

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度重勞訴字第8號

原告 鄭旭峰 住○○市○○區○○○000號
鄭宇傑
鄭百雅
鄭百惠
周子敬

共同

訴訟代理人 鄭漢蓁律師
汪令璿律師

被告 東懋食品股份有限公司

法定代理人 鄭舜日
訴訟代理人 劉士睿律師
複代理人 吳榮昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國113年9月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告丙○○、己○○與被告間僱傭關係存在。
被告應自民國113年5月21日起至復職前一日止，按月給付原告丙○○新臺幣77,480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。
被告應自民國113年4月10日起至復職前一日止，按月給付原告己○○新臺幣41,080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。
被告應自民國113年4月10日起至原告己○○復職前一日止，按月提繳新臺幣2,465元至原告己○○於勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。
確認被告於民國113年4月10日對原告戊○○之調動無效。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔二分之一，原告丁○○負擔三分之一，原告

01 甲○○負擔六分之一。

02 本判決第二項各給付日屆至時，均得假執行。但被告如各以新臺
03 幣77,480元為原告丙○○預供擔保，得免為假執行。

04 本判決第三項各給付日屆至時，均得假執行。但被告如各以新臺
05 幣41,080元為原告己○○預供擔保，得免為假執行。

06 本判決第四項各給付日屆至時，均得假執行。但被告如各以新臺
07 幣2,465元為原告己○○預供擔保，得免為假執行。

08 事實及理由

09 壹、原告起訴主張：

10 一、被告公司為訴外人鄭登奇於民國76年間設立，創立東成醬油
11 品牌，以醬油製造、販售為主要營業項目。原告丁○○與被
12 告公司法定代理人庚○○為兄弟關係，原告丁○○為大哥、
13 庚○○為三弟，二弟為被告公司董事鄭堯天，三人均為被告
14 公司股東，持有股份數相同。原告丁○○自80年4月24日起
15 任職於被告公司，113年4月10日被解僱前擔任被告公司總經理，
16 每月薪資新臺幣（下同）80,000元。原告丙○○為丁○
17 ○之長子，自93年8月27日起任職於被告公司，於113年4月1
18 0日被解僱前擔任被告公司廠長，職司產品製造監督，每月
19 薪資77,480元。原告己○○為丁○○之長女，自104年11月2
20 日起受僱於被告公司，擔任會計事務，主要負責員工加退保
21 事務，每月薪資41,080元。原告戊○○為丁○○之次女，自
22 102年8月1日起受僱被告公司，任職於品管部門，每月薪資4
23 1,080元。原告甲○○係己○○之配偶，原任職於東成會
24 館，自111年11月起受僱被告公司擔任董事長特助，每月薪
25 資40,000元，於000年0月間留職停薪。被告公司於113年3月
26 19日向其他醬油廠商購買醬油基底製作醬油之新聞爆發後，
27 被告公司質疑係原告等向媒體所爆料，被告公司於113年4月
28 10日以113東（管）字第000000000號公告以原告丁○○、丙
29 ○○因購買基底醬油調味一事，嚴重影響被告公司名譽並造
30 成公司重大損失，終止兩造間委任關係，而依民法第549條
31 解任原告丁○○、丙○○。原告丁○○、丙○○必須嚴格遵

