

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第8號

上訴人 劉博倫
姜瓊惠
謝獻儀

黃泰瑋
黃榮光
劉柏逸
林于立

上七人共同

訴訟代理人 曾翔律師

被上訴人 星聚點文創股份有限公司

法定代理人 劉明（即威理投資股份有限公司指派之代表人）

訴訟代理人 陳彥希律師
黃渝清律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年10月15日臺灣臺北地方法院109年度重勞訴字第26號第一審判決提起一部上訴，並減縮上訴聲明，本院於111年5月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人己○○、乙○○、庚○○、丙○○、丁○○、戊○○、甲○○後開第二項之訴部分，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人己○○、乙○○、庚○○、丙○○、丁○○、戊○○、甲○○如本判決附表乙 I 欄所示金額，及其中如附表 G 欄所示金額均自民國一一〇年七月十八日起，如附表 H 欄所示金額均自民國一一〇年七月十六日起，均至

01 清償日止，按年息百分之五計算之利息。

02 上訴人己○○、乙○○、庚○○、丙○○、丁○○、戊○○、甲
03 ○○○之其餘上訴均駁回。

04 第一、二審（除確定部分外）訴訟費用，由被上訴人負擔千分之
05 九七〇，上訴人己○○、乙○○、庚○○、丙○○、戊○○、甲
06 ○○○各負擔千分之一，餘由上訴人丁○○負擔。

07 事實及理由

08 壹、程序方面：

09 本件上訴人己○○、乙○○、庚○○、丙○○、丁○○、戊
10 ○○○、甲○○（下單獨逕稱姓名，合稱上訴人）於原審起訴
11 請求：「(一)先位之訴：1.確認兩造間僱傭關係於民國109年4
12 月11日至110年6月17日期間存在。2.被上訴人應自109年4月
13 11日起至上訴人復職日前1日止，按月於各該月次月5日前給
14 付上訴人如本判決附表甲（下稱附表甲）「約定工資」欄所
15 示金額，及均自各該月次月6日起至清償日止，按年息5%計
16 算之利息。(二)備位之訴：被上訴人應給付上訴人如附表甲
17 「資遣費」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日即109
18 年7月25日（於同年7月24日送達，送達證書見原審卷(一)第15
19 5頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應
20 給付上訴人如原判決附表三「被告積欠績效獎金」欄所示金
21 額（下稱績效獎金請求），及均自109年7月25日起至清償日
22 止，按年息5%計算之利息。」，原審判決上訴人全部敗訴，
23 上訴人僅就(二)備位之訴及(三)績效獎金請求部分，提起上訴，
24 並於本院審理中就該等請求之利息，均減縮為自110年7月16
25 日起算，且己○○、乙○○、丙○○、丁○○、甲○○並減
26 縮績效獎金請求金額如附表甲「被積欠之績效獎金」欄所示
27 （見本院卷第222頁、第195頁），而減縮上訴聲明，減縮部
28 分已生撤回上訴之效力，該部分及未據上訴人聲明提起上訴
29 部分，均已確定，非本院審理範圍。

30 貳、實體方面：

31 一、上訴人主張：伊等分別自本判決附表乙（下稱附表乙）B欄

01 所示到職日起受僱於被上訴人（擔任工作及每月薪資，如該
02 附表A、F欄所示），於109年2月3日因受COVID-19疫情影
03 響，兩造簽立「勞雇雙方協商減少工時協議書」，並約定於
04 同年5月前不終止勞動契約（下稱系爭協議），且將原訂於
05 同年3月5日一次發放之108年下半年度績效獎金（下稱系爭
06 績效獎金），改為分12個月發放。詎被上訴人於同年4月10
07 日以虧損為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款
08 規定終止兩造間勞動契約，然被上訴人當時並未虧損，且違
09 反系爭協議，其解僱為不合法；又被上訴人自109年4月10日
10 起至110年4月30日止未依約按月給付工資及尚欠之系爭績效
11 獎金，有積欠薪資與違反勞工法令情事，伊等已於110年6月
12 17日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞
13 動契約，爰依勞基法第14條、勞工退休金條例（下稱勞退條
14 例）第12條規定及兩造間勞動契約約定，請求被上訴人給付
15 上訴人如附表甲所示資遣費及積欠之系爭績效獎金，並均加
16 計自110年7月16日起算之法定遲延利息（上訴人逾上開部分
17 之請求，已經原審判決上訴人敗訴確定，非本件審理範圍，
18 不另贅述）。

