臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上更一字第1號

上訴人即附帶被上訴人　徐光明
訴訟代理人　陳建宏律師
複代理人　何孟樵律師
被上訴人即附帶上訴人　臺灣塑膠工業股份有限公司
法定代理人　林健男
訴訟代理人　陳錦隆律師
　　陳維鈞律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國105年1月19日臺灣臺北地方法院104年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，被上訴人提起附帶上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於110年1月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決主文第一項關於命附帶上訴人給付附帶被上訴人新臺幣玖萬參仟貳佰伍拾參元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人上訴及追加之訴暨其假執行聲請均駁回。

第一、二審（含附帶上訴及追加之訴部分）及發回前第三審訴訟費用，由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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款定有明文。查上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）於原審主張與被上訴人即附帶上訴人（下稱

被上訴人）原有勞動關係存在，其於民國103年10月2日自請退休，而被上訴人於103年9月11日、同年月30日對其所為停職、免職處分均不合法，其依兩造間勞動契約及被上訴人之退休金規則等法律關係，請求被上訴人給付103年9月11日至同年10月1日薪資新臺幣（下同）9萬3,253元、主管退職金643萬9,680元、102年度主管獎勵金240萬，共計893萬2,933元本息（見原審卷第157頁），嗣於本院審理中本於勞動關係，追加請求被上訴人應給付103年度年終獎金38萬3,760元、同年度之主管獎勵金180萬元，合計218萬3,760元（見本院卷一第167頁），核其原訴與追加之訴請求之基礎事實同一，核與前開規定相符，自應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自64年6月25日起受僱於被上訴人，歷任專員、課長、高級專員、組長、協理及副總經理等職務，在職期間認真負責。伊於103年10月2日屆滿65歲法定強制退休年齡，遂於同年9月2日填具離職單向被上訴人申請退休，退休日為同年10月2日，經被上訴人程序內部簽核同意，伊並已完成移交手續。詎被上訴人於同年9月11日以台塑人字第894號人事通知單（下稱停職通知單），通知伊因涉案待查，依被上訴人之工作規則第16條及人事管理規則第9.3條規定自同年月11日起停職，嗣被上訴人再於同年10月3日收受被上訴人所寄送同年9月30日台塑人字第972號人事通知單（下稱免職通知單），以伊於99年至103年承辦福欣不鏽鋼廠新建工程（下稱福欣新建工程）及寧波二期擴建工程（下稱寧波擴建工程，與福欣新建工程合稱系爭工程）期間，利用職務之便收取回扣，並在臺灣、大陸地區接受廠商邀宴為由，依工作規則第15條第3項將伊免職。惟伊無被上訴人所指之停職、免職事由，被上訴人對伊所為停職、免職處分均違法不生效力。爰依兩造間勞動契約及被上訴人退休金制度，請求被上訴人給付伊自103年9月11日至同年10月1日停職期間之薪資9萬3,253元、102年度主管獎勵金240萬元、主管退職金

643萬9,680元及追加請求103年度主管獎勵金180萬元、103年度年終獎金38萬3,760元等情。並聲明：被上訴人給付1,111萬6,693元，及其中807萬3,253元自104年1月27日起，其中85萬9,680元自104年8月20日起，其中218萬3,760元自109年1月16日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算利息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人自99年至103年間承辦系爭工程之規劃、設計及開工建造事宜，為系爭工程最高負責人，對工程承包廠商之材料供應商有決定權，竟利用執行職務之便，於100年8月間協助大陸商寧波市福安機電實業發展有限公司（下稱福安公司）取得油漆供應商永記造漆工業股份有限公司（下稱永記公司）之代理合約，由永記公司經由福安公司代理供應油漆予福欣新建工程承包商即大陸商上海寶冶公司，圖利永記公司與福安公司，乃屬營私舞弊行為，上訴人之下屬即訴外人賴猶發更藉此於101年5月4日向永記公司索取回扣750萬元，上訴人縱容賴猶發索賄收取回扣，督導下屬賴猶發不週，嚴重破壞伊之企業聲譽與形象，已違反伊之工作規則第15條規定。又上訴人於承辦系爭工程期間，多次接受供應廠商邀宴、不當酬酢，分別於：①99年11月25日在大陸廈門接受上海統盛貿易有限公司（下稱上海統盛公司）鄭鴻樺邀宴。②100年4月19日在大陸杭州接受上海統盛公司鄭鴻樺邀宴。③上訴人於100年8月間偕同福安公司負責人單明忠至永記公司並接受永記公司邀宴，並於100年8月18日、同年月19日在臺北接受福安公司邀宴。上訴人接受廠商邀宴行為，已違反伊之人事管理規則第9.2條第⑱項規定。伊據工作規則第16條、人事管理規則第9.3條規定，先於103年9月11日將上訴人停職，嗣經查證後依工作規則第15條第3項、人事管理規則第9.2條第⑱項規定於同月30日予以免職，兩造勞動關係已於103年9月30日終止，伊無需給付上訴人同年10月1日薪資，且依人事管理規則第9.3條第3項B款規定，伊毋庸給付上訴人停職期間即103年9月11日至同年月30

日之薪資。又主管獎勵金、主管退職金均屬獎勵性、恩惠性之給予，是否核發及金額多少，伊均有審核權限，上訴人既有上開營私舞弊、不當飲宴往來及督導下屬不週行為而遭伊免職，伊自得拒絕發給上訴人主管獎勵金、主管退職金。另年終獎金亦係視各年度營運狀況及員工工作表現而發放之恩惠性、勉勵性給與，上訴人既遭伊免職，且上訴人於103年度年終獎金之發放日即104年2月3日時已不在職，按103年度年終獎金及紅利預支辦理要點第1點規範發放對象以發放日仍在職者規定，上訴人自無由請求103年度年終獎金等語，資為抗辯。

