

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第146號

上訴人 內容力有限公司

法定代理人 陳思宇

訴訟代理人 呂聿雙律師

被上訴人 許雅玲

訴訟代理人 陳佳鴻律師

複代理人 江孟洵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國110年9月7日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第87號第一審判決提起上訴，本院於111年5月31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、被上訴人本訴主張及反訴答辯：

（一）被上訴人自民國107年1月1日起受僱於上訴人公司擔任專案經理，職務內容為內容流通、內容企劃、網路營運、社群行銷、專案承攬等，107、108年之每月薪資分別為新臺幣（下同）4萬元、4萬3,000元，並得領取專案績效獎金。被上訴人於在職期間除為上訴人爭取到千萬元之專案收入，並時常於下班後、休息日、例假日等非正常工作時間受上訴人指示延時工作，被上訴人多次請求上訴人給付專案績效獎金與延時工資，被上訴人均置之不理，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，被上訴人因此於108年7月12日以電子郵件通知上訴人終止兩造間之勞動契約，並依勞基法第22條第2項、兩造所簽立聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約書）之「附件：專案承攬之執行方式」（下稱附件承攬特約）三所約定之績效獎金給付約定，請求上訴人給付107年專案績效獎金45

萬9,550元、108年專案績效獎金5萬元、資遣費3萬2,886元，延時工資5,926元，總計為54萬8,362元。爰依勞基法第22條第2項、第14條第4項準用第17條規定及附件承攬特約之約定，聲明請求上訴人給付54萬8,362元本息。

（二）就上訴人所提反訴部分，上訴人並未舉證被上訴人於108年7月12日、同年月15日先後寄送予訴外人國立彰化生活美學館（下稱彰化美學館）、大溪木藝生態博物館（下稱大溪博物館）之電子郵件（下稱系爭電子郵件）所提及內容是否具備非一般週知之特性，實際或潛在之經濟價值、已採取合理保密措施等秘密性之要件，則上開資訊非所謂機密資訊。復上訴人之個人薪資屬勞工人格權之一部，法益持有人為勞工，上訴人自我揭露薪資非屬洩密。又系爭電子郵件及被上訴人所提律師函均未洩露系爭聘僱契約、專案績效獎金之制度設計。另上訴人公司之性質為法人，非自然人，其名譽縱受有侵害，亦無精神上痛苦可言，上訴人自不得請求非財產上損害賠償。再者，言論自由為人民之基本權，被上訴人於系爭電子郵件所附之律師函，係為維護勞工合法權益，上訴人亦有違法要求被上訴人加班、不給付加班費及專案績效獎金之情事，被上訴人並無誹謗惡意，且上訴人亦未舉證其名譽或商譽確受有侵害等語。

二、上訴人本訴答辯及反訴主張：

（一）依系爭聘僱契約第1條第1項約定，被上訴人之職務內容已包含專案承攬，每月薪資即為專案承攬之對價。復依附件承攬特約及該專案性質，被上訴人只有在承攬專案之履約期間內全程管理、執行專案至全部完成，並經進行核定程序時，方得請求給付專案績效獎金。但被上訴人處理之專案大多未執行完畢，即自108年7月12日起片面離職，至其餘已執行完畢之專案，亦未達發放專案績效獎金之最低門檻500萬元，自不能請求。又縱認專案績效獎金不以全程管理執行專案為發放要件，被上訴人也屬不完全給付，而

01 僅能就已履行之部分請求。則被上訴人以上開事由主張上
02 訴人有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止
03 兩造間之勞動契約，並請求資遣費，亦無理由。

04 (二)被上訴人寄發系爭電子郵件不實指涉上訴人未給付被上訴
05 人專案績效獎金與延時工資，違反勞基法第14條第1項第5
06 款、第6款規定等情，屬故意傳述不實言論，而有損上訴
07 人之名譽及商譽，應給付非財產上損害賠償50萬元。又系
08 爭電子郵件之內容亦有洩漏上訴人公司之機密資訊，包含
09 人事、薪資、財務資訊等，而有違反系爭聘僱契約第10條
10 第2項、第6項、第7項約定，上訴人自得依系爭聘僱契約
11 第10條第8項約定請求給付懲罰性違約金100萬元。又被上
12 訴人於執行職務時，收取廠商向上訴人請款之發票，並詐
13 稱已墊付該款項而向上訴人申報代墊款，使廠商遲未收到
14 應付款項，致上訴人之名譽及商譽受損，已違反系爭聘僱
15 契約第9條第1項、第2項之忠誠義務約定，應負非財產上
16 損害賠償60萬元，總計請求金額為210萬元（即50萬元+1
17 00萬元+60萬元=210萬元）。爰依民法第18條、第195條
18 第1項、第227條之1規定、系爭聘僱契約第9條第1項、第2
19 項、第10條第8項約定，反訴聲明請求被上訴人應給付上
20 訴人210萬元本息。

