

臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第46號

上訴人即附

帶被上訴人 法商阿爾斯通運輸股份有限公司台灣分公司

法定代理人 藍禮祖

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

吳泓毅律師

被上訴人即

附帶上訴人 黃永昇

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7月31日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，被上訴人則提起附帶上訴並為訴之追加，本院於111年9月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴、附帶上訴、追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴及追加之訴部分，由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2款定有明文。本件關於短期激勵獎金部分，被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）於原審起訴請求民國108、109年度之短期激勵獎金，而聲明請求上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）給付新臺幣（下同）81萬2,176元，及其中40萬6,088元自108年7月1日起；另40萬6,088元自109年7月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。至本院審理時，因110、111年度短期激勵

獎金之給付時期已屆至，故被上訴人追加請求上訴人再給付81萬2,176元，及其中40萬6,088元自110年7月1日起；另40萬6,088元自111年7月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。核其追加請求之110年、111年之短期激勵獎金，與原起訴請求之108年、109年短期激勵獎金，均本於同一基礎事實，與前揭規定相符，自應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊於102年7月22日與上訴人簽訂不定期勞動契約（下稱系爭勞動契約），受僱擔任號誌測試經理，每月平均薪資為16萬4,318元。上訴人前以信義松山線機電系統工程專案（下稱信義松山案）之保固已至最後階段，工作量大幅減少為由，於107年7月16日函知伊將於同年8月31日終止系爭勞動契約（下稱系爭解僱函）。惟上訴人終止勞動契約時，信義松山案之保固工作仍持續進行，且此僅為其眾多工程專案之一，當時上訴人尚有萬大中和樹林線專案（下稱萬大中和案）、臺中烏日文心北屯線機電系統工程案（下稱臺中烏日案）、信義東延段及新莊機廠號誌系統工程案（下稱信義東延及新莊機廠案）、高運量301型車載系統重置案（下稱301車載重置案）、高雄環狀輕軌案（下稱輕軌案）等工程專案，況107年上半年間上訴人仍在104人力銀行公開徵人，同年8月間又為輕軌案僱用多名行政、技術人員，顯無減少勞工之必要，上開終止勞動契約之理由與勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定不符，且上訴人未盡安置義務，即終止系爭勞動契約，自非合法，兩造間僱傭關係仍存在。伊於107年8月29日寄發存證信函予上訴人表明願繼續提供勞務遭拒絕，上訴人並於同日匯付40萬9,971元作為資遣費，已預示拒絕受領勞務，伊無補服勞務之義務，爰依僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付伊①107年9月份薪資10萬3,213元及法定遲延利息，自107年10月1日起至伊復職日止，按月給付伊薪資16萬4,318元及各期法定遲延利息，②自107年9月1日起按月提繳9,000元

01 至伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱
02 勞退專戶），③自108至111年度之短期激勵獎金共計162萬
03 4,352元及法定遲延利息【被上訴人請求107年9月份薪資6萬
04 1,105元部分，經原審判決其敗訴，未據其聲明不服，已告
05 確定，非本院審理範圍】。

06 二、上訴人則以：由系爭解僱函、伊向主管機關之資遣通報表單
07 及伊於107年10月1日勞資爭議調解會議中之陳述，可知伊資
08 遣被上訴人之事由包含勞基法第11條第2款及第4款。被上訴
09 人在職期間負責功率放大器重置（AFTC）案、信義松山案之
10 信號測試工作，因信義松山案保固已進入尾聲，伊整體業務
11 範圍、規模確有緊縮情事，且短期內均無新增捷運信號測試
12 之業務需求，自得依勞基法第11條第2款終止系爭勞動契
13 約。又「有人駕駛」捷運號誌系統逐漸遭被上訴人未具備相
14 關技術之「無人駕駛」系統取代，伊為因應市場環境變化與
15 維持企業競爭力，有改變經營方式及視專業能力改變人力配
16 置之必要，亦得依勞基法第11條第4款終止系爭勞動契約。
17 再者，伊平時已將公司「全球職缺」公告於內部網站，任何
18 員工有求職意願皆可提出求職申請，係被上訴人本身欠缺主
19 動求職意願，且伊尚曾主動篩選出與被上訴人職級相近之萬
20 大中和案、信義東延及新莊機廠案之介面經理（下稱專案介
21 面經理）職缺，安排被上訴人面試機會，然被上訴人未獲錄
22 取，伊已善盡安置義務，因資遣當時確實無適當工作可供安
23 置，被上訴人無端要求伊仍須強行安置，於法未合。另夜班
24 津貼係具勉勵、恩惠性質，且非每月均有發給，數額亦不固
25 定，非經常性給與，應非勞基法定義之工資。至短期激勵獎
26 金制度則與公司盈餘、淨利攸關，考核項目包括非勞務給付
27 因素，發放與否繫諸單位整體營業績效而定，自不具勞基法
28 之工資性質等語，資為抗辯。

