

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上更一字第8號

上訴人 三合微科技股份有限公司

法定代理人 劉立中

訴訟代理人 高志明律師

李維中律師

彭瑞驊律師

被上訴人 陳昱峰

訴訟代理人 董德泰律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國105年12月15日臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，被上訴人並減縮起訴聲明，經本院前審判決後，最高法院第一次發回更審，被上訴人並為訴之追加，本院於110年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

上訴人應另給付被上訴人人民幣玖萬壹仟柒佰元，及自民國一〇九年十月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第二審（含追加之訴部分）及發回前第三審訴訟費用除確定部分外由上訴人負擔。

本判決第二項所命給付部分得假執行，但被上訴人如以新臺幣肆拾萬肆仟肆佰捌拾玖元為被上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件被上訴人在原審起訴主張伊自民國（下同）102年7月1日起受僱於上訴人在大陸地區擔任「中國區總經理」乙職，兩造並簽訂定期勞動契約（下稱系爭契約），約定之僱用條件為月薪人民幣91,700元及1個月之年終獎金，並享有自用車輛補助及住宿補助。詎上訴人拒不給付102年度及103年度之年終獎金，而依錄用通知書及系爭契約第4條約定，請求上訴人給付102年度及103年度之年終獎金。嗣於本院追加請求104年度之年終獎金人民幣91,700元〔見本院卷(一)第132頁至第133頁〕，經核其追加請求之基礎事實，與起訴主張之基礎事實，均係本於錄用通知書及系爭契約所衍生之爭執，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相符，自應予准許。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自102年7月1日起受僱於上訴人在大陸地區擔任「中國區總經理」乙職，兩造並簽訂系爭契約，約定之僱用條件為月薪人民幣91,700元及1個月之年終獎金，並享有自用車輛補助及住宿補助。詎上訴人以景氣不佳為由，拒不給付102年度及103年度之年終獎金，且積欠伊薪資、住宿費補助、代墊款等，另於104年10月間兩造商議終止勞動契約未果。迄至104年12月底，上訴人共積欠伊薪資美金49,300元及新臺幣（以下未註明幣別者同）23萬元、年終獎金人民幣137,550元、住宿費補助人民幣36,000元、代墊款人民幣39,313元。爰依系爭契約及民法第486條規定，請求上訴人給付薪資；依錄用通知書及系爭契約第4條約定，請求上訴人給付年終獎金；依兩造於102年7月1日默示成立之契約，請求上訴人給付住宿補助費；依錄用通知書第1條第2點至第6點約定，及民法第179條、第176條規定，請求上訴人給付代墊款。並聲明：(一)上訴人應給付被上訴人美金49,300元、23萬元、人民幣212,863元，及自起訴狀繕本送達翌日

01 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應自1
02 05年2月5日起至同年7月5日止，按月給付被上訴人如附表所
03 示之金額及利息。(三)願供擔保，請准宣告假執行（被上訴人
04 於本院前審減縮應受判決事項之聲明即關於代墊款請求逾人
05 民幣39,313元部分，於減縮範圍內發生訴訟繫屬消滅效力
06 ，該減縮部分不在本院審理範圍，下不贅述）。

07 二、上訴人則以：兩造雖於102年6月30日簽訂系爭契約，惟兩造
08 間係成立委任關係，被上訴人係經伊委任之經理人，並非受
09 僱於伊之勞工。縱令兩造間係成立勞動契約之僱傭關係，然
10 兩造間所約定之勞動條件應以系爭契約所載為據。依系爭契
11 約僅約定月薪人民幣91,700元，並無關於年終獎金及住宿費
12 補助之約定。又無論兩造間係成立委任關係或僱傭關係，伊
13 均已於104年10月23日，與被上訴人合意終止兩造間之契約
14 關係，若認兩造未合意終止契約，則伊亦已於同日或同年月
15 26日，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款、第2款、
16 第4款、第5款規定，以口頭方式向被上訴人為終止勞動契約
17 意思表示，故被上訴人請求伊給付104年11月以後之報酬，
18 於法無據。又依伊公司工作規則第13條第3項規定，年終獎
19 金之發放係以伊營運狀況、員工考核作業結果等，作為決定
20 是否發放之前提，非屬勞務之對價，縱認兩造間有年終獎金
21 之約定，被上訴人於105年初之農曆春節前既已不在職，並
22 無實際工作可供考核，自不得再請求104年度之年終獎金。
23 另因被上訴人下列處理委任事務有過失及有逾越權限之行為
24 ，致伊受有損害，伊主張與被上訴人之請求為抵銷：(一)被上
25 訴人未經核可對外承租辦公室致伊支付每月租金人民幣8,00
26 0元，104年5月至10月共支付人民幣48,000元，伊就前開損
27 害得依民法第544條後段規定，請求被上訴人賠償。(二)被上
28 訴人執行租賃事務未盡必要注意，致伊所有機器設備目前究
29 何人占有、所在為何均不知，造成伊無法取回上述機台而受
30 有機台價額人民幣144,500元之損害，依民法第544條前段規
31 定，被上訴人應負賠償責任。(三)被上訴人私自取消訂單，致