19 二、被上訴人則以：伊自109年1月起因COVID-19疫情爆發，來客
20 數嚴重下滑致生虧損，嗣疫情仍未減緩，伊不得不依勞基法
21 第11條第2款規定，於109年3月31日預告於同年4月10日終止
22 與上訴人間之勞動契約，上訴人主張伊解僱違法，而於同年
23 5月29日提起本件訴訟，伊為息訟止爭，對於上開解僱不生
24 效力不再爭執，於110年5月7日發函通知上訴人於同年月12
25 日前復職，且依上訴人要求於同年月17日將計算至該日之薪
26 資及利息匯給上訴人，嗣並按期給付同年6月17日以前薪資
27 予上訴人，是於110年6月17日上訴人終止勞動契約時，伊並
28 無違反勞基法第14條第1項第5款之情事，又上訴人遲至110
29 年6月17日始以伊違法解僱而違背勞工法令，依勞基法第14
30 條第1項第6款規定終止勞動契約，已逾30日除斥期間，另系
31 爭績效獎金係屬獎勵、恩惠性之給與，伊已於109年8月間公

01 告不再發放剩餘期數，是上訴人110年6月17日所為終止，不
02 生效力，其等請求伊給付資遣費及系爭尚欠績效獎金，自不
03 能准許等語，資為抗辯。

04 三、上訴人於原審起訴聲明：(一)先位之訴：1.確認兩造間僱傭關
05 係於109年4月11日至110年6月17日期間存在。2.被上訴人應
06 自109年4月11日起至上訴人復職日前1日止，按月於各該月
07 次月5日前給付上訴人如附表甲「約定工資」欄所示金額，
08 及均自各該月次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利
09 息。(二)備位之訴：被上訴人應給付上訴人如附表甲「資遣
10 費」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日即109年7月25
11 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應給付
12 上訴人如原判決附表三「被告積欠績效獎金」欄所示金額，
13 及均自109年7月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
14 (四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人於原審答辯聲明：(一)
15 上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供
16 擔保請准宣告免為假執行。原審判決上訴人全部敗訴，上訴
17 人不服，就備位之訴及績效獎金請求部分提起上訴，並減縮
18 上訴聲明如上，於本院上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人
19 下開請求部分廢棄。(二)上廢棄部分：1.被上訴人應給付上訴
20 人如附表甲「資遣費」欄所示金額，及均自110年7月16日起
21 至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被上訴人應給付上訴
22 人如附表甲「被積欠之績效獎金」欄所示金額，及均自110
23 年7月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人
24 於本院答辯聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項（見本院卷第185至186頁）：

26 (一)上訴人在被上訴人公司任職之起迄時間及職位如附表乙A、
27 B、C欄所示。

28 (二)上訴人之薪資如附表乙F欄所示。

29 (三)被上訴人於108年12月30日公告系爭績效獎金之發放標準暨
30 辦法，發放日為109年3月5日。

31 (四)被上訴人於109年2月3日公告系爭績效獎金發放調整為自109

01 年2月至110年1月分12期發放，若離職則其餘期數不予核
02 發。

03 (五)兩造於109年2月間簽署系爭協議書。

04 (六)被上訴人以虧損為由，於109年3月31日預告於同年4月10日
05 終止兩造間勞動契約。

06 (七)兩造於109年4月24日由臺北市政府勞動局進行勞資爭議調
07 解，調解不成立。

08 (八)被上訴人前於109年5月7日（就同年4月10日解僱）支付預告
09 期間工資及資遣費予上訴人，數額如原審卷一第183頁附表1
10 所示；上訴人應領系爭績效獎金及被上訴人已發放之金額如
11 原審卷一第185頁附表2所示。

