臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第55號

上　訴　人　郭金鳳
訴訟代理人　陳佳鴻律師
被 上訴 人　欣桃天然氣股份有限公司
000000000000000
法定代理人　周皓瑜
訴訟代理人　陳慶權
　　李中和
　　宋英華律師

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9月26日臺灣桃園地方法院108年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於109年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應給付上訴人新臺幣陸萬參仟捌佰零柒元，及自一百零八年六月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；暨自民國一百零八年七月一日起至上訴人復職日止，按月於每月二十日給付上訴人新臺幣壹拾萬參仟陸佰貳拾陸元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、其他上訴駁回。

五、廢棄部分之第一審訴訟費用由被上訴人負擔；第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之九十五，餘由上訴人負擔。

六、本判決所命給付部分，於每期屆至各得假執行；但被上訴人如每期以新臺幣壹拾萬參仟陸佰貳拾陸元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

被上訴人之法定代理人於本院審理中變更為周皓瑜，有被上訴人函可稽（見本院卷第169頁），其具狀聲明承受訴訟（見本院卷第167至168頁），應予准許。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國100年9月1日起受僱於被上訴人擔任財務部經理，於108年間每月工資為新臺幣（下同）10萬3626元。被上訴人先以108年1月10日欣桃資管字第1080048號函（下稱48號函）暫停伊主辦業務，調至南區營業部經理室待命，復於108年1月29日召開董事會決議將伊資遣（下稱系爭董事會決議），再以108年1月29日欣桃資管字第1070112號函（下稱112號函）通知伊自當日起免出勤，並依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定預告於108年2月28日將伊資遣。惟伊於任職期間歷年考績均為甲等，並無違反公司規定或因重大過失遭被上訴人懲處而有不能勝任工作之情事，被上訴人片面之解僱不合法，且違反最後手段性原則，兩造間之僱傭關係仍繼續存在。被上訴人預示拒絕受領伊提供勞務，仍應按月給付工資。伊於107年度之考績應為甲等，得領取當年度考核獎金9萬7516元等情。爰依兩造間勞動契約及民法第487條之規定，求為確認兩造間僱傭關係存在；命被上訴人自108年3月1日起至伊復職日止按月於每月20日給付伊10萬3626元，並加計自各期應給付翌日起算法定遲延利息，暨給付伊9萬7516元之判決

二、被上訴人則以：伊係因上訴人於103年至106年間違法領取與挪用郵政禮券、侵占伊資產、無法忠誠履行勞務給付義務等情事，先以48號函通知上訴人暫停主辦業務、配合調查，並調派至南區營業部遭拒，嗣經行政院國軍退除役官兵輔導委員會（下稱退輔會）於108年1月18日通知伊解除對上訴人之推薦，並要求辦理解任事宜，伊遂以系爭董事會決議解除上訴人職務，以112號函通知上訴人自108年2月28日離職生

效。伊依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，非以懲戒性事由為之，較有利於上訴人。上訴人107年度考績核定為丙等，不得請求領取該年度考核獎金。縱認伊終止勞動契約不合法，上訴人前已領取資遣費37萬4685元、年終獎金3.5個月31萬7722元、端午節獎金2萬2010元、員工酬勞18萬1555元，及因上訴人為陸軍上校退伍，自108年3月1日起恢復支領退休俸資格，迄至110年7月止已領取退休俸及優惠存款利息共計259萬3606元，均應自其得請求之薪資扣除等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自108年3月1日起至伊復職日止，按月於每月20日給付伊10萬3626元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應給付上訴人9萬7516元。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷第111至112頁）：

㈠上訴人係由訴外人退輔會推薦，經被上訴人董事會決議聘用，自100年9月1日起受僱於被上訴人擔任財務經理，108年間每月工資10萬3626元。

㈡被上訴人於108年1月10日以48號函告知上訴人有未依規定停俸、曠職、虛報差旅及溢領不休假獎金等事由，暫停上訴人主辦業務及調至南區營業部經理室待命。

㈢退輔會以108年1月18日輔人字第1080005301號函（下稱5301號函）通知被上訴人自108年1月16日解除對上訴人之推薦，並要求被上訴人依規定程序辦理解任事宜，被上訴人遂於同年月29日以系爭董事會決議通過解除上訴人職務，並以112號函知上訴人自當日起免出勤至離職生效日即108年2月28日，而於同年1月31日交付離職證明書予上訴人，勾選依勞基法第11條第5款規定資遣上訴人。

