

臺灣雲林地方法院民事判決

112年度勞訴字第12號

原告 林楨賀

訴訟代理人 鄧羽矜律師

被告 青新環境工程股份有限公司

法定代理人 張芳正

訴訟代理人 廖友吉律師

蔡明翰律師

王士豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，本院於民國113年4月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。不在此限，民事訴訟法第255條第1項第7款定有明文。經查：本件原告起訴時原聲明：1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。2. 被告應自民國112年3月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月10日前給付原告新臺幣（下同）92,300元，及自各期應給付日之翌日即每月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（見本院卷一第293頁），嗣於112年10月6日具狀請求員工酬勞，追加訴之聲明第三項、第四項：「被告應給付原告100萬元，及自本訴之追加狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」、「願供擔保請准宣告假執行。」（見本院卷一第387頁），雖被告不同意原告所為之追加（見本院卷一第395頁），但核原告所為於第一次言詞辯論期日後之追加，並不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，依上開

01 說明，應予准許。

02 二、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  
03 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
04 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否  
05 不明確，原告認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此  
06 種不安狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院42年  
07 度台上字第1031號判決要旨參照）。原告主張兩造間僱傭關  
08 係存在，為被告所否認，是兩造間僱傭關係是否存在即不明  
09 確，致原告得否主張僱傭關係所生權利之法律上地位有不安  
10 之狀態存在，且此種不安之狀態，得以本件確認判決除去  
11 之，依上開說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有  
12 受確認判決之法律上利益，應予准許。

### 13 貳、實體方面

#### 14 一、原告起訴主張：

15 (一)原告自85年5月27日受僱於訴外人日友環保科技股份有限公司  
16 (下稱日友公司)，90至95年間頻繁被派至高雄、基隆、  
17 桃園等地出差。95年3月被派任至日友公司之關係企業「北  
18 京潤泰環保科技有限公司」擔任副總經理，106年1月派任至  
19 另一日友公司之關係企業「運城潤泰環保科技有限公司」擔  
20 任總經理，負責日友公司於當地之項目建設。

21 (二)110年7月15日原告因家中因素曾向日友公司請調立即回台或  
22 辦理退休離職，惟經日友公司110年8月11日回覆需「運城潤  
23 泰環保科技有限公司」取得經營許可證及試運轉完成與職務  
24 交接後，方准原告回台，原告於111年8月9日完成日友公司  
25 上開交辦事項後，日友公司方將原告調回臺灣，改派任日友  
26 公司之雲林縣元長廠廠務部經理。112年1月1日再改派至日  
27 友公司關係企業即被告公司擔任滅菌廠務部經理。

28 (三)112年2月10日訴外人林隆偉協理奉訴外人張芳正董事長之命  
29 至「運城潤泰環保科技有限公司」約談公司幹部，112年2月  
30 12日回台，112年2月12日林隆偉協理要求原告就其受董事長  
31 命赴山西運城市「運城潤泰環保科技有限公司」調查之問題

01 書面答覆，原告如實說明原委以證明自己清白。

02 (四)惟日友公司林隆偉協理，於000年0月00日下午4時26分仍致  
03 電向原告表示，董事長張芳正要求原告工作到今日為止，明  
04 日一早立即進公司辦理離職手續，此為公司給原告調查後之  
05 處分，剩下的日子不用再進入公司上班，薪資算到2月底，  
06 原告於112年2月16日上午8時進入公司依照人事要求，填寫  
07 辭職申請書（下稱系爭辭職申請書），填寫完立即被要求自  
08 公司離去。原告從公司同事獲知，被告於112年2月22日提出  
09 獎懲公布單內容記載：「林楨賀於運城潤泰建廠施工期間因  
10 督導不周並與廠商有不當之往來，違反公司規定，使公司蒙  
11 受損失，准予退休，以示警惕」。

12 (五)被告以經濟上優勢，讓原告辦理離職，離開公司，顯然是以  
13 間接的方法或迂迴的方式規避勞動基準法（下稱勞基法）第  
14 12條懲戒解僱之規定，因此原告所書立的系爭辭職申請書依  
15 民法第71條顯然無效，所以請求僱傭關係存在。

