

臺灣高等法院民事判決

111年度重勞上更一字第1號

上訴人 洪宜旬
訴訟代理人 陳業鑫律師
張仁興律師
許弘奇律師
被上訴人 特家股份有限公司
法定代理人 何湯雄
訴訟代理人 俞大衛律師
魏千峯律師
徐榕逸律師

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8日臺灣臺北地方法院107年度重勞訴字第37號第一審判決提起上訴，並為訴之擴張及追加，經最高法院發回更審，本院於112年2月21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，及該部分假執行之聲請，暨該訴訟費用之裁判，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貳拾柒萬貳仟零肆拾壹元，及自民國一〇七年二月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；暨自民國一〇七年二月一日起至上訴人復職日止，按月於次月五日各給付上訴人如附表一「被上訴人應付之薪資」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 四、被上訴人應自民國一〇七年一月一日起至上訴人復職日止，按年於次年一月五日給付上訴人如附表二「被上訴人應付之薪資」欄所示金額，及各自如附表二「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

01 五、被上訴人應自民國一〇六年十一月二十八日起至上訴人復職
02 日止，按月提繳如附表三「被上訴人應提撥之勞工退休金」
03 欄所示之勞工退休金至上訴人在勞工保險局之勞工退休金個
04 人專戶。

05 六、其餘上訴及追加之訴均駁回。

06 七、廢棄部分之第一審訴訟費用由被上訴人負擔。第二審及發回
07 前第三審（含追加之訴）訴訟費用由被上訴人負擔十分之
08 六，餘由上訴人負擔。

09 八、本判決第三項前段所命給付得假執行，但被上訴人如以新臺
10 幣貳拾柒萬貳仟零肆拾壹元預供擔保，得免為假執行。本判
11 決第三項後段、第四項、第五項所命給付，已到期部分得假
12 執行，但被上訴人依序以附表一、二、三各期「免供擔保金
13 額」欄所示之金額預供擔保，得免為假執行。

14 事實及理由

15 壹、程序方面：

16 按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但
17 請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，
18 不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項
19 第2、3款定有明文。本件上訴人原起訴請求確認兩造自民國
20 106年11月27日至111年10月6日止之僱傭關係存在；被上訴
21 人應給付新臺幣（下同）27萬2041元本息，及自107年2月1
22 日起至回復伊工作之日止，按月於次月5日給付13萬5000元
23 暨各期應自給付翌日起加計法定遲延利息（原審卷第455
24 頁）；嗣於本院前審審理時擴張請求確認兩造間僱傭關係存
25 在，並追加請求自107年1月1日起至上訴人復職之日止，按
26 年於次年1月5日給付13萬5000元及各期應自給付翌日起計法
27 定遲延利息；暨自106年11月28日起至上訴人復職之日止，
28 按月提繳8226元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之
29 上訴人勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）（本院108年
30 度重勞上字第24號卷〈下稱重勞上字卷〉二第437、438、52
31 2頁；本院卷一第237至238頁、卷二第601至602頁）。核上