29 三、除確定部分外，原審為被上訴人一部勝訴一部敗訴之判決，
30 即確認兩造間僱傭關係存在，並判命上訴人應給付被上訴人
31 10萬3,213元，及自107年10月1日起至清償日止，按週年利

率5%計算之利息；自同年10月1日起至被上訴人復職日止，按月於每月末日給付被上訴人16萬4,318元，及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；自同年9月1日起至被上訴人復職日止，按月提繳9,000元至被上訴人之勞退專戶，且就被上訴人上開金錢給付勝訴部分，為供擔保得、免假執行之宣告，並駁回被上訴人請求短期激勵獎金部分及該部分假執行之聲請。上訴人不服，提起上訴，被上訴人則就其敗訴部分提起附帶上訴，並為訴之追加。上訴人於本院上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。被上訴人於本院附帶上訴聲明：(一)原判決關於駁回被上訴人後開第二項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，上訴人應再給付被上訴人81萬2,176元，及其中40萬6,088元自108年7月1日起；另40萬6,088元自109年7月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假執行。追加聲明：上訴人應給付被上訴人81萬2,176元，及其中40萬6,088元自110年7月1日起，另40萬6,088元自111年7月1日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。上訴人於本院答辯聲明：(一)附帶上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、爭點整理（見本院卷第477至478頁）：

(一)不爭執事項：

1. 兩造於102年7月22日簽訂系爭勞動契約【見原審108年度湖勞調字第2號卷（下稱湖勞調卷）第26至31頁】，被上訴人受僱擔任號誌測試經理。
2. 上訴人前以信義松山案保固期間屆至，工作量大幅減少為由，於107年7月16日通知被上訴人終止系爭勞動契約（見同上卷第13頁）。
3. 被上訴人於107年8月29日寄發存證信函表明上訴人終止契約不合法，願繼續提供勞務（見同上卷第19頁）。

01 4. 被上訴人於107年8月28日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議
02 調解，兩造於107年10月1日、22日進行調解程序，調解不成
03 立（見同上卷第21至24頁）。

04 5. 被上訴人之最後實際工作日為107年8月31日。

05 6. 被上訴人自107年3月至8月之月薪包括本薪15萬5,463元、伙
06 食津貼2,400元、夜勤津貼。上訴人實領之短期激勵獎金數
07 額，於103年為19萬2,204元、104年為29萬8,145元、105年
08 為27萬4,094元、106年為41萬9,466元、107年為39萬2,710
09 元。

10 7. 被上訴人於107年9月1日後，在108年3月至109年7月在富利
11 餐飲提供勞務所得薪資共6萬0,553元（被上證3）。

12 (二)爭點：

13 1. 上訴人於107年7月16日通知終止系爭勞動契約是否合法？

14 2. 被上訴人請求上訴人給付107年9月份薪資10萬3,213元，自1
15 07年10月1日起至復職前一日止，按月於每月末日給付16萬
16 4,318元；自107年9月1日起至復職前一日止，按月提繳9,00
17 0元至其勞退專戶；及給付108至111年度之短期激勵獎金各4
18 0萬6,088元，有無理由？

