

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第6號

上訴人 鄭昌宜
訴訟代理人 謝崇浯律師
被上訴人 應宏國際股份有限公司
法定代理人 張英華
訴訟代理人 劉韋廷律師
陳禹齊律師
田芳綺律師

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113年7月29日臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於114年12月23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項之訴部分，及訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹拾叁萬貳仟捌佰壹拾捌元，及自民國一一一年七月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 三、被上訴人應另給付上訴人新臺幣壹萬壹仟玖佰零陸元，及自民國一一三年十一月二十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 四、其餘上訴、追加之訴及假執行之聲請均駁回。
- 五、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用（含追加之訴）由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按於第二審為訴之變更或追加，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。民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項但書第3款定有明文。

查上訴人在原審就資遣費、專利獎金部分，係請求被上訴人分別給付其新臺幣（下同）100萬元本息、500萬元本息，經原審就此部分判命被上訴人給付其資遣費11萬2,382元本息，另駁回其餘請求，上訴人聲明不服，提起上訴；嗣於本院審理時，追加請求被上訴人另給付其資遣費625萬4,071元、特休未休工資1萬3,890元及專利獎金120萬元（見本院卷二第380頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，依上說明，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊自民國102年12月9日起受僱於訴外人應宏通信股份有限公司（下稱應宏通信公司）即被上訴人子公司，約定月薪17萬8,580元、年薪保障14個月。嗣伊於105年11月1日自應宏通信公司轉任至被上訴人處，由被上訴人以相同條件且併計服務年資聘僱伊（下稱系爭契約）。詎被上訴人於111年2月11日向伊口頭告知業務縮編，擬於同年月14日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定終止系爭契約，並告知伊之離職日為同年2月28日，嗣又於111年3月31日片面更正伊之資遣日期為同年4月15日。然被上訴人未對伊進行職務調整或安置，不符合解僱最後手段性，其終止系爭契約並不合法。爰先位請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人自111年4月16日起至復職日止，按月給付薪資17萬8,580元、按年給付2個月年終獎金35萬7,160元。又若認兩造為合意資遣，伊得請求被上訴人給付合意之資遣費800萬元，及30日預告工資20萬8,343元、2日特休未休工資1萬3,890元。另伊為如附表所示專利（下稱系爭專利）發明人，依專利法第7條及被上訴人專利獎勵辦法規定，被上訴人應給付伊專利獎金共620萬元。原審判命被上訴人給付上訴人17萬1,908元本息（資遣費11萬2,382元、短付薪資5萬9,526元），另駁回上訴人其餘請求。上訴人不服，提起上訴，並於本院提起追加之訴。兩造之聲明、陳述及證據，如附件所示（未繫屬本院者，不予贅述）。

01 二、兩造不爭執事項（見本院卷一第225頁）：

02 依民事訴訟法第454條第2項規定引用原判決事實及理由欄三
03 （一）「兩造不爭執事項」之記載。

04 三、本院判斷：

05 （一）爭點一：兩造是否合意終止僱傭關係？

06 1.按勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，此合意不以明
07 示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就
08 終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動
09 契約（最高法院112年度台上字第1280號判決意旨參
10 照）。

11 2.上訴人主張：兩造並無合意終止系爭契約等語。被上訴人則
12 辯稱：兩造係合意於111年4月15日終止系爭契約等語。經
13 查：

14 (1)上訴人原任職之應宏通信公司，為被上訴人之100%投資控股
15 子公司，嗣應宏通信公司之智慧型手機業務經裁撤，保留之
16 塑膠薄膜業務自108年至110年度均虧損，被上訴人於110年
17 度累積虧損達900萬元，有110年損益及稅額計算表暨資產負
18 債表可稽（見原審卷二第109頁），且為兩造所不爭執，可
19 見被上訴人轉投資應宏通信公司，因業務連3年虧損致有營
20 運不佳情形。被上訴人於111年2月11日向上訴人告知業務縮
21 編，擬於同年月14日依勞基法第11條第4款規定終止系爭契
22 約，原定上訴人離職日為同年2月28日，嗣於同年3月31日向
23 臺北市政府勞動局聲請將資遣日更正為4月15日，事由為：
24 「因與員工協商後需異動」（見原審卷一第106頁）。又上
25 訴人填載請假卡，請假期間自111年2月21日至同年4月15
26 日，假別為特休，事由為非志願離職及謀職假（見原審卷一
27 第436頁）；復於同年2月19日將辦公室個人座位全部清空，
28 並向被上訴人法定代理人張英華傳送訊息，表示：「完全清
29 理完畢」、「感謝您8年多來的支持」等語；且於同年4月9
30 日寄發電子郵件予被上訴人，要求公司於同年4月15日提供
31 非自願離職證明書、服務證明書，方便其至公立就業服務機