㈣上訴人自103年至106年間與訴外人即時任董事長孫玦新、總

經理邱希庚因購買郵政禮券，領取郵政禮券一事，經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官認上訴人有違反證券交易法第171條第1項第3款及商業會計法第71條第1款規定，於108年8月24日提起公訴。

㈤上訴人107年考核等第為丙等，依被上訴人工作規則施行細則第45條、員工獎金發給辦法第5條第1項規定，不得請領考核獎金。

五、本件爭點如下：

㈠被上訴人終止兩造間勞動契約是否合法？

㈡上訴人請求被上訴人給付107年度考核獎金9萬7516元，有無依據？

㈢承上，若兩造間僱傭關係仍存在，上訴人得請求之薪資為若干？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠被上訴人終止兩造間勞動契約不合法：

1.按稱僱傭者，乃當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，受僱人於該期限內，應依僱用人之指示，從事一定種類之工作，僱用人對受僱人所提供之勞務，當具有指揮監督之權（最高法院96年度台上字第1471號判決意旨參照）。是受僱人基於僱用人之指示服勞務，受領報酬，並無對等拒絕依指示服勞務之權利或決策經營權。倘受僱人完全依僱用人或其經營決策者之指示所參與之違法行為，僱用人指示或監督受僱人執行職務有疏失，違反附隨義務，即難逕認受僱人有可歸責事由，於此情形，亦非當然違反受僱人基於其僱傭契約之忠誠義務。又被上訴人所制定之工作規則，即係由僱用人基於上開指揮、監督、懲戒目的，以規範與受僱人間僱傭關係之依據，應依上開契約本旨為解釋，以符合課責之旨趣。是被上訴人工作規則第32條第1項第7款規定：「員工有下列情事之一者，經查有確鑿事證且情節重大者，得予解僱：七、侵占公司財物有事證者」，為被上訴人制定懲戒性解僱之事由，倘若該不法行為

係依被上訴人之指示所為，非員工參與決策或可得抗拒，既非可歸責於員工，被上訴人自不得事後執此作為逕予解僱之事由。

2.被上訴人抗辯：上訴人違法領取與挪用郵政禮券、侵占伊資產、無法忠誠履行勞務給付義務，情節重大，伊自得解僱上訴人；上訴人則陳稱：伊以獎金購買郵政禮券發放並核銷一事，為總經理邱希庚決定，並指派會計組長宋瑞蓮發放，伊僅被動核章、接收禮券，無實際核決權，且系爭刑案係伊化名向調查站檢舉，尋求外部管道以端正被上訴人財務流程不健全之情狀，伊並無違反工作規則、忠誠義務等語。查：

⑴依被上訴人董事會前於96年間頒訂員工績效獎金發給辦法（107年8月間經被上訴人臨時董事會決議重為頒訂，見原審卷三第59至65頁），被上訴人核發獎金種類分為「依考核評分結果發給之考核獎金」、「按達成盈餘目標及配合三節發給之一般營運績效獎金」及「年度結算後按營運盈餘超出預算差額程度發放之特別績效獎金」，且發放獎金對象僅限進用之職員、職工及工友等情，有被上訴人員工績效獎金發給辦法可按（見原審卷一第119至121頁），可見被上訴人並無任何授權董事長及總經理以其他方式自行增加報酬之相關規定或決議。被上訴人總經理邱希庚於103年至106年間批准或手寫以「公關費」、「交際費」或「其他費用」等名義之獎金簽呈，製作轉帳傳票，並由財務部會計組長宋瑞蓮將上開核決之「公關費」、「交際費」或「其他費用（如慰問金）」購買等值郵政禮券，將購買證明作為核銷單據，再將購買之郵政禮券分別交付邱希庚、董事長孫玦新及上訴人等，而未實際作為上開申請之名義使用，其會計名目與實際情形不符等情，業據證人即自106年起擔任被上訴人之董事長任季男、賀鳴聯合會計師事務所之執業會計師黃淑幸、智華會計師事務所執業會計師李翠華於調查局訊問時分別證述在卷，並有協議程序執行報告書、轉帳傳票、發售郵政禮券證明書在卷可考（見外放桃園地檢署108年度偵字第14272號

卷《下稱偵字卷》第21至27頁、第85至88頁、第109至117頁、桃園地檢署108年度他字第776號卷《下稱他字卷》一第139至142頁、第147至第148頁、原審卷二第10至318頁），堪認上開郵政禮券之發放及核銷程序並非適法。

