臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第144號

上　訴　人　瀚誼世界科技股份有限公司
法定代理人　張勝榮
訴訟代理人　田俊賢律師
被上訴人　蔡雨柔

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於中華民國107年9月28日臺灣新竹地方法院107年度勞訴字第37號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之追加，本院於108年7月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

上訴人應給付被上訴人新臺幣捌拾萬元之自民國一百零三年四月二十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘追加之訴駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，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2款、第3款定有明文。本件被上訴人在原審依上訴人民國101年5月4日所發給之任職通知書之約定，請求上訴人應給付新臺幣（下同）80萬元（見原審卷第52頁），嗣於上訴人上訴後，被上訴人乃追加聲明請求80萬元部分自102年5月8日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息（見本院卷第225、440頁），經核原訴與追加請求之基礎事實均係基於80萬元係薪資或業績獎金所衍生之爭執，且核屬擴張應受判決事項之聲明，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款、第3款規定相符，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊前任職於上訴人擔任行銷業務處副總經理

，上訴人於101年5月4日發給伊之任職通知書明載年薪200萬元，每月先支付10萬元，1年屆滿再支付剩餘80萬元（下稱系爭任職通知書），伊於101年5月8日正式就職，迄102年5月8日工作屆滿1年，惟伊僅受領120萬元薪資，剩餘之80萬元薪資部分（下稱系爭80萬元），上訴人表示不支付或以公司未賺錢日後再行支付等理由迄未給付，嗣伊於102年5月31日離職，於102年8月6日向新竹科學園區管理局（下稱竹科管理局）提出勞資爭議調解，竹科管理局於同年月16日召開勞資爭議調解會，惟調解不成立，爰依系爭任職通知書之約定，求為命上訴人給付被上訴人80萬元，及自102年5月8日起至清償日止，按年息5%計算之利息（被上訴人於原審係聲明請求80萬元，原審判命上訴人如數給付，並附條件為假執行及免為假執行之宣告。上訴人全部不服，提起上訴，被上訴人則於本院審理時，追加請求自102年5月8日起算之法定遲延利息）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人為伊公司副總經理，為委任經理人，無須上下班打卡，請假不需填寫員工請假單，亦不會扣薪，並有對外代表伊公司簽名之權，具相當獨立性，是兩造間應為委任關係，並非勞動關係，從而被上訴人遽以勞動契約作為請求權基礎，請求伊給付系爭80萬元薪資，自無理由。退步言，系爭任職通知書固載明「年薪200萬元」，然探求兩造之真意及由薪資給付之商業習慣觀之，皆係指「月薪＋年終紅利」，伊因長年虧損無紅利發放，自毋庸給付系爭80萬元紅利，且系爭80萬元亦係每月績效獎金之年總和，即被上訴人必須每月達到績效目標始有權逐月請求66,666元，然被上訴人任職期間銷售總額僅366,703元，更多月份業績掛零，與其自訂每月業績目標美金24至220萬餘元相距甚遠，且未開發任何新客戶，自無權請求系爭80萬元績效獎金。何況自伊公司經理人階層薪資觀之，被上訴人每月10萬元薪資方為合理，若將系爭任職通知書之「薪資」作表面文義解釋，顯已逸脫伊公司整體勞動環境、薪資級距，任意截取片面文

字而失真意，是因伊公司虧損及被上訴人個人業績未達標準皆為無法核發系爭80萬元之原因。再退萬步言之，縱（假設語氣）系爭80萬元確實為薪資債權，被上訴人已與伊合意以伊公司經營好轉之際，方給付剩餘系爭80萬元薪資之附停止條件清償約定，則伊至今經營仍處於虧損狀態，條件尚未成就。另縱使被上訴人得請領績效獎金，亦應於次月5日請求當月之66,666元，而非於工作屆滿1年時一次請求支付系爭80萬元，被上訴人遲至107年4月19日始提起本件訴訟，僅能請求102年5月之績效獎金66,666元，其餘獎金已罹於請求權時效，且被上訴人於原審已捨棄遲延利息之請求，不得再追加請求遲延利息，即使於原審是保留請求，利息部分亦已罹於消滅時效等語，資為抗辯。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。並就被上訴人追加之訴答辯聲明：追加之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第199、200頁）：