三、原審判命被上訴人應給付上訴人9萬3,253元及自104年1月27日起，至清償日止加計之法定遲延利息，分別准免假執行諭知，並駁回上訴人其餘之訴。兩造各就其敗訴部分提起上訴及附帶上訴，上訴人並於本院為訴之追加。上訴人之上訴及追加聲明為：㈠原判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人883萬9,680元，其中798萬元自104年1月27日起，其中85萬9,680元自104年8月20日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被上訴人應再給付上訴人218萬3,760元及自109年1月16日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣第二、三項聲明願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴及追加之訴均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。被上訴人附帶上訴聲明：㈠原判決不利於被上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。上訴人附帶上訴答辯聲明：附帶上訴駁回。

四、兩造不爭執事項（本院卷一第155、156頁）：

㈠上訴人（00年00月0日生）自64年6月25日起受僱於被上訴人，歷任專員、課長、高級專員、組長及協理等職務，於103年10月2日屆滿65歲。

㈡被上訴人於103年7月28日開立服務證明書（發文字號：人證字第010800號），上訴人當時任職工務部經理室管理組，擔

任協理職務，屬經營主管階級，兩造間為勞動契約關係（見原審卷第14頁）。

㈢被上訴人於103年9月11日以停職通知單，通知上訴人：「因涉案待查，依工作規則第16條及人事管理規則第9.3條規定予以停職」，停職生效日為103年9月11日（見原審卷第16頁）。

㈣被上訴人公司於103年9月30日以免職通知單，通知上訴人：「於99～103年承辦福欣特殊鋼發包及寧波二期擴建工程期間，利用職務之便收取回扣，並在台灣、大陸接收廠商邀宴，依工作規則第15條第3項予以免職」，免職生效日為103年9月30日，上訴人於同年10月3日收受（見原審卷第17至19頁）。

㈤上訴人於103年10月13日向臺北市政府申請勞資爭議調解，並於同年月31日召開調解會議，調解結果不成立（見原審卷第20頁）。

㈥上訴人曾於102年7月30日領得被上訴人所給付101年度主管獎勵金240萬元，扣除所得稅額及勞健保補充費，實領223萬5,175元（見原審卷第26頁）。

㈦被上訴人已於104年2月26日簽發面額為575萬1,106元之支票與上訴人，用以支付勞動基準法（下稱勞基法）規定舊制之退休金，由上訴人收受兌現（見原審卷第52頁）。

㈧上訴人任職期間適用被上訴人所制訂之工作規則、人事管理規則及退休辦法。

㈨兩造對於上訴人於103年9月11日至同年10月1日之薪資為9萬3,253元不爭執（見前審卷一第74頁）。

五、上訴人主張兩造間勞動契約已於103年10月2日因上訴人退休而終止，被上訴人所為停職、免職處分不生效力，其依兩造勞動契約關係及被上訴人退休金制度，請求被上訴人給付103年9月11日至同年10月1日薪資9萬3,253元、102年度主管獎勵金240萬元、103年度主管獎勵金180萬元、主管退職金643萬9,680元、103年度年終獎金38萬3,760元，合計1,111萬6,

693元本息等語，為被上訴人否認，並以前揭情詞置辯。是本件應審究者為：㈠兩造間勞動契約終止原因為何？㈡被上訴人抗辯上訴人有停職及免職事由，有無理由？㈢上訴人請求被上訴人給付103年9月11日至同年10月1日薪資9萬3,253元，有無理由？㈣上訴人請求被上訴人給付102年度、103年度主管獎勵金，有無理由？㈤上訴人請求被上訴人給付主管退職金643萬9,680元，有無理由？㈥上訴人請求被上訴人給付103年度年終獎金，有無理由？茲分述如下：

㈠兩造間勞動契約終止原因為何？

⑴按勞工工作15年以上年滿55歲者、工作25年以上者或工作10年以上年滿60歲者，得自請退休。勞工年滿65歲者，雇主得強制其退休。勞基法第53條、第54條第1項第1款定有明文。又被上訴人正式人員之退休種類有申請退休、命令退休。正式人員工作15年以上年滿55歲者、工作25年以上者或工作10年以上年滿60歲者，得申請退休。正式人員年齡滿65歲者，以及心神喪失或身體殘廢不堪勝任職務者，得由公司給予命令退休。被上訴人工作規則第21條、第22條、人事管理規則第8.3條第⑴、⑶項、退休辦法第3條、第4條第⑴項亦有規定（見原審卷第25、76、65頁）。另申請退休者應填妥「申請（命令）退休表」一式兩份連同證明文件依核決權限呈核。命令退休者由人事部門填寫「申請（命令）退休表」。經營主管辦理申請或命令退休時，需直接填寫簽呈提報公司董事長後，再呈總裁核定。資深副總經理（含）以上人員辦理申請或命令退休時，則由公司人事部門填妥「高階（資深）經營主管異動名冊」，呈公司董事長核准後提報行政中心審查，審查結果（會議紀錄）再呈總裁核定，據以辦理相關手續。被上訴人退休辦法第6條亦有明文（見原審卷第65頁背面）。

⑵按勞基法第53條規定勞工得自請退休之權利，於符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即發生終止勞動契約之效力，而無須得雇主之同意。故勞工依該法自請退休