01 守被告公司之上班時間、請假規定，顯見被告公司與原告丁
02 ○○、丙○○間為僱傭關係，被告公司依民法第549條規定
03 解任實屬無據。

04 二、被告公司以原告己○○協助同仁薪資以少報多、不當協助訴
05 外人乙○○投保勞工相關保險30,300元、未經原告公司同意
06 為離職員工即原告甲○○投保勞工相關保險69,800元等事由
07 造成被告公司損失，於113年4月3日以113東（管）字第0000
08 00000號公告自113年4月3日解僱原告己○○。被告公司歷來
09 薪資及投保事宜均係沿襲過往慣例，並非原告己○○擅自決
10 定，而新進員工均係按照實領薪資投保或提繳勞工退休金。
11 原告己○○並無被告公司所稱協助員工以少報多致生損害於
12 公司之行為。另乙○○原為鄭登奇創辦之東成有限公司員
13 工，主要工作係在東成會館擔任廚師，因東成會館營運狀況
14 不佳遭資遣後，乙○○於111年特別至被告公司拜託鄭登奇
15 可以讓其繼續加保勞工保險，鄭登奇向來相當照顧員工，因
16 此答應乙○○之請求，並將原告己○○叫至辦公室交辦加保
17 事宜，故乙○○之加保實係原告己○○依創辦人鄭登奇交辦
18 所為，且被告公司早已知悉此情事，現在因家族糾紛以此為
19 解僱原告己○○之事由之一，且被告公司之解僱已逾勞動基
20 準法（下稱勞基法）第12條第2項之30日除斥期間。又原告
21 甲○○雖因訴訟於000年0月間開始留職停薪，惟因案件未經
22 判決確定，故其依勞工保險條例第9條第5款規定本得繼續參
23 加勞工保險，而勞工保險之投保級距至多為45,800元，何來
24 被告公司所稱69,800元，被告公司顯未查察，以此為解僱事
25 由，於法未合。且被告公司從未就上開情事詢問過原告己○
26 ○，遑論要求原告己○○改善或者將其調整至其他職務，且
27 勞工薪資投保之議題實係因被告公司為家族企業，員工多為
28 家族成員或老員工，再加以創辦人鄭登奇交辦事務，於勞保
29 事務並非如此嚴謹，若被告公司有心改變此一現狀，不應該
30 僅是將所有錯誤推由原告己○○承擔，蓋原告己○○只是一
31 名員工，亦係聽從創辦人鄭登奇指示，並於其逝世後，沿襲

01 舊習，並無任何致公司損害之主觀故意，被告公司大可指示
02 原告己○○調整所有員工之勞工保險事宜，以符合實際給付
03 之薪資，被告公司之解僱帶有惡意且違反最後手段性。

04 三、原告甲○○於000年0月間因私事涉入訴訟，被告公司擔心影
05 響被告公司聲譽，要求原告甲○○辦理留職停薪至訴訟終
06 結，而該訴訟業已於000年0月間確定，原告甲○○亦已完納
07 罰金，原告甲○○旋於113年4月初申請復職，而遭被告拒
08 絕，原告甲○○遂於113年4月8日聲請勞動事件調解，然被
09 告公司不僅主張原告甲○○未於復職日申請復職，非被告公
10 司所屬員工，且因其配偶有違反工作規則並涉刑責，亦無法
11 讓其復職云云，雙方調解不成立。原告甲○○配偶復於113
12 年4月25日代其致電至被告公司欲申請復職時，被告公司委
13 託之顧問公司職員即稱原告甲○○已經離職，若有任何意見
14 再以書面提出，原告甲○○遂於113年5月13日再以臺南地方
15 法院郵局608號存證信函（下稱608號存證信函）反駁被告公
16 司主張，並請求復職。

17 四、被告公司113年4月10日113東（管）字第000000000號公告
18 稱，衛生主管機關施予檢查部門業務，原告戊○○就其所職
19 掌之事務未能據實回答且未符職務上之義務，故而調任至包
20 裝部門（下稱系爭調動）。然臺南市政府衛生局（下稱衛生
21 局）分別於113年3月19日、113年3月23日稽查並訪談相關人
22 員，原告戊○○均配合衛生局之調查，如實告知。衛生局稽
23 查結果，被告公司產品符合包裝醬油製成標示之規定，並未
24 被裁罰。被告公司調動原告戊○○之行為顯與實際之檢驗結
25 果相違，凸顯調動之不法性，違反勞基法第10條之1之規
26 定。

27 五、並聲明：

28 （一）確認被告與原告丁○○、丙○○、己○○、甲○○間之僱
29 傭關係存在。

30 （二）被告應自113年4月10日起至復職前一日止，按月給付原告
31 丁○○80,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日

01 止，按週年利率百分之五計算之利息。

02 (三) 被告應自113年4月10日起至復職前一日止，按月給付原告
03 丙○○77,480元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
04 止，按週年利率百分之五計算之利息。

05 (四) 被告應自113年4月10日起至復職前一日止，按月給付原告
06 己○○41,080元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
07 止，按週年利率百分之五計算之利息。

08 (五) 被告應自113年4月8日起至復職前一日止，按月給付原告
09 甲○○40,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
10 止，按週年利率百分之五計算之利息。

