

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第443號

原告 林彥菁

訴訟代理人 趙相文律師

吳榮庭律師

被告 世邦國際集運股份有限公司

法定代理人 李健發

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，本院於民國113年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣6萬8058元，及其中新臺幣6710元自民國111年1月6日起，其中新臺幣1萬0400元自民國111年2月6日起，其中新臺幣5萬0948元自民國111年4月2日起，均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣6萬8058元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國111

01 年1月24日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此
02 為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，
03 致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本
04 件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱
05 傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

06 貳、實體部分：

07 一、原告主張：

08 (一) 原告自民國87年6月1日起任職於被告公司，在集運事業部
09 擔任運務副理職務，並於108年1月17日調升美加線副主管
10 職，自110年10月加薪新臺幣1萬5000元後，每月工資加計
11 全勤獎金為7萬5800元。

12 (二) 原告之配偶李天仁自84年8月3日起亦任職於被告，於110
13 年11月1日申請退休，惟被告就李天仁之業務獎金及退休
14 金短付3342萬3444元，經李天仁提起訴訟，由本院以111
15 年度重勞訴字第10號審理、判決（下稱李天仁案，現上訴
16 於臺灣高等法院審理中）。原告任職期間表現良好且迭受
17 被告肯定，美加線於109年12月至110年11月之一年間，為
18 被告公司業績最佳之航線，原告盡力協助被告公司每位業
19 務報價或訂艙位，依被告指示及實際情況處理艙位分配，
20 並未自設門檻影響公司營運，並無控艙。再原告配偶李天
21 仁經由陳達育介紹，自行招攬客戶並以電子郵件、電話方
22 式服務，該業績業經各級主管核准。原告基於內勤人員職
23 責替業務報價，並無違背被告公司準則，也不曾聽聞有因
24 業務未親自報價而不計算業務業績，或內勤因替業務報價
25 而被認為有營私舞弊遭懲處。

26 (三) 嗣被告行政長李聖偉於111年1月24日在辦公室向原告出示
27 並宣讀111年1月22日人事命令（下稱系爭人事命令）及
28 111年1月24日解僱通知書（下稱系爭解僱通知書），以原
29 告有勞動基準法第12條第1項第4款規定為由，告知於該日
30 立即解僱原告，於111年1月25日以郵局存證信函重申上開
31 意旨，實際係以解僱原告此一不相干事報復李天仁案，動

01 機係為脫免給付李天仁退休金之義務

02 (四) 被告公司於111年1月24日即禁止原告進入辦公室及封鎖使
03 用電腦權限，其懲戒程序及解僱行為未附任何具體理由，
04 且未給予原告陳述意見之機會，為惡意解僱原告，且不符
05 解僱最後手段性原則，被告公司終止勞動契約並不合法。
06 原告於111年1月25日上午9時至被告經其拒絕受領原告之
07 勞務給付，原告復於111年1月27日委任律師發函請被告公
08 司回復原告原職並給付積欠工資，被告仍以解僱原告為由
09 拒絕給付工資及受領勞務。嗣被告於111年7月14日、同年
10 8月23日、112年1月6日再主張解僱原告，然該部分事由均
11 非事實，且其解僱未符最後手段性原則，均非適法。

12 (五) 原告之每月工資包含本薪6萬元、伙食費1800元、專業加
13 給1萬3000元、全勤獎金1000元。被告於110年12月就專業
14 加給部分短少給付6710元(計算式： $1萬0000 - 0000 =$
15 6710)，自111年1月6日起應付遲延責任；又被告公司於
16 111年1月僅給付原告5萬7259元，短少給付1萬8541元(計
17 算式： $7萬5800 - 5萬7259 = 1萬8541$)，被告公司自111年
18 2月6日起付遲延責任。被告應給付原告110年12月及111年
19 1月工資差額2萬5251元(計算式： $6710 + 1萬8541 = 2萬$
20 5251)。

