

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第30號

01  
02  
03 上訴人 蘇惠秋  
04 訴訟代理人 蕭采如律師  
05 上訴人 中華工程股份有限公司  
06 法定代理人 周志明  
07 訴訟代理人 林蓓玲律師  
08 蘇靖雅律師

09 上列當事人間請求給付工資等事件，兩造對於中華民國113年9月  
10 13日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第104號第一審判決各自提  
11 起上訴，本院於115年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

12 主 文

13 兩造上訴均駁回。  
14 第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

15 事實及理由

16 一、上訴人蘇惠秋主張：伊自民國108年9月16日起受僱於上訴人  
17 中華工程股份有限公司（下稱中華工程公司）擔任特助，中  
18 華工程公司於109年1月21日任命伊擔任中華工程公司海外事  
19 業部協理，兩造於同日簽立委任合約（下稱系爭合約），約  
20 定月薪為新臺幣（下同）19萬5000元，期間自109年1月21日  
21 至112年1月20日，合約期滿自動終止。惟伊仍受中華工程公  
22 司管理監督，並無獨立決策權限，且中華工程公司自伊薪資  
23 中扣繳勞工保險、全民健康保險及團體保險費用，兩造間應  
24 屬僱傭關係。嗣中華工程公司至越南成立越南中華工程責任  
25 有限公司（下稱越南中工公司），伊自111年3月25日起調派  
26 駐越南，工作至112年1月20日合約屆滿日止。中華工程公司  
27 尚積欠伊薪資13萬元及特休未休薪資9萬7500元，且中華工  
28 程公司應依系爭合約第7條及其制定之委任經理人委任與離  
29 職辦法（下稱系爭辦法）第8條規定，給付伊離職金58萬500  
30 0元，另應給付伊資遣費32萬6158元，及提繳自109年1月21  
31 日至112年1月20日止之勞工退休金（下稱勞退金）21萬6000

01 元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞  
02 退專戶）。爰依系爭合約第3條、第4條、第7條、系爭辦法  
03 第8條、第12條第2項、勞基法第38條第4項、勞工退休金條  
04 例（下稱勞退條例）第6條第1項、第12條、第14條第1項及  
05 第31條第1項規定，求為命中華工程公司應給付伊113萬8658  
06 元，及其中81萬2500元加計自起訴狀繕本送達翌日起算、其  
07 餘32萬6158元加計自陳報暨追加聲明狀繕本送達翌日起算之  
08 法定遲延利息，並應提繳21萬6000元至伊勞退專戶之判決

09 【原審判決中華工程公司應給付蘇惠秋81萬2500元（含薪資  
10 13萬元、特休未休薪資9萬7500元及離職金58萬5000元），  
11 及自112年3月24日起算至清償日止，按週年利率5%計算之  
12 利息，而駁回蘇惠秋其餘之訴。蘇惠秋就其請求中華工程公  
13 司提繳勞退金21萬6000元敗訴部分、中華工程公司就其應給  
14 付蘇惠秋離職金58萬5000元敗訴部分，分別提起上訴；兩造  
15 其餘敗訴部分未繫屬本院，不予贅述】。並上訴聲明：(一)原  
16 判決關於駁回後開第二項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，  
17 中華工程公司應提繳21萬6000元至伊勞退專戶。另答辯聲  
18 明：中華工程公司之上訴駁回。

19 二、中華工程公司則以：系爭合約明載為委任合約，且明文約定  
20 不適用勞基法相關法規，伊委任蘇惠秋擔任協理，係海外事  
21 業部之最高主管，負責達成海外事業處之年度目標，及海外  
22 業務之拓展與管理等職務，裁量決策權及影響力甚大，並領  
23 取不同於一般員工之高額績效獎金；蘇惠秋自111年3月25日  
24 起調派駐越南後，出缺勤無須請假核准，請假亦未扣薪，兩  
25 造間為委任關係，故無勞基法或勞退條例之適用。伊於112  
26 年1月18日雖經董事會決議，同意蘇惠秋於112年1月20日系  
27 爭合約屆滿後不再續約，並解除蘇惠秋之各項職務；惟事後  
28 在辦理蘇惠秋交接程序過程中，始發現蘇惠秋涉有舞弊及違  
29 法情事，伊遂於112年2月17日發布公告表示「溯及至112年1  
30 月20日起，對蘇惠秋予以記大過二次免職之處分」（下稱系  
31 爭免職處分）；復於同年2月24日以董事會決議追認系爭免

