最高法院民事判決

110年度台上字第2295號

上　訴　人　南亞塑膠工業股份有限公司

法定代理人　吳嘉昭
訴訟代理人　吳至格律師
　　馮基源律師
　　林欣萍律師
被 上訴 人　朱金池

訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　林晉源律師

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110年4月28日臺灣高等法院第二審判決（108年度勞上字第86號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決關於確認兩造間僱傭關係存在及命上訴人給付部分，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件被上訴人主張：伊自民國54年11月16日起，任職於上訴人公司，擔任台塑企業總管理處發包中心經理室協理，離職前薪資為每月新臺幣（下同）12萬5370元，並每年受領主管獎勵金200萬元及年終獎金。詎上訴人以訴外人即雙興濾布企業股份有限公司實際負責人劉宗正指控伊收受賄款為由，於104年7月23日將伊免職解僱，惟伊之職務與採購太空袋無關，劉宗正無對伊行賄之必要，上訴人依台塑企業人事管理規則（下稱人事管理規則）第9.2條第3款、第13款、第19款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定將伊免職解僱為不合法，兩造間之僱傭關係自104年7月23日起至109年9月17日伊年滿70歲退休（下稱系爭期間）止仍存在，且上訴人受領勞務遲延，伊無補服勞務之義務，

仍得請求報酬。爰依民法第487條前段規定及僱傭契約關係，求為確認兩造間僱傭關係於系爭期間存在；並命上訴人給付㈠自104年8月1日起至109年8月31日止之薪資共764萬6350元及如原判決附表（下稱附表）一所示之利息；㈡主管獎勵金200萬元及附表二所示之利息；㈢年終獎金42萬596元及自106年1月1日起加付法定遲延利息之判決。另於原審追加請求上訴人給付薪資1220元（未繫屬本院者，不予贅述）。

上訴人則以：依劉宗正接受訪談時之陳述及其行賄筆記本（下稱行賄筆記本）之記載，被上訴人於99年7月間、100年12月間分別有收受劉宗正所交付之賄款，顯已違反人事管理規則，且情節重大，伊於104年7月23日將其免職解僱，自屬有據。又被上訴人自遭伊解僱後，即未再提供勞務，亦未通知伊其準備提供勞務，且其係39年9月17日生，至遲在104年9月17日年滿65歲而強制退休，已無復職及支薪之可能，其於強制退休後2年多才主張回復工作及請求補發薪資、主管獎勵金、年終獎金，於法不合，亦有違誠信原則等語，資為抗辯。

原審廢棄第一審就上開原訴部分所為被上訴人敗訴之判決，改判如上開原訴聲明而為其勝訴判決，及依其追加請求而命上訴人另給付薪資1220元，無非以：被上訴人係39年9月17日生，自54年11月16日起在上訴人公司任職，擔任台塑企業總管理處發包中心經理室協理。上訴人辯稱因被上訴人於99年7月間、100年12月間有收受劉宗正交付之賄款2次，違反人事管理規則第9.2條第1項第3款、第13款、第19款規定，且情節重大，固據其提出104年7月17日劉宗正訪談紀錄及行賄筆記本為據。惟上訴人稱劉宗正有於100年12月間交付賄款予被上訴人云云，然行賄筆記本並無此記載，上訴人復未舉證，自無可採。且劉宗正於104年7月15日第1次受上訴人訪談時表示：「我記得我沒有給他這筆錢」云云，而於同年月17日第3次訪談時則表示：伊分別99年7月間和100年12月間，親自在臺北市南京東路5段住家附近交付現金各10至12萬元給被上訴人，兩次共20至24萬元等語，與行賄筆記本之記載不符，且其究有無交付賄款現金予被上訴人，先後供述不一，

上開第3次訪談內容是否真實，亦有可疑。參以劉宗正於104月7月30日檢察官訊問時之陳述內容，行賄筆記本記載內容是否均為真實可信，亦有可疑，並與其於上開第3次訪談時所述於99年7月10日、100年12月間對被上訴人2次行賄之時間亦不同，並佐以被上訴人從未簽署自白書承認收賄，而上訴人復未舉證證明有查獲被上訴人可疑金錢流向，尚難認定被上訴人有2次違法收受劉宗正交付賄款之行為。被上訴人固分別於97年12月10日、98年5月7日、98年12月7日合約採購呈核表之採購部經理欄、組長欄、一級主管欄內簽名，然其均非最後簽名審核者，且該等表單簽核日期均發生於劉宗正所稱2次行賄之前，不能證明被上訴人與太空袋採購業務間究有何利害關係，自難認定被上訴人有2次收受劉宗正賄款而有違反人事管理規則之行為，況上訴人並未舉證證明被上訴人收受該等財物後，對上訴人及其所營事業究生何危險或損失，尚不足認情節重大。是上訴人於104年7月23日解僱被上訴人，難認為合法，不生終止契約之效力。被上訴人於104年9月17日已年滿65歲，依當時適用之102年12月15日修訂之台塑關係企業退休辦法（下稱退休辦法）第4條、第6條規定，可知其如未申請退休，亦未經上訴人公司人事部門命令退休，仍得繼續任職，而退休辦法第4條第⑵項第A款所規定者，係關於業經命令退休之員工應如何續聘為顧問之相關程序規定，並非如上訴人所辯凡年滿65歲之員工即發生強制退休之效力，是兩造間之僱傭契約既未經上訴人於104年7月23日合法終止，且被上訴人亦未於年滿65歲時申請退休，上訴人亦未命令被上訴人於年滿65歲時退休，則被上訴人以108年10月17日民事變更上訴聲明㈡狀之送達，向上訴人為申請於109年9月17日其年滿70歲時退休之意思表示，兩造間之僱傭契約關係至是日終止，是被上訴人請求確認兩造間之僱傭關係於系爭期間仍存在，於法有據。上訴人於104年7月23日將被上訴人免職，並取消其電腦權限與員工身分，已預示拒絕受領被上訴人繼續提供勞務而有受領勞務遲延之情事，且其未再對被上訴人表示受領勞務之意，或為受領給付作必要之協力，催告被上訴人為給付，被上訴人即無補服勞務之義務，自得請求上訴人給

