

臺灣臺東地方法院民事判決

111年度勞訴字第5號

原告 曾品峰

郭文婷

共同

訴訟代理人 楊雅惠律師

被告 台東縣成功鎮農會

法定代理人 宋來安

訴訟代理人 張琴貽

李重慶律師

上一人

複代理人 康維庭律師

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2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認原告曾品峰與被告間之僱傭關係自民國111年8月23日起至民國111年8月28日止存在。

二、被告應給付原告曾品峰新臺幣9,700元，及自民國111年9月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、確認原告郭文婷與被告間之僱傭關係存在。

四、被告應自民國111年10月5日起至原告郭文婷復職前一日止，按月於每月5日給付原告郭文婷新臺幣55,800元，及各期給付應自各月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

五、被告應給付原告郭文婷新臺幣14,400元，及自民國111年9月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

六、被告應給付原告郭文婷新臺幣139,500元。

七、原告郭文婷其餘之訴駁回。

八、訴訟費用除減縮部分外，由被告負擔百分之62，餘由原告郭文婷負擔。

01 九、本判決主文第二項得假執行。惟如被告以新臺幣9,700元為  
02 原告曾品峰預供擔保，得免為假執行。

03 十、本判決主文第五項、第六項得假執行。惟如被告各以新臺幣  
04 14,400元、139,500元為原告郭文婷預供擔保，得免為假執  
05 行。

06 十一、本判決主文第四項各期清償期屆至後，得假執行。惟如被告  
07 按期以新臺幣55,800元為原告郭文婷預供擔保，得免為假執  
08 行。

09 十二、原告其餘假執行之聲請駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序方面：

12 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同  
13 意者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案  
14 之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條  
15 第1項第1款、第2項分別定有明文。經查，本件起訴原聲明  
16 為：(一)確認原告曾品峰與被告間之僱傭關係於民國111年8月  
17 23日至111年8月28日存在。(二)被告應給付曾品峰新臺幣(下  
18 同)10,670元，及自111年9月6日起至清償日止，按週年利率  
19 5%計算之利息。(三)被告應給付曾品峰2,400,750元，並應存  
20 入曾品峰於被告之退休金帳戶，及自111年8月28日起按週年  
21 利率5%計算該退休金帳戶之利息。(四)被告應給付曾品峰113,  
22 472元。(五)確認原告郭文婷與被告間之僱傭關係存在。(六)  
23 被告應自111年10月6日起至郭文婷復職前一日止，按月於每  
24 月5日給付郭文婷前一月薪資55,800元，及各期給付應自各  
25 月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(七)被告應  
26 給付郭文婷14,400元，及自111年9月6日起至清償日止，按  
27 週年利率5%計算之利息。(八)被告應給付郭文婷95,933元。(九)  
28 被告應提繳自111年9月起至郭文婷復職當日止，每月3,687  
29 元之勞保費及每月6,936元之勞保退休金提撥金額至勞動部  
30 勞工保險局設立之郭文婷勞工退休金個人專戶。(十)願供擔保  
31 請准宣告假執行(見本院卷一第7至9頁)。嗣迭經原告變更聲

01 明，最後於112年11月9日言詞辯論期日變更聲明如主文第1  
02 項至第5項所示，及聲明請求被告應給付郭文婷279,000元，  
03 並願供擔保請准宣告假執行(見本院卷二第451至452頁)。被  
04 告對之並無異議而為本案之言詞辯論，揆諸前揭規定，應予  
05 准許。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 (一)原告曾品峰部分：伊自89年6月30日起受僱於被告，並於000  
09 年0月間向被告申請退休，經被告人事評議小組於111年8月1  
10 1日會議通過核准伊之退休申請，並通知伊應於同年月28日  
11 前辦理退休離職及移交手續。惟於同年月23日，伊突遭被告  
12 以伊「利用職務之便，將原由農會辦理之保險業務，應給予  
13 農會之佣金，私下要求保險公司轉匯至配偶帳戶，此舉為不  
14 當收取佣金，謀取不法利益，未依規定處理業務之行為，情  
15 節重大，以致嚴重損害於農會」為由，通知懲處伊記大過二  
16 次，並未經預告即將伊解僱，然並無被告所稱之解僱事由存  
17 在，被告將伊解僱，不符勞動基準法第12條、農會人事管理  
18 辦法及111年4月13日臺東縣成功農會工作規則(下稱工作規  
19 則)之規定，應屬無效，伊仍得依法退休，被告並應給付伊  
20 於退休生效前之薪資差額9,700元及法定遲延利息。爰依確  
21 認之訴法律關係、民法第486條規定及伊與被告間勞動契約  
22 第8條約定，提起本件訴訟等語。並聲明：如主文第1項、第  
23 2項所示，並願供擔保請准宣告假執行。