⑵上訴人固不否認其擔任財務經理，並因此收受郵政禮券等情（見原審卷三第43頁），惟：依被上訴人公文核判權責區分表，各部經理僅有對公司內部通告核定權，關於採購、對內發文核定、例行公文核定，其上有總經理、董事長，且經理乃承總經理之命及副總經理之督導，處理其業務等情，有權責區分表、被上訴人所頒辦事細則第10條規定可考（見原審卷一第151、295頁）；而依上開獎金簽呈所製作之轉帳傳票，除置中之經理欄位外，前有董事長、總經理核章欄位，後有出納組長、複核製票組長（即宋瑞蓮）核章欄位（見原審卷二第12、18、24、28、32、36、40、44、48、52、56、60、64、70、74、76、80、84、88、92、96、100、104、112、116、128、150、158、162、166、170、174、178、182、186、190、194、198、202、206、212、216、220、224、228、232、236、240、244、248、252、256、260、264、268、272、276、280、284、288、292、296、304、308、312、316頁），可知被上訴人獎金之簽准及核發，需經層層審核，上訴人對於獎金之核發並無終局核決權。又上開轉帳傳票之「摘要欄」係以各部門員工薪資成本等製作獎金名目，並未顯示單獨發給董事長孫玦新、總經理邱希庚或上訴人之獎金名目，僅另於後附名單中詳列應受領獎金之員工名冊，部分包括上訴人、董事長及總經理之姓名；對照轉帳傳票下方簽呈「決行欄」另有邱希庚簽名逐一手寫之員工名單、獎金金額、及批示可決與否等情；再徵諸證人宋瑞蓮系爭刑案偵查中稱：獎金一般都是由業務承辦單位直接提出獎金金額，並簽呈給總經理邱希庚，邱希庚批核後我再製作傳票，傳票再陳至董事長核准；邱希庚偶爾會找我詢問過往獎金的金額級距，我也會翻找傳票來確定過往獎金的行情，獎

金多寡並沒有遵循的標準及具體書面章程；購買郵政禮券是邱希庚口頭指示的，伊認知就是將郵政禮券收據附在後面就可以當作交際費，獎勵品名稱是伊想出來的，因為就不是獎金，而上訴人的部分，邱希庚會叫我轉交等語（見他字卷一第193頁反面、第198至199頁），足見關於如何發放獎金及多寡均係由總經理邱希庚決定，並非上訴人所得置喙，上訴人亦未經手購買郵政禮券事宜。再者，證人即被上訴人董事卓賢成證述：伊聽南區營業部每日收支的經管主辦陳桂梅提過公司財務部事實上是宋瑞蓮跟邱希庚在作主，其推廣獎金請款應該要財務部簽核，但只要宋瑞蓮簽核就好，也聽過財務部退休人員簡麗蘭提過財務部事實上由宋瑞蓮作主，獎金或費用簽核都是宋瑞蓮，稽核報表有時候也不讓上訴人看等語（見本院卷第276頁），佐以被上訴人於101年7月19日獎金核發及變更經費結報程序事項會議紀錄記載：「總經理為求簡化公司各項經費結報作業程序，請總工程師指導經費結報程序，由現在先經財務部事先審核後，再逐級呈總經理批示，變更為各項經費支出經總經理批准執行後，由財務部辦理書面審核同意後依規定結報」等語（見他字卷一第138頁），顯然上訴人任職財務經理後不久即已無原會辦之權責，僅能於事後書面送財務部核章時始得閱覽知悉，如已經總經理批示准許，亦無從異議或拒絕。是上訴人主張：其僅係被動核章、收受該郵政禮券等語，即屬可採。

⑶被上訴人雖抗辯：上訴人擔任財務經理，主管財務權限，應予把關，而未善盡其注意義務云云，並舉證人黃淑幸於調查局之證詞為憑。惟證人黃淑幸於調查局稱：郵政禮券等同現金，沒有交代流向，但訪談過程中，宋瑞蓮告訴伊每次做交際費的時候，她都是直接去買郵政禮券，拿購買證明來當憑證，但完全不知道要說明核銷對象，而我們的見解是宋瑞蓮的主管即上訴人應該要對這件事情把關，不能放任公司這樣做帳等語（見偵字卷第88頁）。黃淑幸係臨時受託查核之會計人員，並非被上訴人員工，亦未訪談上訴人，可見其上開

證述，係本於對於一般公司簽核流程有關財務經理依專業及權責應負義務之認知，與本件上訴人與總經理、會計組長間之具體權責劃分與實際作業流程未盡相符，自難作為上訴人擔任財務經理失職之依據。

