

臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上更一字第1號

上訴人

即被上訴人 范姜建成

訴訟代理人 李柏毅律師

被上訴人即

上訴人 台灣聚合化學品股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 吳亦圭

訴訟代理人 黃福雄律師

陳政熙律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國109年1月15日臺灣士林地方法院108年度重勞訴字第8號第一審判決各自提起上訴，范姜建成並為訴之追加，經最高法院發回更審，本院於114年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命台灣聚合化學品股份有限公司給付范姜建成部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，范姜建成在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

范姜建成之上訴、追加之訴（除確定部分外）均駁回。

第一、二審（含追加之訴部分）及發回前第三審訴訟費用（除確定部分外），均由范姜建成負擔。

事實及理由

一、上訴人即被上訴人范姜建成（下稱范姜建成）主張：伊自民國76年7月1日起受被上訴人即上訴人台灣聚合化學品股份有限公司（下稱台聚公司）僱用，擔任12職等總經理室特別助理，薪資於每月14日發給本薪半數、每月28日除本薪半數外，並發給伙食津貼、幕僚津貼、撥贈儲蓄，每年6月28日、12月28日另發給1個月本薪加計撥贈儲蓄（下稱系爭勞動契約）。詎台聚公司於107年5月1日違法終止系爭勞動契

01 約，拒絕受領勞務。原審業以原判決確認兩造間之僱傭關係
02 存在確定，伊並於109年2月3日復職，台聚公司自應給付伊
03 自107年5月1日起至109年2月2日止（下稱系爭期間）所積欠
04 之薪資（含每年調薪3%、伙食津貼、幕僚津貼、撥贈儲
05 蓄）。又伊如未遭違法解僱，本得享有調薪3%及撥贈儲蓄，
06 並領取年終獎金、三節禮金、生產績效獎金，然台聚公司僅
07 按調薪前之薪資額給付薪資，甚至調降撥贈儲蓄比例，亦未
08 給付上開獎金與禮金，自應給付或補足等語。爰依附表二本
09 訴聲明部分所列請求權基礎，聲明如附表二聲明欄本訴聲明
10 部分所示，另於本院109年度重勞上字第19號（下稱本院前
11 審）審理時，追加請求如本院前審判決附表二追加聲明第1
12 至13項所示【台聚公司就原審判決第1項即確認兩造間之僱
13 傭關係存在部分未據聲明不服，已告確定，非本件審理範
14 圍，不予贅述】。

15 二、台聚公司則以：系爭勞動契約並未約定三節禮金，且三節禮
16 金屬慰問性質之恩惠性給與，並非勞動對價，並以發放日有
17 實際工作之事實為發放標準。撥贈儲蓄乃典型之員工福利措
18 施，欠缺勞務對價性，亦非工資。年終獎金並非提供勞務即
19 可獲得，非屬經常性給付而非工資，且台聚公司工作規則明
20 訂年終獎金必須結算盈餘後扣除稅捐、彌補虧損後仍有餘
21 額，方得再依年度績效考核之結果斟酌發給。績效獎金之規
22 定並無適用於范姜建成，生產獎金則係針對工廠產品品質評
23 定後核發，與范姜建成提供之勞務無關，台聚公司也無每年
24 調薪3%之義務。再者，范姜建成於107、108年有向中國石油
25 化學工業開發股份有限公司（下稱中石化公司）服勞務，而
26 受領薪資、獎金等總計新臺幣（下同）92萬7,962元，依民
27 法第487條但書規定自應扣除，另台聚公司於107年5月23日
28 給付給范姜建成之682萬458元【資遣費667萬2,187元（包含
29 台聚公司為范姜建成代扣繳退職所得稅金32,765元）及預告
30 工資14萬8,271元】為范姜建成之不當得利，應與台聚公司

01 應給付范姜建成之勞務報酬予以抵銷，即無庸再給付范姜建
02 成任何金額等語，資為抗辯。

03 三、原審為范姜建成一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命台聚公
04 司應自108年12月28日起至范姜建成復職之日止，按月於每
05 月14日給付范姜建成6萬2,588元、於每月28日給付范姜建成
06 7萬6,117元，並按年於每年12月28日給付范姜建成12萬8,30
07 5元、於次年6月28日給付范姜建成12萬8,305元，暨自各期
08 應給付之翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，並
09 為準、免假執行之宣告，另駁回范姜建成其餘之訴。兩造均
10 不服，除確認兩造僱傭關係存在部分外各自提起上訴，經本
11 院前審判決廢棄原判決（除確定部分外）關於命台聚公司給
12 付范姜建成部分，改判駁回范姜建成之訴，另駁回范姜建成
13 之上訴與追加之訴【范姜建成就本院前審追加聲明第1項、
14 第6項、第10項至第13項之敗訴部分，未據聲明不服，業已
15 確定，非本院審理範圍】。范姜建成不服，提起上訴，再經
16 最高法院就如附表二追加聲明第1項至第4項（即本院前審追
17 加聲明第2項至第4項、第7項）所示請求廢棄發回【其餘上
18 訴（即前審追加聲明第5項、第8項、第9項部分）均駁回確
19 定，非本院審理範圍】。范姜建成之上訴及追加聲明如附表
20 一「上訴及追加聲明」欄所示，就台聚公司之上訴，並答辯
21 聲明：上訴駁回。台聚公司則上訴聲明：(一)原判決關於命台
22 聚公司給付范姜建成部分，暨該部分訴訟費用（除確定部分
23 外）之裁判均廢棄；(二)上開廢棄部分，范姜建成在第一審之
24 訴及假執行之聲請均駁回。就范姜建成之上訴，並答辯聲
25 明：上訴及追加之訴均駁回。

26 四、兩造不爭執事項（兩造同意援用本院前審判決之記載，見本
27 院卷一第225頁）：

28 (一)范姜建成自76年7月1日起受僱於台聚公司，於107年4月30日
29 前為台聚公司12職等之總經理室特別助理，於109年2月3日
30 復職後職稱及職等均相同。

01 (二)台聚公司於107年4月18日已依勞動基準法（下稱勞基法）第
02 11條第4款所定事由通知范姜建成終止系爭勞動契約，生效
03 日期為同年5月1日，並自同年5月1日起拒絕范姜建成提供勞
04 務。經原審認定台聚公司終止不合法，范姜建成與台聚公司
05 間僱傭關係仍存在，台聚公司就此部分未上訴。兩造均不爭
06 執范姜建成與台聚公司間僱傭關係於系爭期間仍存在。