12 (九)被上訴人於109年8月6日公告停發系爭績效獎金。

13 五、上訴人主張被上訴人所為109年4月10日解僱為不合法，且上
14 訴人積欠伊等109年4月10日起至110年4月30日止之薪資及系
15 爭績效獎金尚欠金額，其等已於110年6月17日依勞基法第14
16 條第1項第5款、第6款終止兩造間勞動契約，爰依勞基法第
17 14條第4項及勞退條例第12條規定及兩造間勞動契約約定，
18 請求被上訴人給付上訴人如附表甲所示資遣費及積欠之系爭
19 績效獎金之本息等情，為被上訴人否認，並以前詞置辯。本
20 院判斷如下：

21 (一)上訴人於110年6月17日依勞基法第14條第1項第5款、第6款
22 規定終止兩造間勞動契約，是否已合法生效？

23 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五雇
24 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
25 給充分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
26 害勞工權益之虞者。勞工依前項第一款、第六款規定終止契
27 約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前
28 項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十
29 日內為之。」，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2項分
30 別定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度，適用本條
31 例後之工作年資，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條規定，依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例第12條第1項、第2項分別定有明文。

2.查上訴人先後於附表乙B欄所示日期至被上訴人公司任職，均為適用勞退條例退休金制度之勞工，兩造間之勞動契約並未約定期限，雙方於109年2月12至14日間簽立系爭協議書，約定因COVID-19疫情影響，被上訴人營運下滑，雙方協商在被上訴人不違反勞基法相關法規前提下，自109年2月4日起至同年5月3日止，上訴人願配合暫時性減少工作時間及工資，於上開期間內被上訴人承諾不終止與上訴人間之勞動契約，為兩造所不爭執，並有兩造所簽系爭協議書在卷可證（見原審卷一第53至55頁、第57至59頁、第63至65頁、第67至69頁、第71至72頁、第75頁、第85至87頁）。又被上訴人於上開期間內之109年3月31日，以虧損為由，預告於同年4月10日終止兩造間勞動契約（見不爭執事項(六)），違反系爭協議，對上訴人而言，不生解僱效力，亦為被上訴人所不爭執（見本院卷第185頁）。

3.又上訴人主張因被上訴人於110年5月17日向其等承認109年4月10日所為解僱違法，並給付其等積欠之工資，其等因而於110年6月17日以電子郵件及附檔（台灣服務業產業工會110年6月17日台服工第000000000號函），對被上訴人為依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約之意思表示，並未逾同條第2項定30日除斥期間等語（見本院卷第167、169頁），被上訴人則辯稱上訴人於110年6月17日所為依勞基法第14條第1項第6款規定之終止已逾30日除斥期間等語，經查被上訴人雖原否認其於109年4月10日之解僱為不合法，惟按勞基法第14條第2項係規定勞工依同條第1項第6款規定終止勞動契約，得於知悉雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞時，或自知悉雇主上開行為所致損害結果之

01 日起，30日內終止勞動契約，而上訴人於同年4月6日提出調
02 解申請、同年4月24日在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調
03 解時，即已主張被上訴人同年4月10日之解僱為非法資遣，
04 要求回復僱傭關係，並給付至復職日止之工資（見原審卷一
05 第117頁），因調解不成立，上訴人遂向原審法院提出本件
06 訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付薪
07 資及系爭績效獎金尚欠金額，嗣再追加上述原審備位之訴，
08 請求被上訴人給付資遣費，可見上訴人於109年4月間即已明
09 確主張被上訴人同年4月10日之解僱為不合法，致有損害其
10 等勞工權益，而請求回復兩造間僱傭關係，並請求被上訴人
11 給付薪資，是上訴人於110年6月17日主張依勞基法第14條第
12 1項第6款規定終止勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項所
13 定30日除斥期間，上訴人此部分所為終止為不合法，是被上
14 訴人此部分所辯，應可採信。

