

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上更一字第4號

上訴人 王中彥
訴訟代理人 楊政雄律師
複代理人 陳美華律師
被上訴人 沂慶貿易股份有限公司

法定代理人 高振榮
訴訟代理人 陳忠儀律師
陳家祥律師
吳守平

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國106年1月25日臺灣臺北地方法院104年度勞訴字第215號第一審判決提起上訴，經最高法院發回更審，上訴人並為訴之一部變更，本院於110年7月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及該部分假執行之聲請暨訴訟費用（除確定部份外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹萬捌仟伍佰捌拾陸元及自民國一〇四年八月四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被上訴人應給付如附表二所示「被上訴人應給付上訴人薪資數額」欄所示本金及自附表二「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人其餘變更之訴駁回。

第一、二審及發回前第三審訴訟費用（除確定部份外，含變更之訴訴訟費用）由被上訴人負擔五分之四，其餘由上訴人負擔。

本判決主文第二項、第三項所命給付部分，均得假執行。但被上訴人就主文第二項部分如以新臺幣壹萬捌仟伍佰捌拾陸元預供擔保，就主文第三項部分如以附表二「被上訴人預供擔保數額」欄所示金額預供擔保後，得免為各該部分之假執行。

上訴人其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按第二審程序中為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟者，均屬之。經查，上訴人於原審起訴請求被上訴人給付如附表「原審請求金額及項目」欄所示之薪資、差旅費、業績獎金、資遣費及預告工資，共新臺幣（下同）250萬9,261元及自起訴狀繕本送達翌日起加計之法定遲延利息。經原審判命被上訴人應給付上訴人差旅費5,139元及年度保障薪資10萬元（即附表一編號1之③、2之①），共10萬5,139元本息，駁回其餘請求。上訴人就其敗訴部分全部聲明不服提起上訴，並於最高法院發回前本院第二審程序（下稱前審）審理中，就其中資遣費144萬0,718元及預告工資35萬2,829元（即附表一編號4、5）變更為依民法第482條、勞動基準法（下稱勞基法）第23條規定請求，將上開金額179萬3,547元（144萬0,718元＋35萬2,829元＝179萬3,547元）作為請求被上訴人給付民國102年11月2日至106年8月15日薪資聲明金額之一部（見前審卷二第14頁背面），且一併請求102年11月2日至106年8月15日薪資金額190萬5,203元，及自106年8月16日起至上訴人復職之日止，按月給付17萬5,000元暨各期遲延利息（見前審卷一第81、82、161頁、卷二第14、88頁），合計請求被上訴人應給付102年11月2日至106年8月15日薪資共計369萬8,750元本息（下稱系爭薪資）及自106年8月16日起至上訴人復職之日止，按月給付17萬5,000元暨各期遲延利息。核上訴人所為訴之變更，係本於與被上訴人間勞動契約關係紛爭之同一基礎事實，前開變

更後之新訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更後之新訴得加以利用，且無害於被上訴人程序權之保障，揆諸前開規定，上訴人所為訴之變更，應予准許。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自94年9月1日起受僱於被上訴人擔任業務經理，於102年間每月薪資為15萬元，年度保障薪資14個月，平均每月薪資為17萬5,000元。被上訴人於102年9月27日發布第102005號公告（下稱第005號公告）於同年10月1日起將伊調任至副總經理即訴外人吳守平所屬部門，然該調職未經伊同意，對伊不生效力，主管仍應為被上訴人負責人高振榮。伊於102年10月21日提出同日至同年月25日（週一至週五）出差申請（下稱系爭出差申請），吳守平無決核系爭出差申請權限，迨伊於102年10月28日週一上班，伊才收悉吳守平寄發之否決通知，且吳守平以伊未提出前次出差報告不得再申請出差為由否決系爭出差申請，要與被上訴人歷來均無要求員工於出差後提出報告而作為下次出差申請條件之慣例有違，被上訴人於95年2月14日經臺北市政府核備之工作規則（下稱系爭工作規則）亦無出差需填寫出差報告規定，吳守平無故否准系爭出差申請，顯然濫用其管理權限，否決通知不生效力，伊於102年10月22日至同年月24日期間仍屬合法出差為被上訴人爭取訂單，非無正當理由曠工，自無連續曠工達3日情事，被上訴人於102年11月1日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約並不合法，兩造間之勞動契約仍然存在，被上訴人應給付該期間之薪資1萬5,000元及102年10月21日至同年月25日出差期間之差旅費3,586元。又被上訴人自102年11月2日起拒絕伊提供勞務，伊無補服勞務之必要，仍得請求被上訴人給付自102年11月2日起至復職日止按月給付薪資17萬5,000元。爰依民法第482條、勞基法第23條規定，請求102年10月22日至同年月24日之薪資1萬5,000元、102年10月21日至同年月25日之差旅費3,586元、102年1

01 1月2日起至106年8月15日之薪資369萬8,750元及106年8月16
02 日起至復職日止按月給付17萬5,000元（即附表一編號1之①
03 其中1萬5,000元部分、2之②、1之④及1之⑤），並聲明：
04 (一)被上訴人應給付上訴人1萬8,586元，及自104年8月4日起
05 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應給付
06 上訴人369萬8,750元，及自106年8月17日起至清償日止，按
07 週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自106年8月16日起至
08 上訴人復職之日止，按月給付上訴人17萬5,000元暨各自當
09 月末日起按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保，請准宣告
10 假執行。（上訴人於原審請求如附表一編號1之③、2之①部
11 分，經原審判命被上訴人應給付上訴人10萬5,139元確定；
12 請求如附表一編號1之②、3之②、3之③部分，經本院前審
13 判命被上訴人應給付上訴人47萬7,890元確定；請求如附表
14 一編號1之①薪資差額逾1萬5,000元部分及編號3之①部分，
15 上訴人敗訴確定；請求如附表一編號4、5部分已變更為系爭
16 薪資請求，不再主張。上開部分均未繫屬本院，不予論
17 述）。

18 二、被上訴人則以：伊於102年9月30日公告第102006號公告（下
19 稱第006號公告），規定經理級以下職員（含經理），須遵
20 守公司規定之上、下班時間（上午9點至下午5點45分），出
21 差或外出須事先提出申請，若有特殊情況需由部門主管同
22 意，如無出差或外出申請單，均以曠職計算，該公告既經公
23 開張貼於佈告欄且內容未影響上訴人權益，上訴人自應遵
24 守。且伊為調整公司內部組織，於102年9月27日發佈第005
25 號公告，將上訴人調任至吳守平所屬部門，上訴人調任前後
26 之薪資、配車、助理及工作內容等勞動條件均未變動，第00
27 5號公告並非調職，無須經上訴人同意。依第005、006號公
28 告之規定，上訴人自102年10月21日提出系爭出差申請應經
29 主管吳守平同意後，始得至外地出差，否則即屬曠職。又出
30 差報告為出差成果之查核及未來國稅局查帳之用，為伊經營
31 管理所必須，吳守平以上訴人未提出前次出差報告為由，否

