

臺灣高等法院民事判決

112年度重勞上字第27號

上訴人 林玉丞

訴訟代理人 魏千峯律師

徐榕逸律師

被上訴人 台灣華可貴股份有限公司

法定代理人 辻強

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

賴怡欣律師

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112年4月28日臺灣臺北地方法院110年度重勞訴字第39號第一審判決提起上訴，並擴張減縮訴之聲明，本院於113年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審及擴張之訴訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人之法定代理人原為神谷佳尚，嗣於民國112年6月21日變更為辻強，並經其具狀聲明承受訴訟，有民事聲明承受訴訟暨答辯(一)狀、公司變更登記表附卷可稽（見本院卷一第198、219-222頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項規定相符，應予准許。

二、按當事人於第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。查上訴人就104至108年年終獎金差額部分，於原審請求被上訴人給付上訴人新臺幣（下同）673,870元；嗣於本院主張依被上訴人提出之實付金額重新計算後，更正請求金額為1,151,

476元（見本院卷二第412-414頁），故擴張請求被上訴人再給付477,606元，並就原審請求2,873,126元之法定遲延利息部分，減縮自110年9月12日起算，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，被上訴人對此程序上亦無意見（見本院卷二第410頁），揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

(一)伊自92年4月1日起受僱於被上訴人，陸續擔任被上訴人總務部副理、總務部經理，北部營業部經理，100年3月間，經被上訴人由臺北調職至中壢，擔任受注業務室經理，兩造間為僱傭關係。嗣被上訴人於110年2月4日以伊盜用公司印信、偽造兩造於93年10月1日簽訂之委任契約書（下稱系爭契約書）為由，依民法第549條及被上訴人員工工作規則（下稱系爭工作規則）第61條第1項第6款規定，終止兩造間之契約關係。惟系爭契約書係被上訴人為限制伊不得任意離職所訂，伊並無偽造情事，被上訴人之解雇不符勞動基準法（下稱勞基法）規定之終止事由，自非合法；至被上訴人再以勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，除已逾除斥期間，伊亦無違反勞動契約且情節重大之行為，兩造間僱傭關係應繼續存在，被上訴人應按月給付薪資107,300元。縱認兩造為委任關係，被上訴人未盡工作規則第62、64條之查證義務，且其董事會於109年12月17日所為解任伊之決議，有召集程序及決議方法之違法，自不生合法終止委任契約之效力，伊亦得請求被上訴人依約按月給付報酬。

(二)被上訴人於100年3月間將伊調職至中壢時表明有調派津貼補助，且其訂有「台灣YKK國內調派旅費規定」，經理、副理之每月旅費為12,000元，惟其未曾給付，迄至110年2月共計119個月，短付伊調派津貼1,428,000元；另依被上訴人薪資規定第8條第9項、96年度年終獎金計算方法，伊於104年至108年之年終獎金應按考績比率0.98發放，被上訴人應補足差額1,151,476元，且其無故未發放109年年終獎金及紅利771,

256元，亦應依約給付，共計尚應給付3,350,732元。

(三)爰先位主張依兩造間之勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定，請求被上訴人自110年2月5日起至伊復職日止按月給付薪資107,300元本息；備位主張依兩造間之委任契約，請求確認兩造間委任關係存在，及被上訴人自110年2月5日起至伊復職日止按月給付報酬107,300元本息。另先、備位均依被上訴人薪資規定第6條、第8條第9項，請求被上訴人給付2,873,126元，及自110年9月12日起算之遲延利息；並擴張請求被上訴人給付477,606元，及自113年7月30日起算之遲延利息。

二、被上訴人則以：伊於95年4月1日依公司法第29條第1項第3款之程序選任上訴人擔任經理人，且上訴人任職期間均擔任經理級以上職務，並有代表公司簽署文件權限，兩造間之契約為委任關係，伊自得依民法第549條隨時終止，至伊何時辦理解任登記，不影響契約於110年2月4日方終止之效力。又系爭契約書並非真正，上訴人係與伊協商離職金長達1個月後方提出，並拒絕提出原本，而其上所載日期為93年，當時有權使用公司印鑑者均否認曾同意或授權蓋用伊公司印鑑，且該契約係先用印再列印文字，不合於一般企業慣習，伊亦無可能在上訴人剛任職1年餘，尚未升任經理人前即簽署系爭契約書，並同意給付前1年度所得6倍金額之高額離職金；況員工離職金係董事會權限，需由董事會或常務董事會方能決定，系爭契約書應屬偽造，則上訴人之行為涉犯刑法偽造文書罪，伊依系爭工作規則第61條第1項第6款、民法第549條規定終止契約關係，自屬合法。縱兩造為僱傭關係，上訴人盜蓋公司印鑑，顯違反勞動契約且情節重大，伊亦得依系爭工作規則第61條第1項第6款、勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約。再者，伊於103年8月21日公布之薪資規定（下稱系爭薪資規定）並無上訴人主張之調派津貼，而「國內調派旅費規定」（下稱調派旅費規定），係針對調動地點較遠、須搬家赴任之同仁，給付一次性之赴任旅費，以補貼搬

01 家費用，上訴人居住地點為臺北，中壢仍屬合理通勤範圍，
02 且其無搬遷之事實，自不符合赴任旅費之給付資格。又年終
03 獎金屬恩惠性給與，非固定且非當然可領取，並非工資，且
04 係由伊自行決定，並未經內部經營會議決議，上訴人無請求
05 依據，伊亦無短發情事；至109年之紅利係於隔年度即110年
06 7月方發放，上訴人於110年2月4日已不在職，當不具有請領
07 109年紅利之資格等語，資為抗辯。

08 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請。上訴人不服，提
09 起上訴，並為訴之擴張、減縮，聲明：

