臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第8號

上　訴　人　星能電力股份有限公司

法定代理人　薛人豪
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　林致遠律師
被 上訴 人　邱銘哲

訴訟代理人　邱靖棠律師
　　李柏毅律師
　　華育成律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年9月11日臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於115年7月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

被上訴人追加之訴駁回。

第一、二審訴訟費用（含追加之訴部分），均由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、上訴人之法定代理人原為朱記民，嗣變更為薛人豪，並於民國114年4月24日具狀聲明承受訴訟乙節，有民事聲明承受訴訟狀、經濟部114年4月10日經授商字第11430049220號函、股份有限公司變更登記表等附卷可稽〔見本院卷㈡第153頁至第154頁、第159頁、第162頁至第165頁〕，經核並無不合，應予准許。

二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限；民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件被上訴人在原審依勞動契約，民法第487條，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，上訴人員工獎金核發辦法第6.1.1條等規定，請求上訴人給付111年12月薪資差額、自112年1月1日起之薪資、111年度年終獎金及年終晚會（尾牙）代金、自111年12月23日起按月提繳勞工退休金（下稱勞退金），並如附表一第2項至第6項聲明所示（見原審卷第274頁至第275頁）。嗣經原審判決被上訴人勝訴，上訴人上訴後，被上訴人另追加依上訴人員工敘薪辦法第6.6.2.2條、員工獎金核發辦法第6.2.1條、員工酬勞分派辦法第6.2.1條等規定，追加請求上訴人給付調薪後自113年1月1日至同年12月31日止及自114年1月1日起之薪資差額、自113年1月1日至同年12月31日止及自114年1月1日起之提繳勞退金差額、112年度及113年度年終獎金、111年度績效獎金、111年度至113年度員工酬勞，並如附表二第1項至第7項聲明所示〔見本院卷㈡第115頁至第117頁、第225頁至第226頁、第268頁〕，經核其追加請求之基礎事實，與原起訴主張請求之基礎事實，均係本於上訴人終止兩造間勞動契約是否合法，所衍生之薪資、年終獎金及年終晚會代金、績效獎金、員工酬勞、提繳勞退金等爭執，基礎事實為同一，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相符，自應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自108年1月1日受雇於上訴人，擔任行政管理部經理，負責總務行政、文書管理、人事管理、股務及董事會事務等工作，約定月薪為新臺幣（下同）12萬8,692元（含本薪11萬1,292元、伙食津貼2,400元、職務加給1萬5,000元）。111年12月13日勞資協調會議中，上訴人稱因其與台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）簽訂之購售電合

約（下稱PPA合約）將於118年到期，擬裁撤行政管理部並解任行政管理部經理職務，向伊提出合意終止勞動契約或資遣方案，伊拒絕合意終止勞動契約方案後，上訴人於111年12月14日以電子郵件通知伊，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款預告終止勞動契約，以111年12月22日為最後工作日，並於翌（23）日給付資遣費及預告工資合計35萬0,171元。惟上訴人並無業務性質變更情事，且於資遣前命伊擔任ESG小組召集人，應無節省人事成本、減少勞工之必要。又上訴人於資遣前未曾詢問伊有無其他專長，亦未與伊商議是否安置於上訴人其他單位或關係企業，不符合解僱最後手段性原則，上訴人終止勞動契約並不合法，故於111年12月14日函知上訴人應回復僱傭關係與職位。爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第487條規定及兩造勞動契約，請求上訴人應給付111年12月之薪資差額34,318元、111年12月23日起按月給付薪資129,851元、111年度年終獎金126,292元及年終晚會代金6,000元；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，請求上訴人按月提繳勞退金7,902元等語，並聲明：如附表一所示（原審為被上訴人全部勝訴之判決，上訴人全部不服，提起上訴）。並答辯聲明：上訴駁回。另於本院追加請求上訴人應另給付如附表二第1項至第7項聲明所示之金額。