01 准系爭出差申請，並無濫用管理權限。況上訴人明知伊於10
02 2年10月21日至同年月23日間安排部門會議，竟於吳守平否
03 准系爭出差申請後，仍拒絕按伊指示出勤上班，復於出差期
04 間未實際拜訪客戶，縱有拜訪亦僅屬例行性會晤，重要性遠
05 低於伊已排定之部門會議，上訴人於102年10月21日至同年
06 月25日未到班出勤，不具正當理由而屬連續曠工3日無誤，
07 伊已於102年11月1日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩
08 造間勞動契約，上訴人不得請求勞動契約終止後之薪資，且
09 系爭出差申請既未經伊同意，上訴人復未證明係為伊利益拜
10 訪客戶，不得請求前開期間差旅費3,586元及102年10月22日
11 至24日之薪資1萬5,000元。如認伊終止勞動契約不合法，然
12 上訴人於在職期間實際經營與伊具競爭關係之鉅睿實業有限
13 公司（下稱鉅睿公司）及忠悅生物科技有限公司（下稱忠悅
14 公司），上訴人於102年至108年12月期間受領鉅睿公司給付
15 之報酬738萬1,446元、108年1月至10月之報酬120萬元，102
16 年11月1日至105年11月1日受領忠悅公司給付之顧問費600萬
17 元，均應扣除，且上訴人為鉅睿公司及忠悅公司之實質負責
18 人，上訴人於102年11月2日至106年6月30日期間可分得之鉅
19 睿公司營業利益至少817萬元，亦應扣除。另上訴人在職期
20 間任意訂購商品，卻無法如期銷售而致逾期報廢，伊因此受
21 有23萬3,525元損害，伊以前開損害賠償請求權為主動債
22 權，與上訴人可得請求之薪資債權金額抵銷等語，資為抗
23 辯。

24 三、原審就上訴人請求102年10月22日至同年月24日之薪資1萬5,
25 000元及102年10月21日至同年月25日之差旅費3,586元（即
26 附表一編號1之①部分、2之②），為上訴人敗訴之判決，上
27 訴人不服提起上訴，並就遭原審駁回之資遣費及預告工資
28 （即附表一編號4、5）請求變更為改依民法第482條、勞基
29 法第23條規定請求，就資遣費及預告工資179萬3,547元（14
30 4萬0,718元+35萬2,829元=179萬3,547元）作為請求被上
31 訴人給付102年11月2日至106年8月15日薪資聲明金額之一

部，且一併請求102年11月2日至106年8月15日薪資金額190萬5,203元，及自106年8月16日起至上訴人復職之日止，按月給付17萬5,000元暨各期遲延利息，合計變更請求被上訴人給付系爭薪資本息及自106年8月16日起至上訴人復職之日止，按月給付17萬5,000元暨各期遲延利息，並為上訴及變更聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及該部分假執行之聲請均廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人1萬8,586元，及自104年8月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應給付上訴人369萬8,750元，及自106年8月17日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自106年8月16日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人17萬5,000元暨各自當月末日起按週年利率5%計算之利息。(五)願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴及變更之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

- (一)上訴人自94年9月1日起擔任被上訴人業務部經理，自102年起每月薪資為15萬元。於100年至102年間，每年除領取12個月薪資外，另於年中及年終各加領1個月薪資（見原審訴字卷一第116、117頁）。
- (二)兩造不爭執原審調解卷第17頁之出差旅費報告表及收據之形式真正。
- (三)被上訴人不爭執上訴人於102年10月9日、11日及同年10月28日至11月1日期間出差（見本院卷一第278、331頁）。
- (四)兩造不爭執本院前審卷二第128頁之專業諮詢顧問合約書、本院卷一第425至437頁之綜合所得稅各類所得資料清單、本院卷二第41、43頁之和解筆錄等證據資料之形式真正（見本院卷二第37頁）。

五、上訴人主張其於102年10月21日至同年月25日間已合法提出系爭出差申請並出差辦公，無連續曠工3日之情，被上訴人於同年11月1日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造勞

動契約並不合法，兩造勞動契約依然存在，爰依民法第482條及勞基法第23條規定，請求被上訴人給付：(1)102年10月2日至同年月24日薪資1萬5,000元、(2)102年10月21日至同年月25日差旅費3,586元、(3)102年11月2日至106年8月15日薪資369萬8,750元、(4)108年8月16日至復職日止每月薪資17萬5,000元（即附表編號1之①其中1萬5,000元部分、2之②、1之④及1之⑤），為被上訴人所否認，並以前詞置辯，本件爭點為：(一)被上訴人於102年11月1日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？(二)上訴人依民法第482條及勞基法第23條規定，請求被上訴人為上開各項給付，有無理由？(三)如認上訴人請求有理，則被上訴人以其對上訴人有損害賠償債權23萬3,525元為由，主張與上訴人所得請求之給付抵銷，有無理由？

(一)被上訴人於102年11月1日依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，有無理由？

(1)按曠工：下列情形均視為曠工：(一)員工未依請假規定請假而不出勤，或請假手續不完備，事後又未補辦請假手續者。(二)請假屆滿未申請續假或已申請但未核准而未出勤者。(三)未經核准，私自外出者。員工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日者，本公司得不經預告予以開除。系爭工作規則第9章第1條第4款、第12章第17條第5款分別定有明文（見本院卷一第129、141頁）。又第006號公告：「自102年10月1日起，經理級以下職員（含經理）請遵守公司規定之上、下班時間（AM9：00～PM5：45），如需出差或外出，請事先提出申請，若有特殊情況需由部門主管同意，如無出差、外出申請單，以曠職計算」等語（見原審卷一第18頁）。查系爭工作規則有提供給員工閱覽，一直放在佈告欄的櫃子上，第006號公告是發電子郵件給全公司的人，包括上訴人之情，業據證人吳守平、林世宗、陳金秀、陳碧蘭、張敏康證述在卷（見原審卷一第100頁背面、第120頁、前審卷一第69頁背面、第121頁、第127頁），足證系爭工作規則

01 及第006號公告，曾經被上訴人依勞基法第70條規定公開揭
02 示與全體員工知悉事實。又兩造前於94年9月2日所簽訂勞動
03 契約第10條、第23條已約定：「市場瞬息萬變且競爭激烈，
04 為謀企業經營順利，有關工作時間、休息時間及休假等，甲
05 方（即被上訴人）如有調整之必要時，乙方（即上訴人）同
06 意配合之」、「甲方所訂之工作規則、各項管理辦法及行政
07 公告，甲乙雙方均有遵守之義務，並視為本契約之一部分」
08 內容（原審卷一第175、176頁），上訴人同意遵守被上訴人
09 公司之工作規則、管理辦法及行政公告之情。而按勞工與雇
10 主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主
11 雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商
12 外，當然成為勞動契約內容之一部，勞工與雇主應受拘束
13 （最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。系爭工
14 作規則、第006號公告既經被上訴人公開揭示，且核其內
15 容，屬於雇主基於經營管理事業之必要，指揮監督勞工履行
16 勞動契約之合理權限，且內容未剝奪勞工依勞動契約所得享
17 有之既得權，難謂對勞工不利，更無違反法律強制規定之
18 情，是被上訴人抗辯上訴人應受上開工作規則、第006號公
19 告拘束，自屬有據，合先敘明。