㈠上訴人於101年5月4日給予被上訴人之「任職通知書」，記載：「職稱：副總經理」、「薪資：年薪NT$2,000,000，每月NT$100,000」、「報到日期：2012年5月8日」等語（見107年度竹司勞調字第28號卷，下稱調字卷，第14頁）。

㈡被上訴人於101年5月8日到職，於102年5月31日離職（見調字卷第17頁）。

㈢被上訴人任職上訴人期間共領得薪資1,273,333元（見調字卷第15至16頁）。

㈣被上訴人於102年8月8日向竹科管理局申請勞資爭議調解，竹科管理局於102年8月16日召開勞資爭議調解會議，調解不成立（見調字卷第6至11頁）。

㈤上訴人因違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項之規定，依同法第79條第1項規定，遭竹科管理局於102年9月27日裁罰2萬元（見調字卷第12至13頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造間是委任關係還是僱傭關係？

1.按勞基法第2條第6款：「勞動契約：謂約定勞雇關係之契約。」並未規定勞動契約及勞雇關係之界定標準。勞動契約之主要給付，在於勞務提供與報酬給付。惟民法上以有償方式提供勞務之契約，未必皆屬勞動契約。是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類型特徵，諸如與人的從屬性（或稱人格從屬性）有關勞務給付時間、地點或專業之指揮監督關係，及是否負擔業務風險，以判斷是否為勞基法第2條第6款規定所稱勞動契約（大法官釋字第740號理由書參照）。又勞工與雇主間之從屬性，通常具有：⑴人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。⑵親自履行，不得使用代理人。⑶經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。⑷組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號裁判要旨參照）。

2.被上訴人主張兩造間係僱傭關係等語，上訴人則辯稱係委任關係等語。查上訴人發給被上訴人之系爭任職通知書記載：「職稱：副總經理」、「職等：13」、「薪資：年薪NT$2,000,000，每月NT$100,000」、「任職部門：行銷業務處」、「直屬主管：張勝榮」等語（見本院卷第269頁），可見上訴人將被上訴人納入其組織體系，並設有直屬主管而受其指揮監督，且上訴人亦自承其「營業收入絕非被上訴人一人所致，係由公司業務、後勤團隊，技術累積，全體研發、行銷、業務、品管及生產製造，多年累積經營」等語（見本院卷第405頁），足見被上訴人與上訴人之其他員工間居於分工合作狀態。又證人吳芝蘭於本院具結證稱：伊從95年開始擔任上訴人之財務及人資，現在是經理，被上訴人是擔任副總經理，當時只有被上訴人1位副總，被上訴人在公司沒有打卡，請假都要填寫請假單，因為太多年了，伊不知道被上訴

人那時有無寫假單，也忘記被上訴人有無請特休假，一般員工遲到早退，上訴人不會扣薪，又一般員工請假公司會扣薪，事假扣1天，病假扣半天，有特休就不扣薪，這是依照勞基法規定，上訴人公司員工只有門禁要刷卡，沒有打卡機，不會用刷卡記錄作為員工差勤的參考等語（見本院卷第297至300頁），再參諸被上訴人主張其有請特別休假，亦據提出102年5月23日之電子郵件為憑（見本院卷第249頁），是上訴人之員工上下班有門禁之刷卡紀錄，上訴人未再另設打卡機，被上訴人至上訴人指定之辦公地點上班，有門禁刷卡紀錄，且請假須填寫請假單，並有特別休假，需親自履行行銷業務處副總經理之職務，其並不是為自己之營業勞動，而是從屬於上訴人，為上訴人之營業獲利之目的而勞動。況查上訴人於被上訴人任職之初為其投保勞工保險，此有勞工保險被保險人投保資料表及勞工保險退保申請表可證（見本院卷第251、253頁），及竹科管理局於102年9月27日以上訴人未依勞動契約全額給付勞工即被上訴人薪資，違反勞基法第22條第2項規定，而依勞基法第79條第1項規定裁罰上訴人2萬元，此亦有竹科管理局102年9月27日園勞字第1020028708號函可稽（見本院卷第265頁）。綜上情狀以觀，堪認兩造間係僱傭關係。