01 關登記求職，辦理失業認定、請領失業給付（見原審卷一第
02 108、322頁），迄至同年4月15日均無向被上訴人表示願服
03 勞務之意。

04 (2)被上訴人法定代理人張英華於原審到庭陳稱：公司於110年
05 底決定結束應宏通信之業務，元旦後跟上訴人提到要結束並
06 資遣全部員工，伊跟上訴人說過完年後領完年終獎金再做結
07 束，在111年2月14日農曆年後，伊跟上訴人說公司正式資遣
08 上訴人，最後上班日是2月28日，上訴人當下說好，沒有其
09 他反應，伊通知管理部把資遣的金額、手續與上訴人對接；
10 上訴人後來有找伊談資遣事宜，其中一點是資遣日從2月28
11 日延後，他如果在待業中謀職，不好找工作，能夠持續一段
12 時間是在職中，謀職比較容易，伊說可以，詢問延後到何
13 時，上訴人回答說把特休假、謀職假休完，大約4月份，具
14 體日期上訴人抓4月15日，同時也有跟伊談管理部找他談辦
15 理資遣手續時，資遣費有點少，並說其孩子在美國念大學，
16 公司可否幫助他一筆錢，我說多少，上訴人說800萬元，這
17 個金額不符公司資遣規則，我請上訴人想看看能否不違反體
18 制的操作空間，幫忙解決經濟困難，但不是應該給上訴人等
19 語（見原審卷二第124-125頁）。

20 (3)證人周信良即被上訴人所屬管理部主管於原審到庭證稱：伊
21 指派管理部謝淑華、郭曉倩通知上訴人資遣，第1次於111年
22 2月13、14日左右，主管通知上訴人後，再由管理部依據主
23 管給的資遣日期，計算資遣費，算出後告知上訴人，上訴人
24 對於資遣日2月28日及資遣費有意見，他會跟直屬主管營運
25 長討論一下。過了二、三天左右，營運長跟我們說與上訴人
26 談過，上訴人希望能延到4月15日，資遣費上訴人希望能補
27 償到800萬元，800萬元這一點營運長告訴伊公司並沒有同
28 意，我們根據修正後的4月15日重新計算資遣費並交付上訴
29 人，也向勞動局發函修正資遣日期為4月15日，上訴人在這
30 段期間開始請特休假、謀職假，這過程中我們往來電子郵件
31 時，將公司離職證明書改成勞動局規定的版本，上訴人表示

01 不要用公司版本，這樣比較好申請失業救濟金，上訴人都沒
02 有向管理部提出不同意公司資遣，只是對資遣費有一些爭
03 議；上訴人於2月19日清空個人座位後就沒有進公司，我們2
04 月20幾號整理上訴人的電腦資料，發現上訴人已將全部電腦
05 資料清空，上訴人於最後一天4月15日交還門禁卡、假卡等
06 語（見原審卷二第133-136頁）。證人郭曉倩即被上訴人所
07 屬人事專員於原審亦到庭證稱：伊有通知上訴人資遣事宜，
08 在伊通知前，高層過年前已有通知資遣，離職申請書之離職
09 日因上訴人與主管討論後有變動，伊作了第1版資遣費與離
10 職時間，上訴人看了跟主管反應，主管通知伊作新的資遣費
11 與離職日文件，金錢與日期都有變動過，上訴人111年4月15
12 日人有來公司，帶著文件沒有簽名，伊告知主管，主管說後
13 續會再談等語（見原審卷三第356-359、361頁）。則據此可
14 見被上訴人法定代理人張英華之前開所述，核與證人周信
15 良、郭曉倩之證言，及被上訴人向臺北市政府勞動局聲請更
16 正上訴人資遣日事由為：「因與員工協商後需異動」（見原
17 審卷一第106頁），均屬相符，應值採信。

