

原告 李植淵

羅明珠

上二人共同

訴訟代理人 劉哲瑋律師

被告 盈達旅行社股份有限公司

法定代理人 張鳴育

訴訟代理人 潘穩中律師

上列當事人間因確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國115年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告李植淵新臺幣31萬593元，及自民國113年10月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、確認原告羅明珠與被告間僱傭關係存在。
- 三、被告應自民國113年7月27日起至原告羅明珠復職日前一日止，按月於次月5日給付如附表「被告應給付薪資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 四、被告應自民國113年7月27日起至原告羅明珠復職日前一日止，於原告羅明珠提出向他處服勞務已獲提繳之勞工退休金個人專戶明細資料時，按月以新臺幣2292元扣除已獲提繳之勞工退休金後，提繳至原告羅明珠於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶；如原告羅明珠終止向他處所服勞務，則被告應於原告羅明珠提出離職證明書時，按月提繳新臺幣2292元至原告羅明珠於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 五、被告應給付原告羅明珠新臺幣1萬280元，及自民國113年10月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 六、原告羅明珠其餘之訴駁回。

02 七、訴訟費用由被告負擔。

03 八、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣31萬593元為原
04 告李植淵預供擔保，得免為假執行。

05 九、本判決第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告如各以
06 附表「被告應給付薪資」欄所示金額為原告羅明珠預供擔
07 保，得免為假執行。

08 十、本判決第四項所命給付已到期部分得假執行。但被告如按期
09 分別以各期應給付之金額為原告羅明珠預供擔保，得免為假
10 執行。

11 十一、本判決第五項得假執行。但被告如以新臺幣1萬280元為原
12 告羅明珠預供擔保，得免為假執行。

13 十二、原告羅明珠其餘假執行之聲請均駁回。

14 事實及理由

15 壹、程序部分

16 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
17 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
18 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
19 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
20 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告
21 羅明珠（下與原告李植淵合稱原告，分稱其名）主張被告違
22 法終止勞動契約，兩造間僱傭關係仍存在等節，為被告所否
23 認，是兩造僱傭關係是否存在並不明確，致羅明珠在法律上
24 之地位及權利有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決
25 予以除去，是依上開說明，羅明珠提起本件訴訟請求確認兩
26 造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益。

27 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
28 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
29 條第1項第3款定有明文。查原告原起訴聲明第5項請求之金
30 額為新臺幣（下同）1萬6240元（見本院卷第9頁），嗣變更
31 為1萬280元（見本院卷第329頁），核屬減縮應受判決事項

之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：

(一)李植淵部分

1. 李植淵自民國111年10月1日起受僱被告擔任日本線部門線控主管，兩造於113年2月2日簽立「日本線獎金制度規則」，約定自113年1月起實施。該規則之日本線部門[線控主管]獎金規範約定：「以三個月一季度達標做計算，部門營利一季度需達利潤150萬元（平均每月50萬，一年為600萬）為計算基準，如三個月達150萬需扣除部門全員薪資1.5倍後，線控獎金以10%計算。」（下稱系爭獎金規則（一））。被告於113年4月間片面要求變更前揭獎金規則，李植淵未同意，被告遂於113年6月中告知李植淵最後上班日為113年7月15日，復於113年7月1日要求李植淵旋即離職，且迄未給付113年4月至6月之獎金。

2. 日本線113年4月至6月業績分別為103萬7071元、172萬6440元、89萬1417元，合計共365萬4928元；部門全員底薪為4萬7000元、3萬7000元、3萬8000元，以全員3個月底薪之1.5倍計算為54萬9000元〔計算式：（4萬7000元+3萬7000元+3萬8000元）×3月×1.5倍=54萬9000元〕，則李植淵應得113年4月至6月之獎金為31萬593元〔計算式：（365萬4928元—54萬9000元）×10%=31萬593元〕。爰依系爭獎金規則

（一），請求被告給付李植淵31萬593元。

(二)羅明珠主張

1. 被告於113年7月26日，在未告知解僱事由及依據之情形下，通知羅明知立即離職，難認被告合法終止兩造勞動契約。嗣被告於113年9月19日之臺北市政府勞動局勞資爭議調解第二次會議中，始提出「羅員仍於7月6日至8日間將公司重要機密資訊傳送給李君涉違反工作規則情節重大，故依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止契約」為解僱事由，顯見被告係於調解程序中方予增列，其解僱自非適法。