01 伊受有呆滯料的損害，共計美金340,668.98元，依民法第54
02 4條後段規定，被上訴人應負賠償之責等語，資為抗辯。

03 三、原審判命：(一)上訴人應給付被上訴人美金49,300元、人民幣
04 236,130元、23萬元，及自105年2月20日起至清償日止，按
05 週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應自105年2月5日起至同
06 年7月5日止，按月給付被上訴人如附表所示之金額及利息；
07 上訴人聲明不服，提起上訴。經本院106年度勞上字第7號（
08 下稱本院前審）判決：(一)原判決關於命上訴人給付被上訴人
09 超過美金27,100元、人民幣155,013元本息部分廢棄；(二)上
10 開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回（即駁回被上訴人
11 請求104年11月至105年6月30日之薪資美金22,200元、23萬
12 元，102年年終獎金人民幣45,850元，104年11月及12月之住
13 宿費補助人民幣12,000元，及各該利息暨自105年2月5日起
14 至同年7月5日止，按月給付如附表所示之金額及利息）；另
15 駁回上訴人其餘之上訴（即薪資美金27,100元、住宿補助費
16 人民幣24,000元、代墊款人民幣39,313元、103年年終獎金
17 人民幣91,700元，及各該利息）。被上訴人對前開敗訴部分
18 聲明不服，提起上訴（上訴人就上開敗訴部分未據聲明不服
19 ，不在本院審理範圍）；經最高法院以109年度台上字第151
20 8號判決將本院前審判決關於駁回被上訴人前揭請求104年11
21 月至105年6月30日之薪資美金22,200元、23萬元，104年11
22 月及12月之住宿費補助人民幣12,000元，及各該利息，暨自
23 105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如附表所示之金
24 額及利息部分廢棄發回；並駁回被上訴人其餘之上訴（即10
25 2年年終獎金人民幣45,850元及利息部分）。上訴人之上訴
26 聲明：(一)原判決除確定部分外廢棄。(二)上開廢棄部分，被上
27 訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。並就被上訴人追
28 加之訴答辯聲明：追加之訴駁回。被上訴人之答辯聲明：上
29 訴駁回。另於本院審理時為訴之追加，其追加之訴之聲明
30 ：(一)上訴人應另給付被上訴人人民幣91,700元，及自109年1
31 0月21日答辯(二)狀繕本送達翌日即109年10月24日起至清償日

01 止，按週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假
02 執行。

03 四、兩造不爭執事項〔見本院前審卷(三)第65頁，本院卷(一)第38頁
04 至第39頁、第135頁〕：

05 (一)上訴人於102年5月24日以電子郵件附件方式寄送「錄用通知
06 書」予被上訴人，該「錄用通知書」記載：「本公司提供薪
07 資等相關資料如下：1. 薪資：月薪RMB 92,307元（年薪RMB
08 1,200,000元包含1個月的年終獎金）」。

09 (二)兩造於102年6月30日簽訂系爭契約，第1條約定：「甲方（
10 按即上訴人）自102年7月1日至105年6月30日，僱用乙方（
11 按即被上訴人）為中國區總經理……。」、第2條約定：「
12 乙方接受甲方指導監督，從事下列工作：中國區產品銷售及
13 開發、管理（工作內容：成立並管理新的LED照明/MOSFETs
14 業務，行銷及FAE團隊，進行產品推廣，開發與銷售。）」

15 、第4條約定：「(一)薪資採『按月計酬』，甲方每月給付乙
16 方薪資約合算人民幣72,700元（以美金8,000元與台幣115,0
17 00元發放）；其餘薪資部分人民幣19,000元X3為人民幣57,0
18 00元（以美金3,100元X3為美金9,300元發放），發放月份為
19 在1月，4月，7月及10月一併發放（惟自103年10月以後，經
20 兩造同意，改以按每月由甲方給付乙方美金11,100元及115,
21 000元為給付）。(二)經乙方同意發放工資時間如下，如遇例
22 假或休假則順延：每月一次：於每月5日發放前月之工資。

23 (三)獎金部分由甲乙雙方另行約定。」、第7條約定：「(一)甲
24 方預告終止契約：甲方有勞動基準法第11條各款或第20條情
25 形之一者，應依同法第16條、第17條、第84條之2或勞工退
26 休金條例第12條規定辦理。」。

27 (三)上訴人未曾依公司法第29條第1項第3款之規定，以董事會之
28 決議委任被上訴人為經理人。

29 (四)被上訴人自102年7月1日前往大陸任職時起至104年6月止，
30 上訴人每月均有給付被上訴人自用車輛補助人民幣1,800元
31 及住宿補助人民幣6,000元。

01 (五)上訴人同意給付被上訴人所請求之104年7月至10月共4個月
02 之代墊款即人民幣39,313元。

03 (六)上訴人未給付被上訴人102年度之年終獎金人民幣45,850元
04 ，及103年度、104年度之年終獎金各人民幣91,700元。

05 (七)上訴人就被上訴人104年8月、9月之薪資各短少給付美金8,0
06 00元薪資（即各僅支付美金3,100元及115,000元）；就104
07 年10月薪資部分上訴人短少給付美金薪資，僅支付被上訴人
08 115,000元，爾後自104年11月起至105年6月30日止之薪資，
09 上訴人均未為給付。

10 五、本件被上訴人主張伊自102年7月1日起受僱於上訴人在大陸
11 地區擔任「中國區總經理」乙職，兩造並簽訂系爭契約，約
12 定之僱用條件為月薪人民幣91,700元及1個月之年終獎金，
13 並享有自用車輛補助及住宿補助。詎上訴人積欠伊薪資、住
14 宿費補助、104年度之年終獎金，爰依系爭契約、錄用通知
15 書及民法第486條規定，請求上訴人給付104年11月至105年6
16 月30日之薪資美金22,200元、23萬元，104年11月及12月之
17 住宿費補助人民幣12,000元，105年2月5日起至同年7月5日
18 止，按月給付如附表所示之金額，及104年度之年終獎金人
19 民幣91,700元等語；上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審
20 究者厥為：(一)兩造間係成立僱傭關係或委任關係？(二)系爭契
21 約是否經上訴人合法終止？(三)被上訴人請求上訴人給付104
22 年11月至105年6月30日之薪資美金22,200元、23萬元，104
23 年11月及12月之住宿費補助人民幣12,000元，及各該利息；
24 105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如附表所示之金
25 額及利息，暨追加請求104年度之年終獎金人民幣91,700元
26 本息，有無理由？(四)上訴人主張因被上訴人處理委任事務有
27 過失及有逾越權限之行為，致伊受有損害所為之抵銷抗辯，
28 有無理由？