01 職處分，並撤銷先前同意蘇惠秋因合約期滿離職之意思表  
02 示。蘇惠秋既經免職，即非經董事會核定離職，不符合系爭  
03 辦法第9條第3項規定發給離職金之條件，不得領取離職金等  
04 語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決關於命中華工程公司  
05 給付逾22萬7500元，及自112年3月24日起至清償日止，按週  
06 年利率5%計算之利息部分，暨該部分假執行之聲請均廢棄。  
07 (二)上開廢棄部分，蘇惠秋在第一審之訴及假執行之聲請駁  
08 回。另答辯聲明：蘇惠秋之上訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第264-265頁）

10 (一)蘇惠秋自108年9月16日起受僱於中華工程公司擔任特助，兩  
11 造於斯時成立勞動契約關係；嗣中華工程公司於109年1月21  
12 日召開第25屆第21次董事會議，決議通過「提報本公司總經  
13 理室蘇惠秋特別助理委任經理人案」，並依公司法第29條規  
14 定，任命蘇惠秋擔任中華工程公司海外事業部協理；兩造於  
15 同日簽立系爭合約，約定月薪19萬5000元，任職期間為109  
16 年1月21日至112年1月20日，合約期滿自動終止。

17 (二)嗣中華工程公司至越南成立越南中工公司，蘇惠秋自111年3  
18 月25日起調派駐越南至112年1月20日止；蘇惠秋另與越南中  
19 工公司簽訂勞動契約。

20 (三)中華工程公司於111年12月28日發函告知蘇惠秋系爭合約將  
21 於112年1月20日屆滿，契約屆滿後不再辦理續約，並一併解  
22 除本公司及越南中工公司(BBSVN)各項職務，經蘇惠秋收  
23 受，蘇惠秋最後工作日為112年1月20日。

24 (四)中華工程公司於112年2月17日發布公告「溯及至112年1月20  
25 日起，對蘇惠秋予以記大過2次免職之處分」；再於同年2月  
26 24日經第26屆第26次董事會議決議，通過「提報本公司前委  
27 任經理人蘇惠秋委任期間經稽核室查知營私舞弊、損及公司  
28 利益，報請溯至112年1月20日對蘇員記大過二次免職之處  
29 分」。

30 (五)蘇惠秋任職期間，在臺灣公司上下班均需打卡；中華工程公  
31 司自108年9月16日起至112年1月20日止均按月依蘇惠秋之薪

01 資，為其投保勞工保險及全民健康保險。

02 (六)若蘇惠秋請求有理由，兩造不爭執蘇惠秋之離職金為58萬50  
03 00元，中華工程公司應自109年1月21日至112年1月20日止提  
04 繳退休金21萬6000元至蘇惠秋勞退專戶。

05 (七)中華工程公司對蘇惠秋提出刑事侵占、背信等案件，經臺灣  
06 臺北地方檢察署113年度偵字第21218號不起訴處分，並經高  
07 等檢察署以114年度上聲議字第1862號再議駁回確定；中華  
08 工程公司另對蘇惠秋提起民事損害賠償訴訟，業經原法院以  
09 113年度重訴字第584號判決駁回中華工程公司之訴，中華工  
10 程公司不服提起上訴。

11 四、蘇惠秋主張兩造間成立僱傭關係，中華工程公司應給付伊離  
12 職金58萬5000元，並提繳勞退金21萬6000元至伊勞退專戶等  
13 語，然為中華工程公司所否認，並以前詞置辯。是本件兩造  
14 之爭點厥為：(一)兩造間成立僱傭契約或委任契約？(二)蘇惠秋  
15 請求中華工程公司提繳勞退金21萬6000元至其勞退專戶，有  
16 無理由？(三)蘇惠秋請求中華工程公司給付離職金58萬5000  
17 元，有無理由？茲分別論述如下：

18 (一)兩造間成立僱傭契約或委任契約？

19 1.按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當  
20 事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在  
21 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契  
22 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關  
23 係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關  
24 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供  
25 勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬  
26 於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。  
27 反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍  
28 內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目  
29 的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決  
30 意旨參照）。