19 五、本院之判斷：

20 (一)上訴人於107年7月16日通知終止系爭勞動契約為不合法：

21 1. 上訴人依勞基法第11條第2款規定終止契約部分：

22 (1)按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞
23 基法第11條第2款定有明文。又雇主依勞基法第11條第2款
24 之業務緊縮為由，固得預告勞工終止勞動契約，惟本諸勞
25 基法保障勞工權益及加強勞雇關係之旨趣，仍應以相當時
26 間持續觀察，從雇主之事業單位近年來營業狀況及盈虧情
27 形綜合加以判斷，自客觀上觀察其整體業務是否有應予縮
28 小範圍之情形及必要。如僅短期營收減少或因其他一時性
29 原因致收入減少，而不致影響事業之存續，或僅一部業務
30 減少而其他部門依然正常運作仍需勞工者，尚不得遽認其
31 得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間業務減

01 縮或適逢淡旺季，生產量及營業額發生波動起伏，即逕予
02 解雇勞工之失衡現象。又雇主資遣勞工，必以其無從繼續
03 雇用勞工，符合解雇最後手段性原則為限，始得為之，以
04 保障勞工權益，倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契
05 約之方式為之（最高法院106年度台上字第2648號判決意
06 旨參照）。復按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。
07 臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有
08 繼續性工作應為不定期契約。勞基法第9條第1項前段定有
09 明文。

10 (2)上訴人主張因信義松山案即將結束，伊整體業務範圍與規
11 模確有緊縮情事，且短期內均無新增捷運信號測試之業務
12 需求，故其得依勞基法第11條第2款「業務緊縮」規定終
13 止系爭勞動契約等語，此為被上訴人所否認，並以前詞置
14 辯。經查：

15 ①依上訴人所提之信義松山案工程驗收證明及投標書附
16 錄、保固合格通知書（見原審卷第50至51、131頁）、
17 證人即上訴人之台灣區測試經理顏文綱於原審證稱：信
18 義松山案的保固工作在被上訴人被資遣後，由伊負責收
19 尾完成；保固工作的工作量不是很大，不需要1個人全
20 時段專責處理，每週約花1至2天處理保固項目即可，所
21 以伊自己去處理，而且專案也沒有預算，在人力成本的
22 估算已無預算去養員工，不會再去新增人力，伊等是根
23 據專案需求而編制人力，當專案無此需求時即無新增人
24 力的必要等語（見原審卷第186頁），固可認上訴人所
25 承攬信義松山案之保固期間原訂於107年7月15日屆滿，
26 實際保固期間屆滿日為107年12月28日，及上訴人解僱
27 被上訴人後，該案之後續保固工作係由證人顏文綱負責
28 完成，並未因該案而新增人力等情。然上訴人公司所營
29 業務廣泛，包括電器承裝、自動控制設備工程、交通號
30 誌安裝工程、機械安裝、通信工程、捷運系統軌道工程
31 之規劃、設計、安裝及維護、金屬建材批發及零售、

電器批發及零售、電信器材批發及零售、交通號誌器材批發及零售、其他機械器具（自動控制設備、自動收費設備）批發及零售、軌道車輛及其零件批發及零售、國際貿易等，此有其公司登記資料可稽（見原審卷第169頁），而由上訴人所提之工程專案進度表（見本院卷第417頁），可知上訴人於解僱被上訴人前後之相當期間，除信義松山案外，尚有包括萬大中和案、臺中烏日案、信義東延及新莊機廠案、301車載重置案、輕軌案等多項工程專案進行中，且其中之信義東延及新莊機廠案甫自107年9月1日開工，應屬新承攬之工程；參以被上訴人所提之104人力銀行107年1至7月間所刊登之上訴人公司求才資料（見湖勞調卷第33至35頁、原審卷第85至88頁）、上訴人公司107年8月間晉用人員網頁資料（見原審卷第84頁），可知上訴人於此期間確有招募晉用多名員工。基上，雖上訴人所承攬之信義松山案此特定專案即將結束，然其尚有其他原有或新承攬之相同性質之捷運系統軌道等工程正常運作，甚或業務增加而需招募勞工，故整體業務並未緊縮，自不符合勞基法第11條第2款「業務緊縮」要件。

②又觀諸系爭勞動契約之內容（見湖勞調卷第27至31頁），非為臨時性、短期性、季節性或特定性工作而簽立，上訴人亦自承並非因信義松山案進入驗收階段才僱用被上訴人等語（見本院卷第552頁），則系爭勞動契約之性質屬不定期契約；既為不定期契約，則上訴人以信義松山案此特定工作之保固期間屆至為由終止系爭勞動契約，亦非有據。