20 (2)然按勞工無正當理由繼續曠工3日，或一個月內曠工達6日
21 者，雇主得不經預告終止勞動契約。勞基法第12條第1項第6
22 款定有明文。且按無正當理由繼續曠工3日者，雇主固得依
23 勞基法第12條第1項第6款規定，不經預告終止契約，惟必須
24 具備勞工無正當理由曠工，且繼續曠工達3日以上之法定要
25 件，若僅符合其中之一者，雇主尚不得終止契約。又勞工出
26 差，係指勞工為承辦業務所需，至常駐工作地以外之地區從
27 事工作，與所謂曠工，係指勞工於應工作之日不工作，亦未
28 請假者迥異。勞工出差，倘為其執行職務、獲取勞務對價所
29 必需，縱未獲雇主同意，非必無正當理由。又雇主為企業經
30 營之必要，雖得訂定規範員工工作條件及服務紀律之行為準
31 則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍須考量其相當

性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最高法院108年度台上字第2337號判決意旨參照）。查上訴人為系爭出差申請之情，有被上訴人所提出出差申請書可據（見原審卷一第57頁），且上訴人主張確實出差事實，則有出差旅費報告表、統一發票可稽（見原審北勞調字第17頁），檢視上開統一發票所載日期分別為102年10月24日、同年月25日，消費地點分別為臺南市佳里區、臺南市麻豆區，與出差申請書所載102年10月25日出差拜訪客戶元川香料有限公司（下稱元川公司）所在地位於臺南市佳里區相距不遠之情，有上訴人所提元川公司公司基本資料、Google地圖（見本院卷二第27、29頁）可據。又上訴人主張其於102年10月21日出差接洽客戶御禮公司、馥瑞馨公司，同年月22日出差接洽樺興公司、樺美公司、立弘公司，同年月23日出差接洽紅粧公司、南南西公司、佳旭公司，同年月24日出差接洽建聆公司、美帥公司、台鉅公司，同年月25日出差接洽元川公司、首冠公司、葛拉美公司等語（見本院卷一第95、96頁），並以被上訴人所提出客戶銷貨明細表、採購合約書、訂購通知書為據（見原審卷一第62至66頁）。證人張敏康亦證述：馥瑞馨公司、紅粧公司、佳旭公司、元川公司等原來接洽業務人員是上訴人，上訴人離職後由伊接替等語（見本院卷一第362至365頁）。上訴人主張其確有於102年10月21日至同年月25日期間出差之情，非屬無據。至於被上訴人雖以證人張敏康證述：伊與吳守平去拜訪過客戶，閒聊中有問上訴人當天有無去拜訪，客戶表示印象中好像沒有等語（見本院卷一第369頁），否認上訴人出差事實，然證人張敏康上開證詞之客戶陳述內容為「印象中好像沒有」，不僅客戶未能確認上訴人確實未出差拜訪該客戶事實，且與上訴人所提統一發票所載消費地點確為元川公司所在地臺南市之情不符，況且該統一發票所載消費地點確實為臺南市，上訴人如未至臺南市，焉能取得該統一發票以為出差旅費申報，故被上訴人否認上訴人出差事實，並未有據。

(3)被上訴人雖抗辯公司於102年10月21日至同年月23日間已安排部門會議，上訴人當時主管吳守平已否准系爭出差申請，上訴人仍拒絕出勤上班，乃無正當理由連續曠工3日云云。然上訴人主張其除按月領取薪資外，被上訴人自100年起均按上訴人銷售之營業收入，扣除成本管銷費用後之營業淨利，依30%比率給付業績獎金與上訴人之情，有上訴人所提損益表、存摺明細、薪資表為證（見原審卷一第146至171頁）。證人即被上訴人員工陳碧蘭證述：原審卷一第25頁102年4至6月業績獎金計算資料所載「應支付獎金金額」欄是指要支付與上訴人的金額，就是上訴人的業績獎金，全公司只有上訴人有，「30%獎金」就是總利潤 $\times$ 30%，上訴人所提原證7、原證13、原證15、原證16損益表是伊製作，原證29業績獎金計算資料也是伊所製作提供給上訴人，每年度之業績獎金計算及核發方式為老闆所告知，102年獎金改為每季計算等語（見前審卷一第123至125頁）。被上訴人法定代理人高振榮亦陳述：上訴人要求業績獎金，伊叫會計部門算一個金額做為獎勵金，但不要超過3成，對於證人陳碧蘭證詞沒有意見等語（見前審卷二第38、39頁），並有高振榮提出陳報狀可據（見前審卷一第187、188頁）。證人陳碧蘭證詞、被上訴人法定代理人高振榮陳述均不否認被上訴人有給付上訴人業績獎金事實，況且上訴人於前審請求被上訴人給付102年7、8、9、10月業績獎金，已經前審判決上訴人勝訴確定在案，上訴人主張被上訴人自100年起均按上訴人銷售之營業收入，扣除成本管銷費用後之營業淨利，依30%比率給付業績獎金與上訴人之情，自可認定，且由此可知，上訴人銷售業績多寡，足以影響其獲取勞務對價。另證人即被上訴人員工藍廷瑜證述：上訴人、張敏康擔任業務常常要外出，不可能會規定一定要在公司，通常外出一定要告知，管理部有一個外出登記表，如果是外出拜訪客戶應該是不屬於請假的程序等語（見前審卷一第74頁）。證人即被上訴人員工張敏康證述：伊需要跟客戶做例行性之拜訪，目的是了解

01 客戶目前的狀況，向客戶介紹新原料等語（見本院卷一第36
02 9頁）。證人陳碧蘭證述：開發新客戶一定要拜訪客戶等語
03 （見本院卷一第356頁）。證人藍廷瑜、張敏康、陳碧蘭均
04 證述擔任業務有常外出拜訪客戶必要，核與上訴人主張其擔
05 任業務職務需開發新客戶、向客戶推銷產品、售後服務之情
06 相符。是上訴人出差拜訪客戶，不僅為其擔任業務重要工
07 作，更與上訴人勞務所得息息相關，為上訴人與被上訴人間
08 重要勞動條件內容。

09 (4)而被上訴人係以上訴人未提出前次出差報告為由，否准系爭
10 出差申請，並以被上訴人法定代理人高振榮陳述：出差後寫
11 出差報告是依照國稅局的規定，公司要求員工寫出差報告是
12 天經地義，部門主管應該有當面告知出差後須寫業務報告等
13 語（見前審卷二第40頁背面、41頁）。證人林世宗證述：公
14 司有出差回來要寫報告的規定，有沒有紙本不確定。但是大
15 家都這麼做等語（見原審卷一第122頁）。證人陳碧蘭證
16 述：出差回來要寫出差報告，這是老闆口頭規定的，102年9
17 月30日以前就說過了，這是為了因應國稅局的規定，出差報
18 告應該要記載當天跟那位客戶洽談什麼事等語（見前審卷一
19 第122、125頁背面）。證人張敏康證述：在還沒進吳守平部
20 門以前要口頭報告，102年調到吳守平部門以後就要寫書面
21 報告等語（見前審卷一第126頁背面）為據。然上訴人已否
22 認其出差後需提出出差報告之情，且證人陳益明證述：伊曾
23 受僱於被上訴人擔任業務經理，被上訴人公司出差流程，就
24 伊個人而言會先寫出差申請書後出差，公司規定出差一定要
25 先申請，但沒有規定幾天前要申請，有時候前一天寫就可以
26 出差，不清楚是否有申請而不被公司核准的情形，出差後通
27 常向相關人士或上級作一個口頭報告，沒有碰過不准出差是
28 否可以自行出差情況，被上訴人沒有明文是否要寫書面報
29 告，伊沒有寫過報告等語（見原審卷一第238、239頁）。證
30 人即被上訴人員工陳金秀證述：印象中出差單沒有不被核准
31 的情況等語（見前審卷一第6頁）。證人張敏康證述：伊沒