16 (六)原告於離職前6個月平均工資92,300元，又日友公司每年6月  
17 30日均會依「員工酬勞發放辦法」發放酬勞給員工，日友公  
18 司111年之員工酬勞分派案，已於112年2月24日董事會決議  
19 通過員工酬勞，因此，日友公司於111年之員工酬勞分派，  
20 已可確定，原告於111年度全年在職，且原告於111年6月30  
21 日自日友公司領取110年度員工酬勞獎金有1,308,640元，從  
22 而，原告依勞基法第29條、日友公司章程第31條規定，請求  
23 被告應給付原告員工酬勞至少100萬元。至於日友公司曾公  
24 告，若員工於酬勞發放日前離職者，即不予發放董事會決議  
25 的年度員工酬勞。然此公告抵觸勞基法第29條之規定，違反  
26 勞基法第1條第1項雇主與勞工所訂勞動條件不得低於本法所  
27 定之最低標準規定，應認違反強制禁止規定而為無效。

28 (七)綜上，聲明：

- 29 1. 確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 30 2. 被告應自112年3月1日起至原告復職之前一日止，按月於每  
31 月10日前給付原告92,300元，及自各期應給付日之翌日即每

01 月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

02 3.被告應給付原告100萬元，及自本訴之追加狀繕本送達翌日  
03 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

04 4.願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被告抗辯：

06 (一)原告於85年5月27日到日友公司任職，歷經調任日友公司中  
07 國大陸各關係企業任職，包括「北京潤泰環保科技有限公  
08 司」、「運城潤泰環保科技有限公司」，嗣於111年8月10日  
09 終止派駐，調任日友公司廠務部，後因同屬日友公司關係企  
10 業之被告業務需求，於112年1月1日調任被告擔任滅菌廠務  
11 部經理。

12 (二)原告於派駐「運城潤泰環保科技有限公司」期間，擔任總經  
13 理職位，發生違反公司規定爭議情事，包括(1)與土建承包廠  
14 商公司副總有私下金錢借貸收取相關利息之情事（關於此  
15 事，原告於勞動調解暨起訴狀中已經承認）。(2)有3次藉考  
16 察之便，行接受廠商全程招待之狀況，每次皆7-10日。(3)原  
17 告擔任「運城潤泰環保科技有限公司」總經理有相關廠商工  
18 程款追加情事，驗收未確實或其他疑似利益輸送等相關爭  
19 議，經日友公司於112年2月起陸續調查及訪談相關人員，以  
20 釐清前述相關爭議狀況之真實性。

21 (三)承上，經日友公司林隆偉協理前往調查屬實，並向董事長報  
22 告後，林隆偉協理於112年2月15日以電話通知原告，告知公  
23 司已知悉原告涉有違反公司規定之情事，原告自知理虧，於  
24 000年0月00日出於自由意志提出離職申請書自請退休，並於  
25 辭職申請書上親自填寫及簽名，辦理移交手續，並無受人脅  
26 迫，惟原告嗣後又反悔，提起勞資爭議調解，但原告親自填  
27 寫提出退休離職，兩造於112年2月28日合法終止勞動契約關  
28 係，原告主張並無理由。

29 (四)原告係於112年2月16日申請離職，被告於112年2月22日始發  
30 佈獎懲公告，由此可知，原告並非因受懲戒而離職。再者，  
31 被告公司依照日友公司誠信經營守則第24條發佈上開獎懲公

01 告，實屬適法。

02 (五)原告向被告請求日友公司之員工酬勞，顯然當事人不適格，  
03 應予駁回。又不論原告向被告請求日友公司之員工酬勞是否  
04 有理由（被告否認），依日友公司章程第31條可知，日友公  
05 司員工酬勞，需以日友公司有年度獲利為前提，屬於雇主之  
06 恩惠性給予，而原告亦自承日友公司員工酬勞分配以員工發  
07 放時在職為限，然日友公司發放員工酬勞時，原告已離職，  
08 原告請求日友公司111年度員工酬勞，亦顯無理由。退步言  
09 之，縱使原告符合111年度員工酬勞之要件，因員工酬勞為  
10 雇主恩惠性之贈與，於移轉贈與物前得撤銷贈與，被告謹以  
11 本書狀按民法第408條第1項為撤銷贈與之意思表示。再退步  
12 言之，原告依勞基法第29條規定請領員工酬勞，以該年度工  
13 作無過失為要件，然原告工作期間確有過失，並不符合勞基  
14 法第29條之要件。

