臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞訴字第33號

原　　告　黎博承
訴訟代理人　詹明穎
被　　告　力成科技股份有限公司
法定代理人　蔡篤恭
訴訟代理人　李瑞敏律師
　　陳金泉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國108年6月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國一0六年十一月十八日起至原告回復原職之日止（但民國一0七年三月二十六日起至民國一0七年八月三十一日止此段期間除外），按月給付原告新臺幣貳萬肆仟捌佰元及自次月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，暨於每年度一月五日、八月五日（但民國一0七年八月五日該次除外）各給付原告新臺幣壹萬捌仟柒佰元及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（含證人日旅費）新臺幣肆萬參仟伍佰貳拾肆元，由原告負擔百分之十六即新臺幣陸仟玖佰陸拾肆元，由被告負擔百分之八十四即新臺幣參萬陸仟伍佰陸拾元。

本判決所命給付部分，於原告以新臺幣壹佰壹拾伍萬柒仟參佰參拾參元供擔保後，得假執行；但被告以新臺幣參佰肆拾柒萬貳仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，本件原告以被告非法解僱為基礎事實，起訴聲明求為確認僱傭關係存在及給付薪資、紅利、福利等等（見

卷一第4～5頁訴之聲明），於本件訴訟進行中，仍聲明求為確認僱傭關係存在，惟於其餘請求給付部分，迭經減縮、擴張又再為減縮暨追加就勞請求之情形（依次見卷一第232頁、第307頁、卷二第82～83頁。），核屬基礎事實同一，訴訟資料均共通而得援用，其所為訴之變更或追加，並無不合，應予准許，合先敘明。

二、本件原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益，原告縱使於他處別有工作，惟此僅生原告請求被告支付薪資部分，應否將原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關係經認定仍為存續時之扣抵問題，核與有無確認利益無涉。又，勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參照），茲據被告提出106年11月17日通知原告訊息：「TO：0925*** 519黎○○先生你好，因你違法國內外法令情節重大，力成科技依內部管理辦法予免職，離職日為106/11/17．當日無故未出勤以曠職處理．並告知你未完成離職程序與繳回相關物件，力成科技將保留法律追訴權，且於106/11/17終止你與力成科技簽訂之聘僱合約。」「0975*** 916Massage今天下午4：20你好，這裡是力成科技．因違反公司法4.8.17給予免職．條例內容：如有違反國內、外法令，影響公司形象、名譽，經主管及相關單位判定情節重大者．免職日期為11/17日」（被證4，卷一第121頁），故針對本件解僱是否合法乙節，應判斷106年11月17日該次被告引用勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款及被告公司之離退職停薪留

職管理辦法4.3.1.18(下稱：系爭辦法)「人員如果違反國內、外法令，影響公司形象、名譽，經主管及相關單位判定情節重大者，本公司得不經預告，將予免職，不發給資遣費 If staff have one of the following circumstances , the company can dismiss him without adanced announcement ,and will not pay severance pay .(4.3.1.18) The employees violate the domestic or foreign law and affect image or reputation of our company .Depend on the circumstances of related departments and director can be dismissed . 」，所為之解僱(下稱：系爭解僱)，是否合於解僱最後手段性，如否，則為不合法之解僱。

三、原告主張：其於105 年9 月12日任職被告公司擔任技術員，逾1 年後之106 年11月17日，因被告對其為系爭解僱，翌(18)日原告持門禁卡欲進入公司向被告提出勞務時，門禁卡卻失效，當月23日被告更將原告申報退出勞保，無非係指摘原告106 年2 月21日擁毒、106 年11月間攜帶槍枝，這是完全是栽贓污衊，且所謂槍、毒云云與本件勞工執行職務，並無任何關連，也無從使人聯想雇主督導不週，對被告形象及名譽也不生影響，甚至對於彼此間之勞動關係進行亦無干擾，系爭解僱不合法，原告旋即轉向新竹縣政府勞工處申請調解，但106 年11月18日適逢週六，原告僅得於次週週一106 年11月20日正式前往申請成案，次(12)月2 日原告寄發湖口郵局第214 號存證信函抗議被告非法解僱，之後被告雖提出改以勞基法第11條第5 款之方式為資遣，然此方案不為原告接受，原告要求恢復工作未果，不得已提起本件訴訟，桃園市政府警察局已發給原告在臺灣地區查無犯罪紀錄之證明，即俗稱良民證之證明，雇主即被告未曾細查，輕率解僱未有任何懲戒記錄之勞工即原告，系爭辦法原告也沒看過，且被告跳過其他替代性之處罰或告誡，直接引用系爭辦法解僱原告，亦與解僱最後手段性有違，基此，兩造間僱傭關係仍

