

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第306號

原告 林建志

訴訟代理人 郭佳瑋律師

簡剛彥律師

被告 曜泓國際有限公司

法定代理人 廖佳琦

訴訟代理人 葉玟岑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經臺灣新北地方法院裁定（112年度勞訴字第128號）移送前來，本院於民國115年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾伍萬肆仟壹佰零玖元，及自民國一百一十二年七月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之十六，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但如被告以新臺幣貳拾伍萬肆仟壹佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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，得以確定判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第2668號判決參照）。本件原告主張被告於民國111年12月29日解僱其為不合法，兩造間僱傭關係仍存在等節，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在即不明

01 確，致原告在私法上之地位及權利有不妥之狀態存在，此種  
02 狀態得以本件確認判決予以除去，是依上開說明，原告請求  
03 確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益。

04 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求  
05 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此  
06 限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。本件  
07 原告起訴時原聲明請求：「(一)先位聲明：1.確認兩造間僱傭  
08 關係存在。2.被告應給付原告新臺幣（下同）127萬9826元  
09 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算  
10 之利息。3.被告應提繳1萬6754元至原告於勞動部勞工保險  
11 局（下稱勞保局）設立之勞工退休金個人專戶（下稱系爭專  
12 戶）。(二)備位聲明：被告應給付原告155萬1822元及自起訴  
13 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
14 」「【見臺灣新北地方法院（下稱新北地院）卷第11頁】，經  
15 迭次更動，最終變更訴之聲明如後述貳、一之聲明所示（見  
16 本院卷二第469至470頁），核係基於兩造間同一勞動契約所  
17 生，屬請求之基礎事實同一，且係擴張應受判決事項之聲明  
18 ，揆諸上開規定，於程序上並無不合，應予准許。

19 貳、實體方面：

20 一、原告主張：伊自105年4月1日起任職於被告，擔任業務專員  
21 ，嗣升任業務副理、業務經理，約定月薪為5萬元，並有每  
22 月績效獎金、季獎金、專案獎金、年終獎金。詎被告於111  
23 年12月29日12時30分將伊退出公司工作群組，再以通訊軟體  
24 LINE傳送「你職務任內的多項職務缺失已達勞基法授予雇主  
25 可立即解職開除之條件，故在此還是要正式向你宣告公司決  
26 議即刻解職開除你的職務……對內外之人員解雇公告將於今  
27 日發出」等語（下稱系爭LINE訊息）予伊，通知伊終止兩造  
28 間勞動契約，然被告未告知伊有何違反工作規則情節重大之  
29 事由及具體情形，已違反明確告知解僱事由之義務，且不容  
30 被告嗣後於訴訟中再追加解僱原因，係因伊有代被告與非正  
31 規廚具經銷商簽訂品牌授權經銷合約書、虛構擺樣合約，使

01 經銷商獲取優惠切口價等違規情事。伊均係依照被告所定經  
02 銷制度履行業務工作，伊無任何「代被告與客戶簽立經銷合  
03 約」、「審核經銷商之相關事項及簽約事宜」、「給予經銷  
04 商切口價之優惠」之權利，伊於任職期間與經銷商之溝通及  
05 工作狀況、流程均屬正常之業務操作，無損及被告利益或違  
06 背職務，無違反任何被告內規；縱伊有被告所稱前開不當行  
07 為，情節亦非重大，被告逕為解僱，違反最後手段性原則。  
08 基上，被告係違法終止兩造間之勞動契約，爰依民事訴訟法  
09 第247條第1項、民法第487條前段、勞動基準法（下稱勞基  
10 法）第2條第3款、第21條第1項、第22條第2項、第24條第1  
11 項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條  
12 第1項、第31條第1項規定，提起本件訴訟，先位請求確認兩  
13 造間僱傭關係存在，被告應給付伊自111年9月至12月之績效  
14 獎金（含區獎金及主管月獎金）共15萬6778元、111年度第  
15 三、四季獎金共10萬3563元、111年度年終獎金25萬元、112  
16 年度專案獎金共36萬9485元（兩造約定倘伊促使經銷商與被  
17 告簽立採購契約，且達到被告所定銷售標準，可抽取採購契  
18 約總價金高標3%；低標2%；底標1%之專案獎金，伊主責業務  
19 區達高標、輔導區達底標）、加班費10萬元，並應按月給付  
20 工資暨遲延利息，並提撥勞工退休金至系爭專戶。如認先位  
21 請求確認兩造間僱傭關係存在無理由，備位請求被告應給付  
22 上開績效獎金、季獎金、專案獎金、加班費外，依勞基法第  
23 38條第4項、第16條、第17條規定給付特休金30萬1610元、  
24 預告期間工資11萬7510元、資遣費40萬2876元等語。並聲  
25 明：先位聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應給付  
26 原告97萬9826元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週  
27 年利率5%計算之利息。(三)被告應自112年1月1日起至原告復  
28 職日止，按月於每次月5日給付原告5萬元，暨分別自應給付  
29 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應  
30 自112年1月1日起至原告復職日止，按月提繳2,748元至系爭  
31 帳戶。(五)聲明(二)至(四)項，原告願供擔保請准宣告假執行。備