二、上訴人則以：伊係以生產電能及提供電能、維護設備為主要營業業務，伊於108年6月2日與長泓能源股份有限公司（下稱長泓公司）簽訂「彰濱電廠併網型儲能系統增設工程合約」（下稱系爭合作契約），為使公司技術人員專心致力於此合作項目，故增設行政管理部，專門處理行政事務，並聘請被上訴人擔任該部門經理。嗣因系爭合作契約延宕3年未能履行，無法達成伊投資損益兩平目標，已與長泓公司於111年11月11日解除系爭合作契約。且伊與台電公司簽訂之PPA合約將於118年屆期等業務上變故，預期未來收益下降，為精實組織，節省營運成本，伊與台灣汽電共生股份有限公司

（下稱台汽電公司）將於112年1月1日簽訂人力服務合約書（下稱GSA合約），委託台汽電公司提供行政管理、採購及法務之人力與服務。伊為因應公司營運模式之變化，經公司董事會討論後，決定裁撤與GSA合約所約定服務內容有高度重疊之行政管理部，併同時解任該部門經理職務，是伊確因經營裁量決策必要，而有組織上之業務性質變更。又伊主要業務內容為發電廠之運營與相關設備維護，考量被上訴人並非電力相關技術專才，亦無電力技術相關執照，難以安置於彰濱發電廠下之職位；縱被上訴人有財務相關學位，惟不具財務會計類之相關工作經驗或證照，且被上訴人之薪資與財務部職員之薪資相差8萬餘元，亦無法提供財務職位安置被上訴人。伊資遣被上訴人前，已逐一核對公司尚餘之職缺，並無與被上訴人之工作條相當之可勝任職位，已盡安置義務，伊終止勞動契約並無不法等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。另就被上訴人追加之訴部分之答辯聲明：追加之訴駁回。

三、兩造不爭執事項〔見本院卷㈡第272頁至第273頁〕：

㈠被上訴人自108年1月1日起任職於上訴人，擔任行政管理部經理，負責總務行政、文書管理、人事管理、資訊管理、股務及董事會事務等相關作業，及其他上訴人交辦事項，月薪為12萬8,692元，含本薪11萬1,292元、伙食津貼2,400元、職務加給1萬5,000元。

㈡上訴人公司總經理林樹森於111年1月2日已簽准112年全公司調薪名冊，其中包括序號5被上訴人之本薪調薪至11萬2,451元，加計職務加給、伙食津貼後，合計為12萬9,851元。

㈢111年度年終獎金發放作業，業經上訴人公司董事長朱記民於111年11月22日簽准，其中被上訴人年終獎金數額為12萬6,292元。

㈣上訴人每年度均舉辦年終晚會，111年度年終晚會因疫情關係，經上訴人公司董事長朱記民於111年12月1日核准取消，

並准以改發代金6,000元，於112年1月6日發放予每位員工。

㈤上訴人於111年12月14日以電子郵件通知被上訴人，依勞基法第11條第4款預告終止勞動契約，最後工作日為111年12月22日。

㈥被上訴人於111年12月14日以電子郵件向上訴人表示願繼續提供勞務。

㈦上訴人未給付被上訴人111年12月薪資之差額為3萬4,318元。

㈧上訴人每月為被上訴人提繳勞退金之金額為7,902元。

㈨上訴人於108年6月2日與長泓公司簽訂系爭合作契約，並於111年11月11日長泓公司合意解除契約。

㈩上訴人於111年11月14日簽准任命被上訴人為公司治理工作小組與社會責任工作小組召集人。

㈠上訴人於111年12月14日召開董事會議，決議裁撤行政管理部，並同時解任行政管理部經理。

㈡上訴人於112年1月1日與台汽電公司簽訂GSA合約。

㈢被上訴人為社會學系畢業，自110年起就讀陽明交通大學管理學院財金學程碩士班，修畢學分。

四、本件爭點為：

㈠上訴人以業務性質變更，有減少勞工之必要為由，依勞基法第11條第4款終止勞動契約，是否合法？

㈡被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付如附表一第2項至第6項聲明所示之金額，有無理由？另被上訴人追加請求上訴人給付如附表二第1項至第7項聲明所示之金額，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠上訴人以業務性質變更，有減少勞工之必要為由，依勞基法第11條第4款終止勞動契約，是否合法？