29 六、得心證之理由：

30 (一)兩造間係成立僱傭關係或委任關係？

31 按解釋契約，如契約文字已表示當事人之真意，無須別事探

01 求者，即無須反捨契約文字而更為曲解。是以，倘契約約定
02 明確，其內容又無違反公序良俗、強制規定，或顯然違反誠
03 信原則之情形，當事人即應受契約約定之拘束（最高法院97
04 年度台上字第1676號民事判決意旨同此見解）。次按稱僱傭
05 者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞
06 務，他方給付報酬之契約。而稱委任者，則謂當事人約定，
07 一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482
08 條及第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，
09 指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞
10 動力，而由他方給付報酬之契約。可知勞動契約與委任契約
11 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
12 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
13 上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人
14 處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。申言之，勞動契
15 約就其內涵言，勞工與雇主間有從屬關係，勞工與雇主間之
16 從屬性，通常具有①人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組
17 織內，服從雇主權威，並有接受雇主之人事監督、管理、懲
18 戒或制裁之義務。②經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己
19 之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。③組
20 織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分
21 工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一
22 定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。因此，公司
23 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
24 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
25 判斷。舉凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對
26 雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，如受
27 託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行裁量
28 決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於委任
29 契約（最高法院97年度台上字第1542號民事判決意旨同此見
30 解）。又在契約自由之前提下，當事人本得因應各自需求，
31 訂定有名、無名或混合契約，規範彼此權利義務，僅因現今

就業市場中，勞務提供者多屬於弱勢，無對等談判契約內容之地位，為確保勞工之權益，故制定勞基法為最低工作條件，並基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，縱兼有承攬、委任等性質，只要有部分從屬性，應認仍屬成立勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號、104年度台上字第1294號民事判決意旨同此見解）。上訴人辯稱被上訴人為中國區總經理，中國區團隊由被上訴人負責面試錄用，財務由其記帳後向上訴人報銷，如何推展業務全由被上訴人自行擬定，並可代表上訴人對外簽約，實為專業經理人，兩造應為委任關係云云；惟為被上訴人所否認。經查：

1. 系爭契約業已載明為「定期勞動契約」，且兩造於系爭契約約定被上訴人之工作期間、工作地點、工作項目、薪資與獎金、休假、請假、契約之修訂、終止、退休、職業災害及普通傷病補助、福利、考核及獎懲、服務與紀律、安全衛生、權利義務之其他依據等勞雇關係之事項，此有系爭契約附卷可稽（見原審調解卷第8頁至第10頁），核屬勞基法第2條第6款、第9條第1項、勞基法施行細則第7條第1項規定所稱之定期勞動契約。另觀諸錄用通知書載明：「……本公司（按即上訴人）已決定聘請台端（按即被上訴人）擔任中國區總經理之職位，並知會下列事項：一、 本公司提供薪資等相關資料如下：1. 薪資：月薪RMB 92,307元（年薪RMB 1,200,000元包含1個月的年終獎金）。2. 自用車輛補助：每月補助RMB 1,800元。3. 油資：每月以發票實報實銷。……6. 出差：每月以發票實報實銷，日支費每日RMB 300元計算。7. 年休：第1年7天，每1年增加1天，當年未休完的可於次年補修（休），但只可延長1年……。8. 業績獎金：6個月後視實際營運與業績而定。9. 保險：依台灣及中國當地相關政府法令規定辦理。」等語（見原審調解卷第7頁）；及系爭契約第4條約定：「(一)薪資採『按月計酬』，甲方（按即上訴人）每月給付乙方（按即被上訴人）薪資約合算人民幣72,700元（

以美金8,000元與台幣115,000元發放)；其餘薪資部分人民幣19,000元X3為人民幣57,000元(以美金3,100元X3為美金9,300元發放)，發放月份為在1月，4月，7月及10月一併發放(惟自103年10月以後，經兩造同意，改以按每月由甲方給付乙方美金11,100元及115,000元為給付)。(二)經乙方同意發放工資時間如下，如遇例假或休假則順延：每月一次：於每月5日發放前月之工資。(三)獎金部分由甲乙雙方另行約定。」等語(見原審調解卷第8頁)；暨由上訴人公司財務人員馮愛貞告知被上訴人薪資已發給之電子郵件(見原審調解卷第12頁至第17頁)，馮愛貞依上訴人法定代理人劉立中之指示，所整理出之深圳辦公室費用支出明細表〔見原審勞訴卷(一)第81頁至第98頁〕可知，上訴人就被上訴人所提供勞務，除按月給付薪資外，另就被上訴人因提供勞務所生之業務費用，包括油資、停車費、電話費、出差(差旅費)等花費，均係向上訴人以發票實報實銷，顯見被上訴人並非為自己營業而勞動，而係為上訴人而勞動，且完全依賴對上訴人提供勞務獲得工資以求生存，經濟上與上訴人有相當程度緊密聯絡而從屬於上訴人。

2.另系爭契約第2條、第5條、第6條、第11條、第12條復分別約定：「乙方接受甲方指導監督，從事下列工作：中國區產品銷售及開發、管理(工作內容：成立並管理新的LED照明/MOSFETs業務，行銷及FAE團隊、進行產品推廣、開發與銷售)」、「休假：依照當地法規辦理。」、「請假：依照當地法規辦理。」、「乙方之考核及獎懲依甲方所訂工作規則或人事規章等相關規定辦。」、「(一)乙方應遵守甲方訂定的工作規則或人事規章，並應謙和、誠實、謹慎、主動、積極從事工作。……(三)乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。(四)乙方在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗位。」等語(見原審調解卷第8頁至第10頁)，顯見被上訴人對自己之作息時間不能自行支配，仍須遵守休假、請假規則，且被上訴人提供勞務須受上訴人指導監督，即上訴人在

01 提供勞動力之過程相當程度地支配被上訴人之人身與人格，
02 而在被上訴人有礙企業運作與秩序時，上訴人並得施以懲罰
03 。再參以關於上訴人中國區辦公室租賃地點之選擇，被上訴
04 人仍須以電子郵件請示上訴人決定〔見本院前審卷(三)第75頁
05 至第76頁〕，及被上訴人提出財務支出需經上訴人審核單據
06 及必要性後，才能報銷之往來電子郵件〔見原審勞訴卷(一)第
07 73頁至第98頁、第127頁〕，亦見兩造間具人格上及組織上
08 之從屬性。縱上訴人在中國區團隊由被上訴人負責面試錄用
09 ，關於如何推展業務及代表上訴人對外締約等事務部分，縱
10 或有兼具委任經理人之工作性質，此亦係因上訴人聘僱被上
11 訴人為中國區總經理而授與部分代表及決策權限，尚難以此
12 即謂兩造間非屬僱傭關係。另證人即上訴人法定代理人劉立
13 中於本院雖證稱：上訴人是以委任契約聘用被上訴人為中國
14 區總經理云云〔見本院卷(一)第244頁〕，惟證人劉立中所述
15 與前揭事證不符，尚難採信。

