臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第79號

原　　告　張英豪

訴訟代理人　黃俊華律師

　　曾逸豪律師

被　　告　興普科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Seyed Paransun

000000000000000000

訴訟代理人　陳家慶律師

　　林香君律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應自民國112年12月8日起至原告復職日止，按月於次月5日各給付原告如附表一「被告應付之薪資本金」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應自民國112年12月8日起至原告復職日止，按年於翌年農曆春節前給付原告新臺幣203,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應自民國112年12月8日起至原告復職日止，按月提繳如附表二「被告應提繳之勞退金」欄所示之勞工退休金至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

五、被告應給付原告新臺幣297,900元，及自民國113年8月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔百分之93，餘由原告負擔。

八、本判決主文第二至四項所命給付已到期部分得假執行。但被告依序以附表一「被告應給付之薪資本金」欄、各期新臺幣

203,000元、附表二「被告應提繳之勞退金」欄所示之金額為原告預供擔保後，得免為假執行。

九、本判決主文第五項得為假執行。但被告如以新臺幣297,900元為原告預供擔保後，得免為假執行。

十、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國98年2月2日起受僱於被告，原擔任組裝-製造3028B部門經理，約定每月薪資新臺幣（下同）101,500元。直至112年1月31日，訴外人愛德萬測試股份有限公司（下稱愛德萬測試公司）收購被告，並於同年4月28日完成收購程序，2公司將依愛德萬測試公司之企業願景執行整合業務活動，並為安頓組織，要求被告與部分優秀主管簽訂留任契約，以確保各項作業得以順利進行與轉移，是原告於同年月20日與被告簽訂EMPLOYMENTAGREEMENT（下稱系爭留任契約），約定該契約於同年月00日生效，被告應於該生效日後即給付原告第一期留任獎金59,580元，並自該生效日起原告留任滿1週年後，給付原告第二期留任獎金297,900元。詎訴外人即被告公司人資副理林廷蔚於同年12月7日下午2時許，突然向原告提出單據2張，僅稱「這是公司的決定」而要求原告簽名，無預警通知終止系爭留任契約，強迫原告當日即行離職，並於同日終止勞保，原告毫無心理準備而僅得在其要求下立即簽名並收拾物品離去。惟原告特別口頭聲明係非自願離職，並於翌（8）日致電被告人資部門確認非自願離職之事實。原告旋於113年1月5日向愛德萬測試公司內部管道申訴，並於同年月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年3月4日召開調解會議，但調解不成立。原告自98年入職後表現一向良好，於被告成為愛德萬測試公司轄下子公司後，為留用之優秀主管於被告處繼續提供勞務，依原告任職14年之年資，被告欲終止系爭留任契約，應有30日預告期間，惟被告於112年12月7日終止系爭留任契約時，未提出任何原告對於所擔任工作確不能勝任之事證，且

被告亦無歇業或轉讓、虧損或業務緊縮等情，則被告單方終止系爭留任契約顯違勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第16條第1項規定及正當信賴與誠信等原則，系爭留任契約並未因被告單方行使終止權而終止，兩造僱傭關係仍存在。再被告終止系爭留任契約之過程，並未使原告處於締約完全自由之情境，已影響其決定及選擇之可能，而與原告締結對原告造成重大不利益之契約內容，導致對原告顯失公平，此乃濫用被告經濟上之優勢地位，藉「合意終止」手段，規避勞基法第11條、第12條第1項之禁止規定，依民法第71條規定，被告終止系爭留任契約之法律行為不生效力。原告若繼續於被告公司提供勞務，不僅得領取111年度（未併購前）之第二期集團紅利獎金約1個月薪資，亦可於113年2月領取年終獎金203,000元（2個月薪資），更可於同年4月28日留任滿1年後，獲得留任獎金297,900元，由此原告並無同意離職之動機及意願，可知112年12月7日係被告單方終止系爭留任契約，並非合意終止。被告拒絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，依法仍應給付原告薪資、按年給付相當於2個月年終獎金、111年度集團紅利獎金及留任獎金，並按月為原告提繳勞工退休金（下稱勞退金）等語。為此，爰依系爭留任契約、民法第487條、勞退金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應給付原告281,482元，及其中78,482元自114年1月6日起；其中101,500元自同年2月6日起；其中101,500元自同年3月6日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被告應自114年3月6日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付原告101,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被告應自112年12月8日起至原告復職之日止，按年於翌年農曆春節前給付原告203,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈤被告應自112年12月8日起至原告復職之日止，按月提