按雇主因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時，得預告勞工終止勞動契約，固為勞基法第11條第4款所明定。所謂「業務性質變更」，除重在雇主對於全

部或一部部門原有業務種類（性質）之變動外，尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或技術之變更、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算編列等變更均屬之。且雇主資遣勞工前，雖應先盡「安置前置義務」，但必無處可供安置時，始得可資遣。又所謂「適當工作」，指在資遣當時或資遣前後相當合理期間內，有與勞工受資遣當時之工作條件相當，且屬勞工之能力可勝任並勞工願意接受者而言。否則基於尊重企業經營自主權及保障勞工工作權之平衡，無從要求雇主仍須強行安置，雇主亦無為避免解僱勞工，另行創設新工作職位以供安置勞工之義務。經查：

1.上訴人抗辯：伊與長泓公司簽訂系爭合作契約後，增設行政管理部及聘請被上訴人擔任該部門經理，專門處理行政事務，嗣因系爭合作契約延宕3年未履行，無法達成投資損益兩平目標，已與長泓公司於111年11月11日合意解除系爭合作契約。且PPA合約將於118年屆期，預期未來收益下降，為精實組織，節省營運成本，伊將與台汽電公司簽訂GSA合約，委託台汽電公司提供行政管理、採購及法務之人力與服務，為因應公司營運模式之變化，經董事會討論後，決定裁撤與GSA合約約定服務內容高度重疊之行政管理部，併同時解任該部門經理職務，是伊確因經營裁量決策必要，而有組織上之業務性質變更，並有減少勞工之必要等情，有108年4月30日彰濱電廠儲能系統建置案討論會議紀錄、上訴人111年11月11日（111）星廠字第209號函、112年1月1日簽訂之GSA合約、上訴人111年12月14日第8屆第8次董事會會議紀錄、蔡孟璇111年12月9日董事會討論事項增加提案一之電子郵件、111年12月13日勞資協調會議議程、公司組織系統圖及部門功能說明等附卷可稽（見原審卷第118頁至第120頁、第122頁、第124頁至第133頁、第160頁至第162頁、第164頁至第166頁、第168頁）。查，觀諸GSA合約第1條（服務工作範圍）第1項、第2條（合約期間）約定：「用人單位（按即上訴人）於行政管理、採購及法務等範圍內得依實際業務需要與

調派單位（按即台汽電公司）商議需求之服務內容。」、「本合約期間自訂約日起至任一方依本合約第6條規定提出終止聲明日止。」等語（見原審卷第125頁）可知，上訴人自112年1月1日起委託台汽電公司提供行政管理、採購及法務之人力與服務之範圍，與上訴人原行政管理部所負責之總務行政、文書管理、人事管理、資訊管理、股務，及其他上訴人交辦事項等相關事務，具高度重疊，亦即行政管理部負責之事務，於上訴人委託台汽電公司提供行政管理之人力與服務之範圍內，上訴人得依實際業務需要與台汽電公司商議後，均委託台汽電公司處理。另觀之上訴人前揭勞資協議會議議程貳、討論事項之提案一載明：「案由：本公司因組織編制變更，擬裁撤行管部併同解任行管部經理案。說明：一、本公司與台電公司簽訂PPA合約將於2029年到期，鑑於公司目前組織編制考量，擬於第8屆第8次董事會提案裁撤行管部併同解任行管部經理職務。……四、如採資遣方案，則依勞基法第11條第4款規定，即因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置辦理。」等語（見原審卷第166頁）。蔡孟璇前開電子郵件所附附件之提案㈠記載：「案由：本公司擬裁撤行管部案，提請核議。說明：一、本公司與台電公司簽訂PPA合約將於2029年到期，鑑於公司目前組織編制考量，擬先行裁撤行管部，並一併解任行管部經理。屆時行管部相關業務將與台汽電公司簽訂之GSA合約繼續執行。……三、基於以上理由，擬先行裁撤行管部，並一併解任行管部經理，以利公司組織編制……。」等語（見原審卷第162頁）、第8屆第8次董事會會議紀錄陸、討論事項之提案㈠載明：「……法務室回覆：……三、行管部原有經理及員工二位，經理人無合適位置安置予以解任，員工蔡孟璇則歸屬董事會秘書室，辦理董事會相關事務。主席發言：為精實公司組織以因應PPA屆期後之營運條件，另考量台汽電公司提供GSA合約涵蓋完整服務，且與本公司台北行管部業務工作高度重疊，故決定裁撤行管部併同解任行管部經理……。

