

臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上字第22號

上訴人 林岑棋 住○○市○區○○路○段○○巷○○號

訴訟代理人 顏福楨律師

被上訴人 興躍不銹鋼工業股份有限公司

法定代理人 郭漢梅

訴訟代理人 王乃民律師

辜倩筠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國112年5月16日臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第102號第一審判決提起上訴，本院於中華民國113年1月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回後開第2項之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣壹拾貳萬參仟壹佰柒拾元。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之三，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

上訴人自民國97年12月起至110年5月26日任職於被上訴人，擔任經理，110年5月26日前6個月之平均工資為新臺幣(下同)6萬元。詎被上訴人於110年5月26日以上訴人涉嫌侵占、背信為由，終止兩造間勞動契約，明示拒絕上訴人提供勞務，惟上訴人並無被上訴人所指情事，被上訴人終止不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，則被上訴人自110年5月26日起受領勞務遲延，上訴人無補服勞務之義務，被上訴人應給付110年4月起共計9個月之工資54萬元，被上訴人已給付9

萬7500元，差額44萬2500元尚未給付（計算式：60,000×9—97,500=442,500）、110年度年終獎金40萬元，合計84萬2500元，此後並應按月給付工資6萬元至復職前一日止。爰依僱傭之法律關係，依民法第487條規定，提起本件訴訟等語，原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲明求為判決：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人84萬2500元，及自111年3月10日起每月10日給付上訴人6萬元至上訴人復職前一日止。（見本院卷第5頁）

二、被上訴人則以：

上訴人無需打卡上下班，零用金核銷程序亦與其他員工不同，且上訴人名片上使用自行設立之郵件信箱及電話，非被上訴人公司資訊，上訴人與被上訴人間不具從屬性，兩造間應屬委任關係。縱認屬僱傭關係，上訴人違反競業禁止規定，自94年7月29日起為金鋹企業股份有限公司之董事長，亦自108年1月22日起為金鋹環保餐具有限公司之股東，該二公司所營事業與被上訴人公司業務相同，且上訴人以如附表所示帳戶侵占被上訴人公司如附表所示客戶之金額。被上訴人遂以臺中英才郵局第668號存證信函，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，於110年5月26日送達上訴人。又上訴人請求工資差額應扣除上訴人離職後於他處服勞務所受領之報酬，且職務獎金及考核獎金非固定發放職務津貼，非屬工資，上訴人於110年核發獎金時亦已經解僱，上訴人請求自無理由等語資為抗辯。於本院答辯聲明：上訴駁回。（見本院卷第51頁）

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第175至176頁）

- (一)上訴人自97年12月起至110年5月26日任職於被上訴人，擔任經理，於110年5月26日前6個月之平均工資為6萬元（見原審卷第367頁）。
- (二)上訴人自94年7月29日起即為金鋹企業股份有限公司之董事長，亦自108年1月22日起即為金鋹環保餐具有限公司之股東，該二公司所營事業與被上訴人公司業務相同或類似（見原審卷第119至120、355至356頁）。

(三)上訴人以其○○○○商業銀行○○成分行帳號

000000000000號帳戶，分別於110年1月28日、2月5日收受被上訴人公司客戶即「北斗/志瑩香積館」貨款20萬元、49萬9636元，合計69萬9636元（見原審卷第145至147、285至287頁）。

(四)上訴人以其○○○○商業銀行○○○○帳號000000000000號帳戶，分別於110年1月21日、2月6日、2月18日、3月5日、3月21日、4月6日、4月21日、5月6日、5月21日收受被上訴人公司客戶即羅玲蘭調解金各5000元，合計4萬5000元（見原審卷第155至157、161至179頁）。

(五)被上訴人於110年4月19日以大肚蔗廊郵局第13號（下稱13存證信函）存證信函，通知上訴人於110年4月28日召開懲處及申覆會議（見原審卷第225至229頁）。