24 (二)原告郭文婷部分：伊自88年11月1日起受僱於被告，伊並受  
25 被告指示，為被告對外招攬保險業務。惟伊於111年8月23日  
26 突遭被告以伊「利用職務之便，將原由農會辦理之保險業  
27 務，應給予農會之佣金，私下要求保險公司轉匯至本人帳  
28 戶，此舉為不當收取佣金，謀取不法利益，未依規定處理業  
29 務之行為，情節重大，以致嚴重損害於農會」為由，通知懲  
30 處伊記大過二次，並未經預告即將伊解僱。惟伊並未要求任  
31 何人轉匯佣金款項至伊帳戶，且伊雖有介紹保險客戶予訴外

01 人劉冠呈，惟並未要求其給付佣金。而被告要求伊為被告招  
02 攬保險業務時，定有責任額業績，伊均有達成，是伊並無怠  
03 忽工作或貽誤要務之情事，被告亦未受有損害。是被告將伊  
04 解僱，不符勞動基準法第12條、農會人事管理辦法及工作規則  
05 之規定，應屬無效，伊與被告間之僱傭關係仍存在，伊並  
06 得請求被告給付111年8月之薪資差額14,400元及法定遲延利  
07 息、自111年10月5日起按月給付至伊復職前一日止之薪資5  
08 5,800元及法定遲延利息、獎勵金279,000元。爰依確認之訴  
09 法律關係、民法第486條、工作規則第21條、伊與被告間勞  
10 動契約第8條、第16條第2款約定，提起本件訴訟等語。並聲  
11 明：如主文第3項至第5項所示，及被告應給付郭文婷279,00  
12 0元，並願供擔保請准宣告假執行。

## 13 二、被告則以：

14 (一)伊依農會法相關規定，有辦理保險業務之權，並有與農金保  
15 險經紀人股份有限公司(下稱農金保經公司)、臺灣產物保險  
16 股份有限公司(下稱臺產公司)合作推廣產險。伊除要求員工  
17 從事推廣、招攬保險及服務保戶之工作外，並會協助整理將  
18 即將到期之保戶資料，於將保戶資料製作成表格後交予各負  
19 責員工，為各員工訂定保險業績目標，給予達標之員工獎  
20 勵。

21 (二)原告為夫妻關係，前均受僱於伊，並於任職期間受伊指揮，  
22 協助執行推廣、招攬保險、服務保戶之工作，將有意投保、  
23 續保之保戶名單整理交予伊，並均有參與伊內部針對推展保  
24 險業務之業績競賽領得獎金，足認原告過往之所有招攬保  
25 險、服務保戶之行為，均係受伊之委任，並協助農會處理之  
26 事務，而原告前既受僱於伊，應受伊之指派，忠實執行職  
27 務，並於業務執行範圍內為伊追求最大利益。詎原告於111  
28 年間尚受僱於伊期間，為圖自己不法之利益，明知於受僱於  
29 伊期間所知悉之內部資訊及因職務上持有之文件、資料，均  
30 應僅限業務上使用，且非經伊同意，不得作為個人用途，卻  
31 仍將原告因服務伊之舊保戶時所知悉之舊保戶名單，私下以