決議：全體出席董事同意照案通過。」等語（見原審卷第130頁）可知，上訴人係因其與台電公司簽訂之PPA合約將於118年屆期，且上訴人擬將該公司之行政管理、採購及法務之人力與服務之業務委由台汽電公司負責，為精實組織，節省營運成本，故裁撤與GSA合約所涵蓋服務範圍有高度重疊之行政管理部。而行政管理部確已經上訴人於111年底裁撤乙節，為兩造所不爭執〔見本院卷㈡第312頁、第324頁〕，並有被上訴人提出之上訴人111年度年報內之組織系統圖可參〔見本院卷㈡第331頁、第333頁〕，堪認上訴人裁撤被上訴人原任職之行政管理部，構成勞基法第11條第4款業務性質變更，而有減少勞工之必要情形。是上訴人抗辯：伊因PPA合約將於118年屆期，且伊與台汽電公司簽訂GSA合約，委託台汽電公司提供行政管理、採購及法務之人力與服務，此與行政管理部負責事務高度重疊，為因應公司營運模式之變化，經董事會討論後，決定裁撤行政管理部併同時解任該部門經理職務，是伊確因經營裁量決策必要，而有組織上之業務性質變更，並有減少勞工之必要等語，尚非無據，堪以採信。被上訴人主張：上訴人並無業務性質變更，且於資遣前命伊擔任ESG小組召集人，應無節省人事成本、減少勞工之必要云云，並無可採。

2.被上訴人雖主張：上訴人於111年12月14日依勞基法第11條第4款預告終止勞動契約時，未明確告知終止事由云云。查觀之資遣終止勞動契約通知書固僅記載：「本公司依勞基法第11條第4款，於111年12月14日對邱銘哲先生預告終止勞動契約，邱君最後工作日為111年12月22日……」等語（見原審卷第44頁），而未記載終止勞動契約之事由。惟依被上訴人出席參加之111年12月13日勞資協調會議議程貳、討論事項之提案一載明：「案由：本公司因組織編制變更，擬裁撤行管部併同解任行管部經理案。說明：一、本公司與台電公司簽訂PPA合約將於2029年到期，鑑於公司目前組織編制考量，擬於第8屆第8次董事會提案裁撤行管部併同解任行管部

經理職務。……四、如採資遣方案，則依勞基法第11條第4款規定，即因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置辦理。」等語（見原審卷第164頁至第166頁）；及被上訴人不爭執上訴人於上開勞資協調會議中有告知提案一之內容〔見本院卷㈡第307頁〕，並自承其於該次勞資協調會議拒絕合意終止勞動契約方案等情可知，上訴人確已告知被上訴人，被上訴人亦已知悉，上訴人因其與台電公司簽訂PPA合約將於2029年到期，涉及公司組織編制變更，有減少勞工之必要，擬裁撤行政管理部併同時解任該部門經理職務，且上訴人已無適當工作可供安置被上訴人，故上訴人欲與被上訴人終止勞動契約。是被上訴人於收受資遣終止勞動契約通知書，應已知悉上訴人終止勞動契約之事由，被上訴人前揭主張，委無可採。