01 位聲明：(一)被告應給付原告155萬1822元及自起訴狀繕本送  
02 達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)原告願供  
03 擔保請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)伊從事進口家電流通買賣業，認定之合格經銷商均有營業登  
06 記及正常營業門市之零售流通買賣業。四次方室內裝修設計  
07 有限公司（下稱四次方公司）雖有營業登記，但無正常營業  
08 門市，非伊認可符合經銷資格之正規廚具商。伊於108年間  
09 雖未明文規定合格經銷商之資格，但伊之業務及主管，從培  
10 訓、教育訓練及定期大小會議之市場分享，均有明確說明經  
11 銷商應有正常營業門市，且伊於111年之經銷合約附件即約  
12 定須實體擺樣陳列至少1項合約品牌當期商品(型錄公告)，  
13 且原告為任職6年餘之資深業務主管，歷年之月會及重要會  
14 議均有參加，亦會協助教育基層業務，及向經銷商說明經銷  
15 制度與銷售規則，自對伊之工作規則清楚明瞭，故原告簽回  
16 四次方公司之經銷合約，已屬違規，其更讓潛在經銷商（即  
17 合格廚具公司，若有購買伊商品需求應引導與伊簽約成為正  
18 式經銷商，而非私下販售伊商品）向四次方公司調貨私下販  
19 售商品，而未輔導與伊簽約，顯已故意違反伊「經銷商調貨  
20 問題，將採用經銷商認證制度，如為惡意調貨，銷售產品無  
21 保固且與該經銷商取消經銷合約」之工作規則，情節重大。

22 (二)伊之經銷商雖僅需簽署陳列合約或獎勵合約其一即可，但為  
23 求推廣順利，多會與經銷商簽署兩種合約，四次方公司並非  
24 特殊狀況，且該公司之經銷合約、陳列合約、獎勵合約，皆  
25 由原告及部屬羅曼吉向伊申請用印，依伊之合約審查機制，  
26 伊基於信任業務及業務主管之立場，除有特別情形，經銷合  
27 約、獎勵合約均會直接用印。復伊之陳列合約需經銷商提供  
28 陳列照片及明載陳列地址後才會用印，故原告及羅曼吉替四  
29 次方公司申請陳列合約樣品，伊將擺樣商品出貨後，羅曼吉  
30 雖於111年6月15日寄回陳列合約，但因尚未提供陳列照片而  
31 未用印，嗣伊多次請羅曼吉及原告上傳四次方公司之陳列照