01 個人名義，將保戶轉介予臺產公司之業務員劉冠呈，以將業  
02 績掛在劉冠呈名下之方式，從中牟取劉冠呈之回饋金，致伊  
03 無法取得若此等舊保戶與臺產公司續約後，由農金保經公司  
04 發給之佣金，因而受有損害。原告此等競業行為，伊難以預  
05 防及察覺，且可能引發其他同事之模仿效應，對伊有難以估  
06 量之潛在風險，且有涉犯刑法背信罪嫌。又原告於受僱期  
07 間，為伊招攬保險是否達伊所訂定之最低責任額，僅係工作  
08 範圍內評估工作表現及考核獎金之方式，縱已達成最低責任  
09 額，仍不得將本為伊之保戶轉介他人。況郭文婷前於111年6  
10 月13日執勤期間銷售商品未依規定入帳，致伊受有損失，又  
11 於同年月21日執勤期間擅自拿取商品帶離營業場所，屢次違  
12 反工作規則。是原告所為，已違反農會人事管理辦法第59條  
13 第1項第1款、第3款、第5款、第60條、第71條、工作規則第  
14 10條第4款第2目、第4目、第37條之規定(詳細規定內容見附  
15 件，以下合稱系爭規定)，伊自得依勞動基準法第12條第1項  
16 4款規定，終止兩造間之勞動契約。

17 (三)伊既依上開規定終止與原告間之勞動契約，則原告自不得請  
18 求伊給付薪資，郭文婷亦不得請求伊給付111年度之獎勵  
19 金。況獎勵金須係當年度12月31日仍在職之員工，經年終考  
20 核，才得以依考核狀況領取，並會依考核狀況減少發放之成  
21 數。郭文婷於111年度既未在職至年終並經年終考核，自無  
22 從請求獎勵金。縱認郭文婷有經年終考核，惟參其於前揭(二)  
23 所述之行為違反工作規則情節嚴重，其獎勵金領取成數亦應  
24 評定為成數零等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執  
25 行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為  
26 假執行。

### 27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)曾品峰自89年6月30日受僱於被告，並於000年0月間向被告  
29 申請退休，經被告於同年8月11日通知曾品峰因退休之離職  
30 生效日為同年月28日。被告復於同年月23日通知曾品峰遭解  
31 僱，通知上記載解僱之離職生效日為111年8月23日。

01 (二)曾品峰於111年8月時，每月薪資為58,200元。

02 (三)郭文婷自88年11月1日受僱於被告，並經被告於111年8月23  
03 日通知郭文婷遭解僱，通知上記載解僱之離職生效日為同年  
04 月23日。

05 (四)郭文婷於111年8月時，每月薪資為55,800元。

06 (五)農會人事管理辦法及111年4月13日之工作規則，均係兩造間  
07 勞動契約之一部。

08 (六)被告於111年間，依110年12月22日所公布之通告（詳本院卷  
09 一第221頁），要求原告代被告向外招攬保險業務，並要求  
10 原告為被告招攬之保險，原告應將招攬成功之保險名單整理  
11 後交付被告，再由被告交付臺產公司，臺產公司再將佣金交  
12 付農金保經公司，該公司再分配保險佣金予被告。上開被告  
13 公布之通告並有規定原告代為招攬保險業務每人須達到「責  
14 任額18,000元」。原告均有達成該責任額目標。

15 (七)原告受僱於被告期間，被告均係於次月5日發放當月薪資。

16 (八)被告於111年7月6日對郭文婷為懲處記大過1次，員工獎懲通  
17 知書上記載之獎懲事由為：「111年6月13日於值勤期間銷售  
18 商品未依規定入帳，查明屬實，其違反作業規範」及「111  
19 年6月21日於值勤期間至本會全家成功花海店二次拿取即期  
20 品帶離本營業場所，違反全家公司管理作業規定」。

