

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第1號

上訴人 王慧君

訴訟代理人 林承琳律師（法扶律師）

被上訴人 大誠保險經紀人股份有限公司

法定代理人 王文全

訴訟代理人 陳建瑜律師

上一人

複代理人 陳浔保律師

訴訟代理人 李劭瑩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年1月3日臺灣新竹地方法院112年度勞訴字第19號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮與追加，本院於113年12月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及先位追加之訴均駁回。

被上訴人應給付上訴人新臺幣壹佰伍拾參萬壹仟捌佰零肆元，及自民國一一二年六月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

第二審訴訟費用（含追加之訴）由被上訴人負擔二分之一，餘由上訴人負擔。

本判決第二項所命給付，於上訴人以新臺幣伍拾貳萬元供擔保後，得假執行；但被上訴人如以新臺幣壹佰伍拾參萬壹仟捌佰零肆元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，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

01 2、3款分有明文。又所謂「請求之基礎事實同一」，係指變
02 更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之
03 主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及
04 證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或
05 一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在
06 同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭
07 者，即屬之（最高法院90年度台抗字第2號裁定意旨參
08 照）。查上訴人於原審起訴請求被上訴人給付上訴人薪資新
09 臺幣（下同）348萬700元本息，及提撥勞工退休金（下稱勞
10 退金）22萬752元至上訴人於勞動部勞工保險局（下稱勞保
11 局）之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。嗣於本院迭經變
12 更後，最終將其薪資請求金額減縮為266萬8,551元，勞退金
13 請求金額擴張為29萬1,599元，並將上開薪資及勞退金請求
14 改列為先位聲明，另追加主張以委任關係為訴訟標的，備位
15 聲明請求被上訴人給付上訴人委任報酬153萬1,804元本息，
16 而於民國113年12月17日本院行言詞辯論程序時確認如下開
17 上訴及追加聲明、備位聲明所示（見本院卷第397頁至398
18 頁）。經核上訴人追加備位請求部分，與原訴皆係本於如原
19 判決附件之協議書（下稱系爭協議書）所生爭執之同一事
20 實；另就其減縮薪資請求金額及擴張勞退金請求金額部分，
21 係未變更訴訟標的法律關係，而減縮與擴張其應受判決事項
22 之聲明，揆諸前揭法條規定，自應准許。

23 貳、實體方面：

24 一、上訴人主張：上訴人於105年6月29日受被上訴人僱用，兩造
25 並簽立系爭協議書，約定上訴人從事通訊單位業務，協助被
26 上訴人於新竹地區通訊單位之籌備及管理，月薪為8萬5,000
27 元。惟被上訴人長期積欠上訴人薪資，也從未替上訴人提撥
28 勞退金，上訴人因此於110年5月7日終止兩造間之勞動契
29 約，被上訴人尚積欠薪資266萬8,551元未給付，並應補提撥
30 勞退金29萬1,599元。如認兩造間並非僱傭關係，則應屬委
31 任關係，上訴人仍得請求被上訴人給付積欠之委任報酬153

01 萬4,152元。爰先位依兩造勞動契約法律關係、民法第486條
02 前段及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規
03 定，請求被上訴人給付上訴人薪資266萬8,551元本息，並提
04 撥勞退金29萬1,599元至上訴人之勞退專戶；另備位依委任
05 關係及系爭協議書，請求被上訴人給付上訴人委任報酬153
06 萬1,804元本息。

07 二、被上訴人則以：上訴人於上下班時不必打卡，不受被上訴人
08 指揮監督與工作規則之拘束，得自由決定招攬保險之方式與
09 自行承擔業務風險，並投保於新竹市保險服務職業工會，且
10 上訴人於109年3月16日至109年6月28日因個人規劃出國去澳
11 洲遊學，可自由決定出國期間且無需申請，是兩造間之人
12 格、組織、經濟從屬性均極為薄弱甚或不存，應為承攬關
13 係，而非僱傭或委任關係。又系爭協議書並未約定上訴人每
14 月得固定領取8萬5,000元，此乃預支性質，上訴人於可自負
15 盈虧時需再按月撥還，非單純依提供勞務時間給付之，上訴
16 人於任職期間皆未達成每年600萬元籌備事業體業績標準與
17 個人每年12萬元之業績標準，被上訴人自無庸給付上訴人薪
18 資及提撥勞退金。縱認上訴人之請求有理由，然依系爭協議
19 書之約定，上訴人需將預支薪資撥還，則被上訴人既已預支
20 126萬203元予上訴人，自得依此對上訴人主張抵銷等語，資
21 為抗辯。