時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意（最高法院88年台上字第68號判決意旨參照）。查上訴人主張其已於103年10月2日自請退休之情，有上訴人所提出於103年9月2日填具之離職單1紙在卷可據（見原審卷第15頁），被上訴人亦未否認該離職單形式真正，而上訴人當時任職被上訴人工務部經理室管理組協理，屬經營主管，業據被上訴人陳明在卷（見原審卷第53頁反面），該離職單記載離職原因為「命令退休」，擬離職日為103年10月2日，最後核簽主管為副總經理，要與被上訴人退休辦法第6條所規定申請退休或命令退休所應填具「申請（命令）退休表」，及經營主管辦理申請或命令退休時，需直接填寫簽呈提報被上訴人董事長後，再呈被上訴人總裁核定之程序不符。然該離職單既載明上訴人擬於103年10月2日以命令退休為離職原因，並經內部核簽程序辦理各項經管業務（財務及電腦作業密碼）之移交，及歸還借用之臨時入廠證，並據承辦人員於103年9月3日簽章在案，且退休終止勞動契約權利行使本不拘泥於形式，據此足認上訴人係以自請退休為由向被上訴人提出離職單為勞動契約終止權之行使，可資確認。又上訴人為00年00月0日生，自64年6月25日受僱於被上訴人，至上訴人於103年9月2日提出離職單自請於103年10月2日退休之時，已年滿65歲，且工作年資已達39年，如不爭執事項㈠所載，已符勞基法第53條第1款、第2款、被上訴人工作規則第21條、退休辦法第3條第⑴項、第⑵項規定之自請退休要件，而得自請退休，無須得被上訴人同意，自可確認上訴人自請退休之效力已於其申請退休生效日103年10月2日發生。

⑶被上訴人雖以其已於103年9月30日以免職通知單通知上訴人予以免職，兩造間勞動契約已於103年9月30日終止云云。然按解除權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。民法第258條第1項定有明文。又上述規定，於當事人依法律之規定

終止契約者準用之。民法第263條亦有明文。再按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第94條、第95條第1項前段亦有明文。是終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之，其以對話為意思表示者，其意思表示以相對人了解時，發生效力，非對話為意思表示者，其意思表示以通知到達相對人時，發生效力（最高法院99年度台抗字第990號裁定意旨參照）。被上訴人雖曾以免職通知單為終止勞動契約意思表示，姑且不論被上訴人主張免職事由是否真實，該免職通知單係於103年10月3日始送達上訴人，為兩造所不爭執，已如不爭執事項㈣所示，是被上訴人所為終止勞動契約之意思表示係於103年10月3日送達上訴人時始生效，則被上訴人抗辯兩造勞動契約於103年9月30日已終止云云，自屬無據。而兩造勞動契約既已於103年10月2日因上訴人自請退休而終止，則被上訴人所為終止勞動契約之意思表示係於103年10月3日始到達上訴人，已無從發生終止效力。是兩造間勞動契約係上訴人自請於103年10月2日退休而終止，自可確認。

㈡被上訴人抗辯上訴人有停職及免職事由，有無理由？

⑴按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。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，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，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（最高法院88年台上字第1696號判決意旨參照）。查被上訴人工作規則第15條第1項第3款規定：「從業人員有下列情事之一者，應予免職：營私舞弊、挪用公款、虛報費用、收受賄

賂、佣金者。」，同規則第16條規定：「從業人員凡涉及前條應予免職之嫌疑，需待查證，為利於查證，先予停職。若經查無實證，得予復職。」（見原審卷第22、23頁）；被上訴人人事管理規則第9.2條第⑶項、第⑱項規定：「從業人員有下列情事之一者，應予免職：⑶營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者。⑱擔任監工、營業、採購、發包…等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者，除特殊需要事先報請部門經營主管副總經理核准外，一律不得接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或其他利益，經查獲且情節嚴重者一律免職處分，其上級主管應一併視情節依督導責任，予以連帶議處。」；同規則第9.3條第⑴項亦規定：「從業人員凡涉及本規則第9.2條應予免職之嫌需待查證時，應先予停職，並由案件主辦部門以書面報告敘明內容及理由，呈總裁核定，再送公司人事部門憑以開立『人事通知單』。」（見原審卷第76頁背面、第77頁）。足見被上訴人工作規則已就停職、免職事由有所規範，且上訴人對上開規範存在事實並未否認，則上述規定自成為兩造勞動契約內容之一部，而對兩造發生規範效力。

⑵又勞動契約之給付義務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及勞工提供勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為或不作為義務，例如遵守勞工保護法令之作為義務或不得為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，非僅限於一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價值文化及企業形象等。查被上訴人為國內知名事業，為眾所周知事實，其資本額高達636億餘元，所營事業包括塑膠原料製品等多樣內容，有公司變更登記表可據（見原審卷第42至43頁），其所經營事業龐大，且在大陸地區進行系爭工程，為兩造所不爭執，與被上訴人業務往來廠商眾多，自不待言。被上訴人為確立營繕、採購程序公平，以控

制成本、創造利潤並維護企業形象，避免其員工擔任監工、營業、採購、發包等職務以及其他與廠商有利益關係之職務者與廠商之間私下往來衍生道德、操守問題，進而發生損害公司利益及形象情事，故以人事管理規則第9.2條第⑱項規定，非經公司許可，禁止擔任一定職務員工接受廠商邀宴，其規範目的乃在促使所屬勞工履行其忠誠義務至明，其規定亦屬合理，故如勞工違反上開人事管理規則規定，乃屬違反勞工忠誠義務，自不待言。

⑶上訴人自99年7月1日至100年1月14日期間負責督導福欣新建工程，100年1月14日至103年2月20日轉派督導寧波擴建工程，並自101年7月1日起派駐大陸寧波廠區，迄至103年2月20日結束派駐寧波，於103年2月21日調至麥寮廠區之情，業據上訴人陳明在卷（見本院卷二第91頁），上訴人亦不否認負責督導系爭工程監造、請購事務（見本院卷二第91頁），核與上訴人於103年5月16日懲處原則會簽意見敘明伊派駐寧波綜合督導寧波擴建工程，督導內容包括：規劃、設計、請購等項目相符（見前審卷一第110頁），足認上訴人自99年7月1日起至103年2月20日止，期間分別負責督導福欣新建工程、寧波擴建工程之監造、請購事務，核其監造職務性質乃具有工程監工性質，而其請購職務所涉請購項目之規格、數量等內容，則為與廠商有利益關係之職務，均核屬被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項所規範非經公司許可，禁止接受廠商邀請之飲宴或其他應酬活動，亦不得接受其餽贈之財物或其他利益之規範對象，應為明確。而上述人事管理規則第9.2條第⑱項所規範廠商，則應指直接或間接供應產品、材料與被上訴人，或採購被上訴人產品之廠商，蓋規範此等廠商，方能達成被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項之確保所屬勞工履行其忠誠義務規範目的，亦屬清楚。

