

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第60號

上訴人 即

附帶被上訴人 陳淑芬

訴訟代理人 林仕訪律師

蔡頤奕律師

被上訴人 即

附帶上訴人 興園股份有限公司

法定代理人 邱政超（即宜達資產管理有限公司指定之代表人） 住同上

訴訟代理人 蔡銘書律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年11月25日臺灣桃園地方法院109年度勞訴字第107號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於111年10月18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項之訴部分，及命上訴人負擔該訴訟費用之裁判均廢棄。

二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹佰陸拾捌萬伍仟伍佰參拾肆元，及自民國一〇九年四月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

三、上訴人其餘上訴駁回。

四、被上訴人之附帶上訴駁回。

五、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由被上訴人負擔。第二審訴訟費用，關於上訴部分，由被上訴人負擔百分之五十二，餘由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由被上訴人負擔。

六、本判決第二項所命給付得假執行。但被上訴人如以新臺幣壹佰陸拾捌萬伍仟伍佰參拾肆元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

01 一、被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）之法定代理人原為
02 黃季平，嗣於本院審理中變更為宜達資產管理有限公司（指
03 定代表人乙○○），茲據其具狀聲明承受訴訟，並提出桃園
04 市政府民國（下同）110年10月6日府經商行字第1109105836
05 0號函、被上訴人公司變更登記表、法人（董事長）代表指
06 派書等影本為憑（見本院卷(一)第419至433頁），核無不合，
07 應予准許。

08 二、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。
09 但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第44
10 6條第1項但書、第255條第1項第3款分別定有明文。上訴人
11 即附帶被上訴人（下稱上訴人）起訴請求被上訴人給付資遣
12 費新臺幣（下同）76萬2916元、退休金503萬8709元、108年
13 12月之月業績獎金2萬元、108年度年業績獎金20萬元、108
14 年加發之1個月薪資8萬1500元、109年1月薪資3萬8038元，
15 合計614萬1163元，併加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法
16 定遲延利息，及開立非自願離職證明書（見原審調字卷第4
17 至15頁）。原判決命被上訴人應給付287萬6713元（即資遣
18 費37萬3660元、退休金246萬8876元、109年1月薪資3萬4177
19 元，合計287萬6713元）本息及開立非自願離職證明書（被
20 上訴人就原判決命其給付逾207萬1979元本息部分及開立非
21 自願離職證明書部分，提起附帶上訴，嗣撤回關於開立非自
22 願離職證明書部分之附帶上訴，見本院卷(一)第87頁、卷(二)第
23 144頁），並駁回上訴人其餘之訴（見本院卷(一)第7頁）。上
24 訴人就其敗訴部分提起上訴，上訴聲明請求被上訴人應再給
25 付326萬4450元（即：614萬1163元－287萬6713元＝326萬44
26 50元）本息，嗣於本院審理時，就資遣費、退休金、108年
27 加發之1個月薪資之請求金額依序減縮為75萬9482元、501萬
28 8108元、8萬300元（見本院卷(一)第180至181頁），並就原判
29 決駁回其請求109年1月薪資3861元（3萬8038元－3萬4177元
30 ＝3861元）部分，表明不再上訴（見本院卷(一)第257頁），
31 復變更請求被上訴人應再給付323萬5354元（即：資遣費75

萬9482元＋退休金501萬8108元＋108年加發之1個月薪資8萬300元＋108年12月之月業績獎金2萬元＋108年之年業績獎金20萬元＋109年1月薪資3萬4177元－287萬6713元＝323萬5354元）本息（見本院卷(一)第258頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予准許，該減縮部分即脫離繫屬，非本院審理範圍。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自83年3月1日起受僱於被上訴人，負責總務、出納、董事長特助等工作，並自96年1月23日起擔任被上訴人之總經理，兼任廣告部主管，嗣被上訴人於108年12月20日以人事公告任命伊為董事長特別助理，總經理暫由董事長兼任。兩造約定伊之年薪為14個月，除按月給付經陸續調整後之月薪8萬1500元（即本薪5萬1300元、專業加給1萬2200元、職務加給1萬5000元、伙食津貼1800元、全勤獎金1200元，合計8萬1500元）外，並於每年6、9月各加發半個月薪資4萬150元（即：本薪5萬1300元＋專業加給1萬2200元＋職務加給1萬5000元＋伙食津貼1800元＝8萬300元，8萬300元 $\times$ 1/2＝4萬150元），於每年12月則加發1個月薪資8萬300元，且被上訴人應依91年度薪獎辦法（下稱薪獎辦法）規定，給付月業績獎金及年業績獎金（發放方式原為每月固定發放，於96年間修正為不以每月固定方式發放）。詎被上訴人於108年12月23日發布人事令，以被上訴人公司虧損，董事會決議結束虧損事業，且伊多次藐視董事會開會決議，多次阻擋公司負責人進入公司為由，於109年1月13日將伊予以解雇。惟被上訴人之解僱並非合法，伊於109年1月13日寄發桃園府前第50號存證信函（下稱第50號存證信函），依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，通知被上訴人終止兩造間勞動契約，並於109年1月14日到達被上訴人時發生終止效力，則被上訴人應給付伊資遣費75萬9482元、108年12月之月業績獎金2萬元、108年度年業績獎金20萬元、108年加發之1個月薪資8萬300元、109年1月薪資3萬4177元。