31 2.經查，兩造於109年1月21日簽訂系爭合約，合約名稱為「委

01 任合約」，前言即載明「甲方（即中華工程公司，下同）因  
02 業務上之需求委任乙方（即蘇惠秋，下同）擔任協理乙職，  
03 雙方同意不適用勞動基準法相關法規」，第1條約定「委任  
04 期間：（109年1月21日至112年1月20日）合約期滿自動終止  
05 委任關係…經甲方公司章程之規定，由董事會決議通過後委  
06 任為協理乙職，相關委任程序按公司法第29條規定辦理」等  
07 語（見原審卷一第19頁）；參以中華工程公司於109年1月21  
08 日召開第25屆第21次董事會議，決議通過「提報本公司總經  
09 理室蘇惠秋特別助理委任經理人案」，並依公司法第29條規  
10 定，任命蘇惠秋擔任中華工程公司海外事業部協理（見原審  
11 卷一第57-61頁及兩造不爭執事項(一)）。可見中華工程公司  
12 係依公司法第29條第1項第3款規定，經董事會決議委任蘇惠  
13 秋擔任經理人，並以系爭合約約明兩造間為委任關係，且合  
14 意不適用勞基法相關規範，尚難認兩造間成立僱傭關係。

15 3. 蘇惠秋雖主張伊於108年9月16日入職，兩造間成立勞動契約  
16 關係，中華工程公司於109年1月21日突然要求伊簽署系爭合  
17 約，伊無從選擇僅得同意簽署；然伊無法自行決定工作時間  
18 及工作地點，需依公司規定請假並取得總經理兼董事長朱蕙  
19 蘭（Julia）之同意，且伊於職務上並無獨立決策及裁量、  
20 執行職務之權限，需聽從上層主管之指示、受中華工程公司  
21 之指揮監督，幾乎每日需向主席沈慶京（Sheen）報告工作  
22 進度，伊經手之文書須經沈慶京及其他主管之修改、確認、  
23 同意後始得送出，兩造間具有人格上、經濟上、組織上之從  
24 屬性，應屬僱傭關係云云，固據提出契約終止未休假結算說  
25 明、Line對話紀錄為證（見原審卷一第35頁、第467-475  
26 頁）。惟查：

27 (1) 依中華工程公司同仁請假及出勤管理辦法（見原審卷一第51  
28 5-521頁），可知公司同仁不論層級均需請假、打卡；且依  
29 蘇惠秋之出勤紀錄及薪資明細表所示，蘇惠秋並非每日上、  
30 下班均依規定正常打卡，未打卡及請假部分亦未影響其薪資  
31 （見原審卷一第381頁、第531頁），足見上開辦法僅為單純

01 之行政管理措施。而現今社會分工日趨細膩、企業組織日益  
02 龐雜之情形下，經理人縱須服從組織工作管理規範，衡情依  
03 委任契約約定之範圍內，有自行裁量決定處理一定事務之權  
04 限，非如機器般單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由  
05 裁量之餘地，仍應認為委任關係。觀諸系爭合約第1條後段  
06 約定：「甲方若因經營上之需要，需調整乙方之職務時，乙  
07 方應全力配合赴任。乙方於請假時，業務執掌應由同樣具備  
08 委任經理人身份且經上級指派並同意者代理；未據實辦理代  
09 理，而遭致代理人或本公司損害，乙方應負完全賠償責  
10 任」，第6條約定：「乙方同意在符合甲方公司章程、事業  
11 計劃與其他相關公司規範之情形下，甲方得依業務上之需求  
12 或內部組織調整之需要，經雙方協商後，調整乙方之職務與  
13 工作地點，甲方亦得依業務需求，調派乙方短期或常駐於中  
14 國大陸或其他海外地區工作，調派期間雙方另議。甲方另得  
15 以書面依乙方之工作表現及對工作勝任程度進行必要調整，  
16 乙方並同意接受經職務調整後與該職務調整相對應的報酬及  
17 各項加給之變動」（見原審卷一第19、20頁）。可見蘇惠秋  
18 需配合中華工程公司之業務需求或內部組織調整之需要，調  
19 整職務或指派至海外地區工作，中華工程公司並給與相對應  
20 之報酬。然依系爭合約第2項委任職務：「達成海外處年度  
21 目標、負責本公司緬甸營建工程之管理、負責本公司越南業  
22 務之拓展及管理、海外專業人才之遴選與培育、其他海外土  
23 地開發案之規劃與執行」（見原審卷一第19頁），參以中華  
24 工程公司各單位分層負責明細表（見原審卷一第353-363  
25 頁），蘇惠秋就土地開發之初步規劃、執照申請與進度管控  
26 督導、變更設計（含客變）協調管理、針對海外各專案工程  
27 之進度督導、施工預算（營建成本）編列審核等事項均有核  
28 定權限，堪認蘇惠秋在上開授權範圍內，毋庸經中華工程公  
29 司同意，就其處理事務即可自行決定，確有相當之獨立裁量  
30 權限。故蘇惠秋主張兩造間有人格上從屬性，洵非可採。

