

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第32號

上訴人 饒裕

上訴人 三朋工業股份有限公司

法定代理人 鄭天正

上一人

訴訟代理人 林育生律師

複代理人 曹尚仁律師

上列當事人間確認僱傭關係事件，上訴人饒裕對於中華民國112年12月29日臺灣士林地方法院111年度重勞訴字第16號判決提起上訴，並減縮上訴聲明，本院於114年12月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

兩造上訴均駁回。

第二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人各自負擔。

事實及理由

一、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。但有下列各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者」，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，並依同法第446條第1項適用於第二審程序。又按「不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加」，同法第256條亦定有明文。經查：

(1)上訴人饒裕（下稱饒裕）原上訴聲明如附表第一欄第(一)至(三)項，嗣減縮請求並更正部分文字如附表第二欄第(一)至(三)項（見本院卷(三)第320頁）；上訴人三朋工業股份有限公司（下稱台灣三朋）於程序上對此並無爭執（見同卷第326頁）。應准許饒裕減縮聲明，其更正上訴聲明文字亦符合前開規定。

(2)饒裕於民國114年5月5日準備九狀追加大陸勞動合同法第4

01 7條為請求權（見本院卷(二)第319頁），台灣三朋反對其追
02 加（見同卷第332頁），嗣饒裕於本院114年12月30日言詞
03 辯論期日撤回此部分追加（見本院卷(三)第325頁）。至於
04 前開準備九狀所主張民法第487條（見本院卷(二)第319頁）
05 ，僅係補充法律上陳述，並非訴之追加，附此說明。

06 (二)又按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上
07 利益者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有
08 明文。次按所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關
09 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，
10 而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法
11 院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，饒裕主
12 張其自104年7月15日即受僱於台灣三朋，兩造僱傭關係存續
13 迄今；為台灣三朋所否認。茲兩造對於僱傭關係發生爭執，
14 且該法律關係存否並不明確，致饒裕私法上之地位有受侵害
15 之危險，且該危險得以饒裕所提確認判決予以除去。依前揭
16 說明，饒裕訴請確認兩造間僱傭關係存在，應有即受確認判
17 決之法律上利益，併予敘明。

18 二、上訴人饒裕主張：伊於104年7月15日受僱於台灣三朋，經派
19 至同屬三朋集團之訴外人即大陸昆山三朋友電電子有限公司
20 （下簡稱昆山三朋）工作。詎台灣三朋於108年3月31日違法
21 終止僱傭，故兩造僱傭關係依然存在，台灣三朋應按月支付
22 薪資即新臺幣8萬3750元與人民幣9356元，每年另支付1個月
23 薪資做為年終獎金；且應按月提繳勞工退休金新臺幣5034
24 元、就年終獎金提繳新臺幣3966元。縱使（僅屬假設）兩造
25 僱傭關係業已終止，亦得請求資遣費差額新臺幣6萬2371元
26 。爰依附表所示訴訟標的，訴請：先位聲明如附表第二欄第
27 (二)項所示；備位聲明：台灣三朋應給付伊新臺幣6萬2371元
28 ，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之
29 利息等語（未繫屬本院部分，不予贅述）。

30 三、上訴人台灣三朋則以：伊與昆山三朋為關係企業，但是二者
31 自負盈虧，並無實體同一性。饒裕於104年7月15日受僱於昆

01 山三朋，伊固然協助昆山三朋代為支付薪資（限於新臺幣項
02 目）、繳納勞健保費用、開立資遣通知等，但是並非饒裕雇
03 主。縱使（僅屬假設）伊為饒裕雇主，然昆山三朋代表該公
04 司與伊，已在108年3月間與饒裕合意以資遣方式終止僱傭，
05 並結清資遣費，故兩造已無僱傭關係。其次，饒裕主張於10
06 8年3月間遭到資遣，但是數年間均無異議，直到111年才申
07 請調解、起訴，顯違誠信且屬權利失效，其主張自非可採等
08 語，資為抗辯。