⑷邱希庚於偵查中雖證述：因為退輔會有規定董事長的薪水及獎金多寡，伊係民股，董事長孫玦新是官股，伊領多少錢都沒關係，孫玦新叫同為官股之財務部經理（即上訴人）去幫他看別的公司怎麼解決獎金限額這個問題，上訴人看完回來就跟伊及孫玦新建議，可以用交際費來支用，對公司也沒有損失等語（見偵字卷第205頁反面），宋瑞蓮亦證述：邱希庚說是他們3個人要將獎金列入到公關費、交際使用，邱希庚交代伊去買郵政禮券，也說他們3個人商量過等語（見偵字卷第149至150頁）。惟：孫玦新於偵查中證述：伊到任後獎金都是總經理批核，伊都是拿現金，沒有拿過郵政禮券，當時有跟宋瑞蓮說獎金用電腦控制，如果超過要繳回安置基金，宋瑞蓮都說沒有超過，關於財務部的業務，伊相信財務部專業、相信總經理，都直接簽給總經理，伊沒有參與業務及過問，且公司的人都說是慣例，就沒有懷疑等語（見偵字卷第156至158頁），已與邱希庚就孫玦新要求上訴人如何解決獎金限額問題之證述齟齬。再互核證人即業務組員吳思杰、曾任被上訴人秘書陽錦輝、出納組長林順玉、副總經理洪志安於調查局相關證述，上開獎金簽呈及郵政禮券政策之提出及實際申領過程，係由邱希庚要求渠等上簽並決定獎金額度、由宋瑞蓮發放郵政禮券等情，均未曾提及擔任財務經理之上訴人有何指示或要求渠等配合（見偵字卷第16至19頁、第28至30頁、第45至47頁、第107至108頁）；參諸前揭上訴人遭邱希庚、宋瑞蓮架空其財務經理實權情形，實難認邱希庚會向其所不信任之上訴人尋求解決獎金方面之財務問題，並要求宋瑞蓮聽從上訴人之建議製作以公關費名目之轉帳傳票。遑論系爭刑案即緣於上訴人化名向調查局檢舉邱希庚違法以各式名義發放獎金，而展開調查等情，業經上訴人

自行陳報在卷（本院卷第113、120、130、131頁），復經調查局派員啟封檢舉貪瀆密封資料袋內資料確認無訛，有化名之檢舉筆錄及本院勘驗筆錄可稽（見他字卷一第7至8頁、本院卷第299、407頁），足見上訴人亦不認同邱希庚等人上開發放獎金之行為，應無貿然向其提出此建議，事後再向調查局檢舉之可能。尚難單憑宋瑞蓮上開聽聞邱希庚之傳述，及邱希庚前開有瑕疵之證詞，即認上訴人有提議並參與上開郵政禮券核銷獎金之決策。

⑸宋瑞蓮另證述：業務部門上簽呈說有功人員可以發多少獎金，邱希庚會把他自己、董事長孫玦新、上訴人的獎金也寫在上面，然後用口頭交代伊說這3人部分用交際費，他會先叫伊去問上訴人，上訴人多半都說同意，偶爾不同意等語（見他字卷第199頁），至多亦僅能證明上訴人事後知情；且邱希庚非無可能藉由上訴人朋分獎金之方式，俾免上訴人揭露上開違法情事，復權衡前述上訴人受僱於被上訴人，受被上訴人委派總經理之指揮、監督，客觀上實難期待其拒絕邱希庚就該部分獎金發放之指揮監督等情狀，自難徒以上訴人事後知情未予拒絕並收受郵政禮券，即認上訴人有可歸責之事由。

⑹準此，上訴人雖收受以郵政禮券發放之獎金，然其未參與決策，悉承其業務主管即被上訴人總經理邱希庚之指示所為，客觀上難以期待上訴人加以抗拒，依前揭說明，非可歸責於上訴人；況上訴人就此不法情事已本於其確信向檢調單位提出檢舉，與被上訴人健全其財務之利益並無違背，自無違反其對被上訴人之忠實義務。被上訴人抗辯：上訴人因上開違法情事，該當工作規則第32條第1項第7款規定事由，情節重大，得為終止勞動契約等語，自屬無據。

3.被上訴人復抗辯：其經調查結果，上訴人符合懲戒性解僱事由，而以較有利於上訴人，即勞基法第11條第5款規定之事由為終止，應屬適法云云，並提出108年1月3日調查報告（下稱系爭行政調查報告）、48號函為憑（見原審卷一第8