繳6,606元之勞退金至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）。㈥被告應給付原告112年12月20日之集團紅利獎金101,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈦被告應給付原告297,900元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈧被告應給付原告113年6月20日之集團紅利獎金101,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈨被告應給付原告113年12月16日之集團紅利獎金152,250元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈩願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告則以：訴外人即被告公司製造部門主管曾廷錦為原告直屬主管，並於112年12月6日向人資部門表示原告工作表現不佳，而有進行員工績效改進計畫（下稱系爭改進計畫）之必要，人事部門乃請曾廷錦填寫原告績效不佳原因、改進作法及目標，並設定預定完成改進之期限等，人資部門於翌（7）日早上收到曾廷錦所提交之系爭改進計畫草稿後，計畫於當日與原告溝通，並無片面解僱原告之意，人資部門員工於是日下午親赴原告辦公室欲進行績效改善問題溝通，惟尚未表明來意前，原告即已表示將立即自願離職，並要求被告提前支付留任獎金297,900元，人資部門員工雖感錯愕，但仍尊重原告辭職之意思表示與請求，並如實轉達原告離職要求，且依法勞工自願辭職不待雇主同意或批准。惟系爭留任獎金未符須留任至113年4月28日之條件，但被告顧及原告任職多年情誼及避免勞資紛爭，乃同意給付原告離職金，總計609,000元，數額遠高於系爭留任獎金297,900元，並與原告特休未休折算工資113,342元一併於113年1月5日給付原告，原告對此表示同意而於離職通知書上自願簽名確認。然原告自願離職並確認已領取離職金後，卻提起勞資爭議調解而主張被告非法解僱，並向被告請求1,417,050元，原告主張被告片面解僱原告，與事實不符，應由原告舉證證明。原

告已於112年12月7日自請離職，兩造僱傭關係業已合法終止，原告請求被告按月給付薪資、提繳勞退金，並無理由。另依被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第20條規定，各項節金與考核獎金及紅利等數額與發放時間，係依被告經營狀況及員工考核結果裁量決定，原告111年度集團紅利獎金為293,934元，已於112年10月20日、26日發放，並無積欠原告情事等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷◯000-000、367頁；卷二62頁）：

㈠原告自98年2月2日起任職被告，先前擔任組裝-製造3028B部門經理職務，最後約定月薪101,500元，發薪日為次月5日，最後工作日為112年12月7日。

㈡愛德萬測試公司於112年1月31日收購被告公司，並於同年4月28日完成收購程序。

㈢原告於112年4月20日與被告簽署系爭留任契約，並於同年月28日契約生效日取得第一期留任獎金59,580元。

㈣被告於112年12月7日將原告退出勞保。

㈤被告自105年7月1日起至112年12月7日止，以月提繳工資110,100元為原告提繳勞退金至勞退專戶（本院卷一145頁）。

㈥被告於113年1月5日給付原告離職金及特休未休折算工資共計722,342元。

㈦原告於113年1月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年3月4日召開調解會議，但調解不成立。

㈧對卷內下列文書資料之形式真正均不爭執：

1.原告112年1月至12月薪資明細、2023年禮/節/獎金明細表。

2.原證3系爭留任契約。

3.原告112年留任獎金第一期明細表（原證4，本院卷一55頁）。

4.進修課程簡報（原證5，本院卷一57-66頁）。

5.原告員工離職證明書、退保申報表。

6.原告向愛德萬測試公司申訴之電子郵件（原證7，本院卷一7

1-76頁）。

7.被告111年度員工分紅獎金（第1筆，原證9，本院卷一79頁）。

8.原告勞退專戶明細資料（原證11，本院卷一83頁）。

9.員工聘用（委任）契約書。

10.離職通知書（本院卷一219頁）。

11.系爭工作規則（被證8，本院卷○000-000頁）。

12.原告與林廷蔚於112年12月8日之通話錄音光碟及譯文（原證12，本院卷○000-000頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡系爭留任契約是否經原告自願終止？

1.按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合

意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任（最高法院110年度台上字第2705號民事判決意旨參照）。被告抗辯原告係112年12月7日表示將立即自願辭職等語（本院卷一168頁），自應由被告就此有利於其之事實，負舉證責任。