然存在，原告多次向被告提出履行僱傭契約之請求，遭被告悍然拒絕，被告遲延受領原告提出之勞務，原告無補服勞務之義務，但被告應回復原告原職，且被告自106 年11月18日起應依兩造間勞動契約之約定，按月於每月5 日給付月薪新臺幣（下同）2 萬4,800 元及自107 年度起按年於每年1 月5 日發給與月薪同額之年終獎金、按年於每年8 月5 日發放與月薪同額之年中獎金，暨按季於每季發給1 萬5,624 元之季獎金，也須比照其他同仁之發放情形，對原告補發《106 年12月5 日發放之106 年度第1 次激勵獎金5,500 元》、《107 年6 月5 日發放之106 年度第2 次激勵獎金6,500 元》、《107 年9 月5 日發放之106 年度第3 次員工酬勞1 萬4,800 元》、《107 年12月5 日發放之107 年度第1 次獎金6,600 元》，共3 萬3,400 元等語，最後聲明求為：（1）、確認原告與被告間之僱傭關係存在。（2）、被告應依兩造僱傭契約，回復原告106 年11月17日前任職之職務及工作。（3）、被告應自106 年11月18日起至回復原告工作之日止，按月於每月5 日給付原告2 萬4,800 元，及自各期應給付之次日起至給付之日止，按年息5 ％計算之利息。（4）、被告應自107 年1 月5 日起至回復原告工作之日止，於每年度1 月5 日及8 月5 日各給付原告2 萬4,800 元，及自各期應給付之次日起至給付之日止，按年息5 ％計算之利息。（5）、被告應自107 年2 月5 日起至回復原告工作之日止，於每年度2 月5 日、5 月5 日、8 月5 日及11月5 日各給付原告1 萬5,624 元，及自各期應給付之次日起至給付之日止，按年息5 ％計算之利息。（6）、被告應給付原告3 萬3,400 元，及其中5,500 元部分自106 年12月6 日起至清償日止、6,500 元部分自107 年6 月6 日起至清償日止、1 萬4,800 元部分自107 年9 月6 日起至清償日止、6,600 元部分自107 年12月6 日起至清償日止，按年息5 ％分計算之利息。（7）、訴訟費用由被告負擔。（8）、原告願供擔保，請准為假執行之宣告。（以下依序簡稱：第（1）～（8）

聲明）。

四、被告則以：原告迭為聲明變更與追加，拖延訴訟，每改1次庭期，按其聲明，就多1個月的薪水，對照被告所屬其餘辛勤工作的勞工，原告不思自過，違法犯事在先，若任由原告回復原職，被告要如何獎懲管理員工呢？原告於105年9月12日開始受僱為封裝生產23部之技術員，次月原告就說他接到父親通知，祖母過世而緊急返回處理，卻至此失聯，沒有跟訴外人即領班彭○○（下逕稱其姓名彭○○）確認喪假起迄日，但線上作業員輪班是1個蘿蔔、1個坑，105至106年間原告經常地不見蹤影，彭○○連繫後也常常找不到原告，撥打手機也無法聯繫上，原告都是事後才說自己身體不適要請病假，被告也都允為從寬處理，同意事後補請假，原告也向彭○○說他缺錢，原因其一是女友懷孕，彭○○好意安排加班，卻發現原告加班時屢屢不見蹤影，另名主管即訴外人劉○○也曾多次反應原告精神不濟、打瞌睡、擅離崗位，更有人聽聞原告在外兼差開白牌車，到了106年11月5日，原告又無故曠職未到班，領班聯繫不上原告，次（6）日彭○○接獲原告以通訊軟體LINE告知，說是原告這兩天沒打電話請假，是因為個人因素，但不便於電話中說明，再次（7）日還是完全無法聯繫原告，到了106年11月9日原告在公司出現，才說他是因為攜帶槍枝而遭警方扣留48小時，同仁聽聞後人心惶惶，證人即原告副理賴偉誠隨即與原告進行訪談，原告自述其本人持毒、擁槍，審酌原告違反國內法令且情節非輕之事實，且證人賴○○基於維護廠區人員與駐廠客戶安全暨公司形象及名譽，於是好意建議原告自請離職以免留下紀錄，影響日後謀職，原告基於自身利益考量，同意自願離職，原告終止勞動契約意思表示業已到達被告而生效，據此證人賴○○於當日（9日）下午已請同事向人事單位發出電子郵件：黎博承OP112562因家庭因素於11/9提出解約離職，請協助辦理離職手續等語，翌（10）日原告前往人事單位時，卻認為自己違法情節不嚴重，反悔而沒有辦理離職交

