

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度重勞上字第3號

上訴人 李洲文  
蔡黎明  
張宗勇  
顏啟峰  
黃家業

共同

訴訟代理人 蔡坤展律師  
被上訴人 陽明海運股份有限公司  
法定代理人 蔡豐明  
訴訟代理人 普若琦律師  
陳業鑫律師

上列當事人間請求給付報酬等事件，上訴人對於民國112年12月5日臺灣高雄地方法院112年度重勞訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於114年4月2日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、被上訴人之法定代理人原為鄭貞茂，嗣變更為蔡豐明，有經濟部民國113年8月27日經授商字第11330142450號函暨被上訴人之公司變更登記表可佐（見本院卷一第365頁至第374頁），蔡豐明已於113年9月7日具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第361頁），核與民事訴訟法第175條第1項規定相符，應予准許。
- 二、上訴人主張：上訴人分別於如附表一「任職日期」欄所示日期受僱於被上訴人，後遭被上訴人於如附表一「轉任日期」欄所示日期調職至鴻明船舶貨物裝卸承攬股份有限公司（下稱鴻明公司）。被上訴人於調職時即表示將依勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1，保證薪資、勞動條件都與任職

01 被上訴人時一致，並於99年3月31日寄送主旨為「陽明海運  
02 集團2010年內部徵才職缺訊息公告」之電子郵件（下稱系爭  
03 電子郵件）予全體員工，兩造就電子郵件所附之轉任權益說  
04 明簡報保證事項已達成協議（下稱系爭簡報），系爭簡報已  
05 具有工作規則之效力，縱認未達到工作規則之效力，亦屬雇  
06 主指示權之行使，被上訴人應受拘束。惟上訴人轉任鴻明公  
07 司後，鴻明公司多年來無績效獎金，員工酬勞較被上訴人  
08 低，且防疫獎金亦低於被上訴人，被上訴人應依系爭簡報給  
09 付如附表二所示之差額。又因上訴人係遭被上訴人調動至鴻  
10 明公司，但上訴人調職後薪酬明顯減少，勞動條件有不利之  
11 變更，依勞基法第10條之1不利益變更禁止原則，被上訴人  
12 之調動為不合法，勞動契約仍存在兩造之間；另上訴人係受  
13 被上訴人安排調動至鴻明公司，依據法人格否認理論，被上  
14 訴人與鴻明公司具有實體同一性，被上訴人仍應承擔薪酬給  
15 付義務，是上訴人得依據兩造間之勞動契約請求給付附表二  
16 所示差額。爰依系爭簡報及兩造間之勞動契約提起本件訴訟  
17 等語。請求判決：（一）被上訴人應分別給付上訴人如原判  
18 決附表一編號1至5「請求金額」欄所示之金額，及均自起訴  
19 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
20 息。（二）願供擔保請准宣告假執行。

21 三、被上訴人則以：李洲文係於87年5月1日轉任至鴻明公司，當  
22 時尚無系爭簡報存在，自無適用系爭簡報之餘地，李洲文依  
23 據系爭簡報為請求，為無理由。又被上訴人於105年4月14日  
24 針對高雄分公司之員工舉辦「高雄分公司人員轉任鴻明說明  
25 會」，說明如員工有意願轉任鴻明公司，績效獎金、員工酬  
26 勞轉任當年度依兩家公司之在職比例，以後年度依照鴻明公  
27 司標準辦理，福利之項目及金額均依照鴻明公司標準辦理，  
28 同意轉任者由鴻明公司辦理僱用事宜。蔡黎明、張宗勇、顏  
29 啟峰、黃家業（下稱蔡黎明4人）轉任時，均簽署勞動條件  
30 內容與說明會相符之「陽明海運股份有限公司員工轉任鴻明  
31 船舶貨物裝卸承攬股份有限公司確認書」（下稱系爭確認