⑷被上訴人抗辯上訴人於承辦系爭工程期間，分別於：①99年11月25日在大陸廈門接受上海統盛公司鄭鴻樺邀宴。②100年4月19日在大陸杭州接受上海統盛公司鄭鴻樺邀宴。③上

訴人於100年8月間偕同福安公司負責人單明忠至永記公司接受邀宴，並於100年8月18日、同年月19日在臺北接受福安公司邀宴，上訴人已經違反人事管理規則第9.2條第⑱項規定之情，為上訴人所否認。而查：

①被上訴人抗辯上訴人接受上海統盛公司所屬員工鄭鴻樺邀宴之情，係提出上海統盛公司99年11月25日、100年4月19日宴客請示單（見前審卷一第64、65頁），並舉證人鄭鴻樺於法務部調查局高雄市調查處103年8月30日調查筆錄陳述及證言（見前審卷一第60頁、第220、221頁）為證。然證人鄭鴻樺於法務部調查局高雄市調查處103年8月30日調查筆錄陳述：從99年開始，賴猶發經常打電話暗示伊招待吃飯及唱歌，並去酒店續攤及帶女陪侍出場，只有賴猶發經常打電話要求或暗示伊招待，上訴人及被上訴人員工陳奇顯不會打電話要求或暗示招待，上訴人偶而參與吃飯，沒有續攤行程，99年11月25日宴客請示單所載徐總代表上訴人，陳處長代表陳奇顯等語（見前審卷第60、61頁），然陳奇顯已於法務部調查局臺北市調查處103年9月10日調查筆錄陳述：伊記得100年間到大陸上海出差，有與鄭鴻樺聯繫，鄭鴻樺找了各行各業臺商朋友吃飯，伊記得是在靠近虹橋區的地方，伊跟鄭鴻樺在大陸接觸應該只有這次，飯後唱歌伊坐一下就走了，上訴人沒有出差也沒有參加，至於上海統盛公司，伊真的沒聽過也沒接觸過等語（見前審卷一第47、48頁）。證人鄭鴻樺、陳奇顯就上訴人、陳奇顯是否參與99年11月25日廈門邀宴陳述全然不同，99年11月25日宴客請示單所載內容是否正確，自屬有疑。又鄭鴻樺於前審105年12月21日準備程序證述99年11月25日在廈門邀宴上訴人有參加，100年4月19日在杭州邀宴不確定上訴人有無到場等語（見前審卷一第220頁），則上海統盛公司宴客請示單所載100年4月19日邀宴招待對象是否正確，亦屬可疑，且鄭鴻樺所製作100年4月19日宴客請示單將上訴人列為邀宴對象，然據上訴人所提出手札，於100年4月19日處載有：「09.00續EVA Rev 4/18機、電、營業組

檢討結論重點……天正公司宴請與會人員，由萬軍總經理作東晚宴」等語（見前審卷一第198頁），被上訴人對該手札形式真正並不否認，則上訴人主張其於100年4月19日參與天正公司晚宴，不可能參加鄭鴻樺邀宴等情，即屬合理，而此核與證人鄭鴻樺所證述100年4月19日在杭州邀宴不確定上訴人有無到場等語相符，據此可見，上海統盛公司100年4月19日宴客請示單邀宴對象記載上訴人並非正確。至於99年11月25日宴客請示單部分，鄭鴻樺雖證述上訴人確有出席等語（見前審卷一第220頁），然此部分不僅與陳奇顯所陳述其僅在大陸上海與鄭鴻樺吃過飯之情不符，且上海統盛公司100年4月19日宴客請示單既有上開不正確之情，況且證人鄭鴻樺於前審105年12月21日準備程序證述時，距離宴客請示單所載99年11月25日時間已6年，其記憶難免失真，故鄭鴻樺所證述上訴人有出席99年11月25日邀宴等語及該日宴客請示單所載，均無從確認為真，而無從佐為不利於上訴人之認定，被上訴人抗辯上訴人曾接受上海統盛公司鄭鴻樺99年11月25日、100年4月19日邀宴，自未可採。

②被上訴人抗辯上訴人曾於100年8月間偕同福安公司負責人單明忠至永記公司且接受永記公司邀宴，並於100年8月18日、同年月19日在臺北接受福安公司邀宴事實，則據被上訴人提出上訴人自白書（見本院卷一第360頁）、「8月份推廣永記油漆業務費用」為據（見原審卷第183頁）。上訴人不否認賴猶發、陳奇顯曾陪同福安公司負責人單明忠至高雄市小港區永記公司，其經由賴猶發邀約而一起前往等情（見本院卷二第110頁），此核與上訴人自白書所載相符（見本院卷一第360頁），自白書亦載有當日中午在小港餐廳用餐等語。而福安公司「8月份推廣永記油漆業務費用」記載「8/18晚餐（宴請台塑徐總、賴經理、陳奇顯，永記李副總）NT$13700＋娛樂NT$97000」、「8/19晚餐（宴請永記張董事長、李副總、台塑徐總、巨化應聰）NT$26048＋娛樂NT$5400」內容（見原審卷第183頁），陳奇顯於法務部調查局臺北市調

