

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第73號

原告 王心希
被告 亞果生醫股份有限公司

法定代理人 謝達仁
訴訟代理人 林世勳律師
蔡長勳律師
黃冠睿
複代理人 龔芮婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年3月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國114年7月30日起至115年1月18日止，及自115年2月1日起至原告復職前1日止，按月於每月5日給付原告新臺幣41,140元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國114年8月1日至115年1月18日止，及自115年2月1日起至原告復職前1日止，按月提繳新臺幣2,520元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之98，餘由原告負擔。
- 六、本判決第二項、第三項所命給付已到期部分得假執行。但被告就第二項、第三項所命給付已到期部分，各以每期金額全額為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國112年7月18日受僱於被告，每月工資新臺幣（下同）41,140元，每月提撥勞退金2,520元。被告於114年7月30日以原告拒絕工作及對被告法定代理人謝達仁、原告主管方瑜提起刑事告訴為由解僱原告，並修改門禁

01 管制以致原告無法上班，原告於114年7月31日以存證信函向
02 被告表明解僱無效，要求繼續服勞務，仍遭被告拒絕。惟原
03 告並未拒絕工作，且提起刑事告訴有正當理由，並無對謝達
04 仁、方瑜為重大侮辱行為，被告所為解僱違法，原告得請求
05 確認兩造間僱傭關係存在，並依勞動法令請求被告給付每月
06 薪資41,140元、給付114年度之年終獎金41,140元並提撥勞
07 退金2,520元等情，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。
08 (二)被告應自114年7月30日起至原告復職前1日止，按月於每
09 月5日給付原告41,140元，及自各期應給付日之次日起至清
10 償日止按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自114年7
11 月30日起至原告復職前1日止，按月提繳2,520元至原告於勞
12 動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(四)被告應給付原告
13 41,140元。

14 二、被告則以：原告於114年7月30日對被告法定代理人謝達仁及
15 原告主管方瑜提起刑事告訴，係對法定代理人或主管為重大
16 侮辱行為，違反工作規則第6條第2款規定，且原告拒絕配合
17 被告生髮美容套組產品之文宣設計工作，違反工作規則第三
18 章服務守則第2點及第6條第18款，被告依勞動基準法（下稱
19 勞基法）第12條第1項第4款規定解僱原告，於法有據。倘認
20 被告所為終止不合法，兩造亦於114年7月30日合意終止勞動
21 關係，原告請求確認僱傭關係存在並請求被告給付薪資及提
22 撥勞退金，於法均屬無據等語，資為抗辯，並聲明：原告之
23 訴駁回。

24 三、下列事項為兩造所不爭執：

25 (一)原告自112年7月8日受僱於被告，每月工資41,140元，每月
26 提撥勞退金2,520元。

27 (二)被告於114年7月30日依勞基法第12條第1項第4款解僱原告，
28 原告於114年7月31日以存證信函向被告表明解僱無效，要求
29 繼續服勞務，仍遭被告拒絕。

30 (三)原告於114年7月30日對被告公司法定代理人謝達仁、行銷主
31 管方瑜提起刑事告訴（下稱系爭刑案），經臺灣橋頭地方檢

01 察署以114年度偵字第17199號做成不起訴處分書，經原告提
02 起再議，經臺灣高等檢察署高雄檢察分署以114年度上聲議
03 字第2679號駁回再議。

04 四、本件爭點為：(一)原告有無拒絕配合文宣設計工作？(二)原告所
05 提刑事告訴，是否對被告法定代理人謝達仁及主管方瑜為重
06 大侮辱行為且情節重大？(三)被告依勞基法第12條第1項第4款
07 為由終止兩造間勞動關係，是否於法有據？(四)兩造有無合意
08 終止勞動關係？(五)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請
09 求被告給付薪資及提撥勞退金，是否於法有據？(六)原告請求
10 被告給付114年度之年終獎金，是否於法有據？茲分別論述
11 如下：