21 (六) 原告屬被告公司之內勤人員，內勤個人之業績經申請並批
22 准後，被告公司應給付獲利業績10%之業績獎金。原告於
23 110年11月份有2筆業績，其獲利業績為16萬6996元及34萬
24 2480元，共50萬9476元，被告公司應給付原告業績獎金5
25 萬0948元(計算式： $50萬9476 \times 10\% = 5萬0948$ ，元以下四
26 捨五入)；又原告每月工資為7萬5800元，所屬級距之月
27 提繳工資為7萬6500元，被告應提繳之勞工退休金為每月
28 4590元(計算式： $7萬6500 \times 6\% = 4590$)。

29 (七) 爰依據民事訴訟法第247條第1項前段、民法第486條第1項
30 前段、勞基法第22條前段、被告簽核紀錄、勞退條例第6
31 條第1項、第14條第1項、5項、第31條第1項之規定，提起

01 本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)
02 被告應給付原告7萬6199元，按週年利率5%計算之利息，
03 暨其中1萬8541元，自111年2月6日起至清償日止，按週年
04 利率5%計算之利息，暨剩餘5萬0948元，自起訴狀繕本送
05 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被
06 告應自111年2月1日起至原告復職之日止，按月給付原告7
07 萬5800元，及自次月6日起至清償日止，按週年利率5%計
08 算之利息。(四)被告應自110年12月1日起至原告復職之日
09 止，按月提繳4590元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞
10 工退休金個人專戶。(五)原告願供擔保請准宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)原告配偶李天仁自請退休前為國外部門業務主管，於110
13 年12月9日提出勞資爭議調解，主張給付退休金差額等勞
14 資爭議案件。被告公司因前述勞資爭議案件調閱相關資
15 料，惟於清查李天仁之信件往來紀錄及業績明細後，發現
16 理應以國外貨主客戶為其業績來源之大宗，竟有大量國內
17 同行之貨載，更於退休前6個月業績方有異常突增，而領
18 有高額業務獎金之情事，於清查過程中發現原告可能涉嫌
19 違反勞動契約及工作規則虛增李天仁業績數據，對原告行
20 為進行調查，並於110年12月14日以航線調整為由將原告
21 調離主管業務。被告係為調查及避免損害繼續擴大，而撤
22 除原告主管職位，故被告依調職後之薪資全額給付原告工
23 資，原告就此並無差額可請求。

24 (二)被告為經營長久計，多次重申要求收貨時以直客貨載為優
25 先，避免成為同行客戶之下游，仰賴同行提供貨載。然原
26 告配偶李天仁8成以上均為被告公司客戶訂單，且佔原告
27 處理航線11%之艙位數量，經查核電子郵件發現原告對於
28 屬於李天仁之同行客戶定艙要求，積極回覆迅速辦理，而
29 對於其他業務之客戶要求定艙，則回應無艙位、需給付取
30 消費等條件，以此方式控艙。被告當時規定內勤人員如經
31 同行客戶詢價，此業績歸屬被告而不核發內勤人員獎金，

01 然查核李天仁同行客戶之貨載操作，實際多由非業務職，
02 自稱李天仁業務助理之原告處理，原告違反職務為李天仁
03 處理同行聯繫報價訂艙，違反兩造簽定僱傭契約之忠實義
04 務。且其明知同行業績多係其自己所招攬，為與李天仁共
05 謀虛增專屬業務人員之業務獎金，將實際上非李天仁業績
06 以代CODE等不實詐術之方式，使被告公司誤信而將上述業
07 績認列為李天仁之業績，致被告公司誤發李天仁業績獎金
08 共計322萬8640元。