3.被上訴人另主張：上訴人於勞資協調會議中僅要求伊接受終止勞動契約方案，未曾詢問伊有無其他專長，亦未與伊商議是否安置於上訴人其他單位或其母公司台汽電公司或同屬台汽電公司從屬公司之森霸電力股份有限公司（下稱森霸電力公司）、星元電力股份有限公司（下稱星元電力公司）、星能股份有限公司（下稱星能公司，以下並與台汽電公司合稱台汽電公司等4家公司）等關係企業，上訴人並未盡安置義務，亦不符合解僱最後手段性原則云云，並提出員工轉任辦法、星能公司、台汽電公司、森霸電力公司之111年度年報、員工輪調辦法，及台汽電公司、森霸電力公司之人事異動公告為憑〔見原審卷第290頁至第295頁，本院卷㈡第331頁至第345頁、第349頁至第355頁、第357頁、第447頁至第453頁、第455頁至第463頁〕。上訴人則抗辯稱：伊公司之組織主要由彰濱發電廠和臺北辦公室所組成，彰濱發電廠下之各部門主要負責電廠之運作與維護，被上訴人係社會學系畢業，不具備與發電廠之運作及維護等電力技術相關之學識及執照，對於發電廠之實際運作與設備之維護一無所悉，電廠下之管理課則同屬未來精簡之課室，且被上訴人與管理課主管

之薪資差4萬餘元。至臺北辦公室裁撤行政管理部後，僅餘財務部，被上訴人並無財務會計之專長與工作經驗，無法勝任財務部之職位，且被上訴人與財務課職員之薪資差8萬餘元以上，故伊於資遣被上訴人時，並無被上訴人可勝任之適當工作可安置。另111年底時，台汽電公司雖分別持有伊公司40.5%股權、森霸電力公司43%股權、星元電力公司41.27%股權、星能公司100%股權，惟伊公司與森霸電力公司、星元電力公司、星能公司相互間並無任何持股關係，伊公司亦非屬台汽電公司之關係企業等語。經查：

⑴依兩造不爭執之上訴人公司組織系統圖及部門功能說明表所示〔見原審卷第168頁，本院卷㈡第333頁〕，上訴人公司主要部門係由彰濱發電廠及臺北辦公室組成，裁撤行政管理部前，臺北辦公室設有行政管理部及財務部，其中財務部負責財務及出納（包括財務規劃、專案融資、增資規劃與執行、資金調度與管理運作、進口出口開狀及贖單、外匯及利率避險、統籌公司資金收付等事宜）、會計及審帳（包括預決算編制、帳務及稅務規劃處理、憑證審核、各項管理報表分析與評估、提供公開資訊予證期局等事宜）等業務。彰濱發電廠則設有運轉課、維修課、管理課，負責廠房及機器設備之運轉保養之監督與管理、與運轉之業務聯繫與協調、安全衛生與職業災害預防之督導管理等業務。又被上訴人係社會學系畢業，自110年起就讀陽明交通大學管理學院財金學程碩士班，修畢學分之情，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之㈢〕，顯見被上訴人不具備與彰濱發電廠之運轉及維護等電力技術相關之學識及執照。至依被上訴人之在學證明單所示（見原審卷第158頁至第159頁），被上訴人雖修有財務管理、財務報表分析、會計學、統計學、投資學、期貨與選擇權等學分，惟被上訴人並未提出其具有財務會計之專長與實際工作經驗，可勝任財務部之工作。再者，被上訴人原任職行政管理部經理，屬主管職，月薪為12萬8,692元，而彰濱