片以完成合約用印，羅曼吉遲於同年12月12日方將四次方公司之陳列照片上傳，當時因伊已發現四次方公司不符經銷商資格，且伊員工於111年12月間實際到四次方公司查證，發現現場係鴻盛清潔有限公司，該處雖貼有四次方公司名稱，但無該經銷商蹤影，亦無合約之擺樣商品，伊再派員到四次方公司負責人李敬元名片上之地址查看，該處亦為大門深鎖之民宅，經詢問左鄰右舍也表示此處無營業跡象。伊人員再向李敬元查證，李敬元表示伊不認識羅曼吉，相關事務均與原告接洽，四次方公司與伊間之合約及進出貨狀況均由原告負責，渠不知道四次方公司有與伊簽陳列合約，四次方公司內確實沒有上傳照片之展示樣品，伊也不清楚原告與羅曼吉上傳之樣品展示照片從何而來，伊因而未再對四次方公司之陳列合約進行用印。再者，四次方公司之陳列合約雖未載明陳列地點，然依陳列合約之目的既係輔導經銷商銷售，且樣品為行銷展示用，擺樣商品自應陳列在該公司登記或辦公地址，而不得隨意陳列在其他地點。又伊已以公告牌價55折計算之展示樣品價格出貨予四次方公司，業受有折數差之損失（即伊原應以公告牌價75折出售，但因陳列合約以55折出售，而有公告牌價2成之損失）。伊於111年12月23日後多次要求原告及羅曼吉說明且交代四次方公司之情況，原告均避而不談，伊既已就原告失職部分善盡調查之責，伊以原告有違反工作規則且情節重大終止兩造間僱傭契約，自屬有據。

(三)伊又發現原告負責之興悅企業社、臻奇廚具有限公司（下稱臻奇公司）等經銷商間亦有違規之情形。原告於111年9月5日代伊與興悅企業社簽定陳列合約，然興悅企業社表示原告係以公告牌價85折價格販售商品予渠，渠不知有陳列合約，亦不知可以公告牌價6折或75折之優惠價購買商品，亦讓伊懷疑原告以興悅企業社名義向伊爭取優惠價格，但以公告牌價85折出售，從中賺取折數價差套利。復原告亦有以臻奇公司名義向伊申請以每台2萬5500元切口價購買10台洗碗機，然伊出貨時，臻奇廚具告知僅有5台係渠購買，另5台係原告

01 購買，只是用渠名義叫貨，伊再以臻奇公司之出貨單進行聯  
02 繫調查，發現原告有將洗碗機以3萬1500元出售給設計師，  
03 該設計師並提供1筆匯款證明予伊，原告從此筆交易可賺取  
04 6,000元價差，且款項係匯入原告妹妹林又晞之帳戶（下稱  
05 系爭原告妹妹帳戶），且該帳戶每隔一段時間就會全數將款  
06 項匯入原告之帳戶，顯見原告用其妹之人頭帳戶私下販售伊  
07 商品套利，且部分匯款人係伊之經銷商、潛在經銷商，原告  
08 顯有違反工作規則且情節重大。

09 （四）伊於111年12月間蒐集原告違規行為告一段落，發現原告確  
10 有利用職務套利等嚴重違反工作規則之行為，伊人事主管因  
11 而於111年12月23日與原告進行初談，因原告堅持留任原區  
12 域業務而協商破局，伊認原告倘留任原區域業務，無法杜絕  
13 違規情形，且原告之行為對伊所營事業已足以造成相當危  
14 險，並嚴重破壞兩造間信賴關係，已合於勞基法第12條第1  
15 項第4款規定之情節重大，因而於111年12月29日以系爭LINE  
16 訊息終止勞動契約，再於111年12月31日寄送律師函，依勞  
17 基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。伊既已合法終止  
18 勞動契約，原告請求伊給付薪資、提繳勞工退休金、預告期  
19 間工資及資遣費，自屬無據。再按職務就任同意書第8條約  
20 定，績效獎金及第三、四季獎金雖係依伊之獎金請領規則及  
21 每月業績進行發放，然仍須完整履行該業績所生之接續工作  
22 始得請領獎金，原告於111年9月至12月之業績所生帳款，多  
23 非由原告進行收帳，而有未完成該段期間業績連續相關責任  
24 工作之情形，應不具請領獎金資格。縱原告符合請領資格，  
25 因原告已於111年12月29日被解僱，而無法完成整月份之行  
26 銷及行銷輔助工作，原告亦已放棄請領獎金，自不得再請求  
27 上開業績獎金及季獎金等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁  
28 回。2.如受不利判決，願供擔保請准免於假執行。