01 訴人追加之訴與原訴之基礎事實同一，且擴張應受判決事項
02 之聲明，依上開規定，毋庸對造同意，應予准許，合先敘
03 明。

04 貳、實體方面：

05 一、上訴人主張：伊自86年10月7日起任職於被上訴人隸屬之特
06 力集團，於104年7月1日調派至被上訴人處，擔任品牌代理
07 業務部營運支援處之經理，薪資為每月13萬5000元，年終固
08 定加發1個月薪資。緣被上訴人代理國外品牌「forlife」商
09 品（下稱系爭商品）之經銷，於106年7月24日召開出清庫存
10 會議，伊參加而知悉系爭商品將以約成本價2.8折切貨出口
11 至菲律賓，被上訴人之品牌經理陳鼎誠並傳送系爭商品之切
12 貨明細、價格、利潤分析及成本資料予伊參考。伊遂於同年
13 8月2日告知被上訴人員工黃品芬，欲以切貨價格購入41件系
14 爭商品，並於取得陳鼎誠同意、付款後，將之寄送至伊家
15 中；復於同年10月31日向黃品芬表示欲再以相同價格購入10
16 9件系爭商品（兩次行為下合稱系爭行為），隨即於同年11
17 月10日送至伊家中，嗣被上訴人於同年11月27日以系爭行為
18 符合集團獎懲管理辦法第4.3條(1)04、06、09、22等事由，
19 予以免職。惟伊係出於善意，事前經陳鼎誠同意，並支付相
20 當之對價，事後已返還全部商品，主觀上無違反紀律之意
21 思，客觀上亦未造成被上訴人損害。被上訴人解僱行為不合
22 法等情。爰依兩造之聘僱契約、民法第482條、勞工退休金
23 條例（下稱勞退條例）第14條之規定，求為命(一)確認兩造間
24 僱傭關係存在；(二)被上訴人給付27萬2041元本息；及自107
25 年2月1日起至復職日止，按月於次月5日給付13萬5000元本
26 息；(三)（追加部分）被上訴人自107年1月1日起至伊復職日
27 止，按年於次年1月5日給付13萬5000元本息；(四)（追加部
28 分）被上訴人自106年11月28日起至伊復職日止，按月提繳8
29 226元至伊勞退專戶之判決。

30 二、被上訴人則以：系爭商品仍在正常販售中，上訴人因職務知
31 悉上開切貨事宜及商品成本價格，竟為非屬員工購物之系爭

行為，且採購數量遠超過個人所需，達可轉賣牟利之規模，其所為不但違反保密承諾、利益迴避原則，亦濫用其職權、圖利自身，對伊內部秩序紀律及外部商品價格之維護均造成傷害。上訴人為任職多年之高階主管，事後復拒不認錯，狡辯卸責，兩造間之信賴關係已失，難期僱傭關係能繼續維持，伊依系爭契約第11條及集團獎懲管理辦法第4.3條(1)之相關條款解僱上訴人，符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款之要件，亦未違反解僱最後手段性原則。退步言之，倘兩造間僱傭關係仍存在，上訴人自110年10月5日起迄今，已轉任他處獲有薪資、獎金及提繳勞工退休金，依法應予扣除等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴，並為訴之追加，其聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人27萬2041元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自107年2月1日起至上訴人復職日止，按月於次月5日給付13萬5000元，及各期應自給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)（追加部分）被上訴人應自107年1月1日起至上訴人復職日止，按年於次年1月5日給付13萬5000元，及各期應自給付翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)（追加部分）被上訴人應自106年11月28日起至上訴人復職日止，按月提繳8226元至上訴人勞退專戶。被上訴人答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、下列事項為兩造所不爭執，堪信為真正（本院重勞上字卷二第406至408頁；本院卷二第453至457頁、第489至491頁）：

(一)上訴人自86年10月7日起任職於被上訴人隸屬特力集團，於104年7月1日調派至被上訴人處，擔任品牌代理業務部營運支援處之經理，薪資為每月13萬5000元，年終固定加發1個月薪資。

(二)被上訴人代理之系爭商品，於106年7月24日召開出清庫存會

01 議，上訴人參加而知悉系爭商品將以約成本價2.8折切貨出
02 口至菲律賓，被上訴人之品牌經理陳鼎誠並傳送系爭商品之
03 切貨明細、價格、利潤分析及成本資料予上訴人參考。上訴
04 人於同年8月2日告知被上訴人員工黃品芬，欲以切貨價格購
05 入41件系爭商品，並於取得陳鼎誠同意、付款後，將之寄送
06 至上訴人家中；復於同年10月31日向黃品芬表示欲再以相同
07 價格購入109件系爭商品，隨即於同年11月10日送至上訴人
08 家中，嗣被上訴人於同年11月27日以上訴人前開行為符合集
09 團獎懲管理辦法第4.3條(1)04、06、09、22等事由，予以免
10 職。