01 書)，上訴人係基於個人考量自願轉任鴻明公司，並無被上  
02 訴人指示轉任之情事，且轉任前須先終止與被上訴人間之勞  
03 動契約，再與鴻明公司訂立勞動契約，並非同一雇主間之調  
04 動。縱認為調動，亦為上訴人同意，並有明確約定如確認書  
05 所載之條件，無從適用勞基法第10條之1規定。退萬步言，  
06 縱認上訴人轉任鴻明公司為被上訴人調動且有勞基法第10條  
07 之1規定之適用，然上訴人請求之績效獎金、員工酬勞及防  
08 疫獎金均非勞基法第10條之1規定之勞動條件，自無從認定  
09 有勞動條件不利變更之情事。又被上訴人未曾與上訴人協議  
10 保證如系爭簡報內容，該簡報僅為概括記載，並未載明所稱  
11 之福利事項範圍、何謂較原任公司有顯著差異，及另行補償  
12 之具體內容，如有福利差異，被上訴人亦未承諾補償差額，  
13 不得作為請求給付之依據等語，資為抗辯。

14 四、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人提起一部上訴（即如附表  
15 一編號1至5「請求金額」欄所示之金額），上訴聲明：

16 （一）原判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄。（二）被  
17 上訴人應分別給付上訴人如附表一編號1至5「請求金額」欄  
18 所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
19 年利率5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回

20 （上訴人其餘敗訴部分，未據上訴，非本院審理範圍，不予  
21 贅述）。

22 五、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點

23 （一）兩造不爭執之事項：

24 1、鴻明公司係於高雄港第三貨櫃中心編號70號貨櫃碼頭提供  
25 船席調配、貨櫃裝卸、貨櫃堆儲及拖運等貨櫃場相關服  
26 務，過去鴻明公司關於人事管理、財會管理、營運管理、  
27 資訊管理等事項，均係依勞務管理合約委託被上訴人管  
28 理，由被上訴人高雄分公司之運務組、場務組及工務組之  
29 員工支援相關業務。103年起被上訴人公司陸續將貨櫃場  
30 業務移轉鴻明公司並於105年增設鴻明支援組；107年被上  
31 訴人公司廢除高雄分公司鴻明支援組由鴻明公司主辦。

- 01 2、基於使鴻明公司相關營運管理能夠獨立作業、鴻明公司員  
02 工得以績效獎金及員工酬勞分享鴻明公司因其貢獻提升營  
03 運績效之盈餘，被上訴人於105年4月14日針對高雄分公司  
04 運務組、場務組及工務組20名專職支援鴻明公司之員工舉  
05 辦「高雄分公司人員轉任鴻明說明會」。後被上訴人高雄  
06 分公司裁撤運務組、場務組及工務組，增設鴻明支援組。
- 07 3、上訴人原為被上訴人之員工，上訴人任職於被上訴人及轉  
08 任至鴻明公司之日期及職務，如附表一所示。
- 09 4、被上訴人之員工轉任鴻明公司，可因鴻明公司營運績效分  
10 享鴻明公司之績效獎金與員工酬勞，如未選擇轉任，發放  
11 績效獎金與員工酬勞與否則是依被上訴人之盈餘決定。
- 12 5、被上訴人之績效獎金是依各部門績效、員工績效考核結果  
13 決定數額，並無固定月數。員工酬勞即員工紅利，發放依  
14 據為被上訴人之公司章程第18條。
- 15 6、系爭簡報為被上訴人員工陳玕曄於99年3月31日寄發系爭  
16 電子郵件附有轉任權益說明之簡報檔。
- 17 7、楊順進於93年10月1日為被上訴人人力資源部副理，95年4  
18 月1日調為副協理。
- 19 8、蔡黎明4人轉任鴻明公司時均簽署系爭確認書。
- 20 9、鴻明支援組未轉任員工之後的留任情形如下：
- 21 ①陳耀民：於106年9月11日調高雄分公司關務組，目前仍在  
22 職。
- 23 ②厲盛陶：於106年9月16日退休。
- 24 ③陳福榮：於105年9月1日調高雄分公司總務組，111年7月2  
25 日退休。
- 26 ④朱志明：於107年1月1日調高雄分公司船務組，目前仍在  
27 職。
- 28 ⑤許雲津：於106年9月16日退休。
- 29 ⑥陳壽山：於107年1月1日調高雄分公司總務組，目前仍在  
30 職。
- 31 ⑦黃賜爵：於106年7月7日調高雄分公司總務組，目前仍在