29 三、兩造不爭執事項（本院卷二第70至72頁、卷二第358頁，依  
30 判決格式修正文句）：

31 （一）被告主要係代理歐洲家電品牌。

01 (二)原告於105年4月1日任職被告，在業務部擔任業務專員，於  
02 107年3月起調整職務為業務副理，需承擔北區業務主管工  
03 作，自109年2月起調整職務為業務經理，調整後之月薪、津  
04 貼、獎金如本院卷一第45至48頁所示。

05 (三)原告為四次方公司負責業務羅曼吉之業務主管，原告為興悅  
06 企業社、臻奇公司之負責業務。

07 (四)被告於111年12月29日發布「人員解雇開除公告（新北地院  
08 卷第43頁）」，並委請律師於111年12月31日發律師函（下稱  
09 系爭律師函）予原告及原告職務就任保證人林木樹、曾秋里  
10 ，要求原告到公司辦理離職交接手續，並交還被告相關物  
11 品，原告於112年1月3日收受該律師函。被告並於112年1月4  
12 日將原告之「人員解雇公告聲明（新北地院卷第45頁）」傳  
13 真予原告負責之經銷商。

14 (五)原告對被告法定代理人廖佳琦提出刑事妨害名譽告訴，經臺  
15 灣新北地方檢察署檢察官作成112年度偵字第63793號不起訴  
16 處分書，再經臺灣高等檢察署（下稱高檢署）以113年度上  
17 聲議字第164號處分書駁回再議確定（本院卷一第249至254  
18 、341至343頁）。

19 (六)被告已於112年8月向勞保局補繳原告107年9月至111年12月  
20 之勞工退休金共計19萬3277元（本院卷一第255至259頁）。

21 (七)系爭原告妹妹帳戶於111年8月6日、111年8月17日、111年10  
22 月19日、111年12月9日分別匯入2萬7900元、9萬6240元、43  
23 萬5540元、51萬5064元，共計107萬4744元至原告彰化銀行  
24 帳戶（本院卷一第275至279頁）。

25 (八)被告對原告提出刑事背信告訴（下稱系爭背信案件），經臺  
26 灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢）檢察官於114年12月8日  
27 為不起訴處分（下稱系爭不起訴處分書）。

#### 28 四、得心證之理由：

29 (一)被告以原告違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞基  
30 法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約，是否合法  
31 ？

01 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經  
02 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂  
03 「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事  
04 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  
05 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  
06 當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、  
07 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  
08 度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到  
09 應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重  
10 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  
11 相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之  
12 要件，以兼顧企業管理紀律之維護，衡量是否達到懲戒性解  
13 僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度台上字  
14 第697號判決意旨參照）。

15 2.首查，原告主張被告以系爭LINE訊息解僱其，未明確告知其  
16 違反何工作規則及具體事由，被告未盡合法告知義務等語，  
17 經核系爭LINE訊息所示內容，固非全然無理，惟被告對原告  
18 上開主張當庭陳稱：以被證24即系爭律師函終止兩造間之勞  
19 動契約，有明確註明解僱之法條等語（見本院卷二第472  
20 頁），原告對其於112年1月3日收受系爭律師函之事實，亦  
21 不爭執，如前列不爭執事項(四)，而觀諸系爭律師函，該函敘  
22 明：「二、茲據上當事人即被告委稱：『林建志原為本公司  
23 北大一區（台北/宜蘭/花蓮區）業務經理，在職期間主責經  
24 手四次方公司簽訂經銷合約書及品牌授權經銷合約書等契  
25 約，並與其下屬羅曼吉先後擔任本公司與四次方公司之主要  
26 聯絡人，惟經本公司長期內部調查，四次方公司非內部合規  
27 之經銷客戶對象，且林建志在職經手與四次方公司之交易內  
28 容，涉嫌違法事證明確，林建志與羅曼吉之行為已涉犯刑法  
29 詐欺罪、背信罪等罪嫌，並嚴重侵害本公司權益。……林建  
30 志上開行為已違反本公司間之勞動契約及工作規則且情節重  
31 大，本公司於111年12月29日依勞基法第12條第1項第4款規