11 (六) 被告應自113年4月10日起至原告丁○○復職前一日止，按
12 月提繳4,812元至原告丁○○於勞工保險之勞工退休金個
13 人帳戶。

14 (七) 被告應自113年4月10日起至原告己○○復職前一日止，按
15 月提繳2,465元至原告己○○於勞工保險之勞工退休金個
16 人帳戶。

17 (八) 被告應自113年4月8日起至原告甲○○復職前一日止，按
18 月提繳2,406元至原告甲○○於勞工保險之勞工退休金個
19 人帳戶。

20 (九) 確認被告之系爭調動無效。

21 貳、被告則以：

22 一、原告丁○○任生產部總經理一職，對於生產方式、人事均有
23 裁量權，不受他人指揮監督、且能指揮監督、獎勵懲罰其他
24 員工；原告丙○○擔任廠長一職，對於生產方式、進貨均有
25 裁量權限，不受他人指揮監督，原告丁○○、丙○○與被告
26 公司間之關係均為委任關係。

27 二、原告己○○明知其自身薪資每月僅為41,080元，卻於111年5
28 月1日自行調整其職保及健保投保薪資為63,800元，111年11
29 月1日又再度自行調整其職保及健保薪資為69,800元，原告
30 己○○並使不知情之會計人員以每月工資69,800元為基準，
31 提撥百分之6勞退金至原告己○○個人勞退金專戶；原告己

01 ○○明知乙○○並非被告公司員工，卻於111年8月30日將乙
02 ○○以被告公司員工之身分投保勞工保險、全民健康保險，
03 並由不知情之會計人員按月提撥勞工退休金至乙○○勞退金
04 專戶，被告公司就乙○○事件係於113年3月底方完成調查程
05 序，掌握原告己○○背信之相關事證。原告甲○○因妨害性
06 自主案件涉訟，被告公司於112年4月20日決議對原告甲○○
07 處以留職停薪之處分，被告即辦理勞保退保，詎料原告己○
08 ○違背公司決議，逕自於112年7月13日再次將原告甲○○以
09 被告公司員工身分投保勞健保，並以每月工資69,800元為基
10 準，提撥百分之6勞退金。原告己○○上開背信行為至少三
11 次以上，造成公司嚴重損失，違背工作規則情節重大，被告
12 依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約係屬合法。

13 三、原告甲○○利用其被告公司董事長特助身分，對公司職員犯
14 下妨害性自主案件（下稱系爭刑事案件），案經臺灣臺南地
15 方檢察署110年度偵字第7313號起訴，並經臺灣臺南地方法
16 院111年度侵訴字第35號刑事判決有罪、臺灣高等法院臺南
17 分院112年度侵上訴字第1020號刑事有罪判決確定，被告依
18 被告公司之工作規則（下稱系爭工作規則）第十章第19條第
19 2款規定予以解僱，被告與原告甲○○間之勞動契約已不存
20 在。

21 四、原告戊○○原任職於品管部門，掌管公司產品之成分及生產
22 配方，然戊○○於113年3月19日未經被告公司允許，竟將公
23 司內部資料攜出公司，交付予不明人士，已違反工作規則，
24 亦違反勞工之忠誠義務，被告為確保公司之營業秘密不被戊
25 ○○洩漏，故將原告戊○○調離原職。原告戊○○原先業務
26 之一為依據產品成分設計、製作產品外包裝，經衛生局調查
27 由戊○○設計包裝之「黑豆酵素壺底油」產品因外包裝標示
28 與實際不符，遭衛生局於113年5月23日以南市衛食藥字第11
29 30103877號裁處書裁處40,000元罰鍰，且須將違規產品回收
30 改正。被告公司對於原告戊○○之調職，實因原告戊○○不
31 符職務上之義務，因此所為必要、合理之行為，且被告對於

01 原告戊○○之工資、勞動條件均未有不利益之變更，此外，
02 包裝部之工作並非粗重工作，一般人均可勝任，且工作地點
03 相同僅部門不同，並無調動工作地點過遠之情事，且已考量
04 原告戊○○及其家庭之生活利益而未變動薪資條件，被告之
05 調職處分符合勞基法第10條第1項之規定等語，資為抗辯。
06 並聲明：原告之訴駁回。

07 參、兩造不爭執之事實：

08 一、被告公司為訴外人鄭登奇於76年間設立，延續47年創立之東
09 成醬油品牌，以醬油製造、販售為主要營業項目。原告丁○
10 ○與被告公司法定代理人庚○○為兄弟關係，原告丁○○為
11 大哥、庚○○為三弟，二弟為被告公司董事鄭堯天，三人均
12 為被告公司股東，持有股份數相同。