10 (一)先位聲明：

- 11 1.原判決關於駁回上訴人後開之訴部分廢棄。
- 12 2.確認兩造間僱傭關係存在。
- 13 3.被上訴人應自110年2月5日起至准許上訴人復職日止，按
14 月於每月5日給付上訴人107,300元，及自各期應給付之次
15 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 16 4.被上訴人應給付上訴人2,873,126元，及自110年9月12日
17 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 18 5.被上訴人應給付上訴人477,606元，及自113年7月30日起
19 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 20 6.第3、4、5項聲明部分，願供擔保請准宣告假執行。

21 (二)備位聲明：

- 22 1.原判決關於駁回上訴人後開之訴部分廢棄。
- 23 2.確認兩造間委任關係存在。
- 24 3.被上訴人應自110年2月5日起至准許上訴人復職日止，按
25 月於每月5日給付上訴人107,300元，及自各期應給付之次
26 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 27 4.被上訴人應給付上訴人2,873,126元，及自110年9月12日
28 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 29 5.被上訴人應給付上訴人477,606元，及自113年7月30日起
30 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 31 6.第3、4、5項聲明部分，願供擔保請准宣告假執行。

01 上訴人則答辯聲明：(一)上訴及擴張之訴均駁回。(二)如受不利
02 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 四、不爭執事項（見本院卷一第189頁）：

04 (一)上訴人於92年4月1日到職，原擔任被上訴人總務部副理，自
05 94年10月1日起擔任總務部經理，97年4月1日起擔任北部營
06 業部經理，嗣於100年3月間，經被上訴人由臺北調職至中
07 壠，於100年3月15日起擔任受注業務室經理至110年2月4日
08 止。上訴人收受被上訴人終止兩造間契約法律關係之通知
09 前，月薪為107,300元。

10 (二)上訴人於94年10月1日升任經理，被上訴人董事會議事錄記
11 載係於95年4月1日通過上訴人之經理人升任案，並於95年6
12 月12日由經濟部准予變更登記上訴人為經理人（見原審卷第
13 119-127頁）。嗣被上訴人於109年12月17日召開董事會，解
14 任上訴人經理人職務，並於同年月22日向經濟部申請解任經
15 理人變更登記資料（見原審卷第539-550、379-386頁）。

16 (三)被上訴人於110年2月4日委任被上訴人訴訟代理人劉志鵬律
17 師交付通知書予上訴人，表示依民法第549條及被上訴人員
18 工工作規則第61條第1項第6款規定終止兩造間之契約法律關
19 係（見原審卷第35頁）。兩造對於該通知書之形式真正不爭
20 執。

21 (四)上訴人於110年3月16日提出勞資爭議調解申請，兩造於110
22 年4月19日經桃園市政府勞動局勞資爭議調解不成立（見原
23 審卷第39-40頁）。

24 五、上訴人主張被上訴人之解雇為不合法，兩造間之僱傭或委任
25 契約繼續存在，被上訴人應按月給付薪資或報酬，另給付短
26 付之津貼、獎金及紅利等語，為被上訴人否認，並以前詞置
27 辯，兩造爭點為：

28 (一)兩造間之契約法律關係為委任關係或僱傭關係？

29 (二)如為僱傭關係，被上訴人於110年2月4日依系爭工作規則第6
30 1條第1項第6款、民法第549條規定終止兩造間之契約法律關
31 係，是否合法？

01 (三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有理由？

02 (四)如為委任關係，上訴人請求確認兩造間委任關係存在，是否
03 有理由？

04 (五)上訴人請求被上訴人自110年2月5日起至復職日止，按月於
05 每月5日給付上訴人107,300元本息，並給付100年3月至110
06 年2月間之調派津貼共計1,428,000元、104年至108年年終獎
07 金差額1,151,476元、109年度年終獎金及紅利771,256元，
08 是否有理由？

09 六、本院之判斷：

10 (一)兩造間之契約法律關係為僱傭關係：

11 1. 按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。
12 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為
13 其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授
14 權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委
15 任之目的。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而
16 言。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之
17 方法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號
18 民事裁判要旨參照）。次按勞基法所規定之勞動契約，係指
19 當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動
20 力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間
21 之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企
22 業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)
23 親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並
24 不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而
25 勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同
26 僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任
27 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同
28 （最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。又按勞
29 動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提
30 供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性
31 之有無。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企

業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決意旨參照）。

2. 上訴人主張其與被上訴人為僱傭關係，為被上訴人所否認，並抗辯兩造係委任關係等語。經查：

(1) 上訴人於92年4月1日到職，原擔任被上訴人總務部副理，自94年10月1日起擔任總務部經理，97年4月1日起擔任北部營業部經理，嗣100年3月間，經被上訴人由臺北調職至中壢，於100年3月15日起擔任受注業務室經理至110年2月4日止，並於95年6月12日由經濟部准予變更登記上訴人為經理人，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)(二)），依此可知上訴人自95年6月起即擔任被上訴人公司經理人，惟揆諸前揭說明，兩造間契約關係之性質，仍應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性有無而為判斷。

(2) 上訴人於100年3月間即受指派由臺北調職至中壢，可見上訴人有服從雇主之義務，且上訴人於110年2月4日經被上訴人以懲戒委員會會議作成對上訴人依工作規則第61條第1項第6款規定予以開除之決議，此有懲戒委員會會議記錄在卷可稽（見原審卷第157-158頁），顯見被上訴人確有對上訴人為懲戒之權限，且該懲戒委員會決議內容係依據工作規則而為開除，顯見被上訴人對於上訴人仍適用被上訴人公司員工工作規則一節並未否認，則以被上訴人公司員工工作規則所載，即有關員工工作時間、休息、休假、獎勵、懲戒等規定，可見上訴人之工作時間、勞務給付方法、給付勞務地點，均在被上訴人指示下為之，並由上訴人親自履行，上訴人主張兩造間具有人格上從屬性，應堪認定。

(3) 上訴人於收受被上訴人終止兩造間契約法律關係之通知前，月薪為107,300元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），且依被上訴人所提出系爭薪資規定第6條，亦有薪資待遇項目之規定（見原審卷第163頁），可見上訴人係每月