16 3.綜上，被上訴人受上訴人聘僱擔任中國區總經理期間，既係
17 為上訴人之營業而提供勞務，獲取報酬，並具經濟上、人格
18 上及組織上之從屬性，則兩造間為勞動契約關係，應可認定
19 ；上訴人辯稱被上訴人為中國區總經理，中國區團隊由被上
20 訴人負責面試錄用，財務由其記帳後向上訴人報銷，如何推
21 展業務全由被上訴人自行擬定，並可代表上訴人對外簽約，
22 實為專業經理人，兩造應為委任關係云云，並無可採。

23 (二)系爭契約是否經上訴人合法終止？

24 1.兩造有無於104年10月23日合意終止系爭契約？

25 上訴人抗辯系爭契約關係業經兩造於104年10月23日合意終
26 止，並提出被上訴人於104年10月23日轉知中國區員工之電
27 子郵件及104年11月2日電子郵件所附員工經濟補償金明細為
28 證〔見原審勞訴卷(一)第24頁至第26頁〕；惟此為被上訴人所
29 否認。查，觀諸前揭電子郵件內容記載：「今日於台北總公
30 司與董事長討論，董事長決議將撤離中國-深圳/上海相關辦
31 公人員，以節省公司經營開銷，目前相關配套措施尚在協商

01 中，將於下週一給出應對方案。A. 薪資及相關業務報銷費用
02 發放……公司決議相關人員工作至10月31日後離開……已向
03 公司爭取2個月補償金，但未獲同意，將於下週一確認……
04 」等語可知，被上訴人僅係將上訴人決議於10月31日撤離中
05 國區辦公室相關人員乙事轉知中國區辦公室相關人員，被上
06 訴人並表示其有向上訴人爭取2個月補償金，但未獲上訴人
07 同意，並無任何有關兩造已合意終止系爭契約之文字表示。
08 且被上訴人於原審稱：前開電子郵件是上訴人董事長劉立中
09 要求伊跟大陸的員工佈達和解的條件，但後來沒有達成和解
10 。被證6之104年11月2日電子郵件所附員工經濟補償金明細
11 表上所載金額是大陸員工希望終止契約後，上訴人可以補償
12 之數字，是黃偉明叫伊列上去，伊並未同意以經濟補償金明
13 細表上所載金額作為終止系爭契約之條件等語〔見原審勞訴
14 卷(一)第100頁正、背頁〕；被上訴人於本院亦證稱：11月2日
15 的補償金是劉立中在104年10月26日與伊開會討論，請伊把
16 大陸員工的補償金以製作表格方式交給劉立中，開完會後，
17 伊另一個直屬上司黃副總，叫伊把所有人包括伊在內列在表
18 格內，交給劉立中看，讓劉立中做最後決定等語〔見本院卷
19 (一)第428頁〕。顯見上訴人並未於104年10月23日與被上訴人
20 合意終止系爭契約。至證人劉立中於本院雖證稱：伊於104
21 年10月23日台灣公司的會議室告訴被上訴人，因為長期虧損
22 及與當初估的業績目標差異太大，已經影響到公司運作，所
23 以才決定終止兩造的委任契約，當時被上訴人並沒有表示反
24 對的意思云云〔見本院卷(一)第244頁至第245頁〕。然單純之
25 沈默，與默許同意之意思表示不同，縱認證人劉立中證稱其
26 有於104年10月23日向被上訴人為終止系爭契約之意思表示
27 ，被上訴人並未當場表示反對之意思，惟尚難以被上訴人單
28 純沈默未為反對之表示，即認被上訴人有默示同意上訴人終
29 止系爭契約之意思表示。是證人劉立中前開證述，尚難用以
30 證明被上訴人於104年3月23日默示兩造合意終止系爭契約。
31 另上訴人復辯稱伊已依民法第549條第1項規定，單方終止契

約云云，然兩造間係屬勞動契約關係，非為委任關係等情，已如前述，是上訴人所辯，亦無可採。從而，上訴人抗辯系爭契約業於104年10月23日經兩造合意終止，或經伊於104年10月23日依民法第549條第1項規定，單方終止云云，尚難憑採。

2.上訴人有無於104年10月23日及26日，以中國區業務虧損為由，依勞基法第11條第1款、第2款、第4款、第5款規定，向被上訴人為終止系爭契約之意思表示？

再按勞基法第11條規定雇主預告勞工終止勞動契約之事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，並基於保護勞工之意旨，應明示預告終止之事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法院109年度台上字第1518號民事判決發回意旨可參）。又按勞基法第11條、第12條分別定有雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨法律關係之變動，雇主本諸誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理雇主亦不得就原先所列解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加主張（最高法院96年度台上字第1921號、101年度台上字第366號民事判決意旨同此見解）。本件上訴人辯稱：伊法定代理人劉立中於104年10月23日與被上訴人會議時，即明確告知被上訴人，因被上訴人擔任中國區總經理期間，該地區業務連年虧損，且成本、攤銷費用過高，又被上訴人業績不如預期，故伊將於104年10月31日後撤除中國區辦公室及相關人員，並詢問被上訴人有無意願返臺，可為被上訴人另安排職務。是伊已表達依勞基法第11條第1款「歇業」、第2款「虧損」、第4款「業務性質變更」、第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，預告將於104年10月31日終止系爭契約。且伊法定代理人劉立中於104年10月26日之會議中，亦明白告知被上訴人中國區辦公室銷售業務已不再繼續，有依勞基法第11條第1款「歇業」、第2款「虧損」，單方終止系爭契