31 (2)其次，蘇惠秋於系爭合約期間，除約定月薪19萬5000元外，

01 於110年、111年共領得獎金及紅利共216萬5737元（見原審  
02 卷一第483頁）。而中華工程公司110年之紅利總額度為1630  
03 萬1756元，其委任經理人共17人，分配發放總額度之30%，  
04 即489萬0527元，平均每人約24萬元；一般員工符合分配資  
05 格者共648人，分配發放總額度之45%，即733萬5789元，平  
06 均每人約1萬1000元（見原審卷一第485-487頁）；蘇惠秋該  
07 年度領取紅利85萬9873元（見原審卷一第483頁）；可見蘇  
08 惠秋基於委任經理人之地位，方領取較一般員工更優渥之獎  
09 金及紅利。佐以蘇惠秋另依系爭辦法第8條規定，請求中華  
10 工程公司給付委任經理人離職金58萬5000元（詳後述），而  
11 系爭辦法之設立目的係為使公司委任經理人無後顧之憂，經  
12 遴選合意接受委任合約後，更能全心主導負責委任業務成功  
13 而制訂（見原審卷一第25頁）；系爭辦法第7條明訂委任經  
14 理人之報酬包含委任薪資、委任年節獎金、委任績效獎金、  
15 委任主管加給及委任紅利（見原審卷一第26頁），益見蘇惠  
16 秋非僅係從屬於中華工程公司，為其之目的而勞動，而係為  
17 自己之委任事務勞動，而獲取較一般員工優渥之報酬。則蘇  
18 惠秋辯稱兩造間有經濟上從屬性，尚非可採。

19 (3)又依卷附中華工程公司組織章程及組織表，可見海外事業部  
20 隸屬於總經理下，蘇惠秋擔任海外事業部之協理，為海外事  
21 業部之最高主管（見原審卷一第321-351頁）。而中華工程  
22 公司為上市公司，各單位均有其職掌事項及內容，並依事項  
23 分由不同層級負責核定等情，有中華工程公司各單位分層負  
24 責明細表在卷可查（見原審卷一第353-363頁）。蘇惠秋縱  
25 有部分業務須經中華工程公司總經理、董事長或董事會層級  
26 核定，且需隨時向主席沈慶京報告工作進度，此乃蘇惠秋本  
27 於系爭合約，依委任人之指示，就其職務上處理之事務隨時  
28 向委任人報告事務進行狀況，俾利委任人掌握委任事務之進  
29 度，並確保受任人有完成委任事務；非謂受任人蘇惠秋得無  
30 視於委任人之指示獨斷獨行不受限制，並可恣意而為處理委  
31 任事務。故蘇惠秋以此主張兩造間有組織上從屬性，亦難憑

01 採。

02 (4)再依系爭辦法第10條規定：「為促使委任經理人全心投入工  
03 作無後顧之憂並保障生活安全，本公司應為其投保勞工保  
04 險、全民健康保險及團體保險，並應依據每月委任報酬金  
05 額，申報月投保級距，委任經理人應負擔勞、健及團保自行  
06 負擔額度，再由本公司從委任報酬中代扣繳」（見原審卷一  
07 第27頁）。可見中華工程公司為蘇惠秋於108年9月16日至11  
08 2年1月20日投保勞健保（見兩造不爭執事項(五)），乃公司依  
09 系爭辦法第10條規定所為之福利措施，非得以此遽論兩造為  
10 僱傭關係。況勞工保險被保險人非以受僱勞工為限，此由勞  
11 工保險條例第8條第3項規定，實際從事勞動之雇主得準用該  
12 條例之規定參加勞工保險，即足知悉。又勞退條例第7條第2  
13 項規定，實際從事勞動之雇主及受委任工作者，均得自願提  
14 繳及請領退休金。因此，雇主縱有為其員工投保勞工保險及  
15 提繳勞退金，亦不得逕認為僱傭關係。故蘇惠秋此部分之主  
16 張，並無理由。

