臺灣高等法院民事判決

111年度勞上更一字第27號

上　訴　人　朱金池

000000000000000000

訴訟代理人　沈以軒律師

　　陳佩慶律師

　　林晉源律師

被　上訴人　南亞塑膠工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳嘉昭

訴訟代理人　吳至格律師

　　林欣萍律師

　　馮基源律師

上　一　人

複　代理人　黃雍晶律師

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108年4月18日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第35號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於112年8月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（除確定部分外）、追加之訴及發回前第三審訴訟費用，均由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國（下同）54年11月16日起，任職於被上訴人公司，離職前擔任台塑企業總管理處發包中心經理室協理，薪資為每月新臺幣（下同）12萬5370元，並每年受領主管獎勵金200萬元及年終獎金。詎被上訴人以訴外人即雙興濾布企業股份有限公司（下稱雙興公司）實際負責人劉宗正指控伊收受賄款為由，於104年7月23日將伊免職解僱而終止兩造間勞動契約，然劉宗正歷次陳述前後矛盾不一，訴外

人即劉宗正之子劉上至提供筆記本（下稱系爭筆記本）之登載亦漏洞百出，且伊與劉宗正無業務關係，並無收賄動機，劉宗正未對伊行賄，被上訴人依台塑企業人事管理規則（下稱人事管理規則）第9.2條第3款、第13款、第19款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定將伊免職解僱，並不合法，兩造間之僱傭關係自104年7月23日起至109年9月17日即伊年滿70歲退休之日止仍存在，且被上訴人受領勞務遲延，伊無補服勞務之義務，仍得請求報酬，爰依民事訴訟法第247條第1項前段、民法第487條前段規定及兩造間之勞動契約，請求：㈠確認兩造間自104年7月23日起至109年9月17日止僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付伊764萬6350元及如附表所示之利息；㈢被上訴人應給付伊200萬元（即103年度主管獎勵金），及自105年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈣被上訴人應給付伊42萬596元（即104年度年終獎金），及自106年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息等語。原審就此部分判決上訴人敗訴，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院前審為訴之追加（上訴人於本院前審所為撤回、減縮及敗訴確定部分，均非本院審理範圍，不予贅述）。上訴及追加之訴聲明：㈠原判決除確定部分外，關於駁回上訴人後開第㈡至㈤項之訴部分廢棄；㈡確認兩造間自104年7月23日起至109年9月17日止僱傭關係存在；㈢被上訴人應給付上訴人764萬6350元及如附表所示之利息；㈣被上訴人應給付上訴人200萬元（即103年度主管獎勵金），及自105年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈤被上訴人應給付上訴人42萬596元（即104年度年終獎金），及自106年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈥被上訴人應給付上訴人1220元（追加之訴）。

二、被上訴人則以：劉宗正為雙興公司及訴外人欣雙興包裝股份有限公司（下稱欣雙興公司）實際負責人，依其接受訪談時之陳述及系爭筆記本之記載，上訴人於99年7月間、100年12

月間分別有收受劉宗正所交付之賄款，顯已違反人事管理規則第9.2條第3款、第13款、第19款，且情節重大，伊於104年7月23日將其免職解僱，自屬有據。又年終獎金及主管獎勵金係恩惠性給與，非屬工資，伊就是否發給上訴人年終獎金或主管獎勵金自有裁量權。另上訴人自遭伊解僱後，即未再提供勞務，亦未通知伊其準備提供勞務，且上訴人為39年9月17日生，至遲於104年9月17日年滿65歲而強制退休，已無復職及支薪之可能，其於強制退休後2年多才主張回復工作及請求補發薪資、主管獎勵金、年終獎金，於法不合，亦有違誠信原則等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院更一卷第92-93頁）：

㈠上訴人為39年9月17日生，自54年11月16日起受僱於被上訴人，於72年7月1日起任職台塑企業總管理處採購部一般材料組，太空袋採購屬一般材料組之業務，於87年9月5日起兼任採購部一般材料組組長，於91年6月1日免兼組長，於92年2月1日轉任台塑企業總管理處發包中心營建組，遭免職解僱前擔任發包中心經理室協理，每月薪資為12萬5370元，有上訴人人員基本資料表及人事異動彙總表等影本在卷可稽（見本院前審卷二第351-357頁）。