約之意思云云〔見本院卷(二)第36頁、第38頁〕。經查：

(1)觀諸被上訴人於104年10月23日發給中國區員工之電子郵件內容為：「今日於台北總公司與董事長討論，董事長決議將撤離中國-深圳/上海相關辦公人員，以節省公司經營開銷，目前相關配套措施尚在協商中，將於下週一給出應對方案。A. 薪資及相關業務報銷費用發放……公司決議相關人員工作至10月31日後離開……已向公司爭取2個月補償金，但未獲同意，將於下週一確認……」等語〔見原審勞訴卷(一)第24頁〕，該電子郵件內容除通知中國區員工，上訴人法定代理人決議撤離中國區相關辦公人員，及撤離時間外，並未明示解僱中國區相關辦公人員及被上訴人之事由，及法律依據即係依勞基法第11條何款規定，亦未提及發給預告工資、資遣費。至被上訴人於104年11月2日發給上訴人法定代理人劉立中之電子郵件所附員工經濟補償金明細之備註欄雖記載補償金係按每位員工之工作年資、年資基數、資遣費基數計算，然此僅為被上訴人提出發放補償金之計算方式供上訴人參考，尚難據此推認上訴人於104年10月23日會議中有告知被上訴人解僱中國區相關辦公人員及被上訴人之事由，及法律依據。況上訴人於本件訴訟自始即抗辯兩造間為委任關係〔見原審勞訴卷(一)第15頁至第16頁背頁〕，且其法定代理人劉立中於本院亦證稱：伊認為兩造間是一個委任關係之終止，被上訴人與公司其他員工的角色並不相同，公司如果因為非自願性離職，一定會依照勞基法規定予以資遣，並發給資遣費等語〔見本院卷(一)第390頁〕，則上訴人法定代理人劉立中主觀上既認兩造間係委任關係，自無可能於104年10月23日會議中明確告知係依勞基法第11條何款規定解僱被上訴人，及解僱被上訴人之事由，並考量是否符合解僱最後手段性原則。是上訴人於104年10月23日會議中並未明確告知被上訴人解僱之事由，及法律依據之事實，洵堪認定。至證人劉立中於本院雖證稱：伊於104年10月23日台灣公司的會

01 議室告訴被上訴人，因為長期虧損及與當初估的業績目標
02 差異太大，已經影響到公司運作，所以才決定終止兩造的
03 委任契約，當時被上訴人並沒有表示反對的意思云云〔見
04 本院卷(一)第244頁至第245頁〕，惟此為被上訴人所否認，
05 且證人劉立中前開證述已稱係終止兩造之委任契約，而非
06 終止勞動契約或僱傭關係，自不可能有同時告知係依勞基
07 法第11條何款規定解僱被上訴人。是證人劉立中上開證述
08 ，尚不足以證明上訴人於104年10月23日會議中有告知被
09 上訴人解僱之事由，及法律依據。從而，上訴人抗辯伊法
10 定代理人劉立中於104年10月23日與被上訴人會議時，有
11 明確告知被上訴人，因被上訴人擔任中國區總經理期間，
12 該地區業務連年虧損，且成本、攤銷費用過高，又被上訴
13 人業績不如預期，故伊將於104年10月31日後撤除中國區
14 辦公室及相關人員，並詢問被上訴人有無意願返臺，可為
15 被上訴人另安排職務，伊已表達依勞基法第11條第1款「
16 歇業」、第2款「虧損」、第4款「業務性質變更」、第5
17 款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由，預告將於
18 104年10月31日終止系爭契約云云，尚乏依據。

19 (2)另遍觀被上訴人與上訴人法定代理人劉立中於104年10月2
20 6日之對話譯文〔見原審勞訴卷(二)第45頁至第53頁〕可知
21 ，被上訴人與劉立中主要係在討論中國區員工9月份、10
22 月份薪資之發放，中國區員工資遣費要如何計算，被上訴
23 人希望劉立中提出一個金額，劉立中則表示無法決定，員
24 工有何需求盡量提出，但公司有公司的立場，這兩年多來
25 虧損很多，不能保證最後的協調結果；及被上訴人向劉立
26 中反應年終獎金未領得時，劉立中表示薪資應該要綁業績
27 ，簽約時疏忽了，劉立中並表示被上訴人敢要求系爭契約
28 中所約定之高薪資，一定會想辦法提高中國區業務之業績
29 ，但是2年多下來，被上訴人並未做到，伊沒辦法只有扛
30 下，因為簽約時沒有把業績寫進契約內，伊只有自己認了
31 等情，劉立中於對話中並未提及，因為被上訴人未能提高

01 中國區業務之業績，導致連年虧損，已不能勝任中國區總
02 經理乙職，而要以勞基法第11條第5款規定解僱被上訴人
03 。是上訴人辯稱伊法定代理人劉立中於104年10月26日之
04 會議中，明白告知被上訴人中國區辦公室銷售業務已不再
05 繼續，有依勞基法第11條第1款「歇業」、第2款「虧損」
06 或第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，單方終
07 止系爭契約之意思云云，尚屬無據。

08 (3)上訴人於104年10月23日及26日，並以中國區業務虧損為
09 由，依勞基法第11條第1款、第2款、第4款、第5款規定，
10 向被上訴人為終止系爭契約之意思表示等情，已如前述；
11 且被上訴人於原審提起本件訴訟之初，上訴人係抗辯兩造
12 於104年10月23日合意終止委任契約云云〔見原審勞訴卷
13 (一)第16頁〕，並於105年8月15日抗辯伊單方終止契約云云
14 〔見原審勞訴卷(一)第241頁〕，遲至105年10月19日始具狀
15 抗辯伊已於104年10月26日對話中，以勞基法第11條第4款
16 、第5款之事由解僱被上訴人云云〔見原審勞訴卷(二)第25
17 頁背頁至第27頁背頁〕，及提起上訴後，於本院前審抗辯
18 伊已於104年10月23日以口頭通知被上訴人，依勞基法第1
19 1條第1款、第2款、第4款、第5款規定終止系爭契約云云
20 〔見本院前審卷(三)第55頁〕，均係上訴人於訴訟中所增列
21 之解僱事由，揆諸上揭說明，自不應准許。