07 (三)范姜建成有收到台聚公司給付之663萬9,422元。

08 五、本院之判斷：

09 (一)范姜建成得請求台聚公司給付拒絕受領勞務期間即系爭期間
10 報酬範圍之說明：

11 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
12 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
13 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
14 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
15 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
16 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再
17 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
18 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
19 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上
20 字第1979號判決意旨參照）。查台聚公司於107年5月1日終
21 止系爭勞動契約係不合法，范姜建成與台聚公司間於系爭期
22 間僱傭關係仍存在等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項
23 (二)），又范姜建成在台聚公司違法解僱前，並無去職之意，
24 並已於107年5月2日以內湖西湖郵局第364號存證信函通知台
25 聚公司其有意願繼續提供勞務，惟遭台聚公司拒絕（見臺灣
26 臺北地方法院107年度重勞訴字第76號卷第31頁至33頁、41
27 頁至42頁），顯然范姜建成已將準備依勞動契約本旨提供勞
28 務之情通知台聚公司，惟為台聚公司拒絕，足徵台聚公司有
29 為預示拒絕受領范姜建成提供勞務之意思表示。揆諸前揭規
30 定，台聚公司自應負受領遲延之責任，范姜建成無補服勞務
31 之義務，並仍得請求台聚公司給付拒絕受領勞務期間即系爭

01 期間薪資報酬。

02 2.又按勞基法第2條第3款規定之工資，指勞工因工作而獲得之
03 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
04 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
05 與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞
06 務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情
07 形下經常可以領得之給付，其給付名稱為何，尚非所問。

08 (最高法院110年台上字第2704號判決意旨參照)。再按雇
09 主非法資遣勞工而無效，勞工固得依民法第487條之規定請
10 求此期間之報酬，惟不休假獎金係雇主為改善勞工生活，或
11 為其單方之目的，具有勉勵、恩惠性之給與；而績效獎金，
12 乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬
13 於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎金，均非經常
14 性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決
15 意旨參照）。準此，范姜建成雖遭台聚公司違法終止系爭勞
16 動契約，惟台聚公司受領勞務遲延後，范姜建成所得請求台
17 聚公司補發之報酬，應以范姜建成提供勞務之對價為限，不
18 包含勉勵性、恩惠性之給與。

19 (二)范姜建成主張依附表二本訴聲明第1項、第2項所示請求權基
20 礎，請求台聚公司給付系爭期間如附表二本訴聲明第1項、
21 第2項所示之薪資（含每年調薪3%、伙食津貼、幕僚津貼、
22 撥贈儲蓄），是否有據？

23 1.台聚公司資遣范姜建成並非適法，不生終止系爭勞動契約之
24 效力，范姜建成得請求台聚公司受領勞務遲延期間之工資，
25 已如前述。范姜建成主張伊任職台聚公司之薪資給付方式，
26 為每月14日發給本薪之半數，每月28日發給本薪之半數加計
27 伙食津貼、幕僚津貼、台聚公司撥贈儲蓄補貼，及每年6月2
28 8日、12月28日均各發給本薪加計撥贈儲蓄補貼；伊於107年
29 4月間之月本薪為11萬7,990元等語。台聚公司不爭執范姜建
30 成關於月本薪、伙食津貼、幕僚津貼如何發放部分之主張，
31 亦不爭執范姜建成於107年4月間之月本薪為11萬7,990元

01 (見原審卷三第49頁)。

02 2.按自認之撤銷，除別有規定外，如自認人能證明與事實不符
03 且係出於錯誤而自認者，即得為之，此觀民事訴訟法第279
04 條第3項即明。台聚公司於原審雖自認每月14日、28日發薪
05 等語（見原審卷二第47頁、55頁），惟於本院前審改稱自93
06 年12月29日起，上半月薪資調整為每月15日發放，下半月薪
07 資調整為每月29日發放等語（見本院前審卷二第30頁），並
08 提出台聚公司93年12月29日內部行文表為憑（見本院前審卷
09 二第33頁）。觀諸該內部行文表主旨：「發薪日期更改事
10 宜」，說明二記載：「查本公司薪資之核發分上、下半月各
11 發一次，北區為每月14/28日，廠區為每月15/30日...統一
12 調整發薪日為上半月為每月15日，下半月為每月29日」等
13 語。范姜建成雖否認該行文表之真正，惟依范姜建成之存摺
14 節本，台聚公司確於94年間起均係在每月15日、29日轉帳薪
15 資至范姜建成帳戶（見本院前審卷二第80頁至98頁），范姜
16 建成亦未表示異議，可見前開內部行文表之內容應屬真正，
17 台聚公司於原審所為自認與事實不符，且係出於錯誤而得予
18 撤銷。則台聚公司抗辯上半月薪資調整為每月15日發放，下
19 半月薪資調整為每月29日發放，應屬有據。

20 3.范姜建成主張台聚公司應自107年7月1日起每年調薪3%，及
21 台聚公司每月應給付伊薪資2.5%之撥贈儲蓄，為無理由：

22 (1)關於調薪部分：

23 ①按台聚公司工作規則第31條規定：「本公司員工工資之調
24 整，於其服務期間內視工作績效及公司營運狀況，每年得定
25 期給予適當之調整」（見本院前審卷二第395頁、401頁）。
26 又依台聚關係企業「薪資管理辦法」第5.5.1條規定：「年
27 度調薪：集團人力資源處每年就石化同業薪資水準、市場調
28 薪幅度調查及年度物價指數等相關資料，併同調薪建議方案
29 呈報層峰核定後辦理」（見本院前審卷二第419頁）；再依
30 台聚公司107年報記載：「本公司依獲利情形辦理年度調
31 薪」等語（見原審卷二第115頁）。另觀諸台聚公司104年至

01 107年間員工年度調薪作業報告說明欄記載：當年度台聚公
02 司經核准調薪幅度以總薪資之一定比例為調整預算，包含物
03 價固定調薪及考績調薪，又董事長指示，調薪幅度須確實反
04 應個人績效，依個人績效等第，建議考績調薪比例、調幅，
05 亦有調幅為0%者，每年度調整預算不同，各部門完成調薪建
06 議表送回人事部門，尚需經審核，未辦理年度績效考核之新
07 進員工則不予調整等語（見原審卷二第124頁至131頁）。復
08 依證人即台聚公司人事經理陳秀蘭證稱：台聚公司調薪係集
09 團人資處長參考公司營運績效，向董事長請示百分比，經人
10 事處長跟各家總經理討論作業程序內容，交付各部門核定所
11 屬員工狀況，參考員工個人表現，透過直屬主管核定，經過
12 總經理核決，交人事部門執行核發，調薪作業程序係依調薪
13 作業報告進行，每年均有這樣程序，公司如不賺錢沒有盈餘
14 就沒有調薪，伊任職期間公司每年均有調薪，調薪比例不固
15 定等語（見本院前審卷三第142頁）。