又被告提出之「盈達旅遊股份有限公司人事管理規章」（下稱系爭管理規章）並未公開揭示，亦難認於羅明珠在職期間即已存在，羅明珠自不受其拘束。縱認系爭管理規章於羅明珠任職期間已存在且經公開揭示，羅明珠亦未洩漏機密資訊予李植淵，縱認羅明珠有違反工作規則之情形，因未造成被告所營事業發生任何風險及損失，應認羅明珠行為非屬情節重大，被告以該事由終止兩造間勞動契約，自屬無據，兩造間僱傭關係仍存在。

2. 兩造間僱傭關係既仍存在，被告通知羅明珠自113年7月27日即無庸到職，乃被告拒絕羅明珠繼續服勞務；而羅明珠主觀上無去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，是被告拒絕受領羅明珠提供勞務，應負受領遲延之責。爰依兩造間之僱傭關係、民法第487條之規定，請求被告自113年7月27日起至羅明珠復職前一日止，按月於次月5日給付工資3萬7000元，並按月提繳勞工退休金2292元至羅明珠之勞工保險局勞工退休金個人專戶（下稱羅明珠勞退專戶）。

3. 另按系爭獎金規則（二）規定：「當線內勤人員以人頭數計算獎金，每人頭10元，該線平均每月需達50萬以上方可依當月營利比例計算獎金，當每多10萬為一檻人頭獎金多10元。」，而113年6月之人頭數為257人、當月利潤為89萬1417元，依每人頭獎金為50元計算，該月獎金為1萬2850元（計算式：50元×257人＝1萬2850元）；113年7月當月人頭數為339人，以每人頭10元計算，7月獎金應為3390元（計算式：10元×339人＝3390元），被告應給付羅明珠113年6月、7月獎金共計1萬6240元（計算式：1萬2850元＋3390元＝1萬6240元）；再扣除被告業已給付獎金5960元，被告應再給付羅明珠獎金1萬280元（計算式：1萬6240元－5960元＝1萬280元）。

（三）為此，爰依系爭獎金規則、民事訴訟法第247條、兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第14條、第31條規定，提起本件訴訟。並聲明 1. 被告應給付李植

01 淵31萬593元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
02 週年利率百分之5計算之利息。2.確認羅明珠與被告間僱傭
03 關係存在。3.被告應自民國113年7月27日起至羅明珠復職日
04 前一日止，按月於次月5日給付羅明珠3萬7,000元，及各期
05 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
06 利息。4.被告應自113年7月27日起至羅明珠復職日前一日
07 止，按月提繳2,292元至羅明珠之勞動部勞工保險局勞工退
08 休金個人專戶（下稱勞退專戶）。5.被告應給付羅明珠1萬2
09 80元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
10 百分之5計算之利息。6.原告願供擔保請准宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)系爭獎金規則計算日本線部門線控主管獎金，係以「部門營
13 利」為計算基礎，而「部門營利」解釋上當然係利潤扣除部
14 門成本，此為李植淵與被告簽署系爭管理規章之真意。因
15 此，「部門營利」為系爭總表之利潤金額再扣除廣告費用、
16 業務人員獎金及租金分擔額計算，至於被告給付李植淵113
17 年1月至3月之獎金雖未扣除廣告費用、業務人員獎金及租金
18 分擔額，係因被告未給付112年年終獎金予李植淵，故將額
19 外給付之部分作為補償李植淵之用，非可據此解釋「部門營
20 利」無須扣除成本。又李植淵所主張系爭線控獎金為31萬59
21 3元，已超過被告於112年整年度給付李植淵獎金20萬元，顯
22 非合理，可見被告前開計算方式始為雙方真意。依此計算，
23 被告113年4月至6月日本線「部門營利」應分別為30萬127
24 元、78萬5,513元、35萬5,880，合計為144萬1,520元，未達
25 系爭獎金規則（一）所約定150萬之標準，故李植淵不得請
26 求被告給付系爭線控獎金。