接，沒有繼續上班，也聯絡不上，到106 年11月13日中午才用LINE說他請特別休假，之後原告一直曠職也毫無聯繫，被告不得已才在106 年11月17日引用系爭辦法，發出被證4 之訊息通知原告，以求兩造間之法律關係明確，兩造間既無僱傭關係，彼此間即無提供勞務或續付薪資之權利義務，且回復原職之就勞請求，向為我國司法實務否准，原告於離職後已另謀出路，鑑於原告過往考績非佳，無心工作，表現亦差，即令在職，能否領取年終獎金，非為必然，就算發放，通常是以1 個月為發放基數，但總經理得視營運狀況調整，又季獎金與激勵獎金，後者係源於被告舊時發放之員工紅利，，涉及營業淨利達成後，再依員工職務、貢獻度、績效，予以調整發放基數之恩惠性給與，也不是人人都有領到，公司裡面還是有人沒領到等語，資為抗辯，答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回，訴訟費用由原告負擔，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

五、本件不爭執事項：（見卷二第78頁筆錄）

（一）原告於105 年9 月12日起開始受僱於被告，擔任封裝生產23部之技術員，從事線上作業員工作，106 年11月17日以前的薪水都有領到，最後以月薪2 萬4,800 元為計算基礎。

（二）桃園市政府警察局於106 年2 月21日查獲原告無正當理由持有毛重0.62公克之第三級毒品K他命，並以106 年10月11日桃警刑字第10600665594 號桃園市政府警察局違反毒品危害防制條例案件處分書執行裁罰確定。

（三）被證4 （卷一第121 頁）時間是106 年11月17日，引用法條是勞基法第12條第1 項第4 款還有加上被告公司離退職及停薪留職管理辦理4.3.1.18（即系爭辦法）。

六、本件僱傭關係是否仍存在乙節，依原證2 即106 年11月20日原告向新竹縣政府勞工處申請勞資爭議調解之申請書，經原告填寫：本人106 年11月18日刷卡上班，卡片失效，雇主不讓我進入生產線，請求回復僱傭關係等語（見卷一第72頁）

，及原證8 即新竹縣政府勞工處106 年12月18日勞資爭議調解會議紀錄，經被告委任被告公司職員即證人林○○代理門場稱：勞方於106 年11月間告知106 年2 月21日攜帶毒品經查獲屬實，另自承於106 年11月間攜帶槍枝經警查獲，違反工作規則情節重大，依勞動基準法第12條（第1 項）第4 款予以免職等語（見卷一第81～82頁），而被告以107 年7 月19日（收狀日，下同）民事答辯狀、107 年8 月13日民事陳報暨調查證據聲請狀、108 年1 月7 日民事答辯三暨爭點整理狀，於訴訟中則抗辯原告是106 年11月9 日自願離職等語（見卷一第109 頁、第191 頁、第273 頁），參照前揭最高法院95年度台上字第2720號判決意旨，且被告復計算原告薪資至106 年11月17日（星期五）止，依被證4 當日通知，其文字復明確係雇主發動終止權，而原告於次週上班日即11月20日（星期一）隨即提出勞資爭議申請，為此被告指派代理人即證人林佩樺到場後，仍堅持系爭解僱如上，則本件判決論述順序，應先行判斷系爭解僱是否合法，以維誠信。茲據本院依職權查悉法務部檢查書類查詢系統資料、臺灣新竹地方檢察署106 年度撤緩字第111 號刑事裁定、臺灣高等法院刑事前案紀錄表、臺灣桃園地方法院106 年度聲字第643 號刑事裁定、訴外人黎○○（男、85年次）與原告（男、86年次）兄弟倆之戶籍查詢、桃園市政府警察局保安警察大隊107 年8 月30日桃警保大行字第1070006160號函及附件員警職務報告、刑案紀錄表（見卷一第179 ～189 頁、第214 ～219 頁），併參原告本人在庭之陳述內容（見卷一第174 ～175 頁、第297 ～298 頁筆錄），證明屢有國內有犯罪紀錄者，係原告哥哥而非原告本人，原告本人迄今查無任何刑事犯罪紀錄，而不爭執事項第（二）點所示之涉毒屬於單一事件，具體詳細情節內容為：警員邱柏樺及張志安等二員，於106 年2 月21日16時55分執行巡邏勤務，在桃園市○○區○○路○○號前，發現黎○○駕駛自小客車（車號：0000-00 ）違規停車，員警見狀便趨前稽查；現場就經黎民同意後搜索渠