01 受領固定之薪資，上訴人非為自己之營業目的而提供勞務，
02 亦不受公司盈虧之影響，且其受領獎金，亦係經公司考核後
03 依公司規定之標準核發，此亦有被上訴人提出之年終獎金計
04 算方法存卷可參（見原審卷第413-423頁），故上訴人主張
05 兩造間具有經濟上從屬性，自屬有據。又上訴人原任總務部
06 經理，後改任受注業務室經理，而為公司經理人，亦係納入
07 被上訴人組織體系之一環，此有公司組織圖在卷可參（見本
08 院卷一第125、183頁），自堪認上訴人與被上訴人之其他員
09 工間仍居於分工合作關係，上訴人主張兩造間具有組織上之
10 從屬性，尚非無據。

11 (4)被上訴人抗辯上訴人就出缺勤、出差、經費、公務車及合約
12 管理，享有簽署文件之決策權限，而為委任關係等語，此為
13 上訴人所否認。查上訴人於92年4月1日到職，原擔任被上訴
14 人總務部副理，後於94年10月1日起擔任總務部經理，97年4
15 月1日起擔任北部營業部經理，於100年3月15日起擔任受注
16 業務室經理，參酌上訴人提出之被上訴人公司組織圖，上訴
17 人任職總務部副理、經理及受注業務室經理等職務，均係位
18 於被上訴人公司會長、社長、副社長、管理統括部長或事業
19 部長之轄下（見本院卷一第125頁），依被上訴人之組織架
20 構，上訴人仍受公司組織隸屬之指揮監督，並非直接隸屬於
21 董事會之下，已難認其就公司決策具有獨立之權限。而被上
22 訴人雖提出被證10之被上訴人公司與加得顧問股份有限公司
23 於95年間之信件、契約為據（見原審卷第337-341頁），抗
24 辯上訴人得以代表被上訴人簽署文件等語，然上訴人既於94
25 年10月1日起擔任被上訴人公司總務部經理，則其就被上訴
26 人與顧問公司間有關精算報告費用支出事項而代表被上訴人
27 簽約，實屬其總務部經理之權限範圍，且觀之上開信件及契
28 約內容，該精算報告費用支出約僅為5、6萬元，金額不高，
29 上訴人在被上訴人公司授權之範圍內有一定決定權，尚難依
30 此而認上訴人對於公司重大之事項均有決策及代表公司之
31 權。則上訴人既非直接接受被上訴人董事會之指示，猶須依

01 從被上訴人整體組織、規範架構進行，其職權之行使仍有相
02 當之侷限，且上訴人亦毋庸負擔被上訴人營運盈虧之風險，
03 揆諸前開要旨，上訴人既有人格、經濟與組織上之從屬性，
04 當應認系爭契約屬僱傭契約，是縱上訴人為被上訴人公司之
05 經理人，其為被上訴人服勞務之內容包括就其有關業務簽署
06 文件之權限，但其執行職務既仍須受被上訴人指揮、監督，
07 則兩造間之勞務契約性質，自仍具有人格上、經濟上從屬性
08 及組織上從屬性之特徵，尚難以上訴人在執行經理人等部分
09 職務具有獨立簽約之權限即認兩造間為委任契約而非勞動契
10 約，是被上訴人上開所辯，尚不足採。

11 3. 據上，上訴人與被上訴人公司間，具有人格上、經濟上、組
12 織上之從屬性，故兩造間之契約關係，應認係屬僱傭關係。

13 (二)被上訴人於110年2月4日依系爭工作規則第61條第1項第6
14 款、勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之僱傭關係，
15 為合法：

16 1. 被上訴人抗辯因上訴人有盜用公司印信、偽造委任契約之情
17 事，而依員工工作規則第61條第1項第6款、勞基法第12條第
18 1項第4款予以開除，已合法終止兩造之僱傭關係等語，上訴
19 人則主張未盜用公司印信及偽造委任契約，且被上訴人於訴
20 訟中始追加解僱法條為勞基法第12條顯不合法等語。查依系
21 爭工作規則第61條第1項第6款約定：「有下列事實之一者，
22 得不經預告予以開除：...六違反勞動契約或工作規則，情
23 節重大。」等語（見本院卷二第300頁），核與勞基法第12
24 條第1項第4款規定：「勞工有左列情形之一者，雇主得不經
25 預告終止契約：...四違反勞動契約或工作規則，情節重大
26 者。」之規定內容相同，則被上訴人於110年2月4日以通知
27 書通知上訴人「經本公司獎懲委員會查證，台端林玉丞有盜
28 用公司印信、偽造委任契約之情事，且情節重大，決議依員
29 工工作規則第61條第1項第6款規定、民法第549條規定不經
30 預告予以開除、終止勞動契約。本公司據此決議，自即日起
31 依上開規定終止與台端間一切勞務契約關係」等語（見原審

卷第35頁），可知被上訴人於解僱通知已表明以系爭工作規則第61條第1項第6款規定開除上訴人，足認被上訴人已表明上訴人係有盜用公司印信、偽造委任契約之事由，而依勞基法第12條第1項第4款之規定，為終止勞動契約之通知，自非於訴訟中始追加解僱事由，故上訴人主張被上訴人於訴訟中始追加解僱法條為勞基法第12條第1項第4款為不合法云云，自無足採。

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。又所謂「情節重大」係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此一要件，應以勞工職務及其違規行為態樣、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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標準。倘勞工違反勞動契約之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院105年度台上字第1894號、104年度台上字第218號裁判意旨參照）。又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（最高法院107年度台上字第666號裁定意旨參照）。

3. 被上訴人抗辯上訴人有盜用公司印信、偽造委任契約之情事，而屬違反勞動契約之忠誠義務等語，此為上訴人所否認。經查：

(1) 上訴人主張系爭契約書係屬真正，固據其提出系爭契約書為據（見原審卷第23頁）。然系爭契約書經原審當庭勘驗之結果認：「原證1原本與原本委任契約書相符，右下角被告公司印文與電腦列印字體重疊，黑色部分較紅色印文為明顯，