查處103年9月10日調查筆錄亦陳述：100年間福安公司負責人單明忠因為要爭取永記公司在寧波的代理權因此來臺灣，伊、上訴人、賴猶發陪同單明忠至高雄與永記公司總經理張德仁簽約，簽約完後由永記公司做東一起吃飯，當時鄭鴻樺是福安公司員工，認識永記公司副總經理李允男，因此找伊、單明忠、上訴人、賴猶發及李允男一起在臺北的日本料理店吃飯等語（見前審卷一第48、51頁）。鄭鴻樺於前審準備程序證述：100年間伊是福安公司業務副總，陪同單明忠去永記公司洽談永記公司在大陸地區之代理油漆事宜，當天上訴人也在場，主要是由單明忠與永記公司總經理張德仁洽談，後來有簽約，伊與賴猶發、李允男、陳奇顯、單明忠有去臺北日本料理店用餐1次，上訴人有無參加沒有印象，洽談油漆代理事宜當天中午張德仁請大家吃飯，包括李允男、張德仁、賴猶發、上訴人等語（見前審卷一第220頁）。由此可見，被上訴人抗辯上訴人曾於100年8月間陪同福安公司負責人單明忠至永記公司，當日接受永記公司在高雄小港邀宴，並於100年8月18日在臺北市接受福安公司邀宴事實，應屬可信。至於被上訴人抗辯上訴人於100年8月19日再次於臺北接受福安公司邀宴之情，雖有福安公司「8月份推廣永記油漆業務費用」可據，然此部分與鄭鴻樺證述僅去臺北日本料理店用餐1次不符，陳奇顯亦僅陳述去用餐1次，卷內並無其他證據可以佐證，是被上訴人抗辯上訴人於100年8月19日再次於臺北接受福安公司邀宴之情自未可採。

⑸永記公司總經理張德仁於103年9月29日法務部調查局臺北市調查處調查筆錄陳述：永記公司與被上訴人已經合作50年了，被上訴人在大陸興建廠房等工程，之前都是直接跟永記（昆山）公司採購油漆或由承包商向永記（昆山）公司採購，嗣100年間被上訴人在大陸興建福欣新建工程，由上海寶冶公司得標成為承包商，永記公司副總經理李允男曾拜訪寶冶公司請其向永記昆山公司採購油漆，惟李允男接獲鄭鴻樺告知其現在任職福安公司，被上訴人福欣新建工程要開始

施工，油漆不是選擇永記的，就是環球的，被上訴人員工賴猶發希望使用永記公司的油漆，但是要透過福安公司供貨給上海寶冶公司，伊同意並確認流程是永記昆山公司將油漆賣給福安公司，再賣給上海寶冶公司等語（見前審卷一第54至55頁）。此核與卷附100年8月22日委任授權書所載永記公司授權福安公司自100年8月22日至103年8月21日期間在系爭工程經營永記公司各類油漆塗料之銷售等內容相符（見原審卷第192頁）。又被上訴人亦曾陳述就永記公司而言，每年要與被上訴人簽訂1份長期供應合約，這個供應合約也與下包商有關係，因為下包商只能採購與被上訴人有長期供應合約之產品等語（見本院卷一第279頁），此亦核與永記公司總經理張德仁上開陳述與被上訴人合作多年等語相符。由此可知，永記公司長期供應被上訴人油漆產品，為被上訴人之物料供應商，被上訴人新建工程下包商亦得採購永記公司油漆產品以為施工，而自福安公司於100年8月22日取得永記公司委任授權後，系爭工程下包商即改透過購買福安公司所供應油漆以為施作工程使用，是永記公司、福安公司均屬直接、間接供應永記公司油漆產品與被上訴人及被上訴人下包商之廠商，其油漆物料供應已事涉被上訴人營繕、採購程序，依上所述，自均為被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項所規範之廠商。

⑹而上訴人自99年7月1日起至103年2月20日止，分別負責督導福欣新建工程、寧波擴建工程之監造、請購等事務，其言行舉止對於系爭工程下包商及供應物料廠商影響不言可喻，其竟不知避嫌，於100年8月間福安公司爭取永記公司授權其銷售永記公司油漆產品與系爭工程下包商時，與同為負責系爭工程事務之賴猶發一同陪同在場，其行動已有暗示被上訴人支持福安公司代銷永記公司油漆產品與系爭工程下包商效果，而永記公司為達其油漆產品得為系爭工程下包商採購以為施工目的，勢必接受福安公司為其油漆產品代銷商要求，此可由永記公司總經理張德仁於103年9月29日法務部調查局

臺北市調查處調查筆錄陳述：伊因獲李允男告知福欣新建工程要開始施工，賴猶發希望使用永記公司的油漆，但是要透過福安公司供貨給上海寶冶公司，伊同意並確認流程是永記昆山公司將油漆賣給福安公司，再賣給上海寶冶公司等語（見前審卷一第55頁），永記公司副總經理李允男亦於103年9月5日法務部調查局臺北調查處調查筆錄陳述：伊因接獲鄭鴻樺告知賴猶發告知希望使用永記公司油漆，但要透過福安公司供貨給上海寶冶公司，因為永記公司想要銷售油漆給福欣新建工程使用，經永記公司總經理張德仁同意，大約一個月後，上訴人、賴猶發、陳奇顯及福安公司負責人單明忠一起至永記公司，確認流程是永記昆山公司賣油漆給福安公司，福安公司再賣給上海寶冶公司，永記公司只是想要做福欣新建工程這筆生意，才同意透過福安公司銷售等語（見賴猶發背信案移送證據資料目錄影印卷第76、77頁），且永記公司確實於100年8月22日出具委任授權書授權福安公司自100年8月22日至103年8月21日期間在系爭工程經營永記公司各類油漆塗料之銷售等，有委任授權書可證（見原審卷第192頁），是上訴人接受永記公司在高雄小港之邀宴，更於100年8月18日接受福安公司在臺北之邀宴，乃與其陪同福安公司負責人單明忠至永記公司爭取授權銷售永記公司油漆產品息息相關，實已違反被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項規定。且審酌賴猶發曾於101年5月4日前某時，以其對於被上訴人指定永記公司作為福欣新建工程油漆供應商有提供幫助，可繼續協助永記公司取得寧波廠油漆供應商資格，而向永記公司索取1,000萬元，經討價還價，永記公司總經理張德仁考量福欣廠後續尚有工程還未完工，恐中途供應商資格遭到撤換，及希望順利取得寧波廠的供應商資格等利害關係後，乃於101年5月4日交付現金750萬元與賴猶發，而賴猶發索討750萬元現金行為，經臺灣臺南地方法院檢察署檢察官以103年度偵字第15888號起訴書提起公訴，經臺灣臺南地方法院105年度易字第55號、臺灣高等法院臺南分院106年度上