22 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，迭
23 經首揭變更聲明後，其上訴及追加聲明：(一)先位聲明：1.原
24 判決關於駁回後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之
25 宣告暨訴訟費用之裁判均廢棄；2.被上訴人應給付上訴人26
26 6萬8,551元，及自112年6月17日起至清償日止，按年息5%計
27 算之利息；3.被上訴人應提撥22萬752元至上訴人於勞保局
28 之勞退專戶。追加聲明：被上訴人應提撥7萬847元至上訴人
29 於勞保局之勞退專戶【上訴人減縮聲明之部分業已確定，非
30 本院審理範圍】。(二)備位聲明：1.被上訴人應給付上訴人15
31 3萬1,804元，及自112年6月17日起至清償日止，按年息5%計

01 算之利息。2.願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲
02 明：(一)上訴及追加之訴均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
03 請准宣告免為假執行。

04 四、本院之判斷：

05 (一)關於兩造間法律關係之認定：

06 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
07 他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約係指約定勞雇
08 關係而具有從屬性之契約。民法第482條、勞動基準法（下
09 稱勞基法）第2條第6款分別定有明文。勞基法所規定之勞動
10 契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職
11 業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞
12 工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱
13 人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁
14 之義務。(二)親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，
15 即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他
16 人之目的而勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
17 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年
18 度台上字第2630號判決意旨參照）。又按「受任人處理委任
19 事務，應依委任人之指示，並與處理自己事務為同一之注
20 意，其受有報酬者，應以善良管理人之注意為之」、「受任
21 人應將委任事務進行之狀況，報告委任人…」，民法第535
22 條、第540條定有明文。即受任人應於其受委託事務之範圍
23 內，依委任人指示，依契約本旨自行決定處理委任事務之方
24 法與時程，非謂受任人得無視於委任人之指示獨斷獨行不受
25 節制，其於處理委任事務時，仍應依照兩造間之契約本旨與
26 委任人之指示為之，並就職務上處理之事務應隨時向委任人
27 報告事務進行之狀況，此均為委任關係之具體表現。且委任
28 人固對受任人無指揮監督權，但委任人為掌握委任事務進行
29 之狀況，及確保受任人達到約定成果，亦非不能與受任人約
30 定委任人可享有某程度之監督權限。另按勞動契約之主要給
31 付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞

01 務之契約，未必皆屬勞動契約。如受託處理一定之事務，得
02 在委任人所授權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方
03 法，以完成委任之目的，則屬於委任契約（最高法院97年度
04 台上字第1542號判決意旨參照）。

05 2.第按勞基法第2條第6款並未規定勞動契約及勞雇關係之界定
06 標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟
07 民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是
08 應就勞務給付之性質，按個案事實客觀探求各該勞務契約之
09 類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務
10 給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風
11 險，以判斷是否為勞動契約。關於保險業務員為其所屬保險
12 公司從事保險招攬業務而訂立之勞務契約，基於私法自治原
13 則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委
14 任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞基法第2條第6
15 款所稱勞動契約，仍應就個案事實及整體契約內容，按勞務
16 契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程
17 度之高低判斷之，即應視保險業務員得否自由決定勞務給付
18 之方式（包含工作時間），並自行負擔業務風險（例如按所
19 招攬之保險收受之保險費為基礎計算其報酬）以為斷。如保
20 險業務員就其實質上從事招攬保險之勞務活動及工作時間得
21 以自由決定，其報酬給付方式並無底薪及一定業績之要求，
22 係自行負擔業務之風險，則其與所屬保險公司間之從屬性程
23 度不高，尚難認屬上開規定所稱勞動契約（司法院大法官會
24 議釋字第740號解釋意旨參照）。再按委任與承攬固皆以提
25 供勞務給付為手段，惟委任係受任人基於一定之目的，為委
26 任人處理事務，重視彼此之信賴關係，且得就受任人之權限
27 為約定，受任人應依委任人之指示處理委任事務，並報告委
28 任事務進行之狀況（民法第528條、第532條、第535條、第5
29 40條規定參照），並不以有報酬約定及一定結果為必要，契
30 約標的重在「事務處理」；而承攬則係承攬人為獲取報酬，
31 為定作人完成一定之工作，較不重視彼此之信賴關係，承攬