伊自83年3月1日任職，迄至109年1月14日兩造間勞動契約經伊合法終止之日止，已工作25年以上，符合勞基法第53條第2款自請退休要件，以伊平均工資15萬9305元計算，被上訴人應依勞基法第53條第2款、第55條規定，給與31.5個基數計算之退休金501萬8108元等情。爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第55條第1項規定，求為命被上訴人給付611萬2067元，併加計自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決【上訴人逾上開範圍之請求部分，即請求被上訴人給付2萬9096元（即：614萬1163元－611萬2067元＝2萬9096元）本息部分，業經原判決駁回，未據上訴人聲明不服；上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書部分，經原判決被上訴人敗訴，被上訴人提起附帶上訴後復撤回，均非本院審理範圍】。

二、被上訴人則以：上訴人自83年3月1日起受僱於伊公司，擔任總務、出納、董事長特助等職務期間，兩造間固成立僱傭關係，惟上訴人於96年1月23日經伊公司董事會決議通過擔任總經理，於授權處理一定事務之範圍內有獨立裁量與核決權限，與伊並無指揮監督關係，應認原僱傭關係業已終止，兩造自斯時起為委任關係，則上訴人僅能請求以平均工資7萬8377元，並依83年3月1日至96年1月23日之退休金基數26計算之退休金203萬7802元，及109年1月薪資3萬4177元，合計207萬1979元，逾此範圍之請求為無理由。又兩造間係委任關係，並未約定伊除按月給付薪資外，應再加發2個月薪資，且上訴人為總經理，並非薪獎辦法規定應給付月業績獎金及年業績獎金之業務部及管理部之人員，則上訴人請求伊給付資遣費75萬9482元、108年12月之月業績獎金2萬元、108年度年業績獎金20萬元、108年加發之1個月薪資8萬300元，均無理由等語，資為抗辯。

三、原審判命被上訴人應給付上訴人287萬6713元本息，並駁回上訴人其餘請求。上訴人就其敗訴部分提起上訴後，為訴之減縮，被上訴人則就其敗訴部分，一部提起附帶上訴。

01 (一)上訴人上訴部分，其上訴聲明：1.原判決關於駁回上訴人後
02 開第2.項之訴，及該部分假執行之聲請均廢棄。2.被上訴人
03 應再給付上訴人323萬5354元（即：611萬2067元－287萬671
04 3元＝323萬5354元），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
05 日止，按年息百分之5計算之利息。3.願供擔保請准宣告假
06 執行。被上訴人答辯聲明：1.上訴駁回。2.如受不利判決，
07 願預供擔保，請准宣告免為假執行。

08 (二)被上訴人附帶上訴部分，其附帶上訴聲明：1.原判決主文第
09 1項關於命被上訴人給付上訴人逾207萬1979元本息，及該部
10 分假執行之宣告均廢棄。2.上開廢棄部分，上訴人於第一審
11 之訴及假執行之聲請均駁回。上訴人答辯聲明：附帶上訴駁
12 回。

13 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷(二)第144
14 至145頁，並依判決格式增刪修改文句）：

15 (一)上訴人自83年3月1日起受僱於被上訴人，並自96年1月23日
16 起擔任被上訴人之總經理。被上訴人於108年12月20日以人
17 事公告任命上訴人為董事長特別助理，總經理暫由董事長兼
18 任。有被上訴人公司96年1月23日第6屆第4次董事會會議紀
19 錄、98年6月12日第7屆第1次董事會會議紀錄、101年5月30
20 日第8屆第1次董事會會議紀錄、104年5月28日第9屆第1次董
21 事會會議紀錄、上訴人之人事資料卡、被上訴人公司人事公
22 告等影本可稽（見原審調字卷第147至149、155至157、161
23 至163、171至173、177頁、本院卷(一)第207頁）。

24 (二)上訴人之每月薪資（或報酬）經陸續調整後，為8萬1500元
25 （即本薪5萬1300元、專業加給1萬2200元、職務加給1萬500
26 0元、伙食津貼1800元、全勤獎金1200元，合計8萬1500
27 元）。有上訴人之薪資統計表、薪資支付明細表等影本可稽
28 （見原審調字卷第189至193頁）。

29 (三)被上訴人於108年12月23日發布人事令，以被上訴人公司虧
30 損，董事會決議結束虧損事業，且上訴人多次藐視董事會開
31 會決議，多次阻擋公司負責人進入公司為由，於109年1月13

01 日予以解雇。上訴人於109年1月13日寄發第50號存證信函，
02 以被上訴人之解僱並非合法為由，依勞基法第14條第1項第6
03 款規定，通知被上訴人終止勞動契約，於109年1月14日到達
04 被上訴人。有被上訴人公司人事令、第50號存證信函及回執
05 等影本可稽（見原審調字卷第39至45頁）。