01 似為紅色印為在下，黑色電腦列印在上。」等語，此有勘驗
02 筆錄在卷可稽（見原審卷第947頁），參酌上訴人於本院提
03 出以IPHONE及IPAD平板電腦拍攝的圖檔（見本院卷二第137-
04 139頁），僅稱華、貴、股、田、忠、裕、市、民、權等字
05 體某些微部分係紅印文在上云云，惟就其他部分更可明顯見
06 到黑色字體係位於紅色印文之上，則以被上訴人為資本總額
07 達4億5千萬元之公司（見本院卷一第219頁），有相當之規
08 模及組織，衡情公司於製作契約書之時，當必確認文書內
09 容，經層層決策決定後，始由有權限用印之人為蓋印，豈可
10 能有先蓋印後再製作文書於印文之上之情形？依此可認被上
11 訴人抗辯系爭契約書係先有紅色印文之蓋印，再為黑色字體
12 之印製，與企業為確保交易安全，不可能先蓋印再製作文書
13 之慣習有違，系爭契約書顯為偽造等情，非屬無據。

14 (2)上訴人主張系爭契約書為被上訴人前任副總經理及管理統括
15 部長陳文耀所交付，伊不可能質疑直屬上司陳文耀真實性等
16 語。查陳文耀業已過世，已無從確認上訴人主張系爭契約書
17 為陳文耀所交付一節為真，而依當時任被上訴人公司總經理
18 之五十嵐宣夫回覆被上訴人公司詢問時稱：「旨揭事宜所附
19 加文件我仔細看過了，我認為這份委任契約不是真的。理由
20 如下：1. 在我擔任YKK台灣公司總經理的期間，YKK台灣公司
21 不曾使用這個版本的委任契約，也不曾同意或授權同仁於這
22 份契約上蓋用公司大小印。2. 契約第三條提及，如果公司解
23 除委任契約，要給付對方前一年度所得六倍金額，這個條款
24 並不合理，在我擔任YKK台灣公司總經理期間不可能會同
25 意。3. 依據您郵件上提供的資訊，林先生實際上係於2003年
26 4月方到職，2005年10月1日升任經理，董事會則是在2006年
27 4月方追認通過林員之經理人委任案。在我擔任YKK台灣公司
28 總經理期間，YKK台灣公司不可能於同仁擔任經理前的一年
29 就跟同仁簽署委任契約。雖然我已經離開YKK台灣公司，容
30 我提出建言，YKK台灣公司大小印有無遭盜用是非常嚴肅的
31 事情，建議YKK台灣公司審慎對應。」等語；且當時管理被

上訴人公司之古川裕二亦回信陳稱：「首先，我沒有印象有締結這份委任契約書，內容也有一些疑義。理由如下。1. 就公司而言，締結這樣特別的契約，很難說是公司的政策。當時升格為經理的其他人也沒有締結這樣的委任契約。2. 雖然說林先生本人看起來是在2004年10月締結經理人委任契約，但升格為經理人是在2005年。員工在升格為經理人之前要先登錄成經理人，通常不太可能締結委任契約。3. 儘管我當時是擔任台灣公司實際的管理責任者，但任職期間我沒有看過這份委任契約，話說，具有締結委任契約的權限的人是當時擔任總經理的五十嵐先生，除非五十嵐先生將權限讓與給陳副總經理，否則陳副總經理沒有與林先生締結委任契約的權限。」等語，此有被上訴人查證之信件及回函與譯文在卷可參（見原審卷第133-156頁），故依當時被上訴人公司總經理五十嵐宣夫及古川裕二之回覆內容，可知於其等在任期間，並未使用系爭契約書這個版本的委任契約，也不曾同意或授權於系爭契約書上蓋用公司大小印以製作系爭契約書，且當時其他升格為經理之人，也未曾締結過這樣的契約書，升任經理人前，通常亦不會簽委任契約，依此已難認系爭契約書確經被上訴人公司或總經理之同意而簽立。況依被上訴人董事會具體權限規定第4條記載「任命及解任、雇用及解雇、職務之指揮、及所有幹部與法定服務代理人報酬之調整。幹部之離職金及分紅（有適用情形之）其他支付之承認。」等語（見原審卷第350頁），顯見幹部之離職金及分紅均屬董事會之權限，非得僅由總經理五十嵐宣夫授權予陳文耀辦理，被上訴人抗辯不可能由陳文耀以公司名義與上訴人簽訂系爭契約書等情，即屬可採。至上訴人雖質疑上開信件之譯文之郵件地址及時間有誤，然此僅為中譯本翻譯時謄寫之錯誤，其信件原本之內容並無錯誤，上訴人以此主張前開信件係屬偽造云云，尚無足採。

