臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第32號

上　訴　人　博得生技股份有限公司

000000000000000000

　　莯暹有限公司

000000000000000000

共　　同

法定代理人　張盧束眞

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　張瑋清

　　蘇志淵律師

　　段瑋鈴律師

被上訴　人　張珞瑀

訴訟代理人　王維毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，上訴人對於中華民國114年6月2日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第48號第一審判決提起上訴，本院於115年8月19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、被上訴人起訴主張：

㈠被上訴人自民國101年7月1日起任職於上訴人博得生技股份有限公司（下稱博得公司）、莯暹有限公司（下稱莯暹公司），並由上訴人共同僱用，工作內容如附表一所示。上訴人負責人Ａ００１為被上訴人之外婆，上訴人屬被上訴人之共同雇主，應就被上訴人之月薪新臺幣（下同）56,556元負不真正連帶給付之責。而上訴人爾近因家族企業內部經營權糾紛，竟無故遷咎於被上訴人，於無任何理由之情況下，自112年12月起拒絕給付被上訴人薪資，復於113年1月26日以

存證信函稱被上訴人違反勞動契約或工作規則且情節重大，以此為由終止兩造間之勞動契約。然被上訴人並無上訴人公司所指違反勞動契約或工作規則之情，上訴人未經預告即對被上訴人終止勞動契約，顯然不符勞動基準法（下稱勞基法）第12條之強制規定，且亦逾越勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。是以，上訴人終止勞動契約並不合法，兩造間之僱傭關係仍然存在。

㈡上訴人係自112年12月起拒絕給付被上訴人薪資，僅曾於113年1月31日，以博得公司、苾暹公司之名義分別匯入15,000元、91,629元之薪資至被上訴人帳戶，上訴人就112年11月至113年1月間之薪資，尚積欠被上訴人63,039元（56,556×3-15,000-91,629＝63,039）；至於113年2月後之每月薪資56,556元，全未經上訴人給付分文，自應由上訴人於被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付予被上訴人。為此，依法提起本件訴訟等語。並於原審聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係均存在。㈡上訴人應給付被上訴人63,039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。㈢上訴人應自113年2月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人56,556元。㈣前開任一上訴人就上開第2、3項聲明為給付時，其餘上訴人就已給付之部分，免負給付義務。㈤願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：

㈠上訴人為家族經營事業，法定代理人均為Ａ００１，被上訴人為Ａ００１孫女，上訴人之營運與財務由被上訴人與訴外人即被上訴人母親張榕英長期把持、控制，並共同決定被上訴人之薪資及投保細節。於112年11月間，上訴人財務出現異常虧損，上訴人始發現被上訴人母女掌管財務期間帳務不明損及公司權益，上訴人因而停止其等職權，請被上訴人說明財務異常虧損情況、移交工作權責及公司文件、物品，詎料被上訴人拒不配合財務調查，且經屢次催討仍拒不返還公司如附表二、三所示物件與檔案（下稱系爭帳務資料），且

未提供領取「油/年/伙/車/管理津貼」（下稱系爭津貼）之憑據，故意侵占公司財物，違背雇主指揮監督權，違反員工誠信與忠誠義務，構成違反勞動契約情節重大，無法透過職務調動有所改善，縱使將其調動，亦無解其故意侵占公司重要財物之事實。上訴人解僱被上訴人前已先以暫停職務、函請其辦理交接及多次給予說明事情原委機會，其仍悍然拒絕返還，其侵占公司財物之情形顯無法透過懲戒或將其調動之手段而避免或獲得改善。又上訴人為家族企業，被上訴人為家族成員，基於親屬間親密關係而未簽立書面勞動契約，未訂立具體工作規則，然被上訴人仍應本於職責、誠信及忠誠義務掌管公司重要文件及物品，不能以未簽立書面勞動契約解免被上訴人上開義務及責任，上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，並無不合。