09 四、原審就饒裕前開請求，判決：(一)台灣三朋應給付饒裕新臺幣
10 2萬6082元，及自111年10月28日起至清償日止按年息5%計算
11 之利息；(二)駁回饒裕全部先位請求與其餘備位請求。饒裕上
12 訴與答辯聲明如附表第二欄所示。台灣三朋上訴與答辯聲
13 明：(一)原判決不利於台灣三朋部分廢棄；(二)前開廢棄部分，
14 饒裕第一審之訴均駁回；(三)饒裕上訴駁回；(四)如受不利判
15 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

16 五、兩造不爭執事實：

17 (一)台灣三朋與昆山三朋法定代理人均為鄭天正，二者為關係企
18 業（見本院卷(一)第349頁經濟部商工登記公示資料查詢服
19 務、第301頁大陸工商資料、本院卷(三)第323頁）。

20 (二)對於饒裕於二審所提證物1至40，台灣三朋爭執證物4、6、
21 9、12、15、18、19、38之形式真正，不爭執其餘證物之形
22 式真正（見本院卷(三)第311-312頁）。

23 六、關於饒裕於104年7月15日是否受僱於台灣三朋：

24 饒裕主張其於104年7月15日受僱於台灣三朋，兩造成立僱傭
25 關係（見本院卷(三)第262-266頁）。為台灣三朋所否認。經
26 查：

27 (一)按所謂僱傭，依民法第482條之規定，係指當事人約定，受
28 僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與
29 報酬之契約，受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)人
30 格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權
31 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代

理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院113年度台上字第268號判決意旨參照）。

(二)台灣三朋資本總額為新臺幣1億5653萬3660元（見本院卷(一)第349頁經濟部商工登記公示資料查詢服務），其為資本額逾新臺幣1億元之大型公司，應有完備人事、會計制度，並為員工支付薪資、投保保險，及處理離職程序（如資遣、退休等）。查台灣三朋於104年7月15日為饒裕投保勞工保險，直至108年3月31日為止，此有勞保被保險人投保資料表在卷可稽（見本院卷(二)第289頁）。其次，自108年7月迄108年3月，台灣三朋以廠務特助等級按月支付薪資予饒裕，亦有該公司所開立薪水領條與扣繳憑單在卷可憑（見原審卷(一)第182-200頁、本院卷(一)第323-327頁）。再其次，台灣三朋於108年3月22日向新北市勞工局申報資遣員工通報名冊，均記載饒裕為該公司勞工，離職日期為108年3月31日（見本院卷(一)第319頁）。依上開資料，台灣三朋自104年7月起將饒裕納入生產組織內，負責廠務特助工作，為其投保勞保，並支付薪資做為勞務之對價，復開立扣繳憑單將前述薪資列為公司經營成本；108年3月向主管機關申報其與饒裕終止僱傭關係之資遣事宜。足見饒裕為台灣三朋員工，台灣三朋始進行上開各項作業。是饒裕主張其為台灣三朋服勞務，並由台灣三朋支付報酬，兩造間具有從屬性之勞動契約關係，應堪採信。

(三)台灣三朋辯稱饒裕係向昆山三朋應徵，經昆山三朋僱用，台灣三朋只是代為支付新臺幣薪資、投保勞保、開立資遣文件云云（見本院卷(三)第284-289頁）。惟查：

(1)依台灣三朋所提饒裕104年5月24日應徵履歷固然記載：「應徵職務：品保經理-昆山廠…」（見本院卷(一)第341頁）；惟查，該履歷亦載明「履歷僅供三朋工業股份有限公司

徵才目的使用…」(見同卷第345頁)，綜觀上開資料，
饒裕真意係應徵台灣三朋在大陸昆山廠區之品保經理職
務。台灣三朋僅因上開履歷前段記載「應徵職務：品保經
理-昆山廠」即推論饒裕向昆山三朋應徵職務一節，尚無
可取。