(六)被上訴人於110年5月12日以臺中法院郵局第1143號存證信函（下稱1143存證信函），以上訴人違反競業禁止義務及涉嫌侵占為由，要求上訴人自行提出書面辭呈離職（見原審卷第235至247頁）。

(七)被上訴人於110年5月24日以臺中英才郵局第668號存證信函（下稱668存證信函），以上訴人涉嫌侵占、背信為由，認上訴人有違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，並於110年5月26日送達上訴人（見原審卷第249至255頁）。

(八)兩造合意如上訴人主張有理由，上訴人自110年4月起至111年3月止之工資差額數額為44萬2500元。

四、兩造爭執事項：（見本院卷第176至177頁）

(一)上訴人主張兩造成立僱傭關係，有無理由？

(1)上訴人主張其係受僱於被上訴人，且無財務或人事之獨立之決定權，有無理由？

(2)被上訴人主張兩造間為委任關係，有無理由？

(二)如兩造間系成立僱傭關係，則被上訴人於110年5月24日以上訴人違反勞基法第12條第1項第4款為由終止僱傭關係，是否合法？

- (1)被上訴人主張上訴人違反競業禁止，而有違反勞動契約或工作規則情節重大情形，依勞基法第12條第1項第4款終止勞僱關係，有無理由？
 - (2)被上訴人主張上訴人侵占公司貨款，違反工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款為由終止僱傭關係，有無理由？
 - (3)上訴人主張其僅為金鉉公司之掛名負責人，無違反工作規則或勞動契約，有無理由？
 - (4)上訴人主張被上訴人默認上訴人擔任金鉉公司之負責人及金鉉環保公司之股東，有無理由？
- (三)上訴人依勞動契約請求工資之差額44萬2500元有無理由？
- (1)被上訴人抗辯應扣除零用金超額請款1787元，有無理由？
 - (2)被上訴人抗辯上訴人離職後於他處服勞務所受領之報酬，應予扣除，有無理由？
- (四)上訴人依勞動契約請求110年度年終獎金40萬元，有無理由？
- (1)上訴人主張於110年職務獎金20萬元，考核獎金10萬元，加班費補貼10萬元，合計40萬元，有無理由？
 - (2)被上訴人抗辯職務獎金及考核獎金非固定發放職務津貼，非屬工資，有無理由？

五、得心證之理由：

- (一)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項前段定有明文。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先例意旨參照）。本件上訴人主張其與被上訴人間有僱傭關係存在，為被上訴人所否認，並以前詞置辯，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響上訴人是否受僱任職於被上訴人之法律上安定性，上訴人私法上地位自有受侵害之危險，上訴人提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益。

(二)兩造間係成立僱傭關係：

(1)按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）。復按原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號判決參照）。

(2)經查，證人即被上訴人公司總經理林春立於原審審理時證稱：其為被上訴人公司之創辦人，擔任部門的總經理，上訴人擔任被上訴人公司的經理，負責案件的接洽、繪圖、洽談、簽約、工作施作、協調、驗收及最後的催款，這些事項都要先向其口頭報告才可決定，其為上訴人之直屬長官，因上訴人工作需要早出晚歸，所以其叫上訴人不用打卡，上訴人請假不用寫請假單，但必須口頭向其報告經其同意，上訴人向客戶報價前，都要經其同意，跑工地及客戶也要經其同意等語（見原審卷第399、402頁）。是由林春立前揭證述之內容觀之，上訴人任職期間，請假時，均都需事先口頭跟林春立請假，經林春立同意後方可休假，另上訴人職務上所為前開接洽客戶、簽約等工作，於執行前均需經林春立同意。核與證人林榆芯於原審審理時證稱：上訴人擔任公司經理，負責業務、規劃部分，上訴人為其主管，上訴人外出跑業務或拜訪客戶時，不需跟其說，應該是向上訴人之主管林春立說等語相符，因此，被上訴人前揭任職期間，固為被上訴人