21 三、原審就本、反訴部分，各為被上訴人本訴一部勝訴、一部敗
22 訴；上訴人反訴一部勝訴、一部敗訴之判決，即本訴部分判
23 命上訴人應給付被上訴人49萬2,436元（即107年專案績效獎
24 金45萬9,550元+資遣費3萬2,886元=49萬2,436元），及自1
25 09年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並為
26 准、免假執行之宣告，另駁回被上訴人其餘之訴；反訴部分
27 判命被上訴人應給付上訴人2萬7,742元（即溢領薪資部
28 分），及自109年5月28日起至清償日止，按年息5%計算之利
29 息，並為准、免假執行之宣告，另駁回上訴人其餘反訴。上
30 訴人對本、反訴敗訴部分均不服而提起上訴，本訴上訴聲
31 明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被

01 上訴人於第一審之訴及假執行之聲請均駁回。反訴上訴聲
02 明：(一)原判決關於駁回後開第二項反訴部分廢棄；(二)上開廢
03 棄部分，被上訴人應再給付上訴人210萬元，及自109年5月2
04 8起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)上開第二項部
05 分，願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人就本、反訴均答
06 辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准免為
07 假執行【被上訴人就其本訴敗訴部分（即遭駁回延時工資5,
08 926元、108年專案績效獎金5萬元）、反訴敗訴部分（即應
09 給付溢領薪資2萬7,742元）均未提起上訴或附帶上訴，此部
10 分業已確定，非本院審理範圍】。

11 四、兩造不爭執事項（見本院卷第156至157頁）：

12 （一）被上訴人自107年1月1日起受僱於上訴人公司擔任內容專
13 案經理，負責內容流通、內容企劃、網路營運、社群行
14 銷、專案承攬等工作，107、108年每月薪資分別4萬元、4
15 3,000元。

16 （二）兩造間有簽立系爭聘僱契約書。

17 （三）被上訴人於108年7月12日有以上訴人違反勞基法第14條第
18 1項第5款、第6款規定為由，而以電子郵件方式通知上訴
19 人公司終止兩造間之勞動契約。

20 （四）原證7為被上訴人與上訴人公司企劃協理杜昀珩間之對
21 話。

22 （五）原證9為被上訴人與上訴人公司法定代理人之對話。

23 （六）被上訴人本件請求之專案績效獎金範圍包括：107年度之
24 「日本所藏台灣近代政治社會運動蒐集及翻譯整理」、
25 「中興紙廠·宜蘭興自造-口述歷史採訪錄像二年期（107
26 -108）紀錄片」、「馮阿軒家族口述歷史案」、「104-10
27 7年度博物館年報規劃編採製作案」、「清法戰爭滬尾之
28 役調查研究計畫第三期-無形文化資產暨民俗文物」、「1
29 07-108年中臺灣文化記憶庫計畫執行」、「許昭榮文獻輯
30 編印」等7筆（以上合稱107年度7筆專案）、108年度之
31 「19世紀西方臺灣書寫史料翻譯整理」1筆。

01 （七）被上訴人有溢領108年7月份薪資2萬7,742元（即4萬3,000
02 元 $\times 20/31=2$ 萬7,742元）。

03 五、得心證之理由：

04 （一）本訴之107年度專案績效獎金部分：

05 1、查被上訴人自107年1月1日起受僱於上訴人公司，擔任內
06 容專案經理，負責內容流通、內容企劃、網路營運、社群
07 行銷、專案承攬等工作，107、108年每月薪資分別4萬
08 元、43,000元。兩造間有簽立系爭聘僱契約書，並有於附
09 件約定附件承攬特約等情，為兩造所不爭（見不爭執事項
10 一、二），並有系爭聘僱契約書在卷可稽（見原審卷一第
11 31至37頁），上開事實，堪信為真。