(2)再者，兩造所不爭執之饒裕聘用通知書抬頭為：「昆山三
朋友電電子有限公司……三朋集團員工聘用通知書」，另
記載：「致：饒裕先生。一、本公司將依下列條件雇用您
擔任本集團…昆山三朋友電有限公司廠務特助一職」、「
二、工作地點：臺北辦公室、昆山廠」、「四、薪資：1.
月薪制每月：新臺幣70,300(試用期滿調整為76,300元)
。人民幣：9356(稅前)。2.年終獎金1個月薪資…」、
六、福利政策：適用『三朋友電台(外)籍工作人員福利制
度』及相關規定辦理」(見本院卷(一)第257頁)。可知該
通知書已標示為「三朋集團員工聘用通知書」，工作地點
除昆山廠外，尚包括臺北辦公室，應係三朋集團所共通性
文件，未必精準記載員工所受僱於集團內部之特定企業。
又台灣三朋陳明其與昆山三朋為關係企業，負責人同一
(見本院卷(三)第280、323頁、不爭執事項(一))，尚不得僅
因三朋集團所印製通用聘用通知書格式而武斷推論雇主為
昆山三朋，仍應以實際發生僱傭關係之公司為雇主。承前
所述，台灣三朋自104年7月15日至108年3月31日將饒裕納
入生產組織，並支付薪資、核發扣繳憑單、投保勞保等，
且於108年3月間申報資遣名冊；可知聘用通知書所指三朋
集團擔任饒裕雇主之人實係台灣三朋。

(3)台灣三朋雖稱其受昆山三朋委託代付新臺幣薪資予饒裕，
並為其投保勞保、健保、提撥勞工退休金等項；於僱傭關
係終止後，受昆山三朋委託處理資遣作業、發放資遣費等
情云云(見本院卷(三)第286-288頁)。惟查，台灣三朋既
稱受託代付薪資予饒裕，則薪資給付義務人(即扣繳單位
)應為昆山三朋，但是台灣三朋自104至108年均以饒裕雇

主身分自居並逐年開立扣繳憑單，已如前述；是台灣三朋所辯，已屬矛盾。其次，台灣三朋與昆山三朋間委託協議係108年1月1日始簽立（見本院卷(二)第257頁），但是饒裕早在104年7月15日即受僱，顯見上開協議與饒裕無涉，本院難以採信台灣三朋說詞。至於台灣三朋所舉107年轉帳傳票與月份薪資總表以及稅務資料（見本院卷(二)第259-263、373頁），均屬概括性記載，且無資料顯示昆山三朋已償還台灣三朋所墊付饒裕薪資等費用數額，實難認定台灣三朋係為昆山三朋墊付饒裕薪資等費用。台灣三朋執此主張實際是由昆山三朋支付薪資予饒裕云云，自無所據。

(4)原審囑託法務部向大陸地區調查台灣三朋所提出「協商解除勞動合同協議」（見原審卷(一)第342頁）；經法務部112年10月25日法外決字第11206526640函，檢附大陸地區最高人民法院（2023）最高法台請調66號調查取證回復書、昆山市人民法院（2023蘇0583台請調1號）完成協助台灣地區調查取證情況說明函、筆錄與應聘人員基本資料表（下合稱大陸調查取證資料，見原審卷(一)第348-362頁）。依大陸調查取證資料，昆山三朋協理施條貴於昆山市人民法院112年8月31日庭期陳明，饒裕原本任職於昆山三朋，已在108年4月1日離職，雙方簽署「協商解除勞動合同協議」，饒裕據以領得補償金人民幣4萬4068元。然而，饒裕聘用通知書係使用三朋集團共通性文件，且記載饒裕工作地點包含昆山廠與台北辦公室，已如前述，可知僱傭關係牽涉兩岸。又施條貴並未說明台灣三朋支付薪資予饒裕、且開立扣繳憑單、為其投保勞之緣由；是以前開大陸調查取證資料僅能顯示饒裕與昆山三朋就大陸地區法律關係結算，台灣三朋執此主張饒裕實際雇主為昆山三朋云云，亦無可取。此外，饒裕固然否認前開協商解除勞動合同協議為真正（見本院卷(三)第266、322頁）；惟前述協商解除勞動合同協議之「饒裕」簽名，依肉眼觀察，其筆鋒、連筆、筆序等慣性運筆方式、筆劃型態、字體結構，尚與饒裕