18 (4)由上可知，被上訴人轉投資應宏通信公司，因業務連3年虧
19 損致有營運不佳情形，於111年2月已向上訴人表示欲資遣上
20 訴人，資遣日為同年2月28日，上訴人要求延至同年4月15
21 日，自同年2月21日至同年4月15日即以非自願離職及謀職為
22 由請假，並於同年2月19日自行清空座位，向被上訴人法定
23 代理人表達感謝其多年支持之意，復於同年4月15日交還門
24 禁卡、假卡，期間僅要求被上訴人提出非自願離職證明以便
25 申請失業給付，並無提供勞務之意願及行為。故被上訴人辯
26 稱兩造係合意於111年4月15日終止系爭契約等語，應屬有
27 據。

28 (二)爭點二：被上訴人是否依勞基法第11條第4款規定終止僱傭
29 關係？

30 經查兩造係合意於111年4月15日終止系爭契約，已如前述；
31 則被上訴人是否依勞基法第11條第4款規定終止僱傭關係即

01 無審究必要。

02 (三)爭點三：上訴人先位之訴得否請求確認兩造間僱傭關係存
03 在，並請求按月給付薪資、按年給付2個月年終獎金？

04 經查兩造合意於111年4月15日終止系爭契約，兩造僱傭關係
05 已不存在，既如前述；則上訴人先位之訴請求確認兩造間僱
06 傭關係存在，並請求被上訴人自111年4月16日起按月給付薪
07 資、按年給付2個月年終獎金，均屬無據。

08 (四)爭點四：上訴人備位之訴得否請求給付資遣費、預告期間工
09 資、特休未休工資？

10 1.上訴人主張：若認兩造為合意資遣，被上訴人應給付伊合意
11 資遣費800萬元及30日預告工資20萬8,343元、2日特休未休
12 工資1萬3,890元等語。被上訴人對於其應給付上訴人2日特
13 休未休工資，並不爭執，惟另辯稱：兩造並無合意資遣費為
14 800萬元，且伊於111年2月28日已預告資遣事宜，上訴人於
15 同年4月15日離職，伊無須給付上訴人30日預告期間工資；
16 又上訴人月薪為17萬8,580元，得請求2日特休未休工資應為
17 1萬1,906元等語。經查：

18 (1)關於資遣費部分：

19 ①按平均工資指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
20 除以該期間之總日數所得之金額。雇主依前條終止勞動契約
21 者，應依下列規定發給勞工資遣費：一在同一雇主之事業單
22 位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。
23 二依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給
24 之。未滿1個月者以1個月計。勞基法第2條第4項、第17條第
25 1項分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，
26 適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第
27 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
28 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1
29 年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；
30 最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
31 定。勞工退休金條例第12條第1項亦有明文。