06 五、兩造之爭點如下：

- 07 (一)兩造勞務給付契約性質為何？終止日期及事由為何？
08 (二)上訴人請求被上訴人給付108年12月之月業績獎金、108年度
09 年業績獎金、108年加發之1個月薪資8萬300元，有無理由？
10 (三)上訴人請求被上訴人給付資遣費75萬9482元、退休金501萬8
11 108元，有無理由？

12 六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

- 13 (一)兩造勞務給付契約，應定性為僱傭（勞動）契約，並經上訴
14 人依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年1月13日寄發第
15 50號存證信函，並於同年月14日到達被上訴人而合法終止：

- 16 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
17 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
18 有明文。次按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一
19 方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他
20 方給付報酬之契約，與委任契約之受僱人，以處理一定目的
21 之事務，具有獨立之裁量權者有別（參照最高法院83年度台
22 上字第72號裁判意旨）。則勞動契約與以提供勞務為手段之
23 委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人
24 格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主
25 間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬
26 性之有無等為判斷（參照最高法院110年度台上字第572號判
27 決意旨參照）。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係
28 之成立，均從寬認定，凡是具有指揮命令及從屬關係者，縱
29 兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（參照最高法院81
30 年度台上字第347號、89年度台上字第1301號判決意旨）。

- 31 2.經查，上訴人自83年3月1日起受僱於被上訴人，原擔任總務

01 課課員，嗣逐年晉升為董事長特別助理，自96年1月23日
02 起，經被上訴人公司董事會決議聘任為總經理，為兩造不爭
03 執（見兩造不爭執事項(一)），並據證人即於86至98年間，擔
04 任被上訴人公司董事長之丙○○證述在卷（見本院卷(一)第35
05 1頁），且有被上訴人公司96年1月23日第6屆第4次董事會會
06 議紀錄影本可稽（見原審調字卷第147至149頁）。又上訴人
07 自96年1月23日起至108年12月20日止，先後經被上訴人公司
08 董事會決議聘任為總經理，為被上訴人自陳在卷（見本院卷
09 (二)第213頁），並有被上訴人公司96年1月23日第6屆第4次董
10 事會會議紀錄、98年6月12日第7屆第1次董事會會議紀錄、1
11 01年5月30日第8屆第1次董事會會議紀錄、104年5月28日第9
12 屆第1次董事會會議紀錄等影本可稽（見原審調字卷第147至
13 149、155至157、161至163、171至173頁）。其次，依被上
14 訴人85年6月修正之組織規程（下稱組織規程）第2條、第7
15 條第1項、第8條前段規定，被上訴人公司置總經理1人，秉
16 承董事會之決議及董事長之命，綜理公司業務並指揮所屬員
17 工；被上訴人員工之職階依業務屬性編制，共分8職等，總
18 經理為1職等、副總經理為2職等；副總經理以上人員任免，
19 由董事會決議（見本院卷(一)第489至490頁）。依被上訴人85
20 年6月修正之人事管理規則（下稱人事管理規則）第2條規
21 定：「本公司員工之僱用、保證、服務、待遇、休假、請
22 假、獎懲、考績、加班、出差、訓練、遷調、留職停薪、福
23 利、保險、撫卹、退休、資遣、安全與衛生、離職等事項，
24 除政府法令、本公司章程及組織規程另有規定者外，悉依本
25 規則辦理之」、第3條第1款規定：「本規則所稱員工，係指
26 本公司總經理以下各級人員」（見本院卷(一)第493頁）。由
27 此可知，總經理為被上訴人所屬員工，關於總經理之服務、
28 待遇、休假等事項，除依法律規定、公司章程外，應依組織
29 規程及人事管理規則辦理。上訴人主張其擔任被上訴人總經
30 理，為被上訴人所屬員工，兩造間為僱傭關係乙節，即非無
31 憑。

01 3.次查，上訴人自96年1月23日起擔任總經理，應依組織規程
02 第2條規定，秉承董事會之決議及董事長之命，綜理公司業
03 務並指揮所屬員工，徵以被上訴人於108年12月20日以人事
04 公告調整其職務為董事長特別助理（見兩造不爭執事項
05 (一)），足見被上訴人對於上訴人之職務內容，具有指揮監督
06 關係。又觀諸上訴人之薪資明細表及請假資料表等影本（見
07 原審調字卷第113、181至182頁），上訴人之員工編號為「C
08 H003」，其請假資料表所示之代理人、董事長核章欄均有蓋
09 印，可見上訴人請假，須依人事管理規則第34條規定（見本
10 院卷(一)第496頁），覓妥職務代理人，並填寫請假單交至單
11 位主管，經主管蓋印同意，始得離開工作崗位，否則以曠職
12 論，足見上訴人納入被上訴人公司生產組織體系，與同僚間
13 居於分工合作狀態，而具有組織上之從屬性。再者，上訴人
14 擔任總經理後，被上訴人仍依其受僱人員即總經理為7萬元
15 之敘薪標準給付薪資，此據證人丙○○證述明確（見本院卷
16 (一)第351、354頁），核與證人即被上訴人當時董事長甲○○
17 證稱：伊於107年中至108年12月初擔任被上訴人董事長，伊
18 上任後都沒有動過上訴人之薪資，上訴人應該就是按照其受
19 僱時，被上訴人的薪資辦法敘薪，但伊不記得辦法的名稱等
20 語（見本院卷(一)第442、446、453頁）大致相符，應為可
21 採，應認上訴人係為被上訴人營利目的而從事總經理之工
22 作，並非為自己之營業勞動，而具有經濟上之從屬性。從
23 而，上訴人自96年1月23日擔任總經理後，仍與被上訴人具
24 有人格上、經濟上及組織上從屬性。準此，上訴人主張兩造
25 勞務給付契約，應定性為僱傭（勞動）契約，應為可採。

