7萬7,227元及資遣費435萬7,232元，共計453萬3,487元，均屬無法律上原因之不當得利，爰依民法第179條、第334條規定依序與被上訴人所得請求之薪資逐月抵銷等語，資為抗辯。

二、預備反訴部分

㈠上訴人主張：如認被上訴人之本訴有理由，則被上訴人受領伊給付之預告工資9萬9,028元、特休未休工資7萬7,227元、資遣費435萬7,232元，共計453萬3,487元，即為無法律上原因，爰依民法第179條規定，請求被上訴人返還系爭款項依序抵銷後之餘額150萬8,107元本息，並為預備反訴聲明：㈠被上訴人應給付上訴人150萬8,107元，及自107年9月10日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣

告假執行。

㈡被上訴人則以：於本訴訟確定前，伊受領上訴人給付之系爭款項並非無法律上原因，又其中特休未休工資應於各年度終了時結清，被上訴人就此部分不得主張抵銷。又伊早於108年3月15日表示願返還上訴人系爭款項，上訴人請求伊給付系爭款項抵銷後餘額之遲延利息，並無理由等語，資為抗辯。並為反訴答辯聲明：㈠預備反訴及假執行聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原審就被上訴人請求判決：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職之日止，按月於每月5日、20日各給付被上訴人4萬9,514元，及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（如附表「原審判決」欄所載，減縮部分不在本院審酌範圍）。並駁回被上訴人原審其餘之訴，上訴人就其敗訴部分聲明不服，提起上訴，並為預備反訴，被上訴人則為起訴聲明減縮及提起追加之訴。上訴人上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。被上訴人追加之訴：㈠上訴人應再給付被上訴人22萬6,300元，及自108年1月31日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡上訴人應再給付被上訴人27萬1,560元，及自109年1月22日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢第1、2項聲明願供擔保，請准宣告假執行。上訴人答辯聲明：㈠被上訴人追加之訴暨假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。上訴人預備反訴聲明：㈠被上訴人應給付上訴人150萬8,107元，及自107年9月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。被上訴人預備反訴答辯聲明：㈠預備反訴及假執行聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷一第189、191、384、395頁）

㈠被上訴人於78年9月4日受僱上訴人擔任業務員，先後擔任製

造課長、資深業務專員、業務課長及PS/EPS外銷部副理。被上訴人於擔任PS/EPS外銷部副理期間，負責行銷上訴人生產之EPS、GPS等產品，被上訴人為PS/EPS外銷部之部門主管（見原審卷一第123、141頁）。

㈡上訴人於106年12月1日將ABS/PS營業處下轄之PS/EPS內銷部與PS/EPS外銷部，合併為PS/EPS業務部，並將原PS/EPS內銷部副理于百川升任為PS/EPS業務部經理，被上訴人則於同日調任至ABS/PS營業處處長室擔任高級專員（見原審湖勞調字卷第22頁）。

㈢上訴人於107年8月17日以系爭資遣通知通知被上訴人其職務因業務性質變更，上訴人有減少勞工必要為由，爰依勞基法第11條第4款予以資遣，並將於同年月31日生效。被上訴人於107年8月28日以上訴人資遣不合法，向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解未果（見原審湖勞調字卷第23至25頁）。

㈣被上訴人最後工作日為107年8月31日，服務年資為28年11月28日（見原審湖勞調字卷第102頁）。

㈤被上訴人於107年3月至6月本薪為7萬9,700元、同年7月至8月本薪為8萬0,520元，每月另有伙食津貼2,400元及績效獎金，上訴人固定於每月5日、20日各給付該月薪資之半數。上訴人另於每年6月20日及12月20日發放1個月本薪加計伙食津貼之固定獎金，被上訴人於107年6月20日領取之固定獎金為8萬2,100元（見原審卷一第31、135至140頁）。

㈥上訴人於107年9月10日給付被上訴人資遣費435萬7,232元、預告工資9萬9,028元及特休未休工資7萬7,227元（系爭款項），合計453萬3,487元（見原審卷一第134頁、本院卷三第234頁）。

五、被上訴人主張上訴人於107年8月31日依勞基法第11條第4款規定，終止兩造僱傭契約不合法，兩造之僱傭關係應繼續存在，並起訴請求確認兩造僱傭關係存在，及依民法第487條規定及兩造僱傭契約約定，請求上訴人按月於5日、20日各給付被上訴人薪資4萬2,650元，及於每年6月20日、12月20