01 人提供勞務具有獨立性，不受定作人之指揮監督，原則上得
02 使第三人代為之，且以有一定結果為必要，契約標的重在
03 「工作完成」。又提供勞務之工作人員與契約相對人公司締
04 結兩項合約，從事不同之業務活動，本於契約自由原則，尚
05 非法所不許，其性質為何？應綜合各項情形判斷之（最高法
06 院111年度台上字第1120號判決、107年度台上字第1650號判
07 決意旨參照）。

08 3. 查上訴人擔任被上訴人新竹地區籌備事業體主管之工作內
09 容，及其出勤、考核之相關事宜，據上訴人於原審行當事人
10 訊問時具結陳述：伊主要工作內容為負責新竹行政中心辦公
11 室的管理、管銷、主持會議、人員出勤，還有幫公司找人擔
12 任業務員和主管，再透過他們的經驗傳承、培訓更多的業務
13 員，幫公司賺到錢。如果沒有經驗的要從零開始教起，每週
14 一、三、五都有早會，要布達公司規定跟變動，訓練未來拜
15 訪客戶，有經驗的排週二、週四完整訓練。管理的工作有主
16 管會議、小組會議，伊還要去總公司開月會、處經理會議、
17 事業體會議，伊自己的辦公室每半年會開策略會報，了解前
18 半年的業績目標達成多少及人力情形，然後做一些調整。伊
19 的工作就是對下頭所有的人做訓練，還有陪他們解決拜訪客
20 戶方面的問題，他們的考核如果沒有達到公司業績目標時要
21 怎麼協助，甚至會讓他們知道自己可能不適合在這裡，就會
22 協助註銷登錄。如果伊有事請假會跟直屬主管即協理張自
23 強、總經理莊介博及董事長王文全報告，找不到他們時會用
24 LINE提出，伊109年3月曾經出國去澳洲找朋友，原本想遊
25 學，但到當地因為疫情哪裡都走不了，機票一改再改，6月
26 才回來，伊有跟直屬主管報備，那時候是請病假調整身體，
27 當時身心科醫師建議伊必須換個環境，所以出國去走走，伊
28 有開診斷證明，但是沒有提供給公司。被上訴人的工作規則
29 沒有給伊看過，病假是口頭請而已。被上訴人定的是目標業
30 績，伊要協助行政中心達成，但如果沒有達成也沒有其他的
31 考核，公司的管理制度管理條文裡有寫「只升不降」等語（見原

01 審卷第123頁至124頁、127頁、134頁至138頁)。另依證人
02 張自強在本院證稱：伊是上訴人在被上訴人處的直屬主管，
03 上訴人負責發展組織、招募業務員、管理及教育培訓，該辦
04 公室是她總管，她自己也有業務工作，但主要工作應該是管
05 理。伊每個星期都會打電話給上訴人，討論工作如何進行，
06 按照每週進程作討論，包括業績還有招募，還有單位大小事
07 彙報，行政人員目前管理狀況，伊的職務跟上訴人的職務沒
08 有從屬上下關係，伊是直屬只是義務性幫忙，不會因為伊是
09 主管，上訴人就有跟伊回報的義務。上班時間原則上沒有硬
10 性規定，時間大概9點到下午5點，因為上訴人同時身兼業務
11 及管理角色，如果需要跑客戶就不會進公司，上訴人的單位
12 每週一、四會開早會，上訴人負責主持，平時上訴人的公事
13 及私事很難分辨，有可能跟朋友見面是為了做業績，家人也
14 可能是我們的客戶，不用離開辦公室就需要跟伊報告，我們
15 沒有人這樣做。原則上公司不考核，也沒有工作規則，沒有
16 懲處，只有獎勵，如果業績達到一定程度會有獎金或招待出
17 國旅遊，沒有記過或扣薪等懲處。上訴人有事情就直接去，
18 沒有請假這回事，早會也可以請同仁代理，她就是單位主
19 管，單位是獨立的，不需要跟伊報備，如果是總公司的會議
20 沒有辦法出席，打個電話口頭報告即可，總公司不會不准。
21 伊的部屬如果有人要請長假要跟伊講，但不會不准，公司對
22 這部分沒有規範，也沒有請假時間限制等語（見本院卷第30
23 1頁至302頁、306頁）。是由上足認，上訴人之工作內容應
24 屬被上訴人委請上訴人秉其專業與經驗，在新竹地區籌備新
25 業務單位，負責發展組織、招募業務員、管理及教育培訓，
26 而達成業績成長之目標，其處理之事務具專業性、目的性、
27 裁量性，以此工作模式與內容觀之，堪認上訴人有獨立決
28 策、裁量權，具獨立完成所綜理事務之權限，非屬單純提供
29 勞務或對所服勞務內容絲毫無自由裁量餘地之勞工，毋須對
30 被上訴人之指示具有規範性質之服從，且上訴人縱有於上班
31 時間至被上訴人辦公處所處理其事務之情事，但未見其受有