③上訴人雖辯稱其解僱被上訴人當時各項進行之工程案，短期內均無新增捷運信號測試之業務需求，故被上訴人專職之「捷運系統之信號測試」有業務緊縮情事云云，惟判斷是否具備勞基法第11條第2款「業務緊縮」要件，應自企業之整體業務範圍為判斷，而非以特定工

01 作項目是否存在為準據，蓋勞基法第11條第2款之立法
02 意旨係慮及雇主於有虧損或業務緊縮時，有裁員之必要，
03 以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持
04 續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而在此情況下賦
05 予雇主得預告勞工終止勞動契約之權利。本件依上訴人
06 所承攬之工程專案情況及招募人才事實，上訴人公司並
07 無整體營業規模緊縮而需以裁員方式謀求企業存續之情
08 事，即與勞基法第11條第2款之立法目的不合。至上訴
09 人所營業務中是否存在「捷運系統之信號測試」工作職
10 缺，及被上訴人是否僅能從事該工作項目而別無其他選
11 擇，實屬雇主得否對勞工提供適當工作以盡其安置義務
12 問題。

- 13 ④上訴人復辯稱其平時已將公司「全球職缺」公告於內部
14 網站，任何員工有求職意願皆可提出求職申請，係被上
15 訴人本身欠缺主動求職意願，且其尚曾主動篩選出相近
16 之專案介面經理職缺，安排被上訴人面試，已善盡安置
17 義務云云，惟上訴人公司並未有業務緊縮而須裁員情
18 事，已如前述，則自不存在公司因業務緊縮，為謀求事
19 業單位之永續經營而須於多數勞工間選擇解僱或留用之
20 情形；又由上訴人於106年底未經面試即將原負責信義
21 松山案之梁瑄、賴秋旭、蔡政宏調任至301車載重置案
22 一節（見原審卷第195頁證人顏文綱證述、本院卷第107
23 至108頁上訴人之書狀），可知上訴人公司就某專案結
24 束時原承辦人員之安置，本可採逕予調任之方式為之，
25 非必經過面試；而觀諸上訴人所提資料，其係於107年7
26 月9日安排被上訴人參加面試（見原審卷第57頁），並
27 另安排3名外部人員、2名內部人員自107年7月9日至19
28 日陸續參與面試（見同上卷第58、302至307頁），其中
29 一位評選委員之評選報告至同年7月23日始完成（見同
30 上卷第308頁），然上訴人卻早於同年7月16日即通知被
31 上訴人終止系爭勞動契約。上訴人既稱其公司具有與被

01 上訴人職級相近之萬大中和案介面經理職缺，卻未考量
02 確保被上訴人之僱用地位得以繼續存在，反而令其與外
03 部人員共同參加面試，且未待評選委員出具評選報告，
04 即解僱被上訴人，自難認上訴人已盡其應提供適當工作
05 之安置義務。另系爭勞動契約之性質為不定期契約，已
06 於前述，則於系爭勞動契約存續期間，係雇主即上訴人
07 負有提供被上訴人工作之安置義務，並非令勞工即被上
08 訴人負有另行尋求公司內部其他職缺之義務，上訴人以
09 其於公司內部網站公告「全球職缺」為由主張其已盡安
10 置義務云云，亦非可採。

11 (3)基上，上訴人並無「業務緊縮」情事，且未盡其安置義務
12 即解僱被上訴人，違反最後手段性原則，則其依勞基法第
13 11條第2款規定終止系爭勞動契約，為不合法。

14 2. 上訴人依勞基法第11條第4款規定終止契約部分：

15 (1)按業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供
16 安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第
17 4款定有明文。又勞基法第11條、第12條分別規定雇主之
18 法定解僱事由，為使勞工適當知悉其所可能面臨法律關係
19 之變動，基於誠信原則，雇主有告知勞工其被解僱事由之
20 義務，不得隨意改列解僱事由，亦不得將原先列於解僱通
21 知書上之事由，於訴訟上變更為以他項事由，解僱勞工
22 （最高法院100年度台上字第2024號判決意旨參照）。