111年3月3日與8月15日在調解紀錄簽名相近（見本院卷(一)第315、255頁中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄），且饒裕不確定是否領得該協議所載補償金（見本院卷(三)第322頁），可見饒裕對於當年結清過程之記憶模糊，是此一說詞，尚無足採。

(四)綜上，饒裕主張其於104年7月15日受僱於台灣三朋，並派往大陸地區工作，堪信為真正。

七、饒裕先位訴訟有無理由？

饒裕主張台灣三朋於108年3月31日違法終止僱傭，不生終止效力，故兩造僱傭關係依然存在，且台灣三朋應支付薪資與年終獎金、提繳勞工退休金，詳如附表第二欄第(二)項先位聲明云云（見本院卷(三)第323-324、266-267頁）。台灣三朋辯稱昆山三朋代表該公司與台灣三朋，前於108年3月間與饒裕合意以資遣方式終止僱傭，僱傭契約已於108年3月31日終止；何況，饒裕數年來均不爭執僱傭已結束，直到111年才申請調解、起訴，顯違誠信且屬權利失效等語（見本院卷(三)第322-324、291-304頁）。經查：

(一)饒裕於108年4月1日已在訴外人瀚宇博德股份有限公司（下稱瀚宇公司）任職，同年7月12日離職，此有瀚宇公司離職證明書、勞保被保險人投保資料表在卷可稽（見本院卷(二)第143、289頁）。饒裕並謂昆山三朋總經理鄭錫琨在3月初告知資遣訊息，表示其任職期限為3月底，其不得已才盡快找工作云云（見本院卷(三)第324頁筆錄）。則以勞動市場實務而言，應徵者需原雇主開立離職證明書以便新雇主進行人事審查作業，是以勞工於離職次日即向新雇主報到者，衡諸常情，其事前應已取得原雇主同意或協助，始能及時提供相關證明文件以銜接新職務。而大陸調查取證資料顯示饒裕與昆山三朋於108年4月1日結清大陸地區法律關係，並簽立協商解除勞動合同協議，由昆山三朋補償饒裕人民幣4萬4068元（見原審卷(一)第348-362頁法務部112年10月25日法外決字第11206526640函所附資料）；參以饒裕主張台灣三朋已在108年

01 4月3日將資遣費新臺幣15萬5356元匯入其帳戶（見本院卷(三)
02 第323頁、卷(一)第335頁存摺影本），並於本件起訴前之111
03 年3月21日向中華民國勞資關係服務協會申請調解，主張台
04 灣三朋於108年3月31日將其資遣，僅支付資遣費新臺幣15萬
05 5356元，尚欠資遣費新臺幣6萬2142元（見原審卷(一)第78頁
06 調解紀錄）。則以台灣三朋與昆山三朋為關係企業，法定代
07 理人均為鄭天正（見不爭執事項(一)），台灣三朋辯稱昆山三
08 朋總經理鄭錫琨代表台灣三朋，於108年3月間與饒裕合意以
09 資遣方式終止僱傭一節；核與饒裕在同年4月1日就任新職情
10 節相密切，是此一辯詞應屬可信。

