

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第11號

上訴人 蕭丁文

訴訟代理人 陳建維律師（法扶律師）

被上訴人 台灣松下電器股份有限公司

法定代理人 洪裕鈞

訴訟代理人 陳業鑫律師

許弘奇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年7月10日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第178號第一審判決提起上訴，本院於114年7月29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、上訴人主張：伊於民國97年間因被上訴人公司有人力需求，經被上訴人公司時任副執行長林子寬之邀約面談後，伊遂自97年7月間起受僱於被上訴人，擔任被上訴人公司原價管理一職，約定每月工資為新臺幣（下同）3萬1,000元（下稱系爭勞動契約），歷經數次之工資調整，自111年1月起伊每月工資為4萬1,800元。又伊之工作地點、工作內容及工資等相關勞動條件均係由被上訴人指派、決定，經伊同意後達成合意，足認兩造間存有僱傭關係。然被上訴人竟違法假藉派遣之名義，要求伊與訴外人輔仁企管股份有限公司（下稱輔仁公司）簽署派遣人員派遣契約（下稱系爭派遣契約），並以輔仁公司之名義發放工資予伊，足見系爭派遣契約之簽署係有意規避直接僱用之規範，亦同時規避勞動法上課予被上訴人之雇主義務，自屬脫法行為，應為無效。嗣被上訴人於111年2月18日向伊表示系爭勞動契約已到期要解約，其後又稱經營不佳云云，再轉由輔仁公

01 司向伊表示依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之虧損
02 或業務緊縮為由，於同年3月31日終止系爭勞動契約，被上訴
03 人亦於同日要求伊交接及繳交工作上之物品，並拒絕伊提供勞
04 務，輔仁公司則發給伊非自願離職證明書。惟兩造間存有不定期
05 之系爭勞動契約，且被上訴人公司亦無虧損或業務緊縮之情
06 事，從而被上訴人終止兩造間之系爭勞動契約自非合法。為
07 此，爰依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第1
08 4條第1項、第5項、第31條第1項規定，提起本件訴訟。並聲
09 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自111年4月1
10 日起至伊復職之日止，按月於每月5日給付伊4萬1,800元，及
11 自各應給付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
12 息；(三)被上訴人應自111年4月1日起至伊復職之日止，按月提
13 繳2,520元至勞動部勞工保險局設立之伊勞工退休金個人專戶
14 （下稱勞退專戶）；(四)第(二)、(三)項之聲明，請依職權宣告假執
15 行。

16 二、被上訴人則以：上訴人係於97年7月間起由輔仁公司派遣至伊
17 公司服勞務，於派遣前伊公司時任執行長林子寬雖有介紹派遣
18 職缺給上訴人，但林子寬並無代表伊公司僱用上訴人之意，上
19 訴人亦明知係派遣職缺，非受伊公司僱用，因此兩造並無締結
20 系爭勞動契約之合意。又上訴人於長達13餘年之任職期間，其
21 薪資之給付及勞健保之投保均係由輔仁公司處理，且歷年派遣
22 契約之締約對象均為輔仁公司，甚至於被資遣後，亦由輔仁公
23 司發給非自願離職證明書，足證上訴人係受僱於輔仁公司而非
24 伊公司。雖上訴人主張其於伊公司提供勞務期間，就工作地
25 點、內容及工資等相關之勞動條件均係由伊指派決定，惟伊僅
26 係基於要派單位之地位指揮監督上訴人，難謂兩造間存有僱傭
27 契約之法律關係，且上訴人亦知悉並同意受輔仁公司指定派遣
28 至伊公司提供勞務，而此「使用與僱用分離」之樣態即為勞動
29 派遣之本質，亦為我國勞基法及民法所准許，自屬合法。又上
30 訴人稱伊依勞基法第11條第2款之事由資遣上訴人，係屬違法
31 云云，惟兩造間並無僱傭關係，且上訴人之雇主既為輔仁公

01 司，是上訴人自應向輔仁公司請求確認僱傭關係存在，而非對
02 伊提起本件訴訟，故上訴人主張伊應按月給付工資並提撥勞退
03 金至其勞退專戶，為無理由等語，資為抗辯。