發電廠管理課課長之月薪為8萬9,732元，財務部職員之月薪為4萬6,680元，此有員工薪資表在卷可參〔見本院卷㈠第111頁、第113頁〕，均與被上訴人受資遣當時之工作條件顯不相當。是上訴人抗辯：伊於資遣被上訴人時，公司並無與被上訴人之工作條件相當，且屬其可勝任之適當工作可安置等語，應堪採信。

⑵另依上訴人之經濟部商工登記公示資料所示（見原審卷第190頁），上訴人係由台汽電公司、台灣糖業股份有限公司、兆豐國際商業銀行股份有限公司（下稱兆豐商業銀行）、荷蘭商東京電力國際公司等公司合資成立。而台汽電公司係由台電公司、源鈞投資有限公司、建聖投資股份有限公司、柏翰投資有限公司等公司合資成立；森霸電力公司係由台汽電公司、兆豐商業銀行、台糖公司、大亞電線電纜股份有限公司等公司合資成立；星元電力公司係由台汽電公司、兆豐商業銀行合資成立；星能公司係由台汽電公司獨資成立乙節，有經濟部商工登記公示資料附卷可參〔見本院卷㈡第473頁、第477頁、第481頁、第486頁〕，均非上訴人另成立之他法人，並非上訴人所得操控，與上訴人間不具有「實體同一性」。台汽電公司等4家公司與上訴人間既不具有「實體同一性」，則上訴人於資遣被上訴人時，自無須考量台汽電公司等4家公司是否有適當工作可供安置被上訴人，亦無為避免解僱被上訴人，而在上訴人或台汽電公司等4家公司，另行創設新工作職位以供安置被上訴人之義務。

⑶是被上訴人舉員工轉任辦法、員工輪調辦法，星能公司、台汽電公司、森霸電力公司之111年度年報，及台汽電公司、森霸電力公司之人事異動公告，主張：上訴人未將伊安置於上訴人其他單位或台汽電公司等4家公司，並未盡安置義務，亦不符合解僱最後手段性原則云云，洵屬無據。

4.綜上，上訴人因其與台電公司簽訂之PPA合約將於118年屆期

，且將與台汽電公司簽訂GSA合約，委託台汽電公司提供行政管理、採購及法務之人力與服務，為因應公司營運模式變化，認有裁撤行政管理部，減少勞工之必要，且公司內部並無與被上訴人之工作條件相當，及為其可勝任之適當工作可安置，而於111年12月14日依勞基法第11條第4款規定，終止與被上訴人間之勞動契約，並無不合；被上訴人主張上訴人終止勞動契約並不合法云云，尚難憑採。

㈡被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付如附表一第2項至第6項聲明所示之金額，有無理由？另被上訴人追加請求上訴人應另給付如附表二第1項至第7項聲明所示之金額，有無理由？

1.承前所述，兩造間勞動契約既經上訴人於111年12月14日合法終止，上訴人即無再給付被上訴人薪資及提繳勞退金至系爭勞退專戶之義務。又依員工獎金核發辦法第6.5.2條規定，獎金發放日不在職者，不予發放年終獎金及績效獎金〔見本院卷㈡第142頁〕。本件被上訴人雖經上訴人分別於111年11月22日、111年12月6日核定發給年終獎金、績效獎金，此有上訴人簽呈及111年度年終獎金明細表、111年度績效獎金名冊在卷可按〔見原審卷第52頁至第54頁，本院卷㈡第145頁至第147頁〕。惟依前開簽呈及效獎金名冊所載，上訴人係預定於111年12月23日發放111年度年終獎金，及於112年1月發放111年度績效獎金之80％，而被上訴人於111年12月14日經上訴人終止勞動契約，最後工作日為111年12月22日，則依員工獎金核發辦法第6.5.2條規定，被上訴人於年終獎金及績效獎金之發放日既已離職，上訴人自得不予發給。另依上訴人111年11月29日簽呈所示（見原審卷第56頁、第58頁），上訴人雖因取消111年度年終晚會而改發放予每位員工代金6,000元，且以111年12月31日在職滿3個月正式職員工為對象，並於112年1月6日發放至員工薪資帳戶，惟被上訴人已於111年12月23日離職，不符前開111年12月31日仍在職之發放條件，上訴人自得不予發給。從而，被上訴人請求