01 職。

02 ⑧陳昱慧：於107年1月1日調高雄分公司文件管理組，目前  
03 仍在職。

04 ⑨劉建榮：於107年1月1日調高雄分公司總務組，於112年1  
05 月31日退休。

06 ⑩黃明村：於105年12月15日退休。

07 ⑪張志銘：於107年1月1日調高雄分公司文件管理組於111年  
08 6月30日退休。

09 ⑫熊捷峰：於106年11月1日退休。

10 ⑬陳楚雄：於106年2月13日調高雄分公司文件管理組，於10  
11 9年3月31日退休。

12 (二) 本件爭點：

13 1、系爭簡報內容是否具有工作規則之效力？兩造有無就系爭  
14 簡報達成意思表示合致？上訴人得否依系爭簡報請求被上  
15 訴人給付如附表二之差額？

16 2、上訴人依兩造間之勞動契約請求被上訴人給付如附表二之  
17 差額，有無理由？

18 六、本院之判斷

19 (一) 系爭簡報內容是否具有工作規則之效力？兩造有無就系爭  
20 簡報達成意思表示合致？上訴人得否依系爭簡報請求被上  
21 訴人給付如附表二之差額？

22 1、按當事人互相表示意思表示一致者，無論其為明示或默  
23 示，契約即為成立；要約定有承諾期限者，非於其期限內  
24 為承諾，失其拘束力。民法第153條第1項、第158條分別  
25 定有明文。經查，李洲文於87年5月1日即轉任鴻明公司，  
26 而系爭簡報為被上訴人員工陳玕曄於99年3月31日寄發系  
27 爭電子郵件之附件簡報檔乙節，為兩造所不爭執，則李洲  
28 文轉任時尚無系爭簡報存在，李洲文與被上訴人自無可能  
29 就系爭簡報達成意思表示合致，李洲文依據系爭簡報為請  
30 求，為無理由。又系爭簡報內容為被上訴人對參加簡報會  
31 議之人員說明轉任人員可能之權益變動，其內容僅為原則

01 性說明，對於「低於」、「顯著差異」並無明確說明，且  
02 「另行補償」之方式、實際範圍、內容、計算方式均無記  
03 載，顯未就必要之點為特定，尚難認為系爭簡報具有要約  
04 之性質或有對可得特定之事項為承諾之意思。對照證人即  
05 時任人力資源部副協理楊順進於另案（原審法院111年度  
06 重勞訴字第14號，下稱另案重勞訴14號）證稱：系爭簡報  
07 為六家轉投資公司應遵守之一定基本原則，但處理方式每  
08 間公司不同，每年碰到不同的問題也會有不同的調整，所  
09 以我不能確定是否有適用於原告五人（指另案重勞訴14號  
10 之原告，亦為自被上訴人轉任至鴻明公司之勞工，請求依  
11 據亦為系爭簡報），但基本原則會保障既有的權利。轉任  
12 鴻明有做說明會，單單就福利金部分，陽明不可能給付給  
13 非在職員工，這是法律上所禁止的。陽明只是提供福利金  
14 給福利委員會，至於是否發放由其委員會決定，而其屬獨  
15 立法人，亦不准許將其福利金給非陽明公司的員工。當時  
16 為了鼓勵員工去鴻明，鴻明只有6,000元的福利金，與陽  
17 明相比少了5萬元左右，所以制度設計上有把轉任鴻明的  
18 員工每年固定薪資可以多給5萬5，以彌補轉任造成福利金  
19 上的損失。轉任說明會即有陳述其福利金是鴻明支付，並  
20 非陽明。至於固定薪資不變，陽明每年固定薪資是12個月  
21 薪資加1個月的春節獎金，而轉任到鴻明的每月薪資即為  
22 當時12+1的每年固定薪資除以12為鴻明的每月薪資。但有  
23 些公司沒有這5萬5，每家公司各自獨立，故不是統一相同  
24 處理等語明確（見原審卷一第279至280頁）。其證述核與  
25 系爭確認書之記載大致相符，可知系爭簡報僅為概括性的  
26 原則宣示，具體權利義務內容即勞動條件此一必要之點，  
27 仍應依照不同時期不同公司之現實狀況而有調整，系爭簡  
28 報並非就轉任勞動條件之要約或承諾。且系爭簡報為被上  
29 訴人員工陳玕曄於99年3月31日寄發系爭電子郵件所附之  
30 轉任權益說明簡報檔，郵件內文載明申請方式：倘若您有  
31 輪調意願並符合需求條件，請先向部門主管報告後，填妥