09 (三) 於李天仁案審理過程中，被告公司再發現原告與配偶共謀
10 將中東印巴線貨載登載為美加線貨載，藉此增加不實業務
11 等違規情事，故開啟調查程序並於111年7月7日調查完畢
12 作成調查報告，翌日召開人評會認定原告違規行為嚴重影
13 響被告公司營業秩序，於111年7月14日以電子郵件及以台
14 北中崙郵局第1390號存證信函對原告發出終止勞動契約之
15 意思表示；又於李天仁案審理過程中，李天仁當庭提出一
16 份PA-16表單，列印人為原告，被告公司於庭後確認該資
17 料為被告公司所有並為機敏資料，原告未經被告公司允許
18 且未有任何保密措施下擅自列印、攜出系爭資料，於000
19 年0月間再次開啟調查程序及人評會，於111年8月11日達
20 成建議解僱原告之決議。於111年8月23日以台北光華郵局
21 第309號存證信函終止雙方勞動契約，末因發現原告違規
22 進入被告帳務系統，將帳務調整為李天仁可領取更高額獎
23 金，經被告於000年00月間再次開啟調查程序及人評會，
24 於112年1月6日以中崙郵局86號存證信函終止雙方勞動契
25 約。原告針對前開解雇均有提出覆議，均經被告維持原決
26 議。

27 (四) 被告公司並無遵守特定懲戒程序之義務。原告違反工作規
28 則之行為，其嚴重影響被告公司企業內部秩序，亦嚴重侵
29 害雙方之信賴關係，被告公司於111年1月24日終止雙方契
30 約，符合勞動基準法第12條第1項第4款規定，被告公司解
31 僱符合解僱最後手段性。縱認被告公司111年1月24日終止

01 不合法，則分別於同年7月14日、8月23日、112年1月6日
02 亦適法終止契約等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁
03 回。(二)如受不利判決，被告公司願供擔保以免假執行。

04 三、不爭執事項（見本院卷一第462頁）

05 （一）原告自87年6月1日起任職被告，嗣擔任美加線航線運務副
06 理職，000年00月間每月薪資為本薪6萬元，伙食費1800
07 元，專業加給1萬3000元，全勤獎金1000元。111年1月24
08 日經被告以勞動基準法第12條第1項4款終止勞動契約。

09 （二）被告於110年12月給付原告薪資6萬9274元（稅後為6萬
10 0544元）、111年1月給付6萬1163元（稅後為5萬7259
11 元）。

12 （三）原告配偶李天仁亦為被告員工，於110年11月1日自請退
13 休，請求退休金差額遭拒絕。110年12月15日被告將原告
14 調離美加線主管職至世運貨代二部。

15 （四）原告於111年1月27日以本院卷一第39至41頁要求回復原職
16 給付積欠工資。

17 （五）111年7月14日經被告以本院卷一第379至386頁根據勞動基
18 準法第12條第1項4款終止勞動契約。

19 （六）111年8月23日經被告以根據勞動基準法第12條第1項4 款
20 終止勞動契約。

21 四、本院之判斷

22 （一）原告有無營私舞弊之情形？

23 1. 經查，被告於111年1月24日以解雇通知書通知原告因其擔
24 任美加線運務副理期間，利用職務之便，不當操作貨載收
25 貨程序，以圖利特定人員（見本院卷一第33頁），再依被
26 告人事評議報告，其懲處之依據包含原告與李天仁間勾串
27 以不當手法創設業績，李天仁未實際承攬、服務，由原告
28 全包報價、定艙、放艙往來電子郵件，有私相授受行為
29 （見本院卷一第287至288頁），核先敘明。再被告自110
30 年8月起始就內勤人員開發新客戶給付業績獎金，有其內
31 勤開發直客、同行獎勵辦法之電子郵件在卷可稽（見本院