01 一般勞動關係常見之固定上下班出缺勤時間、獎懲、請假程
02 序規範，復無證據證明被上訴人對上訴人基於勞雇關係指揮
03 監督而為獎懲、考核，諸如嘉獎、記功、勸告、警告、記過
04 等措施，堪認兩造間尚不具人格上之從屬性。

05 4.再依系爭協議書所示，兩造就上訴人之任職待遇係約定為：
06 「每月支薪\$85,000，若當月該事業體未達\$85,000元收入
07 時，乙方（即被上訴人，下同）將先行預支予甲方（即上訴
08 人），直到大於為止，乙方即不需再預支差額。」（見原審
09 卷第19頁），此部分約定之意旨並經證人張自強證述：上訴
10 人是事業體的主管，事業體收入來自銷售收入及組織發展收
11 入，因為剛到職時沒有組織及行銷收入，被上訴人答應每月
12 給她8萬5,000元作為生活費等支出，直到獎金收入及組織收
13 入超過8萬5,000元，就不用給。如果當月獎金及組織收入超
14 過8萬5,000元，公司不會另外支薪，要是下個月又沒有達
15 到，公司就會給8萬5,000元等語（見本院卷第299頁至300
16 頁），並對照卷附上訴人於105年11月至106年11月間之業績
17 明細表，可知悉上訴人自被上訴人處於該段期間領取報酬之
18 情形，係依上載「業績津貼」、「輔導與培育」、「補扣
19 款」各項目加減項合計後，如有未達8萬5,000元時，即以
20 「績效」之名義將未扣稅前之總所得補至8萬5,000元（見原
21 審卷第66頁至78頁），然倘依業績明細表其他項目計算報酬
22 已達8萬5,000元時，即不再另行撥補款項，且逕依原計算金
23 額發給，並非如上訴人主張係固定工資8萬5,000元，堪認上
24 訴人領取報酬，係其居於事業體籌備主管之職位，而為被上
25 訴人為事務處理之對價，且兩造間關於報酬之約定係依其銷
26 售收入及組織發展收入，亦即所帶領單位業績而定，如經營
27 能力佳，所得報酬亦越多，並非提供勞動力即必然取得固定
28 工資，可見上訴人就其經濟收入上，並非僅係單純為被上訴
29 人提供勞務以賺取薪資，而具有為自己之營業勞動之性質，
30 應不具經濟上之從屬性。並依上各節，可知上訴人係被上訴
31 人之事業體籌備主管，得自主決定如何從事業務拓展及教育

01 培訓之工作，而具一定之裁量與決策權限，而非被動受工作
02 分配，而納入被上訴人生產組織體系，且上訴人就其負責事
03 務尚得指揮下屬為其處理，並非居於分工合作狀態，自難認
04 上訴人具組織上之從屬性。