付系爭期間之薪資合計764萬7570元，及如附表一所示之利息，且無違反誠信原則。另依勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條規定，上訴人103年度核配年度主管級人員獎勵金作業原則第1、2條、103至107年度之各年度核配年度主管級人員獎勵金作業原則第2條第㈥項及「年終獎金及酬勞發給辦法」第3章第3.2條等規定，可知上訴人發給之主管獎勵金、年終獎金，係分別為鼓勵發放時全年、年度內實際在職工作之員工、主管工作績效而核發，屬上訴人於年度終了後，對於員工、主管之恩惠性、勉勵性給與，其性質與勞務提供所得對價之報酬不同。被上訴人於103年度已提供全年勞務，上訴人並未舉證證明被上訴人於當年度執行職務有違失，則被上訴人請求上訴人給付附表二編號1所示103年度主管獎勵金200萬元，及加計自105年1月1日起之法定遲延利息；另104年度年終獎金部分，按被上訴人於該年度實際工作月數即6又22/31月計算，被上訴人得請求金額為42萬596元，並加計自106年1月1日起算之法定遲延利息等詞，為其判斷之基礎。

按法院為判決時，應斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，依自由心證判斷事實之真偽，不得違背論理及經驗法則，此觀民事訴訟法第222條第1項本文、第3項規定自明。又證言之證據力，固由事實審法院依自由心證認定之，惟法院取捨證言，應依證人與兩造之關係、參與待證事實之緣由，及其前後陳述之全部內容等項，加以綜合判斷，並以經驗法則及論理法則為內在制約，依自由心證法則，判斷該證人之證言是否可採。查行賄筆記本為劉宗正所製作，其內容僅記載至99年間止交付金錢予上訴人員工之情形（見一審卷第123至149頁），而劉宗正於104年7月17日第3次接受上訴人訪談時表示：「我們經過慎重考慮，今日願就交付金錢給台塑企業人員的情形作更為詳細的說明...⑵朱金池的部分：99年7月間和100年12月間，我（劉宗正）親自交付現金各10至12萬台幣給他，兩次共20至24萬元（筆記本和今日提供的資料共兩筆，每筆記載20萬，現在我記得實際上沒交付那麼多，部分是我自己要用的），兩次都是約在他南京東路五段住家附近。我

承認我昨天之前講沒有交付現金給朱金池，只是基於善意維護的陳述」等語（見一審卷第152頁），似見劉宗正用以說明2次行賄被上訴人之資料，非僅行賄筆記本，則能否僅憑行賄筆記本未記載100年12月間之行賄情形，即謂該筆記本所載內容不實，進而認定劉宗正第3次訪談時所述內容亦為不實，即非無疑。又劉宗正於第3次訪談時已明確表示其之前陳述未交付金錢予被上訴人，乃迴護被上訴人之說詞，並於該次訪談時提出筆記本等資料說明行賄被上訴人之情形，則能否徒以劉宗正於訪談時前後陳述不一，遽認其所為陳述全與事實不符而均無可採？亦非無再予研求之餘地。原審未予詳查審認，徒以行賄筆記本所載內容與劉宗正之陳述未盡相符，即謂劉宗正未向被上訴人行賄，進而為不利上訴人之論斷，尚嫌疏略。次按解釋契約固屬事實審法院之職權，惟其解釋如違背法令或有悖於論理法則或經驗法則，自非不得以其解釋為不當，援為上訴第三審之理由。被上訴人於104年9月17日已年滿65歲，前任經營主管二級，為原審所認定，而依當時適用之102年12月15日修訂之退休辦法第4條「命令退休」規定：「...⑵經營主管（含）以上主管年齡滿六十五歲，若有延（聘）任需要，應依以下原則辦理：A.經營主管屆齡命令退休後，如有必要且身體健康狀況良好，得簽呈提報改以『顧問』聘任，聘任期限每次最長以一年為限，至多續聘至七十歲，『顧問』聘任審查結果呈總裁核定。」（見原審卷三第301頁），上訴人之經營主管年滿65歲者，須具備身體健康狀況良好且有必要，並報經總裁核定，始得於命令退休後改聘為顧問，似非謂其屆齡未申請退休，亦未經上訴人命令退休，當然得繼續任職，原審未詳予推求，遽謂被上訴人得延至70歲申請退休，亦有可議。另上訴人發給之主管獎勵金、年終獎勵金，係分別為鼓勵發放時全年、年度內實際在職工作之員工、主管工作績效而核發，屬上訴人於年度終了後，對於員工、主管之恩惠性、勉勵性給與，其性質與勞務提供所得對價之報酬不同等情，既為原審所確定之事實，則上訴人核發主管獎勵金、年終獎金，似須審酌員工、主管之工作績效，原審僅以被上訴人於103年、104年有提供勞務予上

訴人為由，遽認其得請求各該年度之主管獎勵金、年終獎金，尚嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決此部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　24　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　游　文　科

法官　徐　福　晉

本件正本證明與原本無異

書　記　官　陳　嫈　如

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　30　　日