臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第59號

上　訴　人　元創開發股份有限公司

法定代理人　陳證中

訴訟代理人　劉逸旋律師
　　劉德壽律師
上　一　人
複 代理 人　李致詠律師
被 上訴 人　余瑞宏
訴訟代理人　陳志隆律師
複 代理 人　戚季淳律師

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113年11月19日臺灣桃園地方法院113年度重勞訴字第7號第一審判決提起上訴，被上訴人並減縮起訴聲明，本院於115年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決（除減縮部分外）關於確認兩造間僱傭關係存在、命上訴人自民國一一二年七月十二日起給付薪資及提繳勞工退休金，並命上訴人給付逾附表二所示金額部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一、二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人負擔百分之二，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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3款定有明文。原告在第二審減縮起訴之聲明者，該減縮部分雖經第一審判決，但因有此減縮，於該減縮範圍內使訴訟繫屬消滅，第一審判決應於減縮範圍內失效，第二審無庸再就減縮部分為裁判。查原判決主文第三項係判命上訴人給付被上訴人如附表一所示金額，被上訴人因附表一編號5所示金額與原判決主文第二項關於民國112年7月薪資請求重複，於本院就附表一所示金額減縮為請求上訴人應給付附表一編號1至4所示金額（見本院卷第112、121至122頁），依前揭規定，應予准許，且減縮部分之訴訟繫屬消滅，原判決於減縮之範圍內，失其效力，本院無庸就此為裁判。

貳、實體方面

一、被上訴人主張：伊自93年11月9日起受僱於上訴人，97年7月1日起派任上訴人轉投資之大陸湖南元創精密科技有限公司（下稱湖南元創公司）、株洲元創精密科技有限公司（下稱株洲元創公司）總經理，每月薪資新臺幣（下未敘明幣別者均同）15萬元。伊因上訴人希望伊在大陸籌措資金，而應貸與人要求以自己名義借款或擔任湖南元創公司借款之連帶保證人，並在貸與人將款項匯至伊帳戶後交付予湖南元創公司，並無未經同意借款、侵占款項之情；伊辦理公司廢料處理事務亦無不當，上訴人於111年10月3日解任伊總經理職務，通知伊於111年11月底返台述職，及於112年3月16日片面通知伊停職並僅給付每月薪資5萬元，嗣於同年7月11日會議（下稱系爭會議）未說明事由即終止兩造間勞動契約，為不合法。伊無曠職情事，上訴人於112年12月20日、113年6月7日、115年7月20日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款終止勞動契約，亦不合法。兩造間僱傭關係仍存，上訴人應給付112年7月12日起薪資及提繳該日起勞工退休金，並應給付附表一編號1至4所示薪資差額。爰依民事訴訟法第247條、勞動契約、民法第487條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，求為

命：㈠確認兩造間之僱傭關係存在；㈡上訴人應自112年7月12日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付被上訴人15萬元，及自各期應給付日之翌日起算法定遲延利息；㈢上訴人應給付被上訴人如附表一編號1至4所示之金額；㈣上訴人應自112年7月12日起至被上訴人復職之日止，按月提撥9,000元至被上訴人勞工退休金個人專戶之判決（原審就上開部分為被上訴人勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，未繫屬本院部分，不另贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊公司權責委任實施要點（下稱系爭要點）㈦第6項規定子公司向非金融機構借款程序，被上訴人未依規定經公司及有決策權者核准，即多次以湖南元創公司名義向私人借貸，部分借款係匯入其個人帳戶後再轉入湖南元創公司帳戶並記載為公司向上訴人之借款，已違反工作規則情節重大。被上訴人管理失當致公司廢料遭竊，且於108年間已知可能是員工偽造假工單為之，仍未向伊報告或報案追查，於系爭會議始承認此情，亦屬故意放任耗損原料。伊於112年7月11日依勞基法第12條第1項第4款、第5款規定解僱被上訴人，應為合法。縱非合法，被上訴人應於111年11月返台述職卻未為之，至112年7月11日始至公司開會，後亦未繼續提供勞務，伊已於112年12月20日、113年6月7日、115年7月20日以曠職為由，依勞基法第12條第1項第6款規定合法終止勞動契約。被上訴人派駐湖南、株洲元創公司擔任總經理，每月薪資15萬元包含本薪10萬、職務加給1萬5,000元及外派加給3萬5,000元，經合法調動回台後薪資為每月10萬元，自112年3月起停職帶薪，故於112年3月至7月各月給付半薪5萬元等語，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第247至248頁，不爭執事項㈣並依通知書之文字調整）：