16 ②是由上可知，台聚公司調薪係由人力資源處參照公司營運績
17 效、物價指數、市場薪資水準及調薪幅度併同調薪建議方案
18 呈報層峰核定後辦理，考績調薪比例係以考績為標準，因考
19 績等第不同而有所區別，部門主管對調薪幅度須完成建議
20 表，調薪幅度非均為固定比例，亦可能為0，最後送回人事
21 部門再經審核，並經總經理核准，未辦理年度績效考核之新
22 進員工則不予調薪。而范姜建成並未舉證證明與台聚公司間
23 有合意年度調薪幅度均為固定比例，或只要公司每股盈餘
24 （EPS）多少或獲利能力成長比例若干，台聚公司對其即有若
25 干比例之調薪幅度，亦未舉證證明台聚公司歷年來對其調薪
26 幅度均為3%，並已構成系爭勞動契約之一部，即應依前述台
27 聚公司之調薪方式辦理。從而，范姜建成是否調薪及調薪幅
28 度，亦需就前開各項因素綜合考量，係取決於不確定發生之
29 事實，並非按年當然予以調薪；況系爭期間范姜建成並未實
30 際於台聚公司任職，自無從就其平日工作表現、勤惰績效進
31 行年度考核，亦無法依相關核定核決程序，以作為調薪之依

01 據，尚不得以范姜建成過往情形預斷其於系爭期間之工作態
02 度、品質，並據以推估其必能獲得調薪及調整之比例。則范
03 姜建成主張自107年起，台聚公司應為其逐年調薪3%云云，
04 要非可採。

05 (2)關於撥贈儲蓄部分：

06 ①范姜建成雖主張依台聚公司「薪資管理辦法」，公司撥贈儲
07 蓄屬於台聚公司訂定之其他薪資項目，係伊受僱台聚公司以
08 來長期未曾間斷地經常受領之給付，每個月固定與其它薪資
09 加項同時給付，伊月薪資表和各類扣繳憑單之「薪資加項」
10 均列有公司撥贈儲蓄，為經常性給與，屬薪資之一部份，台
11 聚公司撥贈儲蓄已制度化逾35年，撥贈比率歷年大部分為2.
12 5%，伊自得台聚公司每月給付伊薪資2.5%之撥贈儲蓄等語，
13 為台聚公司所否認，並以前詞置辯。

14 ②查撥贈儲蓄固經列於范姜建成薪資表之薪資加項及扣繳憑單
15 之所得內（見原審卷一第259頁至263頁、本院前審卷三第34
16 9頁至350頁），惟依台聚關係企業「薪資管理辦法」第4.1
17 條已規定薪資即工資，係依勞基法定義，第5.1.1條關於薪
18 資結構中直接給付之獎金雖包含「其他個別公司訂定之項
19 目」，惟未明確規範含撥贈儲蓄在內（見本院前審卷二第41
20 8頁、419頁）。觀諸台聚公司員工儲蓄標準作業程序書，其
21 中第1條規定係以：為增進員工福利並鼓勵員工儲蓄，以備
22 員工於退休、離職或遇緊急狀況時，提供額外之保障，特訂
23 定本辦法；第5.2條規定：員工自行決定是否參加儲蓄；第
24 5.3條規定：本辦法係為增進員工福利而設，台聚公司得依
25 營運狀況停止實施；第5.8條規定：參加儲蓄員工得隨時通
26 知公司停止儲蓄，亦得於停止儲蓄後恢復儲蓄；第5.10條規
27 定台聚公司按每一員工每月儲蓄之金額撥贈百分之若干，併
28 入各員工儲蓄金額中，撥贈部份屬員工福利，而非薪資，每
29 年年終由董事長視當時營運狀況調整次年度之撥贈百分比等
30 語（見本院前審卷一第262頁至263頁）。另台聚公司107、1
31 08年員工儲蓄公司撥贈百分比通告之說明欄亦記載：「每年

01 對員工儲蓄之撥贈百分比，公司視營運狀況調整之」等語，
02 且該2年度撥贈百分比分別經調整為50%、35%，確有不同，
03 有前開通告可稽（見本院前審卷一第267頁、269頁）。依上
04 足認，撥贈儲蓄係由員工自行決定是否參加，且台聚公司得
05 依營運狀況停止實施及調整撥贈百分比，非必然發放，而具
06 不確定性、變動性，此與因從事工作獲致之穩定、經常性，
07 依公司制度可得確定發給數額之薪資未盡相同，非屬員工付
08 出勞務即可獲得之當然報酬，核係台聚公司為增進員工福
09 利、鼓勵員工儲蓄之目的，而發給具獎勵性、恩惠性之給
10 付，未具勞務對價性及給與經常性，尚不因范姜建成決定參
11 加後，台聚公司大部分撥贈某一比例之儲蓄，即認其性質為
12 工資。則范姜建成主張台聚公司每月應給付伊薪資2.5%之撥
13 贈儲蓄云云，亦不足採。

14 4. 綜上，則范姜建成得請求台聚公司給付系爭期間之薪資，即
15 不包括范姜建成所主張之調薪及撥贈儲蓄部分，則其得請求
16 之薪資給付金額，為於系爭期間內之每月15日發給本薪之半
17 數5萬8,995元（計算式： $117,990 \text{元} \times 1/2 = 58,995 \text{元}$ ），每
18 月29日（如非閏年，2月即為28日發放）時發給本薪之半數5
19 萬8,995元加計伙食津貼2,400元、幕僚津貼8,000元，共計6
20 萬9,395元（計算式： $58,995 \text{元} + 2,400 \text{元} + 8,000 \text{元} = 69,395 \text{元}$ ），
21 及每年6月29日、12月29日均各發給本薪11萬7,990
22 元，未滿半個月部分則以比例計算（詳如附表三(A)欄所
23 載）；逾此範圍則非有據。

24 (三) 范姜建成主張依附表二追加聲明第1項所示請求權基礎，請
25 求台聚公司給付如附表二追加聲明第1項所示之年終獎金本
26 息，是否有據？

27 1. 107年度、108年度部分：

28 (1) 依台聚公司工作規則第55條規定：「公司於營業年度終了結
29 算，如有盈餘，除依法繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
30 積金外，對於全年工作無過失之員工，且凡12月31日仍在職
31 者（當年度退休者或資遣者依比例計算），於農曆春節前發