17 4.綜上，中華工程公司依公司法第29條第1項第3款規定，經董  
18 事會決議委任蘇惠秋擔任經理人，擔任海外事業部之協理，  
19 為隸屬於總經理之海外事業部最高主管，並以系爭合約約明  
20 兩造間為委任關係，合意不適用勞基法相關規範，且兩造間  
21 並無人格上、經濟上、組織上之從屬性，足認兩造間應成立  
22 委任關係無訛。

23 (二)蘇惠秋請求中華工程公司提繳勞退金21萬6000元至其勞退專  
24 戶，有無理由？

25 承前所述，兩造間既為委任關係，而非僱傭關係，且合意不  
26 適用勞基法相關規範，則蘇惠秋依勞退條例第6條第1項、第  
27 14條第1項及第31條第1項規定，請求中華工程公司提繳勞退  
28 金21萬6000元至伊勞退專戶，即屬無據。

29 (三)蘇惠秋請求中華工程公司給付離職金58萬5000元，有無理  
30 由？

31 1.按系爭合約第7條約定：「合約終止計算離職金與退休金

01 時，悉依『中華工程股份有限公司委任經理人委任與離職辦  
02 法』（即系爭辦法）辦理，不適用勞動基準法等相關規定」  
03 （見原審卷一第20頁）；又系爭辦法第8條、第9條第2項第1  
04 款第B目、第9條第3項分別規定：「委任經理人在簽訂委任  
05 合約前，不論是否已被本公司所僱用，自委任合約生效日  
06 起，本公司每年提列一個月之委任報酬(含委任薪資及委任  
07 主管加給)作為離職金準備。離職金準備應依個別委任經理  
08 人紀錄管理，包括每年提列金額及累計提列金額。本公司於  
09 每一任期合約周年日通知委任經理人其離職金準備提列明  
10 細」、「終止委任給付：(1)委任經理人於委任合約期滿前  
11 提早申請與本公司終止合約，或合約期滿委任經理人不再續  
12 約：B. 未符退休條件且辦理離職者，依據委任期間累計提列  
13 之離職金準備金額給付」、「委任經理人離職或退休須報請  
14 董事長核准並提報董事會核定後，始得發給離職金或退休  
15 金」（見原審卷一第26-27頁）。

16 2. 經查，中華工程公司於111年12月28日發函告知蘇惠秋系爭  
17 合約將於112年1月20日屆滿，契約屆滿後不再辦理續約，並  
18 一併解除本公司及越南中工公司(BBSVN)各項職務，蘇惠秋  
19 最後工作日為112年1月20日，其離職金應為58萬5000元等  
20 情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)、(六)），且中華  
21 工程公司於112年1月18日由董事長主持召開第26屆第25次董  
22 事會，決議同意系爭合約於112年1月20日屆滿後不再辦理續  
23 約並解除委任關係乙節，有卷附中華工程公司第26屆第25次  
24 董事會議事錄可稽（見原審卷一第317-319頁）。足認兩造  
25 於系爭合約期滿不再續約，蘇惠秋未符退休條件且辦理離  
26 職，且經董事會核定，依上開規定，中華工程公司即應給付  
27 蘇惠秋離職金58萬5000元。

28 3. 中華工程公司辯稱伊事後在辦理蘇惠秋交接程序過程中，始  
29 發現蘇惠秋涉有舞弊及違法情事，遂於112年2月17日發布公  
30 告系爭免職處分，復於同年2月24日以董事會決議追認系爭  
31 免職處分，並撤銷先前同意蘇惠秋因合約期滿離職之意思表