有因為出差不被核准過（見前審卷一第126頁背面），不記得誰說要寫出差報告，沒有公告要寫報告，伊沒有寫過正式的書面報告，僅當面向上訴人報告拜訪客戶的內容等語（見本院卷二第362頁）。由證人陳益明、陳金秀、張敏康證詞可知，其等任職期間並無出差未寫報告而遭否准出差申請之情。況且，系爭工作規則未記載出差後應寫出差報告規定，第006號公告僅記載出差應事先申請，並無出差後應寫出差報告內容，又上訴人於系爭出差申請前曾有出差事實（見前審卷一第96、98、100、105頁），被上訴人迄未提出上訴人所寫出差報告為據，亦未提出國稅局規定為佐，另被上訴人雖提出吳守平、林世宗書面出差報告（見前審卷一第170至179頁），然上述出差報告均為出差國外報告，非國內出差報告，至於被上訴人所提張敏康出差報告（見前審卷一第181頁），然此不僅與證人張敏康證述沒有寫過正式書面報告之情不符，且被上訴人既未提出上訴人出差報告為證，上訴人主張其迄至102年10月為止，出差後並無庸製作出差報告之情，自屬可採。據此，被上訴人以上訴人未提出前次出差報告為由而否准系爭出差申請，其否准上訴人系爭出差申請，要非有據。

- (5)被上訴人雖另以102年10月21日至同年月23日間已安排部門會議，上訴人應參與該會議，於吳守平否准系爭出差申請後，仍拒絕按伊指示出勤上班，縱使出差拜訪客戶亦僅屬例行性會晤，重要性遠低於部門會議，上訴人於102年10月21日至同年月25日未到班出勤，不具正當理由而屬連續曠工3日無誤云云。然證人張敏康證述：102年10月21日至同年月23日會議有事先通知，但沒有告知開會內容與主題，該次會議為吳守平接任部門後第一次開會，主要是了解每個業務所應負責的客戶狀況，伊於會議報告內容主要是負責的業務，事後伊才由吳守平告知當天開會最主要內容是公司已經知道上訴人在外成立公司，經由網路查得上訴人所申請的食品添加物品項，與被上訴人公司大致相同，所以想跟上訴人談清

01 楚，看上訴人是否要離職等語（見本院卷一第368頁）。由
02 此可見，102年10月21日至同年月23日間部門會議並未事先
03 告知開會內容與主題，且證人吳守平曾證述在開會前一天通
04 知要開會等語（見原審卷一第101頁背面），上開會議係於
05 前一天通知，未告知開會內容與主題，況且該次會議實際內
06 容乃吳守平要與上訴人談論有關鉅睿公司事宜，卻未事先告
07 知上訴人，上訴人如何判斷與出差拜訪客戶孰輕孰重，上訴
08 人未參與開會而出差拜訪客戶，難謂無正當理由。另依上訴
09 人所提於102年10月21日寄送與被上訴人法定代理人高振榮
10 之電子郵件記載：「Dear 高老闆：我預定10/21~10/25安
11 排出差拜訪客戶及車輛引擎維修，出差申請書如附件；另最
12 近公司很多針對我個人之人事異動及單方面規定，已嚴重造
13 成公司、客戶及我個人權益之損失，且相關規定未取得我個
14 人之同意；附件為優質工作規則之訂定，供參考，希望高老
15 闆可撥空與我討論細節，共創公司美好之未來」等語（見原
16 審卷一第172頁）。又上訴人自102年10月1日遭職務調整至
17 吳守平所擔任主管部門之情，有第005號公告可據（見原審
18 卷一第90頁）。而吳守平於擔任上訴人主管即102年10月1日
19 上午10時27分寄送電子郵件與上訴人，告知上訴人下列原
20 則：「1. 毛利少於15%原料不進不賣，若有特殊狀況可互相
21 溝通。2. 退佣比例至少是全金額3：2（公司：客戶），若有
22 特殊狀況可介紹當事者讓我認識相互溝通再定奪。3. 要向麗
23 玲小姐與財會部門調閱資料都需向我報備得到許可。4. 文件
24 資料若以紙箱打包攜帶出公司外需受檢查才可放行。5. 若發
25 現以私人郵件chungyen00000000oo.com.tw談論公事立即革
26 職」等語（見原審卷一第200頁）。上訴人於102年10月1日
27 下午6時3分回覆吳守平，內容意旨為被上訴人於102年9月9
28 日將其助理張敏康、藍廷瑜調至吳守平擔任主管部門，相關
29 業務及業績未留在原部門，致使其業績及業績獎金因此減
30 少，其個人權益已受損，就吳守平告知原則，則以其個人文
31 件打包問心無愧，並應受基本尊重，個人郵件chungyen0000

0000oo.com.tw幫公司接單，8、9年來均無問題，何罪之有等語表示意見，並陳述被上訴人急於要將其革職，希望吳守平撥空與其商談等語（見原審卷一第198、199頁）。而吳守平於102年10月1日下午7時3分就上訴人所為回覆，回應以：「假如你問心無愧那是最好，本來是好意提醒你資料外洩在勞基法條款中是很大懲罰」、「你那張郵件並不是幫公司接訂單，你已經忘了哪張郵件在我手上」、「我很空，我從9月30日起就每分每秒在等你」等語（見原審卷一第199頁）。又證人吳守平曾證述：鉅睿公司是在上訴人離職那年成立，與被上訴人登記的事項都差不多（食品、化妝品、添加劑），上訴人配偶原來是在銀行上班，後離職才成立鉅睿公司，因主管機關要求食添證的申請資格需要相關的人才能申請，但上訴人配偶是學商的，不符申請資格，但伊懷疑是上訴人申請食添證，而且上訴人還沒離開被上訴人公司就有鉅睿公司名片，上訴人原來部屬有張敏康、張麗玲，藍廷瑜是張敏康的助理，伊擔任上訴人主管前，張敏康、藍廷瑜均調至伊部門等語（見原審卷一第102頁背面、103頁背面）。又鉅睿公司乃102年7月2日設立，有本院所調閱臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）103年度他字第2210號卷內所附鉅睿公司登記資料（見本院卷二第425頁）。另證人張敏康前開證述吳守平告知公司已經知道上訴人在外成立公司，經由網路查得上訴人所申請的食品添加物品項，與被上訴人公司大致相同，所以想跟上訴人談清楚，看上訴人是否要離職等語（見本院卷一第368頁）。吳守平並曾於102年10月30日以電子郵件回應上訴人102年10月28日出差申請，其內容為：「王經理：出差申請書已收到，但很遺憾，根據公司工作規則與Oct. 17給你簡訊解釋很清楚，出差回來要繳出差報告後才能報銷出差費用，既然王經理拒繳出差報告就是藐視主管指令，而繳不出報告也可解讀你並沒有去拜訪客戶，雖有住宿證明，但有可能假公濟私，否則出差報告怎麼繳不出來，而故意連續缺席上班就是曠職，根據勞基法連續曠職是