01 給年終特別獎金或員工酬勞，其核發標準另訂之（見本院前
02 審卷二第403頁）。」此與證人陳秀蘭證述：公司有年終獎
03 金發放辦法，年底有盈餘時，會綜合考量員工績效、獎懲紀
04 錄、工作表現去核發，員工表現不佳或沒有表現之員工可能
05 不會拿到年終獎金等語（見本院前審卷三第141頁、146頁）
06 之規範執行情形互核一致，被上訴人亦自承年終獎金發放自
07 109年起方訂立標準作業程序書而明文化（依台聚集團年終
08 獎金發放辦法標準作業程序書所載，係於109年12月1日生
09 效，見本院前審卷三第175頁），此前僅基於上開工作規則
10 規定進行核發作業。並參諸台聚公司人事部107年度年終獎
11 金通告係記載：「經奉核定2018年年終獎金暨員工酬勞發放
12 標準為：1.5個月本俸加20,000元」；108年度年終獎金通告
13 則以：「經奉核定2019年年終獎金暨員工酬勞發放標準為：
14 3.5個月本俸加30,000元」等語（見本院前審卷三第179頁、
15 181頁），堪認台聚公司之年終獎金給付已藉由工作規則予
16 以制度化，而使12月31日在職勞工（未全年任職、退休或遭
17 資遣者依比例計算）於其工作無過失、且公司年度結算有盈
18 餘之通常合理情形，即因其提供勞務而可得依發放標準領
19 取，應已具備「勞務對價性」及「給與經常性」，縱名為年
20 終獎金，仍屬勞基法第2條第3款規定之工資。

21 (2)台聚公司固抗辯：倘台聚公司年度盈餘扣減稅捐、彌補虧損
22 及提列法定公積後之餘額為零或負數，即無年終獎金之發
23 給，且台聚公司有一定比例員工經主管考核後，未能獲得年
24 終獎金，可知年終獎金發具有不確定性，並屬勉勵性給與，
25 亦無從考核范姜建成之績效而發給年終獎金云云。然依卷附
26 台聚公司101年度至109年度年終獎金通告所載，可知各該年
27 度台聚公司均有核發年終獎金（見本院卷二第15頁至25頁、
28 本院前審卷三第179頁、181頁），尚見台聚公司經營獲利穩
29 定，而以發放年終獎金為常態，該年終獎金自屬在一般情形
30 下經常可以預期領得之給付，此亦屬公司全體員工努力之成
31 果，自不能因為工作規則中關於年終獎金發放規範中「如有

01 盈餘」之文字，即認年終獎金發放具有不確定性。至工作情
02 形經考核而認定屬「有過失」之員工，即不予發放年終獎金
03 一節，應係以扣除年終獎金作為懲戒之方式，尚不影響年終
04 獎金所具之勞務對價性及給與經常性；而范姜建成雖於107
05 年與108年12月31日未實際於台聚公司工作，且未受年度考
06 核，惟此係因台聚公司非法解僱范姜建成，並受領勞務遲延
07 所致，依上說明，范姜建成自得視同其已持續提供勞務，而
08 請求台聚公司補發其原應得請領之年終獎金，況既未經考
09 核，即無從論斷范姜建成之工作為「有過失」，且范姜建成
10 縱於107年至108年間，曾於與台聚公司相同產業之中石化公
11 司任職，惟此係因范姜建成遭台聚公司非法解僱，為其生計
12 考量而轉至他處謀職，至多僅得適用民法第487條但書規
13 定，而自台聚公司應給付報酬內扣除范姜建成轉向他處服勞
14 務所取得利益（詳後述），不得執此認為范姜建成無從請求
15 台聚公司發給107、108年度之年終獎金。又台聚公司雖執最
16 高法院107年度台上字第587號判決、110年度台上字第2295
17 號判決意旨，認年終獎金為勉勵、恩惠性質之給與，非屬工
18 資云云，然本院業依卷內證據，論斷本件年終獎金發放具勞
19 務對價性及給與經常性，即與該案所認定之事實不同，自不
20 得比附援引。

21 (3)綜上，范姜建成即得請求台聚公司應依107年度、108年度年
22 終獎金通告記載（見本院前審卷三第179頁、181頁），分別
23 於108年1月29日發給范姜建成年終獎金13萬2,216元【計算
24 式：117,990元 \times 1.5+20,000元－范姜建成自承台聚公司已
25 給付之64,769元（見本院前審卷一第150頁、191頁）=132,
26 216元】、109年1月21日發給范姜建成年終獎金44萬2,965元
27 （計算式：117,990元 \times 3.5+30,000元=442,965元）；逾此
28 範圍則不應准許。

29 2.109年度部分：

30 (1)依109年12月1日生效之台聚集團年終獎金發放辦法標準作業
31 程序書，第1條規定：為獎勵員工辛勞，於營業年度終了

01 時，得視獲利狀況發給年終獎金，第4條規定：「年終獎金
02 為公司於年度營業終了，結算如有盈餘，除繳納稅捐、彌補
03 虧損及提列股息公積金外，得視公司整體營運發展及個別人員
04 表現狀況斟酌發給員工之獎金」，第5條規定年終獎金之
05 發給以員工當年12月31日之本薪為計算基準，並依HRM-301
06 員工績效考核辦法發放之，第5.2.1條規定一般員工對於全
07 年工作無過失之員工，且12月31日仍在職者，於農曆春節前
08 發給年終獎金，第5.3.3條規定：「員工工作表現不佳、不
09 服從主管指揮調度或其他情節重大者，經總經理核准後，得
10 停、減發年終獎金」等語（見本院前審卷三第175頁至177
11 頁），核其規範意旨與台聚公司工作規則第55條規定大致相
12 同，僅增加第5.3.3條關於員工表現不佳等經總經理核准
13 後，得停、減發年終獎金之明文規定。又依109年1月31日生
14 效之台聚集團員工績效考核辦法第5.1.2條規定：考核期間
15 為自1月1日起至12月31日止，第5.12條規定：考核結果作為
16 員工升遷、調薪、年終獎金及其他人事作業重要參考之依
17 據，各級主管應秉持公正、客觀、審慎之原則進行考核。表
18 現不佳者，經總經理同意後得停、減發年終獎金（見本院前
19 審卷二第405頁至406頁、410頁）。另依台聚公司人事部109
20 年度年終獎金通告係記載：「經核定2020年年終獎金暨員工
21 酬勞發放標準為4個月本薪加66,000元，並依公司規定予以
22 加、減獎金」（見本院前審卷三第183頁），及台聚公司202
23 0年職員年終獎金名單「一、說明」部分係稱：年終獎金月
24 數為差異化發放，表現較佳者提撥「績優獎金」，依據「加
25 發係數」進行加發，表現不佳者依據「減發月數」進行減
26 發，總經理如需調整，可於「總經理調整金額欄」進行調整
27 等語（見本院前審卷四第117頁）。