27 (二)羅明珠因洩漏被告之113年4月至6月團體損益表（下稱系爭
28 損益表）等公司機密予李植淵，違反系爭管理規章且情節重
29 大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止與羅明珠之勞
30 動契約。查被告員工人數未達30人時，無將工作規則報請主
31 管機關核備義務，且被告所制定系爭管理規章已放置公司內

01 部網路供員工隨時查閱，羅明珠主管即訴外人汪忠毅亦於業
02 務上多次向羅明珠說明工作規則存放於公司內部網路，故應
03 認系爭管理規章已公開揭示而拘束兩造。

04 (三)系爭管理規章第三章第3條第4款規定：「員工不得違反下列
05 規定：因業務知悉公司有關之機密時，不得向外界洩漏，離
06 職後亦同。」第十一章第10條第9款規定：「員工有下列情
07 事之一者，得不經預告予以免職：竊取或洩漏業務機密
08 者。」被告與李植淵於113年7月1日終止勞動契約後，汪忠
09 毅旋於同年月2日在公司內部通訊軟體Line（下稱Line）群
10 組明確向全體員工公告禁止李植淵碰觸任何公司事務，惟羅
11 明珠明知前揭公告仍無視公司命令，於同年月7日、同年月8
12 日將如原證2所示之系爭總表、如被證11、12所示之團體損
13 益明細表，透過Line傳送予李植淵。又系爭總表僅有「高階
14 OP」、「管理者」等少數人員得以存取及列印，其內容包含
15 旅遊團內容、價格及支出等重要敏感性競爭資訊，同業如知
16 悉該資訊，將可因應被告之價格策略，使被告於同業競爭中
17 趨於劣勢，故系爭總表已經被告設有相當保密措施，並且具
18 有經濟價值，羅明珠上開行為嚴重侵害被告營業及商業機
19 密，違反系爭管理規章所訂之保密義務，情節重大，是被告
20 解僱羅明珠應屬合法，而無給付羅明珠薪資、提繳勞工退休
21 金義務。又縱認被告解僱不合法，被告給付之勞務報酬，應
22 扣除羅明珠於千陽號旅行社有限公司（下稱千陽號旅行社）
23 及鼎運旅行社有限公司（下稱鼎運旅行社）之工作報酬。

24 (四)被告113年6月日本線「部門營利」依前揭計算方式（扣除廣
25 告費用、業務人員獎金及租金分擔額等成本）為35萬5,880
26 元，當月「人頭數」為257人，依每人頭獎金為10元計算，
27 該月獎金應為2,570元（計算式： $10 \times 257 = 2,570$ ），被告已
28 於113年10月21日以匯款方式給付羅明珠，羅明珠不得再請
29 求被告給付113年6月份之獎金。

30 (五)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
31 決，願供擔保請准宣告免予假執行。

01 四、兩造不爭執事項（本院卷第384頁，並依判決格式調整文
02 句）

03 （一）李植淵自111年10月1日起受僱於被告，擔任日本線部門線控
04 主管，最後工作日為113年7月1日；兩造業已合意終止契
05 約，被告給付李植淵薪資僅計算至113年7月15日。

06 （二）羅明珠自111年11月1日起受僱被於告，擔任高階OP（內勤作
07 業人員）。被告於113年7月26日向羅明珠表示與之終止勞動
08 契約。

09 （三）李植淵於113年2月2日以日本線部門線控主管之身分與被告
10 公司簽立系爭獎金規則，並約定自113年1月起實施；該規則
11 同時適用於原告2人，李植淵之獎金依系爭獎金規則（一）
12 計算；羅明珠之獎金依系爭獎金規則（二）計算。

13 （四）被告之系爭損益表所載日本線部門113年4月至6月之利潤金
14 額分別為103萬7071元、172萬6440元、89萬1417元，共計36
15 5萬4928元。