易字第509號判決賴猶發犯背信罪確定，有上開起訴書、賴猶發前案紀錄表、刑事判決可據（見前審卷一第67至70頁、第121頁、最高法院卷第115至133頁、本院卷一第105至132頁），且為兩造所不否認，賴猶發所以得逞其向永記公司索取財物目的，要與上訴人陪同福安公司爭取永記公司授權行動顯有相關。故上訴人陪同福安公司負責人單明忠爭取永記公司油漆產品授權行為及接受永記公司、福安公司之邀宴事實，乃為不知避嫌，而以系爭工程業主之承辦系爭工程主管人員身份介入系爭工程物料供應廠商間供料關係，對福安公司取得永記公司授權施以助力，公私不分，更因此接受廠商邀宴，已嚴重違反被上訴人所要求不得接受廠商邀宴規定。況且，上訴人自陳賴猶發係自101年2月7日後離開寧波擴建工程承辦事務等語（見本院卷一第350頁），可見賴猶發於101年2月7日前為其部屬乃可確認，其對賴猶發於100年8月間陪同福安公司負責人單明忠爭取永記公司油漆產品授權，不僅未予制止，反與部屬賴猶發、陳奇顯共同出席，事後更一起接受永記公司、福安公司邀宴，此間接導致賴猶發事後以其對永記公司供應油漆物料與系爭工程有所助益為由，向永記公司索討財物目的得逞，而賴猶發索討財物事發後，導致被上訴人之企業經營價值文化及企業形象遭受嚴重損害，被上訴人抗辯上訴人督導賴猶發不週，更有所據，是上訴人接受永記公司、福安公司邀宴乙事，其情節確屬嚴重。

⑺上訴人迄至103年10月2日退休時職務名稱為協理，有服務證明書（見原審卷第14頁）、離職單（見原審卷第15頁）、職務變動表（見前審卷一第249頁）可據，雖上訴人於負責寧波擴建工程事務時係以副總經理職稱為之，有會議紀錄、海外公司業務接洽便函可據（見本院卷一第333、337、345頁），然被上訴人已經陳述上訴人於大陸職位雖是副總經理，但沒有副總經理權限，一直到退休都是協理資格等語（見本院卷二第155頁），上訴人對於其在大陸地區職務為副總經理，在臺灣職務為協理之情不爭執（見本院卷二第15

6頁），此核與上訴人退休時簽呈之離職單所載最後簽核主管為副總經理楊鑑山之情相符，是上訴人於大陸負責寧波擴建工程係以副總經理職務為之，然實質上仍為協理之情，應堪認定。上訴人雖另提出其派任為副總經理職務之人事通知單（見本院卷二第243頁），主張其於退休時職務為副總經理云云，然已為被上訴人所否認，且本院檢視上開人事通知單，乃台塑工業（寧波）有限公司核發，且核發日期為101年7月2日，既非被上訴人之人事通知單，且與100年8月間發生上訴人接受廠商邀宴時無關，無從作為有利於上訴人之證據。而被上訴人係以上訴人陪同福安公司負責人單明忠至永記公司爭取授權銷售永記公司油漆產品，更於100年8月18日接受福安公司在臺北之邀宴為由，認違反被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項規定，上訴人上開行為既係發生於臺灣，且上訴人實質職務既為協理，自非人事管理規則第9.2條第⑱項所規定「部門經營主管副總經理」，無自行決定是否可以接受廠商邀宴權限，且其接受福安公司邀宴，未經其部門主管副總經理核准，是被上訴人以上訴人違反人事管理規則第9.2條第⑱項規定情節重大，並於103年9月11日依同規則第9.3條第⑴項規定對上訴人為停職處分，復於同年月30日依工作規則第15條第1項第3款規定予以免職處分，自屬有據。雖工作規則第15條第1項第3款並無以接受廠商邀宴為免職事由，惟該等免職事由既經明定於人事管理規則第9.2條第⑱項，且被上訴人所為免職之人事通知單已載明免職事由為在臺灣、大陸接受廠商邀宴，免職事由既已特定，縱免職之人事通知單未列人事管理規則第9.2條第⑱項規定，仍無礙於其免職處分效力。至於上訴人爭執被上訴人停職通知單、免職通知單，僅有總經理用印，未有董事長、總裁簽核，不符人事管理規則第9.3條第⑴項、第10.1條核決權限規定，停職、免職不生效力云云。然人事管理規則第9.3條第⑴項及第10.1條備註欄第2項固分別規定，停職處分呈總裁核定，再送公司人事部分憑以開立「人事通知單」，經營

主管之免職，由公司董事長核定（見原審卷第77、78頁背面），惟被上訴人既於103年9月11日、同月30日分別以人事通知單敘明停職及免職之原因及事由，參照前開人事管理規則第9.3條第1項、第10.1條備註欄第2項規定，應認上開停職、免職處分業經總裁、董事長核定後，人事部門始得據以開立停職、免職之人事通知單，況上開停職、免職之人事通知單係被上訴人通知上訴人之文書，自不能以其上僅有總經理簽名，反認上開停職、免職處分未經被上訴人之總裁、董事長核定。上訴人上開爭執主張，並無可採。