11 (三)上訴人於106年11月29日匯出109件系爭商品之貨款予被上訴
12 人，嗣後由被上訴人退回款項，並向上訴人取回商品。

13 五、本件之爭點如下：

14 (一)被訴人對上訴人所為之終止是否符合勞基法第12條第1項第4
15 款之規定？

16 (二)承上，如終止不合法，上訴人請求被上訴人給付薪資、年終
17 獎金並提繳勞退金至其勞退專戶，是否有理由？若為肯定，
18 其得請求之金額為若干？

19 六、茲就本件之爭點，說明本院之判斷如下：

20 (一)上訴人系爭行為雖違反勞動契約，惟情節並非重大，被上訴
21 人終止不合法。

22 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
23 經預告終止契約，為勞基法第12條第1項第4款所明定。此即
24 所謂懲戒性之解僱。又所謂「情節重大」，屬不確定之法律
25 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
26 事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客
27 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
28 係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
29 當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」。舉凡勞工違規行
30 為之態樣、初次或累次，故意或過失、對雇主及所營事業所
31 生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之

01 久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡
02 量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。

03 2.被上訴人以：上訴人之系爭行為，未經公司正常員購程序，
04 違反公司標準作業，並使用職務上知悉之公司營運資訊，自
05 行以成本價3折取得公司當時仍正常銷售之商品一批，且由
06 公司負擔運費寄至家中，身為高級主管，在紀律上未能以身
07 作則，乘機謀取私利，違反公司規章，情節重大，且造成公
08 司財務損失，符合獎懲管理辦法條款：第4.3條(1)04「營私
09 舞弊，有具體事實者」、06「違反公司規章造成公司損害且
10 情節重大」、09「蓄意違反公司標準作業程序，情節重大且
11 造成公司損害」、22「管理職在紀律上無法以身作則，情節
12 重大」，予以免職，解僱合法有據，業據其提出106年11月2
13 7日獎懲通知單可按（原審卷第23頁）。上訴人則主張系爭
14 行為取得品牌經理同意，主觀上無違反紀律之意思，客觀上
15 亦未造成被上訴人損害，被上訴人解僱有違最後手段性等
16 語。經查：

17 (1)證人即該品牌所屬家電家飾收納協理陳為弘證述：「（問：
18 想請問你forlife商品的狀況，在106年6月以後是正常銷售
19 商品還是要結束代理的出清品？）在預算跟計畫的安排上只
20 要到106年6月，所以106年6月後算是不再代理的商品，我們
21 做後續的切貨或出清的處理」、「（問：公司內能參與決定
22 並知道106年菲律賓切貨價格、商品成本價格的有哪些
23 人？）我所知道的是產品經理、我，我有把整個產品結構上
24 報告總經理知道…流程上會經過他（即上訴人）」、
25 「（問：有無其他人曾經提出想要用菲律賓切貨價格購買fo
26 rlife的切貨商品？）沒有」、「…每次的員購都是由品牌
27 經理提出品項後，經過我這邊的核准再送上去給總經理核
28 准，就實施（問：核准之後如何讓員工知道各該品項已經可
29 以進行員工購物？）我們有兩個管道，一個是會寄發EMAIL
30 給員工，另一個方式是在現場我們會有清單上面有價格…假
31 設在辦公室就貼出來。會議室、辦公室、一些公開場合，也

01 會在電梯間、樓梯間」、「（問：forlife商品在上訴人2次
02 購買期間公司有無以你剛才所述用公開張貼清單或以電子郵件
03 通知員工可以以員購方式在公司購買？）沒有做這個動
04 作」等語（原審卷第418頁、第421至423頁、第425至426
05 頁），可知被上訴人係就系爭商品辦理切貨至菲律賓之事
06 宜，並無將系爭商品出售員工之意，且該切貨價格係以成本
07 計算折數，並非正常市場價格，非公開予員工周知之資訊，
08 與被上訴人開放員工購買商品時乃透過公開管道，便於使員
09 工取得該資訊，享有公平購買公司優惠產品之機會亦不相
10 同；上訴人竟利用其因擔任業務部營運支援處之經理而獲知
11 該切貨價格職務之便，取得以低於市場行情購買系爭商品之
12 利益，難認無違廉潔誠信，自非適當，應堪認定。又依證人
13 陳為弘證述：送貨的運費每個案子不一定，但大部分會希望
14 由買方支付，不論是內部員工或外部切貨商，有些案子是價
15 格比較好我們會幫忙付運費，由公司負擔運費是特例，需有
16 要求提出而經品牌經理同意才會含運費等語（原審卷第420
17 頁），上訴人逕行指示其下屬黃品芬將貨物送至家中，實際
18 上由公司負擔運費等情，有電子郵件、發票及物流公司簽收
19 單可按（原審卷第119、363頁、本院卷一第225、227頁）。
20 是上訴人所為系爭行為，係利用其職務上獲知上情之便，指
21 示下屬謀取私利，並由公司負擔運費之特例，顯屬其任管理
22 職在紀律上無法以身作則之行為，被上訴人抗辯系爭行為合
23 於其所定獎懲管理辦法部分條款乙節，雖非無憑。