公司之股東，但上訴人請假應由被上訴人公司吃原總經理即證人林春立經同意並填寫請假單，並應受上訴人之指揮監督，且參諸被上訴人所提出之薪資單所載，上訴人每月領取本薪4萬5800元之固定薪資（見原審卷第223頁），且無就被上訴人公司經營盈虧負責，非為自己之營業勞動，另對被上訴人之經營，經仍須總經理林春立核可，亦無獨自裁量之權限，或指揮監督其他員工之權限，顯見在上訴人任職期間，兩造間係具有人格上從屬性、經濟上從屬性、組織上從屬性，應成立不定期勞動契約關係。

- (3)證人林榆芯於原審審理時雖證稱上訴人不需打卡，請假亦無須填寫請假單，上訴人之私人汽車之油費、電話費、交通違規紅單是由被上訴人公司支出，上訴人可以決定報告價格，因客人議價後確認價格是由上訴人簽名等語（見原審卷第392頁至第395頁）。然證人林榆芯亦證稱上訴人為其主管，上訴人如果請假或外出跑業務、拜訪客戶，應該是向上訴人主管林春立講，至於上訴人有沒有向林春立說其不清楚，被上訴人公司之員工如果開公司的車，相關油費及違規罰單會由被上訴人支出，被上訴人公司有配電話給員工的話，電話費也是由公司出；被上訴人沒有配公務車給上訴人，電話也是上訴人自己的，其不清楚上訴人就公司報價的價格有沒有再問林春立，被上訴人公司專案工程部的人有林春立、上訴人、一位助理及兩位繪圖，主要報價是助理，如果助理請假的話，會請另一個人處理報價蓋章等語（見原審卷第392頁至第395頁），顯見上訴人之休假或外出拜訪客戶、跑業務，係經由林春立核可，另公司報價部分亦非僅由上訴人負責，且證人亦不知上訴人就報價部分，是否經林春立核准甚明，是以前開證述上訴人未打卡、請假無庸填寫請假單、在報價單上簽名等情，仍不足以證明上訴人與被上訴人間為委任關係；又被上訴人未另外配公司用車及電話給上訴人，而由上訴人以自己之私人汽車及電話跑業務及拜訪客戶，所生相關之費用再向被上訴人請領，益徵上訴人與被上訴人有經濟上之從屬性甚明。則上訴人主張其與被上訴人間為僱傭關

係等語，應屬可採。被上訴人所辯兩造為委任關係云云，尚屬無據。

(三)被上訴人已於110年5月26日合法終止系爭勞動契約：

(1)按公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：一、無限公司、兩合公司須有全體無限責任股東過半數同意。二、有限公司須有全體股東表決權過半數同意。三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之；再按經理人不得兼任其他營利事業之經理人，並不得自營或為他人經營同類之業務。但經依第29條第1項規定之方式同意者，不在此限，公司法第29條第1項、第32條定有明文。復按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞動基準法第12條第1項第4款亦定有明文。

(2)查，兩造不爭執上訴人受僱於被上訴人公司擔任經理，又上訴人受僱於被上訴人公司期間，擔任金鉉公司之法定代理人，持有股份達7000股，為金鉉公司最大股東，並金鉉公司所主要營業項目包括家具、寢具、廚房器具、裝設品批發業（F105050）、五金批發業（F106010），與被上訴人公司主要營業項目相同，有經濟部商工登記公示資料查詢附於原審卷可稽（見原審卷第119頁至第121頁），又上訴人並未舉證證明其經被上訴人依第29條第1項規定之方式同意擔任金鉉公司之法定代理人，又參諸證人林春立前開證述，上訴人任職被上訴人公司期間，係受林春立管理，持續且固定提供勞務、領取薪資，上訴人亦自承應受被上訴人指揮監督及考核，即負有忠誠義務、保密義務，顯見上訴人應受競業禁止之限制，其未經被上訴人公司許可，而自營其他營利事業並經營與被上訴人公司同類之業務，勢必損及被上訴人公司利益，上訴人違反工作規則情節顯然重大，則被上訴人所辯上訴人有勞基法第12條第1項第4款之違反工作規則情節重大之事由，應屬可採。又被上訴人於110年4月19日寄發13存證信函通知上訴人於同年月28日召開懲處及申覆會議，再於同年5月12日寄發1143存證信函要求上訴人自行辭職未果後，於