㈡另博得公司、苾暹公司具獨立法人格，與被上訴人分別成立勞動契約，被上訴人已於108年9月自博得公司自請離職，縱其於110年7月至113年2月間以部分工時加保於博得公司，依債之相對性，博得公司無承擔苾暹公司債務之義務，無庸負不真正連帶債務責任，而被上訴人之每月薪資於宓暹公司為31,800元，博得公司兼職薪資為5,000元，故被上訴人主張每月薪資為56,556元，係屬不實。是以，被上訴人主張欲回復兩造間勞動關係、給付薪資等請求均無理由，應予駁回等語，資為抗辯。

三、原審經審理後，認被上訴人主張部分有理由，部分無理由，判命確認兩造間僱傭關係均存在，上訴人應給付被上訴人59,268元本息，及自113年2月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付被上訴人56,556元，上訴人並就上開給付金額負不真正連帶責任，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴，於本院上訴聲明：㈠原判決廢棄不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。（被上訴人就原審判決對其不利未經上訴部分，即非本

院審理範圍，茲不贅敘。）

四、兩造不爭執事項為：

㈠兩造間並未簽立書面勞動契約或工作規則。

㈡被上訴人之勞保自102年7月5日起加保於博得公司，嗣於108年10月15日退保；自108年11月1日起加保於苾暹公司，再於113年2月5日退保；另有於110年7月20日以部分工時員工加保於博得公司，嗣於113年2月6日退保。

㈢博得公司、苾暹公司均為家族經營事業，負責人同為Ａ００１，而被上訴人係Ａ００１之孫女。另被上訴人母親張榕英係Ａ００１女兒，並擔任博得公司董事兼股東，張榕英同時亦為苾暹公司之股東。

㈣被上訴人之工作內容如附表一所示，工作地點在高雄市○○區○○街000號，其工作內容、地點，不論是在投保於博得公司期間，或是投保於苾暹公司期間，均維持相同，並無改變。

㈤被上訴人之薪資係固定於次月之5日發放。

㈥博得公司、苾暹公司前於112年11月27日，指派博得公司董事即訴外人張煦川與總經理即訴外人Ａ０５，前來被上訴人位於高雄左營區重美街130號之工作地點，要求被上訴人交接相關文書物品，被上訴人與Ａ０５有於當日簽立交接物品清單如附表四所示，並就交接物品拍照確認。

五、兩造協議簡化之爭點為：

㈠上訴人公司主張苾暹公司已依勞基法第12條第1項第4款終止兩造勞動契約，有無理由？被上訴人請求確認其與博得公司、苾暹公司間之僱傭關係均存在，有無理由？

㈡被上訴人之薪資為若干？被上訴人請求上訴人公司給付其112年11月至113年1月間之薪資，有無理由？及自113年2月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人56,556元，有無理由？

六、本件得心證之理由：

㈠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，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而所謂「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或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核屬相當者，始足稱之。經查：

1.博得公司、苾暹公司均為家族經營事業，負責人同為Ａ００１，而被上訴人係Ａ００１之孫女，被上訴人於上訴人處就職以來，工作地點均在位於高雄左營區重美街130號之住所，其母親張榕英係Ａ００１女兒，與被上訴人同住於上開住所，並為博得公司股東兼董事、苾暹公司之股東，博得公司董事張煦川為被上訴人之舅舅，博得公司總經理Ａ０５為張煦川之女，員工賀美玲為Ａ０５之母等節，業據兩造所不爭執（見不爭執事項㈢、㈣，原審卷一第331頁），上情堪以認定。又兩造所陳述事實之時序，係張煦川、Ａ０５先於112年11月27日前來被上訴人工作地點，交接物品清單如附表四所示，復於112年12月5日，上訴人未如往常發放被上訴人前1月之薪資，被上訴人於112年12月15日寄發存證信函予上訴人催告發放薪資，上訴人於112年12月20日回函稱因無存簿、密碼，無法匯出薪資，並於113年1月11日發函請被上訴人返還系爭帳務資料，被上訴人則於113年1月18日發函否認上情，上訴人於113年1月26日發函以被上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大，終止勞動契約等情，有兩造往來之存證信函等件在卷可證，復經兩造所不爭執（見原審卷一第39-70、235-240頁，不爭執事項㈥），上情堪可認定，是兩造應於112年11月27日前即已因上訴人所指控張榕英母女掌控財務不明一事有所齟齬，張煦川、Ａ０５始於112年11月27日前往交接物品，而上訴人於113年1月18日以被上訴人違反勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，被上訴人既否認有前揭事由，揆諸首開說明，應由上訴人就被上訴人有違反勞動契約或工作規則情節重大之事實，負舉證之責。