15 (六)原告早已向行政院勞動部勞工保險局請領勞保老年一次給  
16 付，可見原告確屬自請退休離職始申請老年給付，實不容原  
17 告事後抗辯無退休離職之真意。

18 (七)綜上，聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔  
19 保，請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)兩造為僱傭關係。

22 (二)原告85年5月27日開始任職於日友公司。

23 (三)原告103年經日友公司派駐北京潤泰環保科技有限公司擔任  
24 副總經理、106年派任為運城潤泰環保科技有限公司任職擔  
25 任總經理。

26 (四)原告於111年8月10日回台任職於日友公司擔任元長廠廠務部  
27 經理。

28 (五)原告於112年1月1日調任為被告公司滅菌廠務部經理。

29 (六)日友公司、北京潤泰環保科技有限公司、運城潤泰環保科技  
30 有限公司、被告公司董事長均為張芳正。

31 (七)依原告勞保資料顯示：原告85年5月28日至111年12月31日投

01 保於日友公司，112年1月1日至112年2月28日投保於被告公  
02 司。

03 (八)原告於112年2月16日簽立系爭辭職申請書。勾選離職原因：  
04 退休，離職日期112年2月28日，形式上為真正。

05 (九)原告於112年2月17日至112年2月24日請特休假7日。

06 (十)原告月薪92,300元。

07 (十一)原告已領取退休金1,753,700元（計算至110年7月31日）、  
08 特休未休61,533元、112年4月28日已領勞保老年給付1,816,  
09 428元。

10 (十二)被告公司就原告至112年2月28日之薪資、得請領之退休金  
11 及特休假工資均已給付完畢。

12 (十三)被告公司於112年2月22日獎懲公佈單上記載：「滅菌廠務部  
13 經理林禎賀，該員於運城潤泰建廠施工期間因督導不周，並  
14 與廠商有不當往來，違反公司規定，使公司蒙受損失，准予  
15 退休，以示警惕。」。

16 (十四)原告依日友公司章程第31條及員工酬勞發放辦法領取之員工  
17 酬勞：109年6月30日1,524,596元、110年6月30日1,49  
18 5,512元、111年6月30日1,308,640元。

19 (十五)原告不再主張依民法92條所示之意思表示的瑕疵。

#### 20 四、兩造爭執事項

21 (一)原告主張其所簽之系爭辭職申請書，違反民法第71條無效，  
22 故兩造間僱傭關係仍存在，有無理由？原告主張被告應自11  
23 2年3月1日起至原告復職日之前一日止，按月於每月10日  
24 前，給付原告92,300元，及自該期應給付日之翌日即每月11  
25 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，有無理由？

26 (二)原告主張被告應給付原告1,000,000元，及自本追加起訴狀  
27 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，  
28 有無理由？

#### 29 五、本院之判斷

30 (一)兩造就上開事實不爭執，即應受拘束，本院無庸就上開不爭  
31 執之事實，再為調查證據，並得以之為本件判決之基礎。

01 (二)兩造間僱傭關係是否仍然存在？

02 1.原告主張董事長僅一通電話就逼迫員工離職，明顯違反勞基  
03 法第12條之規定（見本院卷一第167頁），系爭辭職申請書  
04 之內容是被告為了規避「懲戒解僱」之規定而違反民法第71  
05 條無效等語，經查：

06 ①勞基法第12條為懲戒性解僱之規定，規範雇主解僱權之行使  
07 應符合一定要件，如無該要件，則解僱不合法。故雇主如以  
08 經濟優勢地位、威逼利誘手段達成與員工「合意終止勞雇契  
09 約」之外觀，以規避勞基法第12條之要件達成解僱目的，該  
10 合意終止應為無效，固有最高法院103年度台上字第2700號  
11 民事判決要旨可參，惟本件被告尚未有要解僱原告之意思，  
12 為證人即日友公司人事室協理林隆偉證述：這不是我的權  
13 利，我不曉得。董事長沒有說他不退休就解僱他，也沒有要  
14 解僱原告等語在卷（見本院卷二第61頁），故被告既然尚未  
15 決定對原告作何處分，自與上開情形有間，先予敘明。