㈡被上訴人於104年7月23日依人事管理規則第9.2條第3款、第13款及第19款規定將上訴人免職，並依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，有人事通知單影本在卷可佐（見原審卷第61頁）。

㈢上訴人於107年1月5日申請勞資爭議調解，兩造間勞資爭議於107年1月31日調解不成立，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄影本在卷可稽（見原審卷第57-59頁）

㈣上訴人100年度至102年度所領取之主管獎勵金均為200萬元。

四、本院得心證之理由

㈠上訴人請求確認兩造間自104年7月23日起至109年9月17日止

僱傭關係存在，為無理由：

1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號判決先例參照）。本件上訴人主張其與被上訴人間自104年7月23日起至109年9月17日止僱傭關係存在乙節，為被上訴人所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致被上訴人在私法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

2.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參照）。另被上訴人之人事管理規則第9.2條規定：「從業人員有下列情事之一應予免職，並追究其相關法律責任同時令其於10日內辦妥移交及離職手續……⑶營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、佣金者……⒀違背國家法令或公司規章情節重大者。……⒆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。……」（見原審卷第50頁），上訴人自54年11月16日起即受僱於被上訴人，對83年11月1日制定之上開人事管理規則規定，自應知悉甚詳。

3.被上訴人抗辯：上訴人於99年7月間、100年12月間，收受欣雙興公司、雙興公司實際負責人劉宗正所交付之金錢等情，為上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

⑴劉宗正平日書寫之系爭筆記本記載：「朱金池（即上訴人）99.7/10左右20万」等語（見原審卷第133頁），雖劉宗正於104年7月15日在台塑大樓第1次接受訪談時陳稱：「（【提示筆記本影本】此筆記本內容是否為您親筆記載？）劉宗正：是的」、「（請逐一核對此筆記本內所記載的人名，其中台塑企業人員有哪些？對台塑企業各個人員所記載的日期、數字等，真意為何？如確實交付金錢、餽贈予該等人員，其交付的地點、方式、交付的目的各為何？）劉宗正：……⑻朱金池：我記得我沒有給他這筆錢」等語（見原審卷第279、281頁），惟其嗣後於104年7月17日在台塑大樓第3次接受訪談時陳稱：「朱金池的部分：99年7月間和100年12月間，我親自交付現金各10至12萬台幣給他，兩次共20至24萬元（筆記本和今日提供的資料共兩筆，每筆記載20萬，現在我記得實際上沒交付那麼多，部分是我自己要用的），兩次都是約在他南京東路5段住家附近。我承認我昨天之前講沒有交付現金給朱金池，只是基於善意維護的陳述」等語（見原審卷第151-152頁），可見劉宗正不僅確認系爭筆記本記載其曾於99年7月間行賄上訴人之內容屬實，更主動供出該筆記本所未記載有關其於100年12月間行賄上訴人之事，且供述交付金錢之地點在臺北市松山區南京東路5段，位於上訴人住所附近，參以劉宗正自承其與上訴人間並無夙怨（見本院前審卷二第278頁），衡情應無設詞構陷上訴人