01 應該適用甚麼法條你心中有數，我曾經說過你我都是手中持
02 有三把刀，勞基法、律師諮詢與公司工作章程，既然彼此都
03 有見識更能溝通，那我們就根據律法行事吧（反正你今天也
04 是在台北街頭閒逛，何必哪？也不必以出差之名躲躲藏藏，
05 假如你是男子漢就明說，大家坦然面對來解決不是比較痛快
06 嗎？）」等語（見原審卷一第20頁）。由上述證物所示判
07 斷，被上訴人先將上訴人助理張敏康、藍廷瑜調至吳守平主
08 管部門，繼而調整上訴人職務至吳守平擔任主管部門，吳守
09 平對於上訴人告知上開原則及對上訴人所為上開言詞對待，
10 恐與被上訴人知悉上訴人配偶申設鉅睿公司有關，被上訴人
11 因懷疑鉅睿公司乃上訴人所經營，鉅睿公司與被上訴人有競
12 爭關係，對上訴人是否能履行勞工忠誠義務產生懷疑，此亦
13 可由被上訴人曾以上訴人經營鉅睿公司涉有背信罪嫌而對上
14 訴人提出背信告訴，經新北地檢署檢察官以104年度偵字第2
15 691號為不起訴處分（見本院卷二第427至434頁）可知，被
16 上訴人因而為陸續針對上訴人為相關職務調動，吳守平並與
17 上訴人互動不佳，語多不善，顯有迫使上訴人離職用意，是
18 吳守平以上訴人未繳交出差報告為由，否准上訴人系爭出差
19 申請，已有濫用雇主管理權限，影響上訴人業績，造成勞動
20 條件不利益變更之結果，則上訴人雖未經被上訴人准許系爭
21 出差申請，其既已實際出差，自非係無正當理由而曠工。

22 (6)是上訴人任職被上訴人之工作內容既為推銷被上訴人產品，
23 主要展現工作績效應為銷售產品多寡，上訴人除領取月薪
24 外，並得依據銷售成績計算而領有業績獎金，而出差拜訪接
25 洽客戶乃其達成工作目的、爭取業務績效，及獲得工作報酬
26 之方法，被上訴人如變更出差許可規則，可能影響上訴人業
27 績，實際造成其勞動條件不利益變更之結果，自應依循勞動
28 條件、工作規則變更程序為之，且系爭工作規則既無記載出
29 差後應寫出差報告規定，第006號公告亦僅記載出差應事先
30 申請，並無出差後應寫出差報告內容，則被上訴人雖否准系
31 爭出差申請，然上訴人於系爭出差申請前確有出差事實，則

01 上訴人於102年10月22日至同年月24日並未有連續曠工之
02 情，可資確認。是被上訴人於102年10月2日以上訴人連續曠
03 工3日，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契
04 約，自未合法，兩造間勞動契約仍存續，可資確認。

05 (二)上訴人依民法第482條及勞基法第23條規定，請求被上訴人
06 為上開各項給付，有無理由？

07 (1)上訴人主張被上訴人無正當理由而否准上訴人系爭出差申
08 請，且其於102年10月22日至同年月24日間係出差而無曠工
09 之情，業據本院認定如前，而上訴人於上開出差期間支出差
10 旅費為3,586元，則有上訴人所提出差旅費報告表、統一發
11 票（見原審北勞調字卷第17頁），是上訴人依民法僱傭關係
12 及勞基法工資給付規定，請求被上訴人給付102年10月22日
13 至同年月24日之薪資1萬5,000元（15萬元÷30日×3日＝1萬5,
14 000元）、102年10月21日至同年月25日之差旅費3,586元，
15 自屬有據。

16 (2)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
17 請求報酬。民法第487條前段定有明文。又債權人對於已提
18 出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責
19 任。民法第234條亦有規定。是雇主如已為預示拒絕受領勞
20 務之意思表示，即應負受領遲延之責，勞工無須補服勞務，
21 但仍有報酬請求權。被上訴人於102年11月1日以上訴人無正
22 當理由繼續曠工3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定
23 終止勞動契約（見原審北勞調字卷第8、9頁），且發出門禁
24 特別通知（見原審北勞調字卷第10頁），拒絕上訴人至被上
25 訴人處出勤提供勞務，足見被上訴人於102年11月1日向上訴
26 人為終止勞動契約之意思表示，顯已為預示拒絕受領勞務之
27 意思表示，被上訴人應負受領遲延之責，則自107年11月2日
28 起至復職之日止，上訴人已無須補服勞務，仍得請求被上訴
29 人給付報酬，可資確認。

30 (3)按所謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至
31 於其給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第21

08號判決意旨參照)。所謂工資之「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。查上訴人自102年起每月薪資為15萬元，且於100年至102年間，每年除領取12個月薪資外，另於年中及年終各加領1個月薪資之情，已如不爭執事項(一)所示，且上訴人於原審請求被上訴人給付年度保障薪資10萬元部分已勝訴確定（見本院卷一第39頁），足認被上訴人每月給付上訴人該月薪資15萬元，另於每年年中及年終各給付1個月薪資，均屬一般情形下經常可以領得之工資，且與上訴人提供勞務有關，其給付性質核與「勞務之對價」及「經常性之給與」相符，均屬工資無誤。是上訴人請求被上訴人自102年11月2日至其復職日止，按月給付月薪15萬元，並於年中（6月）、年終（12月）各給付保障薪15萬元，為有理由。

- (4)另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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。民法第487條亦有明文。上訴人自102年度（102年11月2日起至102年12月31日）、103年度、104年度、105年度、106年度、107年度、108年度、109年度分別有鉅睿公司給付之薪資所得8萬4,000元、73萬1,000元、110萬4,946元、144萬0,269元、162萬1,731元、144萬0,426元、96萬0,434元、388元之情，有綜合所得稅各類所得資料清單在卷可據（見前審卷二第35頁、本院卷一第425至437頁），上述所得既屬上訴人轉向他處服勞務所取得，則被上訴人抗辯應依上開民法規定自其應給付報酬內扣除之，自屬有據。又上訴人以其與忠悅公司於102年11月2日簽訂專業諮詢顧問合約書（下稱諮詢顧問合約），擔任忠悅公司顧問，契約期間自102年11月2日起至105年11月1日止共計3年，每年顧問費用為200萬元，為忠悅公司處理與廠商進、出貨等聯絡事項，協助解決忠悅公司遭斷貨之窘況，避免繳納鉅額違約金，讓

下游客戶於103年繼續向忠悅公司訂貨，使忠悅公司增加營收，為忠悅公司做出貢獻，惟忠悅公司自簽約後未依約給付顧問費用，起訴請求自102年11月2日至105年5月16日為止之顧問費用508萬3,333元，經臺灣新北地方法院以105年度訴字第1586號判決（下稱第1586號判決）駁回上訴人請求，上訴人提起上訴，經本院以106年度上字第629號判決（下稱第629號判決）駁回上訴，上訴人提起第三審上訴，上訴人與忠悅公司為訴訟上和解，忠悅公司願給付顧問費用上訴人300萬元，經最高法院108年度台上字第180號和解筆錄（下稱第180號和解筆錄）在案之情，有專業諮詢顧問合約書、第1586號判決、第629號判決、第180號和解筆錄可據（見前審卷二第128頁、第4至9頁、本院卷二第395至421頁、本案卷二第41、43頁）。忠悅公司所給付300萬元顧問費，既係本於諮詢顧問合約，且檢視諮詢顧問合約所載上訴人應提供服務範圍為：「第四條服務範圍：乙方（即上訴人）受聘甲方（即忠悅公司）之業務推廣及公司管理顧問期間，乙方可依甲方需求提供下列服務範圍：一、食品安全及法規諮詢。二、原料供應廠家之開發及聯絡。三、客戶之開發及聯絡。四、公司內部之管理。」（見前審卷二第128頁），上訴人依諮詢顧問合約內容，所提供服務已屬勞務給付，則忠悅公司所給付顧問費用，應屬上訴人於102年11月2日至105年5月16日期間因轉向他處服勞務所取得，被上訴人抗辯應依上開民法規定自其應給付報酬內扣除之，亦屬有據。