23 (2)上訴人主張其於107年7月16日通知被上訴人終止系爭勞動
24 契約之系爭解僱函、其向主管機關提出之資遣通報表單、
25 其於勞資爭議調解會議中之陳述，均已表明勞基法第11條
26 第4款之終止事由，故其亦得依勞基法第11條第4款規定終
27 止契約等語，此為被上訴人所否認。經查，系爭解僱函第
28 1段記載：「It is with sincere regret that I must
29 inform you that your employment at ALSTOM
30 Transport S.A., Taiwan Branch will be terminated as
31 of August 31th 2018.」；第2段記載：「As you may be

01 aware, the warranty for Xinyi Songshan Line
02 Project has reached to its final stage. Hence, the
03 volume of work has largely reduced. This explains
04 your position is subjected to the downsizing
05 recommendations.」等語（見湖勞調卷第13頁）。觀諸系
06 爭解僱函第1段文義，係表明兩造間系爭勞動契約將於107
07 年8月31日終止之意思；第2段文義，是告以終止契約之理
08 由係信義松山案之保固已到最後階段，工作量大幅減少，
09 上訴人因此面臨減少人力之建議。上開函文第1、2段意
10 旨，並無隻字片語提及上訴人所稱業務性質變更之情，是
11 上訴人稱系爭解僱函已表明勞基法第11條第4款之解僱事
12 由，並非可採。至上訴人向主管機關提出之資遣通報表單
13 雖記載資遣事由為勞基法第11條第4款（見本院卷第119
14 頁），然係向第三人為之，並非向被上訴人為之，對被上
15 訴人自不生告知之效力。另上訴人於107年10月1日勞資爭
16 議調解時固表示係依勞基法第11條第4款資遣（見湖勞調
17 卷第21頁），然此係於107年7月16日上訴人寄發系爭解僱
18 函數月後之事，依上說明，基於誠信原則，雇主已不得改
19 列解僱事由。是上訴人主張其解僱時已告知被上訴人解僱
20 事由包括勞基法第11條第4款，為無可採，況上訴人未盡
21 其安置義務，違反解僱最後手段性原則，已認定如前，亦
22 不符合勞基法第11條第4款「無適當工作可供安置」要
23 件。是上訴人主張其得依勞基法第11條第4款規定終止系
24 爭勞動契約，於法不合。

25 3. 綜上，上訴人依勞基法第11條第2款規定終止系爭勞動契
26 約，為不合法，其於系爭解僱函後再增列勞基法第11條第4
27 款之解僱事由，亦於法不合。上訴人終止契約既不合法，則
28 兩造間僱傭關係應自107年9月1日起繼續存在。

29 (二)被上訴人得請求上訴人給付107年9月份薪資10萬3,213元及
30 自107年10月1日起至復職前一日止，按月於每月末日給付16
31 萬4,318元薪資：

- 01 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
02 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
03 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
04 內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
05 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
06 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
07 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
08 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條、第234條
09 分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞工
10 提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延後，
11 須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催告受
12 僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在此之
13 前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度台上字
14 第675號號裁定參照）。
- 15 2. 兩造間僱傭關係自107年9月1日起仍繼續存在，已認定於
16 前，而被上訴人主觀上並無任意去職之意，並於107年8月29
17 日寄發存證信函予上訴人表明願繼續提供勞務（見不爭執事
18 項3.），已足認有將準備給付之事通知上訴人。上訴人於收
19 受通知後，並未通知被上訴人復職，自係拒絕受領勞務，並
20 應負受領遲延之責。且上訴人於受領遲延後，並未再對被上
21 訴人表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭
22 說明，應認上訴人已經受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務
23 之義務，仍得請求報酬。
- 24 3. 又被上訴人主張其自107年3月至8月之月薪包括本薪15萬5,4
25 63元、伙食津貼2,400元及數額自5,052元至9,261元不等之
26 夜勤津貼，平均月薪為16萬4,318元等語（見湖勞調卷第11
27 頁）。上訴人雖不爭執被上訴人確有受領上開數額之薪資
28 （見不爭執事項6.及本院卷第496頁），惟抗辯夜勤津貼係
29 為獎勵員工出勤夜班之恩惠性給與，且被上訴人復職前未有
30 出勤夜班之事實，不應將之計入平均薪資計算。按勞基法第
31 2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合