05 5.上訴人雖主張其須受被上訴人指揮監督，並須依被上訴人規
06 定出席相關會議及報告，如不出席可能有相關懲戒措施，亦
07 須向主管請假，並依證人張自強證述，可見上訴人就其工作
08 須定期向張自強報告，原則上仍須遵守出勤時間，且被上訴
09 人有獎勵員工規定，及對員工懲戒、任命之權限，上訴人並
10 領取固定薪資，應係為被上訴人之行政管理事務而勞動，而
11 具有組織上、人格上及經濟上從屬性云云。惟上訴人既為被
12 上訴人之事業體籌備主管，而為專業經理人，其工作上受董
13 事會指示監督，並基於職務上處理事務而隨時報告事務進行
14 狀況，此與委任契約本質尚無違背。而依上訴人提出其分別
15 與證人張自強、訴外人莊介博及被上訴人法定代理人王文全
16 間之LINE通訊軟體訊息紀錄顯示，雖有上訴人無法參與會議
17 而向其等請假之記載（見原審卷第173頁、175頁、179頁、1
18 81頁、183頁），然證人張自強業已證述總公司不會不准
19 假，足見上訴人僅需禮貌上告知及報備，且上訴人亦未就不
20 出席會議有何懲處為舉證，難認有據；又被上訴人之上下班
21 時間規定，依證人張自強所述應係原則性規範，且缺乏出勤
22 之考核，亦無請假之相關程序及曠職之懲處規則。至證人張
23 自強證稱：伊看到被上訴人108年7月1日人事命令（如原審
24 卷第143頁）才知道派任訴外人白貿錡接任新竹行政中心主
25 管，應該是認為上訴人不適任，事先公司沒有跟伊溝通，白
26 貿錡原本是新竹另外單位主管，人事命令生效後就搬過去跟
27 上訴人合署，他與上訴人間沒有上下隸屬關係，上訴人的工
28 作因此有改變，她的工作變成白貿錡做等語（見本院卷第30
29 3頁），然依上訴人於原審陳稱：白貿錡於108年7月成為新
30 竹行政中心主管，行政中心是其在負責，但伊還是繼續處經
31 理工作，伊該開的會、該做的訓練都還是做等語（見原審卷

01 第136頁至137頁），顯見此僅涉及上訴人受託處理事務之範圍調整，並未變更上訴人原負責之業務拓展及教育培訓之工作，而未剝奪上訴人於職務上之一定之裁量與決策權限。另證人張自強雖稱：原審卷第177頁伊與上訴人的LINE對話有提到當時就認定那是薪資了，伊認為是薪資，因為要做勞務，包括管理，我們的認定應該就是薪資，會固定給8萬5,000元，不應該減少等語（見本院卷第304頁），然獎金及組織收入超過8萬5,000元時被上訴人不會另外給薪，已如前述，故此部分證言顯為主觀之認定，足見被上訴人給付之報酬實非固定數額，況固定領取報酬與否，並非即係從屬性有無認定之唯一依據，尚應綜合上訴人所為事務處理之各項內容以為判斷，均難以此即謂上訴人具僱傭契約之人格上、經濟上或組織上之從屬性，上訴人主張兩造間勞務關係為僱傭關係等語，要非可採。

15 6.上訴人另於105年6月13日與被上訴人簽立業務承攬人員合約書（下稱系爭合約書，見本院卷第149頁），此部分則據證人張自強證稱：系爭合約書所有業務員進來公司都要簽，因為上訴人也是業務，不會因為是單位主管就不用簽，面談時如果確定加入，就會當場要業務員寫。被上訴人之業務人員與公司間之法律關係，普通業務員是承攬，單位負責人某種程度上是委任，也是承攬，有點混合，因為有2個職務等語（見本院卷第303頁），且由上訴人之業績明細表，亦可知悉其收入組成包含「業績津貼」，即上訴人招攬客戶購買保險公司之保險商品，而由被上訴人將保險公司所給予之佣金，依約比例分配予上訴人之部分（見原審卷第66頁至78頁、本院卷第193頁至275頁），應認上訴人除擔任被上訴人之新事業體籌備主管外，其亦在被上訴人處從事保險業務員之工作，此部分係由上訴人完成保險招攬工作後，由被上訴人依約給付報酬予上訴人，應屬承攬契約。至被上訴人辯稱依系爭協議書可知兩造間著重是否得成立獨立事業體，並可自負盈虧之工作結果，兩造間應僅存在承攬契約云云，然依

01 系爭協議書所載，雖係委請上訴人擔任新籌備事業體主管，
02 然並無約定完成新事業體設立之一定期限（見原審卷第19
03 頁），且關於報酬之給付亦係每月為之，與承攬契約依民法
04 第490條、第505條規定係待工作完成給付報酬不同。則兩造
05 間訂立系爭協議書，應係約定由上訴人受被上訴人委任，為
06 被上訴人處理新竹地區通訊處之相關事務，且以被上訴人新
07 竹地區新事業體籌備為目標，上訴人並為被上訴人之保險業
08 務員，而同時與被上訴人締結委任與承攬2項合約，從事不
09 同之業務活動，堪可認定。