定將林建志解僱，……請於文到3日內辦理離職交接手續」等語，足認被告抗辯其以系爭律師函為終止兩造間勞動契約之意思表示，應屬可採。又系爭律師函已明確告知解僱依據為勞基法第12條第1項第4款規定，並大致說明係因林建志經手處理被告與四次方公司間之合約、交易等行為涉有不法，並違反兩造間勞動契約及被告工作規則情節重大，另審以勞基法並未課以雇主須鉅細靡遺詳列解僱事由原因事實、證據義務，則原告主張被告未盡告知解僱事由義務等情，尚不足採。本院亦僅就被告以原告處理四次方公司之合約、交易之解僱事由，予以審酌。

3.原告主張系爭律師函仍未告知其違反何工作規則等語，已為被告所否認，並以其雖無書面工作規則，惟其每次開會均有宣達公司採經銷商認證制度，並要求員工不得為經銷商調貨、不得私賣商品等，原告為資深業務經理，必知悉公司上開規範等前揭陳詞為辯，並提出會議紀錄為佐。則查：

(1)按勞動契約為勞工在職業之從屬性上提供勞務，雇主給付報酬之契約，並非單純經濟價值之交換契約；雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為或不作為義務，例如遵守勞工保護法令之作為義務或不得為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，非僅限於一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價值文化及企業形象等（臺灣高等法院109年度重勞上字第11號民事判決意旨參照）。

(2)觀諸被告所提108年8月·月前會-會議紀錄，記載與會人員有各區主管，並記有：「【業務主管】：1.……11.經銷商調貨問題，將採用經銷商認證制度，如為惡意調貨，銷售產品無保固且與該經銷商取消經銷合約」等語（本院卷一第49至50頁）；111年8月12日會議紀錄，記載出席者為全體同仁，並載以「臨時動議：再次宣導及要求，業務同仁們在外所有業務行為，請務必遵循行為準則下之作業規範執行業務，希

望不要有假職務之便，在市場進行任何跟不符公司規定的出貨價格或其他不法操作，而可能損及經銷商或公司利益的行為」（本院卷二第435至437頁），原告雖稱其已不記得是否有出席該會議，然被告業提出其補助原告參加該會議之高鐵往來車票及請款明細為佐（見本院卷二第519頁）；復據證人羅曼吉證稱：四次方公司是伊負責的經銷商，四次方公司跟一般經銷商都一樣，就是有客人，也會有一些設計公司或是經銷，伊的工作就是B2B，伊就是對四次方公司，伊知道的就是他銷售給一般直客；（被告訴訟代理人問：被告是否同意經銷商間或同業間進行調貨？）同業間進行調貨是同業間的事情，伊們跟經銷商當然是不允許等語（見本院卷一第461、465頁），核與被告抗辯其代理之商品僅販售給經銷商，再由經銷商販售給終端消費者，其不直接販售給終端消費者，且其不允許經銷商調貨等語相符；再據證人即被告主管特助陳怡伶證稱：伊們都會固定開月會、季會或年會；因為畢竟伊們只有在南部是總公司，伊們都授權給業務主管全權受理，伊們相信業務主管能夠代表公司處理所有事情，在會議裡，伊們還是會稍微宣導關於公司希望在處理的過程，就是正常的簽約，公司有正常的流程，你應該怎麼做開發，你應該怎麼談，你應該怎麼簽約，東西應該怎麼回來，應該是說都有一定的流程，不要在這個合理的流程裡去鑽漏洞，因為中部跟南部公司真的看不到，也管不到，伊們是全權受理給北部的主管等語（見本院卷一第473頁），是以，被告抗辯其雖無書面工作規則，惟就其採經銷商認證制度，不得惡意調貨，不得私賣商品，不得損及公司利益等，為其之制度規範，並有於會議中就業務等員工應注意事項為要求與宣導，且原告自105年4月即已在被告任職，始終擔任業務人員，並陸續升任業務副理、業務經理，就被告對經銷商之制度、業務員之要求等工作應注意事項之規定，自當知悉並應遵守等情，應屬可採。