1、83頁、本院卷第233至239頁）。惟系爭行政調查報告及48號函文雖記載：上訴人未依規定辦理停支退休俸、曠職、虛報差旅及溢領不休假獎金等情，均經上訴人否認，被上訴人未提出證據以實其說，已難採憑。況被上訴人已表示實際解僱之事由為前述郵政禮券一事，業如前述，縱上訴人未經報備擔任訴外人昭輝實業股份有限公司獨立董事屬實，被上訴人亦未執此懲處上訴人，顯然其餘報告內容尚非實際對上訴人為終止之事由，自難再於本院審理時改以此等事由認上訴人不能勝任工作，而為終止兩造間之勞動契約，以維誠信。

4.另退輔會解除上訴人之推薦，係聽取被上訴人就發放郵政禮券所為報告後之處置（見本院卷第302頁），嗣經系爭董事會決議解僱上訴人，僅使其解任程序上完備，有被上訴人公司章程第29條、工作規則施行細則第6條可查（見原審卷三第5至8頁），初無影響本院對於被上訴人終止勞動契約不符勞基法規定事由之認定，附此敘明。

5.綜據上述，被上訴人終止與上訴人間勞動契約並不合法，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，即為有理由。

㈡上訴人請求被上訴人給付107年度考核獎金9萬7516元，並無理由：

1.按年終考核項目及評分標準如年終考核表；年終考核等第由考核權責主管依據平時考核結果評定之，被上訴人工作規則施行細則第42、43條定有明文。足見107年年終考核乃綜合上訴人該年度全年客觀表現所為，非僅憑一時一地之作為。

2.上訴人於107年之考核結果為丙等，為兩造所不爭執，又上訴人年終考核表上初複核勾選關於分析判斷能力、本職技能學識、培植部屬能力、工作態度、品格修養等項目分數均僅得中間或稍差（見原審卷一第111、112頁），本非當然可考評為甲等。證人任季男亦證述：該等第為其所終局核定，一開始是從人事經理行政調查，看上訴人有無不良素行，後來才有依據系爭行政調查報告及上訴人有領取郵政禮券一事作

核決；宋瑞蓮被起訴後隔年考績打乙等，雖然其未領取郵政禮券，但作業上有觸法等語（見原審卷三第127、128頁、本院卷第388、392頁），足見被上訴人對於上訴人之考核評定非僅單純依憑上訴人收受郵政禮券一事，縱除去該事件不予考量，仍難認上訴人107年考核之結果當然為甲等。是上訴人主張：被上訴人應考核其為甲等云云，顯與前述人事之調查及主管評價不合；參酌被上訴人陳稱：於上訴人自承其為系爭刑案之檢舉人前並不知悉何人向調查局舉報等語，難認被上訴人於系爭行政調查報告指稱：上訴人任性、衝動且不計後果、易怒、欠缺服務熱誠等素行之評價（見本院卷第235頁）有何不實而屬恣意，尚難認被上訴人對上訴人該年度工作表現及考核結果有何不當。準此，上訴人以其107年考核應為甲等，被上訴人應給付考核獎金9萬7516元云云，自無憑據。

㈢若兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人得請求薪資為3萬9819元，及自107年7月1日起至復職日止按月給付10萬3626元各本息；逾此範圍之請求，為無理由：

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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權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條前段、第235條及第234條分別定有明文。本件被上訴人解僱上訴人並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，已如前述。而上訴人於108年2月19日兩造進行勞資爭議調解時，已請求確認僱傭關係存在，要求回復原職，被上訴人則表示不同意上訴人回復原職之請求，且表明安置任職為退輔會權責，並無適當職缺提供續任等情，有該調解紀錄在卷可稽（見原審卷一第263、264頁），斯時被上訴人預告終止期日尚未屆滿，應可認被上訴人就上訴人提出勞務之通知已為預示拒絕受領之意思，可認

已陷於受領勞務遲延，則依上開條文規定，上訴人並無補服勞務之義務，且得請求報酬。

2.本件被上訴人終止不合法，上訴人前受領之資遣費37萬4685元（見原審卷一第95至101頁），即無法律上之原因，應予返還，被上訴人抗辯應自上訴人請求之薪資扣抵，即屬有據。上訴人主張其如未遭解僱之月薪為10萬3626元等情，為被上訴人所不爭執，經扣抵上訴人得請求自108年3月1日起先到期3個月之薪資債權，上訴人尚得請求108年6月份之薪資3萬9819元（計算式：374,685－103,626×3＝63,807；000000－00000＝39819）；及自108年7月1日起至復職日止，按月於每月20日給付10萬3626元，逾此範圍之請求，即屬無據。