12 2、參諸附件承攬特約：「附件：專案承攬之執行方式：一、
13 工作內容：（一）乙方（即被上訴人）協助甲方（即上訴人）
14 以公司名義對外提案與投標，以承攬公私營單位之文史調
15 查、出版、企劃專案、專案管理、會議召開、田野調查與
16 相關庶務。（二）乙方所承攬之專案，於個案之履約期間，須
17 善盡管理之責，包含專案執行方式、預算分配、人員聘用
18 等，得與甲方協議後執行。若有執行不力，致違約扣款之
19 情事，得不列入績效獎金之計算範疇。」、「二、專案績
20 效獎金計算方式：（一）以每年度（1月1日至12月31日）為計
21 算專案績效獎金之有效期限（2018年度為5月1日至12月31
22 日），每年1月1日起重新計算。…」、「三、績效獎金之
23 給付：績效獎金經甲方核定後，於隔年度三月底前，甲方
24 會以獎金方式撥付給乙方，並依法辦理申報與扣繳事宜。」
25 「四、乙方若於年度內未達新台幣五百萬元之專案績效，
26 甲方得檢討乙方隔年度之敘薪基準。」等語（見
27 原審卷一第37頁），而上訴人107年度專案績效獎金範圍
28 包括：107年度之「日本所藏台灣近代政治社會運動蒐集
29 及翻譯整理」、「中興紙廠·宜蘭興自造-口述歷史採訪
30 錄像二年期（107-108）紀錄片」、「馮阿軒家族口述歷
31 史案」、「104-107年度博物館年報規劃編採製作案」、

01 「清法戰爭滬尾之役調查研究計畫第三期-無形文化資產
02 暨民俗文物」、「107-108年中臺灣文化記憶庫計畫執
03 行」、「許昭榮文獻輯編印」等即107年度7筆專案等情，
04 亦為兩造所不爭（見不爭執事項(六)），是就被上訴人107
05 年度之績效獎金，自應以上開專案作為計算之依據。

06 3、又依附件承攬特約二之(二)所示，績效獎金之計算其抽成比
07 例會隨專案簽約金額之累計，而呈不同級距之增長（即50
08 0萬元以內抽成1%；500萬至800萬抽成2.5%；800萬至10
09 00萬抽成4%；1000萬以上抽成5%），且附件承攬特約三
10 約定：「績效獎金之給付：績效獎金經甲方核定後，於隔
11 年度三月底前，甲方會以獎金方式撥付給乙方，並依法辦
12 理申報與扣繳事宜。」，足見年度專案績效獎金之給付期
13 限，應於次年3月底前以為給付。又就上開文句中所載
14 「經甲方核定」意指為何？經核被上訴人受僱於上訴人，
15 而依系爭聘僱契約書第1條第1項約定：「甲方聘僱乙方擔
16 任甲方之內容溝通、內容企劃、網站營運、社群行銷、專
17 案承攬等職務，職稱內容專案經理，乙方同意受聘僱。專
18 案承攬之執行方式（如預算分配、人員聘用、工作獎金
19 等），如附件（即附件承攬特約）所載。」等語（見原審
20 卷一第32頁），可見附件承攬特約係兩造僱傭關係中所約
21 定專案招攬之獎勵。而綜觀承攬特約全文，其內容均著眼
22 於被上訴人於該年度內能為上訴人招攬到多少專案，且其
23 中附件承攬特約四約定：「乙方若於年度內未達500萬元
24 之專案績效，甲方得檢討乙方隔年度之敘薪基準。」等
25 語，堪認附件承攬特約其目的係為求被上訴人於約定期間
26 範圍內，能另為上訴人對外招攬專案以藉此提升上訴人之
27 營業收入，而上訴人即採累加抽成比例之方式以為獎勵，
28 而達激勵之功效。另附件承攬特約僅有於一之(二)但書明示
29 約定「若有執行不力，致違約扣款之情事，得不列入績效
30 獎金之計算範疇。」之減少給付績效獎金事由，除此之
31 外，尚無其他附加之給付條件。是由此可知，所謂「經甲

方核定」，應係指核算、確認被上訴人於該年度範圍內，究有為上訴人招攬到多少金額之專案績效之意。因此，經核被上訴人107年度之專案簽約金額共計為1509萬1,000元，有兩造各自提出之專案內容表互核可證（即其中編號2、4至9等7筆專案之總計，見原審卷一第95至97頁、第103至104頁），且107年度專案績效獎金之給付期限（即108年3月前）業已屆至，而上訴人又未提出其他證據證明被上訴人就上開專案有構成第1條第2項但書約定所示得予減少給付之情事，是就被上訴人107年度專案績效獎金之計算，自應以1509萬1,000元為基準，並依附件承攬特約二之(二)所示抽成比例計算後，被上訴人自得請求上訴人給付107年度專案績效獎金45萬9,550元。【 $(500\text{萬元} \times 1\%) + (300\text{萬元} \times 2.5\%) + (200\text{萬元} \times 4\%) + (509\text{萬}1,000\text{元} \times 5\%) = 45\text{萬}9,550\text{元}$ 】。