28 (2)是由上各節，雖足見台聚公司之年終獎金給付自109年度
29 起，除原有之工作規則外，另制訂年終獎金發放辦法標準作
30 業程序書，除員工全年工作無過失之條件外，尚明定依員工
31 績效考核辦法所為年度考核結果，倘表現優異者得另領取績

01 優獎金，表現不佳者則予停發或減發，及總經理就是否全部
02 停發或減發之金額有裁量權等規範。然此僅係就年終獎金之
03 發放條件再為細緻化規定，對工作情形尚屬良好之絕大多數
04 員工（依員工績效考核辦法第5.4.1條僅規定丙等及丁等應
05 不少於5%，見本院前審卷二第409頁），仍得合理期待受有
06 年終獎金之給付，且總經理就是否核發年終獎金及數額之裁
07 量權限，僅限於經評定表現不佳員工之範圍，未改變以扣除
08 年終獎金作為懲戒方式之性質，仍不影響年終獎金所具之勞
09 務對價性及給與經常性，而屬勞基法第2條第3款規定之工
10 資。

11 (3) 范姜建成雖主張台聚公司僅依復職後日數比例發放，其得請
12 求109年1月1日至同年2月2日期間，依比例計算之年終獎金
13 差額5萬1,096元云云。惟查，范姜建成因109年度績效考核
14 經列為丙等，依台聚公司2020年職員年終獎金名單「二、月
15 數差異化」部分所載，減發0.25個月，另經總經理個別調整
16 再減發6萬元（見本院前審卷四第203頁至204頁），則經上
17 述年終獎金減發後，台聚公司依范姜建成109年12月所領取
18 之本薪每月12萬3,600元（見本院前審卷三第350頁），並依
19 台聚公司人事部109年度年終獎金通告之標準及減發調整，
20 發給范姜建成109年度年終獎金46萬9,500元【計算式：123,
21 600元×（4-0.25）+66,000元-60,000元=469,500元】，
22 有110年薪資表（獎金）在卷可考（見本院前審卷二第361
23 頁），並無短少，且無范姜建成所指另依實際工作日數比例
24 計算之情事，范姜建成請求台聚公司補發差額，即乏所據。
25 至台聚公司章程第34條第1項規定：「本公司年度如有獲
26 利，應分派董事及員工酬勞，其中董事酬勞不超過當年度獲
27 利百分之一；員工酬勞不低於當年度獲利百分之一。但尚有
28 累積虧損者，應預先保留彌補數額」（見本院前審卷二第35
29 7頁），僅係關於台聚公司獲利分配之規範，范姜建成逕依
30 前開章程規定，請求台聚公司發給年終獎金，為無理由。

31 (四) 范姜建成主張依附表二追加聲明第2項所示請求權基礎，請

01 求台聚公司應按月於每月28日給付伊自107年5月至109年1月
02 之生產績效獎金共5,290元本息，是否有據？

03 1.查依台聚公司生產獎金標準作業程序書第2條規定：生產獎
04 金適用於除定期契約人員外之所有正式員工；第5.1條規定
05 獎金計算基準為：高雄廠之第一廠、第二廠、工程部、技術
06 部、工安環保室、總廠長室750元，高雄廠之會計室、工業
07 關係室及業務處、研究發展處500元，其他部門300元；另5.
08 2條係當月太陽能封裝膜產量及合格率、毛利率、客訴事件
09 等項計算之獎勵加發規定；第5.5條、第5.6條則係規範依據
10 合格生產量、環保與工安件數等評鑑項目與標準評定生產獎
11 金核發金額（見本院卷一第334頁至336頁）。又依台聚公司
12 績效獎金內部作業規定第2條係規定：適用於高雄廠全體同
13 仁，但不含定期契約人員等語（見本院卷一第339頁）。另
14 關於上開規範之實際執行情形，經證人陳秀蘭在本院前審證
15 稱：生產績效獎金可分為生產獎金與績效獎金，績效獎金係
16 適用於南部生產工廠，范姜建成不適用；生產獎金是依南部
17 生產工廠生產部門達標之生產量及有無發生工安事件，依各
18 部門權數去發放，北部權數非常低，因係幕僚單位，不一定
19 每個月會發放等語（見本院前審卷三第146至147頁），核與
20 規範相符。

21 2.依上足見，本件生產績效獎金之核發，係取決於台聚公司高
22 雄廠之生產量、生產品質及有無發生環保或工安事件等事
23 項，而該等目標是否達成，除范姜建成個人外，尚需與其他
24 管理職人員共同負責，並督促下轄現場操作類人員確實完成
25 工作，始能達成全工廠之生產績效及環保與工安等目標，堪
26 認生產績效獎金之核發，並非僅取決於個人之工作表現及內
27 容，尚涉及全體生產相關部門之集體表現考核結果，從而個
28 別員工之工作表現，核與生產績效獎金之核發與否或金額未
29 存在絕對關連，而具不確定性、變動性，非屬員工付出勞務
30 即可獲得之當然報酬，是本件生產績效獎金其性質上應係台
31 聚公司為獎勵生產績效，而發給具獎勵性、恩惠性之給付，

01 並未具勞務對價性及給與經常性，自難認屬工資。則范姜建
02 成主張生產績效屬於經常性給與，依附表二追加聲明第2項
03 所示請求權基礎，請求台聚公司應按月於每月28日給付伊自
04 107年5月至109年1月之生產績效獎金共5,290元，並附加自
05 各期應給付日之翌日起算之法定遲延利息云云，要非可採。

06 (五)范姜建成主張依附表二追加聲明第3項所示請求權基礎，請
07 求台聚公司應給付伊自107年5月至108年度之三節禮金共2萬
08 1,000元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按
09 週年利率5%計算之利息，是否有據？