2.查，有關原告112年12月7日離職過程，證人即被告所屬人資部門員工林廷蔚證稱：當天大概在中午1點前後，是我過去找原告，我們沒有先約，我去找原告的原因主要是跟他說我們要走績效改進的流程，我們人資單位會先通知員工，跟員工還有主管約時間確認這些改進項目沒有問題，這個計畫就正式啟動。當時我走去他位置上要找他，他沒有問要做什麼事，我請他出來，我們要一起走去會議室的路上，我有拿系爭改進計畫要給他，該計畫是原告的主管提出的，我還沒講完，原告就說他要離職，他還沒有看文件，而且會議室都還沒有走進去他就說他要離職，然後說要給他錢。因為他最後跟我說他要離職，我就又回辦公室去準備他的離職資料，我們2人在前往會議室的路上都還沒有進去會議室，然後我就回2樓跟人資主管確認他離職的金額是6個月，我做完文件之後，原告的辦公室在3樓、人資在2樓，我就帶離職申請單、離職通知書再上去3樓請原告去會議室，會議室只有我及原告，我跟原告確認離職通知書上面的項目，我記得我有跟他口頭唸過一次、幾月幾號離職。離職申請單、離職通知書是電子檔，從我的電腦印出來，上面像工號、姓名、申請日期、離職日期，我們有空白的離職表單，離職人員申請我就會幫他填基本資料。他簽完確認之後，就會進行離職證明書及退保書的流程，原告是當天提離職，離職金要經過單位主管、人資單位、總經理簽核等語（本院卷○000-000、361-363頁）。是證人林廷蔚固證稱當時其係前往通知原告進行績效改善相關流程，未料原告立即表示自請離職云云，惟查：

⑴依兩造不爭執之退保申報表〔兩造不爭執事項㈧5.〕所載被告申報原告退保申報時間為「112年12月7日13:57:24」（本

院卷一69頁），而證人林廷蔚證稱其係當日下午約1時許前往原告辦公室位置欲洽談績效改善事宜，佐以證人林廷蔚證稱：這是勞保局系統，上面名字、身分證字號、日期、轉出日期都是我輸入的，上面的申報時間、退保日就是**確認申請時**，系統會自動跑出的時間等語（本院卷○000-000頁），可見證人林廷蔚與原告見面後，直到確認為原告申報退保時間，期間僅約1小時左右。

⑵證人林廷蔚雖證稱當天係與原告一同前往會議室途中，始知悉原告表示申請離職之意，遂返回其辦公室製作離職文件，並攜帶離職申請單、離職通知書再次與原告見面，惟參酌證人林廷蔚對於員工一般自請離職流程，復證稱：如果員工工作日當天突然告知即日起自請離職，我們會先跟員工的直屬主管確認，確認完之後就請員工填寫離職申請單，這個離職申請單是人資部門提供，員工寫好之後、相關主管都簽完名，流程跑完後我會提供該員工離職證明書及勞健保轉出單。至於給付離職金給離職員工的相關流程，我們會先跟人資部門主管確認離職金的金額，再製作類似同意書的文件，上面會計算明細、員工權利義務都會寫在上面，我們會拿同意書並讓員工逐一確認沒有問題、簽名，給員工簽完名後我們會收回，再給主管及總經理確認簽名就結案，待付款日期到就付款等語（本院卷○000-000頁），而觀諸離職申請單上載有員工工號、姓名、申請日期、部門、職稱、離職日（最後工作日）、申請離職理由等欄位，並須經總經理、人資、單位主管簽名，而所載「離職手續」欄位，臚列會簽部門涉及工作單位、資訊、財務、管理、人資及離職面談，應移交事項欄則記載「經辦/待辦工作、主管交辦工作、保管工具/電腦檔案/各式報表/ 安全防護具（鞋、帽、護目鏡等）、無塵衣/靜電衣、保管鑰匙（檔案櫃、三層櫃、部門倉庫）」、「ERP/Mail/系統/軟體使用者代碼及密碼、權限、電腦行為安全檢查程序」、「暫借款、應收款」、「保管資產及鑰匙（宿舍鑰匙、辦公室門鎖）、公務手機/門