26 4.被上訴人辯稱：上訴人係經伊公司董事會決議而擔任總經
27 理，出勤毋庸打卡，乃負責日常業務執行之最高主管，在人
28 事、財務、業務之授權範圍內，有一定之決策權限，並能領
29 取未合於薪獎辦法規定之獎金，則上訴人擔任總經理後，兩
30 造間應為委任關係云云（見本院卷(二)第213至222頁）。惟
31 查：

01 (1)被上訴人調整上訴人職務為總經理，本應依組織規程第8條
02 前段規定，由董事會決議，且被上訴人人事管理規則第22條
03 前段規定，除總經理、副總經理或經呈特准者外，其餘員工
04 上、下班均應親自打卡計時，不得託人或受託打卡，否則雙
05 方曠職（工）1日論處（見本院卷(一)第495頁），則上訴人依
06 被上訴人組織規程規定之程序擔任總經理，兩造未因上訴人
07 擔任總經理而合意終止原僱傭關係，上訴人並依人事管理規
08 則規定，出勤毋庸打卡，此核屬被上訴人對於上訴人指揮監
09 督之內容，被上訴人執此抗辯兩造為委任關係云云，自不足
10 取。

11 (2)被上訴人抗辯：關於公司轉帳傳票之簽核、簽約決定、公車
12 路線預約、公車廣告價格之決定，均可由上訴人單獨決定，
13 可見兩造間為委任關係云云，固提出提出公司轉帳傳票、合
14 約簽訂會辦單、公車路線預約單、廣告建議案等影本為證
15 （見原審調字卷第493至505頁）。惟查，上訴人擔任被上訴
16 人總經理，綜理公司業務並指揮所屬員工，業如前述。依薪
17 獎辦法業務執行規範第貳點第五項「權限區分」規定，關於
18 被上訴人廣告業務部分，租金及製作費低於業務底價、租金
19 及製作費低於經理底價25%以內、合約須另加註但書、訂金
20 與票期規定不符、客戶需換約或調整刊期、價金、客戶案件
21 發生業務人員牴觸等情形，係由上訴人核決，有薪獎辦法影
22 本可稽（見原審調字卷第31頁）。上訴人擔任總經理，就僱
23 用課長以下（不含課長）之員工有決定權，且單筆支出在10
24 萬元以下，可先行核決，此據證人丙○○證述在卷（見本院
25 卷(一)第351至352頁）。可見上訴人就上開事項具有核決或決
26 定權限，係其職權範圍內之職務內容。又依證人丙○○證
27 稱：「課長（含課長）以上是要呈送董事長決定，課長以下
28 總經理就可以決定，但是公司流程還是會經過董事長簽
29 核」、「……總經理單筆是10萬元以下，可以先行核決，但
30 出帳還是要依公司流程，由董事長簽核」、「（……財務支
31 出在10萬元以下由總經理核決，在簽呈流程上是否會送董事

01 長？）會，因為最後一顆要出帳的印章是在董事長手上」、
02 「（……10萬元以下支出送董事長核決，董事長蓋章是否僅
03 為知悉並非同意？）不是。因為我們還是會看支出性質」、
04 「（……最後一顆出帳的印章是指何印章？）就是銀行的印
05 鑑章中的董事長私章」等語（見本院卷(一)第352、357至358
06 頁）。依證人甲○○證稱：伊知道公司財務支出在單筆10萬
07 元以下，總經理可以先行核決，出帳則經由公司流程，由董
08 事長簽核，因為最後一顆印章在董事長手上之情形，但伊擔
09 任董事長期間，對於被上訴人公司財務盯的很緊，所以被上
10 訴人財務支出不論多少，都要經過伊同意，所以就是10萬元
11 以下，也是要經過伊同意等語（見本院卷(一)第450頁）。可
12 見上訴人執行前述具有核決或決定權限之職務，仍需在被上
13 訴人指揮監督之下所為。益證上訴人係在被上訴人指揮監督
14 下執行職務，而具有人格上之從屬性至明，被上訴人前開抗
15 辯，均無可採。至於上訴人領取獎金，是否符合被上訴人公
16 司薪獎辦法規定，要屬另事，尚難據此反推兩造間非屬僱傭
17 關係，被上訴人執此抗辯兩造間為委任關係云云，亦無可
18 取。