10 1.范姜建成主張其受僱台聚公司期間，台聚公司每年勞工節前
11 固定發放禮金1,000元、端午節及中秋節前固定各發放禮金
12 5,000元，已為固定之長期制度等語，並提出薪資表、台聚
13 公司各類扣繳憑單為憑（見原審卷一第259頁、261頁、263
14 頁、本院前審卷三第349頁至363頁）。台聚公司則於本院前
15 審陳稱：台聚公司確實每年均有依勞動節、端午節、中秋節
16 發放禮金給在職員工，發放日期是貼著節日在前一發薪日發
17 放，所以107年端午節、中秋節禮金發放日分別為107年6月1
18 5日、107年9月15日，108年勞動節禮金、端午節禮金、中秋
19 節禮金發放日分別為108年4月29日、108年5月29日、108年8
20 月29日，對范姜建成主張三節禮金金額無意見，台聚公司內
21 部沒有發放三節禮金之規定，發放慣例為在職員工一律發
22 給，如有受記過以上之懲戒可能不予發放等語（見本院前審
23 卷五第105頁）。堪認台聚公司雖無發給員工三節禮金之明
24 文規範，但已成為歷年慣習，而為兩造依系爭勞動契約所約
25 定之常態性給付，且凡勞工於每年勞動節、端午節、中秋節
26 前在職而提供勞務，台聚公司即會給付固定金額，自屬勞工
27 因固定常態工作而獲得之對價報酬，而具「勞務對價性」及
28 「給與經常性」，已非單純恩惠性給與，縱名為三節禮金，
29 仍不失工資之性質，至台聚公司前開所述受記過以上處分員
30 工可能不予發放一節，應係以扣除三節禮金作為懲戒之方
31 式，尚不影響三節禮金所具之勞務對價性及給與經常性；台

01 聚公司抗辯三節禮金屬勞基法施行細則第10條第3款所稱之
02 節金，為不可採。從而，范姜建成主張依附表二追加聲明第
03 3項所示請求權基礎，請求台聚公司應給付自107年5月至108
04 年度之三節禮金共2萬1,000元，洵屬有據（各年度應發放情
05 形，詳如附表三（A）欄所載）。

06 2.台聚公司雖辯稱：三節禮金發放不以勞動關係存否為據，而
07 係以發放日具有實際上工作之事實為準，范姜建成任職中石
08 化公司期間無從向台聚公司提供勞務，無請求台聚公司給付
09 三節禮金之理云云。然查，台聚公司雖提出其員工育嬰留職
10 期間未發給中秋節禮金之紀錄在卷可考（見本院卷一第331
11 頁），惟該員工係自願育嬰留職停薪，與本件范姜建成係遭
12 台聚公司非法解僱之情形不同，且范姜建成轉向中石化公司
13 服勞務期間，縱已領取中石化公司給與之中秋節禮金，亦係
14 應自范姜建成得向台聚公司請求工資中扣除該部分金額之問
15 題，尚不得執此認為范姜建成不得向台聚公司請求給付107
16 年之中秋節禮金。

17 (六)范姜建成主張依附表二追加聲明第4項所示請求權基礎，請
18 求台聚公司給付如附表二追加聲明第4項所示之薪資（含撥
19 贈儲蓄）差額本息，是否有據？

20 范姜建成主張伊107年、108年應各年度調薪3%，另公司撥贈
21 儲蓄比率占月本薪之2.5%，惟台聚公司自伊復職後仍維持月
22 本薪11萬7,990元，伊自得請求台聚公司給付相關本薪及撥
23 贈儲蓄差額云云。惟自107年7月1日起每年調薪3%，及台聚
24 公司每月應給付伊薪資2.5%之撥贈儲蓄，尚屬無據，業經本
25 院認定如前，則台聚公司於范姜建成復職後仍維持其原先之
26 本薪與撥贈儲蓄之給付，並無短少，是范姜建成主張其於復
27 職後得依附表二追加聲明第4項所示請求權基礎，向台聚公
28 司請求薪資（含撥贈儲蓄）差額本息，即難憑採。

29 (七)再按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
31 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約

01 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、
02 第233條第1項、第203條分別定有明文。查范姜建成得請求
03 台聚公司給付之前開各項工資，乃定有確定期限，台聚公司
04 如未按時給付，應自期限屆滿後負遲延責任，是范姜建成就
05 前開請求台聚公司給付薪資、年終獎金、三節禮金部分，併
06 請求自各期應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率
07 5%計算之利息，即屬有理。

08 (八)又接受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所
09 取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除
10 之，民法第487條但書定有明文。經查：

11 1. 范姜建成於107年7月16日至108年1月31日期間任職於中石化
12 公司，月薪為9萬元（含本薪8萬7,600元、伙食津貼2,400
13 元），在職期間尚領有三節獎金、全勤獎金、107年年終績
14 效獎金，有中石化公司114年7月16日中石化人資字第114000
15 0818號函暨附件范姜建成任職期間薪資所得資料附卷可憑
16 （見本院卷一第455頁、457頁），則范姜建成於107年7月16
17 日起至108年1月31日止，得向台聚公司請求之各月工資給
18 付，自應扣除上開金額（惟其中事假扣款未取得原訂報酬部
19 分，則不予計入），並因范姜建成在中石化公司所取得之報
20 酬數額，無法依相關資料判斷係該月份上半月或下半月服勞
21 務所領取，爰平均列計於該月份各期內為扣除，詳如附表三
22 (B)欄所示。至范姜建成自中石化公司離職時，雖領取委任
23 離職金4萬9,315元，然此部分所得在性質上應近似於勞基法
24 上之資遣費給付，非因范姜建成「服勞務」所取得，依法即
25 不在應扣除之列。

26 2. 至范姜建成主張：台聚公司於原審及本院前審程序均就范姜
27 建成服務於中石化公司期間共領取58萬5,000元一節無爭
28 執，已屬自認，其於更審程序重行爭執擴張扣除項目與金
29 額，違背禁反言原則且構成逾時提出，最高法院發回意旨亦
30 與本爭點無關，扣除金額至多即應以58萬5,000元為限云
31 云。惟查：

01 ①按所謂自認，乃承認相對人所主張不利於自己之事實，係真
02 實之行為而言（民事訴訟法第279條第1項立法理由參照），
03 而台聚公司就范姜建成服務於中石化公司期間領取報酬數額
04 之陳述，如屬有據，將使該部分金額自得向台聚公司請求之
05 各月工資給付中扣除，而屬有利於台聚公司之抗辯事由，自
06 非自認之性質，且范姜建成復無舉證證明台聚公司有何積極
07 行為，足以使人產生其等不欲就范姜建成自中石化公司取得
08 報酬逾58萬5,000元部分行使權利之正當信賴，亦難認有禁
09 反言原則適用（最高法院109年度台上字第1039號判決意旨
10 參照）。