16 ②原告主張係因其接到林隆偉協理的電話轉知張董事長的意思，  
17 依照林隆偉的指示辦理離職，隔日無庸再上班，所以是  
18 被告先發起終止僱傭關係，其並無選擇餘地等語（見本院卷  
19 一第175頁），惟證人林隆偉到庭證述：並沒有通知原告工  
20 作到15日，薪資給到2月底（見本院卷二第59頁）。我的職  
21 務內容也沒有包含轉達董事長的意思。公司開除員工的流程  
22 為用人單位必須寫簽呈，要寫開除的理由，彙辦人事單位，  
23 董事長核准後才可以開除，我的職務與級別不行口頭開除員  
24 工等語（見本院卷二第58頁），而原告身為高階主管，且於  
25 被告及其關係企業任職將近27年，豈有不知之理，故原告主  
26 張其係因聽從林隆偉或董事長之口頭指示而僅能選擇離職一  
27 途，毫無選擇餘地等語，難認可採。

28 ③復依證人林隆偉證述：原告在運城潤泰擔任之職務是該公司  
29 位階最高的，在二月初時，訴外人即接替原告在大陸任職之  
30 李澤治有回臺灣他有跟董事長報告運城公司有一些問題，剛  
31 開始我並不清楚什麼問題，董事長跟我說去查清楚，先跟李

01 澤治談，再訪談台幹陸幹，大致上我出門前，我知道有三個  
02 問題，一是督導不週工程品質瑕疵跟工期延宕，二是跟廠商  
03 有不當的金錢往來，三是跟廠商有邀宴旅遊的情形。去運城  
04 約談結果符合上述三個問題都有發生（見本院卷二第60  
05 頁）。原告行為違反公司員工管理規章，如果原告要被解  
06 僱，應該會有日友母公司的人事單位提出，因為原告屬於高  
07 階主管（見本院卷二第61頁）。我跟他講董事長的想法，他  
08 第二天就提離職，因為他在大陸犯的事，會做訪談，既然他  
09 提出了辭職，後續就沒有作為了。我表達的是董事長同意讓  
10 你退休。我並沒有跟他說會懲處他，我們雖然是同事，也是  
11 朋友，並沒有提到要他離職或解僱他，公司也沒有禁止原告  
12 不要再來上班（見本院卷二第62頁）。（法官問：如果調查  
13 結果認定原告有違法，為何不直接用解僱的方式？）因為還  
14 沒有走到那個程序，他就走了，理論上有違法犯紀的行為公  
15 司有一定程序要簽核，但還沒走到那個程序原告就走了。我  
16 們會有訪談紀錄，讓當事人陳述一些問題，訪談紀錄後會通  
17 常用人單位會寫簽呈，用人單位或人事單位建議處理方案，  
18 可能資遣、解僱、記過處分，簽到董事長核准後，我們才可  
19 以對外公告（見本院卷二第59至60頁）。公司有懲戒申訴制  
20 度，但是我們還在過程中，原告就自行離職了（見本院卷第  
21 62至63頁）。原告有可以直接跟董事長聯絡的管道手機、微  
22 信、email都可以等語（見本院卷二第65頁）。證人即被告  
23 公司人事室副課長莊秀慧亦證述：公司中沒有人可以口頭開  
24 除員工。資遣流程是先讓各部門該單位填寫違反什麼規定，  
25 會先去訪談記錄，確實簽核過後，簽到董事長，才會資遣等  
26 語（見本院卷二第67頁），由上可知，想要規避「懲戒解  
27 僱」之人應為原告，並非被告，原告因有違反公司管理規章  
28 之虞遭約談，為避免之後續遭懲處甚至解僱，於得知公司已  
29 著手開始調查，且調查過程顯示或有不利於己之情形，在公  
30 司有進一步作為前，火速自行申請退休阻斷被告公司續為調  
31 查及為其他不利處分，乃基於其利弊得失之權衡考量，應可

01 認定。否則，依原告於被告及其母公司之工作資歷，對於公  
02 司內部獎懲規則應有相當之了解，此由其自述：公司如要寫  
03 出一張獎懲單，是需要冗長詳盡的調查，再送上簽呈，交由  
04 各部門主管簽名確認後，轉交給董事長做最後裁示，簽呈通  
05 過後，再由人事單位製作獎懲公布單，送主管簽核，再由董  
06 事長簽名確認後張貼等語（見本院卷一第187頁）可明，故  
07 其如果確實如陳報狀所言自信無違規違法之行為（見本院卷  
08 一第179至185頁），其大可等待公司詳予調查（包含約談原  
09 告、所有相關人士）後，公布懲處結果，再依內部制度為救  
10 濟、爭執，或於公司確實因此解僱原告之時，原告亦得依勞  
11 基法第12條提起相關訴訟，並非別無選擇，惟原告卻捨此不  
12 為，於調查初始，得知董事長願准予其退休即火速申請退  
13 休，自難認被告有何違反勞基法第12條之處。