日各給付被上訴人固定獎金8萬2,920元，及107年度、108年度年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元，暨自各該應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語，上訴人於本院提出以本訴有理由為停止條件之預備反訴，請求被上訴人返還系爭款項於抵銷後之餘款150萬8,107元等情，均為兩造所否認，並分別以前詞置辯，是本件爭點為：㈠上訴人依勞基法第11條第4款，終止兩造間之僱傭契約，有無理由？㈡被上訴人依民法第487條規定及兩造僱傭契約約定，請求上訴人自107年9月1日至其復職日止，按月於5日、20日各給付薪資4萬2,650元及於每年6月20日、12月20日各給付固定獎金8萬2,920元，有無理由？㈢被上訴人依系爭工作規則第79條規定，請求上訴人給付107年度及108年度年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元，有無理由？㈣如認被上訴人前開請求有理由，則上訴人依以其給付之系爭款項453萬3,487元為主動債權，依序與被上訴人所得請求之各期薪資債權抵銷，有無理由？㈤如認被上訴人之本訴有理由，則上訴人依民法第179條規定，反訴請求被上訴人返還系爭款項抵銷後之餘額本息，有無理由？數額若干？

㈠上訴人依勞基法第11條第4款，終止兩造間之僱傭契約，有無理由？

⑴按非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：四業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。勞基法第11條第4款定有明文。又按雇主依勞基法第11條第4款關於「業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」之規定，預告勞工終止勞動契約，因該款所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類（質）之變動外，最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方

式或調整營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異，為所謂業務性質變更（最高法院105年度台上字第144號判決意旨參照）。是勞基法第11條第4款規定「業務性質變更」，就雇主所營事業項目變更固屬之，就經營事業之技術、手段、方式有所變更，或因法令適用、機關監督而導致調整，致全部或部分業務發生結構性或實質性之變異亦屬之，故雇主出於經營決策或為因應市場競爭條件及提高產能、效率需求之必要，採不同經營方式，須該部分業務之實施，致發生結構性、實質性之變異，方屬業務性質變更之範疇。

⑵查上訴人抗辯其為因應市場環境變化因素，強化公司競爭力，於106年間就公司內部組織整併事宜進行評估，因ABS/PS營業處下轄ABS業務部、PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部、行銷部及業務服務課等5個部門，為避免組織架構過於繁雜，遂於106年12月將PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部整併，並裁撤業務性質與其他部門重疊之行銷部之情，固有上訴人106年12月8日函（見原審湖勞調字卷第22頁）可據。且證人即上訴人副總經理顏太明證述：PS/EPS是業務部門，執行業務銷售及市場開發業務，原來區分為內銷部、外銷部，內銷部主要負責大中華地區銷售業務，外銷部負責非大中華地區業務，上訴人考量經營決策，決定提升整體市場銷售的競爭力，於106年12月1日將原來內銷部、外銷部合併為業務部，上訴人經營策略就是持續發揮產銷極大化，進而達成全產全銷，組織調整主要原因為：㈠經營策略能夠有效被傳達、執行。㈡業務部門銷售決策事權的統一，提升整體市場銷售的效率。㈢最終目標達成公司經營的目標。整併以後銷售量提升，人員效率提高，原來外銷部門人員留任在業務部門，工作內容重新調整等語（見原審卷二第30、31頁）。證人即上訴人人事部副理倪惠敏證述：原來PS/EPS有分外銷部、內銷部，後來整併為業務部等語（見原審卷二第66頁）。證人即上訴人ABS/PS營業處處長于百川證述：之前是兩個部門負責