之可能，且訴外人即被上訴人員工江瑞德在其被訴背信案件，於106年4月28日檢察事務官詢問時陳稱：伊為台塑公司臺北經理室塑膠部資深管理師，伊總覺劉宗正被部分人牽著走，因為有次他請伊出去吃飯，發現同桌吃飯的有很多跟採購太空袋無關，但伊知道這些人劉宗正都有給錢，同桌的人有陳森山、蔡明欽、陳永吉、黃國惠、陳永隆等，有些雖然沒有來吃飯，但劉宗正有透漏給伊他有打點過了，另外採購部的合約採購林志龍、一般採購黃耀德、潘國珍、朱金池（即上訴人），伊知道他們也有拿，採購部的人是真的對採購有影響力，朱金池是很早的採購，已經當到協理，太空袋的採購價格大多是當初他所訂下來的公式，劉宗正跟伊提到他給朱金池的原因是為了感謝他訂下這套公式等語（見本院前審卷二第238、241-242頁），可見劉宗正曾向江瑞德提及為感謝上訴人訂下採購價格公式而交付上訴人金錢之事，益徵劉宗正前揭訪談時有關交付金錢予上訴人之陳述，並非隨意編造。另查，上訴人於72年7月1日任職台塑企業總管理處採購部一般材料組，於87年9月5日兼任採購部一般材料組組長等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈠），而劉宗正於104年7月29日在臺北市調查處詢問時陳稱：雙興公司於86年間自麥寮六輕開始設廠時，就與台塑公司有業務往來，早期是朱金池，後來是高專潘國珍，現在則是經理劉偉仁及採購人員林志龍，這些人都是一般組採購等語（見原審卷第465頁），可知上訴人在採購部一般材料組任職時，即與劉宗正有業務上往來。再觀諸被上訴人提出之97年12月10日、98年5月7日及98年12月7日合約採購呈核表及廠商報價次序表所載（見本院前審卷三第87-93頁），上開採購之擬辦合約廠商均為雙興公司，上訴人分別於97年12月10日、98年5月7日、98年12月7日合約採購呈核表之採購部經理欄、組長欄、一級主管欄內簽名（見本院前審卷三第87、89、91頁），足見上訴人當時雖非在採購部任職，然仍會督導採購部辦理採購案件，且其中不乏與劉宗正為實際負責人之雙興

公司有關，可認上訴人對雙興公司之業務仍具有影響力，劉宗正於99年7月間及100年12月間確有行賄上訴人之動機。

⑵訴外人即4次訪談人員賴光皓於另案臺灣彰化地方法院105年度重勞訴字第2號付退休金等事件證述：伊於104年7月間有訪談劉宗正與劉上行，因為104年7月初台塑總管理處接到1封檢舉信，檢舉人是廠商劉宗正的小兒子劉上至，內容是他爸爸劉宗正與哥哥劉上行長期交付賄賂給台塑關係企業的相關經辦人員。檢舉的時候，有請劉上至來訪談，劉上至有提出筆記本，這個筆記本是劉宗正親筆寫的，內容是有關於交付賄賂的人員、時間、金額。劉上至有提供筆記本，筆記本裡面記載姓名、金額，是連續記載完整的本子。訪談過程中劉宗正承認筆記本是他親筆所寫，訪談紀錄也有載明。訪談過程在場人有總管理處協理林振添、人事副組長李文仁、資材資深管理師朱盈年、法務資管師邱永順及伊。訪談有4次，5人都有在場，最後是伊用筆記型電腦打出訪談紀錄，最後訪談紀錄有印出來有交由劉宗正，問是否是他們的意思，依照劉宗正、劉上行的意思來來回回改了好幾次，伊印出來時如果他有意見，就按照他們的意思修改。涉案人員有24位，訪談過程中劉宗正確認筆記本所載屬實，當場也提示筆記本給劉宗正看。本案涉案的人員，包括有4位不承認，其他20位都承認等語（見本院前審卷一第194-196頁），可知劉宗正係於其子劉上至向被上訴人檢舉收賄人員，並提供系爭筆記本後，始於接受被上訴人訪談時詳述各收賄人員之姓名、行賄時間及金額，並於訪談紀錄上簽名表示內容無誤，堪認劉宗正訪談時所為前揭有關於99年7月間及100年12月間交付金錢予上訴人之陳述，係出於自由意識，且無誣陷他人之動機，應屬可信。

⑶上訴人主張：劉宗正於訪談時關於有無行賄說法前後相反，復於偵查中否認向伊行賄，及自承系爭筆記本並非全然正確，且系爭筆記本登載時序並非連續，不得作為證據使用云云。惟查：