12 (一)「服從各級主管人員之合理指揮與監督，不得敷衍搪塞。各
13 級主管員對員工應親切指導」、「違反勞動契約或本管理規
14 章，而情節重大者，本公司得不經預告終止僱用關係，不發
15 給資遣費」被告工作規則第三章服務守則第2點及第6條第18
16 款定有明文。本件被告主張原告拒絕被告生髮美容套組產品
17 之文宣設計工作，固據其提出114年6月27日會議紀錄、周珈
18 瑄於本院114年度勞簡字第41號之證詞、114年7月17日錄音
19 譯文及證人張明曜之證詞為證，經查：

20 1. 證人張明曜到場證稱：伊有參加6月27日之工作會議，該次
21 會議是在討論生髮套組的行銷會議，有ppt展示每個人員的
22 工作內容，伊不清楚原告擔任的工作，也沒有印象有分派行
23 銷人員每個人個別的工作，當時行銷人員有對於生髮套組違
24 法的疑慮，擔心會影響他們的職涯，所以有表示不想碰生髮
25 套組的行銷，3個行銷人員的態度都是如此，在場的有原
26 告、珈瑄，原告具體說了什麼我沒有印象，但是當場有表達
27 他們之前的經驗會處罰到行銷人員，謝達仁回應他們表示公
28 司會負責，不會罰到他們，伊不知道生髮套組的文宣設計有
29 無完成，本院卷第350頁記載「送至生技展場與配套文宣設
30 計」的截止日是7月23日，應該是要趁生技展宣傳，伊不知
31 道有無製作訂購單，伊對本院卷第421頁的訂購單沒有印

01 象，但下方的章跟字跡都是伊的等語（見本院卷第408-413
02 頁）；同為被告公司行銷人員之周珈瑄於本院114年度勞簡
03 字第41號給付資遣費等事件，證稱略以：王郁芳跟心希在口
04 頭上有拒絕過方瑜，方瑜也沒有任何表示，伊認為沒有什麼
05 關係，所以才傳送訊息給方瑜等語（見本院卷第365頁），
06 惟於6月27日之工作會議，在任務編組上僅有將文宣設計分
07 派由行銷部負責，有會議紀錄表可稽（見本院卷第350
08 頁），而行銷主管方瑜於114年6月30日行銷部門內部討論
09 時，原告稱：「那我有，生髮組有兩個訂購單要做，還有史
10 博的A4 DM？」等語，行銷部主管方瑜則回應：「生髮組的
11 M可以讓Lilith(按即周珈瑄)做啦」、「……所以在這個訂
12 購單的部分，我想珈瑄來做這個訂購單」等語（見本院卷第
13 442頁），參互以觀，堪認原告對於生髮美容套組產品之文
14 宣設計工作，雖因其表示對生髮美容套組之合法性有疑慮，
15 而讓他人有不願製作之想法，惟原告在行銷部門內部會議
16 時，仍表示其工作內容包含生髮美容套組文宣設計工作，
17 惟行銷部門主管方瑜主動將其工作改分派予周珈瑄，則原告
18 已無關於生髮美容套組文宣設計工作，難認原告確有拒絕生
19 髮美容套組文宣設計工作之情事。

20 2. 證人張明曜到場證稱：生髮套組的關鍵原料是某一種膠原蛋
21 白，該膠原蛋白被許可作為醫材使用，而在實驗的過程中也
22 發現有生髮功能，所以被告公司想要以此作為生髮套組，公
23 司認為該膠原蛋白原本就被許可，所以原本想要往醫材方向
24 進行但與衛福部溝通後發現還是要進行其他檢測，所以才改
25 往保養品發展，後來被告公司有去登錄衛福部的保養品網
26 站，就可以出售等語（見本院卷第411頁），佐以高雄市政
27 府衛生局於114年7月24日向被告發函之說明略以：「經檢視
28 貴公司「生髮美容套組」文宣資料，其內容顯有宣稱醫療效
29 能之圖文，如該產品屬性為化妝品或醫療器材，均涉嫌違反
30 上述法規規定……」等語（見本院卷第142頁），堪認原告
31 對於被告公司原本往醫材方向進行並製作生髮美容套組行銷