2.上訴人主張：被上訴人拒不配合財務調查，且經屢次催討仍拒不返還系爭帳務資料等語，惟查兩造既於112年11月27日於高雄市左營區重美街之工作地點交接如附表四所示文書、物品，逐項簽名、拍照，有物品清單在卷可稽（見原審卷一第283至287頁），上訴人於113年1月11日之律師函中始見提及附表二、三之系爭帳戶資料，顯然上訴人於112年11月27日之前，從未要求被上訴人交付系爭帳戶資料，否則被上訴人於112年11月27日未交付上開資料，上訴人豈有當日未記載、未要求之可能。上訴人雖陳稱：高雄財務部門長期由張榕英、被上訴人全權管理、掌握，上訴人需釐清後，始知被上訴人尚有何物品未交接，被上訴人應該交代清楚物品所在之處，而非訴訟中才提出說明等語（見本院卷第358、361頁），足見上訴人亦非確信系爭帳戶資料是否確為被上訴人所保管，被上訴人辯稱：其未保有系爭帳戶資料，要無從提出等語，並非全然無據。上訴人雖稱：因高雄業務為被上訴人及其母所掌握，故系爭帳戶責任之保管應由被上訴人負責舉證等語，然被上訴人之工作內容如附表一所示，既為兩造所不爭執（見不爭執事項㈣），是被上訴人業務執掌之文件，其現已未保有相關文件一事，固應由被上訴人自行舉證，惟非其業務所需或掌管之文件，自不得因上訴人先前怠於監督或其他可歸於己之因素之故，而認有改變舉證責任分配之情形，合先敘明。

3.附表二編號1、3-8、9、11變更登記事項表及公司章程、土地權狀、過往會計帳留存資料、車輛，附表三1、2、5、6、9薪資清冊總表、配方表、工程收入成本明細表、收支捐款流向、營收細項部分：

被上訴人否認此為其保管之物，並辯稱：附表二編號3-8之不動產所有權狀係張榕英保管，附表二編號11之車輛係張榕英所使用，且車輛係博欣公司所有，非上訴人所有，薪資轉帳是由張榕英所做，並非其之業務等語（見本院卷第154、155、356頁）。參諸上開資料並非被上訴人職務上行使上必

要之物或由其負責製作、保管之文書，上訴人亦無證明足證上情，已無從以被上訴人不交出上開資料為由而解僱被上訴人。又上訴人並不否認附表二編號11之車輛並非其所有之物（見本院卷第181頁），且其提出上證6、上證7之EMAIL、LINE對話並未見上訴人所指薪資清冊總表，要不足證明附表三編號1之薪資清冊為被上訴人所持有或該清冊由被上訴人所製作（見本院卷第357頁）；另依被上訴人於原審提出之LINE對話內容觀之（見原審卷一第263至278頁），員工林筱敏（LINE使用名稱為Min）、總經理ＡＯ５（LINE使用名稱為Valerie Chang）均有權限管理或製作員工薪資檔案、勞健保資料，足見上訴人提出之證據並不足以證明此部分為被上訴人職務上保管之物（見本院卷第407、409-410、413-417頁），是上訴人請求被上訴人應交接上開資料，即非可採。