01 卷一第181頁)。復依據證人李明瀚於李天仁案之陳述：
02 伊為業務協理，如非業務人員主動對外開發，而是新客戶
03 主動來公司詢問，稱為「自然貨」，一般由內勤人員報
04 價，計算在航線業績而非個人業績，這個客戶不會代入業
05 務人員員工編號，而是代入航線自然貨編號，航線業績當
06 然與業務個人獎金無關等語（見本院卷二第329頁、第333
07 至334頁）。證人何瑞琛於李天仁案證稱：伊為業務副
08 理，新客戶主動來找公司，會依照客戶詢問類別分配航線
09 部門，內勤人員本來不處理業務端的事情，後來被告有訂
10 一個內勤獎勵辦法，鼓勵內勤也可以作業務端的事情（見
11 本院卷二第321頁）。是依照被告於110年8月以前制度設
12 計，由內勤人員負責之航線訂單交易，並無適用業務獎金
13 規範，則被告本無需就前述業績額外給付業務人員個人業
14 績獎金。

- 15 2. 育霖、慶威、邁輝公司之訂單多由原告報價、訂艙處理：
16 李天仁110年5至6月業績表之廠商，其中育霖公司人員
17 Kelly wang於110年4月1日初次主動以電子郵件向原告詢
18 價，郵件收件人均無李天仁，並經林彥菁回復稱：「因為
19 現在美國艙位都很滿，需要先告知預計貨好的時間和櫃
20 量，我們才能提供給你還有機會申請到艙位的船公司運價
21 給妳參考喔～另外，妳的ISO tank NON-DG部分，品名是
22 什麼？還有，H. S. Code也需要一併提供給我申請運費…」
23 （見本院一第175頁）；慶威公司人員Tina於110年4月8日
24 初次電子郵件詢價，收件者無李天仁，係向林彥菁訂艙
25 （見本院卷二第343至344頁）。再邁輝公司人員Chloe係
26 於110年4月8日初次以電子郵件向原告訂艙，該電子郵件
27 收件者無李天仁，原告並表示：「如剛才對話所說COST：
28 \$ 4000/5000/5000 BY ONE 取消費\$ 150/CTRN」，經林彥
29 菁回復稱：「好的，也請提供訂艙品名。因為ONE還沒開
30 倉，這個艙位確定會留給你，待開倉後我們Nini會提供裝
31 船通知給您！」（見本院卷二第347頁），可徵前開公司

01 均係主動以電子郵件向原告詢價，且經原告告知運價，且
02 前開公司後續定艙、報價磋商，亦多由原告逕為處理，電
03 子郵件副本予李天仁（見被證52電子郵件光碟，其對應參
04 照詳本院卷三第29頁之附表3），可知實際進行業務工作
05 內容之報價、訂艙服務者，多係原告，李天仁並無實際從
06 事開發、詢價報價等服務客戶之行為。

07 3. 綜此，上開公司之業績本應代入航線自然貨編號，而非計
08 入李天仁個人業績，原告就非屬李天仁業績之上開三家公
09 司之詢價，逕為報價、訂艙後，將此業績虛偽歸屬於其配
10 偶李天仁名義下，使之得領取業績獎金。再依據李天仁業
11 績表明細以觀（見本院卷一第145至151頁、卷三第33
12 頁），被告依原告虛增之業績，已額外支付李天仁110年5
13 月至7月獎金分別為80萬4122元、115萬4005元、127萬
14 0513元，可認原告違背忠誠義務圖利李天仁，營私舞弊情
15 形甚明。

16 （二）原告雖主張李天仁亦有實際報價而可領取業績獎金，並提
17 出李天仁於110年7月2日、5日、16日、21日、26日、同年
18 8月2日，有向邁輝公司之Chloe、Egbert報價（見本院卷
19 三第219至230頁）。然依據前述初次詢價之電子郵件所
20 示，客戶係自行向原告詢價而來，本非李天仁之客戶，且
21 依照被告提出之110年5至7月電子郵件以觀，該期間各家
22 廠商詢價訂艙，多數為原告報價、訂艙處理，副本予李天
23 仁。比對原告提出之前述電子郵件、李天仁110年5至7月
24 附表三之業績表，僅110年7月編號41、42所示之邁輝訂
25 單，李天仁有實際協助報價，比例甚少，原告仍執前詞認
26 係李天仁實際招攬、報價磋商，而得取得前述業績獎金，
27 並無可採。