15 4.惟查上訴人110年6月17日電子郵件主旨記載依勞基法第14條
16 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約（見本院卷第167、169
17 頁），參以系爭協議第5條約定：「甲（按指上訴人）乙
18 （按指被上訴人）原約定之勞動條件，除前述事項外，其餘
19 仍依原約定之勞動條件為之，甲方不得作任何變更（見原審
20 卷一第53、57、63、67、71、75、85頁），而系爭績效獎金
21 並未計入上訴人之平均工資內，此為兩造所不爭執，是被上
22 訴人辯稱系爭績效獎金非屬工資，而屬恩惠性、獎勵性給
23 與，固可採信，但審酌被上訴人核發系爭績效獎金係為賡續
24 企業貫徹全員一體之目標，秉持共同參與經營、共享成果之
25 信念，感謝含上訴人在內之各級職員於108年下半年任職期
26 間，不畏艱難、堅守信念、戮力同心完成各階段營業目標，
27 積極配合營業運作，而於108年12月30日公告系爭績效獎金
28 之發放標準暨辦法，是系爭績效獎金之核發，已依被上訴人
29 公告之發放標準暨辦法，約明依照108年度下半年利潤設定
30 及上訴人實際出勤工時，發給上訴人系爭績效獎金，發放日
31 為109年3月5日，嗣於109年2月3日公告調整為自109年2月至

110年1月，分12期發放，若離職則其餘期數不予核發（見不爭執事項(三)、(四)，及原審卷一第195、197頁），可見被上訴人是就上訴人等各級職員配合營業運作，依被上訴人108年度下半年度利潤設定及上訴人實際上出勤工時，原已於108年12月30日公告發布系爭獎金發放標準暨辦法，並公告於109年3月5日一次發給上訴人系爭績效獎金全額，嗣於109年2月3日公告調整為自109年2月至110年1月，分12期發放，而成為兩造間各自勞動契約內容之一部，則被上訴人於109年8月6日公告停發系爭績效獎金時，核係片面變更兩造間勞動契約之內容，因上訴人仍在職，且屬不利於上訴人之變更，復未經上訴人同意，自屬違反兩造間勞動契約、勞工法令，致損害上訴人之勞工權益，仍屬勞基法第14條第1項第6款所定勞工無須預告即得終止勞動契約之情形，則上訴人主張其就被上訴人迄未給付尚欠系爭績效獎金之情形，已以110年6月17日電子郵件終止兩造勞動契約乙節，核屬於法有據，已生終止效力。至上訴人以被上訴人未依約按期給付109年4月11日起至110年4月30日止之薪資為由，主張其等並已於110年6月17日電子郵件並主張依勞基法第14條第1項第5款規定終止契約云云，因被上訴人已於110年5月17日付清至該日止之薪資及利息，並已按期給付上訴人110年6月17日以前應付之薪資，因上訴人係於被上訴人付清所欠薪資而滌除上開違反勞基法第14條第1項第5款規定之情事後，始於訴訟中主張併依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，參以上訴人110年6月17日電子郵件並未明確記載其併依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約之意旨，則上訴人於本件訴訟主張其等已以110年6月17日電子郵件，以被上訴人不依勞動契約給付工作報酬，依勞基法第14條第1項第5款規定，終止兩造間勞動契約云云，應不生終止效力，而無足採信。

5. 承上，上訴人就被上訴人迄未發給尚欠之系爭績效獎金，主張已於110年6月17日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約乙節，為可採信，且於法有據，則上訴人依勞

01 基法第14條、勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣
02 費及自終止後第31日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲
03 延利息，於法即無不合，而上訴人請求之資遣費金額，除其
04 中丁○○之工作年資應為2年11月又24日，資遣費基數應為1
05 又744分之365外，其餘上訴人所主張年資、資遣費基數、平
06 均工資核均無不合（詳如附表甲及附表乙C、D、E欄所
07 示），是上訴人請求被上訴人給付如附表乙G欄所示資遣
08 費，及均自110年6月17日終止後第31日即同年7月18日起至
09 清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予
10 准許；上訴人逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