11 (二)饒裕固然辯稱台灣三朋在108年3月間違法終止僱傭，當時並
12 未告知資遣事由，直到111年5月26日才交付108年3月所開立
13 資遣通知書；其於111年7月29日始知悉前述資遣不合法，故
14 僱傭契約仍然存在云云（見本院卷(三)第323-324頁）。然而
15 ，饒裕係台灣三朋廠務特助（見原審卷(一)第182-200頁薪資
16 領條），對於自身權益有一定程度認知，若是無端遭到資遣
17 ，殆無可能毫無質疑，反而在僱傭關係結束之次日（108年4
18 月1日）立即在瀚宇公司工作；是其所陳，顯違常情，本院
19 難以採信。又兩造係合意以資遣方式於108年3月31日終止僱
20 傭關係，饒裕在次日已前往瀚宇公司任職，既如前述；是以
21 台灣三朋當時有無提供資遣通知書、資遣通知書所載發文日
22 期與資遣事由為何，並非兩造合意終止之重點，則108年3月
23 1日資遣通報名冊記載終止事由為「勞動基準法第11條第4款
24 」（見本院卷(一)第319頁），尚不影響前開合意終止僱傭之
25 效力，附此說明。

26 (三)又按權利人就其已可行使之權利，在相當期間內一再不為行
27 使，並因其行為造成特殊情況，足以引起義務人之正當信
28 任，以為權利人已不欲行使其權利，經斟酌該權利之性質，
29 法律行為之種類，當事人間之關係，社會經濟情況，時空背
30 景之變化及其他主客觀因素，如可認為權利人在長期不行使
31 其權利後忽又出而行使權利，足以令義務人陷入窘境，有違

01 事件之公平及個案之正義時，本於誠信原則所發展出之法律
02 倫理（權利失效）原則，應認此際權利人所行使之權利有違
03 誠信原則，其權利應受到限制而不得再為行使。因此，該源
04 於誠信原則之權利失效原則，於勞工事件，參照民法第一百
05 四十八條於七十一年一月四日修正時，特於增列第二項之立
06 法理由揭明「誠信原則，應適用於任何權利之行使及義務之
07 履行」之意旨，亦在適用之列（最高法院102年度台上字第1
08 732號判決意旨參照）。經查，饒裕係擔任台灣三朋昆山廠
09 廠務特助，於108年3月間已知悉僱傭關係將在當月月底結束
10 ，已如前述。且饒裕於同年4月1日即前去瀚宇公司任職，同
11 年7月12日離職，同年9月2日另任職於訴外人致伸科技股份
12 有限公司，直到110年1月11日為止，此有勞保被保險人投保
13 資料表在卷可稽（見本院卷(二)第239頁）；是饒裕自108年3
14 月31日以後即基於已結束其與台灣三朋僱傭關係之地位，陸
15 續在兩家公司任職近2年，離職後數年均未質疑遭到台灣三
16 朋違法終止僱傭，直至111年8月2日始主張遭到違法資遣而
17 申請勞資爭議調解（見本院卷(一)第255頁調解紀錄）、同年8
18 月25日起訴（見原審卷(一)第10頁起訴狀）。依前開說明，饒
19 裕長達三年均未爭執兩造僱傭關係仍然存續，反而另覓新職
20 就業近2年，並領取昆山三朋為台灣三朋所支付補償金人民
21 幣4萬4068元、台灣三朋所給付之未足額資遣費（詳後述）
22 ，已使台灣三朋以為其無意行使權利，則其於111年間忽主
23 張遭台灣三朋違法資遣一節，應構成權利失效。台灣三朋抗
24 辯饒裕不得再主張台灣三朋違法資遣不生效力、兩造僱傭關
25 係依然存續等情，應屬可採。

26 (四)綜上，兩造係合意以「資遣」方式於108年3月31日終止僱傭
27 關係，是饒裕於附表第二欄第(二)項所示先位聲明，訴請確認
28 兩造間僱傭關係存在，台灣三朋應給付薪資與年終獎金，並
29 提繳勞工退休金一節；於法無據，不應准許。