19 5.綜上，上訴人與被上訴人具有指揮命令及從屬關係，應認兩
20 造間勞務給付契約性質為僱傭（勞動）契約。被上訴人辯稱
21 兩造間為委任關係云云，殊無可採。又兩造間為僱傭關係，
22 既經本院認定如前，則上訴人依勞基法第14條第1項第6款規
23 定，於109年1月13日寄發第50號存證信函向被上訴人終止兩
24 造勞動契約，即屬有據。兩造勞動契約業於109年1月14日經
25 上訴人合法終止，此為被上訴人不爭執（見本院卷(一)第182
26 頁），是此部分事實應堪認定。

27 (二)上訴人請求被上訴人給付108年12月之月業績獎金、108年度
28 年業績獎金為無理由；上訴人請求被上訴人給付108年加發
29 之1個月薪資8萬300元，為有理由：

30 1.上訴人請求被上訴人給付108年12月之月業績獎金2萬元、10
31 8年度年業績獎金20萬元，均無理由：

(1)經查，被上訴人於91年間因廣告部為應徵人員，因此制訂之薪獎辦法規定，廣告部（其下有業務部及管理部）之員工如每月業績達50萬元，即保障月薪5萬元，如業績未達50萬元，每月薪資依比例往下調，此據證人丙○○證述在卷（見本院卷(一)第355、361頁）。證人甲○○證稱：被上訴人廣告部是採獎金制度，並以薪獎辦法作為發放獎金的之依據等語（見本院卷(一)第443頁）。徵以薪獎辦法「壹、人事薪資及責任額」第1條規定：「人事薪資各部門依不同職等及職務給予薪資待遇，並以業務性質差異化，設立責任制度，以激勵全體同仁奮戰不懈之企圖心，達成年度預算目標淨利」，第2條規定：「業務部人員採（月）目標責任額制度，依職等設立目標值，辦法如下說明：1.薪資責任額：當月個人未達成（薪資）目標責任額，則以每壹萬元扣除薪資壹仟元計算。2.獎金責任額：當月個人未達成（獎金）目標責任額，則獎金將先行提列不予發放，待次月達成再行一併發放計算」；薪獎辦法「貳、部門獎金辦法」第1至3條，分別規定月業績獎金（每月租金收入，不含公司案、製作費）、公司案獎金（每月公司案租金收入，不含製作費）、年業績獎金（全年度租金收入，含公司案不含製作費）之發放及結算標準。月業績獎金，係個人業績×獎金%（個人業績40萬元〈不含〉以下3%、40萬元〈含〉以上4%、75萬元〈含〉以上5%）×90%（業務部個獎）或10%（管理部團獎，比例由主管分配呈核），每月結算扣除責任額後，次月隨薪資發放。公司案獎金係管理部之公司案業績×獎金%（團獎，比例由主管分配呈核），每月結算後次月隨薪資發放。年業績獎金則係年底結算，發放日隨當年度年終獎金一併核撥。有薪獎辦法可稽（見原審調字卷第23至26頁）。嗣被上訴人依序於92年、96年將薪獎辦法原規定每月發放月業績獎金及公司案獎金，修正為不以每月固定方式發放，而係每月以「人事獎懲提報單」方式，如附明確事蹟，對象不限管理部門人員，亦有被上訴人92年1月13日興總字第70號部門會辦單、96年興廣字

第166號部門會辦單等影本可稽（見原審調字卷第529至537頁）。可見被上訴人制訂薪獎辦法，係為激勵員工士氣，加強提昇業績績效而發給廣告部下之業務部及管理部員工業績獎金，佐以薪獎辦法係依員工每月業績係扣除責任額後按比例計算，每月以「人事獎懲提報單」方式提報發給，可見薪獎辦法規定之業績獎金，係以勞工達成預定目標而發給，在制度上屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價，具工資之性質。

(2)次查，觀諸薪獎辦法所附之人事薪資表，規定業務部之副理薪資5萬元、薪資責任額50萬元、獎金責任額40萬元；課長薪資4萬5000元、薪資責任額45萬元、獎金責任額35萬元；主任薪資4萬元、薪資責任額40萬元、獎金責任額30萬元；專員薪資3萬5000元、薪資責任額35萬元、獎金責任額25萬元；新進人員薪資2萬5000元、薪資責任額及獎金責任額均為0元。管理部副理薪資3萬2000元、課長薪資2萬8000元、主任薪資2萬5000元、專員薪資2萬3000元，薪資責任額及獎金責任額均未規定（見原審調字卷第24頁）。薪獎辦法「貳、部門獎金辦法」第1條規定「個獎」係由業務部依個人業績按獎金比例計算發放，業如前述（見上開六、(二)、1.、(1)），而上訴人擔任總經理期間，雖兼任廣告部主管乙職，業據證人丙○○、甲○○分別證述在卷（見本院卷(一)第361、449頁），惟非業務部之副理、課長、主任、專員等職，且觀諸上訴人提出並經董事長甲○○用印之108年1至11月業績明細表-總表等影本（見原審調字卷第239至259頁），均未記載上訴人之業績數額，則上訴人依薪獎辦法「貳、部門獎金辦法」第1條規定，請求被上訴人給付108年12月業務部之月業績獎金、108年度業務部之年業績獎金，洵為無理。其次，薪獎辦法「貳、部門獎金辦法」第1至3條規定，被上訴人給付管理部之月業績獎金、公司案獎金及年業績獎金，均係由主管依比例分配呈核（見原審調字卷第25至26頁），而管理部之人員包括副理、課長、主任、專員等