㈠被上訴人於93年11月9日受僱上訴人擔任財務經理並兼任管

理部主管。

㈡被上訴人於97年7月1日派任上訴人轉投資之湖南、株洲元創公司總經理，每月薪資15萬元。

㈢上訴人111年10月3日董事會決議解任被上訴人總經理一職，同年11月11日董事會決議被上訴人於月底前回台述職。

㈣上訴人於112年3月16日通知被上訴人自112年3月1日起至4月30日止在台停職帶薪期間，每月薪資5萬元。

㈤上訴人於112年7月11日依勞基法第12條第1項第4款、第5款終止兩造間勞動契約；於112年12月20日、113年6月7日及115年7月20日依同條項第6款終止勞動契約。

㈥上訴人於112年7月28日委託律師寄發德律字第0000000號律師函予被上訴人。

四、被上訴人主張上訴人終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存，上訴人應給付112年7月12日起薪資及提繳該日起之勞工退休金，上訴人另尚有如附表一編號1至4所示薪資差額未付，亦應如數給付等語，均為上訴人否認，並以前詞置辯。本院判斷如下：

㈠兩造間僱傭關係業經上訴人於112年7月11日依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，被上訴人請求確認僱傭關係存在，及依勞動契約、民法第487條規定請求上訴人給付112年7月12日起薪資，暨依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求上訴人提繳112年7月12日起之勞工退休金，為無所據。

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解

僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件。

2.經查，系爭會議紀錄記載：「1.個人借款沒有合同及借據。1-1余瑞宏會提供各項個人借款之關係人借據紙本或電子檔（有蓋公司章），可以提供予公司查核。1-2重整小組112/3月底至永株州查核時未看到部分合同與借據等相關資料（由上述1-1余瑞宏提供）。1-3余瑞宏可以提供個人借入公司各項款項，與關係人匯入余瑞宏個人帳戶資料之比對，提供給公司，預計7天完成。2.自112/7/12起終止雙方雇傭關係…」等文，有上訴人與被上訴人釐清個人借款及終止僱傭關係相關事宜會議紀錄可考（見勞專調卷第23頁）；兩造均不爭執上訴人於該日有依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約之情（見不爭執事項㈣）。且上訴人於112年7月28日委請律師發函予被上訴人，表示：「台端稱個人借款為因公司經營需要而借款等語，然台端個人借款均未經過公司有權決策上層准許，且部分未經公司有權決策上層之同意而台端私下蓋用公司大小章於借據，又依據台端所提供之個人帳戶經勾稽後，仍有諸多疑點無法釐清，尚無法證明台端個人借款與本公司經營有關。…台端明確違反本公司『權責委託實施要點』…」等語，有壽德法律事務所112年7月28日德律字第0000000號函為證（見勞專調卷第25至27頁）。足認上訴人確於112年7月11日以被上訴人未經公司准許對外借款，違反系爭要點規定情節重大為據，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。

3.次查，被上訴人於97年7月1日經上訴人派任湖南、株州元創公司總經理，為兩造所不爭（見不爭執事項㈡）；被上訴人於系爭要點簽名，該要點㈦第6項規定，子公司向非金融機構借款，應由子公司總經理撰稿經董事長審核送母公司總裁