01 示；蘇惠秋既經免職，即非經董事會核定離職，不符合系爭  
02 辦法第9條第3項規定發給離職金之條件，不得領取離職金云  
03 云。惟查：

04 (1)中華工程公司於112年2月17日發布公告「溯及至112年1月20  
05 日起，對蘇惠秋予以記大過2次免職之處分」；再於同年2月  
06 24日經第26屆第26次董事會決議，通過「提報本公司前委任  
07 經理人蘇惠秋委任期間經稽核室查知營私舞弊、損及公司利  
08 益，報請溯至112年1月20日對蘇員記大過二次免職之處分」  
09 等情，固為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(四)），然系爭  
10 免職處分之公告及上開董事會決議，均未見中華工程公司有  
11 撤銷先前同意蘇惠秋因合約期滿離職之意思表示。且中華工  
12 程公司為系爭免職處分時，兩造間之系爭合約已於112年1月  
13 20日屆期終止，蘇惠秋業已離職，中華工程公司無從再對蘇  
14 惠秋予以記大過2次免職之處分，並溯及至112年1月20日生  
15 效。

16 (2)其次，中華工程公司辯稱伊於112年2月17日在公司網站公告  
17 系爭免職處分，並由海外工程處黃賢欽經理，以Line傳送系  
18 爭免職公告予蘇惠秋云云。惟證人黃賢欽於本院證稱：伊自  
19 108年起任職於中華工程公司至今，113年之前任職專案經  
20 理，負責海外事業部工程方面的事情，蘇惠秋當時是伊的部  
21 門主管，伊是從公司系統的公告看到公告免職蘇惠秋這件  
22 事，但伊沒有義務要通知蘇惠秋，也沒有告訴蘇惠秋，且蘇  
23 惠秋當時已經離職等語（見本院卷第227-228頁）。又依卷  
24 附蘇惠秋與黃賢欽之Line對話紀錄（見本院卷第217-218  
25 頁），可知黃賢欽於112年2月17日並未以Line向蘇惠秋提及  
26 系爭免職處分乙事。足見中華工程公司於公告系爭免職處分  
27 時，蘇惠秋業已離職，且並未經由黃賢欽獲悉系爭免職處  
28 分，遑論中華工程公司有透過黃賢欽通知蘇惠秋撤銷其同意  
29 蘇惠秋離職之意思表示。

30 (3)況蘇惠秋既屬未符合退休條件且辦理離職者，且經中華工程  
31 公司董事會核定，業如前述，則中華工程公司即應依系爭合

01 約第7條、系爭辦法第8條、第9條第2項第1款第B目規定，給  
02 付離職金予蘇惠秋，與蘇惠秋於交接程序中，有無舞弊及違  
03 法情事無涉，縱蘇惠秋確實涉有舞弊及違法情事，亦屬中華  
04 工程公司得以另外求償之問題，尚無從解免中華工程公司應  
05 給付離職金之責任。故中華工程公司以此抗辯蘇惠秋不得領  
06 取離職金云云，尚非可採。

07 4.從而，蘇惠秋於112年1月20日因系爭合約期滿不再續約即辦  
08 理離職，依系爭合約第7條、系爭辦法第8條規定，中華工程  
09 公司即應給付蘇惠秋離職金58萬5000元。故蘇惠秋請求中華  
10 工程公司給付離職金58萬5000元，為有理由。

11 五、綜上所述，蘇惠秋依系爭合約第7條、系爭辦法第8條規定，  
12 請求中華工程公司給付離職金58萬5000元，為有理由，應予  
13 准許；逾此部分，則無理由。原審就上開應准許部分，為蘇  
14 惠秋勝訴之判決，於法並無不合，中華工程公司上訴意旨指  
15 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其  
16 上訴。另原審就上開不應准許部分，為蘇惠秋敗訴之判決，  
17 於法亦無違誤，蘇惠秋上訴意旨指摘原判決此部分不當，求  
18 予廢棄改判，為無理由，亦應駁回其上訴。

19 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  
20 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
21 逐一論列，附此敘明。

22 七、據上論結，本件兩造之上訴，均為無理由。爰判決如主文。

23 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

24 勞動法庭

25 審判長 法 官 郭顏毓

26 法 官 陳心婷

27 法 官 陳容蓉

28 正本係照原本作成。

29 不得上訴。

30 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