04 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
05 訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在；(三)被
06 上訴人應自111年4月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月5
07 日給付上訴人4萬1,800元，及自各應給付之日翌日起至清償日
08 止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自111年4月1日
09 起至上訴人復職之日止，按月提繳2,520元至勞退專戶；(五)第
10 (三)、(四)項之聲明，請依職權宣告假執行。被上訴人則為答辯聲
11 明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
12 執行。

13 四兩造所不爭執之事項：

14 (一)上訴人於77年間起受僱於被上訴人，並由被上訴人為勞保投保
15 單位於77年6月22日為上訴人投保勞保，嗣上訴人於89年7月17
16 日離職，並辦理勞保退保（見原審卷第227頁之投保資料
17 表）。

18 (二)上訴人自94年3月間起至96年8月31日止，以派遣之形式，與輔
19 仁公司簽訂派遣契約，而派遣至被上訴人公司提供勞務，並由
20 下列公司為勞保投保單位為上訴人投保勞保如下：

21 1.由輔仁公司為勞保投保單位於94年3月14日為上訴人投保勞
22 保，嗣於94年9月30日辦理勞保退保（見原審卷第227頁之投保
23 資料表）。

24 2.由壹零壹人力資源有限公司為勞保投保單位於94年9月30日為
25 上訴人投保勞保，嗣於95年10月11日辦理勞保退保（見原審卷
26 第229頁之投保資料表）。

27 3.由輔仁公司為勞保投保單位於95年10月12日為上訴人投保勞
28 保，嗣於96年8月31日辦理勞保退保（見原審卷第227頁之投保
29 資料表）。

30 (三)上訴人自97年7月間起，以派遣之形式，與輔仁公司簽訂系爭
31 派遣契約，而派遣至被上訴人公司擔任原價管理一職，並由輔

01 仁公司為勞保投保單位為上訴人投保勞保；嗣輔仁公司於111
02 年3月31日以勞基法第11條第2款事由終止系爭派遣契約，並於
03 111年3月31日辦理勞保退保；上訴人離職前每月工資為4萬1,8
04 00元，最後工作日為111年3月31日；上訴人長達13餘年任職期
05 間，每月薪資均由輔仁公司匯款轉帳，薪資單上均記載輔仁公
06 司名稱，勞保投保單位亦為輔仁公司，歷年派遣契約締約對象
07 均為輔仁公司，於被資遣後，亦由輔仁公司發給非自願離職證
08 明書（見原審卷第65、69-73、167-182、189-204、227-229頁
09 之離職證明書、存證信函及回執、派遣人員派遣契約、投保資
10 料表）。

11 (四)上訴人於97年7月間就職前，曾經與被上訴人公司當時副執行
12 長林子寬見面會談。

13 五、本件之爭點：(一)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，是否有
14 理由？(二)上訴人請求被上訴人應自111年4月1日起至上訴人復
15 職之日止，按月給付工資及提繳勞工退休金，是否有理由？

16 茲分別析述如下：

17 (一)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由：

18 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
19 方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。次
20 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
21 為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之
22 點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之
23 點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之。民法
24 第153條定有明文。準此，成立僱傭關係之當事人，即互相表
25 示意思一致之雙方，其表示意思一致之必要之點，包括勞務提
26 供之內容及給付報酬之數額，依約服勞務者，為受僱人；依約
27 定給付報酬者，為雇主。又為因應微利時代的環境、國際競爭
28 及產業結構改變等因素，勞動市場結構也隨之快速調整，人力
29 派遣之運用成為國際社會之企業者尋求大量專門職業人才、減
30 輕人事成本負擔之走向，改制前行政院勞工委員會於86年10月
31 30日台（86）勞動一字第047494號函示自87年4月1日起將人力

派遣業納入勞基法適用範圍，而無法否認人力派遣制度存在之
必要性，顯見勞動派遣制度在我國社會之實務運作上，已實際
存在。嗣勞基法於108年5月15日及同年6月19日修正公布勞基
法第2條第7至10款、第9條、第17條之1、第22條之1及第63條
之1等規定，業將「勞動派遣」法制化。依勞基法第2條第7款
「派遣事業單位：指從事勞動派遣業務之事業單位」、第8款
「要派單位：指依據要派契約，實際指揮監督管理派遣勞工從
事工作者」、第9款「派遣勞工：指受派遣事業單位僱用，並
向要派單位提供勞務者」、第10款「要派契約：指要派單位與
派遣事業單位就勞動派遣事項所訂立之契約」之規定，可知所
謂勞動派遣，係指派遣事業單位（即派遣公司）與要派單位
（即要派公司）締結契約，由派遣事業單位供應要派單位所需
人力以提供勞務，派遣事業單位與派遣勞工具有勞雇關係，必
須負起勞基法上雇主責任。要派單位對於派遣勞工，僅在勞務
提供內容上有指揮監督權，兩者間不具有勞動契約關係，亦即
派遣勞工依要派公司指示提供勞務，給付薪資者則為派遣公
司。

