

最高法院民事判決

112年度台上字第827號

上訴人 范姜建成

訴訟代理人 李柏毅律師

被上訴人 台灣聚合化學品股份有限公司

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，上訴人對於中華民國111年10月18日臺灣高等法院第二審判決（109年度重勞上字第19號），提起一部上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人(一)對於原判決附表二本訴聲明第一項、第二項之上訴（確定部分除外）、(二)追加聲明第二項至第四項、第七項之訴，暨該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

其他上訴駁回。

第三審訴訟費用關於駁回其他上訴部分，由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊受僱於被上訴人擔任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、幕僚津貼與撥贈儲蓄，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），詎被上訴人於民國107年5月1日違法終止系爭勞動契約，拒絕受領勞務。臺灣士林地方法院（下稱士林地院）已判決確認兩造間之僱傭關係存在確定（108年度重勞訴字第8號），伊並於109年2月3日復職，被上訴人自應給付伊自107年5月1日起至108年12月27日止所積欠之薪資（含每年調薪3%、伙食津貼、幕僚津貼及按本薪2.5%撥贈儲蓄）。嗣於原審追加主張：倘伊未遭違法解僱，本得享有調薪及撥贈儲蓄，並領取年終獎金、三節獎金、生產績效獎金（合稱系爭獎金）及特別休假（下稱特休）未休工資，然

01 被上訴人僅按調薪前之薪資額給付薪資，甚至調降撥贈儲蓄比
02 例，亦未給付特休未休工資及系爭獎金，亦應給付或補足；另被
03 上訴人原提供伊停車位及個人辦公室使用，於伊復職後卻未提
04 供，伊並得請求補償之等情，爰分別依原判決附表二（下稱附表
05 二）「請求權基礎」欄所示法律關係，求為命被上訴人給付如附
06 表二本訴聲明（下稱本訴聲明）第1項、第2項（其中上訴人請求
07 給付自108年12月28日起至其復職日止之薪資部分，業經法院判
08 決其敗訴確定，應予除外，下同）所示之判決，另於原審追加如
09 附表二追加聲明（下稱追加聲明）第2項至第5項、第7項至第9項
10 所示（未繫屬本院部分，不另贅述）。

11 被上訴人則以：伊無調薪及撥贈儲蓄之義務，系爭獎金均屬
12 恩惠性給與，並非薪資；上訴人於停職期間既未提供勞務，伊即
13 無給付之義務；停車位與個人辦公室如何分配，係屬伊之權限，
14 上訴人無請求配置之權利。伊前於109年5月23日已給付上訴人資
15 遣費及預告工資合計新臺幣（下同）682萬458元，伊終止系爭勞
16 動契約既不合法，上訴人受領該款項即構成不當得利，伊得請求
17 返還，並以該不當得利債權本息，與上訴人之債權抵銷後，上訴
18 人已無餘額可得請求等語，資為抗辯。

19 原審審理結果以：上訴人受僱於被上訴人擔任總經理室特別
20 助理，被上訴人於107年4月18日依勞動基準法（下稱勞基法）第
21 11條第4款規定，通知上訴人自同年5月1日起終止系爭勞動契約
22 並拒絕受領勞務，嗣士林地院以被上訴人終止不合法為由，判決
23 確認兩造間之僱傭關係存在確定，上訴人隨即於109年2月3日復
24 職，回復原職稱及職等。被上訴人自107年5月1日起拒絕上訴人
25 提供勞務，依民法第487條規定，已構成受領遲延，上訴人無補
26 服勞務之義務，仍得請求給付報酬。依勞基法第2條第3款、同法
27 施行細則第10條規定，工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對
28 價，具有經常性給與之性質，始足當之，至勉勵、恩惠性質之給
29 與（如：不休假獎金及績效獎金），即非工資。又按僱用人受領
30 勞務遲延或怠於受領勞務之情形，應以受僱人已服勞務論，且受
31 僱人所得受領之報酬應比照其實際工作所能獲得之報酬，方符合