銷售EPS、GPS產品，分成內銷與外銷，內銷地區為中國、香港、臺灣及部分東南亞地區，其他部分為外銷，組織整併後可以減少溝通的時間，增加效率，在職權統一之後，公司效率會顯現，可以迅速調整訂單銷售，達成全產全銷目標，例如組織整併前外銷部有訂單取消而無法達成銷售目標，內銷部無法彌補公司未銷售的訂單，整併後事權統一，可以迅速調整訂單銷售，也不會有外銷、內銷報價矛盾現象，內銷部、外銷部副理管理工作可以統一處理，內部溝通時間減少，快速反應客戶問題，部分工作量減少，效率增加，整併前EPS銷售比較穩定，大約每年5萬噸左右，GPS大約每年7萬至8萬噸，整併後，EPS小幅增加，GPS則是明顯增加，可以全產全銷等語（見本院卷一第416、417頁）。上訴人亦陳述原行銷部副理高毓祺所屬行銷部僅為「1人部門」，轄下並無員工且無組織管理之主管事務，工作性質實然與營業處長之幕僚無異，故於106年12月將高毓祺職位暨工作內容整併至營業處，直屬營業處長之單位幕僚等語（見本院卷一第385、386頁）。是上訴人原來銷售EPS、GPS產品分為內銷、外銷，分別由PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部負責，自106年12月1日起將PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部整併為業務部，負責EPS、GPS產品內外銷業務，並裁撤行銷部之情，可資確認。然上訴人雖為因應市場競爭及效率需求，將原來EPS、GPS產品銷售按銷售地區分別由內銷部、外銷部負責方式，整併由業務部統一負責，改採不同以往區分內銷、外銷而由不同部門負責之經營方式，全部合併改由業務部負責，但上訴人所為上開EPS、GPS產品銷售方式變更之實施，僅在使原來負責銷售內、外銷EPS、GPS產品之不同銷售部門組織、人員合併，上訴人內部負責銷售EPS、GPS產品人員職務並未改變，對外銷售EPS、GPS產品事業亦未變更，裁撤行銷部亦僅使行銷部副理高毓祺回歸營業處長之原有單位幕僚職務，可見上訴人所為內部組織整併僅實質裁撤PS/EPS外銷部副理職務，縱使組織整併係為因應市場環境變化因素，強化公司競

爭力，然就上訴人銷售EPS、GPS產品之業務實施，並未發生結構性、實質性之變異，上訴人主張於106年12月1日將PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部為組織整併，並裁撤行銷部，已構成業務性質變更，自未可採。

⑶又雇主依勞動基準法第11條第4款規定終止勞動契約，須因業務性質變更，有減少勞工之必要外，且無其他適當工作可供安置時，始得合法終止勞動契約。上訴人雖仍抗辯其所為組織整併乃業務性質變更，且有減少勞工必要云云。然查，上訴人自105年至108年之各年GPS銷售量分別為7萬9,986公噸（內銷9,271公噸＋外銷7萬0,715公噸）、8萬3,795公噸（內銷1萬1,134公噸＋外銷7萬2,661公噸）、8萬8,561公噸（內銷1萬2,089公噸＋外銷7萬6,472公噸）、9萬3,324公噸（內銷1萬3,749公噸＋外銷7萬9,575公噸），自105年至108年之各年EPS銷售量為23萬0,696公噸（內銷18萬2,979公噸＋外銷4萬7,717公噸）、21萬8,961公噸（內銷17萬1,282公噸＋外銷4萬7,679公噸）、23萬2,134公噸（內銷18萬4,703公噸＋外銷4萬7,431公噸）、21萬5,137公噸（內銷16萬7,544公噸＋外銷4萬7,593公噸），有上訴人年報資料可據（見本院卷一第307、309頁），且上訴人產品銷售以外銷為主，外銷區域以大陸、香港比重最大，105年至108年各年均佔ABS/PS營業額之89%，有上訴人年報資料可稽（見本院卷一第269、275、281、287頁）；又上訴人106年度EPS營業比重為49.10%、GPS營業比重為17.47%（合計為66.47%），108年度EPS營業比重46.80%、GPS營業比重為19.42%（合計為66.22%），亦有上訴人年報資料可依（見本院卷一第305、443頁）。證人于百川證述：上開年報資料，EPS銷售量包括臺灣及大陸台達百分之百持有子公司的銷售數量，上訴人公司在臺灣EPS產量1年大約5萬噸，GPS大約1年9萬噸，近年EPS、GPS銷售狀況，組織整併前，EPS大約每年5萬噸左右，GPS大約每年7萬至8萬多噸，整併後，EPS小幅增加，GPS則是明顯增加，可以全產全銷等語（見本院卷一第417頁）。由