2. 上訴人主張被上訴人為其雇主，兩造間訂有系爭勞動契約，存
有僱傭關係云云，但為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。
經查：

(1) 上訴人曾於77年間起受僱於被上訴人，並由被上訴人為勞保投
保單位於77年6月22日為上訴人投保勞保，嗣上訴人於89年7月
17日離職，並辦理勞保退保；其後上訴人再自94年3月間起至9
6年8月31日止，以派遣之形式，與輔仁公司簽訂派遣契約，而
派遣至被上訴人公司提供勞務，並分別由輔仁公司或壹零壹人
力資源有限公司為勞保投保單位為上訴人投保勞保（見不爭執
事項(一)、(二)）。核與上訴人於原審陳稱：其曾自77年6月起在
被上訴人公司技術部門任職，從事與原價管理相關工作，在89
年間離職後，到私人公司從事技術部門的工作，94年3月又以
勞動派遣方式回到被上訴人公司從事技術生產的工作（派遣事
業單位也是輔仁公司），於96年8月離職等情（見原審卷第146

01 -147頁)大致相符,亦與上訴人於新北市政府勞資爭議調解申
02 請書所載之事實及經過等情(見原審卷第163-165頁)大致相
03 符。是由前開上訴人於77年至89年7月間,曾與被上訴人簽訂
04 僱傭契約,而成為被上訴人之正職員工,嗣離職後,再於94年
05 3月間以派遣之形式,與輔仁公司簽訂派遣契約,而派遣至被
06 上訴人公司提供勞務,並於96年8月離職等事實觀之,堪認上
07 訴人對上開2種任職方式之雇主為何人,當已知之甚詳;換言
08 之,上訴人先與被上訴人簽訂僱傭契約成為正職員工而為被上
09 訴人提供勞務,嗣離職後,再與輔仁公司簽訂派遣契約而以派
10 遣方式為被上訴人提供勞務,此2種任職方式,與上訴人締結
11 勞動契約之雇主,前者為被上訴人,後者為輔仁公司,兩者之
12 異同,當已為上訴人所知悉甚明。

13 (2)本件系爭勞動契約,上訴人自97年7月間起,以派遣之形式,
14 與輔仁公司簽訂系爭派遣契約,而派遣至被上訴人公司擔任原
15 價管理一職,並由輔仁公司為勞保投保單位為上訴人投保勞
16 保;嗣輔仁公司於111年3月31日以勞基法第11條第2款事由終
17 止系爭派遣契約,並於111年3月31日辦理勞保退保;上訴人離
18 職前每月工資為4萬1,800元,最後工作日為111年3月31日;上
19 訴人長達13餘年任職期間,每月薪資均由輔仁公司匯款轉帳,
20 薪資單上均記載輔仁公司名稱,勞保投保單位亦為輔仁公司,
21 歷年派遣契約締約對象均為輔仁公司,於被資遣後,亦由輔仁
22 公司發給非自願離職證明書(見不爭執事項(三))。本院審酌前
23 述上訴人對正式職員或派遣方式僱傭,兩者為締結勞動契約之
24 雇主之異同,即與被上訴人簽訂僱傭契約成為正職員工之雇主
25 為被上訴人,與輔仁公司簽訂派遣契約而以派遣方式之雇主為
26 輔仁公司,兩者之異同,既已為上訴人簽訂系爭派遣契約前所
27 明確知悉,而上訴人仍同意自97年7月間起,以派遣之形式,
28 與輔仁公司簽訂系爭派遣契約,而派遣至被上訴人公司擔任原
29 價管理一職,且在長達13餘年任職期間,每月薪資均由輔仁公
30 司匯款轉帳,薪資單上均記載輔仁公司名稱,勞保投保單位亦
31 為輔仁公司,歷年派遣契約締約對象均為輔仁公司等情,自堪