3. 上訴人辯稱被上訴人分別於101年9月28日、102年2月4日、102年3月14日代表上訴人與國外客戶簽訂產品銷售單，銷售金額總計美金1,621,700.78元，換算新臺幣高達4,865萬餘元，是被上訴人有對外代表上訴人簽名之權，兩造間為委任關係云云，並提出前述銷售單3份為證（見本院卷第309至313頁），被上訴人則稱上訴人公司所有事項均需負責人同意，其即使是與客戶談1,000萬元訂單，客戶殺價1萬元，其還是得回公司請示老闆，至於銷售單只要負責業務簽名即可，這是貿易界常識等語（見本院卷第167、345頁），查被上訴人就兩造間之關係，具有人格上、組織上及經濟上從屬性，已如前述，足見兩造選擇以僱傭關係規範兩造間權利義務關

係，兩造既有選擇契約類型之自由，自不因上訴人同時有授予被上訴人代表或代理其簽名之權利，即遽認兩造間為委任關係，因此，上訴人前開所辯，亦無可取。

4.綜上，兩造間是僱傭契約關係，非委任關係，洵堪認定。

㈡兩造約定系爭80萬元是薪資或績效獎金？是否附有條件？被上訴人依系爭任職通知書約定，請求上訴人給付80萬元，有無理由？

1.被上訴人主張伊於面試時提出年薪200萬元，每月先支付10萬元，1年屆滿再支付剩餘之系爭80萬元之要求，上訴人答應伊之要求，雙方從頭到尾沒有提到獎金及業績達標為給付系爭80萬元之條件等情，業據提出上載「年薪NT$2,000,000，每月NT$100,000」等字之系爭任職通知書為憑（見調字卷第14頁），上訴人則辯稱系爭80萬元為業績達標始可按月請求66,666元（800,000÷12）之績效獎金，若伊公司虧損及被上訴人個人業績未達標準皆為無法核發系爭80萬元之原因，此為兩造於被上訴人面試時之共識等語。

2.按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例要旨參照）。查，系爭任職通知書載明：「薪資：年薪NT$2,000,000，每月NT$100,000」，從文義上觀之，，即與被上訴人所稱1年薪資200萬元，每月先支付10萬元，1年屆滿再支付剩餘之系爭80萬元之意思相符，上訴人雖辯稱系爭任職通知書所載「年薪200萬元」，探求兩造之真意及由薪資給付之商業習慣觀之，皆係指「月薪＋年終紅利」等情，並提出MBA智庫百科有關「年薪制」之網頁截圖影本及台積電等科技業年薪給付相關新聞之網頁截圖影本等為憑（見本院卷第207至217頁），惟觀上訴人所提MBA智庫百科固提及年薪通常包括基本收入（基薪）和效益收入（風險收入）兩部分，根據我國的具體國情將其劃分為5種模式，分別為基薪＋津貼＋養老金計畫、單一固定數量年薪，例如年

薪15萬元但必須實現減虧500萬元、基薪＋津貼＋風險收入（效益收入和獎金）＋養老金計畫、基薪＋津貼＋含股權、股票期權等形式的風險收入＋養老金計畫、基薪＋津貼＋分配權等語（見本院卷第207至210頁）；蘋果日報108年1月5日報導台積電新鮮人起薪，博士學歷約6萬元，碩士4.5萬元，學士3.8萬元，若加上年度分紅，年資1年「菜鳥」員工年薪可能超過19個月，逾百萬元水準等語（見本院卷第211、212頁）；快樂工作人雜誌100年8月報導「職位愈高，獎金佔年薪比重愈高」、「平均來說，高階主管的薪資中，有15%～20%比例是屬於變動的激勵獎金」等語（見本院卷第215頁）；自由時報106年1月15日則報導：「聽到『保障年薪14個月』…只要全年的績效獎金、三節獎金等加總金額有達到14個月，都符合『保障年薪14個月』的定義，未必全部看年終。」等語（見本院卷第217頁），然細繹前揭「年薪制」之組成結構包含項目多樣，且明示所包含各項目之內容，與系爭任職通知書僅載明年薪200萬元之單一固定金額，無隻字片語提及獎金、績效獎金、紅利、分紅、效益收入等金額不確定項目，炯不相同，是仍應由上訴人舉證證明薪資結構尚包括績效獎金，上訴人既未能舉證以實其說，堪認其前開所辯之「年薪制」，與本件約定顯然不同，自難比附援引，且上訴人所提其公司同為經理人階層之業務經理、協理之任職通知書之薪資欄位上均僅載明「NT 70,000」或「NT80,000」，並未有如系爭任職通知書所載「年薪」二字（見本院卷第107、108、145至147頁），益證被上訴人確實與上訴人特別約定1年薪資之總額及給付時間，而有別於上訴人與其他經理、協理之薪資約定，是上訴人以其公司經理人階層薪資觀之，參照薪資級距，被上訴人每月10萬元薪資應屬合理，需被上訴人之業績能達相當高標，其方願意破例給予高額獎金云云，即失所據。