「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關（勞動事件法第37條立法理由參照）。查夜勤津貼既為雇主要求員工配合出勤夜班之給付，即屬勞工於夜間之特定條件下提供勞務所獲取之報酬，具備勞務對價性，又被上訴人所領夜勤津貼之數額係依實際出勤夜班次數而定，每月所領數額雖有所不同，然均係依可得確定之每次出勤夜班津貼此固定數額乘以出勤次數計算而得，且每月均有發給，並非因應臨時性業務需求偶爾發放之款項，已具備給付經常性，故夜勤津貼符合勞務對價性及經常性給與之要件，性質屬工資，並非恩惠性給予，自應計入平均薪資計算。至上訴人以被上訴人復職前未有出勤夜班之事實抗辯不應將夜勤津貼列入平均薪資計算一節，查被上訴人復職前未有出勤夜班係因上訴人拒絕其提供勞務所致，此對於夜勤津貼具備工資性質此點不生影響。從而，被上訴人請求上訴人給付107年9月份薪資10萬3,213元（即月薪16萬4,318元扣除被上訴人自他處服勞務所取得利益即已確定之6萬1,105元後之數額）及自107年10月1日起至復職前一日止，按月於每月末日給付16萬4,318元薪資，為有理由。

(三)被上訴人得請求上訴人給付107年9月1日起至復職日止，按月提繳9,000元至其勞退專戶：

按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為同條例第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞退專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收

01 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定
02 請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求
03 雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以
04 回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參
05 照）。查兩造間僱傭關係自107年9月1日起仍繼續存在，已
06 認定於前，則上訴人應自107年9月1日起依上開規定按月為
07 被上訴人提繳勞工退休金。又上訴人不爭執如系爭勞動契約
08 存續，其應按月為被上訴人提繳勞工退休金之數額為9,000
09 元（見本院卷第244頁），則被上訴人依上開規定，請求上
10 訴人給付自107年9月1日起至復職日止，按月提繳9,000元至
11 其勞退專戶，亦有理由。

12 (四)被上訴人請求上訴人給付108至111年度之短期激勵獎金各40
13 萬6,088元，共計162萬4,352元，為無理由：

- 14 1. 按勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所
15 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。
16 二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功
17 績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎
18 金」。
- 19 2. 本件被上訴人主張短期激勵獎金之性質屬工資，依系爭勞動
20 契約第2條及上訴人之員工激勵獎金手冊之規定，請求被上
21 訴人按年給付短期激勵獎金各40萬6,088元；上訴人則否認
22 短期激勵獎金之性質為工資。查系爭勞動契約第2條第4項記
23 載：「...a bonus will be paid out depending on the
24 yearly performance upon achievement of the company
25 financial and personal objectives. The parameters
26 and scheme are discretionary and subject to the
27 adjustment by the Company from time to time」（見湖
28 勞調卷第27頁），意指此獎金是根據每年公司及個人達成目
29 標而給付，給付之範圍與方案是由公司酌情決定且有時會調
30 整。又依上訴人西元2017/2018短期激勵獎金方案員工手冊
31 記載，可知短期激勵獎金之衡量與發放，是基於公司整體表

現（占百分之60）及員工個人與團隊表現（占百分之40），就公司整體表現部分是以四項指標衡量，第一項指標為自由現金流，第二項指標為訂單的毛利率，第三項指標為調整後的息稅前盈餘及淨利，第四項指標為公司員工與合約廠商的職業傷害事故頻率（環境健康安全），每一項公司整體表現指標都有預先定義的最小值與最大值，如果成果低於最小值，短期激勵獎金達成率將落在0%；個人與團隊表現是由預先討論議定好的個人和（或）團隊目標達成率衡量，個人目標達成率為0%或績效表現成績為0者，將取消任何個人部分及公司部分之短期績效獎金支付（見原審卷第135至147頁）。則由其發放之衡量標準，其中百分之60取決於包括自由現金流、訂單的毛利率、調整後的息稅前盈餘及淨利、環境健康安全之公司整體表現，可認與員工個人之勞務提供無直接相關，而不具備勞務對價性；又縱認短期激勵獎金之百分之40部分係以員工或團隊目標達成率衡量，而與員工所提供之勞務或有相關，惟如員工個人目標達成率為0%將無從領取任何短期激勵獎金，是該獎金亦非提供勞務即當然可以取得之固定性給與，而不具備給付經常性。是短期激勵獎金係屬勞基法施行細則第10條第2款之非經常性獎金，性質非屬勞基法第2條第3款之工資。