01 認就系爭勞動契約有關之勞務提供內容及給付報酬數額等各
02 項，達成合意而成立僱傭關係之當事人，應為上訴人與輔仁公
03 司。準此，上訴人應自97年7月間起受僱於輔仁公司，由輔仁
04 公司派遣至被上訴人公司擔任原價管理一職，而為被上訴人提
05 供勞務，被上訴人非上訴人之雇主甚明。

06 (3)雖上訴人主張：其係97年7月間與被上訴人公司執行長面談
07 後，同意受僱於被上訴人，被上訴人決定上訴人之工作地點、
08 工作內容、工資等勞動條件，並告知上訴人，經上訴人同意後
09 達成合意，且於上訴人任職長達13年之期間，工資之調漲係由
10 被上訴人決定，被上訴人更於98年1月16日至101年10月2日陸
11 續發放如附表所示具有工資性質之獎金（下稱系爭獎金）予上
12 訴人，之後始改由輔仁公司持續發放至110年，被上訴人既有
13 直接發放上訴人工資，足證上訴人之工資均係由被上訴人決
14 定、調整及發放，應認兩造已有成立勞動契約之合意；被上訴
15 人要求上訴人與輔仁公司簽署系爭派遣契約，以輔仁公司名義
16 給付工資及投保勞健保，均係被上訴人藉以違法規避勞基法之
17 雇主責任之手段，屬規避直接僱用之脫法行為，違反勞基法第
18 6條之強制規定，應屬無效，參酌兩造間具有勞務提供關係、
19 工資支付關係及使用從屬關係之要素，且被上訴人有指定上訴
20 人之特定勞工行為，依勞動法上之直接僱用基本原則，應認兩
21 造間已有成立系爭勞動契約之合意等語。惟查：

22 ①上訴人於97年7月間就職前，曾經與被上訴人公司當時副執行
23 長林子寬見面會談（見不爭執事項(四)），證人林子寬證稱：伊
24 有打電話給上訴人，因為有一個原價管理屬於派遣的職缺，當
25 時有打電話給上訴人，上訴人說他有意願，請其到公司來說明
26 工作的內容，實際面談的人只有伊一人，因為上訴人有意願，
27 伊就推薦給派遣公司，後面的程序不是伊處理，是由派遣公司
28 的窗口處理；跟上訴人介紹業務之後，上訴人有意願，隔天或
29 隔兩天，伊打電話給公司負責派遣業務的人員，由他跟派遣公
30 司窗口聯絡，再由派遣公司跟上訴人聯絡，派遣公司會面談上
31 訴人，再根據被上訴人公司的需求派遣人員過來工作，當天面

談的內容是介紹原價管理的工作內容，上訴人有問到薪水，因為伊不知道實際是多少錢，只有回答依照公司的規定而已，伊沒有告知上訴人什麼時候來上班，依照程序，是派遣公司會通知這個需求的人什麼時候來，伊無法告訴上訴人什麼時候來上班；技術部門做的原價是核心業務，97年找上訴人來做的原價管理是非核心業務，因為是非核心業務所以用派遣員工，上訴人要來面談的時候，就知道是派遣的職缺，否則不會做這麼久；這種工作通常是有階段性的，不一定要長期，但是多長伊不清楚，如果原價管理的工作不需要了，就會移除等語（見原審卷第207-211頁）。是由前揭證述可知，林子寬雖曾與上訴人面談，徵詢上訴人是否有意願擔任原價管理的派遣職缺，並告知工作之內容，但就每月之工資為何、何日開始上班提供勞務等各項均未談及，而係由上訴人事後與派遣公司接洽談定。則在林子寬與上訴人面談時，就成立系爭勞動契約之必要之點，即給付報酬之數額，既未談及，顯難認上訴人與林子寬面談時就給付報酬之數額已達成合意。參諸嗣後上訴人與輔仁公司簽訂系爭派遣契約，約定由輔仁公司派遣上訴人至被上訴人指定之工作地點擔任原價管理之職務，並雙方就身份認定、工作地點、工作內容、工資等各項勞動條件亦於系爭派遣契約中約定明確（見原審卷第167-182、189-204頁），益證就系爭勞動契約有關必要之點之勞務提供之內容及給付報酬之數額等各項，與上訴人達成合意成立僱傭契約者為輔仁公司，而非被上訴人。