號」、「離職面談、識別證卡、確認缺勤、特休、退勞健保、退團保、地下室Etag權限註銷」等欄位，並有「說明」、「接收人簽收」、「主管簽章」等欄位；另離職通知書除記載原告受聘經過、擔任職位及離職日期外，尚記載離職金計算明細如「到職日」、「實際月薪（A）」、「前六月平均薪資（B）」、「最後工作日」、「在職年資（D）」、「特休未休（268小時）折算金」、「Separation Settlement 6M」等（本院卷一217、219頁），可知原告如係申請離職，除證人林廷蔚須確認並輸入原告相關資訊外，尚須經前述繁複之職務交接流程、主管核章，並與原告、被告所屬主管協商、確認原告離職金之明細及額度，以被告公司係實收資本額130,284,650元、員工人數約300人之規模（本院卷一81、119頁），實難想像被告在原告突然主動申請離職之情況下，僅需約短暫之1小時左右，即可完成前揭複雜之離職手續。

⑶另觀諸離職申請單之「申請離職理由（請勾選離職原因）」欄位，均為空白而未勾選（本院卷一217頁），而被告辯稱「人資部員工雖感錯愕，但仍尊重原告辭職之意思表示與請求，並如實轉達原告的離職要求。被告公司本無意原告離職」云云（本院卷一168頁），惟證人林廷蔚對此部分卻證稱：未勾選離職原因，因為主要是給員工勾，若員工沒有勾我們也不會強迫他勾，我沒有詢問他不勾的原因，原告沒有提到離職原因，我也沒有多問，因為我們之前一直有聽到原告在放訊息說要離職等語（本院卷一355、365頁），可知證人林廷蔚若早已聽聞原告有離職之意，應無所謂「錯愕」之情，況縱認證人林廷蔚當時感到「錯愕」，惟依其證述事件經過，卻未進一步探究並提醒原告應勾選或適度表達離職原因，實難想像如何如實轉達簽核離職金之各該主管，有關人資部門原欲對原告進行績效改善程序，卻臨時變更為辦理原告申請離職程序，甚至協商討論欲給付原告離職金額度？顯見證人林廷蔚此部分所述啟人疑竇，難以遽信。

⑷再離職申請單、離職通知書上固均蓋有訴外人即被告總經理黎德福簽核之印章，而證人林廷蔚亦證稱：我們跟總經理溝通都很順暢，隨時都可以聯絡確認，所以他在國外或國內都不影響我們作業流程。離職申請單、離職通知書的內容及金額我都跟總經理確認過，沒問題才給原告簽名等語（本院卷一366頁），惟黎德福係美國籍人士，其曾於112年12月1日出境，至同年月18日始入境一節，有入出境資訊連結作業查詢資料、移民署雲端資料查詢-外國人居留資料查詢各1份在卷可考（本院卷二53頁；個資卷11-12頁），可見同年月7日原告離職時，黎德福並未在國內，而對於原告申請離職一事，證人林廷蔚尚須將原本欲計畫對原告進行績效改善程序，因突然收到原告申請離職而改依離職程序辦理，及相關離職金之如何計算等事情來龍去脈告知黎德福並取得其對離職金計算方式之同意，衡情此部分應需相當時間以克服國外時差、與黎德福語言溝通之問題，然證人林廷蔚僅以不到1小時之短暫時間即可使黎德福知悉、理解事件經過並同意所計算之離職金額，且完成原告離職退保申報相關作業，顯與常情有違，則證人林廷蔚證稱曾與黎德福確認離職金額，溝通順暢不影響作業流程云云，難認可採。

3.另依兩造不爭執之原告與林廷蔚於112年12月8日通話錄音光碟及譯文內容〔兩造不爭執事項㈧、12.〕略以：「（原告：）……那個，妳昨天給我看的那個部分齁，是6個月的資遣費」、「（證人林廷蔚：）6個月月薪，對」、「（原告：）Ok，那我簽的那個是非自願離職嗎？」、「（證人林廷蔚：）呃，欸不算餒，不是喔，就是離職，不是非自願。」、「（原告：）Ok，啊可是我應該算是非自願離職嘛，對不對？因為妳是講，這是公司的決定嘛，對不對，啊並不是個人的意願」、「（證人林廷蔚：）呃，因為我們那時候就是說離職欸，然後也沒有要特別強調非自願」、「（原告：）對，可是，實際上我是非自願流程嘛，即便就是說，當然就我個人的權益來講，我是非自願離職，那理論