24 (2)惟：

25 ①據證人陳為弘證述：只要品牌有同意、庫存夠多，員工買
26 的量有符合MOQ的量（最低的出貨量）可以用訂單出貨方式購
27 買；因為forlife已經超過720天在帳上沒有殘值，殘值是
28 0，等於是沒有成本，盡快出清是最好的，如果可以賣得掉
29 任何價錢都會賣，如果賣不掉就會報廢；（問：106年10月
30 同意的考量點，跟106年8月時一樣嗎？可否請你說明理由）
31 我們切貨的話第1次切貨是很低的價錢，但是他整個量都拿

01 走，那個價錢比我們報廢來得好，第2次的價錢跟第1次是一
02 樣的等語（原審卷第417至419頁）。而切貨係指被上訴人公
03 司在業務上特殊決定，通常是一次性向境外銷售（以避免打
04 擊本地仍在銷售中的商品市場行情，並且是以不同品牌大量
05 商品加以議價，無法確定單一品項之價格），系爭行為與提
06 供員工優惠購物不同，有其特殊性，不適用員工團購辦法，
07 公司亦未制定相關規定，為被上訴人所不爭（原審卷第83、
08 219頁、本院重勞上字卷二第413頁）。可知系爭行為與被上
09 訴人既有員工團購辦法不相同，難認上訴人係蓄意違反公司
10 既有員工購辦法或購買流程，且上訴人購買之系爭商品均屬長
11 帳齡商品，屬進行切貨之尾貨，在市場上較不具競爭性，上
12 訴人購買之價格亦未低於預定切貨價格，經品牌主管評估並
13 未減損其就系爭商品會計帳上價值；被上訴人既已表示不可
14 能同意以該切貨價格在市場販售，則僅上訴人以該未公開之
15 價格資訊為購買之個別行為，實不足以影響系爭商品市場上
16 正常銷售行情，系爭行為態樣難認已對被上訴人造成重大之
17 損害。

- 18 ②又上訴人藉系爭商品至菲律賓以成本價2.8折切貨之機會，
19 於106年8月間經品牌經理陳鼎誠同意，購買41個馬克杯，總
20 價2775元，並完成交易等情，有手機通訊軟體截圖、電子郵件
21 件、發票及申請單可按（原審卷第37、127、129、363、38
22 1、383頁），堪予認定。上訴人於8月份之切貨完成交易
23 後，基此信賴接續以同樣條件於同年10月間以5000元購買10
24 9個馬克杯，且依前述陳為弘之證述，其交易所考量約成本
25 價3折之價格條件並無不同，評價上應屬同次違犯之行為，
26 被上訴人所為免職決議報告竟指上訴人1年內受到2次舉報，
27 並查證屬實云云（原審卷第151頁），即非可採。至上訴人
28 訂購系爭商品為馬克杯等物件，非奢侈品或不可代替之物，
29 且需累積一定數量、金額始得辦理訂單出貨，有證人陳為弘
30 前述證述上訴人係以MOQ訂單方式購買等詞，及被上訴人公
31 司之出貨規範、銷售訂單出貨時程等可按（原審卷第329、3

31頁），復參上訴人提出之照片，可知其因個人對被上訴人公司獨家代理forlife品牌之偏好，有將為數眾多之系爭商品作為家居收藏、飲宴之用（本院重勞上字卷一第567頁、本院卷一第419頁），其稱購入僅為自用，尚非不得採信。況被上訴人嗣亦退回款項而自上訴人處取回系爭商品，如前述不爭執事項(三)所載，未見上訴人因此獲取任何利益，自不得僅以系爭行為前後購買數量達百餘件，即認其有營私舞弊或違反廉潔誠信之情節重大。