(3)上訴人主張伊決定何時交付系爭契約書係屬談判考量，不能證明系爭契約書係偽造等語，此為被上訴人所否認。依證人

01 即與上訴人洽談之律師鍾文岳於原審證稱：「台灣華可貴股
02 份有限公司請我與原告林玉丞詢問或協商，第一次見面是在
03 109年11月19日下午4時在被告台灣華可貴股份有限公司9樓
04 會議室，試探原告林玉丞工作是否愉快，原告林玉丞說如要
05 退休，原告林玉丞原來可領的退休金再加上5、6百萬退休
06 金，我問是否可以550萬元，原告林玉丞同意，我回報被告
07 台灣華可貴股份有限公司上情」、「我在109年12月1日報告
08 被告台灣華可貴股份有限公司總經理開會討論這些事，被告
09 台灣華可貴股份有限公司同意這些條件讓原告林玉丞退休，
10 我與原告林玉丞約在109年12月10日下午2時30分在被告台灣
11 華可貴股份有限公司9樓會議室，我提出公司條件，如原告
12 林玉丞同意，我就擬協議書，協議後就退休，原告林玉丞此
13 時沒什麼意見，我在109年12月17日向被告台灣華可貴股份
14 有限公司總經理報告就是這樣的狀況，我開始寫協議書，我
15 應該是先傳給被告台灣華可貴股份有限公司確認後，在109
16 年12月28日下午4時在同會議室向原告林玉丞提出協議書草
17 稿，原告林玉丞提出委任契約書影本給我看，影本提到如原
18 告林玉丞要離職，被告台灣華可貴股份有限公司要支付原告
19 林玉丞前一年度所得六倍離職金，因之前交涉沒講到這內
20 容，我問了一些細節，我當天覺得事關重大，就跟被告台灣
21 華可貴股份有限公司報告，被告台灣華可貴股份有限公司半
22 信半疑，沒看過正本，所以覺得東西內容很奇怪，因為被告
23 台灣華可貴股份有限公司經理人沒人寫過這樣的東西，當天
24 或隔天跟原告林玉丞約109年12月30日下班後確認委任契約
25 書正本，約在原告林玉丞家民生社區附近的三民路圓環星巴
26 克，原告林玉丞帶委任契約書正本過來，我們當場確認正本
27 ，我照相後即傳給被告台灣華可貴股份有限公司，110年1
28 月21日下午4時於原會議室，依照委任契約書內容提示新版
29 離職協議書，原告林玉丞沒表示太多意見，就帶回去看，依
30 據被告台灣華可貴股份有限公司意見我在110年1月25日至26
31 日間有用簡訊、電話與原告林玉丞協商，被告台灣華可貴股

份有限公司希望簽署協議書時，原告林玉丞提出委任契約書正本交給被告台灣華可貴股份有限公司，原告林玉丞認該委任契約書正本對他影響很大，希望被告台灣華可貴股份有限公司交付錢之後，原告林玉丞才願意交付委任契約書正本，因為當時快要過年，被告台灣華可貴股份有限公司希望在110年1月28日發放年終獎金前就可簽署協議書，最後卡在原告林玉丞不願同時交付委任契約書正本供被告台灣華可貴股份有限公司查核，最後雙方並未簽署協議書」等語【見原審卷第444-446頁，證人鍾文岳於原審結證時就109、110年度誤稱為108、109年度，業據證人鍾文岳具狀更正（見原審卷第609頁），爰將其證述內容逕予更正為109年、110年。】，並有證人鍾文岳與上訴人通訊對話內容為證（見原審卷第461-480頁），故依證人鍾文岳之證述，可知上訴人於109年11月19日即與證人鍾文岳見面洽談退休事宜，經證人提出是否以550萬退休，上訴人同意後，證人聯繫被上訴人公司，亦經被上訴人公司同意，證人即聯繫上訴人約其於109年12月10日在被上訴人公司會議室洽談，當時上訴人並未提出任何意見，然上訴人卻於109年12月28日第3次見面時，始提出系爭契約書予證人，則以系爭契約書第3條約定「甲方於解除乙方之委任契約時，甲方願無條件支付乙方離職（退休）前一年度年所得之陸倍金額，當作支付乙方之離職（退休）金。」等語（見原審卷第23頁）之內容，上訴人得以領取前一年度所得6倍之離職金，該金額遠高於雙方第1次洽談時之550萬元，上訴人於109年11月19日、109年12月10日與證人洽談退休事宜時，竟均未提出有利於己之系爭契約書以爭取離職之權益，已有可疑，況嗣經被上訴人公司同意依上訴人所提條件給付離職金金額，僅希望上訴人於簽約時提出系爭契約書之正本確認，即可支付上訴人款項，而依上訴人主張系爭契約書本係為保障上訴人離職之權益而簽訂，則若上訴人交付系爭契約書予被上訴人即可獲得其原所希冀獲得之離職保障，上訴人何以有遲不願提供之理？上訴人前開所為實

與常情有違，上訴人主張何時交付系爭契約書係屬談判考量云云，實難採憑。

(4)上訴人主張系爭契約書係因被上訴人為保障上訴人不因升任經理而損及權益始簽訂等語，此為被上訴人所否認。依系爭契約書記載：「台灣華可貴股份有限公司(以下稱甲方)和林玉丞(以下稱乙方)訂定下列委任契約內容。勞務規定以中華民國勞動基準法為主。第一條<業務>甲方聘請乙方為經理人。乙方遵從甲方的指示、中華民國的法律、甲方的公司規定、公司的營業方針、內部規定、及其他相關規則。並積極與內部人員協商，促成業務方面順利進行。進而將乙方既有的知識應用於現行業務助理作業，做為甲方在推展業務上的基礎。第二條<僱用期間>自2004年10月1日~2005年 9月30日止為有效契約期間，在甲、乙雙方沒有以書面提出異議下本契約得以無限期自動延長期間。倘若雙方如有解約之意思，在契約期間內亦可於參個月前提出解約通知，得以解除契約。第三條<解約>甲方於解除乙方之委任契約時，甲方願無條件支付乙方離職（退休）前一年度年所得之陸倍金額，當作支付乙方之離職（退休）金。第四條<其他>本契約若有尚未訂定之事項，以及對於本契約事項解釋產生疑慮時，在甲乙雙方圓滿解決的前提下溝通、協議。」等語（見原審卷第23頁），系爭契約書記載簽訂時間為93年10月1日，僱傭期間為93年10月1日至94年9月30日，然上訴人於92年4月1日始到職，94年10月1日起始擔任總務部經理，被上訴人董事會議事錄記載係於95年4月1日通過上訴人之經理人升任案，並於95年6月12日由經濟部准予變更登記上訴人為經理人(見不爭執事項(一)(二))，則上訴人既於94年10月1日始擔任總務部經理，豈有可能於就任1年前即以為保障上訴人不因升任經理而損害其權益即簽訂系爭契約書？且委任契約重在雙方委任關係之權利義務，被上訴人應如何支付報酬或薪資、上訴人應如何提供勞務內容，均為委任契約之重點，然系爭契約書僅4條條文，除載明解約之條件外，其餘前開重要項目之