10 (二)按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之。
11 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。
12 又按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於
13 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月提繳金額
14 不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提
15 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向僱
16 主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3
17 1條第1項分別定有明文。查兩造間非屬具從屬性之僱傭契約
18 關係，既經認定如前，則上訴人即非適用民法僱傭、勞基法
19 與勞退條例等規定之勞工，其不得依民法第486條前段、勞
20 基法第22條第2項前段之規定，請求被上訴人給付工資，且
21 被上訴人無依勞退條例第6條第1項規定，為上訴人按月提繳
22 退休金之義務，則上訴人即不得依勞退條例第6條第1項、第
23 14條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人補提繳勞退
24 差額至上訴人勞退專戶。從而，上訴人先位依勞基法第22條
25 第2項前段、民法第486條前段、勞退條例第14條第2項、第3
26 1條第1項規定，請求被上訴人給付工資266萬8,551元，及提
27 撥勞退金29萬1,599元至上訴人於勞保局之勞退專戶，即無
28 理由，不應准許。

29 (三)再接受任人應受報酬者，委任人應依契約之約定給付之，此
30 觀民法第548條第1項規定即明。上訴人依系爭契約書之委任
31 法律關係，得請求被上訴人給付之報酬數額，經查：

01 1.證人張自強證稱：上訴人是伊介紹進被上訴人公司，經過至
02 少2、3次協商才簽定系爭協議書，伊應該每次都有參加，除
03 上訴人、被上訴人法定代理人跟伊外，沒有其他人在場，當
04 時沒有協議書範本，所以就請上訴人回去自己撰稿，拿回來
05 簽名，協議書上「見證人」簽名是伊親簽。有約定被上訴人
06 預支薪酬給上訴人的期限為3年，雖然系爭協議書沒寫，但3
07 年是公司慣例，當場也有由老闆主動提到。上訴人是伊帶進
08 來的第4個主管，前面伊帶進被上訴人做新事業體主管的，
09 協議書上都有寫3年固定薪資的期限，唯獨上訴人這份沒有
10 記載，伊認為已經是慣性，所以不用特別記載，上訴人也不
11 知道要這樣寫，但伊確定當場有約定3年期限，只是沒有記
12 在協議書上，要是3年內沒有達到，收入就只剩銷售及組織
13 獎金，也沒有提到表現不好會提前終止發放，沒有跟上訴人
14 表示只有1年。伊知道上訴人領1年，但伊不理解為何被上訴
15 人於1年後就沒有給上訴人預支報酬，伊自己沒有問，但上
16 訴人有打電話給董事長說沒有收到錢，老闆回覆什麼伊不知
17 道等語（見本院卷第298頁至301頁、304頁至307頁、310
18 頁）。審酌證人張自強證述內容係其親自見聞上訴人及被上
19 訴人法定代理人議定系爭協議書，並由其擔任見證人之經
20 過，而其敘述尚屬具體明確，且已具結擔保其證述內容之真
21 實性，並願提出與其所述內容互核一致，亦由其擔任見證人
22 之被上訴人與其他主管間協議書影本存卷可考（見本院限閱
23 卷），復未見證人張自強與兩造間有何特別恩怨或利害關係
24 存在，衡情難認證人張自強有何甘冒刑事偽證重罪，而故意
25 為虛偽陳述之必要，是其證述自具相當之憑信性，應得據此
26 論斷被上訴人係與上訴人約定於3年期間內，按月由被上訴
27 人補足委任報酬至8萬5,000元。被上訴人雖辯稱證人張自強
28 對系爭協議書內容不清楚，且強調協議書因人而異，顯見兩
29 造係刻意排除3年期限約定，又系爭協議書為上訴人所繕
30 打，不得以證人證述而溢脫協議書之真意云云，然證人張自
31 強已明確證稱簽立系爭協議書時，當場有明確以口頭約定預

01 支報酬之期限為3年，其有不明瞭及條件因人而異之處係關
02 於是否需日後按月撥還預支報酬部分（見本院卷第300頁至3
03 05頁），自無從逕為對被上訴人有利之認定。