22 (4)綜上，系爭契約並未經兩造合意終止，亦未經上訴人單方
23 合法終止。

24 (三)被上訴人請求上訴人給付104年11月至105年6月30日之薪資
25 美金22,200元、23萬元，104年11月及12月之住宿費補助人
26 民幣12,000元，及各該利息；105年2月5日起至同年7月5日
27 止，按月給付如附表所示之金額及利息，暨追加請求104年
28 度之年終獎金人民幣91,700元本息，有無理由？

29 1.薪資美金22,200元、23萬元，及105年2月5日起至同年7月5
30 日止，按月給付如附表給付金額欄所示之金額部分：

31 (1)復按「工資應全額直接給付勞工。」、「雇主不得預扣勞

工工資作為違約金或賠償費用。」勞基法第22條第2項前段、第26條分別有明文規定。查，兩造約定被上訴人每月工資合算人民幣91,700元，每月發放人民幣72,700元，並於次月5日以美金8,000元及115,000元發放；其餘薪資人民幣19,000元乘以3為人民幣57,000元部分（即其餘薪資人民幣19,000元部分3個月發放1次），則以美金3,100元乘以3為美金9,300元發放，發放月份為在1月，4月，7月及10月一併發放乙節，有系爭契約在卷可按（見原審調解卷第8頁）；且被上訴人每月薪資自103年10月以後改為每月以美金11,100元及115,000元支付之情，亦為兩造所不爭〔見原審勞訴卷(二)第78頁正、背頁〕。又上訴人自104年11月起至105年6月30日止之薪資全未受領等情，為上訴人所不爭執〔見上開四、兩造不爭執事項之(七)〕。是被上訴人請求上訴人給付104年11月及12月積欠之薪資美金22,200元（計算式： $11,100 \times 2 = 22,200$ ）、23萬元（計算式： $115,000 \times 2 = 230,000$ ），及自105年1月1日起至同年6月30日契約終止之日止，按月於次月5日給付如附表給付金額欄所示之金額即美金11,100元、115,000元之薪資，即屬有據。

- (2)上訴人雖抗辯被上訴人於104年11月以後並未提供勞務云云。惟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條分別有明文規定。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，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，債務人無補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨同此見解）

。查，上訴人雖於104年10月23日告知被上訴人將結束中國區辦公室，惟未與被上訴人達成終止系爭契約之合意，亦未於104年10月23日及26日通知被上訴人終止系爭契約，上訴人法定代理人劉立中並於104年10月26日會議中委請被上訴人處理中國區員工之資遣費事宜，被上訴人乃於104年11月2日寄發中國區員工經濟補償金明細資料給上訴人法定代理人劉立中參考等情，業如前述。顯見被上訴人於104年10月31日上訴人撤離中國區辦公室之後，仍有繼續為上訴人提供勞務之情事。嗣後被上訴人於105年1月13日提起本件訴訟，主張兩造雖曾於104年10月間商議合意終止系爭契約，惟兩造並未達成共識，系爭契約仍未終止，故訴請上訴人給付積欠之薪資、年終獎金、代墊款等，此有起訴狀及起訴狀上臺灣臺北地方法院收狀戳可據（見原審調解卷第2頁至第4頁），上訴人則於本件訴訟一再抗辯系爭契約業經兩造於104年10月23日合意終止，或經上訴人於104年10月23日及26日單方終止，足見被上訴人已將準備提供勞務乙事通知上訴人，惟上訴人以系爭契約終止為由拒絕受領，揆諸前揭規定及說明，被上訴人就105年1月至系爭契約期滿日即105年6月30日期間，自無補服勞務之義務，仍得請求前開期間之報酬。至證人劉立中於本院雖證稱：被上訴人於104年11月23日偕同律師至上訴人公司談論薪資、費用、補償金，及提起本件訴訟前均未曾向伊或上訴人公司表示希望繼續任職之意等語〔見本院卷(一)第389頁〕。然被上訴人於104年11月、12月既仍繼續為上訴人提供勞務，且其認系爭契約並未經兩造合意終止，仍繼續存在，自無再向上訴人表示希望繼續任職之必要。是上訴人前揭抗辯，委無可採。

(3)從而，被上訴人請求上訴人給付104年11月、12月之薪資共計美金22,200元、23萬元，及105年1月至同年6月30日，按月於次月5日給付如附表給付金額欄所示之金額即美金11,100元、115,000元之薪資，為有理由，應予准許。

01 2.住宿費補助人民幣12,000元部分：

02 第按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
03 約即為成立。民法第153條第1項有明文規定。所謂默示之意
04 思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其
05 效果意思者而言（最高法院29年上字第762號民事判決先例
06 意旨同此見解）。查，被上訴人主張上訴人曾允予每月人民
07 幣6,000元住宿補助乙節，雖未提出書面契約為證，惟徵諸
08 被上訴人於102年8月至103年8月每月均有向上訴人申請報銷
09 人民幣6,000元之住宿補助之情，有被上訴人提出每月開銷
10 明細分類帳為證〔見原審勞訴卷(一)第81頁至第98頁〕，且上
11 訴人亦自認104年6月以前均有給付住宿補助〔見上開四、兩
12 造不爭執事項之(四)〕，堪認兩造確有住宿補助之約定，被上
13 訴人上開主張非虛，應堪採信。至上訴人雖辯稱：伊僅依單
14 據核銷，疏未審查才支付云云，惟觀諸被上訴人製作之每月
15 報銷匯總明細表上已詳載各項支出之名目，上訴人亦自認會
16 查核明細與單據是否一致〔見原審勞訴卷(一)第240頁背頁〕
17 ，且上訴人之財務人員並曾質疑帳目明細與金額不符、支出
18 名目為何兼有車輛補助、油資、出租車費用等，亦有103年1
19 1月28日、104年10月26日兩造往來電子郵件附卷可佐〔見原
20 審勞訴卷(一)第73頁、第127頁至第128頁〕，顯見上訴人所辯
21 疏未審查才給付云云，並非可採。上訴人另抗辯稱104年11
22 月以後兩造已終止契約，故無再給付住宿補助之義務云云。
23 惟系爭契約並未經兩造於104年10月23日合意終止，亦未經
24 上訴人於104年10月23日及26日單方終止等情，已如前述，
25 且被上訴人於104年10月31日之後，仍有繼續為上訴人處理
26 中國區員工資遣費等事宜之情，亦如上述，則被上訴人主張
27 其仍有繼續在中國地區租賃房屋隨時準備提出勞務之必要，
28 上訴人仍有繼續補貼租金之義務等語，非無可採。從而，被
29 上訴人請求上訴人給付104年11月及12月住房補助共人民幣1
30 2,000元（計算式：6,000×2=12,000），核屬有據，應予准
31 許。