21 (九)被告員工得否領取獎勵金，以該員工於當年度均受僱於被告  
22 為停止條件。

#### 23 四、本件爭點：

24 (一)原告有無違反系爭規定，及有無勞動基準法第12條第1項4款  
25 規定之情形？

26 (二)承上，被告終止與兩造間之勞動契約，是否合法？

27 (三)曾品峰請求確認與被告間之僱傭關係於111年8月23日至同年  
28 月28日止存在，並請求被告給付該期間之薪資，有無理由？

29 (四)郭文婷請求確認與被告間之僱傭關係存在，並請求被告給付  
30 111年8月24日至同年月31日之薪資差額及法定遲延利息、自  
31 同年10月6日起至復職前一日止之薪資及法定遲延利息，有

01 無理由？

02 (五)郭文婷得否請求被告給付111年度之「獎勵金」？若得請  
03 求，金額為何？

04 五、得心證之理由：

05 (一)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  
06 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
07 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  
08 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
09 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院  
10 52年度台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張兩造  
11 間存有僱傭關係，為被告所否認，則兩造間就僱傭關係存在  
12 既有爭執，且被上訴人在私法上地位有受侵害之危險，而此  
13 項危險，得以對於上訴人之確認判決除去，是原告提起本件  
14 確認之訴，自有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

15 (二)被告未合法終止兩造間之勞動契約。曾品峰與被告間之僱傭  
16 關係自111年8月23日起至111年8月28日止仍有效存在；郭文  
17 婷與被告間之僱傭關係迄今仍有效存在。

18 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、  
19 違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞動基準法第12條  
20 第1項第4款固定有明文。惟勞動基準法第11條、第12條分別  
21 規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面  
22 臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被  
23 解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改  
24 列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院10  
25 0年度台上字第2024號、101年度台上字第366號判決意旨參  
26 照），亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為  
27 變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨  
28 參照）。且雇主為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關  
29 係的變動，基於誠信原則及保護勞工之意旨，應明示終止之  
30 事由及法令依據，否則即難認終止勞動契約為合法（最高法  
31 院109年度台上字第1518號判決意旨參照）。

01 2.經查，被告分別以「利用職務之便，將原由農會辦理之保險  
02 業務，應給予農會之佣金，私下要求保險公司轉匯至配偶帳  
03 戶，此舉為不當收取佣金，謀取不法利益，未依規定處理業  
04 務之行為，情節重大，以致嚴重損害於農會」及「利用職務  
05 之便，將原由農會辦理之保險業務，應給予農會之佣金，私  
06 下要求保險公司轉匯至本人帳戶，此舉為不當收取佣金，謀  
07 取不法利益，未依規定處理業務之行為，情節重大，以致嚴  
08 重損害於農會」為由，解僱曾品峰及郭文婷，有員工獎懲通  
09 知書、員工離職通知書在卷可稽(見本院卷一第61至63、101  
10 至103頁)，堪認被告已以員工獎懲通知書所載內容，明確告  
11 知原告解僱之事由。且自被告於111年12月26日、112年2月9  
12 日所提書狀內容觀之，亦僅提及解僱原告之事由為：原告利  
13 用職務之便，將原由被告辦理之保險業務，應給予被告之佣  
14 金，以向臺產公司承辦人劉冠呈謊稱原告即將退休，請臺產  
15 公司將本應撥付給被告之佣金款項轉匯至郭文婷帳戶，為不  
16 當收取佣金，被告並已提出刑事告訴等語(見本院卷一第169  
17 至170、217至219頁)。惟被告於本件起訴後，始增列原告未  
18 忠實執行職務，未經被告同意，將原告因服務被告舊保戶時  
19 所知悉之舊保戶名單，私下以個人名義，將保戶轉介予劉冠  
20 呈，以將業績掛在劉冠呈名下之方式，從中牟取劉冠呈之回  
21 饋金，為競業行為，以及增列郭文婷屢次違反工作規則等  
22 情，作為終止勞動契約之事由(見本院卷一第371至377頁，  
23 卷二第143至149、201至205頁，卷三第65至66頁)，已屬被  
24 告就原記載於員工獎懲通知書以外之解僱事由，於訴訟上變  
25 更加以主張，揆諸前揭說明，被告自不得以該增列之解僱事  
26 由終止兩造間之勞動契約。