01 附件三申請表於2010/04/16（五）前以E-mail方式回覆人  
02 資部組織發展組鍾副協理等語，有系爭電子郵件附卷可稽  
03 （見原審卷一第243頁）。依照上開內容可知，即便系爭  
04 簡報為被上訴人所為要約之意思表示，承諾之期限也只有  
05 到99年4月16日，上訴人所為轉任日期均為上開期限之  
06 後，上訴人亦無證明有於承諾之期限內為承諾之意思表  
07 示，依上開說明，系爭簡報縱使為要約之意思表示，也已  
08 失其效力，雙方間自無系爭簡報之意思合致甚明。

09 2、次按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定  
10 之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約  
11 之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後  
12 如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內  
13 容，而使該規則發生附合契約之效力。上訴人雖另主張：  
14 系爭簡報已具有工作規則之效力，縱認未達到工作規則之  
15 效力，亦屬雇主指示權之行使，被上訴人應受拘束云云。  
16 然依據上開證人楊順進之證詞，系爭簡報內容僅為宣示概  
17 括性原則，具體權利義務關係等勞動條件必要之點，仍應  
18 依不同時期不同公司之現實狀況而調整，被上訴人並無使  
19 之成為兩造勞動契約內容之意思，且其內容僅為轉任權益  
20 之說明，並載明如有意願仍須先提出申請，顯非具有統一  
21 化勞動條件及應遵守紀律之工作規則效力，亦非屬雇主指  
22 示權之行使甚明。此外，被上訴人高雄分公司當時之資深  
23 協理張勝涼於另案重勞訴14號之證述：系爭簡報沒有印  
24 象。我只有參加說明會，由總部人資部下來辦理，當時說  
25 明有提到薪水待遇福利比照總公司，但是盈餘獎金等部分  
26 並沒有提到。總部在說服員工當時一定有說不會比原本  
27 差，但是否有增加，我不知道，因為薪水是保密，我不清  
28 楚。這只是說明會，是否會適用，並不是我說的算，是由  
29 總公司控管。說明會只是告訴現場參加人員過去待遇及某  
30 些福利等不會有所變動，裡面雖有記載勞動內容，也不代  
31 表是最後談成的結果等語（見原審卷一第289頁至第290

01 頁)。可知系爭簡報內容確實是原則性宣示，具體權利義  
02 務關係仍是因人而異，益徵系爭簡報並非被上訴人為統一  
03 化勞動條件及應遵守紀律之工作規則，亦與雇主有關勞動  
04 條件之指示權無涉，從而上訴人主張被上訴人應受系爭簡  
05 報之拘束，核屬無據，應不足採。

06 3、此外，蔡黎明4人就如附表二所示之轉任均有簽署系爭確  
07 認書，有雙方不爭執真正之系爭確認書在卷可稽（見原審  
08 卷一第69頁至第75頁）。系爭確認書內文第1行已詳載：  
09 轉任至鴻明公司之相關勞動條件等語，且約定內容包括：  
10 服務年資、薪資、績效獎金/員工酬勞、調薪、福利、返  
11 任陽明、升遷考核、持股信託、教育訓練、退休等事項，  
12 並由上訴人簽名確認已知悉上述轉任相關勞動條件並同意  
13 轉任鴻明公司。綜上，系爭簡報內容並非屬於工作規則，  
14 亦無拘束被上訴人之效力，且兩造間就系爭簡報並未達成  
15 意思表示合致，況蔡黎明4人轉任時已就勞動條件約定詳  
16 如系爭確認書，從而，上訴人依系爭簡報請求被上訴人給  
17 付如附表二之差額，均無理由。

18 (二) 上訴人依兩造間之勞動契約請求被上訴人給付如附表二之  
19 差額，有無理由？

20 1、按雇主確有調動勞工工作必要，應依勞基法第10條之1：

21 「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符  
22 合下列原則：一.基於企業經營上所必須，且不得有不當  
23 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二.對勞工  
24 之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三.調動後工  
25 作為勞工體能及技術可勝任。四.調動工作地點過遠，雇  
26 主應予以必要之協助。五.考量勞工及其家庭之生活利  
27 益。」規定，作為判斷雇主調動勞工是否合法，有無符合  
28 勞資雙方權益及有無違反誠實信用原則之具體化基準，其  
29 立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範。  
30 因此，若是勞工基於自己意願要求調動並經雇主同意，無  
31 雇主濫用權利之情事，本質上屬於雙方就勞動契約另行約