01 ②觀之上訴人於應宏通信公司之錄取通知，記載：「薪資制
02 度：1. 公司承諾年薪：1.1月薪178,580元，年終獎金2個
03 月，上述年薪保證14個月。1.2保障年薪14個月待試用期評
04 估通過後適用。2. 服務未滿1年者年終獎金基礎則按在職日
05 數依比例計發」等語（見原審卷一第22頁），被上訴人並以
06 相同條件僱用上訴人，為兩造所不爭執。又兩造係合意以資
07 遣方式於111年4月15日終止系爭契約，被上訴人同意依法給
08 付上訴人資遣費，而上訴人自102年12月9日至111年4月15日
09 止任職於被上訴人公司（包含任職應宏通信公司期間），自
10 94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為8年4個月又7
11 天。而上訴人於111年4月15日系爭契約終止前6個月即110年
12 10月至111年4月之薪資，每月薪資均為17萬8,580元，111年
13 1月28日並發放2個月年終獎金35萬7,160元之情，有被上訴
14 人提出之薪資明細、轉帳明細、年終獎金轉帳明細可參（見
15 本院卷二第307-320、325頁），且為兩造所不爭執（見本院
16 卷二第353頁）。被上訴人雖辯稱：前開2個月年終獎金35萬
17 7,160元為恩惠性給與，不屬於工資云云，惟前開錄取通知
18 載明：「月薪178,580元，年終獎金2個月，上述年薪保證14
19 個月」等語，已將2個月年終獎金列為保證年薪，足認該年
20 終獎金應屬工資，故被上訴人前開所辯，並不可採。則上訴
21 人於系爭契約終止前6個月之工資總額為其8個月薪資即142
22 萬8,640元（計算式：17萬8,580元 $\times$ 8=142萬8,640元），另
23 該6個月之總日數為182日（計算式：16+30+31+31+28+
24 30+15=182）。依上計算，上訴人前6個月之月平均工資為
25 23萬5,490元（計算式：142萬8,640元 $\div$ 182 $\times$ 30=23萬5,490
26 元，元以下4捨5入），故上訴人依法得請求被上訴人給付之
27 資遣費，為99萬1,020元[平均工資23萬5,490元 $\times$ 0.5 $\times$ （8+
28 5/12）=99萬1,020元，元以下4捨5入）。

29 ③上訴人雖主張：被上訴人應給付合意資遣費800萬元云云。
30 被上訴人則予否認。經查兩造合意於111年4月15日終止系爭
31 契約，上訴人並無舉證證明被上訴人同意給付其資遣費800

萬元；且張英華於原審到庭陳稱：上訴人也有跟伊談管理部找他談辦理資遣手續時，資遣費有點少，並說其孩子在美國念大學，公司可否幫助他一筆錢，我說多少，上訴人說800萬元，這個金額不符公司資遣規則等語；證人周信良於原審亦到庭證稱：資遣費上訴人希望能補償到800萬元，800萬元這一點營運長告訴伊公司並沒有同意，我們根據修正後的4月15日重新計算資遣費並交付上訴人等語（見原審卷二第125、134頁）。則據此足證兩造僅合意於111年4月15日以資遣方式終止系爭契約，被上訴人並無同意給付上訴人資遣費800萬元。故上訴人前開主張，並不可採。

④綜上，上訴人得請求被上訴人給付之資遣費為99萬1,020元。又被上訴人於111年4月15日已給付上訴人資遣費74萬5,820元，為上訴人所不爭執（見本院卷二第109頁），原審並判命被上訴人給付上訴人資遣費11萬2,382元（被上訴人未聲明不服）。故上訴人就資遣費敗訴部分上訴，請求被上訴人再給付13萬2,818元（99萬1,020元－74萬5,820元－11萬2,382元＝13萬2,818元），即屬有據；逾此所為請求及於本院追加請求，均屬無據。

(2)關於預告期間工資部分：

經查被上訴人於111年2月通知上訴人資遣，並將資遣日從原定同年2月28日調整為4月15日，已如前述；可見被上訴人於111年2月28日已預告資遣事宜，上訴人自111年2月21日至同年4月15日請特休假，被上訴人給薪至同年4月15日，為兩造所不爭執，則被上訴人已符合勞基法第16條第1項預告期間規定，故上訴人請求被上訴人給付預告期間30日之工資20萬8,343元，即屬無據。

(3)關於特休未休工資部分：

①按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，

01 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
02 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
03 主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項本文分別定有明
04 文。又按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規
05 定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
06 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
07 別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之
08 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
09 常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則
10 第24-1條第2項第1款第1目、第2目亦有明文。

11 ②上訴人主張：被上訴人應給付其2日特休未休工資，以年薪
12 14個月計算，為1萬3,890元等語。被上訴人對於應給付上訴
13 人2日特休未休工資，並不爭執，惟辯稱：上訴人月薪為17
14 萬8,580元，得請求2日特休未休工資為1萬1,906元等語。經
15 查上訴人月薪為17萬8,580元，為兩造所不爭執；又依上規
16 定，上訴人之特休未休工資，為年度終結或契約終止前最近
17 1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，並非以
18 上訴人年薪14個月計算。則上訴人請求2日特休未休工資1萬
19 1,906元（ $17萬8,580元 \div 30 = 5,953元$ ，元以下4捨5入；
20 $5,953元 \times 2 = 1萬1,906元$ ），即屬有據；逾此範圍之請求，
21 則屬無據。