①劉宗正於104年7月15日第1次訪談時雖否認行賄上訴人，惟於104年7月17日第3次訪談時已說明第1次訪談有關陳述未行賄上訴人部分，是基於善意維護上訴人等語，業已明確表示第1次訪談內容有關未行賄上訴人部分並非真實。另劉宗正於第3次訪談時稱99年7月間交付上訴人之金錢約為10萬元至12萬元，雖與系爭筆記本記載99年7月10日交付上訴人20萬元左右不符，然其於該次訪談時已說明系爭筆記本所載之20萬元有部分為其自己使用等語（見原審卷第152頁），且劉宗正於104年7月29日在臺北市調查處詢問時陳稱：第2次訪談、第3次訪談內容都是真實，只是補伊之前記憶的缺失；伊為了得標，如果有成立合約，就每個合約給經辦的採購人員林志龍約20萬元，至於潘國珍、蔡明欽、朱金池均是早期就認識的台塑關係企業人員，依個別狀況不同，給付佣金等語（見原審卷第468、471頁），足見劉宗正確有行賄上訴人之事實，上訴人徒以劉宗正於第3次訪談陳述之行賄金額與系爭筆記本記載不符為由，主張伊並未收取賄款云云，自非可採。

②劉宗正雖於104月7月30日檢察官訊問時證稱：「……朱金池的部分是因為我怕我生意被劉上至搶走，為了安心，我才會給朱金池錢，我記得我有領錢，但我忘記有沒有給他，朱金池是負責發包中心的經理，跟我與台塑的一般採購是沒有關係的，我是為了怕生意被搶走才找上他」等語（見本院前審卷二第269頁），另於106年8月9日檢察事務官詢問時證稱：「（多位被告表示有收你的錢，但沒有筆記本上這麼多？）……可能就是某些人不在，我就沒給，我移他用，或退回公司，我也一樣不再去改我的筆記本」、「（我想詢問證人，依證人所言，這些訪談記錄中，證人確實有送錢給這些台塑員工？）我只能確實百分之80至90是正確的，另外還有我上述的原因，可能有些人不在，我就把錢帶回，沒有交付」、「……朱金池部分，我與他更沒有關係，我只有一、二次過年時有拿錢給他，這是過年過節的交際與業務無關」等語

（見本院前審卷二第275-277、279頁），與其在台塑大樓104年7月17日第3次訪談內容不符，然劉宗正於104月7月30日檢察官訊問時表示因怕生意被劉上至搶走，才找上訴人，足見劉宗正於上訴人在被上訴人發包中心任職時，仍因業務上需要而有尋求上訴人協助，至其於106年8月9日檢察事務官詢問時翻異前詞，改稱與上訴人並無業務往來云云，要無可採。

③按私人帳簿固屬私文書，但如其內容記載連續不輟，外觀上又無可疑為臨訟製作者，仍應認有相當之證據力（最高法院82年度台上第69號判決意旨參照）。觀諸系爭筆記本係按收賄人員分類，並遂一記載收受金額、日期（見原審卷第123-149頁），時間長達數年，衡情非一時半刻所能拼湊完成，且系爭筆記本係劉宗正基於個人習慣所為之紀錄，業據劉宗正證述在卷（見本院前審卷二第278頁），外觀上亦無可疑為臨訟製作，加以劉宗正於104年7月15日、16日、17日、20日等4次訪談紀錄中（見原審卷第151-153、279-291頁），均提及系爭筆記本內所記錄之被上訴人其他員工向其收取金錢之經過，該其他員工多數坦承有收取劉宗正或劉上行交付之金錢之事實，有被上訴人提出之自白書影本在卷可佐（見原審卷第155-169頁），可知系爭筆記本所載內容並非憑空虛構。又系爭筆記本雖無記載劉宗正於100年12月間交付金錢予上訴人之事，然觀諸系爭筆記本所載行賄時間均無100年間以後之紀錄，可知系爭筆記本僅記載劉宗正於99年以前行賄之事，自不能以劉宗正所述100年12月間交付金錢予上訴人之事未記載於系爭筆記本，即謂系爭筆記本內容不實。至劉宗正於前揭106年8月9日檢察事務官詢問雖證稱只能確認系爭筆記本內容百分之80至90為正確等語，然並未全盤否認系爭筆記本內容之真實性，僅係就交付金錢之次數或金額因有時未遇收賄人員而未交付，致未能全部確定，自不能因此而排除系爭筆記本之證據力。上訴人主張：劉宗正自承系