同年月24日寄發668存證信函，表示因上訴人違反競業禁止，前已寄發1143存證信函通知，並依勞基法第12條之規定，以668存證信函為終止兩造間勞動契約，並668存證信函已於同年月26日送達上訴人等情，有存證信函及會議記錄在卷可考（見原審卷第225頁至第229頁、第235頁至第247頁、第249頁至第255頁），且為兩造所不爭執，堪認被上訴人已於110年5月26日合法終止兩造間之僱傭關係。

(3)上訴人雖稱被上訴人所寄之668存證信函僅係以上訴人有侵占、背信為由，依勞基法第12條第1項第5款為終止僱傭關係，但上訴人所涉侵占、背信均經檢察官為不起訴處分，被上訴人所為終止不合法云云。然查，系爭668存證信函業已載明，係針對1143存證信函內容為終止事由，核如前述，顯見被上訴人於110年5月24日寄發668存證信函，係以上訴人有違反競業禁止，及涉嫌侵占、背信等事由為終止事由。上訴人前開所辯，尚無可採。

(4)上訴人雖主張被上訴人於110年4月1日已知上訴人兼任金鋹公司法定代理人之事實，惟被上訴人於110年5月26日始為終止系爭勞動契約，已逾除斥期間云云。然按勞工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。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第十二條第一項第四款、第二項定有明文。該所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形（最高法院104年度台上字第167號民事判決參照）。查，110年4月28日申覆會議固記載110年4月1日股東會議中經股東提出上訴人有違反競業禁止之情事云云。然此僅足認110年4月1日被上訴人股東有於股東會提出質疑，再參以系爭13存證信函記載「…近期公司發現台端疑似有違反競業禁止之疑慮…」等語，顯見被上訴人當時就上訴人是否有違反競業禁止一事，尚未確認，並以13存證信函通知上訴人開會釐清甚明。則被上訴人於110年4月28日召開申覆會議後確認上訴人違反競業禁止情事，於110年5月24日以668

存證信函終止系爭勞動契約，並未罹於除斥期間，上訴人前開所辯，尚屬無據。

(5) 基上，上訴人確有違反工作規則情節重大事由，被上訴人抗辯其依勞基法第12條第1項第4款於110年5月26日終止兩造間之僱傭關係等語，應屬可採。則上訴人主張兩造間之僱傭關係存在云云，委無足採。

(四) 被上訴人應給付上訴人110年4月1日至110年5月26日之薪資差額1503元：

(1) 本件兩造不爭執上訴人於110年5月26日前之平均工資為月薪6萬元【見兩造不爭執事項(-)】；又上訴人110年4月份之薪資扣除勞保費1054元、健保費764元，及上訴人自陳應扣除之職工福利會會費200元（見本院卷第179頁至第180頁）後，上訴人110年4月之薪資應為5萬7982元；110年5月薪資計算至5月26日止為5萬2000元，扣除勞保費949元後，應為5萬1051元，合計10萬9033元。堪認上訴人110年4、5月（至5月26日）應領之薪資總額應為10萬9033元。至110年5月26日以後，兩造間已無僱傭關係，則上訴人請求110年5月27日起至111年5月26日止之薪資差額，即無可採。

(2) 被上訴人雖辯稱上訴人零用金有溢領1787元，應自上訴人之薪資扣除云云。然查，證人林榆芯於原審審理時證稱：零用金資料為林春立交給其後，其再撥款給拿零用金資料請款的人等語（見原審卷第397頁），並證人林春立於原審審理時結證稱：上訴人之零用金支出，是上訴人與其於000年0月間結算，其再於110年底時交給會計結算等語（見原審卷第400頁），顯見上訴人所申請之零用金數額經被上訴人公司之總經理林春立核准，縱林春立有濫權核准情形，此亦係被上訴人得否向林春立請求損害之問題。此外，被上訴人亦未提出其他的法定扣抵之事由，其所辯上訴人零用金有溢領1787元，應自上訴人應領薪資扣抵云云，並無可採。