- 4、上訴人雖辯稱專案績效獎金須待專案全部執行完畢，始為發放，被上訴人尚未完成全部專案，即自108年7月12日起片面曠職，自不得請求專案績效獎金云云；惟承前所述，附件承攬特約僅有約定專案績效獎金應於次年3月底前以為給付，並無約定須待專案全部執行完畢始得請求之給付條件，且附件承攬特約其目的既係為求被上訴人能於約定期間範圍內，另行為上訴人對外招攬專案以提升上訴人之營業收入，而兩造亦已約明專案績效獎金應於次年3月底前給付完畢，顯見被上訴人如有將該專案招攬成功，即得計入專案績效獎金之計算範疇，至該專案後續是否執行完畢，實非專案績效獎金給付與否之考量要件。從而被上訴人既已依約招攬107年度7筆專案，自得依上開約定請求上訴人給付專案績效獎金。故上訴人前開所辯，尚不足採。
- 5、上訴人復辯稱專案績效獎金之給付，縱不以全部工作完成為給付條件，但被上訴人就107年度之專案並未執行完畢，亦有構成不完全給付，而不得請求全部之專案績效獎金云云；惟按雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反

01 勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得
02 不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第5款、第6款分
03 有明文。查107年度專案績效獎金上訴人應於次年3月底前
04 給付完畢，已如前述。惟上訴人卻未遵期給付，自有構成
05 上開規定之情事。因此，被上訴人以上訴人違反上開規定
06 為由，於108年7月12日以電子郵件方式通知上訴人終止兩
07 造間之勞動契約（見不爭執事項(三)），自屬有據。可見兩
08 造間勞動契約之終止係因上訴人前開違法行為所致，則被
09 上訴人縱因前開情事而為離職，以致無法繼續任職至107
10 年度7筆專案執行完畢，亦非屬可歸責於被上訴人之事
11 由。況且，由原證9被上訴人與上訴人公司法定代理人之
12 對話可知（見不爭執事項(五)、原審卷一第199至293頁），
13 被上訴人於任職期間均有確實向上訴人公司法定代理人報
14 告各專案之進度及相關內容，而上訴人又未舉證證明被上
15 訴人於任職期間有何未盡管理之責，以致上訴人受有損害
16 之情事，則上訴人辯稱被上訴人有構成不完全給付云云，
17 亦不足採。

- 18 6、另參附件承攬特約二係約定「專案績效獎金計算方式：(一)
19 以每年度（1月1日至12月31日）為計算專案績效獎金之有
20 效期限（2018年度為5月1日至12月31日），每年1月1日起
21 重新計算。」等語，可見兩造所約定之該年度係指當年之
22 1月1日至12月31日止，則附件承攬特約三所指之「隔年
23 度」，當係指該計算年度結束後之次年之意（即107年度
24 績效獎金，應於108年3月底前給付），此由原證7被上訴
25 人與上訴人公司企劃協理杜昀珩間之對話（見不爭執事項
26 (四)），杜昀珩於108年2月28日有告知被上訴人「禮拜一提
27 醒我，跟妳討論去年度的績效獎金」等語（見原審卷一第
28 189頁）益足印證。如此亦方與附件承攬特約四約定：
29 「乙方若於年度內未達500萬元之專案績效，甲方得檢討
30 乙方隔年度之敘薪基準。」之意旨有所相符。再者，附件
31 承攬特約三並無約定上訴人之核定須待專案結束後始得進

01 行，故上訴人辯稱須專案結束後，始得進行核定程序，又
02 謂待核定後，上訴人方須於次年3月底前給付績效獎金云
03 云，均屬無據，而不足採。

04 (二) 本訴之資遣費部分：

05 1、按雇主不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或
06 勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終
07 止契約。第17條資遣費規定於本條終止契約準用之。勞基
08 法第14條第1項第5款、第6款、第4項分有明文。