11 (二)承上所述，被上訴人仍有如附表H欄所示尚欠系爭績效獎金
12 未發給上訴人，且最後1期清償期亦已於110年1月屆至，又
13 被上訴人於109年8月6日公告停發上開尚欠系爭績效獎金，
14 係片面變更兩造間勞動契約，致有損害上訴人之勞工權益，
15 對上訴人不生效力，是上訴人主張依兩造間勞動契約，請求
16 被上訴人發給如附表乙H欄所示之尚欠系爭績效獎金，及均
17 自110年7月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬
18 有據，應予准許。

19 六、綜上所述，上訴人依兩造間各自勞動契約及勞基法第14條、
20 勞退條例第12條第1項、第2項規定之法律關係，請求被上訴
21 人給付上訴人如附表G欄所示資遣費及H欄所示尚欠績效獎
22 金，各合計如該附表I欄所示金額，及其中如G欄所示金額均
23 自上訴人110年6月17日終止後第31日即110年7月18日起，如
24 H欄所示金額均自110年7月16日起，均至清償日止，按年息
25 5%計算之利息部分，自屬正當，應予准許；上訴人逾上開範
26 圍之請求，則均屬無據，應予駁回。從而原審就上開應准許
27 部分為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決
28 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判
29 如主文第二項所示。上開不應准許部分，原審判決上訴人敗
30 訴，於法並無不合。上訴人上訴意旨指摘原判決此部分不
31 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

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，本件上訴人之上訴均為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項前段、第79條、第85條第1項後段，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 6 月 21 日
勞動法庭

審判長法 官 陳慧萍

法 官 沈佳宜

法 官 陳杰正

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 6 月 21 日

書記官 任正人

附表甲（上訴人主張）：

姓名	到職日	契約終止 日	年資	資遣費 基數	約定工資	平均工資	資遣費	被積欠之績 效獎金	小計
劉博倫	2013/3/1	2021/6/17	8.3.17	4.15	48,100	48,100	199,548	21,358	220,906
姜瓊惠	2017/7/1	2021/6/17	3.11.17	1.98	37,800	37,800	74,918	21,542	96,460
謝獻儀	2018/5/2	2021/6/17	3.1.16	1.56	34,600	34,600	54,111	22,000	76,111
黃泰璋	2018/12/1	2021/6/17	2.6.17	1.27	40,800	40,800	51,963	17,233	69,196
黃榮光	2018/6/25	2021/6/17	3.10.23	1.95	40,800	40,800	79,503	19,800	99,303
劉柏逸	2014/3/1	2021/6/17	7.3.17	3.65	37,800	37,800	137,918	22,000	159,918
林于立	2018/7/1	2021/6/17	2.11.17	1.48	40,800	40,800	60,463	19,158	79,621
總計									801,515

附表乙（金額：新臺幣）：

編號	上訴人	A. 原擔任 職位	B. 到職日 (民國)	C. 離職日 (民國)	D. 年資 (年, 月, 日)	E. 資遣費 基數	F. 平均工資 即約定工 資 (月薪)	G. 資遣費	H. 尚欠系 爭績效 獎金	I. 被上訴人應 給付金額 (G+H)
1	乙○○	實習主廚	102年3月1日	110年6月17日	8, 3, 17	4又107/720	48,100元	199,548元	21,358元	220,906元

(續上頁)

01

2	乙○○	三廚	106年7月1日	110年6月17日	3, 11, 17	1又707/720	37,800元	74,918元	21,542元	96,460元
3	庚○○	夜水吧調理員	107年5月2日	110年6月17日	3, 1, 16	1又203/360	34,600元	54,111元	22,000元	76,111元
4	丙○○	自助吧實習二廚	107年12月1日	110年6月17日	2, 6, 17	1又197/720	40,800元	51,963元	17,233元	69,196元
5	丁○○	實習二廚	107年6月25日	110年6月17日	2, 11, 24	1又365/744	40,800元	60,816元	19,800元	80,616元
6	戊○○	三廚	103年3月1日	110年6月17日	7, 3, 17	3又467/720	37,800元	137,918元	22,000元	159,918元
7	甲○○	實習二廚	107年7月1日	110年6月17日	2, 11, 17	1又347/720	40,800元	60,463元	19,158元	79,621元