(3) 被上訴人辯稱被上訴人公司客戶羅鈴蘭於110年5月6日、5月21日將應給付被上訴人之貨款各5000元，合計1萬元，匯入上訴人個人帳戶後，上訴人並未繳還被上訴人，經被上訴人於110年9月以此與上訴人110年4、5月之薪資債權為抵銷等

語，業據被上訴人提出LINE對話紀錄、薪資費用明細為證（見原審卷第161頁至第181頁），上訴人復未提出其他證據證明業已返還上開款項予被上訴人，是以被上訴人所辯就上訴人應返還被上訴人之貨款1萬元債權，與上訴人之薪資債權抵銷等語，應屬可採。

(4) 基上，上訴人於110年4月1日至5月26日之薪資合計10萬9087元，經被上訴人以前開返還貨款之債權1萬元抵銷後，上訴人應得之薪資為9萬9087元。再查，被上訴人已於110年9月6日業給付上訴人110年4月、5月薪資合計9萬7530元，有現金支出傳票及郵政跨行匯款申請書在卷可憑（見原審卷第183頁）。扣除被上訴人已給付部分，上訴人尚得請求被上訴人給付薪資差額1503元，逾此範圍請求，尚屬無據。

(五) 上訴人得請求被上訴人給付職務獎金8萬1111元、加班補貼4萬556元：

(1) 上訴人主張被上訴人應給付110年度之年終獎金40萬元（含職務獎金20萬元、考核獎金10萬元、加班補貼10萬元）。被上訴人則辯稱該部分為委任報酬等語。經查，兩造間係成立僱傭關係，核如前述，是本院即應再審究就該職務獎金、考核獎金及加班費補貼之性質為何。

(2) 按「工資」，依勞基法第2條第3款規定：「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」。申言之，工資為雇主基於勞動對價而給付予勞工之經常性給與，凡其性質可認為係屬勞工工作之對價（勞務對價性），且為經常性給與即屬之。而雇主為改善勞工生活所為非經常性給與，或基於單方目的所為勉勵、恩惠性質給與，並非工資範圍。又勞基法施行細則第10條所定「非經常性給與」之例示項目包括「一、紅利。二、獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及僱主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交

際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」等，上開例示規定「獎金」、「紅利」、「節金」、「津貼」，應指純屬勉勵、恩惠性質，而不具勞務對價性及經常性者始屬之。而雇主於薪資單所列「獎金」、「紅利」、「節金」、「津貼」等款項，如屬固定給付項目，是否屬「工資」，即應以各該給付之本質是否勞力對價作為認定標準。經查：

- ①職務獎金：依上訴人所提出被上訴人公司製作之104年度至109年度年終提撥明細，職務獎金為上訴人與其他員工於每年度薪資表固定所列項目，且依員工職務不同，而為不同之給付金額（見原審卷第45頁至第53頁），此有應認係上訴人勞動對價而給付之經常性給與，而屬勞基法所定工資。再查，上訴人自108年度起其職務獎金為每年20萬元，又上訴人於110年之任職期間僅為110年1月1日至5月26日，是以該職務獎金應依上訴人任職期間占與當年度之比例計算，至110年5月27日以後兩造間僱傭關係業已終止，上訴人自不得再請求職務獎金。據此計算上訴人得請求110年度1月至5月26日止之職務獎金8萬1111元【計算式
- $$200,000 \times (4 + 26/30) / 12 = 81,111$$
- 元，元以下四捨五入，下同】，逾此範圍請求，尚屬無據。
- ②加班費補貼：查系爭「加班費補貼」為上訴人與其他員工於每年度薪資表固定所列項目（見原審卷第45頁至第49頁），且證人林榆芯於原審審理時證稱上訴人之加班費補貼為年度一次性補貼，平時沒有另外給付加班費等語（見原審卷第392頁），是上開給付項目，應認係上訴人勞動對價而給付之經常性給與，而屬勞基法所定工資，亦不因上訴人加班費計算方式為年度一次性給付，即謂屬恩惠性給與。再查，上訴人自108年度起之加班補貼為每年10萬元，又上訴人於110年之任職期間僅為110年1月1日至5月26日，是以該加班補貼應依上訴人任職期間占與當年度之比例計算，至110年5月27日以後兩造間僱傭關係業已終止，上訴人自不得再請求加班補貼。據此計算上訴人得請求110年度1月至5月26日止之職務獎金4萬556元【計算式