13 二、原告丁○○自80年4月24日起任職於被告公司，113年4月10
14 日被解僱前擔任被告公司總經理，每月薪酬8萬元，原告丁
15 ○○有批准員工假單、獎勵懲罰員工之權限（原告主張只有在
16 被告公司董事長不在時，方有此權限，被告主張被告公司
17 董事長在時，原告丁○○亦有上開權限）。原告丙○○為丁
18 ○○之長子，自93年8月27日起任職於被告公司，於113年4
19 月10日被解僱前擔任被告公司廠長，職司產品製造監督，每
20 月薪酬77,480元。原告己○○為丁○○之長女，自104年11
21 月2日起受僱於被告公司，擔任會計事務，主要負責員工加
22 退保事務，每月薪資41,080元。原告戊○○為丁○○之次
23 女，自102年8月1日起受僱被告公司，任職於品管部門，掌
24 管被告公司產品之檢驗工作（被告主張戊○○尚掌管公司產
25 品之成份及配方，原告否認），每月薪資41,080元。原告甲
26 ○○係己○○之配偶，原任職於東成會館，自111年11月起
27 受僱被告公司擔任董事長特助，每月薪資40,000元，於000
28 年0月間留職停薪。原告丁○○、丙○○在職期間，被告有
29 為其2人投保勞、健保及提撥勞工退休金。

30 三、系爭工作規則第二章第5條「為維持勞資關係之信賴與和
31 諧，員工應履行下列誠實義務：一、對公司事務、業務、財

01 務、技術、營業方針、生產計劃、人事動態、重要決策及其他
02 營業秘密應予保密，不得有違反保密義務之行為。…五、
03 對經管之文件財物應妥為保管，不得攜外或毀損、遺失，如
04 遇非常事故時，並應盡力做適當之處置。…八、不得利用職
05 權圖利自己或他人，亦不得為其個人或親友之利益，向本公
06 司行不當之請求或關說。」、第十章第19條第2款「員工有
07 下列情事之一者，本公司得不經預告予以開除：…二、對於
08 本公司雇主、雇主家屬、雇主代理人、各級管理人員或其他
09 共同工作之員工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。」。

10 四、被告公司113年3月21日113東（管）字第113032101號函記載
11 「一、本公司同仁丁○○及廠長丙○○，於113年3月21日請
12 假，未經同意，不假外出一事，依本公司工作規則第16條第
13 1項第1款，曠工時數未達4小時，應予小過，惟其擔任公司
14 重要幹部，對公司營運之影響甚鉅，故依工作規則第17條第
15 1項第24款予以一大過從重處分。」。

16 五、被告公司113年4月10日113東（管）字第000000000號函記載
17 「一、本公司為因應組織發展，進行人事異動，經公司研
18 議，解任以下人員：總經理丁○○、廠長丙○○。二、按民
19 法第549條規定：『當事人之任何一方，得隨時終止委任契
20 約。』因總經理丁○○、廠長丙○○因購買基底醬油調味一
21 事，嚴重影響本公司名譽並造成公司重大損失，依上開規定
22 予以解任。」。

23 六、被告公司113年5月20日董事會議紀錄記載「2.案由：解任本
24 公司總經理丁○○及廠長丙○○事宜，提請決議。說明：爰
25 因依總經理丁○○、廠長丙○○之經營、管理能力，未能符
26 合本公司預期及標準，故決議予以解任。追認期間之相關報
27 酬，將予以補發，以符法制。決議：議案通過。（解任總經
28 理丁○○及廠長丙○○）同意：舜日董事、堯天董事，反
29 對：旭峰董事（發言建議或意見如逐字稿）」。被告公司給
30 付原告丁○○、丙○○薪酬至113年5月20日。

31 七、原告己○○之勞保投保資料如下：

01

異動別	生效日期	勞(就)投保薪資	職保投保薪資
薪調	111年5月1日	45,800	63,800
薪調	111年11月1日	45,800	69,800
退保	113年4月3日	45,800	69,800

02

八、原告己○○於111年8月30日將非被告公司員工之乙○○以被告公司員工名義向勞工保險局、健保署投保勞健保，並由不知情之會計人員提撥勞工退休金至乙○○勞退金專戶。

03

04

05

九、原告甲○○於112年4月20日自被告公司留職停薪退保，原告己○○於112年7月13日將原告甲○○以被告公司員工投保勞健保如下，並由不知情之會計人員提撥勞工退休金至甲○○勞退專戶。