16 （五）被告未給付李植淵依系爭獎金規則（一）計算之113年4月至6
17 月獎金。

18 （六）被告業已給付羅明珠依系爭獎金規則（二）計算之113年6
19 月、7月獎金共計5960元。

20 （七）羅明珠於113年7月7日、8日將被告之系爭損益表，透過通訊
21 軟體LINE傳送予李植淵。

22 五、兩造爭執事項（本院卷第385頁，並依判決格式調整文句）

23 （一）系爭獎金規則之「部門營利」部分是否須扣除廣告費用、業
24 務人員獎金、租金分擔額，或逕以系爭損益表「利潤」欄所
25 載金額計算？

26 （二）李植淵與被告間僱傭契約之終止日應為113年7月1日抑或同
27 年月15日？

28 （三）被告如被證4之人事管理規章是否適用於原告？羅明珠於113
29 年7月7日、8日傳送系爭損益表予李植淵，是否違反系爭管
30 理規章第三章第3條第4款、第十一章第10條第4款？

31 （四）李植淵請求被告給付113年4月至6月份獎金31萬593元，有無

理由？

(五)被告以勞基法第12條第1項第4款規定為由，終止與羅明珠間勞動契約，是否合法？

(六)羅明珠主張兩造間僱傭關係仍存在，有無理由？

(七)羅明珠主張被告應自113年7月27日起至其復職日前一日止，按月於次月5日給付其薪資3萬7000元、按月提撥勞工退休金2292元至羅明珠勞退專戶，有無理由？

(八)羅明珠對被告請求給付獎金1萬280元，有無理由？

四、得心證之理由

(一)系爭獎金規則之「部門營利」無須扣除廣告費用、業務人員獎金及租金分擔額，應逕依系爭損益總表利潤欄所載金額計算：

1. 按解釋契約，須探求當事人立約時之真意，固不能拘泥文字致失真意。惟如契約文義已明確，當以之作為契約解釋之重要依據。而當事人立約時之真意如與文義不符，雖非不得本於立約時之各種主客觀因素、契約目的、誠信原則資以探究。然主張當事人之真意與契約文義不符者，就另有真意一節，除應具體主張外，當應提出足供法院為探求真意之證據資料，如主張之事實與證據資料不能動搖契約文義者，仍應先本於文義為真意之探究（最高法院108年度台上字第370號判決意旨參照）。

2. 系爭獎金規則（一）即線控主管獎金規範約定：「以三個月一季度達標做計算，部門營利一季度需達利潤150萬元（平均每月50萬，一年為600萬）為計算基準，如三個月達150萬需扣除部門全員薪資1.5倍後，線控獎金以10%計算。」，又系爭獎金規則（一）除抽象說明獎金計算方式外，並列有計算範例即「季度150萬-部門薪資1.5倍177,000=0000000X10%=線控年度獎金132300元正」（見本院卷第19至20頁），可知被告日本線部門線控獎金之計算方式僅須扣除部門薪資，未見有其他應扣除項目，此一約定之文義尚屬明確。

3. 又原告主張上開規則所載之利潤應以被告每月制作之團體損

01 益總表之「利潤」欄所示金額為據，並提出系爭損益總表為
02 證（本院卷第21至25頁）。被告雖不爭執系爭損益總表之真
03 正，惟辯稱不得依系爭損益總表所示利潤計算獎金，尚應另
04 扣除廣告費用、業務人員獎金、租金分擔等成本云云。然證
05 人即被告公司總裁助理汪忠毅到庭證稱：「（問：獎金制度
06 規則意1條部門營利的記載，公司與李植淵簽立合約，就此
07 部分有無討論？）當時討論公司營利就是利潤，利潤有達
08 標，扣除該部門全員薪資1.5倍後，可以拿10%」、「（營
09 利只要扣掉薪資1.5倍即可？或是有其他要扣除？）沒有其
10 他要扣除」等語（見本院卷第448頁）堪認系爭獎金規則之
11 「部門營利」無須另扣除廣告費用、業務人員獎金、租金分
12 擔等成本。汪忠毅雖另證稱：系爭損益總表所載「利潤」欄
13 非部門營利，僅為公司營收等語（本院卷第448頁），然系
14 爭損益總表業已逐一系列載各部門、各旅行團之收入及支出，
15 經以收入扣除成本後始為「利潤」欄所示金額，足見系爭損
16 益總表所示「利潤」已扣減部門相關成本，自得作為系爭獎
17 金規則所載日本線部門營利之依據，汪忠毅所稱「利潤」欄
18 非部門營利等語實不足採。參以被告自陳其計算原告李植淵
19 之113年1至3月之獎金時，並未扣除廣告費用、業務人員獎
20 金、租金分擔等（本院卷第383頁），亦徵上開獎金之計算
21 不須扣除該成本。