27 3.被告雖主張原告有私下要求保險公司將本應由被告收取之保  
28 險佣金轉匯至郭文婷之帳戶，以不當收取佣金等語。惟查，  
29 證人劉冠呈於本院審理時證稱：我在臺產公司擔任業務，是  
30 臺產公司與被告合作推廣產險的窗口，被告如果有需要投保  
31 的案件就會報給我，我們就會報價或出單。被告投保後，我

01 們就會出單給被告，被告會先對帳，並開發票給農金保經公  
02 司，農金保經公司再發佣金給被告，佣金不是我給的。郭文  
03 婷有持被告所提附表二之名單與我聯繫說要投保，但不是以  
04 農會的名義投保。只要有人報單給我們，我們都會回饋一些  
05 茶水費和通信費用，公司也沒有規定如何算，我是拿我自己的  
06 佣金回饋給報單的人。要保險契約成立才能算業績，若是  
07 契約到期的被告保戶，於尚未再次投保前，我們沒有給付佣  
08 金的義務。我們也沒有限定之前是透過被告報件的保戶，今  
09 年一定要由被告報件續約，也可能換其他業務來保。被告的  
10 保險業務都是郭文婷跟我洽談，曾品峰沒有跟我談過保險的  
11 事。郭文婷同時有以自己名義及被告名義招攬保險，兩者可  
12 以區分，如果是郭文婷以自己名義招攬，就是我私下拿自己  
13 的佣金分給她。我有匯6筆款項給郭文婷，都是我自己給郭  
14 文婷的茶水費及通信費。郭文婷有跟我說他要離職了，但沒  
15 有要我把保險佣金匯給她，而且那是農會的，也不可能匯給  
16 她。我印象中郭文婷有跟我說她的保險業績達到了，但沒有  
17 提到因為她要離職所以要把業績掛在我的名下，她報件給  
18 我，我就幫他投保等語(見本院卷一第440至448頁)。由劉冠  
19 呈之證述內容可知，其固有匯款予郭文婷，此亦有被告提出  
20 之存款人收執聯可查(見本院卷一第225至226頁)，惟該等匯  
21 款並非本應由被告取得之保險佣金，而係劉冠呈以自己取得  
22 之保險佣金所回饋予郭文婷之茶水費及通信費用，且郭文婷  
23 並未要求劉冠呈將郭文婷以被告名義招攬之保險，本應由被  
24 告取得之保險佣金，轉匯至郭文婷之帳戶，被告亦未提出其  
25 他足證原告有要求臺產公司將本應由被告取得之保險佣金轉  
26 匯至郭文婷帳戶之證據。則被告主張原告有此等情事，違反  
27 系爭規定，及有勞動基準法第12條第1項第4款規定之情形，  
28 而終止兩造間之勞動契約，自無理由。

29 4.被告既未合法終止兩造間之勞動契約，而曾品峰於000年0月  
30 間向被告申請退休，經被告於111年8月11日通知曾品峰因退  
31 休之離職生效日為111年8月28日之事實，業如前揭三、(一)所

01 述，則曾品峰與被告間之勞動契約自同日起至111年8月28日  
02 止仍有效存在；郭文婷與被告間之勞動契約迄今亦仍有效存  
03 在。

04 (三)曾品峰請求被告給付111年8月23日至同年27日之薪資差額9,  
05 700元及法定遲延利息，為有理由；郭文婷請求被告給付111  
06 年8月之薪資差額14,400元並法定遲延利息，及自111年10月  
07 5日起至其復職前一日止，按月於每月5日給付55,800元之薪  
08 資並各期薪資之法定遲延利息，均有理由。

09 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得  
10 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出  
11 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之  
12 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領  
13 者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235  
14 條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再  
15 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給  
16 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人  
17 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院96年度台上  
18 字第2630號判決意旨參照）。