人員(見原審調字卷第24頁)，足見管理部主管應先分配上開獎金比例，呈核被上訴人同意發放。上訴人提出之廣告部108年12月管理報表、108年業績明細表及106、107年業績明細比較等影本(見原審卷第44至46頁)，並無被上訴人簽名用印，尚難據此即認上訴人業經呈核而得領取管理部108年12月之月業績獎金2萬元、108年度年業績獎金20萬元。從而，上訴人依薪獎辦法規定，請求被上訴人給付108年12月之月業績獎金2萬元、108年度年業績獎金20萬元，即屬無據。

2.上訴人請求被上訴人給付108年加發之1個月薪資8萬300元，為有理由：

(1)按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。

(2)經查，上訴人主張其自83年3月1日起受僱被上訴人，兩造約定上訴人之年薪為14個月，除按月給付月薪外，每年6、9月加發半個月薪資，每年12月加發1個月薪資乙節，業據證人丙○○、甲○○分別證稱：上訴人的年薪是14個月，包含中秋、端午各發給半個月，年終是發給1個月等語在卷(見本院卷(一)第356、361、444頁)。兩造不爭執上訴人每月薪資經調整後，為本薪5萬1300元、專業加給1萬2200元、職務加給1萬5000元、伙食津貼1800元、全勤獎金1200元，合計8萬1500元(見兩造不爭執事項(二))。被上訴人於108年6月6日、108年9月12日，分別以薪資轉帳之名義，各匯款4萬1500元至上訴人設於玉山銀行第00000000000000號帳戶(下稱玉山銀行帳戶)，有上開薪資轉帳明細影本可稽(見原審卷第34至38頁)，核與上訴人每月薪資扣除全勤獎金後之半數相符(即：本薪5萬1300元+專業加給1萬2200元+職務加給1萬5000元+伙食津貼1800元=8萬300元， $8萬300元 \times 1/2 = 4$

萬150元)。上訴人於108年6、9月間，本於兩造間勞動關係，自被上訴人以「薪資轉帳」名義各受領4萬150元，自得推認此係上訴人因工作獲得之報酬，係被上訴人於108年6、9月各加發之半個月薪資。被上訴人辯稱：伊於108年6月6日、108年9月12日匯款至上訴人玉山銀行帳戶各4萬150元，係上訴人擅自領取之端午節節金、中秋節節金云云（見本院卷(一)第371頁），即無可取。上訴人主張：兩造間勞動契約約定年薪14個月等語，堪為可採。綜觀上情，兩造勞動契約約定上訴人之年薪為14個月，年終加發之1個月薪資之名義雖為「年終獎金」，惟此具有勞務對價性，並固定於年終給付而具有反覆經常性，應具有工資之性質。從而，上訴人依兩造勞動契約約定，請求被上訴人給付108年加發之1個月薪資8萬300元，核屬有據，應予准許。

(三)上訴人請求被上訴人給付資遣費58萬4673元、退休金386萬3097元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許：

1.按勞退條例第12條第1項規定，勞工適用勞退條例之退休金制度者，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。次按勞工工作25年以上者，得自請退休；勞工退休金之給與標準，係按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前開退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。此觀勞基法第53條第2款、第55條第1項第1款、第2項之規定即明。又工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。平均工資，指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基

01 法第2條第3、4款亦著有明文。再按勞工一旦符合法定退休
02 要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其
03 既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失（參照最高法院92
04 年度台上字第2152號判決意旨）。

05 2.經查，兩造間勞務給付契約性質為勞動契約，業如前述（見
06 上開六、(一)）。又上訴人自83年3月1日受僱於被上訴人，迄
07 至兩造間勞動契約於109年1月14日經上訴人合法終止（見兩
08 造不爭執事項(一)、本院卷(二)第145頁）時止，工作25年以
09 上，符合自請退休之要件，則上訴人請求被上訴人給付資遣
10 費及退休金，即屬有據。

11 3.上訴人之平均工資為12萬2638元：

12 (1)兩造間勞動契約於109年1月14日終止，兩造均同意以108年7
13 月14日至109年1月13日之工資總額除以6個月計算平均工
14 資，且均不爭執上訴人於108年7月14日至31日領取之4萬732
15 3元、108年8至11月各領取之8萬1500元、108年12月領取之6
16 萬2763元、109年1月1日至13日得領取之3萬4177元，均屬工
17 資（見本院卷(一)第41頁、卷(二)第189頁），合先敘明。