01 定提供勞務之內容、範圍、地點以及對象，乃當事人基於  
02 意思自由於私法自治事項所為之約定，自屬合法有效而生  
03 拘束雙方當事人之效力，而無勞基法第10條之1之適用。

04 2、經查，基於使鴻明公司相關營運管理能夠獨立作業、鴻明  
05 公司員工得以績效獎金及員工酬勞，分享鴻明公司因其貢  
06 獻提升營運績效之盈餘，被上訴人於105年4月14日針對高  
07 雄分公司運務組、場務組及工務組20名專職支援鴻明公司  
08 之員工舉辦「高雄分公司人員轉任鴻明說明會」，當時有  
09 員工4人於105年7月1日轉任鴻明公司，被上訴人之高雄分  
10 公司於同日裁撤運務組、場務組及工務組；上訴人轉任鴻  
11 明公司前均曾簽署確認書等情，為兩造所不爭執。而系爭  
12 確認書以「※」標記：「請於2016年5月14日前就下列二者  
13 勾選其一並簽名確認後，送交高雄分公司張智凱副協理彙  
14 整後統一送人力資源部組織發展組曹素春資深經理，未於  
15 前項規定之期限內填送，或填寫不明確者，視為不同意轉  
16 任。」。其後之選項一為「本人已知悉上述轉任相關勞動  
17 條件並同意自2016年7月1日起轉任鴻明，並由鴻明辦理僱  
18 用事宜。」，另一為「本人已知悉上述轉任相關勞動條  
19 件，本人不同意轉任鴻明。」有系爭確認書可憑。足認被  
20 上訴人係在進行高雄分公司人員轉任鴻明說明會後，才由  
21 員工填寫系爭確認書，自行選擇是否轉任。且被上訴人開  
22 放轉任後，當時只有4名員工在105年7月1日轉任（其中1  
23 名為顏啟峰），其餘16人均無轉任，未轉任之人員則繼續  
24 擔任鴻明支援組之組員，有被上訴人105年5月25日（105）  
25 人密121號簽呈可憑（見原審卷一第48頁）。依此，被上  
26 訴人開放轉任後，20名員工僅有4名員工於105年7月1日轉  
27 任，其餘16人均無轉任，且選擇不轉任員工僅改為擔任鴻  
28 明支援組之組員，是難認被上訴人有行使調職命令權或強  
29 迫員工必須轉任之情事。再對照被上訴人鴻明支援組之員  
30 工中，有多人始終未轉任但並未遭解僱，也有前揭不爭執  
31 之留任情形可憑，益證被上訴人無強迫員工轉任。從而蔡

01 黎明4人應是基於自由意志，決定填寫系爭確認書並自願  
02 轉任，堪可認定。另案證人葛仁友於另案證述：被上訴人  
03 公司員工大部分不願意轉任，基本上是依被上訴人公司指  
04 示轉任云云（見本院卷二第102頁），核與事實不符，為  
05 不足採。至於李洲文雖無簽署系爭確認書，惟鴻明公司於  
06 86年12月1日設立登記後，李洲文即於翌年5月1日轉任至  
07 鴻明公司，斯時尚未制訂勞基法第10條之1規定，無從直  
08 接適用上開規定而為判斷；且當時之被上訴人以及鴻明公  
09 司之工作條件如何，未見李洲文詳為說明，縱認此為被上  
10 訴人將李洲文調動至鴻明公司，亦無證據可認定被上訴人  
11 之調動有違反主管機關公佈之「調動五原則」，李洲文主  
12 張被上訴人調動不合法云云，亦無理由。