核准乙節，有系爭要點可查（見勞專調卷第69至81頁）。可見被上訴人知悉其應經核准始得以湖南、株州元創公司名義向非金融機構借款，否則不得擅自為之。又被上訴人以湖南元創公司名義依序於109年5月27日、8月26日、11月27日向訴外人王平借款人民幣35萬元、20萬元、45萬元，及於110年1月25日以湖南元創公司名義向王平、訴外人文韜及范春梅分別借款人民幣40萬元、30萬元及10萬元，總計以湖南元創公司名義對外借款人民幣180萬元，該等借款係先行匯至被上訴人帳戶，再由被上訴人匯至湖南元創公司乙節，為被上訴人所承（見原審卷第130至131頁），並有借據及匯款明細為憑（見原審卷第101至127頁）。證人即喬豐壢昇實業股份有限公司員工吳文炫結證稱：因為元創公司發生一些問題，所以江明煌董事長指示我們針對借款、廢料短少問題成立查核小組，我是查核小組的副組長，所以參與系爭會議。查核發現被上訴人以公司名義借款，錢匯入被上訴人個人帳戶，之後才將借款整筆匯入公司或分數筆陸續匯入公司。被上訴人對外用湖南元創公司名義借款，最終都有匯入公司，只是過程中會先匯到被上訴人個人帳戶。被上訴人借款沒有經過上訴人同意。借款要經過董事會，董事會相關紀錄上沒有看到借款的核准紀錄等語（見本院卷第212至214頁）。可見被上訴人未依系爭要點㈦第6項規定取得核准，即於109年5月27日、8月26日、11月27日及110年1月25日以湖南元創公司名義向王平等非金融機構借款達人民幣180萬元，且該等借款係先由借款人匯至被上訴人帳戶，再由被上訴人交付予湖南元創公司。被上訴人雖主張上訴人法定代理人陳證中已在湖南元創公司與余瑞宏總經理往來明細（下稱系爭往來明細）、湖南元創向余瑞宏借款轉入株州元創往來明細簽名，上訴人對於該等資金籌措過程知之甚詳等語。但被上訴人借款未經核准一事，業經證人吳文炫證述屬實；且依系爭往來明細所示，被上訴人將上開以湖南元創公司名義對外借款人民幣180萬元交付予該公司時，係以被上訴人借款予公司紀

錄。顯見被上訴人以湖南元創公司名義對外借款，借得款項匯入其帳戶後，其交付予湖南元創公司時並未以湖南元創公司向王平、文韜、范春蘭等人借款為正確記載，而係紀錄為被上訴人個人借款予湖南元創公司，此並可徵被上訴人主張上訴人知悉資金籌措過程等語，不足為取。況且，陳證中係於111年10月1日在湖南元創向余瑞宏借款轉入株州元創往來明細簽名，明細抬頭之記載與被上訴人以湖南元創公司名義對外借款已有不符，陳證中於111年11月24日在系爭往來明細簽名時並記載：「經本人至公司財務部核對以下帳務屬實（電腦系統核對）」等語，表明其確認湖南元創公司電腦系統存有系爭往來明細之記載，均與陳證中同意被上訴人以湖南元創公司名義向非金融機構借款，尚有不同。是被上訴人以上開文件，主張上訴人知悉資金籌措過程，難認可採。依上，上訴人抗辯被上訴人違反系爭要點㈦第6項規定，未經核准擅自以湖南元創公司名義對外向非金融機構借款人民幣180萬元，堪可採信。

4.審酌被上訴人自93年起受僱擔任財務經理兼任管理部主管，自97年7月1日起派任湖南、株州元創公司總經理，本應忠實履行其提供勞務之義務，於授權範圍內行使湖南、株州元創公司總經理職權，惟明知系爭要點㈦第6項已規定湖南元創公司如欲向非金融機構借款，應由被上訴人撰稿經該公司董事長審核後送母公司總裁核准，然未依該規定辦理，即數度自行對外以湖南元創公司名義借款達人民幣180萬元，並於交付借款予湖南元創公司時使財務人員紀錄為被上訴人對湖南元創公司之借款，已屬對財政紀律之重大破壞，並顯然違反忠誠義務，亦已嚴重影響上訴人對被上訴人之信賴，縱使被上訴人將借得款項交付予湖南元創公司，依社會一般通念，仍難以期待上訴人維持僱傭關係存在並採用解僱以外之懲處手段乙節，上訴人抗辯被上訴人違反系爭要點㈦第6項規定情節重大等語，堪信可採。被上訴人雖主張其與湖南、株州元創公司於113年8月16日在大陸湖南省永州市冷水灘區