19 2.查被告於111年8月23日終止兩造間之勞動契約並非合法，曾  
20 品峰與被告間之勞動契約自同日起至原定退休之日止即111  
21 年8月28日仍有效存在；郭文婷與被告間之勞動契約亦仍有效  
22 存在之事實，業經本院認定如前。而被告表示終止兩造間  
23 勞動契約後，原告即於同年月24日即申請勞資爭議調解，並  
24 於同年9月13日進行調解，主張解僱不合法，被告則主張解  
25 僱合法等情，有勞資爭議調解紀錄在卷可考（見本院卷一第6  
26 7至68頁），原告並提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係  
27 存在，足認原告主觀上原無任意去職之意，且已將準備給付  
28 之事情通知被告，而被告則拒絕原告繼續提供勞務。則被告  
29 拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義  
30 務，仍得請求被給付薪資。是曾品峰請求被告給付111年8月  
31 23日至同年月27日（同年月28日退休生效）之薪資，郭文婷請

01 求111年8月之薪資差額及自111年10月5日起至其復職前一日  
02 止，按月於每月5日給付55,800元之薪資，均有理由。

03 3.於111年8月28日時，曾品峰每月薪資為58,200元，郭文婷每  
04 月薪資為55,800元之事實，如前揭三、(二)(四)所述，而曾品  
05 峰、郭文婷自被告處領取之111年8月份薪資分別為33,475元  
06 及23,492元，有原告成功鎮農會存摺影本可佐(見本院卷一  
07 第73、111頁)。則曾品峰得請求被告給付計算至111年8月27  
08 日之薪資差額17,215元(計算式： $58,200 \text{元} \times 27/31 \text{日} = 50,690$   
09  $0 \text{元}$ ， $50,690 - 33,475 = 17,215 \text{元}$ ，元以下四捨五入，下  
10 同)，曾品峰僅請求被告就其中9,700元為給付，自屬合法；  
11 郭文婷得請求被告給付計算至111年8月31日之薪資差額32,3  
12 08元(計算式： $55,800 - 23,492 = 32,308 \text{元}$ )，郭文婷僅請求  
13 被告就其中14,400元為給付，亦屬合法。又原告受僱於被告  
14 期間，被告均係於次月5日發放當月薪資之事實，如前揭  
15 三、(八)所述，郭文婷與被告間之勞動契約既仍存在，其請求  
16 被告應自111年10月5日起(即給付111年9月之薪資)至其復職  
17 前一日止，按月於每月5日給付55,800元之薪資，亦有理  
18 由。

19 4.又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
20 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
21 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
22 定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第  
23 1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查兩造約  
24 定被告均應於次月5日發放當月薪資，如前揭三、(七)所述，  
25 則原告請求給付111年8月之薪資差額，應於同年9月5日給  
26 付，並於翌日起負遲延責任；而郭文婷另請求給付111年9月  
27 起至復職前一日止之薪資，被告應於111年10月5日開始按月  
28 給付，各期給付並於各該月6日起負遲延責任。從而，原告  
29 分別請求給付9,700元及14,400元，並均自111年9月6日起至  
30 清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，及郭文婷請求給  
31 付111年9月起至復職前一日止之薪資，及自各月6日起至清

01 償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由。

02 (四)郭文婷請求111年度之獎勵金於139,500元之範圍內，為有理  
03 由。

04 1.按附停止條件之法律行為，於條件成就時，發生效力；因條  
05 件成就而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成  
06 就者，視為條件已成就，民法第99條第1項、第101條第1項  
07 分別定有明文。