- 22 4. 此外，系爭獎金規範並無將所得稅法施行細則第31條第3款
23 之規定採為部門營利計算依據之約定，被告逕以該規定置
24 辯，亦屬無據。另其辯稱「部門營利」應扣除營業成本，否
25 則與112年獎金數額不成比例云云，然系爭獎金規則既自113
26 年1月起實施，被告所指112年度給付李植淵之獎金數額，自
27 難相互比擬。另被告復未就系爭損益總表「利潤」欄之金額
28 應再扣除其餘成本乙節，提出其他事證證明之，實難採信，
29 則原告主張應依系爭益總表「利潤」欄所載金額為部門營利
30 並計算其獎金，應為可採。

31 （二）李植淵請求被告給付系爭線控獎金31萬593元有理由：

被告之日本線部門於113年4月至6月之利潤分別為103萬7071元、172萬6440元、89萬1417元，共計365萬4928元，有系爭損益總表可憑（本院卷第21至25頁），且為兩造所不爭執，堪以認定。又原告主張該部門全員底薪為4萬7000元、3萬7000元、3萬8000元，全員3個月底薪1.5倍即為54萬9000元（計算式：〔4萬7000元+3萬7000元+3萬8000元〕x3月x1.5倍=54萬9000元）等情，被告亦未爭執，亦可認定，故李植淵得依系爭獎金規則請求之113年4月至6月線控獎金應為31萬593元（計算式：〔365萬4928元-54萬9000元〕x10%=31萬593）。從而，李植淵請求被告給付線控獎金31萬593元，自屬有據。

(三)被告依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與羅明珠間勞動契約不合法，被告與羅明珠之僱傭關係仍存在：

1. 系爭管理規章不適用於羅明珠，難認羅明珠違反系爭管理規章第三章第3條第4款、第十一章第10條第4款規定：

(1)按工作規則經僱主公開揭示後，得拘束勞雇雙方，同理，工作規則有修訂或廢止之情形，亦須經公開揭示，方得拘束勞雇雙方（最高法院97年度台上字第2012號判決意旨參照）。是以，雇主所制定、修正之工作規則，倘未踐行公開揭示之程序，即非當然成為勞動契約之一部而可拘束勞工。

(2)被告辯稱羅明珠於113年7月7日、同年月8日傳送系爭損益總表予李植淵，違反系爭管理規章第三章第3條第4款、第十一章第10條第4款規定等情，經羅明珠否認。被告雖稱系爭管理規章已公開揭示於公司內部網路，羅明珠到職後，汪忠毅多次向羅明珠說明工作規則存放於公司內部網路，並提出114年度北院民公坤字第30058號公證書正本及所附之座位表、電腦螢幕畫面擷圖、系爭管理規章等件為證（見本院卷第193至229頁），然此僅能證明公證人於114年2月12日前往被告辦公處所時，系爭獎金規則存放於被告公司電腦之資料夾，難逕認羅明珠在職時，已知悉系爭管理規章。另證人汪忠毅證稱：羅明珠入職時，由公司人事跟羅明珠講述公司基本規

01 則，不是由我去說等語（見本院卷第449頁），此與被告前
02 揭抗辯係由汪忠毅告知羅明珠工作規則存放公司內部網路等
03 情亦屬有間，是難認系爭管理規章業向羅明珠公開揭示，而
04 有拘束羅明珠之效力。

05 (3)系爭管理規章既不得拘束羅明珠，則李植淵與被告間僱傭契
06 約之終止日應為113年7月1日抑或同年月15日、羅明珠傳送
07 文件予李植淵是否違反系爭管理規章第三章第3條第4款、第
08 十一章第10條第4款規定等爭點，即無庸再予論述。