100,000×(4+26/30)/12=4,0556】，逾此範圍請求，尚屬無據。

③考核獎金：查，系爭「考核獎金」固為上訴人與其他員工於每年年度薪資表固定所列項目（見原審卷第45頁至第49頁），然參諸各年度之明細資料，非每人每年度均得領取考績獎金，須視考績而定，且參諸107年度明細所示，各該員工之考核獎金，均係按各員工考核積分計算應得之考核獎金，至其他年度之明細雖未將考核積分列載，惟仍不影響考核獎金係按各員工考核積分計算甚明，至上訴人雖基於經理職務而未於明細表上列載考核積分，仍不影響該考核獎金係基於個人之考核積分決定有無及數額，亦即該考核獎金，須視考績而定，即與勞基法施行細則第10條第2款規定經常性給與以外之獎金性質相合，是以考核獎金非具對價性質之經常性給與），上訴人請求被上訴人給付考核獎金10萬元云云，即屬無據。

(3)綜上，上訴人基於系爭勞動契約，得請求被上訴人給付之職務獎金8萬1111元及加班補貼4萬556元，逾此範圍請求，則無可採。

(六)綜上所述，本件兩造間之僱傭關係，經被上訴人於110年5月26日合法終止，上訴人主張兩造間僱傭關係存在，尚無可採，又被上訴人未依系爭勞動契約給付110年4月至5月26日之薪資差額1557元、職務獎金8萬1111元及加班補貼4萬556元。從而，上訴人基於系爭勞動契約之法律關係，請求被上訴人給付薪資差額1503元、職務獎金8萬1111元及加班補貼4萬556元，合計12萬3170元，為有理由，應予准許。逾此範圍請求，為無理由，應予駁回。原審就上訴人前開請求應准許部分，為上訴人敗訴之判決，於法尚有未洽。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院予以廢棄改判如主文第2項所示。本院所命被上訴人給付之金額未逾150萬元，被上訴人不得上訴第三審，本院判決後即告確定，即無依勞動事件法第44條依職權宣告假執行之必要。至上訴人其餘請求不應准許部分，原判決為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，原判決此部分仍

應予維持，上訴人上訴意旨仍執前詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 31 日

勞動法庭 審判長法官 楊熾光

法官 唐敏寶

法官 戴博誠

正本係照原本作成。

上訴人得上訴。

被上訴人不得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

如委任律師提起上訴，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 張惠彥

中 華 民 國 113 年 2 月 1 日

附表

編號	客戶	匯入帳戶	時間	金額	備註(見原審卷)
1	北斗/志瑩香積館	○○○○商業銀行○○成分行 帳號00000000000000號	110年1月28日	20萬元	第151頁
2			110年2月5日	49萬9636元	第153頁
3	羅玲蘭	○○○○商業銀行 ○○○○ 帳號00000000000000號帳戶	110年1月21日	5000元	第163頁
4			110年2月6日	5000元	第165頁
5			110年2月18日	5000元	第167頁
6			110年3月5日	5000元	第169頁
4			110年3月21日	5000元	第171頁
7			110年4月6日	5000元	第173頁
8			110年4月21日	5000元	第175頁
9			110年5月6日	5000元	第177頁
10			110年5月21日	5000元	第179頁