11 ②又本件台聚公司於本院原就范姜建成於系爭期間除中石化公
12 司外，是否尚至其他公司服勞務乙節，聲請為證據調查（見
13 本院卷一第307頁至309頁），核屬對於在第一審已提出之攻
14 擊或防禦方法為補充，合於上開民事訴訟法第447條第1項第
15 3款之事由，且經本院調取范姜建成所得申報資料，可知范
16 姜建成於系爭期間只曾任職於中石化公司（見本院限閱
17 卷），並向中石化公司函查後，發現范姜建成自中石化公司
18 實際領取金額係如上所示，台聚公司即據此提出就扣除金額
19 之補充主張，自屬不甚延滯訴訟，而與民事訴訟法第196條
20 第1項無違。

21 ③再接受發回之法院，應以第三審法院所為廢棄理由之法律上
22 判斷為其判決基礎，此觀民事訴訟法第478條第4項規定固
23 明。惟第三審法院原則應以原判決所確定之事實為基礎，就
24 該判決之法律適用為審查。倘認其法律適用有違誤而予廢棄
25 發回，原審法院祇受第三審法院所為廢棄理由之法律上判斷
26 拘束，非不得另斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，而為事
27 實認定（最高法院110年度台上字第154號判決意旨參照）。
28 查本件最高法院112年度台上字第827號判決發回更審意旨，
29 既未就范姜建成於中石化公司所領報酬是否應自得向台聚公
30 司請求之各月工資給付中扣除一情，為法律上判斷，依上說
31 明，本院自得另斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，就此部

01 分之得扣除數額為事實認定，要無范姜建成所稱逾越最高法
02 院發回之爭點範圍，即不應准許台聚公司擴張爭執扣除項目
03 及金額之理，併此敘明。

04 (九)再按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，
05 各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。抵銷，應以意思
06 表示，向他方為之；其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷
07 時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條第1項本文、第335
08 條第1項分別定有明文。次按無法律上之原因而受利益，致
09 他人受損害者，應返還其利益，民法第179條前段定有明
10 文。經查：

11 1.台聚公司已於107年4月30日給付范姜建成預告工資14萬8,27
12 1元，於同年5月23日以資遣費名義給付范姜建成663萬9,422
13 元（另支出代扣所得稅款3萬2,765元），有勞工退休金給付
14 通知書、台聚關係企業支付申請單、支票、臺灣銀行退休金
15 撥付清單、台北富邦銀行存入存根等件可稽（見本院前審卷
16 一第345至360頁）。惟台聚公司於107年5月1日終止系爭勞
17 動契約於法不合，已如上述，則范姜建成受領前開預告工
18 資、資遣費之給付，及受有不需自行繳納所得稅款之利益，
19 合計共682萬458元（計算式：148,271元+6,639,422元+3
20 2,765元=6,820,458元），自屬無法律上之原因受利益，致
21 台聚公司受損害，台聚公司自得依民法第179條規定請求范
22 姜建成返還682萬458元，並因范姜建成遭台聚公司解僱而受
23 有上開給付及利益，其主觀上雖認台聚公司之解僱並非合
24 法，惟台聚公司否認兩造僱傭關係存在，並拒絕受領范姜建
25 成提供之勞務，范姜建成提起本件訴訟請求確認兩造僱傭關
26 係存在，於該部分訴訟於109年2月19日因台聚公司未上訴而
27 確定前（原判決係於109年1月30日送達台聚公司複代理人
28 處，見原審卷三第204頁送達證書），兩造間僱傭關係是否
29 仍繼續存在，范姜建成可否受領台聚公司所發給之資遣費及
30 預告工資，仍處於不確定之不安狀態，尚難認范姜建成惡意
31 受領資遣費及預告工資，自不得另依民法第182條第2項前段

01 規定，課以范姜建成附加利息返還不當得利之義務，一併敘
02 明。又台聚公司就范姜建成應返還之前揭682萬458元已為抵
03 銷之意思表示（見原審卷三第57頁至59頁、本院前審卷一第
04 29頁），則台聚公司最初得請求范姜建成返還不當得利之日
05 為107年4月30日，范姜建成最初得請求薪資之日為107年5月
06 15日，是台聚公司即得溯及自107年5月15日起，就范姜建成
07 請求給付之各期薪資、年終獎金、三節禮金債權，逐期為抵
08 銷。

09 2. 范姜建成雖稱：台聚公司另於110年10月31日第二次片面終
10 止兩造間勞動契約，並自稱已將其中422萬8,749元用以給付
11 第二次終止契約之資遣費，故本件得以抵銷抗辯之金額至多
12 僅餘259萬1,709元云云。然觀台聚公司於本院前審所提出之
13 110年12月30日民事準備(十)狀，其陳述意旨係就於本院前審
14 原提起抵銷後餘額之反訴，認因台聚公司業於110年9月22日
15 依勞基法第11條第5款資遣范姜建成，而支出664萬8,901元
16 資遣費，經自行與原判決命台聚公司應給付之報酬（扣除中
17 石化公司給付58萬5,000元）為抵銷後，范姜建成受領422萬
18 8,749元已有法律上原因，而撤回反訴等語（見本院前審卷
19 三第412頁），台聚公司於110年11月26日委任律師所發函文
20 亦係基於如上主張，而陳明僅補足第二次核發資遣費之餘額
21 229萬567元予范姜建成之意旨（見本院前審卷三第432

22 頁），是以台聚公司第二次終止系爭勞動契約，並給付范姜
23 建成資遣費之事實，核為另一獨立事件，尚不能使范姜建成
24 無法律上原因受領台聚公司第一次終止系爭勞動契約之資遣
25 費及預告工資，又變為有法律上之原因，則本件仍應依台聚
26 公司於第一次終止系爭勞動契約時所為給付之金額，據以計
27 算得抵銷之數額。

28 3. 是經本院核算後，范姜建成本件得請求之已屆清償期之各期
29 薪資、年終獎金、三節禮金債權（扣除范姜建成自中石化處
30 所領取之報酬），均已全數因抵銷而消滅（詳如附表三所
31 示）。范姜建成請求台聚公司給付如附表二本訴聲明第1、2