14 ④再者，證人林隆偉證述：退休是原告主動勾選的，這是他在  
15 青新公司寫的，我在日友公司，這是青新公司當天傳給我，  
16 我是被青新告知。不知道為何原告離職日期壓2月28日等語  
17 （見本院卷二第59頁），而證人莊秀慧證述：我不清楚原告  
18 為何112年2月16日要寫離職單，系爭辭職申請書是2月16日  
19 原告過來我這邊說他要領辭職申請書，然後我就拿給他，他  
20 拿回去填寫，他寫的時候我不在場，我在我的位子，他在他的  
21 的坐位。他有提到他請假，他請特休。他拿離職申請書的時候  
22 一起拿假卡，他當天有填假卡。我沒有注意看他假卡填起迄  
23 迄日等語（見本院卷二第67頁、第69頁），二位證人經隔離  
24 訊問後證詞互核一致，足證「退休」及「離職日期」均為原  
25 告自行勾選，特休起迄日亦是原告自行決定，原告所述被告  
26 拒絕原告提供勞務、一定要離職才能請特休、林隆偉傳達被  
27 告董事長要求原告：「工作到今天，隔日辦理退休離職，是  
28 公司給的處分，剩下的日子不用再進公司，薪資算到二月底」  
29 云云（見本院卷一第173頁、第295頁），均核與事實不  
30 符，難認可信。

31 2. 綜上，系爭辭職申請書乃原告基於利弊得失權衡考量下所

01 簽，並無任何意思表示不自由之情形，原告主張系爭辭職申  
02 請書乃被告為規避懲戒解僱違反民法第71條無效等語，並不  
03 可採。故而，原告已於112年2月28日自願離職，其請求確認  
04 兩造僱傭關係存在等語，並無理由。

05 3.至於證人陳建宏雖證述：公司對我們在山西運城建廠期間有  
06 調查，調查結果就是開除等語（見本院卷二第72頁），然其  
07 亦證稱：公司開除並非口頭通知就可以，但是公司執意要開  
08 除，再去抗爭也沒有什麼意義，在離開前並未收到公司任何  
09 離職處分單或懲處簽呈等語（見本院卷二第73頁），我辭職  
10 申請書是填身體不適，沒有任何人要求我要寫什麼理由，既  
11 然都要被開除，我認為理由不重要等語（見本院卷二第75至  
12 76頁），顯然證人陳建宏之情形與原告不同，原告勾選退休  
13 後，又於112年3月1日申請一次領取勞保老年給付，有勞動  
14 部勞工保險局112年10月30日保普老字第11213075000號函及  
15 附件在卷可憑（見本院卷二第19至22頁），自不得依證人陳  
16 建宏之證述即認定系爭辭職申請書有民法第71條無效之情  
17 形。

18 4.兩造僱傭關係既因原告於112年2月28日退休而不存在，原告  
19 主張被告應自112年3月1日起至原告復職日之前一日止，按  
20 月於每月10日前，給付原告92,300元，及自該期應給付日之  
21 翌日即每月11日起至清償日止，按年息百分之5計算之利  
22 息，即為無理由。

23 (三)末者，被告於原告申請退休後，尚未離職前之112年2月22日  
24 公布獎懲單，其獎懲之內容為：「准予退休」（見本院卷一  
25 第245頁），原告雖以此主張被告就是要強迫原告退休、  
26 就是懲戒解僱云云（見本院卷一第187頁），惟被告公司內  
27 部有獎懲救濟制度，業據證人林隆偉證述在卷（見本院卷二  
28 第62至63頁），亦為原告所明知，原告如認此獎懲內容不  
29 實、獎懲結果不公，被告終止僱傭契約不合法，兩造僱傭關  
30 係仍存在，當可提出申訴及異議，但原告並未對此「獎懲公  
31 布單」提出任何異議或救濟，顯然亦認同被告准予其退休之