4.附表二編號2、10所示支票領票證、發票章及支票章部分：

被上訴人主張已於112年12月17日交接物品清單中如附表四㈠印章、㈣支票本所示部分交接完畢，有ＡＯ５簽收之物品清單及照片存卷可證（見原審卷一第283至287頁），上訴人既未舉證上訴人尚存有其他支票領票證、發票/支票使用之橡皮章及小章便章，自難認被上訴人有何應返還而未返還之前開物品。

5.附表三編號3、4、7、8所示支票開立明細表電子檔、沖銷帳電子檔部分：

查支票開立、沖銷帳確實係被上訴人附表一所示之業務之範圍，而被上訴人辯稱：此部分業已交給會計師等語，且提出LINE群組「博得&事務所」對話紀錄為憑（見原審卷一第264至265頁、見本院卷第283頁），惟參諸上訴人提出EMAIL內容，足見105年、109年時，被上訴人確實曾將支票開立明細表、沖銷明細表寄予上訴人（見本院卷第337-343頁），是被上訴人自不得以其已交付會計師為由，即不履行將上開明細表提供予上訴人之職責，此部分被上訴人所辯，難認有理。

6.至上訴人於112年12月20日發函稱被上訴人未移交上訴人之銀行存簿、網銀帳號及密碼部分（見原審卷一第53至54頁）：

參諸被上訴人辯稱：張榕英有給我1組帳號與密碼，但他們取消授權後，就不能使用了，我平常都是用網路轉帳，如果帳戶不夠付款，我才會臨櫃甲存跟匯款，但我都是跟張榕英一同前往，故存簿由張榕英保管等語（見本院卷第243、244頁），而上訴人早於112年11月24日即取消網路銀行密碼之授權，有兆豐國際商業銀行高雄苓雅分行集中作業處114年2月26日兆銀總集中字第1140007835號函在卷可參（見原審卷二第297至299頁），故被上訴人持有之網銀帳戶、密碼即已無效用(見本院卷第405頁，上訴人亦不爭執已失效），其辯稱其已無返還必要等語，尚屬有據，應為可採。惟被上訴人業務上持有存摺臨櫃辦理匯款業務，既為其業務所保管需要，上訴人命其提出，即有理由，被上訴人以其交給張榕英保管云云作為推諉之理由，難認有據，自非足採。

7.綜上，堪認上訴人命被上訴人提出系爭帳戶資料中，大部分資料要非被上訴人業務上持有或保管，僅上訴人之存摺及附表三編號2、3、7、8之支票開立明細表電子檔及沖銷帳電子檔係其所持有。惟存摺係為查詢交易明細之用，上訴人為該帳戶之所有人，其若有查詢交易明細之必要，自得自行向銀行查詢，並非無替代之手段取得；而上訴人請求者係108年1月至112年11月、110年7月至112年11月之支票明細表，及108年1月至112年10月、110年7月至112年10月之沖銷帳電子檔，足見上訴人顯然已有一段時間未要求被上訴人提供上開電子檔予上訴人，惟上訴人先前亦未見有向被上訴人催促之情，且被上訴人稱已交付會計師，是會計師處亦有備份，上訴人亦另有取得之途徑。依懲戒性解僱涉及剝奪勞工既有工作權，當屬憲法第15條工作權保障之核心範圍，懲戒解僱手段，須違背忠實義務，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，始足當之。參諸上訴人最初向被

上訴人要求交接提出資料之時，被上訴人已提出如附表四之文件，其要難認有拒不配合之情，嗣後係上訴人先未於發薪日發放薪水，命被上訴人提出系爭帳戶資料時，所命者又大多為非被上訴人所能提供之文件，而應為被上訴人職務執掌者，上訴人亦得自其他方式取得，故被上訴人發函拒絕後，亦未見上訴人採取其他懲戒方法，而直接逕行解僱勞工，要難認本件解僱已符解僱最後手段性原則，上訴人終止兩造間勞動契約，要難認有理由。