01 項所示薪資部分、追加聲明第1、3項所示年終獎金、三節禮
02 金部分，即無理由，應予駁回。

03 六、綜上所述，范姜建成依附表二本訴第1至2項聲明所示請求權
04 基礎，請求台聚公司給付如本訴第1至2項聲明，為無理由，
05 不應准許。其中原審判決台聚公司應自108年12月28日起至
06 范姜建成復職之日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,5
07 88元、於每月28日給付范姜建成7萬6,117元，並按年於每年
08 12月28日給付范姜建成12萬8,305元、於次年6月28日給付范
09 姜建成12萬8,305元，暨自各期應給付之翌日起均至清償日
10 止按週年利率5%計算之利息，及就該部分為得、免假執行之
11 宣告，於法未合，台聚公司上訴意旨，指摘原判決此部分不
12 當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄，改判如
13 主文第2項所示。至原審就其餘部分駁回范姜建成之請求及
14 該部分假執行之聲請，並無不合，范姜建成上訴意旨指摘原
15 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其此部
16 分上訴。另范姜建成依附表二追加聲明第1至4項所示請求權
17 基礎，請求如附表二追加聲明第1至4項，亦為無理由，應併
18 予駁回。

19 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
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
21 逐一論列，附此敘明。

22 八、據上論結，台聚公司之上訴為有理由，范姜建成之上訴及追
23 加之訴均為無理由，爰判決如主文。

24 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日
25 勞 動 法 庭

26 審 判 長 法 官 黃 雯 惠

27 法 官 林 佑 珊

28 法 官 宋 泓 璟

29 正本係照原本作成。

30 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
31 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

01 (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
02 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
03 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
04 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

05 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

06 書記官 簡素惠

07 附表一：范姜建成於本院之上訴及追加聲明（幣別：新臺幣，下
08 同）
09

編號	上訴及追加聲明
1	原判決（除確定部分外）關於駁回范姜建成後開第二項請求部分廢棄。
2	上開廢棄部分： (1)台聚公司應給付范姜建成86萬7,964元，及自107年5月1日起至清償日止按年息5%計算之利息。 (2)台聚公司應自108年2月1日起至108年6月30日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬0,765元、每月28日給付范姜建成7萬4,203元，自108年7月1日起至108年12月27日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元，於每月28日給付范姜建成7萬6,117元，於108年6月28日給付范姜建成12萬4,568元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。
3	台聚公司應於108年1月29日給付范姜建成107年度年終獎金暨員工酬勞13萬7,526元，於109年1月21日給付范姜建成108年度年終獎金暨員工酬勞46萬8,116元，以及於110年2月5日給付范姜建成109年度年終獎金暨員工酬勞11萬2,224元，共71萬7,866元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按年息5%計算之利息。
4	台聚公司應按月於每月28日給付范姜建成自107年5月至10

01

	9年1月之生產績效獎金共5,290元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按年息5%計算之利息。
5	台聚公司應給付范姜建成自107年5月至108年度之三節禮金共2萬1,000元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按年息5%計算之利息。
6	台聚公司應自范姜建成於109年2月3日復職起至109年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額7,366元，於109年6月28日另給付7,366元；自109年7月至110年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬1,215元，於109年12月28日、110年6月28日另各給付1萬1,215元；以及自110年7月起至110年10月31日按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬5,179元，並附加自各期應給付日之翌日起均至清償日止按年息5%計算之利息。

02

附表二：

03

聲明	請求權基礎
台聚公司應給付范姜建成86萬7,964元，及自107年5月1日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（本訴聲明第1項）	系爭勞動契約、台聚公司工作規則第六章「工資與津貼」第27條、第31條、台聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」、台聚公司員工儲蓄標準作業程序書、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487條前段、第487-1條前段、第231條第1項、第233條第1項前段規定
台聚公司應自108年2月1日起至108年6月30日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬0,765元，於每月28日給付范	同上

<p>姜建成7萬4,203元；自108年7月1日起至范姜建成復職之日止，按月於每月14日給付范姜建成6萬2,588元，於每月28日給付伊7萬6,117元；於108年6月28日給付范姜建成12萬4,568元，自108年12月28日起至范姜建成復職之日止，於每年12月28日給付范姜建成12萬8,305元，於次年6月28日給付范姜建成12萬8,305元；暨自各期應給付日翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。 (本訴聲明第2項)</p>	
<p>台聚公司應於108年1月29日給付范姜建成107年度年終獎金暨員工酬勞13萬7,526元，於109年1月21日給付范姜建成108年度年終獎金暨員工酬勞46萬8,116元，以及於110年2月5日再給付范姜建成109年度年終獎金暨員工酬勞11萬2,224元，共71萬7,866元，並附加自</p>	<p>台聚公司章程第34條第1項、台聚公司員工工作規則第55條、系爭勞動契約、勞基法第22條第2項前段、第29條、台聚公司「年終獎金暨員工酬勞(即年終特別獎金)發放辦法」(台聚公司勞資雙方團體協約法)、107~109年年度台聚公司「年終獎金暨員工酬勞發放標準」、台聚集團「年終獎金(含員工酬勞)發放辦法」、台聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」，民法第486條、第487條前段、第487-1條第1</p>

<p>各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第1項）</p>	<p>項、第231條第1項、第233條第1項前段規定</p>
<p>台聚公司應按月於每月28日給付范姜建成自107年5月至109年1月之生產績效獎金共5,290元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第2項）</p>	<p>系爭勞動契約、台聚公司生產績效獎金發放辦法、台聚公司107年5月～109年1月逐月「生產績效獎金發放標準」、勞基法第22條第2項前段，以及民法第486條、第487條前段、第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定</p>
<p>台聚公司應給付范姜建成自107年5月至108年度之三節禮金共2萬1,000元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第3項）</p>	<p>系爭勞動契約、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487條前段、第487-1條第1項、第231條第1項、第233條第1項前段規定</p>
<p>台聚公司應自范姜建成於109年2月3日復職起至109年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額7,366元，於109年6月28日另給付7,366元；自109年7月至110年6月按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差</p>	<p>系爭勞動契約、台聚公司工作規則第六章「工資與津貼」第27條和第31條規定、台聚公司「薪資管理辦法」、台聚公司「員工績效考核作業辦法」、台聚公司員工儲蓄標準作業程序書、勞基法第22條第2項前段、民法第486條、第487條前段、第487-1條前段、第227條、第231條第1項、第233條第1項前段規定</p>

(續上頁)

01

額1萬1,215元，於109年12月28日、110年6月28日另各給付1萬1,215元；以及自110年7月起至110年10月31日按月給付薪資（含公司撥贈儲蓄）差額1萬5,179元，並附加自各期應給付日翌日起均至清償日止按週年利率5%計算之利息（追加聲明第4項）