上述年報資料及證人于百川證詞可確認，上訴人自105年起EPS、GPS銷售量及營業比重均呈上升狀況，生產、銷售EPS、GPS之營業規模並無變更情況。又證人顏太明證述：組織整併後即無外銷部門之名稱，原來外銷部門人員現於業務部，工作內容重新調整等語（見原審卷二第35、36頁）。證人于百川證述：伊升任業務部經理時，業務部組織員額沒有調整，實際上就是減少外銷部副理職缺，後續有人離職是自願離職等語（見本院卷一第419頁）。可見106年12月1日組織整併後，PS/EPS外銷部員工全部納入整併後之業務部，實際人員職缺僅減少被上訴人原任職外銷部副理職缺。另被上訴人於組織整併後擔任上訴人ABS/PS營業處高級專員，負責東南亞市場的開發、調查工作之情，則據證人顏太明、倪惠敏證述在卷（見原審卷二第33、66頁）。上訴人106年12月1日組織整併前後之EPS、GPS營業規模既無變更，銷售量及營業比重均呈現上升狀況，且組織整併後原PS/EPS外銷部員工全部納入整併後之業務部，被上訴人亦已改任ABS/PS營業處高級專員，職司東南亞市場的開發、調查工作，原來PS/EPS外銷部員工既均留任繼續擔任EPS、GPS銷售工作，EPS、GPS銷售營業規模又逐年擴展，顯見上訴人於106年12月1日進行組織整併，客觀上並無減少勞工之必要，況且上訴人事後已安置被上訴人任職ABS/PS營業處高級專員，依上所述，上訴人以業務性質變更為由，終止兩造間僱傭關係於法不合。

⑷上訴人雖再抗辯自104年起GPS產品呈現虧損狀態，其人均產值落後競爭對手，組織整併後之營運銷量與人員效率均顯著提升，且被上訴人原擔任PS/EPS外銷部主管職位及業務已不復存在，被上訴人雖任職臨時創設之ABS/PS營業處處長室高級專員職務，然該職缺無實際業務需求，僅為過渡性質職位，其自104年起員工員額逐年減少，確有減少員工之必要，故終止被上訴人僱傭契約云云。然上訴人106年12月所為組織整併並未構成業務性質變更，已如上述，本無從據此終止兩造間僱傭契約，且上訴人主張104年起營運狀況不

佳，GPS產品仍屬虧損狀況，且其104年至106年間人均產值低於同業即國喬公司、奇美公司、台化公司，為強化公司競爭力進行組織整併之情，縱係屬實，然組織整併縱屬業務性質變更，是否得符合勞基法第11條第4款終止勞動契約事由，仍應就具體情狀判斷，且被上訴人已陳述上訴人與國喬公司、奇美公司、台化公司EPS、GPS營業比重不同，國喬公司、奇美公司、台化公司EPS、GPS營業比重均為0%，與上訴人106年EPS、GPS營業比重達66.47%不同，無可比較性等語，並提出奇美公司、國喬公司、台化公司106年度年報在卷為據（見本院卷一第289至301頁），故國喬公司、奇美公司、台化公司之人均產值雖可作為上訴人經營策略參考，上訴人因此認有提升員工人均產值必要，然尚無從據此即認106年12月1日組織整併必有減少勞工必要。又據上訴人所提105年度至109年度股東常會議事手冊所載各年度營業報告書所載（見本院卷二第167至186頁、本院卷三第57至73頁），上訴人於上述年度整體營業均有獲利，且依營業報告書所載內容，GPS、EPS銷售是否獲利，與國際原油及主要原料SM（苯乙烯單體）價格、年度歲修、風災影響、原物料庫存合理管控等事由均有關，況上訴人GPS、EPS營業銷售規模既未減縮，反有增加趨勢，亦無從單以GPS產品曾有虧損狀況，即謂組織整併必有減少勞工而終止兩造間僱傭契約關係必要。又上訴人雖以被上訴人於組織整併後所任職高級專員職務無實際業務需求，僅為過渡性質職位云云。然被上訴人自106年12月1日改任高級專員迄至上訴人於107年8月31日主張終止契約，期間長達9個月，且上訴人確實有高級專員職稱，則業據證人倪惠敏證述：只要10職等、11職等從主管職調出即為高級專員，主管職是經理、副理，幕僚職為高級專員等語（見原審卷二第67頁），核與上訴人所提上訴人標準書、台聚關係企業標準作業程序書所載上訴人專業幕僚體系有高級專員職稱之情相符（見本院卷一第171頁、卷二第194頁）。又上訴人所為組織整併，除被上訴人調任ABS/PS營業