3.上訴人法定代理人張勝榮雖於原審到庭結稱：被上訴人是伊面試的，當時伊談的就是月薪10萬元，其他以業績獎金的方

式處理，做得好的話可能不只80萬元，只要達到業績要求，達到1、200萬也是有可能，伊跟被上訴人說薪水就是每個月10萬，達到業績要求的話，就可以拿到基本的80萬業績獎金，詳細的伊沒有跟被上訴人講，也沒有跟被上訴人說要達到什麼樣的業績才能拿到80萬元的業績獎金，但是伊心裡想說1年達到5,000萬元的話就可以拿業績獎金，因為上訴人前1年是達到3,000萬元的營業額。伊有講1年後才能確定能不能拿到業績獎金，因為上訴人的目標是以一年度的營業額來計算，因為被上訴人之業績沒有達到目標，所以沒有拿到業績獎金的原因，也沒有任何季獎金年終獎金等語（見原審卷第73至76頁），然上訴人法定代理人張勝榮若有於面試時，提及達到業績要求，就可以拿到基本的80萬元業績獎金，為何未說明所要求之業績標準為何，被上訴人亦未要求說明，顯不合常理，已有疑義，且兩造於102年8月間之往來電子郵件中，上訴人法定代理人對於被上訴人請求給付80萬元之回應係"We discussed salary and yearly package during the interview. The term of salary and package are common inside Science Park. We,company top managers, are re-sponsible for company profit to survive, can't re-quest bonus part under company deficit during the past year. I am embarrassed to bring it to the board members, and criticized inside the campus.”（見調字卷第20頁，中譯：我們在面試時討論過薪水及年度給付方案，薪水及年度給付方案在科學園區很常見，我等公司的高階經理人要對公司獲利生存而負責，在公司過去1年虧損的情況下不能要求紅利，我對公司董事會很不好意思…），是上訴人法定代理人上開回應中，未提到因被上訴人之業績未達標準而不能領取「業績獎金」，而係以公司虧損不能要求「紅利」而拒絕被上訴人之請求，則上訴人法定代理人關於系爭80萬元為業績達標始可請求之業績獎金之陳述，顯然有疑，且悖於任職通知書明載200萬元為「薪資」之文義，即難

採信。再參酌證人吳芝蘭於本院具結證稱：上訴人公司薪資都是由伊發放，薪資金額是老闆（董事長）決定並通知伊，被上訴人的薪資是1個月10萬元，因為系爭任職通知書上寫10萬元，年薪200萬元部分伊沒有經手，伊不清楚公司有無業務獎金，這應該老闆比較清楚等語（見本院卷第295至300頁），而證人吳芝蘭負責上訴人公司之薪資發放，並擔任上訴人之財務及人資，卻不知有無業務獎金，則上訴人事實上是否有業務獎金或業績獎金制度，亦有疑義，益見上訴人辯稱系爭80萬元是業績獎金云云，難以採信。

4.上訴人辯稱被上訴人已與伊合意以伊經營好轉之際，方給付剩餘系爭80萬元薪資之附停止條件清償約定，則伊至今經營仍處於虧損狀態，條件尚未成就云云，並舉下列證據為證：

⑴上訴人法定代理人於102年5月30日回覆被上訴人：「We'll check when the company becomes profitable in the future.」（見調字卷第21頁，中譯：當公司將來有獲利能力時，我們會核實），然此郵件僅上訴人單方之意思表示，且無前一封郵件內容可資核對其確實之意思，況被上訴人並未為同意或承諾，因此上訴人舉上開郵件辯稱被上訴人離職時，已經與其法定代理人協商，同意其延後給付薪資云云，即難憑採。