4.就被告抗辯原告有為四次方公司調貨、私賣商品，違反勞動

01 契約及其工作規則等情，業據提出四次方公司歷年銷售金額  
02 、原告負責區域之經銷商調查結果為證（見本院卷一第81、  
03 89至95頁），上開抗辯固為原告否認，並以前揭情詞置辯。  
04 然查，觀諸被告上開內部調查結果，其中被告認為與四次方  
05 公司有疑之交易對象（即業務應可開發、簽約為經銷商之對  
06 象）為宏騰興家電（110年5月至111年4月）、祥建電器（110  
07 年1月至111年6月）、台灣廚具（110年3月至111年7月）、  
08 吉畝企業有限公司（108年10月至111年12月）；復據證人陳  
09 怡伶證稱：就是伊把資料抓出來的；伊們的服務對象，伊們  
10 的通路是經銷商，公司的規定、策略是，如果是經銷商，伊  
11 們希望業務或者是業務主管去跟經銷商簽約，通路才會越來  
12 越多，上開調查結果中的宏騰興家電卻一直在跟四次方公司  
13 買，一直都是零售，都沒有簽約，所以伊們就會覺得很奇怪，  
14 因為對於長期伊們在做通路開發時，本來只要是經銷商  
15 有可能性，業務一定會去開發，伊們一定會希望簽約，因為  
16 公司會有很多折扣跟優惠以及優惠方案；在調查的過程，真  
17 的有一些具體事證太明顯了，對於公司的規範，真的就是情  
18 節重大，因為一般的業務你不能自己跟。應該是說，如果是  
19 經銷商，就應該簽約，你不能用你自己的名義去賣東西給客  
20 戶或者是經銷商，但是因為他很明確的是，他沒有跟某一家  
21 去做簽約，然後用自己的名義去賣等語（見本院卷一第472  
22 至473頁）；再依證人即四次方公司負責人李敬元在系爭背  
23 信案件中證稱：林建志有幫伊調貨，伊不確定他是否有私賣  
24 ；伊沒有賣斷給林建志，但是林建志會找到一些有需要的客  
25 戶，會從伊這邊叫貨，錢會自己跟客戶收或者伊拿現金給他  
26 ；伊沒刻意算伊是否達到經銷的量，他有拿給伊簽伊就簽，  
27 而且伊只遇過這個業務，沒遇過其他業務，林建志從伊調貨  
28 之情況伊沒記那麼詳細，但是應該每個月都有等語（見本院  
29 卷二第521至524頁），此核與被告辯稱其向李敬元查證：李  
30 敬元表示伊不認識羅曼吉，相關事務均係與原告接洽等語相  
31 符，亦與被告抗辯：原告不輔導有商品需求之企業與被告簽

約成為合格之經銷商，卻介紹企業向四次方公司購買商品等語合致（見本院卷一第34、36頁），且依證人李敬元之證述內容，可知原告有為經銷商調貨、找客戶等被告要求業務人員不得為之行為。又原告雖舉系爭不起訴處分書為證，然系爭背信案件雖為不起訴處分，惟業經高檢署發回臺北地檢續查（見本院卷二第449頁），且系爭不起訴處分書中亦認定系爭原告妹妹帳戶確實有非屬被告經銷商之廠商匯入被告代理之商品貨款之事實（見本院卷二第283頁），是自難逕為有利原告之認定。另就被告抗辯原告送回四次方公司已用印之AMICA陳列合約，其已以公告牌價55折使該公司購買產品，但經其派員至四次方公司登記地址及負責人李敬元名片上地址現場查核，均未見該合約上為行銷展示用之產品等情，亦據被告提出該合約、現場照片等件為證（見本院卷一第59、73頁），非屬空言。故被告抗辯其質疑原告所簽回四次方公司合約之經銷商資格，原告為四次方公司調貨、私賣商品，違反兩造間勞動契約及被告工作規則等情，應屬可採。