06

07

08

09

異動別	生效日期	勞(就)投保薪資	職保投保薪資
退保	112年4月20日	45,800	69,800
加保	112年7月13日	45,800	69,800
退保	113年4月3日	45,800	69,800

10

十、被告公司113年4月3日113東(管)字第000000000號函記載「一、本公司同仁己○○，擔任人事管理部門，另違反以下規定，以予解僱：1. 協助同仁薪資以少報多，以高額投保勞工保險費，除違反現行法令外，亦造成公司損失，實不可取。2. 協助非本公司員工陳○賜(即乙○○)，投保勞工相關保險30,300元。3. 原離職員工甲○○，未經本公司同意，並將其投保勞工相關保險69,800元等，此有本公司內部查核資料可參。綜上，經內部查察屬實，該行為除違反工作規則外，亦涉刑法背信、偽造文書、詐欺等罪嫌，據此，自113年4月3日予以免職，並於4月3日自公告即刻生效。」。被告公司係依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之規定解僱原告己○○。

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

六、被告公司113年4月10日113東(管)字第11304100號函說明記載「本公司同仁戊○○，近期衛生主管機關施予檢查部門之業務，對於所執掌之事務，未能據實回答且未符職務上之

23

24

01 義務，基此，即刻調任至包裝部門，立即生效。」，被告公
02 司之調職處分未變動原告○○之工作地點、薪資條件。

03 三、衛生局於113年5月23日以南市衛食藥字第1130103877號裁處
04 書以被告公司違反食品安全衛生管理法第28條第1項規定，
05 依同法第45條第1項規定，裁處40,000元整罰鍰，並請於文
06 到一個月內將違規產品回收並改正完竣，改正前不得繼續販
07 賣；嗣後如再經查獲前開違規情形，依法加重處分。其事由
08 係「於113年3月26日查察被告公司製造場，現場抽查『黑豆
09 酵素壺底油』製成相關紀錄，查112年7月20日液態醬油調配
10 紀錄表成分含有乳酸及冰醋酸，惟外包裝標示之成分未見有
11 上述原料，違反食品安全衛生管理法第22條規定。另調配物
12 料品名未見有酵素萃取液或其它含有酵素成分相關之產品，
13 惟品名標示酵素，本局於113年4月18日以南市衛食藥字第11
14 30078651號函請受處分人提具陳述意見。復經受處分人於11
15 3年5月7日（本局收文日期：113年5月8日）檢送陳述意見書
16 至本局，其表示旨揭產品係屬發酵產品，將黑豆發酵釀造後
17 再進行加工，過程反應生成酵素分解酶，爰品名標示酵素。
18 另乳酸及冰醋酸為製作過程中依口感不同調整風味，爰外包
19 裝標示未揭露，刻正停止銷售及生產之活動。另依衛生福利
20 部食品藥物管理署113年5月20日以FDA食字第139035442號函
21 解釋，產品倘未直接添加經純化萃取之酵素，而係以黑豆經
22 醱酵釀造之發酵液為原料，則品名不得直接標示為酵素，僅
23 得以將原料及所含成分併列方式標示，如『○○發酵液（含
24 酵素）』或等同意義字樣等情。」。

25 三、原告甲○○因對被告公司職員犯下妨害性自主案件，自112
26 年4月20日留職停薪，案經臺灣臺南地方檢察署110年度偵字
27 第7313號起訴，並經臺灣臺南地方法院111年度侵訴字第35
28 號刑事判決有罪、臺灣高等法院臺南分院112年度侵上訴字
29 第1020號於113年1月31日為刑事有罪判決確定。

30 四、原告甲○○於113年5月13日以608號存證信函通知被告公司
31 申請回復原職，表示「本人前於000年0月間，接受貴公司要

01 約申請留職停薪，現因留職停薪之原因業已消滅，貴公司卻
02 稱本人非貴公司員工，且拒絕本人申請復職，在113年4月8
03 日勞工局調解中更以本人配偶（即原告己○○）違反工作規
04 則云云，拒絕本人復職。然本人112年4月之留職停薪申請係
05 貴公司所要求，不受工作規則第20條規定之限制，故貴公司
06 實無理由拒絕本人復職。」。

07 五、如本院認原告丁○○、丙○○與被告間係僱傭關係，且原告
08 丁○○、丙○○、己○○、甲○○與被告公司間之僱傭關係
09 存在，原告丁○○、丙○○、己○○、甲○○依113年7月17
10 日民事變更訴之聲明暨準備狀所請求之薪資為有理由，丁○
11 ○、己○○、甲○○等3人請求提撥之退休金為有理由。