30 八、饒裕備位之訴有無理由？

31 饒裕備位主張兩造僱傭關係雖已結束，但是台灣三朋未將續

01 效獎金與年終獎金列入平均工資，致短付資遣費新臺幣6萬2
02 371元（見本院卷(三)第325、149頁）。為台灣三朋所否認。

03 經查：

04 (一)按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
05 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
06 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」、「平均工資
07 ：指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期
08 間之總日數所得之金額…」，勞基法第2條第3、4款定有明
09 文。次按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於
10 勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之
11 報酬」勞動事件法第37條亦定有明文。又按所謂因工作而獲
12 得之報酬者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性
13 之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷
14 某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一
15 般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何；尚非所問。是以
16 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
17 之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
18 規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
19 何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性
20 取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之
21 計算基礎（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照
22 ）。承前所述，兩造合意以「資遣」方式於108年3月31日終
23 止僱傭關係（見第七段理由），是台灣三朋應給付資遣費予
24 饒裕，合先說明。

25 (二)次查，聘用通知書記載：「四、薪資：1. 月薪制每月：新臺
26 幣70,300（試用期滿調整為76,300元）。人民幣：9356（稅
27 前）。2. 年終獎金1個月薪資…」（見本院卷(一)第257頁）。
28 依上開條款前後文，已表明年終獎金為工資性質，再參酌勞
29 動事件法第37條規定，堪認年終獎金係台灣三朋基於勞工整
30 年付出勞務而提供給付對價。再者，台灣三朋於104至107年
31 均按年給付年終獎金予饒裕（見原審卷(一)第184、189、19

4、199頁獎金領條），益證年終獎金具有勞務對價性及給與經常性之特性，屬於工資性質，自應列入平均工資之計算基礎。

(三)上開聘用通知書並未約定饒裕薪資包含績效獎金，且饒裕對台灣三朋提起給付工資等事件（下稱士林地院112年前案），關於請求給付107年績效獎金新臺幣11萬7250元，業經臺灣士林地方法院112年度勞簡字第2號判決駁回此部分請求，再經該院113年度勞簡上字第2號判決駁回上訴確定（見本院卷(二)193-194頁、卷(三)第193頁判決書），是饒裕主張台灣三朋漏未將107年績效獎金計入平均工資以計算資遣費一節，洵非可採。

(四)再按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」，勞工退休金條例第12條第1項（即勞基法第14條第4項準用第17條第1項規定之新制）定有明文。經查：

(1)自108年3月31日兩造結束僱傭之日起算，回溯饒裕離職前6個月（107年10月至108年3月）薪資，分別為新臺幣（本段落下同）8萬3,750元、8萬3,750元、16萬7,500元（含107年年終獎金8萬3,750元）、8萬3,750元、8萬3,750元、8萬3,750元。是饒裕平均薪資為9萬7708元〔計算式： $(83,750+83,750+167,500+83,750+83,750+83,750)\div 6=97,708$ ，元以下四捨五入〕。又饒裕受僱期間為104年7月15日至108年3月31日，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為3年8個月又17天，新制資遣基數為 $[1+(617/720)]$ ，【新制資遣基數計算公式： $[年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2$ 】，是以饒裕得請求資遣費18萬1,438元【計算式： $97,708\times$

〔 $1+(617/720)$ 〕，元以下四捨五入〕。

(2)查台灣三朋僅給付資遣費新臺幣15萬5,356元（見本院卷(一)第335頁存摺影本），從而，饒裕請求給付資遣費差額新臺幣2萬6082元（計算式： $181,438-155,356=26,082$ ），為有理由。逾此數額之資遣費請求，洵屬無據。