28 （三）原告復主張被告並無規範內勤人員不得代為報價，也亦不
29 會因此導致業務不得領取獎金，惟查：

30 1. 被告業務作業標準第6.2條「業務開發客戶流程」，業務
31 人員須開發客戶，經客戶詢價後，業務人員應透過系統中

01 報價平臺或電子郵件方式詢問運務人員取得運費成本後，
02 提供客戶報價單，可親自送達或分別以電子郵件、傳真方
03 式發送至客戶端，並於事後確認是否收到，成交後由客戶
04 端下達出貨指令，再經業務人員以電子郵件方式提供出貨
05 相關訊息資料，交由運務人員處理後續訂艙等相關作業流
06 程，業務人員接收客戶訂艙資料完成後將客戶基本資料填
07 寫於新增客戶資料單（C1單），附上客戶資本額等相關基
08 本資料，請櫃檯人員進行票據徵信，再交由各級主管簽核
09 後，送至管理部建立Sales Code留存備查，其後並提出相
10 關售後服務（見本院卷一第375至376頁），可認被告曾對
11 業務應處理事項明確規定。

- 12 2. 證人李明瀚於李天仁案證稱：李天仁前為伊下屬，業務人
13 員招攬訂單，係由其報價給客戶，客戶同意後訂單成立，
14 業務人員會寫C1客戶新增申請單，填寫客戶資料、業務人
15 員員工編號，接下來經主管審核交給管理部，就會建檔成
16 該業務人員的客戶，該客戶的訂單都是該業務人員的業
17 績，這種業務人員招攬的客人是由該業務人員處理，不會
18 由內勤人員直接報價。原告為運務副理，並非業務助理，
19 運務人員不可能擔任業務助理等語（見本院卷二第329至
20 333頁），證人何瑞琛於李天仁案證稱：伊為業務副理，
21 客戶來跟業務人員詢價，業務人員跟內勤人員確認完價格
22 後，再跟客戶報價，原則上客戶端就是業務人員處理，內
23 勤人員不會跟業務人員接洽關於價格之事，除非客戶真的
24 很急，內勤人員有可能會報一個很高的價格，之後再讓業
25 務人員跟客戶進行磋商。伊配偶擔任被告中南美線內勤人
26 員，這種請內勤人員幫忙轉達報價次數不會很多，像現在
27 我們都可以用手機收電子郵件，即使人不在公司也可以透
28 過手機跟客戶報價，請配偶或內勤人員幫忙報價的情形，
29 1個月不到1次，非常少，有時候就算很急，也是先口頭跟
30 客戶報價後，再回到公司處理正式的報價單。這種極少數
31 情形，價格數字也是自己決定的等語（見本院卷第318至

01 323頁)，證人丘景麒於李天仁案中證稱：伊先前為被告
02 公司總經理，後退休擔任顧問，原告是內勤人員，不知為
03 何會自稱業務助理，業務人員一定先開發客戶，然後報
04 價，報價後接到訂艙，才是完整的流程，訂艙後的細節才
05 是交給內勤人員，比如聯繫船公司時間、製作文件等作
06 業。被告在認定業務人員業績時，至少要到開發客戶完
07 成、報價、客戶接受、訂艙完成止，才是完整的流程，才
08 會認為是業務人員個人業績等語（見本院卷二第406至407
09 頁、第415至417頁），證人王界元於另案證稱：伊於102
10 年起至110年11月於被告任職，為原告主管，內勤人員不
11 是外勤業務無法自己自定賣價，內勤人員回復客戶艙單訊
12 息，伊有要求一定要副本給主管等語（見本院卷三第35至
13 36頁），其等陳述之業務、內勤人員分工，亦與前開被告
14 業務作業標準內容相符，可徵前述標準確為被告內部業務
15 作業標準，被告以此為標準要求業務人員盡其職守以獲取
16 業務獎金，應為有據。