㈡被上訴人之雇主為何人？

1.按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690號判決可參）。準此，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。

2.被上訴人之勞保自102年7月5日起加保於博得公司，嗣於108年10月15日退保；自108年11月1日起加保於苾暹公司，再於113年2月5日退保；另有於110年7月20日以部分工時員工加保於博得公司，嗣於113年2月6日退保。然被上訴人自任職於上訴人處之日起，工作內容均如附表一所示，工作地點在高雄市○○區○○街000號，其工作內容、地點，不論是其勞保投保於博得公司期間，或是投保於苾暹公司期間，均維

持相同，並無改變等情，為兩造所不爭執，且由上訴人要求被上訴人提供之系爭帳務資料可知，被上訴人工作之內容與服務對象均包含博得公司、苾暹公司，其要求被上訴人提供之資料自始均將博得公司包含在內，可見被上訴人自始至終即係為博得公司、苾暹公司提供勞務，縱於勞健保轉出博得公司並轉入同為家族企業之苾暹公司後，猶繼續為博得公司與苾暹公司提供勞務，自仍為博得公司之員工甚明。

3.再觀諸上訴人所提LINE群組「辦公室與高雄財務」對話紀錄內容，並未就博得、苾暹公司個別單獨設立，被上訴人處理帳務時，亦無分別與博得公司、苾暹公司有單獨對接之承辦人員，處理內容包含博得、苾暹及博欣有限公司等帳務（見原審卷一第191至207頁），堪認博得公司、苾暹公司為同一家族所開設之公司，業務混同、利益相互流通，具有實質同一性，應認被上訴人主張其為博得公司、苾暹公司共同僱用乙情，係屬真實。

4.綜上，堪認上訴人未能舉證證明被上訴人有勞基法第12條第1項第4款之解僱事由，則其依前開規定，終止兩造間之勞動契約，並不合法，被上訴人訴請確認其與博得公司、苾暹公司間之僱傭關係均存在，為有理由。

㈢被上訴人之薪資為若干？

1.按「工資」指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，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

2.查被上訴人於112年5月至同年10月間之月薪均固定為56,556元，經扣除每月勞健保金額1,257元後，每月實領金額為55,299元乙節，有賀美玲每月以電子郵件寄送予被上訴人之薪

資明細檔案可證（見原審卷一第33至38頁）。其次，被上訴人母親張榕英於107年10月2日曾代被上訴人向張煦川反應，表示被上訴人當年之加班費總額為166,192元、應補假之天數為18天（特休另按年資計算），希望張煦川可以正視被上訴人勞基法上之合法權益，並據此如實給付加班費、同意被上訴人能休假。而張煦川嗣於107年10月4日回覆張榕英表示「56546。無加班費。請假，休假辦法照斗六博得公司辦法。明年過年後二年可獨立作業。期間沒有加薪。以上對不對？」、「56556」等語，有張榕英與張煦川於107年10月2日至同年月4日間之LINE對話紀錄可憑（見原審卷一第295頁）。而前開張煦川向張榕英表示之被上訴人薪資數額「56556」恰與上揭被上訴人歷年來薪資明細檔案所載數額完全相符，堪認被上訴人之主張，要屬真實。上訴人雖主張：此為被上訴人仍就職於博得公司期間，被上訴人自博得公司離職後，即不適用云云（見本院卷第426頁），惟被上訴人於博得公司就職期間，其投保薪資亦為27,600元（見原審卷一第27頁），足見被上訴人實際薪資與投保薪資不一致，係自被上訴人投保博得公司起即已發生，至改投保苾暹公司時仍然如此，是上開對話雖發生於被上訴人投保博得公司期間，惟未見上訴人舉證被上訴人改投保於苾暹公司後勞動條件有所變化，自足認被上訴人薪資仍同於投保博得公司期間。又前開薪資每月均經上訴人員工林筱敏、總經理Ａ０５事前製作薪資表，有Ａ０５寄送給張榕英之薪資檔案可證（見原審卷一第269至271頁），足見上開薪資係經過上訴人同意，上訴人請求傳訊張煦川、Ａ０５說明本件解僱經過、被上訴人實際薪資、被上訴人工作執掌等節，因渠等與被上訴人立場相左，又為公司之經營者，難期渠等為客觀之陳述，且上開客觀證據已足證明上訴人所主張之情事，認此部分證據無調查必要，附此敘明。