上我應該要得到非自願離職的權益嘛……那基本上一般我們非自願離職，應該會有一個，呃，一個月的預告工資嘛……我的工資算到12月7號，還是有一個月的預告工資」、「（證人林廷蔚：）呃，薪資的部分就到7號」、「（原告：）就只有到7號，所以一個月的預告工資也沒有算在裡面？」、「（證人林廷蔚：）我們就含在這6個月裡面了欸」等語（本院卷○000-000頁），可明原告離職翌（8）日隨即去電證人林廷蔚，而於對話中質疑其應為非自願離職，且提及證人林廷蔚曾稱「這是公司的決定」等，惟證人林廷蔚於前揭對話中，並未駁斥或質疑原告有關當時係其申請自願離職，而非被告決定或非自願離職，且就原告一再表示「非自願離職」、「1個月預告工資」等應屬勞工遭資遣之情形，證人林廷蔚未加以否認，或對原告指正與原告當時係自願離職之狀況不同，反稱屬「資遣」性質之預告期間工資已包含在給付原告之離職金內，足認原告於112年12月7日並未主動向被告表示自請離職之意，是被告辯稱原告當時係自願請辭云云，難以採憑。

4.被告另辯稱其所屬製造部門主管於112年8月間，發現原告負責之SMT業務內部管理與績效不彰，經被告所屬生計部經理投訴，並於同年11月仍收到外部客訴，原告主管於同年12月6日向人資部門表示有對原告進行系爭改進計畫之必要，而於翌（7）日提供草稿予人資部門，固提出112年8月、11月電子郵件、系爭改進計畫各1份在卷為證（本院卷○000-000頁）。惟查，證人林廷蔚證稱：我當時攜帶系爭改進計畫文件找原告，該文件是原告主管提出的，其中改進任務項目與改進細項說明亦是由原告主管填寫，但我對於「員工績效改進細項說明」欄中之「ATE」這些測試等專業名詞沒有很清楚，上面分別有「12/1」、「11/15」、「9/30」是日期的意思，系爭改進計畫的流程是由人資部門通知員工，然後跟員工確認會議時間及主管會議時間，然後正式再約定時間召開績效改進計畫流程，改進項目會由主管跟員工說明等語

（本院卷一357、362頁），可認證人林廷蔚對於系爭改進計畫相關項目並非熟悉，惟未見證人林廷蔚協同或邀約原告主管一同前往告知原告，殊難想像證人林廷蔚如何確認原告是否知悉系爭改進計畫相關項目內容，倘僅係單純確認會議時間，亦無庸約同原告前往會議室，參以系爭改進計畫中，工作紀律項目之「員工績效改進細項說明」欄內尚有日期載為「1.零件反向、錯料等人為生產錯誤0次（10/30）」、工作態度項目之「員工績效改進細項說明」欄內尚有日期載為「1.釐清工程師工作職掌與範圍（9/30）」等內容（本院卷一317頁），其上所載日期「10/30」、「9/30」之時點均已落在112年12月7日被告欲告知原告有關系爭改進計畫內容之前，顯難令原告完成各該已逾期限之改進項目，是難認證人林廷蔚證稱有持系爭改進計畫前往尋找原告為真，亦無從執為有利於被告之認定。

5.綜前，依被告所為舉證，均無法證明原告於112年12月7日有主動向被告表示自請離職之事實，則被告前揭抗辯，自非可採，從而原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，自屬有據。

㈢原告請求確認兩造間僱傭關係仍存在，及請求被告給付留任獎金、按期給付各請求之薪資、集團紅利獎金、年終獎金及提繳勞退金部分：

1.留任獎金部分：

按系爭留任契約第4條約定略以：「RETENTION BONUS. The Company shall pay to the Employee a payment in an amount of NT$59,580 soon after the Effective Date, and a payment in an amount of NT$297,900 if the Employee remains continuously employed by the Company and is not on termination notice period as of the first anniversary of the Effective Date (the "Retention Period"). Both installments of the retention bonus will be payable in accordance with the regular payroll practices of the Company.」（本院卷一38頁），此為兩