身上及車內物品，遂在車內查獲三級毒品K他命小包（毛重0.62公克），乃依法帶返大隊偵辦。經查明，本案於查獲黎博承違反三級毒品K他命現場，並無另案發現行為人及其哥哥黎翔坤涉有搶枝之相關情事（見卷一第215頁），可見所謂毒品事件，發生時間距離系爭解僱約有9個月，地點係本件勞工勞務提供地以外他縣市，違禁物係第三級毒品K他命，毛重0.62公克，放置於路邊違規停放車牌號碼0000－00之藍色福特六和自小客車車內（車主：訴外人梁○○，見本院卷第220頁車籍查詢資料，非被告公司車輛），本件既查無原告運輸、販賣、轉讓毒品之事證，亦未見新聞報導，充其量僅能認定係原告於其私生活領域，交友不慎或者係缺乏遠離毒品之認知，或者無視施用毒品對一般人身心及社會存有負面影響。勞基法第12條第1項第4款固有定有勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，惟所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件，是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參見），雖本件原告自制力或許薄弱，然曾為持有或持有後施用，實則以自戕身心健康為主（併參被證3，毒品危害講習處分書，見卷一第120頁），舉凡對於他人生命、身體、財產等法益，尚無明顯而重大之實害，而雇主於9月後偶為查悉，縱使為維護紀律實施管理懲戒，亦非不得採取警告或考評或減少獎金，以上類此之處分行為，證人即被告公司副理賴○○自行判定原告所為係違反國內、外法令，影響公司形象、名譽，情節重大，並

向原告勸說「我是主管，所以我有給原告建議，如果被公司開除會有不好的紀錄，在找工作可能會有問題，我建議他在懲處之前就自行離職」等語（見本院卷第224、273頁），經核該名證人個人秉持開除員工之意見，言過其實，與司法實務保護勞工所採行之解僱最後手段性有悖；至於所謂槍枝乙事其人、事、時、地、物，尤其係槍枝種類，有無殺傷力，皆屬不明，僅有原告片面陳述：106年11月5日警察問其槍枝是誰，其都沒回答，所以其被上手銬，銬在拘留室的欄杆，後來是槍枝主人出來認罪，其就被釋放等語（參本院卷第297～298頁筆錄），可見原告主張106年11月17日之系爭解僱係非法解僱乙節，可資採信。又，106年11月9日當日係證人賴○○以開除云云各語，使原告主觀上一度或許曾經形成自願離職之意思表示，惟此項自請離職之意思表示既於次（10）日經原告向被告人事單位人員即訴外人黃○○、呂○○表示：有嚴重到要免職嗎？同時強調自己所為並不嚴重，經被告人事單位人員告知不強迫辦理自請離職，但公司後續會依規定辦理，被告當下即無辦理離職，也無繼續上班（見本院卷第107頁被告書狀），原告已是依照民法第88條第1項「…表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限。」規定，撤銷前述證人賴○○於前1日（9日）有意地以「公司可合法開除」使得原告主觀上形成自請離職之決定，但原告當日離開被告方面開除員工氛圍之環境後，於返家後、再回公司前之某時，已知該「開除」並不合於解僱最後手段，即不同意離職，並於次（10）日再回公司時，已向被告債之代理人即人事單位人員表示如上，經核原告所為之撤銷自請離職意思表示，應無不合，故而被告無論抗辯原告係自請離職生效或被告係合法解僱云云，均不為本院所採。

七、續就本件原告第（1）～（6）聲明所示之各項請求，准、駁如次：

（一）第（1）、（2）項聲明：

工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。本件被告為統一勞動條件及工作紀律，訂有離退職停薪留職管理辦法，經本院檢視結果，該辦法以中、英文併行欲員工瞭解後可為一體遵行之語意文句明確（見卷一第122～123頁，被證5），合理可認應已公開揭示，原告以其不曾看過云云為由，固不足採，然被告無論抗辯原告係自請離職生效或被告係合法解僱云云，均不為本院所採，如前認定，尤其系爭解僱與解僱最後手段性有違，所謂「情節重大」云云係證人賴偉誠個人之意見，甚是明顯，故原告以第（1）聲明求為確認兩造間僱傭關係存在，應屬有據，爰予准許，判決如主文第1項所示。又，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，惟其中債權人有受領給付之權利，除法律有如民法第367條、第512條第2項等特別規定，契約有特別訂定外，不負受領給付之義務，故債權人對於已