01 記載，均付之闕如，且約定以離職前一年度6倍之金額作為
02 離職金，豈非增加上訴人離職之誘因，而難達上訴人所稱陳
03 文耀為延攬人才使上訴人放心久任之需求？再者，上訴人主
04 張係為使上訴人取得勞基法之保障，才簽訂系爭契約書，然
05 系爭契約書除離職金以外，均未有其他有關勞基法保障之約
06 定，已難認上訴人主張系爭契約書簽訂之原因為可採。再依
07 系爭契約書用語觀之，係使用「解除」契約，而非終止契
08 約，亦混淆使用法律用語，顯難認係被上訴人經董事會決策
09 後所出具之委任契約書，故上訴人主張系爭契約書係因被上
10 訴人為保障上訴人不因升任經理而損害其權益始簽訂而屬真
11 正云云，尚無可採。

- 12 (5)上訴人主張其並未持有或保管被上訴人之印章等語，此為被
13 上訴人所否認。查依被上訴人提出之用印須知（見本院卷二
14 第309頁），可知被上訴人公司契約之用印，均須向總務部
15 申請，參酌被上訴人前曾於92年10月13日以書面通知上訴人
16 「合約書之用印未經總經理許可，任由部屬擅自使用公司大
17 小章，未善盡督導責任」等語（見本院卷二第313頁），及
18 依上訴人與被上訴人員工間於93年4月9日、94年8月9日、93
19 年7月22日之信件往來，上訴人表示「若有從工廠直接寄到
20 貴部門之契約書請轉到總務(本人)處待總經理簽核後再還貴
21 部門。倘若工廠直接寄到貴部門會造成貴部門的負擔請業務
22 負責人通知工廠契約今後直接寄到總務(本人)處」、「明日
23 因和建材的張課長到台中執行銀行擔保設定，所以會攜出公
24 司的大小章，若有預訂使用者，請避免重複」等語（見本院
25 卷二第339頁、第345頁）；及古川部長向上訴人表示「建材
26 通知有新的合約需簽署，我會請鈴木先生明天（7月23日）
27 將文件交給你。請你盡快指示進行用印作業。」、鈴木先生
28 向上訴人表示「關於自動門引擎裝置我們將與客戶(經銷商)
29 簽訂合約。先前已向總經理說明並得到核准。信用方面及契
30 約書內容也與陳副總確認完畢。我會把文件送去給您，如您
31 回到座位請聯絡我。」等語（見本院卷二第341-344頁），

01 可認上訴人前所任總務部副理之職務時，即有保管使用公司
02 大小章之權責，則上訴人主張其並未能持有或保管被上訴人
03 之印章云云，自屬無據。又上訴人於92年4月1日到職，擔任
04 被上訴人總務部副理時，有執掌保管公司大小章之權責，已
05 如前述，依用印規則，不論涉外契約或一般契約，經總經理
06 或部門主管簽核後，最後均會送至總務部用印，則參酌系爭
07 契約書簽訂之時間為93年10月1日，上訴人當時擔任被上訴
08 人公司之總務部副理，對於系爭契約書是否確經公司部門主
09 管或總經理簽核，再由總務部用印一節，自無法諉為不知，
10 則若系爭契約書確係經正當程序而由公司主管簽核後送請用
11 印，因契約用印均須送至總務部，上訴人豈有不知之理？縱
12 系爭契約書果如上訴人所述係由陳文耀所交付，上訴人本於
13 其擔任總務部副理之權責，豈有誤認未經主管簽核之契約為
14 真正之可能？且陳文耀為上訴人之主管，其對於上訴人執有
15 保管公司大小章之職責當知之甚明，陳文耀豈有可能甘冒刑
16 責擅自製作偽造與自己權益無關且有損及公司權益之系爭契
17 約書？遑論陳文耀復將該未經公司總經理簽核之文書交予上
18 訴人收執，此豈非置自己於恐遭告發而受有刑責或懲處之危
19 險之可能？依此可認上訴人主張系爭契約書係陳文耀所交
20 付，其不可能質疑陳文耀，且不知道系爭契約書是否為偽造
21 云云，均屬無據，被上訴人抗辯系爭契約書係上訴人所偽造
22 一節，應堪採信。

23 (6)據上，系爭契約書顯難認定確係被上訴人製作而經由陳文耀
24 交付予上訴人收執，且上訴人提出系爭契約書之時機、持有
25 系爭契約書之理由，均難採信，系爭契約書復有紅色印文在
26 下，黑色文字在上之不合理情形，且上訴人於系爭契約書所
27 載簽訂時間，擔任被上訴人公司之總務部副理，確有職掌公
28 司大小章及契約用印之職權，系爭契約書是否經由公司正當
29 程序，經主管核可後送至總務部用印，上訴人自不可能不
30 知，則上訴人徒以已故之陳文耀所交付為由主張其不知道系
31 爭契約書是否有經核可及是否為偽造云云，顯不足採，被上