22 (五)爭點五：上訴人得否請求被上訴人給付專利獎金？

23 上訴人主張：伊為系爭專利發明人，依專利法第7條及被上
24 訴人專利獎勵辦法規定，被上訴人應給付伊專利獎金共620
25 萬元等語。被上訴人則予否認。經查：

26 1.上訴人雖主張：被上訴人所提之專利獎勵辦法為舊版，其拒
27 不提出適合計算獎金之專利獎勵辦法，則依民事訴訟法第
28 345條第1項規定，應認為伊主張為真正等語（見本院卷一第
29 317、397頁）。惟被上訴人則辯稱：伊之專利獎勵辦法僅有
30 1版本，僅實施約2年左右，並無上訴人所述之其他版本等
31 語。經查：

01 (1)觀之系爭專利申請期間為108年12月至109年8月，公開公告
02 日為110年5月至同年7月。而被上訴人之專利獎勵辦法（文
03 件編號Doc. No：BM-LE-P02），為訴外人林卓毅制定，其制
04 定日期為110年11月17日，修訂履歷載明僅有此1版本，修改
05 說明欄記載為「新發行」，於110年11月18日公告，說明一
06 記載：「為鼓勵員工從事發明創作、促進產業發展，特制定
07 本辦法」，第5條規定：「本辦法經總經理核准後公布實
08 施，修正亦同」等語，有公告、專利獎勵辦法可稽（見本院
09 卷一第255、257、258-259頁），可見被上訴人之前開專利
10 獎勵辦法，於110年11月17日新發行，僅此版本，係於系爭
11 專利申請、公開公告之後公布實施，且遍觀前開辦法之公
12 告、內容，均無表示被上訴人前已公布實施何專利獎勵辦
13 法。又上訴人自陳被上訴人將專利獎金辦法定義為極機密，
14 故其無從取得，且後來的獎勵辦法並無公告，伊於任職期間
15 並無申請發放專利獎金，因不知有取得專利核可等語（見本
16 院卷二第111頁），亦見上訴人任職期間未曾申請被上訴人
17 發放專利獎金，被上訴人之後亦無公告其他專利獎勵辦法。
18 則被上訴人前開所辯，應值採信。故上訴人前開主張云云，
19 並不可採。

20 (2)上訴人雖聲請傳訊林卓毅為證，並請其攜帶被上訴人專利獎
21 勵辦法（文件編號Doc. No：BM-LE-P02）之歷次修正版到
22 院，欲證明被上訴人有其他版本之專利獎勵辦法（見本院卷
23 一第317頁）。經查證人林卓毅經本院兩次傳訊均未到庭
24 （見本院卷一第349、385頁），並於本院兩次通知後，分別
25 提出證人陳述意見書、證人陳述意見書(二)，略以：伊已於
26 114年4月15日自被上訴人公司離職，離職原因是需回中部照
27 顧中風且有失智症的年邁父親，因此不克到庭；伊對於專利
28 獎勵辦法的印象是本人到職（110年11月）後，奉總經理指
29 示制定專利獎勵辦法，伊在職期間僅公告1個版本等語（見
30 本院卷一第345-346、375-377頁），復提出離職證明書、就
31 診單、戶籍謄本為據。上訴人雖否認前開證人陳述意見書、

證人陳述意見書(二)之形式真正，然本院於第二次通知林卓毅時，係依上訴人陳報之林卓毅戶籍地址為送達（見本院卷一第367頁）；且觀之證人陳述意見書、證人陳述意見書(二)與專利獎勵辦法，其上之林卓毅簽名筆跡（見本院卷一第255、256、346、377頁），經以肉眼觀察，筆順均相彷彿，應認係林卓毅所親簽，則上訴人否認前開證人陳述意見書、證人陳述意見書(二)之形式真正，尚不可取。故證人林卓毅經本院兩次傳訊雖未到庭，然本院已參酌被上訴人於110年11月18日公告之專利獎勵辦法，及上訴人之前開陳述內容，認定被上訴人並無公告施行其他專利獎勵辦法乙情，即無再傳訊林卓毅之必要。