- (5)被上訴人再抗辯上訴人持續任職鉅睿公司，卻未領取109年度、110年度應得薪資，且上訴人與忠悅公司所簽訂諮詢顧問合約約定期間3年顧問費用為600萬元，上訴人與忠悅公司和解而放棄300萬元，均屬故意怠於取得之利益，又鉅睿公司、忠悅公司實際負責人均為上訴人，鉅睿公司、忠悅公司營業所得均為上訴人轉向他處服勞務所取得，均應自其應給付報酬內扣除之云云。然上訴人102年至109年度自鉅睿公司領取薪資金額，已有綜合所得稅各類所得資料清單可據，且

110年未自鉑睿公司領取薪資，則據上訴人陳述在卷（見本院卷二第387頁），被上訴人抗辯上訴人對鉑睿公司尚有應領薪資怠於取得，並未舉證，又上訴人前向忠悅公司起訴請求顧問費用，經第1586號判決、第629號判決均駁回上訴人請求，迨至上訴第三審程序，忠悅公司方與上訴人和解而同意給付顧問費用300萬元並簽訂第180號和解筆錄之情，已如上述，上訴人實際所得顧問費用既為300萬元，且忠悅公司於上開給付顧問費事件，係抗辯諮詢顧問契約乃上訴人與忠悅公司前負責人陳萱通謀虛偽意思表示而無效之情，業經第1586號判決、第629號判決採認而駁回上訴人顧問費請求，嗣上訴人與忠悅公司和解而對忠悅公司取得300萬元顧問費用債權，上訴人所未取得其餘300萬元債權，是否屬上訴人故意怠於取得之利益，仍有疑義，被上訴人就此部分未舉證證明，上訴人此部分抗辯，自未可採。另鉑睿公司、忠悅公司之登記負責人均非上訴人，業據被上訴人自陳在卷（見本院卷二第78頁），且有忠悅公司登記資料（見本院卷二第141至147頁）、鉑睿公司登記資料（見本院卷二第425頁）、各類所得扣繳憑單（見前審卷一第155頁）可據，且公司法人格與個人相互獨立，公司營利所得不當然為其負責人或股東個人所有，被上訴人抗辯鉑睿公司、忠悅公司營業所得均為上訴人轉向他處服勞務所取得，亦無所據。

- (6)上訴人既得請求被上訴人自102年11月2日至其復職日止，按月給付月薪15萬元及並於年中（6月）、年終（12月）各給付保障薪15萬元，其中上訴人所得請求被上訴人給付102年11月2日起至106年8月15日之薪資金額應為802萬【（15萬元÷30日×29日）+（15萬元×44月）+（保障薪15萬元×8）+（7萬5,000元）=802萬元】，而此部分薪資報酬應扣除同時期上訴人自鉑睿公司受領之薪資及自忠悅公司取得之顧問費，其中自鉑睿公司取得102年度、103年度、104年度、105年度薪資分別為8萬4,000元、73萬1,000元、110萬4,946元、144萬0,269元，又106年度薪資所得為162萬1,731元，

上訴人已自陳鉑睿公司薪資為月領等語（見本院卷二第392頁），計算至106年8月15日薪資金額應為101萬1,402元【 $(162萬1,731元 \div 12月 \times 7月) + (162萬1,731元 \div 12月 \div 31日 \times 15日) = 101萬1,402元$ ，元以下4捨5入，以下同】，上訴人自102年11月2日起至106年8月15日受領自鉑睿公司之薪資金額為437萬1,617元（8萬4,000元 + 73萬1,000元 + 110萬4,946元 + 144萬0,269元 + 101萬1,402元 = 437萬1,617元），又上訴人受領102年11月2日至105年5月16日為止之顧問費用則為300萬元，二者合計737萬1,617元（437萬1,617元 + 300萬元 = 737萬1,617元），均應自被上訴人應給付報酬802萬元扣除，經扣除後，上訴人所得向被上訴人請求102年11月2日起至106年8月15日之薪資金額應為64萬8,383元（802萬元 - 737萬1,617元 = 64萬8,383元）。另上訴人請求自106年8月16日至其復職日止，按月給付月薪15萬元及年中（6月）、年終（12月）各給付保障薪15萬元部分，仍應按月扣除受領自鉑睿公司薪資，故上訴人得向被上訴人請求106年8月16日至106年8月31日薪資應為5,248元【 $7萬5,000元 - (162萬1,731元 \div 12月 \div 31日 \times 16日) = 5,248元$ 】，至於106年9月至11月每月薪資則為1萬4,856元【 $15萬元 - (162萬1,731元 \div 12月) = 1萬4,856元$ 】，106年12月薪資則為16萬4,855元 { 月薪15萬元 + 保障薪15萬元 - 【162萬1,731元（鉑睿公司給付106年度薪資金額） - 148萬6,586元（106年1月至11月已扣除鉑睿公司給付薪資金額）】 = 16萬4,855元 }。107年度除6月、12月外，每月薪資應為2萬9,964元【 $15萬元 - (144萬0,426元 \div 12月) = 2萬9,964元$ 】，107年6月月薪為17萬9,964元【 $月薪15萬元 + 保障薪15萬元 - (144萬0,426元 \div 12月) = 17萬9,964元$ 】，107年12月月薪為17萬9,970元 { 月薪15萬元 + 保障薪15萬元 - 【144萬0,426元（鉑睿公司給付107年度薪資金額） - 132萬0,396元（107年1月至11月已扣除鉑睿公司給付薪資金額）】 = 17萬9,970元 }。108年度除6月、12月外，每月薪資應為6萬9,964元

【15萬元－（96萬0,434元÷12月）＝6萬9,964元】，108年6月月月薪為21萬9,964元【月薪15萬元＋保障薪15萬元－（96萬0,434元÷12月）＝21萬9,964元】，108年12月月月薪為21萬9,962元{月薪15萬元＋保障薪15萬元－【96萬0,434元（鉅睿公司給付108年度薪資金額）－88萬0,396元（108年1月至11月已扣除鉅睿公司給付薪資金額）】＝21萬9,962元}。109年除6月、12月外，每月薪資應為14萬9,968元【15萬元－（388元÷12月）＝14萬9,968元】，109年6月月月薪為29萬9,968元【月薪15萬元＋保障薪15萬元－（388元÷12月）＝29萬9,968元】，109年12月月月薪為29萬9,964元{月薪15萬元＋保障薪15萬元－【388元（鉅睿公司給付109年度薪資金額）－352元（109年1月至11月已扣除鉅睿公司給付薪資金額）】＝29萬9,964元}。110年1月1日起至復職之日止，除每年6月、12月薪資為月薪加計保障薪共30萬元，其餘每月薪資應為15萬元。以上均詳如附表二所示。