③被上訴人指稱上訴人知悉切貨價格、未利益迴避、利用職務之便、指示下屬購買系爭商品等不當行為，均係其不適合擔任其原部門主管職務之情形，且參被上訴人提出黃品芬106年12月18日陳述書：「…106年8月2日洪宜旬有直接發email給我表示要購買商品以切貨價格計算，出貨地址為洪宜旬住家。我口頭向洪宜旬表示，需要取得品牌經理同意才能辦理建價出貨，所以洪宜旬之後在106年8月4日有發一封email給品牌經理Brandon詢問」等語（原審卷第171頁），及前述陳為弘證述其認為可按訂單流程出貨、價格尚無不妥等情，可知被上訴人未曾具體指示系爭行為屬公司禁止之行為，上訴人亦未刻意隱瞞系爭行為交易流程，乃誤信其行為為被上訴人所允許，顯非故意違犯，被上訴人如藉由免其職務上接觸、利用該等資訊之機會、或給予懲戒並具體告知系爭行為係公司不允許之行為，即得避免其再犯之可能，難認上訴人所為系爭行為，已足以動搖勞僱關係之信賴基礎。

④再者，依上訴人所陳：其自86年10月7日受僱被上訴人，先後擔任會計、財務課長、財務部會計、分析專員、主任，迭因提升公司經營效能、存貨盤點、費用節省等優異表現獲優良員工表揚，並提出各證書獎牌照片為憑（本院卷一第247至256頁），上訴人於104年間因內部人力需求調派至被上訴人處，擔任品牌代理業務部營運支援處經理，主要工作內容在於規劃庫存、採購預算管控機制、進行報表分析與備貨、出貨管控等，上訴人並具有庫存管理、毛利分析、帳務分析

01 等長才等情，亦有人力需求單、訪談流程與決議報告可按
02 （原審卷第109、151頁），被上訴人亦不否認上訴人工作期
03 間未曾受懲處（本院卷二第10頁）。是上訴人在被上訴人集
04 團服務20餘年，自基層逐步累積其工作經驗，表現良好，始
05 升任主管職缺，依其所具備能力，並無不能勝任出備貨、庫
06 存規劃、毛利分析等原有工作，擔任非主管職務之情形。

07 ⑤況被上訴人為以對外銷售商品服務為業，如何促進各品牌
08 （含代理等）商品之流通、減少庫存，以降低成本，提高商
09 品毛利，為其首要業務內容，不分主管職級之員工亦係其潛
10 在消費者，是被上訴人除訂有員購辦法、容許員工團購，並
11 曾經由品牌經理同意以出清存庫等情，並未禁止透過與員工
12 各式公開交易方式，將商品利潤最大化，同時取得員工對公
13 司所營品牌之認同。是上訴人所為系爭行為，尚無損被上訴
14 人商業利益及形象，更係因公司制度未臻具體明確，誤認其
15 行為為允洽，非故意違犯，難認已影響其內部紀律，致被上
16 訴人所營事業發生危險或損失之虞。

17 3.準此，揆諸前揭說明，經衡量上訴人所為系爭行為態樣、乃
18 初次及過失行為、對被上訴人所營事業所生之危險或損失非
19 鉅、勞雇間關係之緊密程度並未全然喪失之情形、及上訴人
20 自任職已20年之久等情，若遽予免職處分，要難與其違規行
21 為程度相當，有違比例原則，應認被上訴人之解僱不合法，
22 兩造間之僱傭關係仍存在。

23 (二)兩造間僱傭關係仍存在，上訴人各項請求是否有理由及若干
24 部分：

25 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
26 請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處
27 服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額
28 內扣除之，民法第487條定有明文。本件被上訴人於106年11
29 月27日對上訴人免職通知後，上訴人旋於106年12月13日寄
30 發存證信函表明其返回上班遭拒，請求被上訴人回復其工作
31 權，嗣於107年4月21日提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關係