3.上訴人雖另主張：被上訴人於掌管財務期間，長期未檢附請領系爭津貼項目之相關憑據證明，無正當理由領取系爭津

貼，顯屬不當溢領津貼，上訴人亦據此終止勞動契約云云，惟參諸Ａ０５於107年12月間投保薪資僅27,600元，惟當時Ａ０５之實領薪資不含加班費已達48,300元（含加班費後為59,958元），領取系爭津貼金額為20,505元，其計算方式即係48,300元扣除勞健保費195元，再扣除投保薪資27,600元後，即為20,505元乙節，有張榕英與賀美玲之對話、對話內傳送之文件檔案內容可參（見原審卷一第297至304頁）；被上訴人實領薪資為56,556元，扣除勞健保費195元，再扣除當月請假5日之扣款金額9,426元（計算式：56,556÷30×5＝9,426），另扣除扣除投保薪資27,600元後，即為19,335元（見原審卷一第302頁），而19,335元與被上訴人當月領取之系爭津貼金額完全相符，可見被上訴人主張其每月均可固定領取系爭津貼，且從來不需檢附任何憑據即可領取，應屬可信，上訴人主張被上訴人未檢附請領系爭津貼項目之相關憑據，顯屬不當溢領津貼，其得據此解僱被上訴人云云，自無理由。

4.綜上，被上訴人之每月薪資應為56,556元，此金額為被上訴人提供勞務之對價，且為經常性給付，僅其中24,756元係以系爭津貼之名目給付，堪以認定。

㈣被上訴人請求上訴人給付其112年11月至113年1月間之薪資，其金額應為若干？

1.按不真正連帶債務，係指數債務人本於各別之發生原因，就同一給付目的，對債權人各負全部給付之義務，因債務人中一人為給付，他債務人即應同免其責任之債務，債務人相互間並無所謂應分擔部分（最高法院112年度台上字第357號判決可參）。查被上訴人主張博得公司、苾暹公司同為其雇主，就其依勞基法等因勞動契約衍生之各項請求，負不真正連帶給付責任等語，依首開說明，即屬可採。

2.被上訴人之月薪乃固定為56,556元，業如前述，惟苾暹公司係於113年2月5日始將被上訴人之勞保退保，是被上訴人於112年11月、12月及113年1月之薪資仍要扣除每月自付之勞健

保金額1,257元，故該3個月實領月薪應為被上訴人起訴狀所載之55,299元（計算式：56,556－1,257＝55,299），3個月合計為165,897元（計算式：55,299×3＝165,897），再扣除上訴人於113年1月31日給付之15,000元、91,629元後，尚有59,268元（計算式：165,897－15,000－91,629元＝59,268）未給付予被上訴人，故被上訴人請求上訴人給付其112年11月至113年1月間之未付薪資59,268元，即屬有據，應予准許（逾此範圍之請求經駁回部分，未經上訴，則非本院審理範圍）。

㈤被上訴人請求上訴人自113年2月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人56,556元，有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第234條分別規定甚明。次按債權人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定可參）。

2.查兩造間僱傭關係既仍存在，業如前述，而上訴人於113年1月26日通知解僱之存證信函已拒絕被上訴人再服勞務，而被上訴人在上訴人違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，復於收受前開存證信函後，旋於113年3月21日提起本件訴訟，主張上訴人終止勞動契約不合法，請求確認僱傭關係仍存在，故被上訴人顯已將準備給付勞務事宜通知上訴人，上訴人則拒絕受領，揆諸前揭規定，上訴人應負受領遲延之責任，被上訴人無補服勞務之義務，