提出之給付為拒絕受領時，通常祇負遲延責任，債務人不得強制其受領給付（最高法院29年渝上字第965 號判例參照），基此，被告拒絕原告勞務之提出，雖應仍續付工資，但並不得強制被告受領原告勞務之提出，故原告以第（２）聲明求為回復原職，不能准許，應予駁回。

（二）第（３）、（４）項聲明：

當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條第1 項定有明文。當事人締結契約一經合意成立，即應受其拘束，不容一造無故撤銷（最高法院18上字第484 號判例及最高法院20年上字第632 號判例參照）。所謂默示之承諾，係依要約受領人之舉動，或其他情事足以間接推知其有承諾之意思者（最高法院21年上字第1598號判例及最高法院29年上字第762 號判例參照）。茲據證人林佩樺於本院108 年1 月9 日審理時，在庭結證稱：我是被告公司員工，我107 年1 月有領到年終獎金，領多少錢我沒有特別印象，公司部門主管會看貢獻度及工作表現調整，我想應該是用本薪計算，我108 年的年終獎金應該是有匯入，我還沒去查等語（見卷一第299 ～300 頁筆錄），對照被告106 年12月20日人事公告，公告主旨：「106 年度年終獎金發放事宜。」、公告內容第1 點：「人力資源處依據年節獎金發放辦法及呈總經理核准之簽呈，將發放106 年度年終獎金。1.1 發放基數：1 個月。1.2 發放日期：107 年1 月5 日發放（與12月份薪資一起發放，直接匯入員工薪資帳戶）。1.3 發放對象：106 年12月31日前到職，且106 年12月31日仍在職員工（不含契約工、外勞）。」（見卷一第87頁，原證13），及被告公司網頁：「關於力成：《優渥獎金2 個月》。…。季獎金（公司依實際營運狀況發放）。員工酬勞/ 激勵獎金（已經連續發放超過十年）。貼心的福利措施…」（見卷一第345 頁，原證21。其中《優渥獎金2 個月》並未設有條件），暨原告105 年12月薪資領條，原告曾領取但金額不超過2 萬元之年終獎金（見卷一第240 頁，原證19）

、106 年7 月薪資條，原告曾領取但金額不超過2 萬4,000 元之年中獎金（見卷一第246 頁，原證19）、106 年4 月～106 年10月薪資領條其本薪則為1 萬8,700 元（見卷一第244 ～250 頁，原證19），可見被告每年固定發放相當於2 個月本薪之獎金，或合併為年終獎金，或平均分開為年中獎金及年終獎金，且定有年節獎金發放辦法，發放時程及對象復為特定，非屬恩給性質甚明，則兩造間應已明示或默示每年以【月薪2 萬4,800 元共12個月再加上兩次本薪1 萬8,700 元之獎金，後者獎金分次於年中、年終發放】，以此構成勞動條件對價，故原告於此範圍請求給付本、息（遲延利息，民法第233 條第1 項前段、第229 條第1 項、第203 條規定參看），為有理由，但應將原告至他處工作薪資，於當事人間僱傭關係經認定仍為存續時，予以扣抵，且於他處任職期間不應受發放本項獎金。經本院數次要求原告出示此部分有關之薪資單據，原告訴訟代理人一度表示要提出（見卷二第41頁，108 年5 月24日筆錄第8 ～11行），惟迄至最後言詞辯論期日，仍未據提出，僅表示其同意以原證23原告勞保明細，最後投保薪資每月2 萬2,000 元、期間107 年3 月26日～107 年8 月31日範圍內扣抵（見卷二第77頁筆錄第20行及第114 頁原告書狀），審酌原告至他處工作薪資單據資料本為原告所持有，當事人拒不提出，即應依民事訴訟法第345 條之規定處理，鑑於原告勞保年資多年（見卷二第62頁，原證23），累積相當之工作經驗，一般公司除本薪以外，薪資明細尚有津貼或獎金之其他項目，合理可信原告於107 年3 月26日～107 年8 月31日此期間另於他處工作，至少可資獲取相當於與原先在被告公司任職期間之2 萬4,800 元月薪（上開24800 之數字，見卷一第286 頁，被證17。本薪18700 ＋伙食津貼2400＋輪班津貼2300＋全勤獎金1400＝24800 ），爰於此範圍判決被告應續付之本、息，命被告給付如主文第2 項所示，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