人民法院調解成立，湖南、株州元創公司不爭執其於109年至111年間，為求該二公司得以營運，由其帳戶或以現金交付湖南元創公司或株州元創公司之所有款項係用於公司經營，公司無損失，對銀行之債信及對外商譽均得維持，該二公司同意給付其人民幣410萬元，用以清償積欠其之款項，及由其代湖南元創公司清償當初以該公司名義借貸之債務，本於禁反言原則，上訴人不得予以解僱等語。但上訴人抗辯被上訴人在大陸起訴並聲請假扣押造成湖南、株州元創公司資金遭凍結，其為應大陸授信銀行要求，解除營運周轉風險，而與被上訴人和解等語（見原審卷第175頁）。查上訴人於大陸湖南省永州市冷水灘區人民法院（2024）湘1103民初5143號民事事件主張，其為支持公司發展以個人名義向朋友、金融機構融資，並匯予湖南元創公司，並由湖南、株州元創公司自行支配使用，起訴請求湖南、株州元創公司返還借款，嗣經成立調解成立：被上訴人與湖南、株州元創公司確認該二公司應給付被上訴人人民幣410萬元，被上訴人確認該等款項均用於公司經營乙節，有民事調解書為證（見原審卷第165至169頁）。堪認，被上訴人以其借款予湖南、株州元創公司為據起訴，湖南、株州元創公司並未於調解成立時確認被上訴人以湖南元創公司名義借款及該等借款經同意乙節，此尚無從推論上訴人不追究被上訴人違反系爭要點㈦第6項規定之破壞財政紀律行為，被上訴人上開主張，難認可取。依上，上訴人於112年7月11日以被上訴人違反系爭要點㈦第6項規定情節重大為據，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，應為合法。

5.被上訴人另主張上訴人於111年11月知悉其籌措資金營運公司之行為，遲至112年7月始終止勞動契約，已逾30日除斥期間，並以系爭往來明細為證。然勞基法第12條第2項所定30日除斥期間應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。查陳證中在系爭往來明細之簽名僅能證明其依湖南元創公司電腦系統核對該明細屬實；

且上訴人查核後於112年7月11日召開會議，被上訴人於當日出席說明後，上訴人乃依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，業如前述。可見上訴人進行調查後於112年7月11日終止勞動契約應未逾30日除斥期間，被上訴人上開主張，難認有據。

6.從而，兩造間勞動契約於112年7月11日經上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，可以認定。故被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞動契約、民法第487條、依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求上訴人給付112年7月12日起薪資及提繳該日起之勞工退休金，為無理由。上訴人依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，已屬合法，即無另行審究其依勞基法第12條第1項第5款、第6款規定所為終止效力之必要，附此敘明。

㈡被上訴人依勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人給付附表二所示金額，為有理由，逾此則無理由。

1.被上訴人主張其經上訴人外派擔任湖南、株州元創公司總經理，兩造約定薪資每月15萬元，每月由湖南元創公司支付人民幣8,000元（折算新臺幣約3萬6,000元），餘由上訴人支付，上訴人每月扣除勞健保等其他費用後匯款10萬5,000餘元予其；上訴人自112年3月起僅按月給付5萬元，應依勞動契約、民法第487條規定，給付112年7月11日前薪資差額等語。上訴人則抗辯被上訴人薪資結構為本薪10萬元、職務加給1萬5,000元、外派加給3萬5,000元，其已解除被上訴人擔任湖南、株州元創公司職務，被上訴人回台任職即無職務加給及外派加給，被上訴人自112年3月1日起停職帶薪，故給付半薪5萬元等語。

2.經查，上訴人公司112年3月16日通知記載：「1.根據2022/10/03董事會決議，免去總經理一職，該工作移交給董事長陳證中全權處理；2022/11/11董事會決議，余瑞宏須於111年11月底前回台述職。自2023/1/1起湖南元創歇業進行資產重組且大陸員工進行資遣，故余瑞宏自2023年3/1起至2023年4

月30止在台停職帶薪。2.該員工原工資組成為：本薪NT100,000元，職務加給NT15,000元，外派加給NT35,000元。3.停職帶薪期間支付本薪一半NT50,000元，勞健保保留，待湖南元創資產重整小組調研完畢後，於4/30日前再行決議後續事宜」等語（見勞專調卷第21頁）。兩造均不爭執上訴人111年10月3日、11月11日董事會分別決議解任被上訴人總經理職務，被上訴人應於111年11月底前回台述職乙節（見不爭執事項㈡）；且陳證中於112年3月17日傳送上開通知予被上訴人，被上訴人回以「未經協商薪水減半、單方通知可以嗎？我還不如大陸員工」等語，有兩人間微信對話紀錄截圖為憑（見原審卷第196頁），堪認被上訴人原對於調動及通知所載薪資結構並無爭執，所爭執者為上訴人不應單方將薪水減半為5萬元。又被上訴人擔任湖南、株州元創公司總經理時違反系爭要點㈦第6項規定，未經核准即以湖南元創公司名義向非金融機構借款，前經認定，董事會並已決議解任上訴人在湖南、株州元創公司總經理職務，應可認上訴人調動被上訴人回台述職為合法，被上訴人主張調動不合法，為無可取。再者，由被上訴人於接獲陳證中通知時，表達未經協商不得將薪水減半為5萬元即原薪資應為10萬元，及被上訴人主張湖南元創公司支付之薪資數額折算新臺幣後與上訴人抗辯之外派加給3萬5,000元約末相當等情觀之，上訴人抗辯被上訴人因受派擔任湖南、株州元創公司總經理而得受領職務加給及外派加給，無該職務之每月薪資為10萬元等語，應堪採信。而被上訴人雖以上訴人於112年2月以前仍給付每月15萬元薪資為據，否認上情。但依前述112年3月16日通知記載：湖南元創公司自112年1月1日起歇業進行資產重整及大陸員工資遣事宜等語，及陳證中於111年12月至112年2月以微信傳送湖南元創公司111年經營檢討會議簡報照片、與工資、遣散有關之檔案，以及112年1月29日應付匯總、112年資金預估表、112年1月2日個人往來表等檔案予被上訴人，或與被上訴人聯繫湖南元創公司相關事項等節（見原審