08 2.查工作規則第21條規定：「本會當年度整體營運狀況良好，  
09 在剩餘之總用人費範圍內，得併同各機關、團體撥給本會之  
10 各種獎金，提撥為員工獎勵之用。」(見本院卷二第222  
11 頁)，郭文婷與被告間之勞動契約第16條第2款約定：「乙方  
12 (即郭文婷)在本契約有效期間內，享受甲方(即被告)事業單  
13 位內之各項福利措施及規定。」(見本院卷二第248頁)。又  
14 證人即被告之會計主任蔡慧玲於本院審理時具結證稱：因為  
15 政府會核定未來1年的用人費用上限，若有剩餘，我們才會  
16 僱全部員工的薪點平均，再依照各員工的薪點發放「獎勵  
17 金」。被告於111年度有發放獎勵金，但獎勵金發放前按員  
18 工年終表現考核結果，來評斷可以領到幾成的獎勵金，需先  
19 由主管評分，再開人事評議小組，最後由總幹事決定。111  
20 年度是以每位員工領5個月的薪資為基礎，這是最高可以領  
21 的獎勵金，但會依員工表現不同下修，若長官認為沒有特別  
22 表現不良或需要減少的話，一般員工就是拿5個月的薪資作  
23 為獎勵金。111年12月31日仍在職的員工應該都有領到獎勵  
24 金等語(見本院卷二第291至292、429、431頁)，由蔡慧玲之  
25 證述可知，被告員工以有受僱至年終為領取獎勵金之停止條  
26 件，111年度獎勵金金額則係以5個月之薪資總額為最高額。  
27 復參以被告所提出之105、107、109至111年度之全體員工獎  
28 勵核撥成數表(見被告全體員工獎勵核撥成數表卷【下稱成  
29 數表卷】第3至198頁)，其上確有「直屬主管意見」、「擬  
30 核定分數」、「擬核撥員工獎勵成數」、「人事評議小組審  
31 核」、「總幹事複核」之欄位，與蔡慧玲所證述獎勵金以先

01 由員工之主管評分，再由人事評議小組審核，最後由總幹事  
02 決定核發之獎勵金成數之情節相符，足認被告員工領取獎勵  
03 金，亦有以員工之主管評分、人事評議小組之審核及總幹事  
04 之複核作為停止條件。

05 3. 郭文婷未經被告合法解僱，渠等間僱傭關係迄今仍有效存在  
06 乙節，業經認定如前，堪認郭文婷於111年有持續受僱於被  
07 告至年終，惟被告既已通知郭文婷已遭解僱之情事，郭文婷  
08 實際上自無可能受被告之年終考核，亦即被告係以不正當行  
09 為阻止郭文婷領取獎勵金所需之主管評分、人事評議小組之  
10 審核及總幹事之複核之停止條件成就，揆諸前揭1.之規定，  
11 視為該等條件已成就，被告自不得以郭文婷尚未經年終考  
12 核，作為不給付111年度獎勵金之理由。

13 4. 郭文婷領取111年度獎勵金之條件固已成就，惟觀諸被告提  
14 出之員工獎勵核撥成數表，即可知被告員工領取獎勵金之成  
15 數會依其工作表現而定，非全部員工均領取全額之獎勵金。  
16 參酌被告所提出之105、107、109至111年度之被告全體員工  
17 獎勵核撥成數表(見成數表卷第3至198頁)，有經年終考核之  
18 被告員工均有領取獎勵金，最低亦有領取5成之獎勵金(見成  
19 數表卷第61頁反面、94、166、192頁反面、194頁反面)。而  
20 僅領取5成獎勵金之被告員工中，影響其領取成數之原因最  
21 為嚴重者，為「因私事與廠商發生爭執毆打廠商，造成對方  
22 體傷，嚴重影響本會形象」(見成數表卷第61頁反面)；影響  
23 其領取成數之原因最為輕微者，為「對顧客缺乏親切感，找  
24 錢時對顧客愛理不理，尚有進步的空間」(見成數表卷第94  
25 頁)。而郭文婷於111年7月6日遭被告懲處記大過1次，員工  
26 獎懲通知書上記載之獎懲事由為：「111年6月13日於值勤期  
27 間銷售商品未依規定入帳，查明屬實，其違反作業規範」及  
28 「111年6月21日於值勤期間至本會全家成功花海店二次拿取  
29 即期品帶離本營業場所，違反全家公司管理作業規定」等  
30 情，業於前揭三、(八)所述，按其遭懲處之情節，雖較「對顧  
31 客缺乏親切感」為嚴重，但尚未嚴重至「毆打廠商」之程