2. 上訴人雖舉證人即應宏電腦員工蘇昱豪、傅思仁之證言及會議通知電子郵件為據，主張被上訴人應給付其專利獎金云云。然證人蘇昱豪於原審到庭證述：伊為101年9月21日「接頭模組及其公接頭與母接頭」發明人之一，有收到2,000、3,000元的專利獎金，應宏電腦的同仁有申請專利通過就有獎金等語（見原審卷三第129-131頁）；證人傅思仁即應宏電腦員工於原審到庭證稱：伊為102年8月1日公告專利「按鍵之鍵帽結構」、102年10月16日公告專利「轉印膜的製作方法」發明人之一，專利寫出來會有專利獎金，還沒過之前有幾千元，一旦申請後，會給相對多一點，伊所認知的是應宏電腦的規定等語（見原審卷三第133-135頁），可見證人蘇昱豪、傅思仁所述皆為應宏電腦之專利獎金發給情形。上訴人自陳證人蘇昱豪、傅思仁均為應宏電腦員工（見本院卷第112頁），而應宏電腦與被上訴人並非同一公司，自難僅因應宏電腦有給付其員工專利獎金，即謂被上訴人有專利發明獎勵辦法規定。又觀之前開會議通知電子郵件（見原審卷三第165、175頁），為專利申請案提案會議通知，並無與專利獎金有關之記載，顯與被上訴人是否發放專利獎金無涉。故證人蘇昱豪、傅思仁之證言及前開電子郵件，均無從採為有利於上訴人之認定。

01 3.至上訴人雖另聲請傳訊證人吳尚容、魏宏帆，及聲請查詢吳
02 尚容即應宏通信人員領取之專利獎金、所得稅預扣繳資料、
03 銀行帳戶交易明細，欲證明被上訴人有其他專利獎勵辦法規
04 定，及吳尚容有領取專利獎金、如何計算等節。然上訴人於
05 原審已捨棄傳訊吳尚容（見原審卷三第331頁），且吳尚容
06 為應宏資訊股份有限公司人員，已於104年1月16日離職（見
07 本院卷二第55頁），並非被上訴人受僱人，則其有無領取專
08 利獎金及領取數額、如何計算等情，與被上訴人有無專利獎
09 勵辦法規定無關，亦無調取吳尚容前開資料必要。另魏宏帆
10 為原審被告，現定居於大陸地區（見原審卷四第175頁），
11 於原審經通知均未到庭，而被上訴人之專利獎勵辦法，係於
12 系爭專利申請、公開公告之後公布實施，且無其他版本之專
13 利獎勵辦法，已如前述，核無傳訊魏宏帆之必要。

14 四、從而，上訴人上訴聲明第二項先位之訴求為判決確認兩造間
15 僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給付工資與年終獎金，
16 並非正當，不應准許。備位之訴請求被上訴人給付資遣費99
17 萬1,020元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年7月7日（見原
18 審卷一第52頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為屬
19 正當，應予准許。逾此部分之請求及上訴聲明第三、四項均
20 為無理由，應予駁回。上開應准許部分，原審僅判命被上訴
21 人應給付上訴人11萬2,382元本息，尚有未足。上訴意旨請
22 求增加給付13萬2,818元本息，為一部有理由，應予廢棄改
23 判如主文第二項所示。至於上開不應准許部分，上訴人其餘
24 請求，並非正當，原審判決上訴人敗訴及駁回假執行之聲
25 請，經核並無不合，上訴人就此部分上訴求予廢棄改判，為
26 無理由，應駁回其上訴。上訴人另追加請求被上訴人給付特
27 休未休工資1萬1,906元，及自勞動事件辯論意旨狀(一)送達翌
28 日即113年11月21日（見本院卷一第191、224頁）起至清償
29 日止，按年息5%計算之利息，為屬正當，應予准許，爰判決
30 如主文第三項所示。逾此部分之追加請求，為無理由，應予
31 駁回。其假執行之聲請亦屬無據，併予駁回。本判決第二、