09 2. 被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止與羅明珠間勞動契
10 約不合法：

11 (1)按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反僱傭契約
12 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。次按
13 為使勞工適當知悉其可能面臨僱傭法律關係之變動，基於誠
14 信原則，雇主應明確告知勞工被解僱之具體事由，不得隨意
15 改列，亦不得將原先通知之解僱事由，於訴訟上變更其內容
16 加以主張（最高法院113年度台上字第888號判決意旨參
17 照）。是以，雇主終止勞動契約時，應將解僱事由明確告知
18 勞工，故雇主主張合法行使終止權，自應就其已將解僱之具
19 體事由告知勞工之事實負舉證責任。

20 (2)原告主張被告於113年7月26日告知羅明珠立即離職，然未告
21 知解僱事由，嗣於113年9月19日在臺北市政府勞動局進行勞
22 資爭議調解時始稱因羅明珠違反工作規則情節重大，並依勞
23 基法第12條第1項第4款終止契約乙節，據其提出臺北市政府
24 勞動局113年9月19日勞資爭議調解筆錄為證（本院卷第29至
25 31頁）。被告雖辯稱羅明珠於113年7月26日與汪忠毅之對話
26 中，承認將系爭損益總表傳送予李植淵，羅明珠於訪談後即
27 遭被告解僱，故羅明珠知悉其遭被告解僱係因洩漏資料予李
28 植淵等情，並提出羅明珠與汪忠毅於113年7月26日之對話錄
29 音及譯文為證（本院卷第119頁、第395至397頁），而上開
30 對話錄音雖有：「汪忠毅：……其實小淵哥呢，他在7月10
31 號傳給我的檔案，在6月30號的數字，跟現在我們拿到的報

01 表數字是完全一模模一樣樣的，那我們也查到他的科威紀錄
02 是完完全全沒有在登錄的，所以說呢，基本上很高的機率性
03 我們猜測是從您這邊給予的。羅明珠：對阿，是我給的
04 阿。」之內容（見本院卷第395頁），可認汪忠毅確曾詢問
05 羅明珠是否有提供公司檔案予李植淵，然未見汪忠毅談及羅
06 明珠傳送檔案予李植淵已違反工作規則、有解僱必要等情
07 事。證人汪忠毅雖到庭證稱：羅明珠把公司資料，例如團體
08 營收表、0626、0628KIX報表、客人個人資料，包含護照號
09 碼、內頁個人資料，傳送李植淵在內的群組；我跟羅明珠
10 說，你在未經公司允許，擅自將資料及後續團體事宜給李植
11 淵，違反工作規則第10條，所以公司決定讓你解僱等語（見
12 本院卷第447頁），然證人所述核與上開對話錄音及譯文不
13 符，亦無其他客觀事證可資佐證，是此部分證言尚難採信而
14 為被告有利之認定。

- 15 3. 綜上，被告既未具體告知羅明珠解僱之具體理由，且其制定
16 之工作規則，未向羅明珠踐行公開揭示之程序，無拘束羅明
17 珠之效力，難認，是被告於113年7月26日以羅明珠違反工作
18 規則為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，
19 即非合法，羅明珠主張兩造間僱傭關係存在，為有理由。

20 （四）羅明珠得請求被告自113年7月27日起至羅明珠復職日前一日
21 止，按月給付工資，惟應扣除向他處服勞務所取得之報酬：

- 22 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
23 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
24 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
25 行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領
26 者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條
27 及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再
28 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給
29 付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人
30 無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上
31 字第1979號裁定意旨參照）。次按受僱人因不服勞務所減省

之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第487條但書、第229條第1項、第233條第1項本文分別定有明文。