09 2、承上，依附件承攬特約之約定，上訴人本應於108年3月前
10 給付107年度專案績效獎金45萬9,550元；惟上訴人卻未給
11 付，自有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，則
12 被上訴人已於108年7月12日以電子郵件方式通知上訴人而
13 終止兩造間之勞動契約，已如前述。又被上訴人終止勞動
14 契約如屬合法，其得請求上訴人給付資遣費3萬2,886元，
15 亦為上訴人所不爭（見本院卷第158頁），則被上訴人依
16 上開規定請求上訴人給付資遣費3萬2,886元，自屬有據，
17 而予准許。

18 (三) 按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
19 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
20 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為
21 其他相類之行為者，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
23 延利息，民法第229條、第233條第1項分別定有明文。查
24 被上訴人得請求上訴人給付專案績效獎金45萬9,550元、
25 資遣費3萬2,886元（合計49萬2,436元），已如前述，就
26 上開請求，屬未定期限之債，而被上訴人已於109年3月19
27 日以起訴狀繕本送達上訴人，有本院送達證書附卷可稽
28 （見原審卷一第61頁），則被上訴人請求應自起訴狀繕本
29 送達翌日（即109年3月20日）起至清償日止計算法定遲延
30 利息，即屬有據，而予准許。

31 (四) 反訴部分：

01 1、上訴人以反訴主張被上訴人寄送予彰化美學館、大溪博物
02 館之系爭電子郵件，係故意不實誹謗上訴人公司之名譽、
03 商譽，及洩漏上訴人公司之內部機密資訊，爰依民法第18
04 條、第195條第1項規定及系爭聘僱契約第10條約定，請求
05 被上訴人賠償非財產上損害50萬元、懲罰性違約金100萬
06 元云云。經查：

07 (1)參諸被上訴人所提原證三之律師函（見原審卷一第41至43
08 頁，下稱系爭律師函），其內容為律師代被上訴人函告上
09 訴人，其有未依勞動契約給付報酬及延時工時，而有違反
10 勞基法第14條之情事，故以該律師函之送達，終止兩造間
11 之勞動契約，並依法請求上訴人給付尚欠之資遣費、未付
12 工資及代墊款項等情。而被上訴人寄送予彰化美學館、大
13 溪博物館之系爭電子郵件，內容則係提及被上訴人依勞基
14 法第14條規定，即日起辭去「104-107年度博物館年報規
15 劃編採製作案」、「107-108年中臺灣文化記憶庫計畫」
16 主持人職務，後續事宜請直接與上訴人公司負責人陳思
17 宇、協理杜昀珮聯絡等語，並檢附系爭律師函作為附件
18 （見原審反訴卷第45至55頁），是由系爭電子郵件內容可
19 知，被上訴人寄發系爭電子郵件僅在通知其所負責之專案
20 對象，其要辭去主持人之職務，並告知對方就後續事宜得
21 直接與上訴人公司負責人陳思宇或協理杜昀珮進行聯繫，
22 以善盡其離去前之最終之責，自難認被上訴人有以此故意
23 誹謗上訴人之情事。

24 (2)復上訴人確有未依附件承攬特約給付107年度專案績效獎
25 金，而有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，且
26 被上訴人亦有於108年7月12日以電子郵件方式通知上訴人
27 而終止兩造間之勞動契約等情，已如前述，故被上訴人前
28 開所述內容與事實尚多有相符，亦難認被上訴人所述言論
29 係屬不實。又勞工之個人薪資為何，涉及勞工之個人隱
30 私，尚非屬雇主營業上之機密，且被上訴人寄發系爭律師
31 函亦係主張其法律上應有之權利，其所為均係維護自身之

01 合法權益，並應受憲法言論自由之保障，自難認有故意不
02 法侵害上訴人權益之情事之有。況且，上訴人就被上訴人
03 前開所為，究因此受有何等損害，均未見上訴人提出相關
04 證據以為證明，自難單憑上訴人泛稱其商譽受損云云，即
05 謂被上訴人有構成侵權行為損害賠償之情事。基此，上訴
06 人依民法第18條、第195條第1項規定及系爭聘僱契約第10
07 條約定，請求被上訴人賠償非財產上損害50萬元、懲罰性
08 違約金100萬元云云，均屬無據，而不足採。