- 17 3. 原告固主張業務作業標準未經公告，不得拘束原告云云。
18 惟前開證人證述之業務、內勤分工情形，核與該業務作業
19 標準相同，又被告前於108年7月18日、108年10月1日寄送
20 業務作業標準修訂案公告之電子郵件予原告、原告配偶等
21 員工，有公告電子郵件收件人列表在卷可稽（見本院卷三
22 第73至75頁），其主張已無可採。又原告另主張業務僅需
23 引進客戶，由內勤人員逕對客戶報價、磋商價格及定艙等
24 服務，業務人員亦得領取獎金云云。然業務人員之工作性
25 質，側重於與客戶磋商適當價格、協助被告與客戶締結契
26 約以增加公司獲利，倘僅係引進客戶而未促成交易，難謂
27 已成功開發客戶並招攬訂單，依被告該時之制度設計，由
28 內勤人員負責之航線訂單交易並無獎金，倘內勤人員實際
29 辦理業務工作，逕由之決定如何計入業務人員業績，則業
30 務人員毋庸促成交易、完成應負責之工作內容，即可取得
31 獎金，內勤人員亦得利用被告內部人力資源替代業務人員

01 勞務付出，逕自決定分配業務人員得否領取業績獎金，以
02 致得營私圖利特定業務，核與前述分工及業績獎金制度設
03 計之原意相悖，原告主張均無足採。末原告另主張內勤人
04 員代為報價一節，係其主管歷來允許，並提出電子郵件佐
05 證報價副本均有給予被告主管云云（見本院卷三第207至
06 217頁），然110年5至7月李天仁訂單業績所示電子郵件，
07 如為原告自行逕為報價、訂艙之電子郵件，未副本予被告
08 主管，有該電子郵件為佐（見被證52），被告因主管未收
09 受副本，誤認李天仁實際服務客戶而發放獎金，原告主張
10 並無可採。

11 4. 再查原告為被告運務內勤人員，而非業務助理乙情，經證
12 人李明瀚、丘景麒證述明確如前，然原告曾以李天仁業務
13 助理名義寄發信件予客戶處理訂艙事宜等節，有該訂艙電
14 子郵件為證（見本院卷三第41至50頁），則原告以配偶李
15 天仁業務助理名義，處理業務人員應負責之事，以利配偶
16 取得獎金，亦核前述分工情形相符，更徵原告明知業務人
17 員應自行報價磋商、訂艙等始得領取獎金，其以此方式替
18 李天仁虛增業績領取獎金，違背忠誠義務，圖利李天仁，
19 致使被告已額外支付110年5至7月業績獎金予李天仁，李
20 天仁並因此提起訴訟，請求被告給付110年8至10月獎金差
21 額及退休金差額共計3342萬3444元（見本院卷一第349至
22 350頁），其違背工作規則之情節重大，則被告以原告利
23 用內勤主管職務之便，圖利李天仁營私舞弊，以勞動基準
24 法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬有據，原告主張
25 均無可採。

26 4. 綜此，被告依照勞動基準法第12條第1項第4款規定終止勞
27 動契約，應屬有據，原告主張兩造僱傭關係仍存，而應給
28 付薪資及提繳勞工退休金，均無理由。

29 （四）原告得請求給付專業加給之薪資差額

30 按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項前
31 段已有明文。經查，原告原每月薪資為7萬5800元，包含