②被上訴人自98年1月16日起至101年10月2日止，固約於每半年給付系爭獎金予上訴人，然有關上訴人每月之工資數額，於上訴人與輔仁公司簽訂系爭派遣契約時業已明定，系爭獎金之發放並未變更上訴人每月應領工資數額，遑論依上訴人所述，系爭獎金自101年10月2日之後亦改由輔仁公司持續發放至110年，因此，本院尚無法依上開期間每半年發放系爭獎金之事實，形成上訴人之工資均係由被上訴人決定、調整及發放之心證。

01 ③上訴人再稱：被上訴人分別於100年1月17日至同年月的23日、
02 108年12月15日至同年月18日，指派上訴人與其他員工一同去
03 日本出差進修，上開出差期間之交通旅費、出差津貼均係由被
04 上訴人轉帳匯款給上訴人，足以顯見被上訴人係基於雇主之地
05 位，行使指揮監督之權，指派上訴人與其他員工一同出差進
06 修，並要求上訴人交付報告，被上訴人並基於雇主之地位負
07 擔、支付上訴人出差進修之交通費用，甚至給付上訴人出差津
08 貼，在在足以顯見兩造間不僅具有勞務提供關係、工資支付關
09 係、及使用從屬關係等勞動關係之要素，兩造間且有人格上、
10 經濟上、組織上之從屬性，故兩造間確有僱傭關係無疑等語，
11 並提出上證8之2011年赴日出差報告書及日本出差內容、日
12 程、存摺交易明細等為證（見本院卷二第347-353頁）。惟承
13 前所述，本件上訴人係與輔仁公司簽訂系爭派遣契約而成立僱
14 傭契約，由輔仁公司派遣上訴人至被上訴人指定之工作地點擔
15 任原價管理之職務，薪資係由輔仁公司給付，勞保及健保亦由
16 輔仁公司為其投保，是依前開說明，被上訴人即為要派單位，
17 得就上訴人勞務提供之內容上實施指揮監督。準此，上訴人主
18 張兩造間具有勞務提供關係及使用從屬關係之要素，且被上訴
19 人有指定上訴人之特定勞工行為，如指派上訴人與其他員工一
20 同出差進修，並要求上訴人交付報告等各項，依上說明，均為
21 勞動派遣新型態僱傭契約常見之要派單位指揮監督派遣事業單
22 位勞工之本質，不能因此即謂兩造間成立僱傭契約。至被上訴
23 人指派上訴人出差進修，而給付上訴人出差津貼，係屬勞基法
24 施行細則第10條第9款所定差旅費、差旅津貼之性質，而非屬
25 工資，自無法以被上訴人有給付上訴人出差津貼之事實，推論
26 兩造間具有工資支付關係之存在。

27 ④末按所謂脫法行為，係指當事人為迴避強行法規之適用，以迂
28 迴方法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為而言（最高法
29 院96年度台上字第2138號判決意旨參照）。又108年6月19日增
30 訂、同年月21日生效施行之勞基法第17條之1第1、2項規定：
31 「要派單位不得於派遣事業單位與派遣勞工簽訂勞動契約前，

有面試該派遣勞工或其他指定特定派遣勞工之行為」、「要派單位違反前項規定，且已受領派遣勞工勞務者，派遣勞工得於要派單位提供勞務之日起90日內，以書面向要派單位提出訂定勞動契約之意思表示」。查本件輔仁公司於97年7月間僱用上訴人前，被上訴人公司執行長縱曾與上訴人面談，且上訴人受僱輔仁公司後，派遣在被上訴人公司提供勞務，實際上由被上訴人就上訴人提供之勞務指揮監督，致有人員轉掛服務情形，惟該時勞基法增訂第17條之1尚未施行（108年6月21日始生效），並無溯及適用之條款（最高法院110年度台上字第2712號裁定意旨參照），準此，在系爭派遣契約成立當時，仍屬法無明文禁止轉掛服務之狀態，自不得僅以被上訴人執行長曾有與上訴人面談之行為，即遽認由輔仁公司僱傭上訴人並派遣至被上訴人處提供勞務即屬脫法行為。況考諸上訴人於提供勞務後90日內，甚或自勞基法第17條之1增訂施行後90日內，均未曾向被上訴人請求締結勞動契約，縱輔仁公司有提供被上訴人所謂轉掛服務之情形，以難僅憑此即遽謂兩造間已成立僱傭契約。故上訴人主張被上訴人要求上訴人與輔仁公司簽訂系爭派遣契約，係欲規避直接僱用規定，規避勞動法上所課予雇主之義務屬脫法行為等語，自非可採。