造所不爭執〔兩造不爭執事項㈧、2.〕，而兩造僱傭關係經本院認定繼續存在，已如前述，而原告自112年4月20日簽立系爭留任契約（本院卷一47頁）迄今已逾1年，且被告對留任獎金金額亦不爭執（本院卷一174頁），則原告依系爭留任契約第4條約定請求被告給付297,900元，自屬有據。又依前揭約定，留任獎金係依照公司的一般薪資支付方式支付（regular payroll practices），即屬定有期限之金錢債權，原告請求加計自起訴狀繕本送達翌日即113年8月27日起（本院卷一139頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

2.薪資及年終獎金部分：

⑴按報酬應依約定之期限給付之。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第486條前段、第487條本文、第235條、第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨參照）。查，被告自始即認系爭留任契約業經原告於112年12月7日終止，自難期待被告再續為僱傭關係等情，佐以，原告於113年1月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，兩造於同年3月4日進行調解，調解不成立〔兩造不爭執事項㈦〕，堪認原告已提出勞務給付之準備，惟被告自112年12月7日起，即拒絕受領原告繼續提供勞務，而有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞務之義務，其自得請求被告自終止勞動契約後之112年12月8日起按月給付薪資。

⑵原告主張其遭解僱前月薪為101,500元，發薪日為次月5日，為被告所不爭執〔兩造不爭執事項㈠〕，另年終獎金固定加發2個月一情，業據證人林廷蔚證述明確（本院卷○000-000頁），並有原告所提出而被告不爭執之被告於104人力銀行徵才廣告網頁列印資料可佐（本院卷一81-82頁；卷二63-64頁），可知被告每年固定發放之2個月年終獎金，為原告提供勞務之僱傭關係存續期間經常性給付，具勞務之對價性及給與之經常性，屬薪資之一部分，而兩造僱傭關係既繼續存在，則被告自有給付原告前揭原領薪資及年終固定加發2個月203,000元（101,500元x2個月）報酬之義務。再原告自112年12月25日起，另轉向訴外人廣鑫光電科技有限公司（下稱廣鑫公司）服勞務而獲致報酬（本院卷○000-000頁），應於原告得請求之薪資報酬額內予以扣除。是原告請求自112年12月8日起至復職日止，原告原得向被告請求之薪資債權，經扣除原告於前述期間至他處服勞務已領取之報酬，及被告已給付之112年12月薪資23,683元後（本院卷一205頁），應給付各期按月薪資之金額分別如附表一「被告應付之薪資本金」欄所示。又被告通常於每年春節約3週前發放年終獎金，為原告陳述在卷（本院卷一24頁），此未經被告有所爭執。另按月給付薪資、按年給付年終獎金均屬以支付金錢為標的，期限均於各該應給付之日屆至，則原告請求被告給付如附表一「利息起算日」欄所示之利息，及自各期應給付年終獎金日之翌日起至清償日止，加付5%法定遲延利息，亦屬有理，逾此範圍之主張，即屬無據。

3.提繳勞退金部分：

按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。原告任職被告期間，被告每月為其提繳之金額為6,606元（本院卷一147頁），則原告主張兩造間僱傭關係存在，自得請求被告按月提繳勞退金至其勞退專戶。惟被告於112年12月份之勞退金已提繳1,541元（本院卷

一147頁），又扣除原告於前開期間轉向廣鑫公司服勞務之報酬，據以計算被告各該月份應給付之薪資，及依各該所屬年度之勞退金月提繳工資分級表（本院卷二77-81頁），原告得請求被告提繳之勞退金應如附表二「被告應提繳之勞退金」欄所示，逾此範圍，即屬無據。

㈣原告請求被告給付112年12月20日、113年6月20日、同年12月16日集團紅利獎金本息部分，俱無理由：

1.按勞基法第2條第3款就工資定義如下：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之。又按勞基法施行細則第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。……」。