01 為本薪6萬元，伙食費1800元，專業加給1萬3000元，全勤
02 獎金1000元。然被告就前述薪資，於110年12月專業加給
03 僅給付6290元，於111年1月專業加給為0元，有原告薪資
04 單在卷可佐（見本院卷一第55至59頁、卷三第409頁），
05 被告固抗辯其因調查原告營私舞弊情形而調離主管職，依
06 其調職後之業務內容非主管職務，而不給付屬於主管職之
07 專業加給云云，然查，就「專業加給」屬於主管職務所給
08 予薪資一節，除111年1月外，未見記載於歷年薪資單。被
09 告固提出領導津貼、人評會紀錄為佐（見本院卷三第413
10 至419頁），依據人評會，原告於107年第四季為實習副主
11 管，000年0月間正式提報為航線副主管，然原告000年0月
12 間即已開始領取專業加給7600元，108年2月領取專業加給
13 8800元，109年2月領取專業9500元（見本院卷三第405至
14 407頁），核與前述升任主管職務變動均無涉，更與被告
15 提出之升遷系統圖所載金額各級主管加給完全不相符合。
16 被告抗辯專業加給即為主管加給，而需扣除，難認有據。
17 則原告請求被告給付110年12月專業加給差額6710元，111
18 年1月至24日之專業加給差額1萬0400元（ $1萬3000 \div 30 \times 24$
19 $= 1萬0400$ 元）應屬有據，然逾此範圍之請求，為無理
20 由，應予駁回。

21 （五）原告得請求給付業績獎金5萬0948元。

22 依據被告110年12月7日通用單，原告申請永新公司、邁輝
23 公司之業績，共計獲利50萬9476元，簽呈經被告主管、經
24 理、執行董事核可（見本院卷一第77頁），可認被告前已
25 同意給付以該獲利計算之業績獎金予原告。被告固以其獎
26 金辦法規定內勤需開發「新」客戶始得領取獎金，簽呈所
27 示之邁輝公司、永新公司均非新客戶，被告受原告詐欺而
28 同意給付，已撤銷意思表示云云。惟就邁輝公司，前經原
29 告110年11月4日提出通用單，表明因原業務離職，為避免
30 客戶業績流失，故申請代code，經被告主管表示同意（見
31 本院卷一第79頁），顯見被告明知邁輝公司並非原告開

01 發，仍同意發給業績獎金，並無詐欺被告情事，又永新公
02 司雖非新客戶而不符獎金辦法，然就原告係詐欺被告，使
03 之同意如110年12月7日通用單上永新公司之業績獎金，未
04 見被告提出證據以佐，被告所辯均無足採，綜此，原告依
05 據前述通用單之簽核紀錄，請求被告給付業績獎金5萬
06 0948元，應屬有據。

07 (六) 遲延利息：

08 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
09 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
10 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
11 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
12 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債
13 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
14 之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
15 律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、
16 第233條第1項前段、第203條定有明文。原告上開有理由
17 部分，其110年12月薪資差額6710元，請求自111年1月6日
18 起，其111年1月薪資差額1萬0400元請求自111年2月6日
19 起，其業績獎金5萬0948元，請求自起訴狀繕本送達翌日
20 即111年4月2日（見本院卷第95頁）起計付法定遲延利
21 息，亦屬有據。

22 五、原告依據民事訴訟法第247條第1項前段、民法第486條第1項
23 前段、勞基法第22條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第
24 1項、5項、第31條第1項之規定，請求確認僱傭關係存在，
25 並給付解雇後薪資、提繳勞退金，均無理由，應予駁回。其
26 依勞基法第22條規定、被告簽核紀錄，請求被告給付薪資差
27 額及業績獎金共6萬8058元及如上之利息，為有理由，應予
28 准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。本件係勞工
29 之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項為雇主敗訴之判
30 決，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣
31 告假執行，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相

01 當之擔保金額，至原告敗訴部分，其假執行之聲請，亦失所
02 依據，併予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
04 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至原告固
05 就前述解雇，請求通知證人即辰淇公司負責人林美伶，以證
06 明該業績係由李天仁服務合作，並無虛稱業績，然以被證52
07 之電子郵件以觀，實際進行報價、訂艙等事項，仍非李天
08 仁，原告主張調查證據，認無調查必要，附此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

11 勞 動 法 庭 法 官 曾 育 祺

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

16 書 記 官 林 祐 均