2. 經查，被告於113年7月26日終止與羅明珠之勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，業經認定如前。羅明珠旋於113年8月7日申請勞資爭議調解，於113年9月19日調解會議開會時，向被告請求即日起復職等節，有前開臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可查（本院卷第29至31頁），足認羅明珠自前開調解會議時，已將準備依僱傭契約本旨提供勞務之情通知被告，惟被告拒絕受領其提供勞務，依前揭規定，被告自應於113年7月27日起負受領遲延責任，羅明珠毋須補服勞務，且仍得請求被告給付薪資。
3. 羅明珠因被告受領勞務遲延，於113年9月5日至同年9月9日受僱於千陽號旅行社，領有薪資4000元；另自113年12月起受僱於鼎運旅行社，至本件言詞辯論終結日仍在職，每月薪資為3萬7000元等情，經羅明珠陳明在卷，且為被告所不爭執（本院卷第414頁、第445頁），並有羅明珠之勞保資料T-Road作業附卷可憑（見本院卷第456至457頁），堪以認定。此部分之收入既係羅明珠向他處服勞務所取得，則被告自113年7月27日起至原告復職之日止，每月應給付之薪資額，自應逐月扣除原告羅明珠於他處服勞務之收入。從而，羅明珠請求被告給付自113年7月27日起至復職之日止，按月於次月5日給付如附表1編號1至5「被告應給付薪資」欄所示金額，及各自如「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由。又慮及羅明珠於本院言詞辯論終結之次日即115年3月17日後可能終止向他處所服勞務，則被告應自115年3月17日起至羅明珠復職日前一日止，於羅明珠提出向他處服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按

月於次月5日以3萬7000元之範圍內扣除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，被告應將餘額給付羅明珠，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另應於羅明珠提出離職證明時，按月於次月5日給付羅明珠3萬7000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。羅明珠逾此範圍之請求（即未扣除向他處服勞務所取得之報酬），則屬無據。(五)羅明珠得請求被告自113年7月27日起至羅明珠復職之日止，按月提繳勞工退休金至羅明珠勞退專戶，惟應扣除向他處服勞務，經雇主提繳之勞工退休金：1. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第5項及第31條第1項規定參照。又倘勞工另行就業，新雇主已有部分之提撥，則其原有退休準備利益之損失即已減少，當不得再要求原雇主於新雇主提撥之金額內，重複再為提撥，而讓勞工獲得超過原勞動契約條件之額外利益。2. 經查，羅明珠與被告間僱傭關係仍存在，而羅明珠任職期間每月薪資為3萬7000元，依勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資應以3萬8200元計，故被告應按月為羅明珠提繳2292元（計算式：3萬8200×6%=2292元），此亦為兩造所不爭執，則羅明珠請求被告自113年7月27日起至其復職之日止，按月提繳2292元至羅明珠之勞退專戶即屬有據。

4. 又羅明珠因被告受領勞務遲延，而於他處服勞務並領取工資等情雖為兩造所不爭執，然該新雇主有無為羅明珠提撥勞工退休金，未見羅明珠或被告提出相關事證證明，倘新雇主有為羅明珠提繳勞工退休金，則於已提繳範圍內，被告即免再予提繳之責。準此，被告應自113年7月27日起至羅明珠復職

01 日前一日止，於羅明珠提出向他處服勞務期間之勞退專戶明
02 細資料時，按月於2292元之範圍內扣除前揭勞退專戶明細資
03 料所載雇主提繳金額後，提繳至羅明珠勞退專戶；另慮及如
04 羅明珠日後終止向他處所服勞務，則被告應於羅明珠提出離
05 職證明時，按月提繳2292元至羅明珠勞退專戶。羅明珠逾此
06 範圍之請求（即未扣除向他處服勞務，新雇主已提繳之勞工
07 退休金），則屬無據。

08 （五）羅明珠請求被告給付獎金1萬280元有理由：

- 09 1. 依系爭獎金規則（二）規定：「日本線部門[OP. 團控. 手配]
10 獎金規範如下：當線內勤人員以人頭數計算獎金，每人頭10
11 元，該線平均每月需達50萬以上方可依當月營利比例計算獎
12 金，當每多10萬為一檻人頭獎金多10元」（本院卷第19
13 頁）。又羅明珠主張計算113年6月、7月獎金之人頭數分別
14 為257人、339人，被告應給付羅明珠113年6月、7月之獎金
15 分別為1萬2850元、3390元等語，而被告對於羅明珠主張之
16 各月人頭數均不爭執（本院卷第481至483頁），惟對其請求
17 以前詞置辯。
- 18 2. 查原告與羅明珠之僱傭關係存在，且上開規定之「當月營
19 利」即系爭損益總表「利潤」欄所示金額，不須另扣除被告
20 所指之廣告費用、業務人員獎金或租金分擔等，均業如前
21 述。又113年6月之利潤為89萬1417元，已逾50萬，有系爭損
22 益總表在卷可證（本院卷第25頁），則原告主張被告應依上
23 開規定即依每人頭50元計算獎金，該月獎金為1萬2850元
24 （計算式：50人x257=1萬2850元），自屬有據。又被告辯稱
25 已給付113年6月之獎金2570元，為原告所不爭執，則羅明珠
26 請求被告給付該月份之獎金1萬280元（計算式：1萬0000-00
27 00元=1萬280元），為有理由。至羅明珠主張之113年7月獎
28 金3390元，業經被告給付，為羅明珠所不爭執，被告不須再
29 為給付，併此敘明。