01 訴人抗辯系爭契約書係屬偽造等情，即屬有據。

02 4. 被上訴人抗辯系爭契約書係屬偽造非屬無據，已如前述，而
03 勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，
04 更包括忠實義務。則被上訴人因上訴人偽造系爭契約書，並
05 明知係偽造之契約而仍持以向被上訴人公司行使，以藉此請
06 求高額之離職金，而以上訴人身為被上訴人之經理人，掌理
07 公司重要事務，且對所掌理之事項具有一定之決策權，如有
08 濫用公司給予之機會，而未經公司正當程序決策使用公司大
09 小章，已足使公司蒙受巨大損害，而上訴人並持偽造之系爭
10 契約書向公司行使主張離職金，實係嚴重違背忠實提供勞務
11 之義務，已使兩造間勞僱關係之信賴關係發生破綻，難以期
12 待被上訴人採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係，在客觀
13 上已屬於違反勞動契約情節重大，並影響雇主對事業統制權
14 及損及企業秩序之程度，足認勞動關係受有嚴重之干擾而難
15 期繼續，而有終結之必要，應認被上訴人解僱與上訴人之上
16 開重大違反勞動契約之行為間係屬相當，則被上訴人於110
17 年2月4日以上訴人違反員工工作規則第61條第1項第6款及勞
18 基法第12條第1項第4款規定之違反勞動契約或工作規則情節
19 重大為由，終止兩造間勞動契約，有其正當性及必要性，亦
20 不違反解僱最後手段性原則，於法並無不合。上訴人主張其
21 並無違反勞動契約或工作規則情節重大情事，被上訴人終止
22 勞動契約為不合法云云，自無可採。

23 5. 上訴人另主張被上訴人於111年5月19日始追加依勞基法第12
24 條第1項第4款終止勞動契約，已逾30日除斥期間云云，此為
25 被上訴人所否認。按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重
26 大者，雇主得不經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉
27 其情形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4款、第
28 2項定有明文。前開規定所謂之「知悉其情形」，依同條第1
29 項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，
30 情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛
31 偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑

報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號、110年度台上字第1246號民事判決意旨參照）。查依被上訴人提出之前開詢問五十嵐宣夫等日籍主管意見之信件，係於110年1月30日回覆，顯見被上訴人經查證後，於110年1月30日後始知悉系爭契約書係屬偽造，而被上訴人於110年2月4日通知上訴人終止勞動契約，自未逾30日之除斥期間，且被上訴人並非於訴訟中始追加以勞基法第12條第1項第4款規定為解僱事由，已如前述，是上訴人主張被上訴人於訴訟中始追加以勞基法第12條第1項第4款事由終止勞動契約已逾30日之除斥期間，並無可採。

(三)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人應給付自110年2月5日起至復職日止，按月於每月5日給付上訴人107,300元及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，：

承前所述，被上訴人於110年2月4日終止勞動契約既為合法，則上訴人以被上訴人終止勞動契約不合法為由，訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人應給付自110年2月5日起至復職日止，按月於每月5日給付上訴人107,300元及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬無據。

(四)上訴人備位聲明主張兩造契約為委任關係，上訴人請求確認兩造間委任關係存在，被上訴人應給付上訴人自110年2月5日起至復職日止，按月於每月5日給付上訴人107,300元及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由：

兩造間之契約關係為僱傭關係，已如前述，則上訴人備位聲明主張兩造間為委任關係，並請求確認兩造間委任關係存

在，上訴人應給付被上訴人自110年2月5日起至復職日止，按月於每月5日給付上訴人107,300元及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即屬無據。

(五)上訴人請求被上訴人給付100年3月至110年2月間之調派津貼共計1,428,000元、104年至108年年終獎金差額1,151,476元、109年度年終獎金及紅利771,256元，為無理由：

1. 調派津貼部分：

上訴人主張其經被上訴人派任至中壢任職，被上訴人應依國內調派旅費之規定按月給付其調派津貼12,000元，計119個月共計1,428,000元等語，此為被上訴人所否認。查依系爭調派旅費規定之約定：「本規則適用於公司指派赴國內其他營業據點被調派人之赴任旅費。其給付標準如下。經理、副理\$12,000NTD。偕同家屬調派者，配偶發給上記金額之50%，子女每人發給2000NTD。」等語（見原審卷第25-26頁），依該約定之內容係指適用於公司指派赴國內其他營業據點被調派人之「赴任旅費」，並未約定係屬按月給付之津貼，況以赴任旅費之名稱觀之，顯為經調派之人前往赴任時所給予之旅費，且配偶及子女亦有一定金額之給與，顯見自非屬按月給付之津貼，被上訴人抗辯係因搬家所給予之旅費等語，應屬可採，上訴人主張赴任旅費係按月給付之調派津貼云云，自無所據。況上訴人從台北調派至中壢工作，已經被上訴人提供公司車輛及油資予上訴人等情，亦經被上訴人提出營業車輛管理辦法為據（見本院卷二第403-404頁），上訴人亦不否認公司有配給車輛且未有搬家之事實等情在卷（見本院卷二第375頁、本院卷三第117頁），則被上訴人因調派上訴人由臺北至中壢工作，上訴人並未舉家搬遷，而被上訴人亦已提供公司車輛予上訴人使用，並給付油資，故上訴人請求被上訴人再依系爭調派旅費規定按月給付調派津貼云云，自屬無據。至上訴人主張其因停車費及通勤時間增加，被上訴人應給與必要協助云云，然停車費與通勤時間增加，非屬赴任旅費約定給與旅費之範圍，上訴人依此主張被

01 上訴人應按月給付調派津貼云云，亦無足採。

02 2. 年終獎金、紅利部分：

03 (1)104年至108年年終獎金差額部分：

04 ①上訴人主張被上訴人所提出年終獎金計算方法及上訴人之考
05 績（見原審卷第413-423頁、第551-561頁）未經經營會議、
06 董事會同意，均不可採等語，此為被上訴人所否認。查依原
07 審函詢桃園市台灣華可貴公司企業工會之結果認：「1. 有關
08 年終獎金發放，本會與台灣華可貴股份有限公司（下稱公
09 司）歷年來都是在會議上直接討論，本會並未作會議記錄、
10 亦無紀錄發放標準之正式文件，因最終結果會直接在公司實
11 際發放之獎金上呈現。本會關注的重點為公司是否有依循本
12 會與公司討論之內容發放年終獎金，就此點來說，公司104
13 年至109年都是依據本會與公司討論之內容來發放年終獎
14 金，因此本會並無製作所謂年終獎金計算方法等正式相關文
15 件。2. 因年終獎金發放已經由工會與公司間進行討論，依據
16 本會往年之經驗，通常不會再經公司內部經營會議另外作成
17 決議。」等語（見原審卷第875頁），依此可見有關年終獎
18 金之發放，歷年來均由被上訴人與企業工會在會議上直接討
19 論，並未做會議紀錄，亦無紀錄發放標準之正式文件，最終
20 結果會直接在被上訴人實際發放之獎金上呈現。而被上訴人
21 104年至109年都是依據企業工會與被上訴人討論之內容來發
22 放年終獎金，故被上訴人抗辯係依據年終獎金計算方法來核
23 發年終獎金，自屬有據。