01 文宣，提出違法疑慮，並非毫無憑據，自不能以原告提出疑
02 慮，即謂原告無正當理由拒絕工作。

03 3.從而，被告主張原告拒絕工作，而有工作規則第三章服務守
04 則第2點之情事，尚屬乏據，應無可採。

05 (二)「對本公司負責人……各級管理人員……重大侮辱之行為
06 者，本公司得不經預告終止僱用關係，不發給資遣費」被告
07 公司工作規則第6條第1項第2款定有明文。惟所謂重大侮辱
08 行為，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌
09 勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為
10 時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等
11 一切情事為綜合之判斷，惟端視該勞工之侮辱行為是否已達
12 嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上
13 字第1631號判決意旨參照）。又提起刑事告訴乃人民正當權
14 利行使，倘非捏造事實，或明知不實之事項而為陳述，而顯
15 然逾越正當範圍，自非所謂重大侮辱行為。本件被告主張原
16 告對於被告法定代理人謝達仁、行銷部主管方瑜提起刑事告
17 訴，而有工作規則第6條第2款所定對於公司負責人、管理人員
18 為重大侮辱之行為等語，固提出不起訴處分書及駁回再議
19 處分書為證（見本院卷第145-146、373-376頁）。惟查，原
20 告對謝達仁、方瑜提起刑事告訴係主張略以：謝達仁為被告
21 公司董事長，方瑜為被告公司總經理特助暨行銷部經理，因
22 謝達仁懷疑原告將公司未公布之行銷企劃案拿到衛生局檢舉
23 涉嫌違法（按應為反）營業秘密法，遂請警員黃子紘至公司
24 瞭解案情，方瑜將原告帶至會議室與黃子紘談話，嗣後謝達
25 仁向原告表示：剛剛警察來過了，見好就收，你還有燦爛的
26 未來等語（見本院卷第145頁），被告就原告主張之事實，
27 僅提出上開不起訴處分書及駁回再議處分書為證，惟上開不
28 起訴處分書及駁回再議處分書，係以犯罪嫌疑不足為由而為
29 處分，自難僅以上開處分書，逕認原告係捏造，或明知不實
30 而為陳述。此外，被告並未提出其他證據證明原告提起刑事
31 告訴之權利行使，有何合於重大侮辱之情事，則被告主張原

01 告違反工作規則第6條第1項第2款，即難謂可採。

02 (三)被告主張兩造於114年7月30日合意終止勞動關係等語，並以
03 原告與謝達仁間對話內容為證（見本院卷第30頁），惟當時
04 係原告向謝達仁要求開立非自願離職證明書，謝達仁稱：
05 「沒有。我就直接開除你就好了嘛」等語，原告則回應：
06 「嗯，也可以啊」等語，嗣後原告稱：「您拿這個給我，就
07 是沒有要跟我好聚好散嘛。上面寫說，我不能再告你們，但
08 你們保留對我的法律追訴權，然後又寫我合意，我沒有合
09 意，我是被資遣的，我應該只有那張，我不用簽這個才對。
10 我本來真的是想要，找到工作自己離職的」等語（見本院卷
11 第31頁），則原告所稱：「嗯，也可以啊」，自非表示要與
12 被告合意終止勞動契約，嗣後謝達仁又向原告稱：「好了好
13 了，你別說了，你越說越亂。你這樣，你先回去，我再想看
14 看怎麼處理」等語，原告回應：「不行，這樣我就變成曠工
15 了。我沒有拿到這張之前，我不能沒有打卡」，謝達仁則
16 稱：「那你就來打卡吧」等語（見本院卷第38頁），益徵兩
17 造並無合意終止，否則豈有原告仍須打卡而謝達仁亦同意原
18 告打卡之理？從而，被告主張兩造已合意終止勞動契約等
19 語，顯無可採。

20 (四)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
21 請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
22 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
23 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
24 提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
25 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條及第
26 234條分別規定甚明。次按債權人於受領遲延後，須再表示
27 受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付
28 時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無
29 須補服勞務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979
30 號裁定可參）。經查：