九、綜上所述，饒裕依附表所示先位訴訟標的，訴請如附表第二欄第(二)項所示；為無理由，應予駁回。饒裕依附表所示備位請求權，訴請：「台灣三朋應給付饒裕新臺幣2萬6082元，及自起訴狀繕本送達翌日（即111年10月28日，見原審卷(一)第50頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息」；為有理由，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。是則原審就饒裕前開應予准許部分及不應准許部分，分別為其勝訴及敗訴判決，並依職權及聲請分別為准、免假執行之宣告，於法並無違誤。兩造上訴意旨，分別指摘原判決此部分不利於己判決為不當，求予廢棄改判；均為無理由，應分別駁回其上訴。

十、本件事證已臻明確，饒裕聲請鑑定筆跡、向瀚宇公司查詢資料（見本院卷(二)283-284頁），聲請訊問證人宋立福、邱靖茹、翁才宏、張晉偉、李澄熙，並向勞保局函查投保資料（見本院卷(三)第275-276頁）；以及台灣三朋聲請訊問張重蘭、向昆山三朋函詢資料、調取士林地院112年前案卷證（見同卷第313-314頁），均無必要。又饒裕於言詞辯論終結後所提出115年1月7日陳報狀，內容與先前書狀重複，併此說明。兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十一、據上論結，本件上訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 1 月 20 日

勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

正本係照原本作成。

三朋工業股份有限公司不得上訴。

饒裕如不服本判決，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者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 1 月 21 日

書記官 王尊

附表：饒裕原上訴聲明、減縮後上訴聲明

一、原上訴與答辯聲明： （見本院卷(一)第230-231頁）	二、減縮後上訴與答辯聲明： （見本院卷(三)第320頁、卷(二)第21頁）
(一)原判決駁回饒裕後開第(二)(三)項之訴部分廢棄。 (二)先位聲明： (1)確認饒裕台灣三朋間僱傭關係存在。 (2)台灣三朋應自108年4月1日起，至台灣三朋同意饒裕回復原職位繼續執行職務之日止，按月於每月5日給付饒裕新臺幣8萬3750元與人民幣9356元；另於每年1月15日給付每年年終獎金1個月即新臺幣8萬3750元與人民幣9356元；及自各應給付日次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。 (3)台灣三朋應按月提繳新臺幣5034元至饒裕於勞保局勞工退休金個人專戶，每年一月應多提撥新臺5034元。 (三)備位聲明：台灣三朋應給付饒裕新臺幣3萬6060元及人民幣1萬2320元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。	(一)原判決駁回饒裕後開第(二)(三)項之訴部分廢棄。 (二)先位聲明： (1)確認饒裕與台灣三朋間僱傭關係存在。 (2)台灣三朋應自111年8月25日起，至回復饒裕原職位繼續執行職務之日止，按月於每月5日給付饒裕新臺幣8萬3750元與人民幣9356元；及自各期應給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 台灣三朋應自112年1月15日起至回復饒裕原職位繼續執行職務之日止，按月於每年1月15日給付年終獎金1個月薪資即新臺幣8萬3750元與人民幣9356元；及自各期應給付日次日起至清償日止，按年息5%計算之利息

(四)請依職權宣告假執行，否則願供擔保請准宣告假執行（除第(二)項第(1)點外）。 (五)台灣三朋上訴駁回。	(3)台灣三朋應自111年8月25日起，至回復饒裕原職位繼續執行職務之日止，按月提繳新臺幣5034元至饒裕於勞保局勞工退休金個人專戶，每年一月應多提撥新臺幣3966元。 (三)備位聲明：台灣三朋應再給付饒裕新臺幣3萬6289元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。 (四)請依職權宣告假執行；否則願供擔保請准宣告假執行（除第(二)項第(1)點外）。 (五)三朋公司上訴駁回。
訴訟標的（請求權）：（見本院卷(三)第321頁） 先位聲明第(1)小項：民事訴訟法第247條、勞動契約。 先位聲明第(2)小項：勞動契約及勞動基準法第22條（關於民法第487條，核屬法律上陳述，並非請求權）。 先位聲明第(3)小項：勞工退休金條例第6條、第14條、第31條。 備位聲明：勞工退休金條例第12條。	