01 3.追加請求104年度之年終獎金人民幣91,700元部分：

02 本件被上訴人主張上訴人應給付104年度之年終獎金人民幣9
03 1,700元乙節，已據其提出錄用通知書為憑（見原審調解卷
04 第7頁）；上訴人則辯稱年終獎金部分已於嗣後兩造簽訂系
05 爭契約時，另為「獎金部分由甲方雙方另行約定」之協議，
06 自應以系爭契約所載內容為斷；且被上訴人於105年初之農
07 曆春節前已不在職，並無實際工作可供考核，不符伊公司工
08 作規則第13條第3項規定，發放年終獎金之要件，故被上訴
09 人不得請求104年度之年終獎金云云。經查，錄用通知書上
10 清楚表示上訴人決定聘請被上訴人擔任中國區總經理之職位
11 ，並將擬提供之薪資等事項之相關資料知會被上訴人，足見
12 上訴人係以該錄用通知書向被上訴人為要約，被上訴人依該
13 錄用通知書向上訴人報到時即為承諾，兩造間之勞動契約於
14 斯時應認即已成立。至兩造嗣後雖於102年6月30日簽訂系爭
15 契約，且系爭契約所為約定內容核與錄用通知書上所載亦略
16 有不同，惟上訴人並不否認有給付被上訴人車輛補助每月固
17 定人民幣1,800元，及按實支實付原則給付被上訴人油資、
18 停車費、出差費等補助之情，與錄用通知書上所載之勞動條
19 件堪稱相符，且上訴人亦已自承系爭契約第4條第3項所謂「
20 獎金部分由甲乙雙方另行約定」，該獎金係指業績獎金等語
21 〔見本院前審卷(一)第80頁〕。另再參以：(1)上訴人法定代理
22 人劉立中於104年10月26日與被上訴人所為對話內容中，對
23 於兩造有約定年終獎金一事，亦未予否認，僅表示「那合約
24 真的是我一個疏忽，忘記把業績，這個你也清楚的，很多業
25 界裡面一定會把成績把他」、「綁進去，但是因為我相信你
26 ，所以我沒有把業績整個的結果綁進去」等語，有被上訴人
27 與劉立中104年10月26日錄音譯文可稽〔見原審勞訴卷(二)第5
28 1頁〕；(2)被上訴人有就上訴人應核發年終獎金乙事，持續
29 向上訴人主張、請求之情，有被上訴人與上訴人員工毛元君
30 間之電子郵件往來內容可據〔見原審勞訴卷(一)第244頁至第
31 46 頁〕；③上訴人於本院前審稱：年終獎金有發給其所屬

01 之臺灣公司員工及中國區辦公室員工，因為被上訴人是委任
02 經理人，所以沒有發給被上訴人年終獎金等語〔見本院前審
03 卷(三)第132頁〕等情以觀，兩造於簽訂系爭契約時，並無排
04 除錄用通知書關於年終獎金之約定，且並無因中國區辦公室
05 所負責業務連年虧損，而不發給中國區辦公室員工年終獎金
06 之情事。則被上訴人主張依錄用通知書之約定，請求上訴人
07 應給付年終獎金等語，並非無據。又系爭契約並未經兩造於
08 104年10月23日合意終止，亦未經上訴人於104年10月23日及
09 26日單方終止，並於105年6月30日屆滿之情，復如上所述，
10 是被上訴人追加請求上訴人給付104年度之年終獎金人民幣9
11 1,700元，應為有理由；上訴人抗辯錄用通知書中關於年終
12 獎金部分，已由系爭契約中關於「獎金部分由甲方雙方另行
13 約定」之協議所代替，應以系爭契約所載內容為斷；且被上
14 訴人於105年初之農曆春節前已不在職，並無實際工作可供
15 考核，不符伊公司工作規則第13條第3項規定，發放年終獎
16 金之要件，故被上訴人不得請求104年度之年終獎金云云，
17 自無可採。

18 4.第按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權
21 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，
22 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
23 利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者
24 ，週年利率為百分之五。民法第229條第1項、第2項、第233
25 條第1項前段、第203條分別定有明文。查，本件被上訴人請
26 求上訴人給付104年11月、12月之薪資美金22,200元、23萬
27 元，及105年1月至同年6月30日，按月於次月5日給付如附表
28 給付金額欄所示之金額即美金11,100元、115,000元之薪資
29 部分為定有期限之給付，即自各該次月5日應給付薪資之翌
30 日起算，住宿補助人民幣12,000元及104年度年終獎金人民
31 幣91,700元部分則未定期限，應自催告之翌日起算。是被上

01 訴人請求薪資美金22,200元、23萬元、住宿補助人民幣12,0
02 00元部分自起訴狀繕本送達翌日即105年2月20日（繕本於10
03 5年2月19日送達上訴人-見原審調解卷第38頁之送達證書）
04 起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，及105年1
05 月至同年6月30日，按月於次月5日給付如附表給付金額欄所
06 示之金額，應自次月6日起按週年利率5%計算之遲延利息，
07 即105年2月5日起至同年7月5日止，按月給付如附表所示之
08 遲延利息部分，洵屬有據。另被上訴人追加請求104年度年
09 終獎金人民幣91,700元部分，其109年10月21日答辯(二)狀繕
10 本於109年10月23日送達上訴人，此有中華郵政掛號郵件收
11 件回執在卷可佐〔見本院卷(二)第183頁〕，是被上訴人請求
12 自109年10月21日答辯(二)狀繕本送達翌日即109年10月24日起
13 至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