- (7)按給付有確定期限者，債務人應自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又系爭工作規則第5章「工資之標準、發放日期及平均工資」第12條規定：「工資於勞動契約中與員工約定次月五日由本公司直接將前一個月工資撥入員工所屬金融帳戶；非經常性給與則於當年度三月、六月、九月、十二月之二十日匯入；前述薪資發放日如遇假日，本公司得延後匯入」（見本院卷一第117頁）。又兩造簽訂勞動契約第2條亦約定：「乙方（即上訴人）每月工資於次月五日由甲方（即被上訴人）

01 匯入金融帳戶方式發給；如有預支時，於二月、五月、八
02 月、十一月等各月之四日匯入；匯款日如遇例休假日，甲方
03 得於例休假日前一日或翌日發給之」。上訴人所得請求被上
04 訴人給付薪資，被上訴人應於次月6日起負遲延責任，可資
05 確認，是上訴人所得請求被上訴人給付薪資之遲延利息，如
06 附表二所示。

07 (三)如認上訴人請求有理由，被上訴人以其對上訴人有損害賠償
08 債權23萬3,525元為由，主張與上訴人所得請求之給付抵
09 銷，有無理由？

10 (1)按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
11 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
12 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。抵銷，應以
13 意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為
14 抵銷時，按照抵銷數額而消滅。民法第334條第1項、第335
15 條第1項固有明文。

16 (2)被上訴人抗辯上訴人任職期間任意要求其訂購多項商品，卻
17 無法如期銷售，致各項商品逾期報廢合計23萬3,525元，該
18 報廢金額係可歸責於上訴人，得依民法第227條規定請求上
19 訴人負損害賠償責任，並與上訴人請求金額主張抵銷云云。
20 然上訴人已否認被上訴人上開抗辯，被上訴人雖提出財政部
21 臺北國稅局103年1月22日函及營利事業原物料、商品變質報
22 廢或災害申請書（見原審卷一第77頁）為證。然查上述函文
23 及申請書，雖能證明被上訴人確有報廢商品合計23萬3,525
24 元事實，然就上訴人有何任意要其訂貨而無法如期銷售，該
25 商品係因可歸責於上訴人事由而遭報廢之情，被上訴人未能
26 舉證以實其說，則被上訴人抗辯其得依民法第227條規定請
27 求上訴人賠償上開報廢金額，並據此主張抵銷云云，自屬無
28 據，不應准許。

29 六、綜上所述，上訴人於102年10月22日至同年月24日係出差，
30 並非無正當理由連續曠工3日之情，被上訴人依勞基法第12
31 條第1項第6款終止勞動契約並不合法，且被上訴人已為預示

拒絕受領勞務之意思表示，應負受領遲延之責，則上訴人依民法第482條及勞基法第23條規定，請求被上訴人給付102年10月22日至同年月24日之薪資1萬5,000元、102年10月21日至同年月25日之差旅費3,586元，及均自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日即104年8月4日（見原審北勞調字卷第20頁）至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，原審為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。又上訴人變更請求被上訴人給付自102年11月2日起至復職日止之薪資本息如附表二所示本息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。又上訴人上開請求勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項規定職權宣告假執行及宣告上訴人得供擔保免為假執行。至於上訴人變更請求敗訴部分，其假執行聲請失所附麗，應併予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴人之上訴為有理由，其所為變更之訴則一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第44條第1項、第2項、民事訴訟法第450條、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 7 月 30 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 方彬彬

法 官 周群翔

法 官 陳杰正

正本係照原本作成。

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。

中 華 民 國 110 年 7 月 30 日

書記官 林雅瑩

附表一：

原審請求項目及金額		上訴人前審上訴及追加範圍	前審准駁	上訴人三審上訴範圍	三審准駁	本院審理範圍
1. 薪資	①102年10月固定薪資差額5萬4687元	5萬4,687元（全部上訴）	1. 准許2萬6,250元 2. 駁回2萬8,437元	2萬8,435元（即就前審駁訴部分，提起一部上訴）	1. 廢棄102年10月22日至24日薪資1萬5,000元。 2. 駁回上訴人其餘上訴。	102年10月22日至24日薪資1萬5,000元
	②102年11月1日薪資5,000元	5,000元（全部上訴）	5,000元	前審命被上訴人給付5,000元，被上訴人未上訴，已確定	未審酌	非本院審理範圍
	③年度保障薪資10萬元	原審命被上訴人給付10萬元，被上訴人未提第二審上訴，已確定	已確定	已確定	未審酌	非本院審理範圍
		④變更：102年11月2日至106年8月15日薪資369萬8,750元（變更編號4、5聲明請求之金額共179萬3,547元，另請求190萬5,203元）	全部駁回	102年11月2日至106年8月15日薪資369萬8,750元（全部上訴）	全部廢棄	102年11月2日至106年8月15日薪資369萬8,750元
		⑤請求：106年8月16日起至復職日止按月給付17萬5,000元	全部駁回	106年8月16日起至復職日止按月給付17萬5,000元（全部上訴）	全部廢棄	自106年8月16日起至復職日止按月給付17萬5,000元
2. 差旅費	①102年10月14日至16日差旅費5,139元	原審命被上訴人給付5,139元，被上訴人未提第二審上訴，已確定	未審酌	已確定	未審酌	非本院審理範圍
	②102年10月21日至25日差旅費3,586元	3,586元（全部上訴）	全部駁回	3,586元（全部上訴）	全部廢棄	102年10月21日至25日差旅費3,586元
3. 業績獎金	①102年4月至6月業績獎金7萬4,412元	7萬4,412元（全部上訴）	全部駁回	上訴人未上訴	未審酌	非本院審理範圍
	②102年7、8月業績獎金23萬6,445元	23萬6,445元（全部上訴）	23萬6,445元	前審命被上訴人給付23萬6,445元，被上訴人未上訴，已確定	未審酌	非本院審理範圍
	③102年9、10月業績獎金23萬6,445元	23萬6,445元（全部上訴）	23萬6,445元	前審命被上訴人給付23萬6,445元，被上訴人未上訴，已確定	未審酌	非本院審理範圍
4. 資遣費	144萬0,718元	上訴人變更為編號1、④之薪資聲明金額之一部，不再主張	未審酌	上訴人不再主張	未審酌	非本院審理範圍
5. 預告工資	35萬2,829元	上訴人變更為編號1、④之薪資聲明金額之一部，不再主張	未審酌	上訴人不再主張	未審酌	非本院審理範圍