⑤至上訴人所援引本院108年度勞上字第117號判決所認定之事實（見原審卷第31-61頁），係每年由不同之派遣事業單位出面與員工簽約，10年來每年均與不同派遣公司簽約而形式上變更僱傭關係之名義人，使該員工長達十年工作年資因契約轉換而遭受損害，或因勞動契約轉換致原有工作年資中斷所生之不利利益，而無法受到勞基法為勞工年資及解僱所定最低標準之保護，與本件事實不同，自無從比附援引。

(4)綜上，上訴人與輔仁公司就系爭勞動契約有關之勞務提供內容及給付報酬數額等各項，既已達成合意而成立僱傭關係，足認上訴人應自97年7月間起受僱於輔仁公司，僅由輔仁公司派遣至被上訴人公司擔任原價管理一職，而為被上訴人提供勞務，被上訴人非上訴人之雇主，參諸上訴人前揭主張其與被上訴人

間成立僱傭關係之各節，均不足採，業如前述，則上訴人請求
確認兩造間僱傭關係存在，洵屬無據，應予駁回。

(二)承前所述，被上訴人既非上訴人之雇主，則上訴人依系爭勞動
契約之約定，請求被上訴人應自111年4月1日起至上訴人復職
之日止，按月給付工資4萬1,800元暨法定遲延利息，及按月提
繳2,520元至勞退專戶，亦屬無據，應予駁回。

六綜上所述，上訴人係受僱於輔仁公司，而非被上訴人，且終止
系爭勞動契約者亦為輔仁公司，則被上訴人既非上訴人之雇
主，上訴人訴請確認兩造僱傭關係存在，並依系爭勞動契約、
民法第487條、勞退條例第14條第1項、第5項、第31條第1項等
規定，請求被上訴人自111年4月1日起至上訴人復職之日止，
按月於每月5日給付上訴人4萬1,800元，並各自應給付之翌日
起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及自111年4月1日
起至上訴人復職之日止，按月提繳2,520元至勞退專戶，於法
無據，不應准許而應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，即無
不合，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，
應駁回其上訴。

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，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 8 月 12 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 吳燁山

法 官 謝永昌

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。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 114 年 8 月 12 日
書記官 王增華

附表：被上訴人匯款至上訴人帳戶款項之對照明細表

匯款日期	匯款金額	匯款名目	證據出處
98年1月16日	10,040元	感謝金-冬季（下期）獎金	上證4第1頁、上證3-1第1頁，見本院卷一第435頁
98年7月17日	8,550元	感謝金-夏季（上期）感謝金	上證4第1頁、上證3-1第2頁，見本院卷一第437頁
99年1月20日	13,050元	感謝金-冬季（下期）獎金	上證4第1頁、上證3-1第3頁，見本院卷一第439頁
99年7月20日	18,115元	感謝金-夏季（上期）感謝金、紅利、目標達成激勵金	上證4第2頁、上證3-1第4頁，見本院卷一第441頁
100年1月20日	22,615元	感謝金-冬季（下期）獎金、目標達成激勵金	上證4第2頁、上證3-1第5頁，見本院卷一第443頁
100年7月20日	11,590元	感謝金-夏季（上期）感謝金、紅利	上證4第2頁、上證3-1第6頁，見本院卷一第445頁
101年1月13日	20,590元	感謝金-冬季（下期）獎金	上證4第2頁、上證3-1第7頁，見本院卷一第447頁
101年7月20日	14,120元	感謝金-夏季（上期）感謝金、紅利	上證4第3頁、上證3-1第8頁，見本院卷一第449頁
101年10月2日	11,250元	創業50週年激勵金	上證4第3頁、上證3-1第9頁，見本院卷一第451頁