14 (四)上訴人主張因被上訴人處理委任事務有過失及有逾越權限之
15 行為，致伊受有損害所為之抵銷抗辯，有無理由？

16 按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各
17 得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能
18 抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限。民法第334
19 條第1項定有明文。上訴人主張因被上訴人處理由其委任被
20 上訴人擔任中國區經理人之委任契約所受任之委任事務而有
21 未經核可對外承租辦公室、未盡必要注意致伊無法取回所有
22 機器設備、私自取消訂單等過失及有逾越權限之行為，致伊
23 受有支付租金人民幣48,000元、機器設備價額人民幣144,50
24 0元、呆滯料共計美金340,668.98元之損害，依民法第544條
25 規定，被上訴人應負賠償之責，伊並為抵銷抗辯云云；惟此
26 為被上訴人所否認。經查，被上訴人主張因中國區原來辦公
27 室遭原房東強制移除，才於104年5月間商請友人劉振華出租
28 一半空間放置辦公室物品，每月租金人民幣8,000元，比原
29 租約人民幣24,000元便宜，並無過高，且係得上訴人法定代
30 理劉立中口頭同意才承租，未曾表示是友人無償借放等情，
31 已據其提出訴外人盛隆維科技股份有限公司（下稱盛隆維公

司)之負責人劉振華(Vincent)於104年12月1日寄發,內容為表示已於104年9月6日收到上訴人轉帳之104年5、6月份租金之電子郵件為憑〔見原審勞訴卷(一)第175頁〕,且上訴人於原審亦自承有於104年9月6日支付104年5、6月份之租金予盛隆維公司〔見審勞訴卷(二)第61頁背頁〕,堪認上訴人就月租人民幣8,000元乙事已表示同意。嗣後因上訴人拒付104年7月至10月份之租金,劉振華履經催討無著,要求上訴人付清租金才能取回辦公室物品,及上訴人與中國區員工王波之勞資糾紛,遭王波扣押,並準備變賣做為賠償金等情,亦有劉振華與上訴人間之往來電子郵件、王波於104年12月32日寄發之電子郵件可佐〔見原審勞訴卷(一)第177頁至第179頁、卷(二)第60頁〕,足徵上訴人中國區辦公室之設備等財物分別遭劉振華、王波扣留,係上訴人積欠劉振華租金,及與王波之勞資糾紛之故,非可歸責於被上訴人。至上訴人所提出上證9號之電子郵件及所附清單〔見本院前審卷(一)第132頁至第134頁〕,係曾淑光(即Peter)將未交訂單傳給李莉(即Lilian),請李莉更新,依該清單所載,無從證明訂單取消係被上訴人私自取消訂單,而非客戶主動取消訂單。至證人劉立中於本院雖證稱:代理商陸續取消訂單後,公司事後有去查郵件,才發現是被上訴人和中國區員工私下通知取消訂單云云〔見本院卷(一)392頁〕,惟上訴人並未提出被上訴人和中國區員工私下通知取消訂單之電子郵件為證,是證人劉立中前開證述,尚難採為有利上訴人之認定。況兩造間係屬僱傭關係,並非委任關係乙節,業經認定並詳述如前。則被上訴人既非上訴人之受任人,縱上訴人受有所稱前揭損害,亦非得依民法第544條規定,請求被上訴人應負損害賠償責任。是上訴人既無民法第544條所規定,得向被上訴人請求損害賠償之債權存在,自無從與被上訴人前述得向上訴人請求之金額互為抵銷,上訴人前揭所為抵銷抗辯,自無可取。

七、本件上訴人於本院110年2月24日準備程序終結後之110年3月

01 19日提出更上證7號、8號兩造於104年11月23日會議錄音光
02 碟及譯文、更上證9號上訴人於104年11月23日會議所提示被
03 上訴人勞動終止給付結算同意書影本〔見本院卷(二)第133頁
04 至第149頁〕欲證明被上訴人於104年10月23日之後有向上訴
05 人請求給付資遣費，且已明知兩造契約關係已於104年10月
06 底終止云云〔見本院卷(二)第197頁至第198頁〕。然查，上訴
07 人所提上開證據資料真正為被上訴人所否認，上訴人於準備
08 程序終結後提出，復未證明其真正，本件兩造間所訂系爭契
09 約，並未經兩造於104年10月23日合意終止，亦未經上訴人
10 於104年10月23日及26日單方終止等情，業經本院認定詳如
11 前所述，而被上訴人請求資遣費，乃是表明其單方之意思，
12 兩造最後並未意思表示合致，合意終止系爭契約，均如前述
13 ，尚不得以此認定系爭契約已於104年10月間經兩造合意終
14 止，或經上訴人單方終止。

15 八、綜上所述，被上訴人依系爭契約、兩造約定，請求上訴人給
16 付薪資美金22,200元、23萬元，住宿費補助人民幣12,000元
17 元，及自105年2月20日起至清償日止，按週年利率5%計算
18 之遲延利息；暨自105年2月5日起至同年7月5日止，按月給
19 付如附表所示之金額及利息部分，為有理由，應予准許。從
20 而，原審就前開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並依兩造
21 聲請分別為准免假執行之宣告，核無不合。上訴意旨指摘原
22 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴
23 。另被上訴人追加請求104年度之年終獎金人民幣91,700
24 元，及自109年10月24日起至清償日止，按週年利率5%計算
25 利息部分，為有理由，亦應予准許。又被上訴人追加請求勝
26 訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院依職
27 權宣告假執行；並依被上訴人追加請求時之人民幣1元兌換
28 新臺幣4.411元之比例換算，諭知上訴人供相當之擔保金額
29 後得免為假執行。

30 九、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
31 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。

十、據上論結，本件上訴為無理由，被上訴人追加之訴為有理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 4 月 27 日
勞動法庭

審判長法 官 黃嘉烈
法 官 張文毓
法 官 高明德

附表

給付日期	給付金額	利息起算日	年息
105年2月5日	美金1 萬1,100 元及11萬5,000 元	105年2月6日	5%
105年3月5日	同上	105年3月6日	同上
105年4月5日	同上	105年4月6日	同上
105年5月5日	同上	105年5月6日	同上
105年6月5日	同上	105年6月6日	同上
105年7月5日	同上	105年7月6日	同上

正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，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，發回更審後為訴之追加部分應繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 110 年 4 月 27 日

書記官 郭彥琪