⑵被上訴人於原審107年8月7日言詞辯論時陳述：「（問：為何102年離職，到現在才來起訴？）因為我之前要離職時，被告法代說剩下的80萬元給他一點時間，他會把80萬元給我，我因為心腸軟。」等語（見原審卷第53頁），然此僅提及被上訴人於102年5月31日離職之際，同意給上訴人「一點時間」，亦即同意晚一點透過民事訴訟程序求償之意，而非如上訴人所辯雙方就已到期而應給付之薪資，透過協商而重新轉換為附停止條件之清償約定，條件為上訴人公司由虧轉盈，而有能力給付積欠之系爭80萬元薪資云云，且被上訴人嗣後於102年8月8日向竹科管理局申請勞資爭議調解，請求上訴人給付系爭80萬元等語，上訴人則表示因虧損且被上訴人

未達業務要求，無法再給付其餘獎金等語，此有勞資爭議調解紀錄可考（見調字卷第11頁），益見兩造並無重新合意前開附停止條件之清償約定。

㈢據上所陳，上訴人所舉之證據，均不足證明被上訴人有同意以上訴人經營好轉之際，方給付剩餘系爭80萬元薪資，因此，上訴人前開所辯，即非可取。

5.綜上，堪認被上訴人主張：其於面試時提出年薪200萬元，每月先支付10萬元，1年屆滿再支付剩餘之系爭80萬元之要求，經上訴人同意，雙方達成合意乙情，堪以採信，申言之，兩造約定系爭80萬元是薪資，且未附有任何條件，上訴人應於1年屆滿即102年5月8日給付系爭80萬元。從而，被上訴人依系爭任職通知書約定，請求上訴人給付系爭80萬元，即屬有據。

㈡上訴人為時效抗辯，有無理由？

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。又民法第126條所稱之「其他1年或不及1年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號判決參照）。經查，上訴人應於102年5月8日給付系爭80萬元薪資，是被上訴人於107年4月19日提起本件訴訟（見調字卷第3頁），尚未罹於5年之請求權時效。上訴人雖辯以：被上訴人請求之款項為其在職期間之每月績效獎金，被上訴人遲至107年4月18日始提起本件訴訟，置多僅能請求102年5月份之績效獎金66,666元，其餘102年4月份以前之績效獎金已罹於5年短期時效，其得拒絕給付云云。惟兩造係約定被上訴人任職1年屆滿再支付剩餘之系爭80萬元薪資，已如前述，況上訴人法定代理人亦稱：「我有講一年後才能確定能不能拿到業績獎金，因為我們的目標是以一年度的營業額來計算」等語（見原審卷第75頁），益證該薪資係以1年期給付，而非

月付，上訴人此部分辯詞即無可採。

2.上訴人辯稱被上訴人起訴對象記載為「張勝榮（瀚誼世界科技股份有限公司負責人）」，迄至107年6月14日調解期日經司法事務官確認後，始表明本件被告是「瀚誼世界科技股份有限公司」，距被上訴人得請求之102年5月8日起算，亦已逾5年時效云云。惟本件起訴狀當事人欄「被告」部分係誤載，經被上訴人於107年6月14日調解期日當庭予以更正（見調字卷第36頁），核屬更正事實上及法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，故不影響被上訴人係於107年4月19日對上訴人提起給付薪資訴訟之法律效果，上訴人上開抗辯，非有理由，難為可採。

3.被上訴人於107年4月18日起訴時有請求自102年5月8日起算之利息（見調字卷第3頁），嗣於107年6月14日調解程序陳明「利息部分不請求」（見調字卷第36頁），而減縮訴之聲明，並未表達有拋棄利息債權或免除上訴人利息債務之意思。又被上訴人於108年4月23日追加請求自102年5月8日起算之利息（見本院卷第225頁），然上訴人為時效抗辯，則自108年4月23日往前回溯5年即103年4月23日至108年4月22日，尚未罹於5年時效期間，上訴人為時效抗辯，自非有據；至於102年5月8日至103年4月22日，已罹於5年之消滅時效，此部分上訴人為時效抗辯，自屬有據。因此，被上訴人請求自103年4月23日起至清償日止之法定遲延利息，為有理由，逾此部分，即非有據。

五、綜上所述，被上訴人依系爭任職通知書約定，請求上訴人給付80萬元，自屬正當，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。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。又被上訴人依系爭任職通知書約定，追加請求上訴人給付該80萬元之自103年4月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分，則無理由，不應准許，應予駁回。

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，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，被上訴人追加之訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　27　　日

勞工法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　石有為

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　29　　日

書記官　林淑貞