仍得請求上訴人給付薪資報酬。又被上訴人之月薪應以56,556元計算，已如前述，且其薪資係固定於次月之5日發放，兩造並無爭執，則被上訴人請求上訴人應自113年2月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人56,556元，自屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約、不真正連帶債務法律關係，請求確認兩造間僱傭關係均存在，另上訴人應給付其112年11月至113年1月間之未付薪資59,268元，及自民事起訴狀繕本送達翌日即113年3月30日（見原審卷一第141頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算利息；暨自113年2月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月於次月5日給付被上訴人56,556元，且博得公司、苾暹公司其中任一公司已為給付，他公司於該範圍內同免給付責任，為有理由，應予准許，從而，原審就上開應准許部分，判命被上訴人勝訴，並命上訴人應如數給付，理由雖有部分不同，但結論並無二致，應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　張琬如

以上正本證明與原本無異。

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，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　　9　　月　　9　　日

書記官　戴育婷

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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

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院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

<table>
<tr><td colspan="5">附表一：被上訴人之工作內容</td></tr>
<tr><td>編號</td><td>作業時間</td><td colspan="2">工　作　項　目</td><td>工作內容說明</td></tr>
<tr><td rowspan="3">1</td><td rowspan="3">單月月初</td><td>博得公司</td><td rowspan="3">1.根據前開三公司之人員即第三人賀美玲指示，配合會計師處理相關帳務。
2.不定時根據前開三公司人員即第三人Ａ０５之指示，開立工程發票。</td><td rowspan="3">1.為前開三間公司開立發票。
2.整理前開三間公司之帳務單據分類交給會計師。</td></tr>
<tr><td>博欣有限公司</td></tr>
<tr><td>苾暹公司</td></tr>
<tr><td>2</td><td>1.分上下學期。</td><td colspan="2">配合懿德會計師事務所整理相關帳雜務。</td><td>1.營養午餐補助給需要的學校，每月其學</td></tr>
</table>

	2.每學期四個月。		校會寄回該月的補助收據，需登記收據並轉交給會計師。 2.寄送物資及進步獎獎狀與獎金或獎品於每年的四月、十月，物資匯款務必要與發票金額相同，獎金也要與簽收單金額相同。 3.查詢社團法人台灣懿德協會之帳務明細開立收款收據。
3	每月月底	根據博得公司斗六辦公室所寄來之紙本資料開立支票或從事相關匯款業務。	廠商請款按發票或對帳單月結月付，帳期不確定需另外詢問上訴人公司或依上訴人公司指示辦理。
4	1.未逢交帳月10日前完成。 2.適逢交帳月15日前	沖銷帳相關帳務。	1.每月25日會由博得公司之工廠寄出包裹，遇假日延期。

	完成。		2.逢交帳日於完成交帳後才開始沖銷帳作業。 3.完成後需整理帳單寄回博得公司之工廠並群發沖銷表。 4.沒有回郵之支票集中與沖銷帳單一同寄回博得公司工廠。
5	每個工作日上午完成查詢轉帳支票戶（甲存）轉帳	支票戶（甲存）轉帳。	完成轉帳送呈給上訴人公司並於下午2點前確認放行。
6	每月找時間整理	進出口貿易相關收據。	將各公司之收據予以分門別類交與會計師。

附表二：（見原審卷一第237頁附件一）							
編號	返還事項	博得公司	博欣有限公司	苾暹公司	社團法人台灣懿德協會	賀美玲	張煦川
1	變更登記事項表及公司章程			V			
2	支票領票證	V	V	V	V	V	