處處長室擔任高級專員外，原行銷部副理高毓祺亦調任ABS/PS營業處處長室擔任高級專員，同時原前鎮廠長李慶龍調任ABS/PS製造處擔任高級專員之情，亦有上訴人106年12月8日函（見原審湖勞調字卷第22頁），且被上訴人主張ABS/PS營業處另有周光宙任職高級專員12年之情，為上訴人所不否認（見本院卷二第270頁），不僅與上訴人抗辯ABS/PS營業處無高級專員職缺之情不符，且李慶龍、高毓祺均未因組織整併遭終止勞動契約，況周光宙乃長期擔任ABS/PS營業處高級專員，亦與上訴人抗辯高級專員屬過渡性質職位之情歧異。另上訴人主張組織整併時已告知被上訴人任職高級專員為暫時編制職位等情，已經被上訴人否認，證人顏太明、倪惠敏均未證述曾告知被上訴人任職高級專員僅為暫時臨時編制事實，況且上訴人確實於被上訴人任職高級專員後指派其負責市場調查業務，有上訴人提出會談手稿（見原審卷一第124頁）可據，上訴人抗辯被上訴人任職高級專員乃臨時編制職位，即與上開事實不符而未可採。至於上訴人另抗辯104年起員工員額逐年減少事實，雖有上訴人所提從業員工資訊（見本院卷二第187、189頁）可證，然員工員額逐年減少原因多樣，或為遇缺不補，且與組織整併有無減少勞工必要並無必然關係，仍應具體檢視組織整併是否構成業務性質變更及有無減少勞工必要，是上訴人單以員工原額逐年減少，即謂其有減少勞工必要，尚屬無據。

⑸是上訴人雖於106年12月1日進行組織整併，將PS/EPS內銷部、PS/EPS外銷部整併為業務部，統一負責EPS、GPS產品內外銷業務，並裁撤行銷部，然該組織整併非屬業務性質變更，且組織整併前後之EPS、GPS營業規模既未改變，銷售量及營業比重均呈上升狀況，客觀上無減少勞工之必要，上訴人更已安置被上訴人任職新職務，是上訴人依勞基法第11條第4款規定，終止與被上訴人間之僱傭契約關係，自非適法，不生合法終止效力，兩造間僱傭關係自仍存在。

㈡被上訴人依民法第487條規定及兩造僱傭契約約定，請求上

訴人自107年9月1日至其復職日止，按月於5日、20日各給付薪資4萬2,650元及於每年6月20日、12月20日各給付固定獎金8萬2,920元，有無理由？

⑴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。民法第487條前段定有明文。又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234條亦有規定。是雇主如已為預示拒絕受領勞務之意思表示，即應負受領遲延之責，勞工無須補服勞務，但仍有報酬請求權。上訴人於107年8月17日以系爭資遣通知通知被上訴人其職務因業務性質變更，上訴人有減少勞工必要為由，依勞基法第11條第4款予以資遣並於同年月31日生效，被上訴人已於107年8月28日以上訴人資遣不合法，向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解未果之情，已如不爭執事項㈢所示，足見上訴人於107年8月17日向被上訴人為終止僱傭契約之意思表示，顯已為預示拒絕受領勞務之意思表示，被上訴人則已將準備給付勞務事宜通知上訴人，上訴人則拒絕受領，上訴人應負受領遲延之責，則自107年9月1日起至復職之日止，被上訴人已無須補服勞務，仍得請求上訴人給付報酬，可資確認。

⑵又按所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號判決意旨參照）。查被上訴人前於107年3月至6月本薪為7萬9,700元、同年7月至8月本薪為8萬0,520元，每月另有伙食津貼2,400元及績效獎金，上訴人固定於每月5日、20日各給付該月薪資之半數，另於每年6月20日及12月20日發放1個月本薪加計伙食津貼之固定獎金，被上訴人於107年6月20日領取之固定獎金為8萬2,100元之情，已如不爭執事項㈤所示，上訴人亦不爭執被上訴人之月薪為本薪8萬0,520元及每月伙食津貼2,400元（見本院卷二第12頁），上訴人另陳述每年6月20日及12月20日發放1個月本薪加計伙食津貼之固定獎金，係依勞基法第29條規定發給，縱使員工工作有過

失，若該過失尚非重大致須依法解僱或資遣，其經內部審酌後，原則上仍會發給此固定獎金，被上訴人自78年9月4日起任職上訴人至107年8月31日止，按年度均應有領取固定獎金，且上訴人縱有虧損，仍會核發固定獎金等語（見本院卷二第40、41、42頁），上訴人網頁亦載有員工享有固定薪資12個月＋年節獎金2個月之情（見本院卷一第353頁）。據此，足認上訴人每月5日、20日各給付被上訴人該月薪資（即本薪及伙食津貼）之半數，另於每年6月20日及12月20日發放1個月本薪加計伙食津貼之固定獎金，其給付性質核與「勞務之對價」及「經常性之給與」相符，均屬工資無誤，是被上訴人請求上訴人自107年9月1日至其復職日止，按月於5日、20日各給付月薪（即本薪及伙食津貼）之半數，另於每年6月20日、12月20日各給付1個月本薪加計伙食津貼之固定獎金，為有理由。