01 民法第487條立法之意旨。因此在拒絕受領勞務期間之報酬，除
02 工資薪金外，凡津貼、獎金或經常性給與等工作直接或間接所得，
03 均屬民法第487條之報酬。勞工因雇主違法終止，受領勞務
04 遲延後，所得請求補發之報酬，應指其勞務之對價，不包含勉勵
05 性、恩惠性之給與。就上訴人各項請求，分述如下：(一)薪資（含
06 調薪差額）及撥贈儲蓄部分（即本訴聲明第1項、第2項、追加聲
07 明第7項）：依被上訴人工作規則第31條、104年至107年間員工
08 年度調薪作業報告、台聚關係企業「薪資管理辦法」第5.5.1條
09 之記載，及被上訴人人事經理陳秀蘭之證詞，可知被上訴人係參
10 照其營運績效、物價指數、市場薪資水準及調薪幅度併同調薪建
11 議方案呈報層峰核定後辦理，考績調薪比例係以考績為標準，因
12 考績等第不同而有所區別，調薪幅度非均為固定比例，調幅亦可
13 能為0，未辦理年度績效考核之新進員工則不予調薪。上訴人自1
14 07年5月1日起至109年2月3日止，未實際任職而無年度考績評核
15 作為調薪之依據，尚不得以其過往情形預斷其如未遭停職，必能
16 獲得調薪，難認被上訴人負有每年為其調薪3%之義務。至撥贈儲
17 蓄固經列於上訴人薪資表之薪資加項及扣繳憑單之所得內，然撥
18 贈儲蓄補貼僅為被上訴人員工福利制度，依員工儲蓄標準作業程
19 序書及通告之記載，是否參加撥贈儲蓄由員工自行決定，被上訴
20 人得依營運狀況停止實施及調整撥贈百分比，非必然發放，且無
21 確定標準，僅屬恩惠性、勉勵性給與，上訴人請求被上訴人給付
22 按伊薪資2.5%計算之撥贈儲蓄，亦不足採。被上訴人係分別於每
23 月15日及29日各發給半個月薪資（每月29日併發給伙食津貼、幕
24 僚津貼），另於每年6月28日、12月28日各發給1個月薪資，而上
25 訴人原薪資為11萬7990元，故僅得請求被上訴人給付如原法院11
26 1年12月30日更正裁定附表三（下稱附表三）A1欄所示薪資。上
27 訴人於107年7月16日至108年1月31日任職於訴外人中國石油化學
28 工業開發股份有限公司，每月報酬9萬元，應依民法第487條但書
29 規定，自被上訴人應給付金額中扣除。又系爭勞動契約未經合法
30 終止，被上訴人前於107年4月30日、5月23日各給付上訴人預告
31 工資14萬8271元、資遣費663萬9422元，合計678萬7693元，即構

01 成不當得利，且其於受領時應已知悉無法律上原因，被上訴人得
02 請求如數返還，並加計自107年5月23日起算之利息，經與上訴人
03 之薪資債權抵銷後，上訴人已無餘額可得請求（計算式詳如附表
04 三）。(二)年終獎金部分（即追加聲明第2項）：年終獎金非勞務
05 之對價，僅為雇主恩惠性質之給與，勞基法第29條未課予雇主給
06 付獎金之義務。依被上訴人工作規則第55條、年終獎金發放辦法
07 標準作業程序書等規定及陳秀蘭之證詞，被上訴人得視員工表現
08 決定是否發給。被上訴人之解僱雖不合法，然上訴人於停職期間
09 未實際在職，亦無法證明被上訴人承諾給予年終獎金，上訴人請
10 求給付年終獎金，為無理由。(三)生產績效獎金部分（即追加聲明
11 第3項）：依被上訴人107年、108年度年報記載可知績效獎金並
12 非固定薪資，無從據以認定被上訴人應給付績效獎金予所有員
13 工。況上訴人106年5月至9月、12月、107年1月、2月、4月之生
14 產績效獎金金額不固定，顯非勞務之對價或經常性給與，自無從
15 請求。(四)三節獎金部分（即追加聲明第4項）：此為被上訴人於
16 年節發給員工之恩惠性給與，非經常性給付，上訴人亦不得請求
17 給付。(五)特休未休工資部分（即追加聲明第5項）：按勞基法第3
18 8條所定之特休制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社
19 會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非使勞工
20 藉此增加工資。故解釋上須以勞工因雇主業務需要，致其特休未
21 能休畢，始得請求給予該特休工資；若雇主未要求勞工於休假日
22 工作，勞工自不得請求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加
23 班之工資。上訴人於停職期間，既因被上訴人拒絕受領其提供勞
24 務，事實上即處於休假之狀態，顯無從再請休特休，進而發生被
25 上訴人因有工作需要而使其放棄特休之情形，上訴人即不得請求
26 該項工資。(六)停車位補償部分（即追加聲明第8項）：依台安大
27 樓汽機車位分配辦法第5.1.3條、第5.1.4條規定，可知被上訴人
28 得依實際需要調整主管車位，且每6個月即應重新辦理車位租
29 用，停車位亦非勞務之對價，尚不因上訴人主張其自91年間專案
30 申請固定停車位獲准，直至遭被上訴人停職時止，均有固定停車
31 位，遽認被上訴人應繼續提供固定停車位。況證人蕭志明證稱上