3	雲林縣○○市○○段00地號、斗六市○○段0○0○0○號之所有權狀、土地及建物登記申請書、抵押權設定申請書等相關資料	V					
4	雲林縣○○市○○段00000地號、斗六市○○段000○號之所有權狀、土地及建物登記申請書、抵押權設定申請書等相關資料	V					
5	雲林縣○○市○○段00地號之所有權狀、土地登記申請書、抵押權設定申請書等相關資料	V					
6	雲林縣○○鎮○○○段000○0地號之所有權狀、土地登記申請書、抵押權設定申請書等相關資料					V	
7	雲林縣○○鎮○○○段000○0地號之所有權狀、土地登記申請書、抵押權設定申請書等相關資料						V
8	台南市○○區○○○段000地號之所有權狀、土地登記申請書、抵押權設定申請書等相關資料						V

9	過往會計帳留存資料	V	V	V	V		
10	發票/支票使用之橡皮章以及小章便章	V	V	V			
11	博欣車輛（車牌0000-00）一台		V				

附表三：（見原審卷一第238頁附件二）			
編號	交　接　工　作　事　項	博得公司	苾暹公司
1	112年度薪資清冊總表（直接人工、工程人工及營業薪資須分別列示）	V	V
2	110年1月至112年10月配方表	V	
3	108年1月至112年11月支票開立明細表電子檔		V
4	110年7月至112年11月支票開立明細表電子檔	V	
5	110年至111年度各案場工程收入成本明細表（含材料明細表）	V	
6	台灣懿德協會收支捐款流向說明	V	
7	108年1月至112年10月沖銷帳電子檔		V
8	110年7月至112年10月沖銷帳電子檔	V	
9	說明109年度至112年度公司年度營收細項	V	V

附表四：（見原審卷一第283頁）		
㈠印章		
編號	印　章　名　稱	確認勾選

1	博得生技股份有限公司大小章兩組	V
2	博欣有限公司大小章兩組	V
3	賀美玲兩個小章	V
4	苾暹有限公司大小章乙組	V
5	台灣懿德協會大小章乙組	V
6	愛羅科技有限公司大小章乙組	V
7	新穎國際有限公司大小章乙組	V
8	適勤科技有限公司大小章乙組	V
9	博得生技股份有限公司發票章	V
10	博欣有限公司發票章	V
11	苾暹有限公司發票章	V
㈡轉帳鑰匙		
編號	名　　稱	確認勾選
1	兆豐銀行e碼寶貝乙個	V
2	兆豐銀行放行鑰匙乙個	V
㈢發票本		
編號	名　　稱	確認勾選
1	博得生技股份有限公司發票本三本 (二聯兩本UA00000000-00000000、三聯乙本TY00000000-00000000)	V
2	博欣有限公司發票本三本 (二聯兩本UA00000000-00000000、三聯乙本TY00000000-00000000)	V
3	苾暹有限公司發票本兩本 (二聯乙本UA00000000-00000000、三聯乙本TY00000000-00000000)	V

㈣支票本		
編號	名　　稱	確認勾選
1	博得生技股份有限公司支票本四本（BX0000000-0000000）	V
2	博欣有限公司支票本四本（BX0000000-0000000）	V
3	莊暹有限公司支票本乙本（BX0000000-0000000）	V
4	賀美玲支票本五本（BX0000000-0000000、BX0000000-0000000）	V
5	台灣懿德協會支票本乙本（BX0000000-0000000）	V
㈤其他		
編號	名　　稱	確認勾選
1	Ａ０５開錯抬頭之無用發票五張（三聯四張、電子乙張）	V
2	李盛陽帳單乙份	V
3	中興保全科技股份有限公司帳單乙份	V
4	許世龍信封未拆乙封	V
5	福旺五金有限公司帳單乙份	V
6	台灣懿德協會空白捐款收據三本	V
7	博得進項發票（益加聯實業有限公司）	V
8	抬頭開錯之無用發票十一張（三聯乙張、電子十張）	V
9	博欣已付三聯發票（斗南鎮農會飼料工廠）乙張	V

（續上頁）

10	貿暉實業股份有限公司帳單乙份	V