⑶另按所謂工資之「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。且按勞基法第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。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。勞動基準法施行細則第10條第2款亦有明定。查被上訴人另主張上訴人應按月給付績效獎金之情，已為上訴人所否認，且按上訴人提出「ABS/PS/EPS營業處績效獎金臨時作業辦法」（見本院卷二第275、277頁），已記載目的：「為達成全產全銷之公司策略目標及提升獲利並獎勵優異業績表現」、適用對象：「營業處所屬9職等（含）以下人員及部門主管」，以全產全銷為基礎，計算各負責之業務部門獎金，PS/EPS內銷部：「依GPS產品實際銷量之達成計算其獎金」，PS/EPS外銷部：「依EPS&GPS產品實際銷量之達成依70％：30％計算其獎金」，獎金計算及發給為：「依上列各表計算所得之金額x部門業代人數＝各部門之總金額」、「各部門主管依其所屬具體表現

予以調整，並加註說明」、「若銷售達成率95%（含）以上，則各部門主管之績效獎金x1.1倍發給」、「若銷售達成率100%（含）以上，則各部門主管之績效獎金x1.2倍發給」、「為鼓勵同仁爭取最大利潤，則以各產品之當月實際利潤（含CM、OP、應收帳款等）作為獎金調整之項目，最高限額新台幣＄10,000元」、「若因工廠生產問題而影響到銷售量時，得適時予以調整獎金之發給」等內容，可見上訴人「ABS/PS/EPS營業處」績效獎金之給付，係按產品實際銷售量做為計算基礎，且發給對象為營業處9職等（含）以下人員及部門主管，其獎金性質乃營業處人員及部門主管因達成銷售業績目標，上訴人額外給與獎金以為獎勵。被上訴人亦陳述之前一直都有績效獎金，應該是有績效獎金核發辦法，績效獎金是依部門整體銷售量計算，但若銷售單價係負數造成公司賠錢，則會再調整，營業員之績效獎金係依其銷售量計算，主管係依部門整體銷售量計算，不知道高級專員之績效獎金如何計算等語（見本院卷二第348頁），可見上訴人所提「ABS/PS/EPS營業處績效獎金臨時作業辦法」應屬真實，縱使該作業辦法載明試行至106年底，然營業員及部門主管確得按銷售績效領取績效獎金，至於高級專員則無績效獎金發給依據可資確認，是縱使上訴人曾於被上訴人自106年12月1日起至107年8月31日任職高級專員給付績效獎金與被上訴人，然該部分給付既非本於兩造間僱傭契約約定或工作規則規定，其給付核屬恩惠性獎勵給付，被上訴人無從據此主張上訴人應負給付績效獎金之責，是上訴人抗辯其無按月給付績效獎金與被上訴人義務，自屬可採。

⑷故被上訴人依民法第487條規定及兩造僱傭契約約定，所得請求上訴人自107年9月1日至其復職日止，按月於5日、20日各給付薪資4萬1,460元【（本薪8萬0,520元＋伙食津貼2,400元）÷2＝4萬1,460元】，及於每年6月20日、12月20日各給付固定獎金8萬2,920元，為有理由，至於績效獎金部分，自於法無據。

㈢被上訴人依系爭工作規則第79條規定，請求上訴人給付107年度及108年度年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元，有無理由？

⑴按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受拘束（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。查上訴人定有系爭工作規則，且經高雄市政府94年3月1日府勞動字第0940036717號函核備之情，有系爭工作規則在卷可據（見本院卷一第321至351頁），兩造均應受系爭工作規則所拘束，自可確認。