18 (2)上訴人主張其於108年9月領取之4萬150元、108年12月領取
19 之加班津貼3萬9537元、被上訴人應給付108年加發之1個月
20 薪資8萬300元，為其因工作而獲得之報酬，係屬工資，應列
21 入平均工資計算等語。查上訴人於108年9月領取之4萬150
22 元、被上訴人應給付108年加發之1個月薪資8萬300元，均包
23 含在被上訴人依兩造間勞動契約應給付之14個月薪資內，業
24 如前述（見上開六、(二)、2.），係屬上訴人因工作而獲得之
25 報酬，自應列入平均工資計算。又上訴人於108年12月領取
26 加班津貼3萬9537元，業據上訴人提出108年12月薪資明細表
27 影本為證（見原審卷第32頁），且為被上訴人不爭執（見本
28 院卷(一)第372頁）。被上訴人雖辯稱：該加班費係上訴人自
29 行巧立名目要求其員工發放云云，固提出加班單影本為證
30 （見本院卷(一)第397頁）。惟觀諸被上訴人提出之加班單，
31 上訴人於108年12月19、20日申請之加班單，業已敘明其加

01 班日期分別為108年12月19、20日之晚間6時至8時、時數2小
02 時，加班事由為聖誕活動監場1-2F，並經甲○○於單位主管
03 簽核欄用印，則上訴人執此申請並經被上訴人核發加班費，
04 難謂無據，被上訴人上開抗辯，誠屬無理，自不足取。是
05 以，上訴人於108年12月因加班而領取之加班津貼3萬9537
06 元，係屬因工作獲得之報酬，上訴人主張該加班津貼應列入
07 平均工資計算等語，亦為有理。

08 (3)上訴人又主張其於108年10月領取之特別津貼5萬8580元、10
09 8年11月領取之特別津貼1萬5000元，均為其因工作而獲得之
10 報酬，係屬工資，應列入平均工資計算等語。經查，依上訴
11 人108年10、11月之薪資明細表等影本所示（見原審卷第2
12 8、30頁），上訴人於108年10、11月領取之特別津貼5萬858
13 0元、1萬5000元，係被上訴人依薪獎辦法規定給付之業績獎
14 金，有被上訴人108年10、11月業績明細表-總表等影本可稽
15 （見原審調字卷第239、241頁），並據證人甲○○證述在卷
16 （見本院卷(一)第443頁），且為兩造不爭執（見本院卷(一)第3
17 71至372頁、卷(二)第189頁）。又被上訴人依薪獎辦法給付之
18 業績獎金，依前所述（見上開六、(二)、1.、(1)），具工資性
19 質，則上訴人於108年10月領取之特別津貼5萬8580元、108
20 年11月領取之特別津貼1萬5000元，自應列入平均工資計
21 算。至於上訴人不得請求被上訴人給付108年12月之月業績
22 獎金2萬元、108年度之年業績獎金20萬元，已如前述（見上
23 開六、(二)、1.、(2)），則上訴人主張上開2萬元、20萬元亦
24 應列入平均工資計算云云，即為無理。

25 (4)上訴人復主張其於108年10月領取之獎勵津貼3000元，及被
26 上訴人於108年11月22日匯至其玉山銀行帳戶之款項2萬9000
27 元，均係其因工作而獲得之報酬，係屬工資等語，業據提出
28 108年10月薪資明細表、薪資轉帳明細等影本為證（見原審
29 卷第28、40頁），依勞動事件法第37條規定，上訴人上開受
30 領之3000元、2萬9000元，推定為上訴人因工作而獲得之報
31 酬。被上訴人雖抗辯：伊於108年6月25日召開股東常會、於

01 108年9月18日召開第10屆第3次董事會、於108年10月24日召
02 開股東常會，因流程繁瑣，上訴人遂提報包含自己在內之與
03 會同仁獎勵，伊乃依人事管理規則第8章第36條第1、3款規
04 定，於108年10月給付上訴人獎勵津貼3000元；伊因上訴人
05 參與為伊出租桃園市○○○街000號1至5樓房屋一事，經提
06 報而給予獎金2萬元；伊公司部分董監事於108年9月3日寄發
07 存證信函表示對於108年8月30日董事會議事不予承認，而致
08 函經濟部及玉山銀行，桃園市政府經發局商業發展科來函要
09 求伊對決算書未經股東會承認提出說明，因上訴人參與協助
10 準備資料及說明等事，經提報而給予上訴人獎金9000元之獎
11 勵，並於108年11月22日匯款2萬9000元(2萬元+9000元)至上
12 訴人玉山銀行帳戶，可見上開津貼、獎金均非經常性給與云
13 云（見本院卷(一)第372頁），並提出被上訴人108年10月31日
14 部門獎懲提報單、108年11月19日部門獎懲提報單等影本為
15 證（見本院卷(一)第393、395至396頁）。惟觀諸被上訴人108
16 年10月31日部門獎懲提報單、108年11月19日部門獎懲提報
17 單等影本所述事由，可見上訴人受領之上開3000元、2萬900
18 0元，係以符合敘獎之具體事實而發給，具有因工作而獲得
19 對價之性質，佐以被上訴人得依人事管理規則第捌章第36條
20 第4款規定，酌予若干之獎金予員工茲為獎勵（見本院卷(一)
21 第497頁），足知上訴人因工作而敘獎受領上開3000元、2萬
22 9000元，亦為一般情形下經常可以領得之給付，且被上訴人
23 係以「薪資轉帳」名義匯款2萬9000元至玉山銀行帳戶，有
24 薪資轉帳明細影本可稽（見原審卷第40頁），益證上訴人上
25 開受領之3000元、2萬9000元，係因工作而獲得之報酬，自
26 不因其發放名義為「獎勵津貼」，而認其非工資。被上訴人
27 抗辯上訴人上開受領之3000元、2萬9000元並非工資云云，
28 殊無足取。從而，上訴人主張其於108年10月領取之獎勵津
29 貼3000元，被上訴人於108年11月22日匯款至玉山銀行帳戶2
30 萬9000元，係屬工資，應列入平均工資計算等語，即為可
31 取。