5. 又原告至案發時已擔任被告6年有餘之業務人員，且已升任至業務經理，亦會協助被告教育基層業務人員，及向經銷商說明被告之經銷制度與銷售規則，本件經被告察覺有異並經調查後，發現有上開違反公司規定之行為，實屬難辭其咎。原告一再主張其上開所為係幫助被告維持穩定之經銷客戶、減輕經銷商之銷售壓力，無任何違背職務之行為等語，被告則抗辯原告係受僱於其之業務人員，自應遵守其公司規定，為其開發有實力之經銷商，而非為維持不具實力之經銷商而為該經銷商販賣商品，足認兩造間對於勞動契約履行所據之誠實信用方法之認知、被告公司制度之遵守、被告公司利益之維護等節，歧異甚大，況被告所以選擇原告擔任高階業務主管，係對原告存在高度信任關係，信賴原告將妥適管理銷售紀律以維護被告企業制度規範與落實，然原告卻違反相關規範，已足以損害兩造間信賴關係，且原告上開所為亦足以對被告所營事業造成相當之危險，業難使被告信賴原告能夠

01 以誠實信用之方式繼續履行兩造間之勞動契約，客觀上實難  
02 期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關  
03 係。是被告抗辯其得依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩  
04 造間勞動契約，且無違解僱最後手段性原則，勞動契約已於  
05 112年1月3日合法終止等節，洵屬有理。

06 6.既如前述兩造間已無僱傭關係存在，勞雇間之權利義務即自  
07 契約終止翌日起消滅，則原告據以先位請求確認僱傭關係存  
08 在、按月支付薪資本息、提撥勞退金等，皆屬無理。

09 (二)原告主張倘兩造間僱傭關係不存在，則備位請求被告給付11  
10 1年9至12月之績效獎金、111年度第三、四季獎金、111年度  
11 年終獎金、112年度專案獎金、加班費、特別休假未休工資  
12 、預告期間工資及資遣費，有無理由？

13 1.原告主張被告應給付其111年9月至12月之績效獎金、111年  
14 度第三、四季之季獎金，共計26萬0341元，業據提出職務與  
15 薪資確認/變動書、原告與被告法定代理人廖佳琦間之LINE  
16 對話紀錄、區域業績表為證（見新北地院卷第61、145至146  
17 頁、本院卷二第485至491頁），被告固不否認兩造間有約定  
18 績效獎金、季獎金乙情，惟經被告計算原告上開獎金合計應  
19 為25萬4109元，原告亦稱：若伊主張有理由，伊同意金額如  
20 被告所算等語（本院卷二第504、515頁）。又被告雖辯稱原  
21 告於111年9月至12月業績所生帳款，多非由原告進行收帳，  
22 而有未完成該段期間業績連續相關責任工作之情形，依職務  
23 就任同意書第8條約定（新北地院卷第143頁），原告應不具  
24 請領獎金資格等語，惟被告就此所辯，僅提出自行製作之表  
25 格為證，未提出其他證據以實其說，尚難遽信，且被告之解  
26 僱係於112年1月3日始生效，原告於111年12月仍有任職，其  
27 並未放棄請領111年12月之獎金，是原告請求被告給付111年  
28 9月至12月之績效獎金、111年度第三、四季之季獎金，共計  
29 25萬4109元，自屬有據。至原告主張112年度專案獎金部分  
30 ，雖提出原證7表格、被告協理蔡承霖之電子郵件為據（見  
31 新北地院卷第63頁、本院卷二第493至499頁），惟為被告所