⑵又按系爭工作規則第79條規定：「本公司於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年度工作並無過失之員工，應給與獎金或分配紅利。其發給辦法另訂之」，上訴人已陳述未另外制定給與獎金或分配紅利發給辦法等語（見本院卷三第194頁），是被上訴人得否請求107年、108年度年終獎金，自應按系爭工作規則第79條規定以為判斷。而上訴人未否認107年、108年度均有發放年終（激勵）獎金，並陳述107年度獎金係於108年1月30日發放，獎金數額原則為2.5個月本薪加2萬5,000元，員工如因個人績效不佳，可能會減發或停發，若有懲處紀錄依規定會被扣1至9天工資，被上訴人如能請求107年度年終獎金，金額為22萬6,300元（8萬0,520×2.5＋2萬5,000元＝22萬6,300元），108年度獎金係於109年1月21日發放，獎金數額原則為3個月本薪加3萬元，員工如因個人績效不佳，可能會減發或停發，若有懲處紀錄依規定會被扣1至9天工資，被上訴人如能請求108年度年終獎金，金額為27萬1,560元（8萬0,520×3＋3萬元＝27萬1,560元）等語（見本院卷三第194、195頁）。查上訴人既確有發放107、108年度年終獎金事實，且系爭工作規則第79條又明定對於全年度工作並無過失之員工，應給與獎金或分配紅利，另被上訴人係遭上訴人

違法終止僱傭契約關係，兩造間僱傭關係確仍存在，已如上述，被上訴人雖未給付勞務，此乃可歸責於上訴人受領遲延所致，自符合系爭工作規則第79條規定全年度工作並無過失規定意旨，是被上訴人依系爭工作規則第79條規定請求上訴人應給付被上訴人107年度、108年度之年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元及分別自108年1月31日、109年1月22日起算之法定遲延利息，自屬依法有據。

㈣如認被上訴人前開請求有理由，則上訴人依以其給付之系爭款項453萬3,487元為主動債權，依序與被上訴人所得請求之各期薪資債權抵銷，有無理由？

⑴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。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。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、第335條第1項定有明文。

⑵查上訴人曾於107年9月10日匯款系爭款項453萬3,487元至被上訴人銀行帳戶，其主張給付內容分別為資遣費435萬7,232元、預告工資9萬9,028元、特休未休工資7萬7,227元之情，為被上訴人所不爭執（見原審卷一第134頁、本院卷三第234頁），而兩造間僱傭契約關係既仍存在，上訴人依勞基法第11條第4款規定終止兩造間勞動契約既未合法，則被上訴人既無受領上訴人所給付資遣費435萬7,232元、預告工資9萬9,028元之法律上原因而受有利益，致上訴人受損害，上訴人自得依民法第179條規定請求被上訴人返還，上訴人據此主張抵銷，自屬依法有據。至於上訴人主張被上訴人應返還特休未休工資7萬7,227元，則為被上訴人所否認，而按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項前段定有明文，被上訴人因上訴人違法終止僱傭契約，致使其特別休假未休，被上訴人本得請求上訴人給付特別休假未休日數工資，故其受領上訴

人給付特休未休工資7萬7,227元，自有法律上原因，並無返還義務，是上訴人主張被上訴人應負返還特休未休工資7萬7,227元，並據此主張抵銷，自屬無據。

⑶上訴人係於107年9月10日給付被上訴人資遣費435萬7,232元、預告工資9萬9,028元，而上訴人應自107年9月1日至其復職日止，按月於5日、20日各給付薪資4萬1,460元，及於每年6月20日、12月20日各給付固定獎金8萬2,920元，又上訴人員工月薪，每月分2次定期發放，每月1日至15日薪資於當月20日發放，每月16日至當月最後1日之薪資於次月5日發放，給付之日如遇假日，則提前1日發放之情，有系爭工作規則第20條可依（見本院卷一第327頁），且被上訴人107年8月薪資已經上訴人給付完畢，有薪資單可稽（見原審卷一第140頁），上訴人於107年9月5日已無給付被上訴人107年8月16日至同年月31日薪資之義務，則107年9月5日至107年9月10日間並無未給付薪資之遲延利息產生，據此計算，迄至本院最後言詞辯論期日即110年4月27日為止，被上訴人所得請求上訴人給付已屆期之薪資及固定獎金為31.5個月之薪資（即107年9月至110年4月15日之薪資，共計31.5個月）及107年12月、108年6月及12月、109年6月及12月之固定獎金，合計為302萬6,580元【（4萬1,460元×2×31.5＋8萬2,920元×5）＝302萬6,580元】，且上訴人已陳述抵銷順序為預告工資、資遣費，則各溯及最初得為抵銷時，互為抵充後，上訴人主張抵銷之不當得利債權額尚有資遣費餘額142萬9,680元（預告工資9萬9,028元＋資遣費435萬7,232元－302萬6,580元＝142萬9,680元）。