三項所命被上訴人給付部分未逾150萬元，不得上訴第三
審，經判決後即確定，無假執行之必要，附此敘明。

五、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。

六、據上論結，本件上訴、追加之訴均為一部有理由、一部無理
由。依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 1 月 6 日

勞動法庭

審判長法 官 邱 琦

法 官 溫祖明

法 官 邱靜琪

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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 1 月 6 日

書記官 張淨卿

附件：

項目	上訴人(即原審原告)	被上訴人(即原審被告)
聲明	一、原判決關於駁回上訴 人後開第二項(一)、(二) 1.、第三項之訴部 分，及該部分假執行 之聲請暨訴訟費用之 裁判均廢棄。 二、 (一)先位聲明：	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。

	1. 確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。 2. 被上訴人應自111年4月16日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付上訴人17萬8,580元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 3. 被上訴人應自111年4月16日起至上訴人復職日止，應於每年農曆年前最後上班日給付上訴人35萬7,160元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 (二)備位聲明： 1. 被上訴人應再給付上訴人109萬6,070元，及自勞動調解聲請狀送達翌日即111年7月7日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 2. 被上訴人應另給付上訴人626萬7,961元，及自勞動事件準備一狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 三、被上訴人應給付上訴人500萬元，及自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 四、被上訴人應另給付上訴人120萬元，及自勞動事件補充上訴理由狀七狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 五、就金錢給付部分，願供擔保請准宣告假執行。					
陳述及證據	主張 原因事實	法律依據	證據	答辯 原因事實	法律依據	證據
爭點一： 兩造是否合意終止僱傭	兩造並無合意。	民法第153條。	原證4 (原審卷一210)	兩造已合意於111年4月15日以資遣	民法第153條、最高法院	原審卷一第108、316-335頁、原審

關係？			頁)、被證4(原審卷一318、319頁)、被證23(原審卷三117頁)。	方式終止勞動契約。	112年度台上字第1280號民事判決、本院臺中分院108年度勞上字第16號民事判決。	卷二第124頁第22-27行、原審卷三第67-93頁及不爭執事項5、7、12。
爭點二：被上訴人是否依勞基法第11條第4款規定終止僱傭關係？	被上訴人並無依勞基法第11條第4款規定終止系爭契約。	勞基法第11條第4款。	被上訴人民事答辯狀(一)、民事爭點整理狀(原審卷一第60、278頁)、被證23(原審卷三117頁)。	是。	勞基法第11條第4款。	原審卷一第24頁、原審卷二第96-99、102-105、110頁、原審卷三第117、123-206、349頁、被上證7至14。
爭點三：上訴人得否請求被上訴人按月給付薪資、按年給付2個月年終獎金？	上訴人先位主張被上訴人係非法資遣上訴人，應按月給付薪資17萬8,580元本息及按年給付2個月年終獎金35萬7,160元本息。	錄取通知、系爭契約第2條第3項、轉任意向書及勞基法第21條第1項、第23條第1項。	原證1、2、聲證2(原審卷一第200、202、204頁)	否。系爭契約終止後，被上訴人無按月給付上訴人薪資、2個月年終獎金之義務。	系爭契約第2條第3項、錄取通知。	原審卷一第96、200、330-335頁、原審卷二第137頁第9-15行、原審卷三第207-261、359頁第1-5行。
爭點四：上訴人得否請求被上訴人給付資遣費、預告期間工資、特休未休工資？	如認有合意終止系爭契約，則上訴人備位之訴請求被上訴人再給付資遣費88萬7,727元、預告期間工資20萬8,343元，另追加請求被上訴人給付資遣費625萬4,071元、特休未休工資1萬3,890元。	勞基法第16條第1項、第3項	原審112年6月12日言詞辯論筆錄、本院114年9月14日準備程序筆	被上訴人願給付2日特休未休工資1萬1,905元，上訴人其餘請求則無理由。	勞基法第16條第3項、勞基法施行細則第24-1條第2項第2款。	原審卷一第112、114頁。