13 3、上訴人又主張：上訴人係受被上訴人安排調動至鴻明公  
14 司，依據法人格否認理論，被上訴人仍應承擔薪酬給付義  
15 務云云。然按勞動法所稱「實體同一性」理論，係為防止  
16 雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目  
17 的，基於誠實及信用原則所衍生之理論。然查，本件被上  
18 訴人勞工轉任至鴻明公司，係基於使鴻明公司相關營運管  
19 理能夠獨立作業、鴻明公司員工得以績效獎金及員工酬勞  
20 分享鴻明公司因其貢獻提升營運績效之盈餘，如未選擇轉  
21 任，發放績效獎金與員工酬勞與否則是繼續依被上訴人之  
22 盈餘決定等情，已如前述，被上訴人並無以法人之法律上  
23 型態規避法規範，遂行其不法之目的之情形。且上訴人均  
24 係自願轉任至鴻明公司，且轉任時既已另行約定相關勞動  
25 條件，並與被上訴人終止勞動契約而與鴻明公司簽訂勞動  
26 契約，相關酬勞、獎金自應受兩造約定之勞動條件拘束，  
27 上訴人與被上訴人間已無勞動契約存在。又系爭確認書上  
28 載明勞動條件：「薪資：每月薪資：以原陽明固定年薪/12  
29 個月給付。陽明固定年薪包括：每月薪資（含本薪、職等  
30 加給、職務加給、伙食津貼）及春節獎金1個月。」、  
31 「績效獎金/員工酬勞：鴻明現行規定：固定年終獎金為

01 新台幣五萬五千元，另視營運績效提撥獎金及員工酬勞。  
02 轉任當年度，若陽明/鴻明有發放績效獎金/員工酬勞，各  
03 依在陽明/鴻明之在職比例支給。以後年度則依照鴻明標  
04 準辦理。」、「福利：鴻明現行標準：勞動/中秋/端午各  
05 新台幣兩千元」，自應以此規範雙方之權利義務關係，無  
06 從再基於「實體同一性」理論，主張被上訴人為其雇主，  
07 並依變更前之勞動條件為請求。

08 4、綜上，本件上訴人係自願轉任至鴻明公司，並無勞基法第  
09 10條之1規定之適用，且不論被上訴人與鴻明公司是否具  
10 有實質同一性，上訴人已與鴻明公司簽訂勞動契約，且另  
11 行約定勞動條件，上訴人均僅得依據其等與鴻明公司間勞  
12 動契約所約定之勞動條件為請求。從而，上訴人主張兩造  
13 間仍有勞動契約存在，依據勞動契約請求給付附表二所示  
14 差額云云，核屬無據，為無理由。

15 七、綜上所述，上訴人依系爭簡報及勞動契約之法律關係，請求  
16 上訴人分別給付如附表一所示之金額，為無理由，不應准  
17 許。原審就此為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指  
18 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回  
19 其上訴。

20 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、抗辯等攻防方法及卷附  
21 其他證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，均毋庸  
22 再予一一論述，附此敘明。

23 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

24 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

25 勞動法庭

26 審判長法 官 邱泰錄

27 法 官 王 琮

28 法 官 高瑞聰

29 以上正本證明與原本無異。

30 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴  
31 狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理

01 由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律  
02 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委  
03 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日  
05 書記官 呂姿儀

06 附註：

07 民事訴訟法第466條之1：

08 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
09 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

10 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
11 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
12 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

13 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

14 附表一：

15

編號	姓名	任職日期	任職職務	轉任日期	轉任職務	請求金額
1	李洲文	75年9月16日	技術工	87年5月1日	技術員	1,177,367元
2	蔡黎明	71年4月26日	管理師	106年7月1日	經理	2,324,196元
3	張宗勇	97年11月1日	資深工程師	106年7月1日	資深經理	2,055,918元
4	顏啟峰	74年9月13日	資深管理師	105年7月1日 (111年2月29日退休)	經理	2,937,953元
5	黃家業	76年1月5日	管理師	106年1月1日 (111年3月29日退休)	高級管理師	2,083,883元

16 附表二：上訴人之請求項目及金額

17

編號	項目	李洲文	蔡黎明	張宗勇	顏啟峰	黃家業
1	109年度績效獎金差額	89,865元	177,790元	162,840元	230,690元	161,945元
2	109年度員工酬勞差額	23,174元	47,639元	43,479元	62,359元	43,231元
3	110年度防疫	10,928元	50,972元	40,800元	70,300元	41,300元

(續上頁)

01

	獎金差額					
4	110年度績效 獎金差額	196,454元	349,516元	324,132元	470,437元	342,240元
5	110年度員工 酬勞差額	857,355元	1,698,279 元	1,484,667 元	2,104,167 元	1,495,167 元