01 存在，有該存證信函及起訴狀可按（原審卷第201、11
02 頁），顯然有繼續為被上訴人服勞務之意思，並已提出勞務
03 之準備，被上訴人仍予拒絕，足見被上訴人受領勞務遲延，
04 上訴人並無補服勞務義務，並得請求上訴人自106年11月28
05 日起按月給付工資，及提繳勞工退休金。

06 2.上訴人主張其遭解僱前月薪13萬5000元、年終固定加發1個
07 月，為被上訴人所不爭執（見不爭執事項(一)），該每年加發
08 1個月之年終獎金乃兩造約定薪資一部分，且每年為固定之
09 數，按其工作期間占全年比例發放，有聘僱契約書可按（原
10 審卷第31頁），為上訴人提供勞務僱傭關係存續期間經常性
11 之給付，具勞務之對價性及給與之經常性，屬薪資之一部
12 分。兩造僱傭關係既繼續存在，被上訴人自有給付上訴人其
13 原領薪資13萬5000元，及年終固定加發1個月13萬5000元報
14 酬之義務。上訴人自承：其自110年10月5日迄今，另轉向他
15 處服勞務，其中110年10月、11月依序領取薪資5萬2000元、
16 6萬元，自110年12月迄今，每月領取薪資8萬元等情，有上
17 訴人提出列印之存款明細查詢及薪資明細可按（本院卷一第
18 407至417頁、第439頁），亦為被上訴人所不爭（本院卷二
19 第107頁），堪予認定。再者，上訴人於111年1月間另領有
20 年終獎金3萬2000元、營業獎金3萬2110元、112年1月領取年
21 終獎金、營業獎金各8萬元，有各該明細及銀行帳戶明細可
22 稽（本院卷二第209頁、卷三第63、64頁），不分名目，均
23 屬上訴人於次年1月間因轉向他處服勞務所取得之報酬，應
24 於該月上訴人得請求之薪資（包括年終獎金）報酬額內予以
25 扣除。是上訴人請求106年11月28日起至復職日止，其中106
26 年11月、12月、107年1月之薪資及106年年終加發，上訴人
27 於107年4月間起訴時各給付期間均已屆期（參後述），並自
28 行扣抵被上訴人已給付26萬7959元，僅請求其中27萬2041元
29 （計算式： $135,000 \times 4 - 267,959 = 272,041$ ，原審卷第12、1
30 3頁），及自107年2月6日起計法定遲延利息為有理由外，其
31 餘原得向被上訴人請求之薪資債權，經扣除上訴人於前述期

01 間至他處服勞務已領取之報酬後，應給付各期按月薪資、按
02 年年終之金額分別如附表一、二「被上訴人應付之薪資」欄
03 所示。又被上訴人復未就上訴人主張當月薪資係於次月5日
04 發放、年終獎金於次年1月5日發放乙節有爭執，堪認各該給
05 付期限均於各該應給付之日屆至，則上訴人請求被上訴人給
06 付如附表一、二「利息起算日」欄所示之利息，亦屬有理；
07 逾此範圍之主張，即屬無據。

08 3.另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
09 於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔勞工退休金提繳
10 率，不得低於勞工每月工資6%。上訴人任職被上訴人期間
11 月薪固定為13萬5000元，依勞工退休金月提繳工資分級表，
12 其月提繳工資以13萬7100元計算（本院重勞上字卷二第475
13 至485頁），被上訴人每月應提撥之金額為8226元（計算
14 式： $137,100 \times 6\% = 8,226$ ）。上訴人主張兩造間僱傭關係存
15 在，自得請求被上訴人按月提繳勞工退休金至其勞退專戶。
16 惟被上訴人於106年11月27日對上訴人為免職，106年11月份
17 之勞工退休金已提撥，上訴人請求自106年11月間應提撥之
18 勞退金，尚屬無據。又上訴人於前開期間轉向他處服勞務，
19 經該公司為其提繳勞工退休金，上訴人亦同意扣除（本院卷
20 一第439頁），經扣除後，上訴人得請求被上訴人提撥之勞
21 工退休金應如附表三「被上訴人應提撥之勞工退休金」欄所
22 示，逾此範圍，即屬無據。