3.又受僱人於僱用人受領勞務遲延時，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所得減省之費用，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，固為民法第487條但書所明定。該條立法理由謂：「僱用人怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之權。然受僱人因此所得之利益，乃屬不當利益…均許僱用人自其報酬額內扣除之，以昭平允」。查：

⑴依被上訴人臨時董事會於107年8月間重為頒訂之員工獎金辦法及施行細則規定，獎金種類包括年節節金，三節獎金中之端午節節金依當年度第1季營運盈餘預算目標發給公司從業人員0~1.5個月薪資、另配合公司營運獲利發給從業同仁「年終獎金」，其給予額度依公司每股盈餘（EPS）值訂定（見原審卷三第59、66頁），而員工酬勞則屬公司法235條之1規定以當年度獲利狀況定額及比率分派員工之酬勞（見本院卷第325、326頁），足見年終獎金、端午獎金、員工酬勞與上訴人每月應領薪資無涉，被上訴人發給年終獎金、員工酬勞復以員工107年在職為給付條件，至端午獎金則以108年第1季營運盈餘核發，上訴人於遭非法解僱前即符合領取

獎金資格，並經被上訴人核付在案（見原審卷一第103至109頁），與被上訴人怠於領受勞務期間，受僱人不服勞務減省費用或轉向他處服務所取得、或怠於取得之利益，上訴人因此所獲得利益無關，被上訴人抗辯應予扣除，並無可採。

⑵依91年6月5日修正公布之陸海空軍軍官士官服役條例第32規定：「支領退休俸之軍官、士官，自就任公職之日起，停發其退休俸，俟脫離公職時恢復。但有左列情形之一者，不停發其退休俸：一、月支待遇未達委任第一職等本俸最高俸額及一般公務人員專業加給合計數額者」（107年6月21日修正後改列為同條例第34條第1項第2款）、另國軍退除役官兵就業安置辦法第7條規定：「支領退休俸之退除役官兵申請安置時辦理自願停支退休俸，並俟離職後恢復支付，有關作業程序，由輔導會會同國防部訂定之」。上訴人原為上校退伍支領退休俸，因任職退輔會轉投資之被上訴人財務部經理，於101年8月1日起辦理停支退休俸，有退輔會101年8月30日函可按（見原審卷一第149頁）；嗣退輔會以5301號函解除對上訴人之推薦，被上訴人以系爭董事會決議解任，預告於108年2月28日終止而脫離公職，於同年3月1日0時起恢復退休俸等情，亦有國防部陸軍司令部函可按（見本院卷第317至320頁）。足見上訴人乃基於上開法令，於受僱被上訴人期間停發退休俸，嗣其遭解僱後恢復發放，並非其免服勞務因而受有之利益，與前揭立法意旨允由被上訴人於給付之報酬中逕予扣除之要件不符。且上訴人如繼續任職被上訴人，有不應恢復軍職退休俸，而應繼續停支之情形，亦屬支給機關依同條例第34條第4項規定向上訴人追繳溢領金額之問題，被上訴人亦無從援用扣抵之。是其抗辯：上訴人迄至110年7月止已領取退休俸及優惠存款利息共計259萬3606元應予扣除云云，亦無足取。

4.按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；又遲延之債務，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；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%；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。上訴人請求被上訴人給付之薪資債權，為每月20日發放，有上訴人提出之薪資帳戶之存摺明細表為憑（見原審卷一第25至27頁），係屬定有期限之債務，且以支付金錢為標的，上訴人請求被上訴人應自各期薪資應給付日之次日起算法定遲延利息，於法並無不合，亦屬有據。

七、綜上所述，上訴人主張被上訴人之解僱並不合法，應屬可採。上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約及民法第487條規定，請求被上訴人給付3萬9819元，及自108年6月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自108年7月1日起至復職日止，按月於每月20日給付上訴人10萬3626元，自各期給付日之次日起至清償日止，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，不應准許。原審就上開應准許之部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如主文第2、3項所示。上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，上訴人指摘原判決此部分不當求予廢棄，為無理由，應予駁回。另就命給付金錢部分，本院依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被上訴人供擔保免為假執行。另依民事訴訟法第79條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

丙、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　5　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　陳心婷

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，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　　10　　月　　6　　日

書記官　陳珮茹