04 2.至被上訴人雖執證人即被上訴人董事長特助呂雅惠在本院證
05 稱：上訴人之報酬自106年12月起即無「績效」部分，因為
06 沒有達到協議書的目標1年600萬業績，所以就停止發放。協
07 議書上沒有記載，但這是董事長告訴伊的。事業體本來目標
08 就是600萬，沒有特別針對誰，一般1年會審核1次，審核業
09 績達成期限有些人1季，有些人半年，有些人1年，是看每個
10 人的約定，一般都會有書面約定，這件沒有，發放期限雖然
11 有約定3年的，但還是1年審1次，如果沒有達成就是取消借
12 支。取消借支的約定，一部分人有寫，一部分人沒有，如果
13 沒有的話，伊會問董事長當初約定是什麼，本件董事長有告
14 訴伊有取消的約定，上訴人有向伊詢問，伊回答是依你們當
15 初協議書的內容處理，她說她知道了等語（見本院卷第309
16 頁），而主張縱有兩造間約定3年期限之事，亦因上訴人未
17 達成事業體標準經審核未通過，遂於106年12月起停止預支
18 差額，其後被上訴人即無給付義務云云。然證人呂雅惠另證
19 以：伊有看過系爭協議書，但伊在協議書做成時不在場，相
20 關內容都是董事長跟伊講的，伊沒有跟上訴人確認過協議書
21 內容等語（見本院卷第308頁），是證人呂雅惠上開所述僅
22 係依被上訴人法定代理人單方告知，其證明力已非堅強，復
23 與證人張自強前開簽立系爭協議書時未提到如表現不好會提
24 前終止發放之證述，及另證稱：考核機制因人而異，伊不知
25 道是1年還是半年考核，就伊召募進來的人是保證3年薪資。
26 其他人公司怎麼做伊不知道，因為當時伊算被上訴人早期
27 的大主管，董事長非常支持伊，給我們這條線的條件特別好
28 等語（見本院卷310頁）不符，又上訴人於被上訴人未發放報
29 酬後仍未離職，亦有可能係仍看好將來之預期收入，或對於
30 此份工作之責任感等，是綜上各節，尚難遽認被上訴人所稱
31 兩造已依約自106年12月起取消系爭協議書報酬約定等節為

01 真。

02 3.而就被上訴人應給付約定報酬之期間，上訴人雖主張係自10
03 5年6月29日起至108年6月29日起，被上訴人自106年12月1日
04 起即未完整給付，上訴人得請求尚積欠之153萬1,804元等
05 語。然查，系爭協議書係載明「自甲方登錄成功之當月底
06 起，翌月發放薪資」，下方另有手寫記載「7月27登錄」之
07 文字（見原審卷第19頁），並依卷附上訴人業績明細表所
08 示，被上訴人亦係自105年8月起始以「績效」名義發放補足
09 至每月8萬5,000元之報酬（見原審卷第66頁），則被上訴人
10 應依約按月給付報酬之期間，應係105年8月起至108年7月
11 止，始符系爭協議書約定之真意。惟被上訴人自106年12月
12 起至108年7月止，均未依約將每月報酬補足至8萬5,000元，
13 有業績明細表可稽（見本院卷第193頁至231頁），是依上開
14 明細表所示扣除上訴人在106年12月至108年7月期間被上訴
15 人已給付之未扣稅前金額共9萬1,230元後，上訴人尚得請求
16 被上訴人給付報酬160萬8,770元（詳細計算式如附表），上
17 訴人請求153萬1,804元，自屬有據。

18 4.被上訴人固辯稱：如本院認定其應給付上訴人費用時，因兩
19 造已於系爭協議書明訂上訴人應將預支支薪額返還被上訴
20 人，即以被上訴人於105年8月至106年11月間共預支126萬20
21 3元主張抵銷云云。惟按除別有規定外，確定之終局判決就
22 經裁判之訴訟標的，有既判力，民事訴訟法第400條第1項定
23 有明文。是為訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中經
24 裁判者，當事人之一造以該確定判決之結果為基礎，於新訴
25 訟用作攻擊防禦方法時，他造應受其既判力之拘束，不得以
26 該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其
27 他攻擊防禦方法為與該確定判決意旨相反之主張，法院亦不
28 得為反於確定判決意旨之認定（最高法院111年度台上字第7
29 62號判決意旨參照）。查被上訴人前以兩造間簽訂系爭協議
30 書，約定由被上訴人每月先行預支事業體收入及8萬5,000元
31 間之差額，借款予上訴人，被上訴人自105年8月起至106年1