3. 被上訴人辯稱短期激勵獎金之計算方式考量員工之實際在職天數及薪酬變化，可認具有勞務對價關係，又該短期激勵獎金係依固定公式之計算而得，固定於每年6月給付，且其自103年至107年均領有數額不等之獎金，故具備給付經常性云云。查西元2017/2018短期激勵獎金方案員工手冊記載「給付的短期激勵獎金是由計算激勵獎金的定義薪資以及目標達成率依比率計算」（見原審卷第141頁），雖以薪資數額為計算基礎，且有計算規則可循，惟依該計算規則，短期激勵獎金得否領取及領取之數額，仍視公司整體表現及員工個人有無達成年度目標而定，如個人目標達成率為0%或績效表現成績為0者，將無從領取任何短期激勵獎金，而員工是

01 否可達成年度目標，尚屬未定，並非提供勞務即當然可取得
02 短期激勵獎金，此與前述夜勤津貼係如於夜間提供勞務即固
03 定可獲得之情形顯有不同，是短期激勵獎金不具給付經常
04 性，非屬勞基法第2條第3款之工資，被上訴人上開所辯，並
05 非可採。

- 06 4. 短期激勵獎金既非屬勞基法第2條第3款之工資，則被上訴人
07 依系爭勞動契約，請求上訴人給付108年至111年度之短期激
08 勵獎金各40萬6,088元，共計162萬4,352元，為無理由。

09 (五)遲延利息部分：

10 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
11 任。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
12 週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第203條分別定有
13 明文。依系爭勞動契約第2條第2項約定，薪資應於每月最後
14 一天或最接近之工作天支付（見湖勞調卷第27頁），本件薪
15 資給付有確定期限，則依前開規定，上訴人就上開准許之10
16 7年9月份薪資10萬3,213元部分，請求自次月即10月1日起；
17 就107年10月起各期薪資部分，請求自應給付日翌日起，均
18 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦有理由。

- 19 六、綜上所述，上訴人終止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭
20 關係仍存在；被上訴人依僱傭契約法律關係，請求上訴人給
21 付①10萬3,213元及自107年10月1日起至清償日止，按週年
22 利率5%計算之利息；自同年10月1日起至被上訴人復職日
23 止，按月於每月末日給付被上訴人16萬4,318元，暨各期應
24 給付日翌日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利
25 息；②自同年9月1日起至被上訴人復職日止，按月提繳9,00
26 0元至被上訴人之勞退專戶，均有理由，應予准許，逾此部
27 分之請求則無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分（即
28 判命如原判決主文第一、二項所示部分），判決被上訴人勝
29 訴，並就其中金錢給付部分為得免假執行之諭知；就超過上
30 開應准許部分，判決被上訴人敗訴，均無不合。上訴人、被
31 上訴人就其敗訴部分分別提起上訴及附帶上訴，指摘原判決

01 不利己之部分不當，求予廢棄改判，均無理由，兩造之上
02 訴、附帶上訴均應駁回。另上訴人追加請求上訴人再給付11
03 0、111年度短期激勵獎金81萬2,176元本息部分，為無理
04 由，應駁回其追加之訴。

05 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
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列；另被上訴人聲請命上訴人提出計算其已領得之10
08 7年度短期激勵獎金之詳細計算方式及內容，欲證明短期激
09 勵獎金之性質為工資云云（見本院卷第477頁），惟依系爭
10 勞動契約第2條及上訴人之員工激勵獎金手冊之規定，已足
11 認短期激勵獎金之性質非工資，業如前述，被上訴人上開聲
12 請，核無必要，附此敘明。

13 八、據上論結，本件上訴為無理由，被上訴人之附帶上訴及追加
14 之訴亦無理由，爰判決如主文。

15 中 華 民 國 111 年 9 月 20 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 黃雯惠
18 法 官 林佑珊
19 法 官 戴嘉慧

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 （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
24 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
25 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
26 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
27 者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 9 月 21 日

29 書記官 劉育妃