（三）第（3 ）、（4 ）項聲明：

此部分為季獎金與激勵獎金（紅利），綜合兩造陳詞及舉證情形，於激勵獎金部分，106年度第1次、第2次激勵獎金、106年度第3次員工酬勞、107年度第1次獎金，上開四次公告日期依序為106年11月27日、107年5月25日、107年8月20日、107年11月26日，依據皆係「員工酬勞暨激勵獎金分配辦法」，實際發放金額由主管依據員工職務、貢獻度及工作績效進行調整，亦可不發放，考績丙等者或不給予，各次分別連同106年11月份、107年5月份、8月份、11月份薪資，於次月5日或以「紅利、紅利獎金」之薪項發放（見卷一第149頁被證9《第1次》、卷二第72頁原證29《第2次》、卷二第75頁原證30《第3次》、卷二第74頁原證31《第4次》）；於季獎金部分，106年度Q4季、107年度Q1、Q2、Q3、Q4季獎金，公告日期依序為107年1月16日、107年4月16日、107年7月16日、107年10月16日、108年1月15日，係依據被告公司辦法規定，實際發放金額由主管依據員工職務、貢獻度及工作績效進行調整，亦可不發放（見卷一第88頁原證14《106Q4》、卷二第63頁原證24《107Q1》、卷二第64頁原證25《107Q2》、卷二第66頁原證26《107Q3》、卷二第68頁原證27《107Q4》）。再對照原告薪資明細，原告於系爭解僱以前，於106年5月份領有激勵獎金1,700元、106年8月份領有員工酬勞3,500元（見卷一第245、248頁，列印日期106年6月5日、106年9月5日薪資條）；於106年1月份、4月份、7月份、10月份、有季獎金各1萬3,346元、1萬2,070元、1萬1,260元、1萬3,900元（見卷一第241、244、247、250頁，列印日期106年2月3日、106年5月5日、106年8月4日、106年11月3日薪資條），金額高低不一情形，則被告抗辯季獎金及激勵獎金（紅利），均屬於勉勵性質之恩惠給與，各員發放情形不一，也有人沒領到，需參酌公司營收獲利情形及參考員工職務、貢獻度及工作績效進行調整等語，應為可採，故原告求為按季以固定數額1萬5,624元發放季獎

金，暨比擬其他員工受有《106 年度第1 次》、《106 年度第2 次》、《106 年度第3 次》、《107 年度第1 次》激勵獎金（或稱員工酬勞），其金額及發放時程而求為給付，洵屬無據，不應准許，應予駁回。

八、從而，被告無論抗辯原告係自請離職生效或被告係合法解僱云云，均不為本院所採，原告求為確認兩造間僱傭關係存在，應屬有據，被告遲延受領原告提出之勞務給付，即應續依兩造間向來既有明示或默示之勞動條件對價（不含勉勵性質之恩惠給與），而為給付報酬（惟應扣抵原告另於他處謀職之受薪），但並無強制被告受領原告提出勞務給付即回復原職之依據，綜此准、駁如主文第1 至3 項所示。本件判決所命金錢給付部分，兩造各陳明願供擔保請求准、免假執行，均核無不合，爰依民事訴訟法第390 條第2 項、第392 條第2 項規定，酌定相當之擔保，分別為准、免假執行之宣告，如主文第5 項所示，原告敗訴之部分，其假執行之聲請失其附麗，不應准許，爰駁回其聲請，如主文第6 項所示。

九、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

十、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為413 萬0,360 元（計算式參卷二第84頁），應徵第一審裁判費4 萬2,986 元，按勞資爭議處理法第57條給付工資之訴，暫免徵收依民事訴訟法所定裁判費之2 分之1 ，原告業已預繳2 萬1, 493 元（收據兩紙附於卷一第2 頁反面），暨被告預繳證人賴偉誠日旅費538 元（收據乙紙附於同上卷頁），本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條規定，本件第一審訴訟費用4 萬3,524 元，依兩造勝、敗比例，定其負擔如主文第4 項所示。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　12　　日

勞工法庭　法　官　周美玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，應

按不服程度繳納第二審上訴裁判費暨添具繕本1件。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　12　　日

書記官　吳月華