爭筆記本並非全然正確，且系爭筆記本登載時序並非連續，不得作為證據使用云云，尚不可採。

⑷綜上，劉宗正於前揭第3次訪談內容應屬可信，並有系爭筆記本為證，被上訴人抗辯：上訴人於99年7月間、100年12月間有收受劉宗正所交付之賄款等情，應屬有據。

4.勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括「忠實義務」，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務。查，上訴人任職被上訴人發包中心經理室期間，2次收取廠商劉宗正交付之賄款，已違反前揭人事管理規則第9.2條第3款、第9款、第13款規定，構成應予免職之事由，另審酌上訴人位居總管理處經營主管，本應以身作則，卻利用職務之便，其收取賄款，為不良示範，違反勞動契約所負忠誠義務，嚴重破壞兩造間之信賴關係，並對被上訴人公司之聲譽與企業形象造成重大損害，有網路新聞可憑（見原審卷第191-194頁），實難以期待被上訴人再委以重任，兩造間信賴關係難以期待，堪認被上訴人於104年7月23日以上訴人違反人事管理規則第9.2條第3款、第9款、第13款規定，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動契約（見原審卷第61頁），並不違反解僱最後手段性原則，應屬合法有效。上訴人主張：被上訴人解僱不合法，兩造自104年7月23日起至109年9月17日止僱傭關係仍存在云云，即不可採。

㈡上訴人請求被上訴人給付104年8月1日起至109年8月31日止之薪資共計764萬7570元（含追加部分），為無理由：

查被上訴人於104年7月23日以上訴人違反人事管理規則第9.2條第3款、第13款及第19款規定為由，將上訴人免職，並依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈡），且被上訴人解僱應屬合法有效，業如前述，兩造間僱傭關係自104年7月23日起不存在，則上訴人依兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付自104年8月1日起至109年8月31日止薪資共計764萬6350

元，自屬無據。

㈢上訴人請求被上訴人給付103年度主管獎勵金200萬元及104年度年終獎金42萬0596元，為無理由：

1.按勞基法第2條第3款、同法施行細則第10條規定，工資係謂勞工因工作獲得之報酬，包括工資、薪金及計時、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經常性給與均屬之，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。即工資應係勞工之勞力所得，就勞工提供之勞務給付所為具對價性質之經常性給與，倘雇主為其單方之目的，所給付之年終獎金及其他非經常性獎金，係具有勉勵、恩惠性質之給與，並非工資，即與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇（最高法院103年度台上字第682號判決意旨參照）。

2.依被上訴人103年度核配年度主管級人員獎勵金作業原則第1條規定：「核配年度主管級人員獎勵金核配標準及上限，經總裁核定如下：……㈢經營主管二級1.舊任人員標準220萬元，不定上限」，第2條規定：「核定原則及辦理對象：㈠獎勵金核配名冊以103年12月底籍屬單位為基準出表，經營主管（含）以上，以5萬元為級距評核，一級主管主管（含）以下，以1萬元為級距評核。……㈢各職位同考績人員獎勵金評核原則：1.經營主管一級、二級：⑴考績未達良等者，不得高於標準……3.如有特殊情形未依原則評核者，應於獎勵金核配名冊具體說明。……㈥本（104）年獎勵金正式發放日前，因辭職、免職、停職、違反公司規定遭提前解聘之人員，亦不發給103核配年度之主管獎勵金」、第3條規定：「評核結果核簽流程：……㈡高階經營主管、資深經營主管、經營主管及特定顧問之主管獎勵金，以統一格式之彙總表（如附件二）呈公司董事長核簽後，再檢附一級主管、二級主管及基層主管9等4、5級之彙總表（如附件三），於6/25前呈副總裁及總裁核決。……」（見原審卷第

369-371頁、本院前審卷二第203-205頁），可見主管獎勵金係被上訴人為激勵發放時實際在職之主管工作績效而核發，並由被上訴人董事長、集團副總裁及總裁核決發放，不以先前曾經發給，抑或當年度在職，即當然應繼續發給，且須於正式發放時，未因辭職、免職、停職、違反公司規定遭提前解聘之員工為限，性質上應屬雇主恩惠性之給與。被上訴人雖未保留上訴人103年度工作績效紀錄（見本院更一卷第185-186頁），然上訴人因違反人事管理規則第9.2條第3款、第13款及第19款規定，經被上訴人於104年7月23日免職並依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，已如前述，且上訴人自承：103年度主管獎勵金應於104年7月或8月間發放，伊離職時尚未發放等語（見本院更一卷第331頁），足見上訴人並不符合請領103年度主管獎勵金之資格，是上訴人請求被上訴人給付103年度主管獎勵金200萬元，即屬無據。