- 09 2、上訴人另反訴主張，被上訴人明知訴外人全信影印屋所開
10 立之發票3紙，僅係辦理請款之用，其自身並未為上訴人
11 墊付任何款項，其竟以系爭律師函向上訴人詐稱其有代上
12 訴人代墊上開款項，嗣因上訴人起疑向全信影印屋進行查
13 證，始得知被上訴人未為上訴人代墊任何款項，但上訴人
14 因此遲延給付款項，致全信影印屋誤認上訴人係故意拖
15 欠，而對上訴人產生惡劣印象，因而影響上訴人之名譽、
16 商譽、信用及社會評價。爰依民法第18條、第195條第1
17 項、第227之1條、系爭聘僱契約書第9條第1、2項約定，
18 請求被上訴人賠償非財產上損害60萬元云云。經查：上訴
19 人就其主張，固有提出統一發票3紙、被上訴人寄發之電
20 子郵件及陳述人為杜清秀之聲明書為據（見原審反訴卷第
21 57至65頁）；惟依證人即全信影印屋人員杜清秀於原審時
22 證稱，被上訴人有將上訴人公司、個人文件等委託我們影
23 印，我會依文件之來源分開記帳，因上訴人公司其他人員
24 亦會前來影印，故上訴人公司部分，我會先記帳，等時間
25 到再開立發票一次請款。前開發票3紙是我所開立，因被
26 上訴人離職後帳都未結清，上訴人公司人員告訴我說，影
27 印內容要如何開發票等等，所以我就依照他們指示開立這
28 3張發票，並交予上訴人公司人員，這3張發票係我與上訴
29 人公司確認後才開立，與被上訴人無關，而上訴人公司後
30 續都未前來結帳，我因此向上訴人公司催討多次。另前揭
31 聲明書係上訴人公司所寫，他們說是一種證明，我看上面

01 記載之金額沒錯，就簽名蓋章，我並未向上訴人公司陳述
02 聲明書之內容等語（見原審卷一第368至370頁），足見前
03 開發票3紙，均係證人杜清秀與上訴人公司人員聯繫後所
04 開立，並係直接交予上訴人，而與被上訴人無涉。且證人
05 杜清秀開立發票後尚有多次向上訴人公司進行催款，但上
06 訴人公司仍拖延給付。又前開聲明書之內容亦係上訴人單
07 方所書寫，證人杜清秀僅有確認其上所載金額無誤，即為
08 簽名等情。而衡以證人杜清秀僅係全信影印屋人員，其與
09 本件訴訟未具任何利害關係，且上訴人又為其往來客戶，
10 其自無無端為不實證述之動機與必要，況上訴人於原審既
11 有提出杜清秀前開聲明書作為證據，顯見上訴人亦肯認證
12 人杜清秀能對本件爭執事實能有所證明釐清，而具相當之
13 憑信性，自難單憑上訴人所謂證人杜清秀有與被上訴人認
14 識10年，即謂其證述不予足採。是由此可知，上訴人前開
15 主張與證人杜清秀之證述內容顯屬有間，且證人杜清秀開
16 立前開3張發票後，亦有多次向上訴人公司進行催討，係
17 上訴人自身遲未給付，而與被上訴人絲毫無涉，上訴人又
18 未提出其他證據其主張係屬實在，則其依民法第18條、第
19 195條第1項、第227之1條、系爭聘僱契約書第9條第1、2
20 項約定，請求被上訴人賠償非財產上損害60萬元云云，自
21 不足採。

22 六、綜上所述，被上訴人依附件承攬特約、勞基法第22條第2
23 項、第14條第4項準用第17條規定，請求上訴人給付107年專
24 案績效獎金45萬9,550元、資遣費3萬2,886元，合計49萬2,4
25 36元，及自109年3月20日起至清償日止，按年息5%計算之利
26 息之範圍內，為有理由，應予准許。上訴人所提反訴，而依
27 民法第18條、第195條第1項規定及系爭聘僱契約第10條約
28 定，請求被上訴人賠償非財產上損害50萬元、懲罰性違約金
29 100萬元，及依民法第18條、第195條第1項、第227之1條、
30 系爭聘僱契約書第9條第1、2項約定，請求被上訴人賠償非
31 財產上損害60萬元，均認屬無據，而予駁回。原審就前開被

01 上訴人請求准許部分（即49萬2,436元本息部分）及上訴人
02 所提反訴部分（即210萬元本息部分），均為上訴人敗訴之
03 判決，自無不合。上訴人上訴論旨指摘原判決此部分不當，
04 求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

05 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
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 八、據上論結，上訴人之上訴（含對本訴及反訴之上訴）為無理
09 由，爰判決如主文。

10 中 華 民 國 111 年 6 月 21 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 黃雯惠

13 法 官 趙伯雄

14 法 官 華奕超

15 正本係照原本作成。

16 被上訴人不得上訴。

17 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
18 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
19 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
20 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
21 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
22 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
23 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 111 年 6 月 27 日

25 書記官 簡素惠