卷第195、232頁），暨上訴人公司員工於112年2月28日聯繫被上訴人，請被上訴人於同年3月1日至2日選一天回龍潭開會討論湖南元創公司事宜（見原審卷第311頁）等節綜合觀之，上訴人於111年12月至112年2月間按月給付被上訴人15萬元一事，至多僅能證明上訴人因被上訴人仍有持續協助處理湖南元創公司歇業進行資產重組及大陸員工資遣等事宜，而仍按月給付15萬元之情，尚無法證明被上訴人自112年3月起每月薪資為15萬元。從而，被上訴人自112年3月起薪資應為每月10萬元。

3.被上訴人112年3月起薪資為每月10萬元，且陳證中於112年3月17日將112年3月16日通知以微信傳送予被上訴人時，被上訴人已表示不同意支領半薪5萬元，業如前述。又上訴人將被上訴人停職乃係拒絕受領勞務，其就兩造約定其得給付半薪乙節，並未提出證據證明，被上訴人既不同意支領半薪，上訴人自仍應於112年3月至6月各月給付被上訴人薪資10萬元，及給付112年7月1日至11日薪資3萬6,667元（計算式：100,000×11/30，元以下四捨五入）。惟上訴人給付被上訴人之112年3月至6月各月、7月1日至11日薪資均為5萬元，為兩造不爭（見本院卷第302頁），被上訴人自得請求112年3月至6月之各月薪資差額5萬元，至112年7月部分，則無薪資差額可資請求（上訴人就給付超過3萬6,667元部分未抗辯應予扣除，附此敘明）。再者，被上訴人主張每月薪資於次月5日給付乙節，有其帳戶交易明細為證（見原審卷第161至164頁），堪可採信。是以，被上訴人依勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人給付如附表二所示之金額，應屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞動契約、民法第487條規定，請求上訴人給付如附表二所示之金額，洵屬有據，應予准許；逾此部分之薪資差額請求，及依民事訴訟法第247條規定請求確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動契約、民法第487條規定請求112年7月12日起薪資，暨依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定請求提繳112年7月12日起勞工退休金部

分，均為無理由，應予駁回。從而原審就上開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴人仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　27　　日

勞動法庭

審判長法　官　趙雪瑛

法　官　陳雯珊

法　官　徐沛然

附表一：原判決主文第三項附表（均為民國、新臺幣/元）

編號	短少工資月份	給付方式
1	112年3月	上訴人應給付被上訴人10萬元，自112年4月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
2	112年4月	上訴人應給付被上訴人10萬元，自112年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
3	112年5月	上訴人應給付被上訴人10萬元，自112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
4	112年6月	上訴人應給付被上訴人10萬元，自112年7月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
5	112年7月1日至11日	上訴人應給付被上訴人35,483元（計算式：【150,000元-50,000元】÷31×11），自112年8月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息

附表二：本院判決上訴人應給付部分（均為民國、新臺幣/元）

編號	短少工資月份	給付方式
1	112年3月	上訴人應給付被上訴人5萬元，自112年4月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
2	112年4月	上訴人應給付被上訴人5萬元，自112年5月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
3	112年5月	上訴人應給付被上訴人5萬元，自112年6月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
4	112年6月	上訴人應給付被上訴人5萬元，自112年7月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

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　　115　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　楊璧華