確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付111年12月薪資差額、自112年1月1日起之薪資、111年度年終獎金及年終晚會代金、自111年12月23日起按月提繳勞退金，暨追加請求上訴人給付調薪後自113年1月1日至同年12月31日止，及自114年1月1日起之薪資差額、自113年1月1日至同年12月31日止及自114年1月1日起之提繳勞退金差額、112年度及113年度年終獎金、111年度績效獎金，即屬無據。

2.依員工酬勞分派辦法第6.2.1條規定，上訴人員工須於盈餘產生年度（1月1日至12月31日）服務滿6個月，且於配股配息基準日（含）在職者，始具員工酬勞分派資格。另依同辦法第6.5條規定，員工酬勞發放日原則上不早於股東股利發放日〔見本院卷㈡第149頁、第151頁〕。查，被上訴人自承上訴人已於112年7月、113年7月分別發放111年度、112年度之員工酬勞；另113年度員工酬勞亦應於114年3月經董事會通過〔見本院卷㈡第126頁〕，則上訴人已於111年12月23日離職，依前開規定，自不符分派111年度至113年度員工酬勞之資格。是被上訴人追加請求上訴人給付111年度至113年度員工酬勞，亦屬無據。

六、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約，民法第487條，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，員工獎金核發辦法第6.1.1條等規定，請求上訴人應給付如附表一第2項至第6項聲明所示之金額，為無理由，不應准許。原審為被上訴人勝訴之判決，並就前開金錢給付部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，及上訴人供擔保得免為假執行，自有未洽。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由。自應由本院廢棄改判如主文第2項所示。另被上訴人追加請求上訴人應另給付如附表二第1項至第7項聲明所示金額部分，為無理由，併予駁回。

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，併此敘明。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由，被上訴人之追加之訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

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。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　　115　　年　　9　　月　　21　　日

書記官　郭彥琪

附表一：

被上訴人原審訴之聲明
一、確認兩造間僱傭關係存在。 二、上訴人應給付被上訴人3萬4,318元，及自民國111年12月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 三、上訴人應自112年1月1日起至被上訴人復職之日止，按月於每月25日給付被上訴人12萬9,851元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 四、上訴人應給付被上訴人12萬6,292元，及自111年12月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 五、上訴人應給付被上訴人6,000元，及自112年1月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

六、上訴人應自111年12月23日起至被上訴人復職日止，按月提繳7,902元至被上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 七、前開第2項至第6項，請准宣告假執行。

附表二：

被上訴人追加訴之聲明〔見本院卷㈡第115頁至第117頁、第225頁至第226頁、第268頁〕
一、上訴人應自民國113年1月1日起至113年12月31日，按月於每月25日再給付被上訴人5,098元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 二、上訴人應自114年1月1日起至被上訴人復職之日止，按月於每月25日再給付被上訴人9,074元，暨自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 三、上訴人應自113年1月1日起至113年12月31日，按月再提繳324元至被上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 四、上訴人應自114年1月1日起至被上訴人復職之日止，按月再提繳648元至被上訴人在勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。 五、上訴人應再給付被上訴人39萬6,525元，及其中12萬7,451元自113年1月26日起、13萬2,549元自114年1月26日起，13萬6,525元自115年1月26日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 六、上訴人應再給付被上訴人38萬2,040元，及其中30萬5,632元自112年1月26日起、7萬6,408元自112年3月26日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 七、上訴人應再給付被上訴人38萬2,040元，及自112年7月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。