⑻另上訴人雖另以被上訴人所為免職處分已逾30日除斥期間云云。然證人即被上訴人職員莊錦川已證述：伊原任職總經理室的工程管理組，有稽核管理權限，有關上訴人部分是收到投書較多，102年6月總管理處有調查有撰寫報告，大概是查到一些工程上的缺失，但是傳聞不斷，詢問廠商，廠商也不敢提供資料，102年8月22日簽呈關於上訴人部分收取回扣部分查無實證，伊沒有調查權很難瞭解，後來對於賴猶發的部分提起刑事告訴，對於原告部分還是透過司法互助程序進行調查中，103年7月時找上訴人及賴猶發、陳奇顯開始個別詢問，但當時他們相互推諉，103年9月29日有簽呈上訴人及賴猶發等人之缺失等語（見原審卷第168頁背面至172頁）。而檢視被上訴人102年間簽呈報告（見原審卷第161至166頁），內容均確僅論及工程瑕疵，並無被上訴人所主張上訴人接受廠商邀宴等免職事由之記載。再者，上訴人自白書是103年7月7日製作（見本院卷一第359頁），被上訴人於103年9月11日以上訴人因涉案待查而予以停職（見原審卷第16頁），103年9月30日以報告記載上訴人有接受廠商邀宴情形（見本院卷二第41頁），並於同日以人事通知單通知上訴人免職（見原審卷第17頁）。綜合證人莊錦川證詞及上開自白書、簽呈報告、人事通知單，可見被上訴人前雖曾因收到投書而對上訴人進行調查，然迄至103年9月30日報告所載確認上訴人有上開應予免職事由前，尚未有被上訴人因調查而確

認知悉上訴人有違反人事管理規則第9.2條第⑱項規定情節重大事實存在，是被上訴人於103年9月11日將上訴人停職進行調查，再於103年9月30日對上訴人為免職終止勞動契約意思表示，應無逾30日除斥期間情事。

⑼被上訴人抗辯上訴人有上開停職及免職事由行為，既屬可採，已如上述，則被上訴人所抗辯其餘免職事由，本院即毋庸再予審究，在此敘明。

㈢上訴人請求被上訴人給付103年9月11日至同年10月1日薪資9萬3,253元，有無理由？

⑴被上訴人工作規則第16條規定：「從業人員凡涉及前條應予免職之嫌疑，需待查證，為利於查證，先予停職。若經查無實證，得予復職」。又被上訴人人事管理規則第9.3條第⑵項B款規定：「停職案件如已調查終結或經司法機關判決確定，主辦部門應於7日內會同人事部門就涉案情形擬訂處分建議作成報告，呈總裁核定，除受免職處分外其餘均應予復職。並溯自停職日起生效，停職期間之年資應予照計」。另被上訴人人事管理規則第9.3條第⑶項A款、B款規定：「停職人員自停薪日起之薪資及年度之年終獎金、特別酬勞金均暫停發給」、「停職人員復職後，其原有薪資及獎金，應於復職後15日內一次補發（但復職當月之薪資仍應於發薪日發給），停職期間如逢薪資調整應於復職時，由主管參考同職級調薪標準及其工作表現予以調整」（見原審卷第77頁）。準此，停職人員須嗣經復職，始得請求停職期間之薪資，應無疑義。

⑵被上訴人係於103年9月11日對上訴人為停職處分，嗣於同年月30日對上訴人為免職處分，雖該免職處分意思表示迄至103年10月3日始到達上訴人而發生效力，惟兩造間勞動關係已於103年10月2日因上訴人自請退休而終止，業如前述，是縱兩造勞動關係於103年9月11日至103年10月1日期間雖仍存在，惟上訴人迄至其退休終止勞動契約時，均未曾復職，且業經被上訴人為免職之處分（僅尚未及送達），則依上開工

作規則、人事管理規則規定，被上訴人並無給付上訴人停職期間薪資之義務，是上訴人請求被上訴人給付上開停職期間薪資合計9萬3,253元，自屬無據。

㈣上訴人請求被上訴人給付102年度、103年度主管獎勵金，有無理由？

⑴按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。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106年台上字第2679號判決意旨參照）。又勞工本於勞動契約所得請求之工資，乃勞工所獲得作為勞務給付對價之經常性給付，此觀勞基法第2條第1項第3款規定即明，至於雇主於工資外，本於恩惠性之給付，非勞工提供勞務之對價，自非勞工本於勞動契約可得請求（最高法院107年台上字第1709號判決意旨參照）。查有關被上訴人所核發主管獎勵金目的，被上訴人曾於99年4月8日公佈函以：「……，二級主管（含）以上人員，因其肩負著穩固管理之基礎及不斷求進步之責任，為激發其認真負責及努力向上之動力，則於固定薪之外，另按各人工作表現分別核給『獎勵金』（為方便說明，統稱『變動薪』），其中又以『主管獎勵金』佔年薪之比例最高（約20%～50%），希望藉此方式激勵二級主管（含）以上人員在工作上競以優良的表現，日益精進而達到對公司作出更大貢獻的效果，……」等內容（見原審卷第111頁），核主管獎勵金既係為激勵二級主管以上員工認真負責努力向上所為之給與，性質核屬雇主所為恩惠性給與，與主管獎勵金之文字意義相同，乃為獎勵員工之給付無誤。又被上訴人「102核配年度主管級人員獎勵金作業原則」第2條第6項規定，103年獎勵金正式發放日前，因辭職、免職、停職、違反公司規定情節嚴重之人員，亦不發給102核配年度之主管獎勵金（見前審卷一第105頁背面），是可見被上訴人之主管獎勵

金正式發放日前，如有主管因辭職、免職、停職、違反公司規定情節嚴重，被上訴人即得不發給發給主管獎勵金。

⑵而上訴人於承辦系爭工程期間，於100年8月間及同年8月18日在高雄市小港區、臺北接受永記公司、福安公司邀宴，且事前未向被上訴人報備並經其主管同意，違反被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項規定情節重大，被上訴人於103年9月11日依同規則第9.3條第⑴項規定對上訴人為停職處分，復於同年月30日依工作規則第15條第1項第3款規定予以免職處分，依法有據之情，已如上述，雖被上訴人所為免職處分發生效力前，上訴人已經退休而終止勞動契約，然上訴人仍有於主管獎勵金正式發放日前，因有遭停職及違反公司規定情節嚴重情事，則被上訴人自得依其主管級人員獎勵金作業原則，不發給上訴人102年度、103主管獎勵金。故上訴人依兩造間勞動契約，請求被上訴人核發102年度、103年度主管獎勵金，自屬無據。