⑷從而，經上訴人主張抵銷後，被上訴人所得請求上訴人給付之月薪及固定獎金，應為自110年4月16日起至被上訴人復職之日起，自次月起按月於每月5日、20日各給付薪資4萬1,460元，及於每年6月20日、12月20日各給付固定獎金8萬2,920元，及自各期應給付之翌日起均至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息。超過上開金額請求部分，則因上訴人

主張抵銷而消滅，不能准許。

㈤如認被上訴人之本訴有理由，則上訴人依民法第179條規定，反訴請求被上訴人返還系爭款項抵銷後之餘額本息，有無理由？

上訴人對被上訴人所得請求返還不當得利金額經抵銷後尚有資遣費餘額142萬9,680元，已如上述，兩造間僱傭關係既未經合法終止，則上訴人提起反訴，依民法第179條請求被上訴人返還抵銷後之資遣費餘額142萬9,680元，自屬依法有據。又按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。被上訴人既有返還資遣費142萬9,680元義務，且上訴人係對原審判決聲明上訴一併提起反訴請求被上訴人返還上開資遣費，該反訴請求係於109年4月6日送達被上訴人，有上訴人所提民事聲明上訴狀、查詢國內各類掛號郵件查單、送達證書可據（見本院卷一第19至29頁），從而，上訴人所得請求被上訴人給付返還資遣費之遲延利息，應自109年4月7日起算，至於其餘利息請求，則不應准許。

六、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求上訴人應自110年4月16日起至被上訴人復職之日止，自次月起按月於每月5日、20日各給付薪資4萬1,460元，及於每年6月20日、12月20日各給付固定獎金8萬2,920元，及自各期應給付之翌日起均至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息（如附表「本院判決」欄㈠所示），為有理由，應予准許，且應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，為如附表「本院判決」欄㈡所示部分之准、免假執行宣告，逾此部

分之請求，為無理由，應予駁回。原審就超過上開應予准許部分（除減縮部分外），為上訴人敗訴之判決並宣告假執行，及就上開應准許部分，命被上訴人供擔保後假執行，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，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又被上訴人追加請求上訴人應給付107年度、108年度之年終獎金各22萬6,300元、27萬1,560元及分別自108年1月31日、109年1月22日起算之法定遲延利息，依法有據，應予准許。另上訴人反訴請求被上訴人返還142萬9,680元及自109年4月7日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又被上訴人追加請求年終獎金部分，亦應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定職權宣告假執行及宣告上訴人得供擔保免為假執行。至於反訴原告請求返還不當得利勝訴部分，兩造已陳明願供擔保准、免假執行，均核無不合，爰依民事訴訟法第390條第2項、第392條第2項規定分別酌定擔保金額准許之。至於反訴原告反訴請求敗訴部分，其假執行聲請失所附麗，應併予駁回。

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，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，被上訴人所提追加之訴全部有理由，上訴人所提反訴一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第44條第1項、第2項、民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條、第79條、第463條、第390條第2項、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官 周群翔

法　官 陳杰正

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　　5　　月　　26　　日

書記官 林雅瑩

附表

	起訴聲明	原審判決	減縮聲明	本院判決
請求月薪、固定獎金及績效獎金內容	被告應自107年8月21日起至復職之日止，按月於每月5日及20日各給付原告5萬1,098元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。	被告應自107年9月1日起至復職之日止，按月於每月5日給付原告4萬9,514元，於每月20日給付原告4萬9,514元，及自各期應給付翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。	㈠上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職之日止，按月於每月5日、20日各給付被上訴人4萬2,650元，及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。 ㈡上訴人應自107年9月1日起至被上訴人復職之日止，於每年6月20日、12月20日各給付被上訴人8萬2,920元，及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	㈠上訴人應自110年4月16日起至被上訴人復職之日止，自次月起按月於每月5日、20日各給付4萬1,460元，及於每年6月20日、12月20日各給付8萬2,920元，及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。 ㈡上開所命給付部分，於到期後均得假執行，但就上訴人到期各應給付4萬1,460元部分，於上訴人各以4萬1,460元

				供擔保後，得免為假執行；就上訴人各期到期應給付8萬2,920元部分，於上訴人各以8萬2,920元供擔保後，得免為假執行。 註：按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。上訴人應給付如上開㈠所示部分，應依職權宣告如上開㈡所示之准、免假執行。原判決主文第5項就上開㈠所示部分，命被上訴人供擔保後假執行，與法有違。