3.依被上訴人「年終獎金及酬勞發給辦法」第1章第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，特依據人事管理規則第4.2條第1項之規定訂定本辦法」，第3章第3.1條、第3.2條分別規定：「當年度在職者，其年終獎金及酬勞依第二章之規定計給，但於發放日前離職或受免職處分者，不予發給」、「年度內有下列情形之一者，年終將金及酬勞按其年度內實際工作月數之比例計算。……㈠中途到職者；㈡停薪留職者；㈢退休者；㈣資遣者；㈤在職中死亡者」（見原審卷第361、366頁），可見年終獎金係被上訴人單方獎勵發放時在職員工之辛勞而核發，且未於全年度在職者，限於中途到職、停薪留職、退休、資遣或在職中死亡之員工，始依工作月數比例發給，核其性質亦屬雇主恩惠性之給與。依被上訴人「104年度年終獎金及酬勞預支辦理要點」規定，104年度年終獎金發放時間為105年1月22日（見本院前審卷一第433頁），惟上訴人於104年7月23日業經被上訴人免職，並合法終止兩造間勞動契約，已

如前述，則依「年終獎金及酬勞發給辦法」第3章第3.2條規定，自無請領104年度年終獎金之資格，上訴人請求被上訴人給付104年度年終獎金42萬596元，亦屬無據。

五、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項前段、民法第487條前段規定及兩造間之勞動契約，請求：㈠確認兩造間自104年7月23日起至109年9月17日止僱傭關係存在；㈡被上訴人應給付上訴人薪資764萬6350元及如附表所示之利息；㈢被上訴人應給付上訴人103年度主管獎勵金200萬元，及自105年1月1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104年度年終獎金42萬596元，及自106年1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又上訴人在本院追加依民法第487條前段規定及兩造間之勞動契約，請求被上訴人給付薪資共1220元部分，亦為無理由，應予駁回。

六、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。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　陳心婷

法　官　郭俊德

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項所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　林虹雯

附表【上訴人起訴及追加請求被上訴人給付104年7月23日至109年8月31日期間之薪資共764萬7570元，其中764萬6350元之利息計算】：

編號	上訴人請求計息之薪資金額	應給付日	利息起算日	利息末日	年利率
1	104年8月份薪資12萬5350元	104年8月31日	104年9月1日	清償日	5%
2	104年9月份薪資12萬5350元	104年9月30日	104年10月1日	清償日	5%
3	104年10月份薪資12萬5350元	104年10月31日	104年11月1日	清償日	5%
4	104年11月份薪資12萬5350元	104年11月30日	104年12月1日	清償日	5%
5	104年12月份薪資12萬5350元	105年12月31日	105年1月1日	清償日	5%
6	105年1月份薪資12萬5350元	105年1月31日	105年2月1日	清償日	5%
7	105年2月份薪資12萬5350元	105年2月29日	105年3月1日	清償日	5%
8	105年3月份薪資12萬5350元	105年3月31日	105年4月1日	清償日	5%
9	105年4月份薪資12萬5350元	105年4月30日	105年5月1日	清償日	5%
10	105年5月份薪資12萬5350元	105年5月31日	105年6月1日	清償日	5%
11	105年6月份薪資12萬5350元	105年6月30日	105年7月1日	清償日	5%
12	105年7月份薪資12萬5350元	105年7月31日	105年8月1日	清償日	5%
13	105年8月份薪資12萬5350元	105年8月31日	105年9月1日	清償日	5%
14	105年9月份薪資12萬5350元	105年9月30日	105年10月1日	清償日	5%
15	105年10月份薪資12萬5350元	105年10月31日	105年11月1日	清償日	5%
16	105年11月份薪資12萬5350元	105年11月30日	105年12月1日	清償日	5%
17	105年12月份薪資12萬5350元	105年12月31日	106年1月1日	清償日	5%
18	106年1月份薪資12萬5350元	106年1月31日	106年2月1日	清償日	5%
19	106年2月份薪資12萬5350元	106年2月28日	106年3月1日	清償日	5%
20	106年3月份薪資12萬5350元	106年3月31日	106年4月1日	清償日	5%
21	106年4月份薪資12萬5350元	106年4月30日	106年5月1日	清償日	5%
22	106年5月份薪資12萬5350元	106年5月31日	106年6月1日	清償日	5%
23	106年6月份薪資12萬5350元	106年6月30日	106年7月1日	清償日	5%
24	106年7月份薪資12萬5350元	106年7月31日	106年8月1日	清償日	5%
25	106年8月份薪資12萬5350元	106年8月31日	106年9月1日	清償日	5%
26	106年9月份薪資12萬5350元	106年9月30日	106年10月1日	清償日	5%
27	106年10月份薪資12萬5350元	106年10月31日	106年11月1日	清償日	5%