24 ②上訴人雖主張考績比例應維持96年經營會議通過之0.98等
25 語，然被上訴人104年至109年都是依據企業工會與被上訴人
26 討論之內容來發放年終獎金，已如前述，則上訴人主張依96
27 年通過之考績比例為計算基準，已無足採。況上訴人所提出
28 之算式係以96年考績比例為基準，其支給月數，卻未維持96
29 年度之支給月數，反依年終獎金計算方法中所列之標準月數
30 計算（見本院卷二第365頁），其所為主張已難採認為真。
31 上訴人又否認被上訴人所提出年終獎金計算方式上考績所示

等第等語，然上訴人於104年至108年間之考績均為C，此有上訴人提出公司內部考績表在卷可稽（見原審卷第27頁），核與被上訴人提出考核成績相符（見原審卷第677-689頁），自堪認被上訴人抗辯上訴人於104年至108年間之考績等第均為C為可採。則被上訴人主張依年終獎金計算方法所載之104年至108年之考績C之考績比例各為0.9、0.8、0.8、0.75、0.70（見原審卷第413-423頁），乘上標準月數各為13.4、12.5、11.9、12.4、10.5之後，得出考績獎金月數各為12.06、10.00、9.52、9.30、7.35，並依此核給104年至108年年終獎金各1,209,835元、1,012,680元、972,230元、957,677元、759,108元（見本院卷二第337頁），自屬有據。上訴人否認被上訴人所提出之考績等第為計算基準，逕依標準月數為支給月數為計算基準（見本院卷二第365頁附表2），未據其提出證據為憑，自無足採。

③據上，被上訴人依經企業工會與被上訴人討論決定之年終獎金發放方法，即依年終獎金計算方式計算，被上訴人抗辯應給予之104年度至108年度之年終獎金各為1,209,835元、1,012,680元、972,230元、957,677元、759,108元，即屬有據，而上訴人復不爭執已受領上開金額之年終獎金（見本院卷二第365頁），則上訴人主張被上訴人尚應給付年終獎金之差額1,151,476元云云，自屬無據。

(2)109年年終獎金及紅利771,256元之部分：

①按勞基法第2條第3款就工資定義如下：謂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。次按勞基法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。...」。又按事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、

公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。勞基法第29條定有明文。是勞工請求雇主給與年終獎金，以上開規定為要件。

②再依被上訴人薪資規定第8條第9項約定「年終獎金：(1) 公司於營業年度終了，得提撥年終獎金，計算期間為每年四月一日至翌年三月三十一日。出勤率＝全年實際出勤時數/全年應出勤時數。公司保留最後調整權限(2)員工如有中途到職、復職或留職停薪者，其年終獎金按服務日數比例發給。(3)年終獎金之發放，以員工於發放當日仍在職服務者為限。」，即被上訴人就年終獎金有最後調整權限，且未於發放時在職者，則不予發放，可見年終獎金係被上訴人單方獎勵在職員工之辛勞而核發，核其性質係屬雇主恩惠性之給與。依被上訴人年終獎金計算方法所示，109年度年終獎金之發放日期為110年5月31日（見原審卷第423頁），惟上訴人於110年2月4日業經被上訴人開除，並合法終止兩造間勞動契約，已如前述，則依被上訴人薪資規定第8條第9項第3款之約定，上訴人自無請領109年度年終獎金之權，故上訴人請求被上訴人給付109年度之年終獎金，即屬無據。

③依薪資規定第8條第10項約定「年度終了結算，如有盈餘，得依公司章程規定提撥紅利，於每年七月發放：員工分配紅利＝發放總額x員工個人權數/全體員工總權數。員工權數包括：(1)出勤率、(2)年資率、(3)職務津貼*10」等語（見原審卷第164頁），可見紅利係於年度終了結算後，仍有盈餘時始為提撥，且於每年7月發放，並非提供勞務即當然可以取得之固定性給與，而不具備給付經常性，是紅利應屬勞基法施行細則第10條第1款之紅利，性質非屬勞基法第2條第3款之工資，而為被上訴人恩惠性之給與。而上訴人因於110年2月4日業經被上訴人開除，並合法終止兩造間勞動契約，已如前述，則被上訴人抗辯上訴人於110年7月已不在職，並無請領資格，且亦無證據證明於該年度終了結算仍有盈餘得予提撥紅利等情，應屬可採。故上訴人請求被上訴人

給付109年度之紅利，亦屬無據。

3. 據上，上訴人請求被上訴人給付100年3月至110年2月間之調派津貼共計1,428,000元、104年至108年年終獎金差額1,151,476元、109年度年終獎金及紅利771,256元，均為無理由。

七、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、系爭薪資規定第6條、第8條第9項、系爭調派旅費規定，先位請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自110年2月5日起至准許上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人107,300元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應給付上訴人2,873,126元，及自110年9月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。備位請求：(一)確認兩造間委任關係存在。(二)被上訴人應自110年2月5日起至准許上訴人復職日止，按月於每月5日給付上訴人107,300元，及自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應給付上訴人2,873,126元，及自110年9月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。均為無理由，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。至上訴人於本院另擴張請求被上訴人應再給付477,606元，及自113年7月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，亦為無理由，應併予駁回。

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，本件上訴及擴張之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 8 日
勞 動 法 庭

審判長法官 李慈惠

法官 吳燁山

法官 鄭貽馨

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 10 月 8 日

書記官 王韻雅