01 決定，益徵兩造雇工關係終止，並非被告有何懲戒性解僱行  
02 為，而是原告自請退休之行為。

03 (四)原告請求員工酬勞有無理由？

04 1.事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌  
05 補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞  
06 工，應給與獎金或分配紅利。勞基法第29條定有明文，又公  
07 司應於章程訂明以當年度獲利狀況之定額或比率，分派員工  
08 酬勞。但公司尚有累積虧損時，應予彌補。公營事業除經該  
09 公營事業之主管機關專案核定於章程訂明分派員工酬勞之定  
10 額或比率外，不適用前項之規定。前二項員工酬勞以股票或  
11 現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董  
12 事過半數同意之決議行之，並報告股東會。公司經前項董事  
13 會決議以股票之方式發給員工酬勞者，得同次決議以發行新  
14 股或收買自己之股份為之。章程得訂明依第1項至第3項發給  
15 股票或現金之對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員  
16 工。公司法第235條之1亦有明定。而依被告母公司即日友公  
17 司章程第31條前段規定：「本公司年度如有獲利，應提撥7%  
18 為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放  
19 對象包含符合一定條件之從屬公司員工，該一定條件由董事  
20 會訂定之。」（見本案卷一第281頁）。被告母公司即日友  
21 公司董事會決議核發限制為：「如有下列情形者，不予發  
22 放：1.約聘人員、契約工。2.員工酬勞發放前離職者。3.留  
23 職停薪者。4.員工酬勞決算年度後到職者。」（見本院卷一  
24 第283頁），日友公司及被告公司之員工酬勞發放辦法第1條  
25 均規定：「凡本公司（集團內）及符合一定條件之從屬公司  
26 於員工酬勞決算年度12/31前到職之現職員工，皆可共享員  
27 工酬勞；但約聘、契約工、員工酬勞發放前離職、留職停  
28 薪、員工酬勞決算年度後到職者，除情況特殊者外不予發  
29 放，但關係契約互調人員不在此限」（見本院卷二第45至48  
30 頁），本件原告雖然於111年度均在職，但在112年6月30日  
31 發放111年度員工酬勞前，已經離職，依上開核發限制明

01 文，自無可領取之權限。

02 2.原告自稱日友公司集團每年6月30日都會發放前一年度員工  
03 酬勞，原告每年約領取130多萬元，若非被告逼迫原告離  
04 職，其斷無可能於領取員工酬勞前即申請退休等語（見本院  
05 卷一第258頁、卷二第91頁），惟原告對公司制度知之甚  
06 詳，其於領取員工酬勞及特休假未休畢前自請退休，為其衡  
07 量利弊得失後所為之決定，本院認定已如前述，當無從以此  
08 反推原告退休有違反民法第71條之情形，附此敘明。

09 3.至於原告主張日友公司集團公告若員工於酬勞發放日前離職  
10 者，即不予發放董事會決議的年度員工酬勞係抵觸勞基法第  
11 29條之規定，違反勞基法第1條第1項雇主與勞工所訂勞動條  
12 件不得低於本法所定之最低標準規定，應認無效云云，經  
13 查：依日友公司章程第31條可知，員工酬勞發放以公司有盈  
14 餘為前提，並非必然發放，顯然為雇主恩惠性之給予，非屬  
15 工資，即非勞務之對價，故雇主制訂一定條件始可領取，並  
16 無違反勞基法第29條之情形。從而，縱使原告前一年度全年  
17 在職，但員工酬勞發放時已非公司員工，依據被告員工酬勞  
18 發放辦法第1條規定，即無領取之權限，原告請求被告應給  
19 付其100萬元員工酬勞等語，難認有據。

20 六、綜上，原告提起本件訴訟，請求：1.確認原告與被告間之僱  
21 傭關係存在。2.被告應自112年3月1日起至原告復職之前一  
22 日止，按月於每月10日前給付原告92,300元，及自各期應給  
23 付日之翌日即每月11日起至清償日止，按年息百分之5計算  
24 之利息。3.被告應給付原告100萬元，及自本訴之追加狀繕  
25 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。均  
26 為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請  
27 即失所依附，應併予駁回。

28 七、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方  
29 法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐  
30 一詳予論駁之必要，併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

01 中 華 民 國 113 年 5 月 14 日  
02 勞動法庭 法官 洪儀芳

03 以上正本係照原本作成

04 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如  
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 5 月 14 日  
07 書記官 林芳宜