㈤上訴人請求被上訴人給付主管退職金643萬9,680元，有無理由？

⑴查被上訴人人事管理規則及退休辦法，均未就主管退職金有所規範（見原審卷第64至79頁）。而有關被上訴人所核發主管退職金目的，被上訴人曾於99年4月8日公佈函以：「鑑於本企業二級主管（含）以上人員固定薪資低於業界水準，以致退休時退休金亦相對較低，為獎勵表現良好的二級主管（含）以上人員，退休生活無慮而更能安心工作，因此，乃經行政中心決議，對於表現良好的二級主管（含）以上人員於退休時，將依個案視其工作表現，對於通過評核者酌給『主管退職酬勞金』，以拉近該人員所領退休金與業界水準接近，以資獎勵。」（見原審卷第112頁），可見主管退職金係為獎勵表現良好之二級主管以上人員而發給，且非二級主管以上人員人人均得獲得，而係限於通過評核者始能取得，核與工資係為工作之對價於一般情形提供勞務即可獲得者不同。至於上開公佈函雖有「以拉近該人員所領退休金與

業界水準接近」文字，僅係表示藉此可拉近與業界水準，而無將之列為工資之意，其性質上應為雇主之恩惠性給與。至於上訴人所提剪報內容：「為體恤主管的辛勞與留才，台塑集團總裁王文淵宣布今年7月起，將發給主管的特別酬勞金納入退休計算範圍」等語之報導（見原審卷第113、114頁），應即是被上訴人上開公佈函之簡略報導內容，亦無從據以認定主管退職金為工資。況被上訴人之主管退職金評核表，「評核結果」欄備註2記載：「涉及弊端、表現異常或表現不佳者，應視具體情形減低評核金額，最低可為0」，說明欄更記載有：「退職金乃公司為獎勵表現良好之二級主管（含）以上人員之恩惠、鼓勵及任意性非工作對價之給付」等語（見原審卷第135頁），更足認主管獎勵金係具有恩惠性、獎勵性給性質之給與，且被上訴人對於是否核發及金額多寡均具有審核權限。

⑵而上訴人因上開違反被上訴人人事管理規則第9.2條第⑱項規定情節重大而具備免職事由，既如前述，則被上訴人拒絕給付主管退職金與上訴人，洵屬有據。上訴人請求被上訴人應給付主管退職金，亦屬無據。

㈥上訴人請求被上訴人給付103年度年終獎金，有無理由？

⑴被上訴人人事管理規則第4.2條規定：「年終獎金及紅利視公司當年度經營績效而訂，獎勵標準最低為1個月本薪（年度有獎懲紀錄者不在此限），有關『年終獎金及紅利發放辦法』另訂之」（見原審卷第72頁）。又依被上訴人「年終獎金及紅利發給辦法」（101年1月25日版）第1.1條規定：「為獎勵同仁全年工作辛勞並期發揮互助互惠精神，以求公平合理，特依人事管理規則第4.2條第1項之規定訂定本辦法」（見本院卷二第13頁），「年終獎金及紅利發給辦法」內容分別規範獎勵標準、計發方式、獎懲之加（減）發標準等（見本院卷二第14至19頁）。另被上訴人人事管理規則第9.3條第⑶項A、B款規定：「停職人員自停薪日起之薪資及年度之年終獎金、特別酬勞金均暫停發給」、「停職人員復

職後，其原有薪資及獎金，應於復職後15日內一次補發（但復職當月之薪資仍應於發薪日發給），停職期間如逢薪資調整應於復職時，由主管參考同職級調薪標準及其工作表現予以調整」（見原審卷第77頁）。此外，被上訴人「103年度年終獎金及紅利預支辦理要點」第一點規定，103年度年終獎金及紅利發放對象為發放日仍在職者（見本院卷一第391頁）。準此，被上訴人確實有核發103年度員工年終獎金義務，然停職人員須嗣經復職，且應於103年度年終獎金發放日（即104年2月3日）在職者，始得請求停職期間之103年度年終獎金，乃無疑義。

⑵查上訴人主張其得請求103年度年終獎金，固據其提出被上訴人104年1月30日公佈函為證（見本院卷一第215頁）。然上訴人既於103年9月11日遭被上訴人為停職處分，被上訴人並於同年月30日對上訴人為免職處分，然該免職處分意思表示迄至103年10月3日始到達上訴人，惟兩造間勞動關係已於103年10月2日因上訴人自請退休而終止，業如前述，上訴人迄至其退休終止勞動契約時，均未復職，則依上開人事管理規則、103年度年終獎金及紅利預支辦理要點規定，被上訴人即無給付上訴人年終獎金義務，則上訴人請求被上訴人給付103年度年終獎金，亦屬無據。

六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約及被上訴人退休金制度，請求被上訴人給付伊自103年9月11日至同年10月1日停職期間之薪資9萬3,253元、102年度主管獎勵金240萬元、主管退職金643萬9,680元及追加請求103年度主管獎勵金180萬元、103年度年終獎金38萬3,760元，及其中807萬3,253元自104年1月27日起，其中85萬9,680元自104年8月20日起，其中218萬3,760元自109年1月16日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，均不應准許，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。原判決命被上訴人應給付上訴人9萬3,253元及自104年1月27日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，並依職權宣告假執行，尚有未合，被

上訴人提起附帶上訴，指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院將原判決此部分廢棄改判如主文第2項所示。另上訴人於原審其餘請求部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其此部分假執行之聲請，核無不合，上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。至於上訴人於本院追加請求部分，自應由本院駁回其追加之訴及此部分假執行聲請，在此敘明。

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，本件上訴及追加之訴為無理由，附帶上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　26　　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（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納於本院追加請求部分之上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　1　　月　　26　　日

書記官　林雅瑩

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。
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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。