01 度，是郭文婷得領取之獎勵金成數，應以5成為適當。以郭  
02 文婷5個月之薪資為計算基礎，其得請求被告給付139,500元  
03 之獎勵金(計算式：每月薪資55,800元×5月×1/2=139,50  
04 0)，逾此範圍則難認有據。被告既未合法解僱郭文婷間，自  
05 不得以如前揭五、(二)2.所述之解僱事由作為年終考核之依  
06 據，併此敘明。

07 六、綜上所述，曾品峰依確認之訴法律關係、民法第486條規定  
08 及其與被告間勞動契約第8條約定，請求如主文第1項、第2  
09 項所示；郭文婷依確認之訴法律關係、民法第486條、工作  
10 規則第21條、其與被告間勞動契約第8條、第16條第2款約  
11 定，請求如主文第3項至第6項所示，均有理由，應予准許，  
12 郭文婷逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。

13 七、本判決第2項、第4項、第5項、第6項命給付金錢部分，係法  
14 院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第  
15 1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定  
16 相當擔保金額併宣告被告預供擔保後得免為假執行。至主文  
17 第1項、第3項確認僱傭關係存在部分，性質上不適宜宣告假  
18 執行；郭文婷敗訴部分，其假執行聲請則失所依據，均應併  
19 予駁回。

20 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，  
21 於判決結果不生影響，爰不逐一論列。

22 九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
23 條、第79條。

24 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 張 鼎 正

26 以上為正本係照原本作成。

27 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  
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日  
30 書 記 官 戴 嘉 宏

31 附件：

01 農會人事管理辦法第59條第1項第1款、第3款、第5款：

02 農會編制員工有下列情形之一者，應予懲處：

03 一、利用職權營私舞弊，或挪用公款、公物。

04 三、不依規定處理業務，致生損害於農會。

05 五、行為不檢或品行不端。

06 農會人事管理辦法第60條：

07 農會編制員工之平時獎懲，應依功過輕重按下列方法辦理：

08 一、獎勵：嘉獎、記功、記大功。

09 二、懲處：申誡、記過、記大過。

10 前項獎懲以同一農會所為者為依據，平時獎懲並為年度考核之主  
11 要依據。

12 嘉獎三次換算記功一次，記功三次換算記大功一次，申誡三次換  
13 算記過一次，記過三次換算記大過一次。

14 同一年度功過，得以相抵。但犯有重大過失，經專案懲處者，不  
15 得相抵。

16 農會應就編制員工之獎懲基準訂定要點，經理事會審定後，報請  
17 主管機關備查。

18 農會人事管理辦法第71條：

19 農會勞工有勞動基準法第十二條第一項所定情形之一者，農會得  
20 不經預告終止勞動契約。

21 農會依勞動基準法第十二條第一項第一款、第二款及第四款至第  
22 六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。

23 工作規則第10條第4款第2目、第4目：

24 本會員工有下列情形之一者，本會得不經預告以書面終止勞動契  
25 約，逕予解聘雇，且不發給資遣費：

26 四、違反勞動契約或工作規則或有下列情事之一者：

27 (二)故意怠忽工作或貽誤要務，使本會蒙受重大損失。

28 (四)營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或佣金。

01 工作規則第37條：

02 本會員工應遵守下列服務規定：

- 03 一、應盡忠職務，公正和藹，依法令規章之規定執行職務。
- 04 二、應保守秘密，未得上級許可，不得發表有關職務言論。
- 05 三、應謹慎勤勉、誠實廉潔，不可有奢侈、放蕩、冶遊、賭博及
- 06 其他有害聲譽之行為。
- 07 四、應切實執行職務，不得有畏難、規避、推諉、積壓之行為。
- 08 五、因公出差不得藉故遲延或私自回籍或假辭旅遊之行為。
- 09 六、應依工作規則辦理請假事宜。
- 10 七、不得利用職權收受餽贈或為自己圖利，或為他人圖利。
- 11 八、應節省公款善盡保管農會財物責任，非因職務需要，不得動
- 12 用公物，支用公款，並不得損毀變換，或轉借他人使用。
- 13 違反前項規定者，應視其情節予以適當處分，倘有危害農會情
- 14 事，應依法追訴。