2.有關被告公司集團紅利獎金發放制度，依兩造不爭執之系爭工作規則第20條第1項第6款、第2項後段規定略以：「六、考核獎金及紅利：本公司為激勵士氣，確保工作精進，平時得就員工工作態度、操行、學識、才能等為依據，給予員工考核獎金。……第六款由本公司依當年度經營狀況良窳、員工考核結果及核發時在職，並有實際提供勞務者為限」〔兩造不爭執事項㈧、1.；本院卷○000-000頁〕，可知紅利獎金是否發放應視被告當年度經營成果而定，又證人林廷蔚亦證稱：發放標準每一次都不太一樣，主要是集團會先給預算，每一次預算金額不同，我們拿到預算後會去做分配，會考慮績效相關及記功、記過情形，再來分配，金額都不一樣，因為預算不同等語（本院卷○000-000頁），並參酌原告111年第1次所領取之紅利獎金金額為213,150元，第2次則為80,784元，金額額度並非固定，有兩造不爭執之原告2023年禮/節/獎金明細表可憑〔兩造不爭執事項㈧、1.〕，由此可知集團紅利獎金非提供勞務即當然可以取得之固定性給與，而不具備勞務對價性及給付經常性，是集團紅利獎金應屬勞基法施行細則第10條第1款之紅利，性質非屬勞基法第2條第3

款之工資。

3.綜前，原告請求被告給付112年12月20日、113年6月20日、同年12月16日集團紅利獎金本息，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依系爭留任契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭契約存在，並依系爭留任契約約定、民法第486條、第487條等關於僱傭關係規定，請求被告應自112年12月8日起至原告復職日止，分別：㈠按月於次月5日各給付原告如附表一「被告應付之薪資本金」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡按年於翌年農曆春節前給付原告203,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢按月提繳如附表二「被告應提繳之勞退金」欄所示之勞退金至原告之勞退專戶；㈣應給付原告297,900元，及自113年8月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、另就主文第2至4項命被告給付金錢已到期部分，及主文第5項所命被告給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，並依同條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至於原告敗訴部分，其假執行聲請失所附麗，應併予駁回。

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，附此敘明。

八、訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　邱淑利

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　31　　日

以下附表金額均為新臺幣(元)，元以下四捨五入

附表一：

編號	薪資月份	應給付日	原告請求薪資	應扣除他處服勞務之薪資	被告應付之薪資本金	利息起算日
1	112年12月8日至同年月31日	113年1月5日	78,581元（101,500元x24/31）	13,934元	40,964元（78,581元-23,683元-13,934元）	113年1月6日
2	113年1月	113年2月5日	101,500元	82,676元	18,824元	113年2月6日
3	113年2月	113年3月5日	101,500元	85,410元	16,090元	113年3月6日
4	113年3月	113年4月5日	101,500元	85,770元	15,730元	113年4月6日
5	113年4月	113年5月5日	101,500元	85,860元	15,640元	113年5月6日
6	113年5月	113年6月5日	101,500元	85,860元	15,640元	113年6月6日
7	113年6月	113年7月5日	101,500元	85,680元	15,820元	113年7月6日
8	113年7月	113年8月5日	101,500元	80,256元	21,244元	113年8月6日
9	113年8月	113年9月5日	101,500元	85,950元	15,550元	113年9月6日
10	113年9月	113年10月5日	101,500元	83,178元	18,322元	113年10月6日
11	113年10月	113年11月5日	101,500元	83,590元	17,910元	113年11月6日
12	113年11月	113年12月5日	101,500元	85,860元	15,640元	113年12月6日
13	113年12月	114年1月5日	101,500元	85,860元	15,640元	114年1月6日
14	114年1月	114年2月5日	101,500元	86,620元	14,880元	114年2月6日
15	114年2月	114年3月5日	101,500元	87,070元	14,430元	114年3月6日
16	114年3月至復職日止	各次月5日	每月101,500元	每月87,070元	每月14,430元	各次月6日

附表二：

編號	應提繳勞退金月份	原告請求按月應提繳之金額	被告應給付之薪資	被告應提繳之勞退金
1	112年12月	6,606元	40,964元	979元（2,520元－被告已提繳1,541元）
2	113年1月	每月6,606元	18,824元	1,143元
3	113年2月		16,090元	990元
4	113年3月		15,730元	950元
5	113年4月		15,640元	950元
6	113年5月		15,640元	950元
7	113年6月		15,820元	950元
8	113年7月		21,244元	1,320元
9	113年8月		15,550元	950元
10	113年9月		18,322元	1,143元
11	113年10月		17,910元	1,143元

（續上頁）

12	113年11月		15,640元	950元
13	113年12月		15,640元	950元
14	114年1月		14,880元	950元
15	114年2月		14,430元	950元
16	114年3月至復職日止		每月14,430元	每月950元