01 否認，並提出專案獎金明細表為佐（見本院卷一第129頁），  
02 而原告未證明其已具備請領112年度專案獎金之資格及要  
03 件，是此部分主張，尚難認有理。

04 2.原告主張依勞基法請求被告給付111年年終獎金25萬元乙  
05 節，為被告所否認。按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂  
06 勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計  
07 日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其  
08 他任何名義之經常性給與均屬之」。次按年終獎金、競賽獎  
09 金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料  
10 物料獎金及其他非經常性獎金，非屬勞基法第2條第3款所稱  
11 之其他任何名義之經常性給與；勞基法施行細則第10條第2  
12 款亦有明文。查本件依原告陳稱：年終獎金並無訂在兩造間  
13 勞動契約內等語（見本院卷二第504頁），自難認年終獎金  
14 即屬勞務之對價。又被告已抗辯其於111年沒有盈餘，且縱  
15 使被告於111年有盈餘，因原告非全年工作並無過失之勞工  
16 ，已如前述，亦不符勞基法第29條規定應給付年終獎金之要  
17 件，故原告請求被告給付111年年終獎金部分，要屬無據。

18 3.原告依勞基法第24條、第38條請求被告給付加班費10萬元、  
19 特別休假未休工資40萬2876元部分，為被告所否認，而原告  
20 對此部分請求，全未提出任何證據證明之，況依新北市政府  
21 勞資爭議調解紀錄所載，被告已於112年1月給付原告特別休  
22 假未休工資5萬5000元，原告亦稱被告112年1月有給付1筆5  
23 萬元或5萬5000元等語（見新北地院卷第49至51頁），是原  
24 告此部分請求，亦難認有理。

25 4.又按依勞基法第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主  
26 請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1款定有  
27 明文。兩造間之勞動契約係既因原告違反勞動契約及工作規  
28 則情節重大，而由被告依勞基法第12條第1項第4款規定合法  
29 終止，被告依法即無給付原告預告期間工資、資遣費之義務  
30 ，是原告依勞基法第16條、第17條之規定，請求被告給付預  
31 告工資11萬7510元、資遣費40萬2876元部分，仍無理由。

01 5.另被告雖依民法第334條第1項規定，主張其因原告私下販售  
02 其商品套利，而得以其對原告107萬4744元之侵權行為損害  
03 賠償債權，對原告上開請求為抵銷等語。然被告僅以系爭原  
04 告妹妹帳戶內之轉帳金額為據，惟其對原告是否確有上開債  
05 權、債權金額究竟為何等節，均未再提出證據證明之，是被  
06 告此部分抗辯，難以憑採。

07 五、綜上所述，兩造間僱傭關係業經被告合法終止，原告先位依  
08 民事訴訟法第247條第1項、民法第487條前段、勞基法第2條  
09 第3款、第21條第1項、第22條第2項、勞退條例第6條第1  
10 項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求確認兩造間僱  
11 傭關係存在、按月給付工資及提繳勞工退休金至系爭帳戶，  
12 均無理由；原告備位依兩造間勞動契約請求被告給付111年9  
13 月至12月之績效獎金、111年度第三、四季之季獎金，共計  
14 25萬4109元及自起訴狀繕本送達翌日（即112年7月19日，新  
15 北地院卷第121頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
16 息，為有理由；其餘原告依兩造間勞動契約、勞基法第29  
17 條、第24條、第38條、第16條、第17條之規定，請求被告給  
18 付112年度專案獎金、111年度年終獎金、加班費、特別休假  
19 未休工資、預告期間工資及資遣費，均無理由，應予駁回。

20 六、本判決主文第1項部分，係就勞工之金錢給付請求為雇主敗  
21 訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依  
22 職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得  
23 免為假執行。原告其餘之訴既經駁回，則其假執行之聲請既  
24 失所依附，應併予駁回之。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之證  
26 據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論  
27 述，併此敘明。

28 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79  
29 條。

30 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日  
31 勞動法庭 法官 顧仁彧

01 以上正本係照原本作成。

02 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  
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 5 月 29 日

05 書記官 葉佳昕