23 七、綜上所述，上訴人主張被上訴人終止僱傭關係不合法為可
24 採。從而，其依兩造間之聘僱契約、民法第482條規定，求
25 為(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應給付上訴人27
26 萬2041元，及自107年2月6日起至清償日止，按週年利率5%
27 計算之利息；暨自107年2月1日起至上訴人復職日止，按月
28 於次月5日各給付上訴人如附表一「被上訴人應付之薪資」
29 欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起
30 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應
31 予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上

開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。至於超過上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，於法並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上訴人追加依兩造聘僱契約、民法第482條、勞退條例第14條規定，請求(一)被上訴人應自107年1月1日起至上訴人復職日止，按年於次年1月5日給付上訴人如附表二「被上訴人應付之薪資」欄所示金額，及各自如附表二「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及(二)被上訴人應自106年11月28日起至上訴人復職日止，按月提繳如附表三「被上訴人應提撥之勞工退休金」欄所示之勞工退休金至上訴人勞退專戶，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，亦為無理由，均應予以駁回。另就命被上訴人給付金錢勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定應依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被上訴人供擔保免為假執行。

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。

九、據上論結，本件上訴及追加之訴均為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 3 月 21 日

勞動法庭

審判長法 官 李媛媛

法 官 賴秀蘭

法 官 陳筱蓉

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 3 月 21 日
書記官 陳珮茹

附表一：

編號	薪資月份	應給付日	上訴人請求薪資	本院認定應扣除之薪資	被上訴人應付之薪資	利息起算日	免供擔保金額
1	107年2月至110年9月	各次月5日	每月13萬5000元	0元	每月13萬5000元	各次月6日	每月13萬5000元
2	110年10月	110年11月5日	13萬5000元	5萬2000元	8萬3000元	110年11月6日	8萬3000元
3	110年11月	110年12月5日	13萬5000元	6萬元	7萬5000元	110年12月6日	7萬5000元
4	110年12月	111年1月5日	13萬5000元	8萬元	5萬5000元	111年1月6日	5萬5000元
5	111年1月	111年2月5日	13萬5000元	13萬5000元（除於他處領取當月薪資8萬元，加計領取年終獎金3萬2000元及營業獎金3萬2110元，合計6萬4110元之其中5萬5000元）	0元		
6	111年2月至12月	各次月5日	每月13萬5000元	每月8萬元	每月5萬5000元	各次月6日	每月5萬5000元
7	112年1月	112年2月5日	13萬5000元	13萬5000元（除於他處領取當月薪資8萬元，加計領取年終獎金8萬元及營業獎金8萬元，合計24萬元之其中13萬5000元）	0元		
8	112年2月至復職日止	各次月5日	每月13萬5000元	每月8萬元	每月5萬5000元	各次月6日	每月5萬5000元

附表二：

編號	薪資年份	應給付日	上訴人請求薪資	本院認定應扣除之薪資	被上訴人應付之薪資	利息起算日	免供擔保金額
1	107年至109年年終加發	各次年1月5日	每年13萬5000元	0元	每年13萬5000元	各次年1月6日	每年13萬5000元
2	110年年終加發	111年1月5日	13萬5000元	9110元（計算式：64,110-55,000=9,110，參附表一編號5「本院認定應扣除之薪資」欄所示）	12萬5890元	111年1月6日	12萬5890元
3	111年年終加發	112年1月5日	13萬5000元	10萬5000元（計算式：240,000-135,000=105,000，參附表一編號7「本院認定應扣除之薪資」欄所示）	3萬元	112年1月6日	3萬元
4	112年迄復職日止年終加發	各次年1月5日	每年13萬5000元	0元	每年13萬5000元	各次年1月6日	每年13萬5000元

附表三：

編號	應提撥勞工退休金月份	上訴人請求按月應提繳之金額	上訴人至他處服務，雇主提撥之金額	被上訴人應提撥之勞工退休金	免供擔保金額
1	106年11月28日	8226元	0元	0元	
2	106年12月至110年9月	每月8226元	0元	每月8226元	每月8226元
3	110年10月	8226元	3162元	5064元	5064元
4	110年11月	8226元	3648元	4578元	4578元
5	110年12月至復職日止	每月8226元	每月4812元	每月3414元	每月3414元