01 (5)綜上，上訴人於108年7月14日至109年1月13日領取之工資包
02 括：108年7月14至31日之薪資4萬7323元、108年8月之薪資8
03 萬1500元、108年9月之薪資8萬1500元、加發半個月薪資4萬
04 150元、108年10月之薪資8萬1500元、特別津貼5萬8580元、
05 獎勵津貼3000元、108年11月之8萬1500元、特別津貼1萬500
06 0元、匯款至玉山銀行帳戶2萬9000元、108年12月之6萬2763
07 元、加班津貼3萬9537元、加發1個月薪資8萬300元、109年1
08 月1日至13日之薪資3萬4177元，合計為73萬5830元（4萬732
09 3元+8萬1500元+8萬1500元+4萬150元+8萬1500元+5萬8
10 580元+3000元+8萬1500元+1萬5000元+2萬9000元+6萬2
11 763元+3萬9537元+8萬300元+3萬4177元=73萬5830
12 元）。兩造不爭執平均工資以上開期間之工資除以6個月計
13 算（見本院卷(二)第189頁），則上訴人之平均工資為12萬263
14 8元（73萬5830元÷6個月=12萬2638元，元以下四捨五入
15 〈下同〉）。

16 4.綜上，上訴人之平均工資為12萬2638元，兩造不爭執被上訴
17 人應給付上訴人4又571/744個月之平均工資，且上訴人之退
18 休金基數為31.5個月平均工資（見本院卷(一)第182頁），則
19 上訴人請求被上訴人給付資遣費58萬4673元【即：12萬2638
20 元×（4+571/744）=58萬4673元】、退休金386萬3097元
21 （即：12萬2638元×31.5=386萬3097元），為有理由，應予
22 准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

23 (四)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
24 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
25 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
26 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
27 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
28 週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前
29 段及第203條分別定有明文。兩造不爭執上訴人得請求被上
30 訴人給付109年1月薪資3萬4177元（見本院卷(一)第257頁），
31 加計上訴人得請求之108年加發之1個月薪資8萬300元、資遣

費58萬4673元、退休金386萬3097元，合計456萬2247元（即：3萬4177元+8萬300元+58萬4673元+386萬3097元=456萬2247元），係屬不確定期限之債權，且以支付金錢為標的。則上訴人主張被上訴人應自起訴狀繕本送達翌日即109年4月10日（見原審調字卷第62-1頁）起負遲延責任，即屬有據。上訴人就原審認定其上開請求中之287萬6713元部分，命被上訴人應自109年6月12日起計付法定遲延利息部分，未予爭執，亦未聲明不服，基於處分權主義，本院自應受其拘束。上訴人就其餘168萬5534元部分，請求被上訴人應自109年4月10日起計付法定遲延利息，即屬有據。

七、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、勞退條例第12條第1項、勞基法第55條第1項規定，請求被上訴人給付109年1月薪資3萬4177元、108年加發之1個月薪資8萬300元、資遣費58萬4673元、退休金386萬3097元，合計456萬2247元（即：3萬4177元+8萬300元+58萬4673元+386萬3097元=456萬2247元），及其中287萬6713元自109年6月12日起，其餘168萬5534元自109年4月10日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分請求（除確定部分外），為無理由，應予駁回。上開應准許部分，原審就其中被上訴人應給付168萬5534元（即：456萬2247元-287萬6713元=168萬5534元），及自109年4月10日起計付法定遲延利息部分，所為上訴人敗訴部分之判決，尚有未合。上訴人上訴論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。又原審就上訴人上開請求不應准許部分【即上訴人請求被上訴人再給付154萬9820元（323萬5354元-168萬5534元=154萬9820元）】本息部分，為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請；就被上訴人應給付上訴人逾207萬1979元（287萬6713元-207萬1979元=80萬4734元）本息部分，為被上訴人敗訴之判決，並分別為准、免假執行之宣告，經核均無不合，兩造各自就上開敗訴部分分別提起上訴及附帶上訴，指摘原判決各

01 該部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴及附
02 帶上訴。本院就上訴人請求被上訴人再給付168萬5534元本
03 息部分，為被上訴人敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第
04 1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當
05 擔保金額，宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

06 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
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 九、據上論結，本件上訴人之上訴為一部有理由、一部無理由，
10 被上訴人之附帶上訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第4
11 49條第1項、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判
12 決如主文。

13 中 華 民 國 111 年 11 月 3 日
14 勞動法庭

15 審判長法 官 鍾素鳳

16 法 官 楊雅清

17 法 官 陳心婷

18 正本係照原本作成。

19 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
20 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
21 （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
22 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
23 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
24 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，
25 應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 111 年 11 月 3 日

27 書記官 黃麒倫