01
02

附表二

編號	各期薪資	上訴人本得請求之薪資數額(A)	上訴人至鉅睿公司服務務所得(B)	上訴人受領忠悅公司給付之顧問費(C)	被上訴人應給付上訴人薪資數額(本金)(A-B-C)	被上訴人應給付日期	利息起算日	利息計算截止日	備註	被上訴人預供擔保數額
1	102年11月2日至106年8月15日	802萬元	437萬1,617元	300萬元	64萬8,383元	其中63萬8,775元部分於106年8月16日前已屆至，其中9,608元（即106年8月1日至106年8月15日薪資）部分應於106年9月5日屆至。	其中63萬8,775元部分自106年8月17日起算(上訴人前審言詞辯論意旨續一狀送達日，前審卷二第14頁)，其中9,608元部分應於106年9月6日起算。	清償日	1. 鉅睿公司102年度給付8萬4,000元。 2. 鉅睿公司103年度給付73萬1,000元。 3. 鉅睿公司104年度給付110萬4,946元。 4. 鉅睿公司105年度給付144萬0,269元。 5. 鉅睿公司106年度給付162萬1,731元，計算106年1月1日至8月15日之薪資為101萬1,402元。 6. 以上合計437萬1,617元。	64萬8,383元
2	106年8月16日至同年8月31日	7萬5,000元	6萬9,752元	0元	5,248元	106年9月5日	106年9月6日	清償日		5,248元
3	106年9月	15萬元	13萬5,144元	0元	1萬4,856元	106年10月5日	106年10月6日	清償日		1萬4,856元
4	106年10月	15萬元	13萬5,144元	0元	1萬4,856元	106年11月6日(106年11月5日為週日，順延至6日給付)	106年11月7日	清償日		1萬4,856元
5	106年11月	15萬元	13萬5,144元	0元	1萬4,856元	106年12月5日	106年12月6日	清償日		1萬4,856元
6	106年12月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	13萬5,145元	0元	16萬4,855元	107年1月5日	107年1月6日	清償日	鉅睿公司106年度給付162萬1,731元，已扣除148萬6,586元，尚餘13萬5,145元於106年12月扣除。	16萬4,855元
7	107年1月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年2月5日	107年2月6日	清償日		2萬9,964元
8	107年2月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年3月5日	107年3月6日	清償日		2萬9,964元
9	107年3月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年4月9日(107年4月5日為清明節，順延移至次上班日即9日給付)	107年4月10日	清償日		2萬9,964元
10	107年4月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年5月7日(107年5月5日為週六，順延至7日給付)	107年5月8日	清償日		2萬9,964元
11	107年5月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年6月5日	107年6月6日	清償日		2萬9,964元
12	107年6月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	12萬0,036元	0元	17萬9,964元	107年7月5日	107年7月6日	清償日		17萬9,964元
13	107年7月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年8月6日(107年8月5日為週日，順延至6日給付)	107年8月7日	清償日		2萬9,964元
14	107年8月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年9月5日	107年9月6日	清償日		2萬9,964元
15	107年9月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年10月5日	107年10月6日	清償日		2萬9,964元
16	107年10月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年11月5日	107年11月6日	清償日		2萬9,964元
17	107年11月	15萬元	12萬0,036元	0元	2萬9,964元	107年12月5日	107年12月6日	清償日		2萬9,964元
18	107年12月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	12萬0,030元	0元	17萬9,970元	108年1月7日(108年1月5日為週六，順延至7日給付)	108年1月8日	清償日	鉅睿公司107年度給付144萬0,426元，已扣除132萬0,396元，尚餘12	17萬9,970元

(續上頁)

01

									萬0,030元於107年12月扣除。	
19	108年1月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年2月11日 (108年2月5日為春節假期，順延至次上班日即11日給付)	108年2月12日	清償日		6萬9,964元
20	108年2月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年3月5日	108年3月6日	清償日		6萬9,964元
21	108年3月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年4月8日 (108年4月5日為清明節，順延至次上班日即8日給付)	108年4月9日	清償日		6萬9,964元
22	108年4月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年5月6日 (108年5月5日為週日，順延至6日給付)	108年5月7日	清償日		6萬9,964元
23	108年5月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年6月5日	108年6月6日	清償日		6萬9,964元
24	108年6月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	8萬0,036元	0元	21萬9,964元	108年7月5日	108年7月6日	清償日		21萬9,964元
25	108年7月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年8月5日	108年8月6日	清償日		6萬9,964元
26	108年8月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年9月5日	108年9月6日	清償日		6萬9,964元
27	108年9月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年10月5日 (週六補行上班日)	108年10月6日	清償日		6萬9,964元
28	108年10月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年11月5日	108年11月6日	清償日		6萬9,964元
29	108年11月	15萬元	8萬0,036元	0元	6萬9,964元	108年12月5日	108年12月6日	清償日		6萬9,964元
30	108年12月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	8萬0,038元	0元	21萬9,962元	109年1月6日 (109年1月5日為週日，順延至6日給付)	109年1月7日	清償日	鉅睿公司108年度給付96萬0,434元，已扣除88萬0,396元，尚餘8萬0,038元於108年12月扣除。	21萬9,962元
31	109年1月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年2月5日	109年2月6日	清償日		14萬9,968元
32	109年2月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年3月5日	109年3月6日	清償日		14萬9,968元
33	109年3月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年4月6日 (109年4月5日為週日，順延至6日給付)	109年4月7日	清償日		14萬9,968元
34	109年4月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年5月5日	109年5月6日	清償日		14萬9,968元
35	109年5月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年6月5日	109年6月6日	清償日		14萬9,968元
36	109年6月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	32元	0元	29萬9,968元	109年7月6日 (109年7月5日為週日，順延至6日給付)	109年7月7日	清償日		29萬9,968元
37	109年7月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年8月5日	109年8月6日	清償日		14萬9,968元
38	109年8月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年9月7日 (109年9月5日為週六，順延至7日給付)	109年9月8日	清償日		14萬9,968元
39	109年9月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年10月5日	109年10月6日	清償日		14萬9,968元
40	109年10月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年11月5日	109年11月6日	清償日		14萬9,968元
41	109年11月	15萬元	32元	0元	14萬9,968元	109年12月7日 (109年12月5日為週六，順延至7日給付)	109年12月8日	清償日		14萬9,968元
42	109年12月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	36元	0元	29萬9,964元	110年1月5日	110年1月6日	清償日	鉅睿公司109年度給付388元，已扣除352元，尚餘36元於109年12月扣除。	29萬9,964元
43	110年1月	15萬元	0元	0元	15萬元	110年2月5日	110年2月6日	清償日		15萬元
44	110年2月	15萬元	0元	0元	15萬元	110年3月5日	110年3月6日	清償日		15萬元
45	110年3月	15萬元	0元	0元	15萬元	110年4月6日 (110年4月5日為清明補假，順延至6日給付)	110年4月7日	清償日		15萬元
46	110年4月	15萬元	0元	0元	15萬元	110年5月5日	110年5月6日	清償日		15萬元
47	110年5月	15萬元	0元	0元	15萬元	110年6月7日	110年6月8日	清償日		15萬元

(續上頁)

01

						(110年6月5日為週六，順延至7日給付)				
48	110年6月	當月薪資15萬元及加發薪資15萬元，共30萬元	0元	0元	30萬元	110年7月5日	110年7月6日	清償日		30萬元
49	110年7月	15萬元	0元	0元	15萬元	110年8月5日	110年8月6日	清償日		15萬元
50	110年8月至上訴人復職日	1. 每年1月至5月、7月至11月之月薪各15萬元。 2. 每年6月、12月之月薪各30萬元。	0元	0元	1. 每年1月至5月、7月至11月之月薪各15萬元。 2. 每年6月、12月之月薪各30萬元。	上訴人應於次月5日給付，如遇假日則順延至次一上班日給付。	應給付日之翌日	清償日		1. 未來屆期後，於每年1至5月、7至11月之薪資，每月各應擔保15萬元。 2. 未來屆期後，於每年6月、12月之薪資，各應擔保30萬元。