01 1月止陸續借款共126萬203元予上訴人，此部分款項之清償
02 期限因上訴人無繼續經營所籌備之事業體，且註銷其為被上
03 訴人業務員之登錄而確定不發生，應認款項之清償期限已屆
04 至，被上訴人自得請求上訴人返還為由，向原法院起訴請求
05 被上訴人返還126萬203元本息，原法院於111年11月29日以1
06 11年度訴字第863號（下稱前案）判決，認：被上訴人並未
07 舉證上訴人同意以績效作為上訴人預支薪酬間之借貸意思合
08 致，被上訴人依消費借貸及系爭協議書法律關係請求上訴人
09 返還借款126萬203元為無理由，判決被上訴人敗訴，有前案
10 判決影本在卷可考（見本院卷第65頁至70頁），被上訴人並
11 自承前案業經判決駁回確定等語（見本院卷第399頁），揆
12 諸上開說明，被上訴人應受前案確定判決既判力之拘束。準
13 此，被上訴人再以上訴人積欠應返還之105年8月至106年11
14 月預支薪資為由，辯稱伊得請求上訴人返還126萬203元，並
15 與上訴人本件請求互為抵銷云云，即無可採。

16 (四)未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
17 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
18 定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第233條
19 第1項本文分別定有明文。查上訴人得請求被上訴人給付之
20 各月報酬，依上訴人業績明細表所示，乃定有於當月月底前
21 給付之確定期限（見本院卷第193頁至231頁），被上訴人如
22 未按時給付，應自期限屆滿後負遲延責任，是上訴人就前開
23 請求被上訴人給付報酬部分，併均請求自各期限屆滿後之11
24 2年6月17日起算之法定遲延利息，亦屬有據。

25 五、綜上所述，上訴人先位主張依勞動契約法律關係、民法第48
26 6條前段、勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人給付26
27 6萬8,551元，及自112年6月17日起至清償日止，按年息5%計
28 算之利息，並應提撥22萬752元至上訴人於勞保局之勞退專
29 戶，均無理由，不應准許。原審為上訴人此部分敗訴之判
30 決，及駁回其假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判
31 決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上訴人於

01 本院追加先位請求被上訴人應提撥7萬847元至上訴人於勞保
02 局之勞退專戶，亦無理由，不應准許。至上訴人於本院提起
03 備位追加之訴，主張依委任關係及系爭協議書，請求被上訴
04 人應給付上訴人153萬1,804元，及自112年6月17日起至清償
05 日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。另兩造
06 就上訴人勝訴部分，均陳明願供擔保請准為假執行或免為假
07 執行之宣告，經核均無不合，爰酌定相當擔保金額分別准許
08 之。

09 六、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
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 七、據上論結，本件上訴及先位追加之訴均為無理由，備位追加
13 之訴為有理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 114 年 1 月 7 日

15 勞動法庭

16 審判長法官 黃雯惠

17 法官 林佑珊

18 法官 宋泓璟

19 正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 （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
23 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
24 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
25 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
26 者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 1 月 8 日

28 書記官 簡素惠

29 附表：被上訴人應給付之報酬

30 （金額：新臺幣元）

月份	應付金額	已付金額	尚應給付差額
106年12月	85,000	10,598	74,402
107年1月	85,000	3,254	81,746
107年2月	85,000	13,954	71,046
107年3月	85,000	17,510	67,490
107年4月	85,000	7,639	77,361
107年5月	85,000	2,877	82,123
107年6月	85,000	2,556	82,444
107年7月	85,000	7,656	77,344
107年8月	85,000	213	84,787
107年9月	85,000	354	84,646
107年10月	85,000	2,608	82,392
107年11月	85,000	213	84,787
107年12月	85,000	956	84,044
108年1月	85,000	1,858	83,142
108年2月	85,000	8,128	76,872
108年3月	85,000	5,298	79,702
108年4月	85,000	1,007	83,993
108年5月	85,000	2,189	82,811
108年6月	85,000	492	84,508
108年7月	85,000	1,870	83,130
總計	1,700,000	91,230	1,608,770