01 訴人於復職後有抽到停車位等語，難認上訴人受有損害，此部分
02 請求，亦屬無據。(六)個人辦公室補償部分（即追加聲明第9
03 項）：依證人蕭志明、鄭維禮之證詞，關於個人辦公室之配置，
04 被上訴人並無相關規定，而係由其員工事務部主管指示，上訴人
05 無法證明被上訴人基於系爭勞動契約有提供個人辦公室之義務，
06 該項請求亦非有據。(七)從而，上訴人依附表二「請求權基礎」欄
07 所示法律關係，請求被上訴人為上開給付，均為無理由等詞，因
08 以維持第一審判決就本訴聲明第1項及第2項所為上訴人敗訴之判
09 決，駁回其上訴及追加之訴。

10 關於廢棄發回（即本訴聲明第1項、第2項、追加聲明第2項
11 至第4項、第7項）部分：

12 查被上訴人工作規則第31條、第54條、第55條，台聚關係企業薪
13 資管理辦法第5條、員工儲蓄標準作業程序書、員工績效考核辦
14 法、年終獎金發放辦法標準作業程序書（見原審卷(一)第262至264
15 頁、卷(二)第395頁、第397頁、第401頁、第403頁、第405至410
16 頁、第418至420頁、卷(三)第176頁、第177頁）分別就工資調整、
17 撥贈儲蓄、年終獎金與績效獎金之發放標準或程序等設有規定，
18 被上訴人人事部依序於108年1月29日、109年1月21日、110年2月
19 5日通告107年、108年、109年度年終獎金暨員工酬勞發放標準
20 （見原審卷(三)第179頁、第181頁、第183頁）；上訴人之薪資表
21 所得額項下，並印有「撥贈儲蓄」、「年終三節」、「生產績
22 效」等欄位（見原審卷(三)第349頁），則上訴人主張：被上訴人
23 就上開給付，已藉由工作規則予以制度化，伊自104年至106年之
24 工作表現均為甲等或優等，被上訴人於107年、108年亦陸續依伊
25 工作績效進行調薪，且伊係遭被上訴人違法解僱，並無過失，堪
26 認伊如持續提供勞務，在通常合理情形下，可維持相當水準之工
27 作表現而得領取等語（見原審卷(一)第163頁、第259頁、第261
28 頁、第263頁、第298頁、卷(四)第352至353頁、第217頁、第279
29 頁、第281頁），似非毫無所憑，倘非虛妄，上開給付是否構成
30 系爭勞動契約之一部？對被上訴人是否無任何拘束力？倘上訴人
31 已提供勞務，依通常情形均得領取上開給付，則其依系爭勞動契

約或相關工作規則為請求，是否不應准許？已非無疑。又上訴人得請求被上訴人給付之金額若干，尚待調查審認，自無從認定被上訴人得抵銷之金額，爰將原判決本訴聲明第1項、第2項因准予抵銷而駁回上訴人上訴部分，併予廢棄。上訴論旨，指摘原判決關此部分不當，求予廢棄，非無理由。

關於駁回上訴（即追加聲明第5項、第8項、第9項）部分：原審本於調查證據之結果及全辯論意旨，認定特休未休工資須以勞工因雇主業務需要，致其特休未能休畢，始得請求，上訴人於停職期間事實上處於休假狀態，無從發生因被上訴人業務需要放棄特休之情事；被上訴人依系爭勞動契約無配置個人辦公室予上訴人之義務；上訴人復職後仍有抽到停車位，其權益未受損等情，因而為上訴人此部分敗訴之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，以原審認定事實、取捨證據之職權行使及其他與判決結果不生影響之理由，指摘原判決此部分不當，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴一部為有理由，一部為無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 3 月 28 日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官 彭 昭 芬

法官 蘇 芹 英

法官 徐 福 晋

法官 許 秀 芬

法官 邱 璿 如

本件正本證明與原本無異

書 記 官 陳 嫻 如

中 華 民 國 113 年 4 月 1 日