31 1.兩造既未合意終止勞動契約，且被告以勞基法第12條第1項

01 第4款規定所為解僱不合法，有如上述，則原告請求確認兩
02 造間僱用關係存在，於法即屬有據。

03 2.按損害賠償以填補實際損害為原則，故債權人如因發生損害
04 之原因事實同時受有利益者，應扣除所得利益後之損害額，
05 始為實際所受損害。又為謀求加害人與被害人間之公平，倘
06 受害人於損害之發生或擴大與有過失時，仍由加害人負全部
07 賠償責任，未免過苛，因而民法第217條第1項規定，賦予法
08 院得不待當事人之主張，減輕其賠償金額或免除之職權。經
09 查，被告於114年7月30日違法解僱原告，顯已為預示拒絕受
10 領勞務之意思表示；而原告在被告公司違法解僱前，主觀上
11 並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，復於114年7月
12 31日以存證信函要求提供勞務（見本院卷第47-49頁），顯
13 已將準備給付勞務事宜通知被告公司，被告公司則拒絕受
14 領，揆諸前揭規定，被告公司應負受領遲延之責任，原告無
15 補服勞務之義務，仍得請求被告公司給付薪資報酬。又原告
16 之勞保於114年8月1日自被告公司退保，於115年1月19日由
17 訴外人高禕生技有限公司（下稱高禕公司）加保勞保，復於
18 同年月31日退保，提撥退休金情形亦同等情，有原告之勞保
19 投保資料及提繳退休金異動資料在卷可稽，則被告自114年8
20 月1日起，除115年1月19日至31日因原告受僱於高禕公司而
21 無庸提撥外，未提撥退休金至原告之個人退休金專戶。其
22 次，原告之薪資為41,140元，每月提撥勞退金為2,520元之
23 事實，為兩造所不爭執，惟原告於115年1月19日至31日受僱
24 於高禕公司，每月投保薪資50,600元，高於原告於被告公司
25 之薪資，依民法第217條第1項規定及上開說明，原告請求被
26 告給付之薪資及退休金提撥，應扣除原告在高禕公司任職期
27 間。從而，原告請求被告自114年7月30日起至115年1月18日
28 止，及自115年2月1日起至原告復職前1日止，按月於每月5
29 日給付原告41,140元，及自各期應給付日之次日起至清償日
30 止按週年利率百分之5計算之利息，暨自114年8月1日至115
31 年1月18日止，及自115年2月1日起至原告復職前1日止，按

01 月提繳2,520元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個
02 人專戶，為有理由，應予准許，超過部分為無理由，應予駁
03 回。

04 (五)按勞基法第2條第3款規定：勞工因工作而獲得之報酬謂工
05 資，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
06 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
07 均屬之。同法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱
08 之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。

09 ……二、獎金：指年終獎金、……及其他非經常性獎金。

10 ……」是工資，實係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，且
11 須為經常性之給與，始足當之。倘雇主為改善勞工生活而給
12 付非經常性給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠
13 性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上
14 之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內（最高法院79
15 年度台上字第242號民事判決意旨參照）。至雇主為激勵員
16 工士氣，加強工作績效而發給，有如「競賽獎金、特殊功績
17 獎金」之類似「工作績效獎金」，屬獎勵性給與，亦非為經
18 常性給與（最高法院86年度台上字第255號民事判決意旨參
19 照）。本件原告請求被告給付年終獎金41,140元，惟被告否
20 認年終獎金為經常性給付。經查，證人張明曜到場證稱：年
21 終獎金會根據績效發放，之前也有沒發過年終的情形，在伊
22 任職期間，公司一直都是虧損的狀態，以伊為例，公司114
23 年是虧損的，當時所發年終獎金就不足1個月等語（見本院
24 卷第412頁），原告亦自承被告發放年終獎金與績效有關

25 （見本院卷第408頁），亦未提出任何證據證明被告所發放
26 之年終獎金，為經常性給與，而屬工資，則原告請求被告給
27 付年終獎金41,140元，於法即屬無據。

28 五、綜上所述，本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求
29 被告自114年7月30日起至115年1月18日止，及自115年2月1
30 日起至原告復職前1日止，按月於每月5日給付原告41,140
31 元，暨自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百

01 分之5計算之利息，暨自114年8月1日至115年1月18日止，及
02 自115年2月1日起至原告復職前1日止，按月提繳2,520元至
03 原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，為有理
04 由，應予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又
05 原告勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權
06 宣告假執行，並依同條第2項規定，同時宣告被告得供相當
07 擔保金額而免為假執行。

08 六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
09 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日
12 勞 動 法 庭 法 官 林 昶 燁

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日
17 書 記 官 翁 志 瑋