（續上頁）

28	106年11月份薪資12萬5350元	106年11月30日	106年12月1日	清償日	5%
29	106年12月份薪資12萬5350元	106年12月31日	107年1月1日	清償日	5%
30	107年1月份薪資12萬5350元	107年1月31日	107年2月1日	清償日	5%
31	107年2月份薪資12萬5350元	107年2月28日	107年3月1日	清償日	5%
32	107年3月份薪資12萬5350元	107年3月31日	107年4月1日	清償日	5%
33	107年4月份薪資12萬5350元	107年4月30日	107年5月1日	清償日	5%
34	107年5月份薪資12萬5350元	107年5月31日	107年6月1日	清償日	5%
35	107年6月份薪資12萬5350元	107年6月30日	107年7月1日	清償日	5%
36	107年7月份薪資12萬5350元	107年7月31日	107年8月1日	清償日	5%
37	107年8月份薪資12萬5350元	107年8月31日	107年9月1日	清償日	5%
38	107年9月份薪資12萬5350元	107年9月30日	107年10月1日	清償日	5%
39	107年10月份薪資12萬5350元	107年10月31日	107年11月1日	清償日	5%
40	107年11月份薪資12萬5350元	107年11月30日	107年12月1日	清償日	5%
41	107年12月份薪資12萬5350元	107年12月31日	108年1月1日	清償日	5%
42	108年1月份薪資12萬5350元	108年1月31日	108年2月1日	清償日	5%
43	108年2月份薪資12萬5350元	108年2月28日	108年3月1日	清償日	5%
44	108年3月份薪資12萬5350元	108年3月31日	108年4月1日	清償日	5%
45	108年4月份薪資12萬5350元	108年4月30日	108年5月1日	清償日	5%
46	108年5月份薪資12萬5350元	108年5月31日	108年6月1日	清償日	5%
47	108年6月份薪資12萬5350元	108年6月30日	108年7月1日	清償日	5%
48	108年7月份薪資12萬5350元	108年7月31日	108年8月1日	清償日	5%
49	108年8月份薪資12萬5350元	108年8月31日	108年9月1日	清償日	5%
50	108年9月份薪資12萬5350元	108年9月30日	108年10月1日	清償日	5%
51	108年10月份薪資12萬5350元	108年10月31日	108年11月1日	清償日	5%
52	108年11月份薪資12萬5350元	108年11月30日	108年12月1日	清償日	5%
53	108年12月份薪資12萬5350元	108年12月31日	109年1月1日	清償日	5%
54	109年1月份薪資12萬5350元	109年1月31日	109年2月1日	清償日	5%
55	109年2月份薪資12萬5350元	109年2月29日	109年3月1日	清償日	5%
56	109年3月份薪資12萬5350元	109年3月31日	109年4月1日	清償日	5%
57	109年4月份薪資12萬5350元	109年4月30日	109年5月1日	清償日	5%
58	109年5月份薪資12萬5350元	109年5月31日	109年6月1日	清償日	5%
59	109年6月份薪資12萬5350元	109年6月30日	109年7月1日	清償日	5%
60	109年7月份薪資12萬5350元	109年7月31日	109年8月1日	清償日	5%
61	109年8月份薪資12萬5350元	109年8月31日	109年9月1日	清償日	5%
金額合計	764萬6350元				