(續上頁)

01

			錄。			
爭點五： 上訴人得否 請求被上訴 人給付專利 獎金？	上訴人請求被上訴 人給付專利獎金50 0萬元，並追加請 求給付120萬元。	被上訴人之 專利獎勵辦 法。	被 上 證 1、上訴 人 勞 動 事 件 補 充 上 訴 理 由 狀 (五)。	否	專利獎勵 辦 法 第 3.1 及 3.2 條。	本院卷二第9 頁準備程序 筆錄第15-22 行。

02

附表：上訴人請求被上訴人給付專利獎金（編號1-10合計625萬
8,000元；編號11合計36萬8,000元）

03

04

編號	申請 日	公開公 告日	專利 名稱	中國 發明專利				中國 新型專利				美國 專利申請				歐盟 專利申請			
				立案獎金		發明專利獎金		立案獎金		新型專利獎金		立案獎金		專利獎金		立案獎金		專利獎金	
1	2019/ 12/31	2021/7 /2	纖維製 品組及 其纖維 製品	CZ000 00000 0000. 4	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 4	18,000	CZ00000 0000U	150,000								
2	2020/ 5/29	2021/5 /25	薄膜印 刷裝置 及其印 刷方法	CZ000 00000 0000. 7	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 1	18,000	CZ00000 0000U	150,000								
3	2020/ 6/12	2021/5 /25	廢棄物 容納裝 置以及 智慧管 理系統	CZ000 00000 0000. 3	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 3	18,000	CZ00000 0000U	150,000	17/101, 654	18,000	US202 1/000 0000 A1	200,000				
4	2020/ 8/7	2021/5 /25	座椅裝 置以及 支撐裝 置	CZ000 00000 0000. 5	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 8	18,000	CZ00000 0000U	150,000	17/104, 254	18,000	US202 1/000 0000 A1	200,000	000000 00. 3	18,000	EP- 0000 000- A1	200,000
5	2020/ 8/7	2021/5 /25	床墊裝 置以及 可摺式 支撐裝 置	CZ000 00000 0000. 0	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 0	18,000	CZ00000 0000U	150,000								
6	2020/ 6/23	2021/5 /25	餐飲用 具清洗 裝置以 及餐飲 用具清 洗方法	CZ000 00000 0000. 7	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 8	18,000	CZ00000 0000U	150,000	17/104, 279	18,000	US202 1/000 0000A 1	200,000				
7	2020/ 8/27	2021/5 /25	空氣清 淨裝置 以及智 慧管理 系統	CZ000 00000 0000. 0	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 1	18,000	CZ00000 0000U	150,000	17 / 104,285	18,000	US202 1/000 0000A 1	200,000				
8	2020/ 2/12	2021/5 /11	智慧平 臺裝 置、電 路系統 與其智 慧系統	CZ000 00000 0000. 2	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. X	18,000	CZ00000 0000U	150,000	62 / 930,664	18,000	US202 1/000 0000A 1	200,000	000000 00. 4	18,000	EP- 0000 000- A1	200,000
9	2020/ 3/12	2021/5 /11	多功能 烹飪裝 置與食 物膠囊	CZ000 00000 0000. 5	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 3	18,000	CZ00000 0000U	150,000	17 / 088,842	18,000	US202 1/000 0000A 1	200,000	000000 00. 4	18,000	EP- 0000 000- A1	200,000
10	2020/ 5/21	2021/5 /11	飲料釀 制裝 置、釀 制方 法、管 狀容 器及其 電路 系統	CZ000 00000 0000. 7	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000 0000. 4	18,000	CZ00000 0000U	150,000	17 / 088,727	18,000	US202 1/000 0000A 1	200,000	000000 00. 2	18,000	EP- 0000 000- A3	200,000
11	2021/ 10/28	2023/5 /2	濕度調 整裝置	CZ000 00000	18,000	CZ0000 00000A	200,000	CZ000 00000	18,000	CZ00000 0000U	150,000								

(續上頁)

01

			以及智 能管理 系統	0000. 7				0000. 2										
--	--	--	------------------	------------	--	--	--	------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--