30 六、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
31 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
32 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

01 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付
02 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
03 但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其
04 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民
05 法第229條第2項、第233條第1項、第203條分有定有明文。
06 經查，原告請求被告依系爭獎金規則給付之獎金，屬無確定
07 期限之債權，兩造又無約定遲延利息利率，而本件起訴狀繕
08 本於113年10月29日送達於被告（見本院卷第37頁），是原
09 告就獎金部分均請求被告自起訴狀繕本送達翌日即113年10
10 月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬有
11 據。

12 七、綜上所述，原告依系爭獎金規則、民事訴訟法第247條、兩
13 造間勞動契約、勞退條例第6條、第14條、第31條規定，請
14 求(一)被告應給付李植淵31萬593元，及自113年10月30日起至
15 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)確認羅明珠
16 與被告間僱傭關係存在。(三)被告應自113年7月27日起至羅明
17 珠復職日前一日止，於羅明珠提出向他處服勞務所取得報酬
18 之薪資明細表時，按月於次月5日以3萬7,000元之範圍內扣
19 除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，將餘額給付羅明
20 珠，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百
21 分之5計算之利息；如羅明珠日後終止向他處所服勞務，則
22 被告應於羅明珠提出離職證明書時，按月於次月5日給付羅
23 明珠3萬7,000元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，
24 按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告應自113年7月27日
25 起至羅明珠復職日前一日止，於羅明珠提出向他處服勞務已
26 繳納之勞退專戶明細資料時，按月以2,292元之範圍內扣除
27 前揭已繳納勞退專戶明細資料所載雇主提繳金額後，提繳至
28 羅明珠勞退專戶；如羅明珠日後終止向他處所服勞務，則被
29 告應於羅明珠提出離職證明書時，按月提繳2,292元至羅明
30 珠勞退專戶。(五)被告應給付羅明珠1萬280元，及自113年10
31 月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為

有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

八、本判決主文第1、3、4、5項所命被告給付部分，係法院就勞工即原告之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行；另依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至羅明珠敗訴部分，其假執行聲請失所依據，應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 4 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 張 淑 美

以上正本係照原本作成。

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 4 月 17 日
書 記 官 林 宜 霈

附表：羅明珠薪資（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	薪資月份	應給付日	請求薪資	應扣除薪資	被告應給付薪資	利息起算日
1.	113年7月（計算期間自同年月27日至31日）	113年8月5日	3萬7000元	0元	5781元（計算式：月薪3萬7000元 $\div$ 31日 $\times$ 5日=5781元，元以下四捨五入）	113年8月6日
2.	113年8月	113年9月5日	3萬7000元	0元	3萬7000元	113年9月6日
3.	113年9月	113年10月5日	3萬7000元	4000元	3萬3000元	113年10月6日
4.	113年10月至11月	各次月5日	每月3萬7000元	每月3萬7000元	每月3萬7000元	各次月6日
5.	113年12月至言詞辯論終結日即115年3月16日	各次月5日	每月3萬7000元	每月3萬7000元	0元	無。
6.	115年3月17日起至復職日前一日止	被告應於原告羅明珠提出向他處服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按月於次月5日以新臺幣3萬7000元扣除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，將餘額給付原告羅明珠，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；如原告羅明珠終止向他處所服勞務，則被告應於原告羅明珠提出離職證明書時，按月於次月5日給付原告羅明珠新臺幣3萬7000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。				