12 六、被告公司董事長特助接受媒體採訪表示：「…公司醬油有分
13 為自釀及非自釀，也有從其他廠家進貨原料…」、「對於消
14 費者疑慮東成摻雜混用其他牌醬油，鄭文翔強調『絕無混
15 用』，公司分為自用、營業用兩市場，營業用屬於供給餐飲
16 市場的桶裝款，量體較大，當時新廠房正在擴充，等政府合
17 法認證時，採用高慶泉100%純釀基改醬汁為底料，再依本
18 身配方調整製成醬油產出。至於採用萬家香醬汁是100%非
19 基改黃豆醬汁，主要是彌補公司原身自產自釀醬汁的不足之
20 處。」、「『（他廠）他們本身也是經過檢驗的合法的廠
21 商，我們才會選購，所以對我們來講，我們主要是選用優質
22 的廠商，來做我們基底的協助，而不代表說我們自己不釀
23 造，從頭到尾我們自己都有在釀造』」、「…東成醬油行銷
24 經理鄭文翔今天接受媒體聯訪表示，因公司在面對食安危機
25 問題處理方面，要求做到精實，礙於新廠域還在擴充、精
26 進，要兼顧做生意營業用醬油及高端醬油產品情況下，目前
27 有產能不足情形，因此選用高慶泉、萬家香等優質廠家生產
28 醬汁協助彌補，但並非如媒體報導所言不再自釀。鄭文翔表
29 示公司產線仍照常自行生產醬汁，目前自產庫存量仍有500
30 、600公噸左右，向其他廠家採購基底醬汁並非直接換標貼
31 牌後販售，而是先進內部產線做風味調整，再經標準流程嚴

01 格把關後出貨。他說，對外採購都是出自檢驗合格廠家生產
02 的非基改醬汁，沒有採用化學醬汁，目前正努力進行新廠房
03 合法化作業，儘速完成擴廠、精進，落實所有產品遵古法釀
04 造，對於報導中不實指控部分，造成公司及外界困擾，對消
05 費者及支持者深表歉意。…」。被告公司之公告稱「本公司
06 因產品屬性及市場不同，故部份產品確有採購萬家香及高慶
07 泉安全合格之產品醬汁調製醬油，該產品符合目前法規之使
08 用及釀造方法，持有相關合格檢驗報告，食用安全無
09 虞。」。

10 七、因調查被告公司購買基底醬油調味乙事，衛生局分別於113
11 年3月19日、113年3月23日稽查並訪談相關人員，原告戊○
12 ○均配合衛生局之調查。經衛生局於同年3月28日在FACEEBO
13 OK粉絲專頁發布被告公司「抽驗『天釀蔭油』、『壺底白曝
14 油』兩產品，檢驗總氮量，檢驗結果分別為1.15g/100ml、
15 1.15g/100ml 符合「包裝醬油製程標示」之規定」之新聞，
16 被告公司亦在官方網站放上公告。

17 肆、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
18 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
19 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
20 明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此
21 項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原
22 告丁○○、丙○○、己○○、甲○○主張被告解僱原告並不
23 合法，原告戊○○主張系爭調動無效，而請求確認原告丁○
24 ○、丙○○、己○○、甲○○與被告間之僱傭關係存在及系
25 爭調動無效。被告則否認原告主張之真正，顯見原告就原告
26 丁○○、丙○○、己○○、甲○○與被告間僱傭關係之存否
27 及系爭調動是否有效有主觀之不明確，足致原告就其主張存
28 在之僱傭關係、工作條件有受侵害之危險，而此危險，於本
29 院認原告之主張為有理由時，得以對於被告之確認判決加以
30 除去，揆諸前揭說明，原告自有即受本件確認判決之法律上
31 利益，是原告提起本件確認之訴，要屬合法。

01 伍、得心證之理由：

02 一、原告丁○○與被告間係委任契約；原告丙○○與被告間係勞
03 動契約：

04 (一)按所謂「委任」，係指委任人委託受任人處理事務之契約
05 而言，委任之目的，在一定事務之處理，故受任人給付勞
06 務，僅為手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權
07 限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委
08 任之目的。而所謂「僱傭」，則指受僱人為僱用人服勞務
09 之契約而言，僱傭之目的，僅在受僱人單純提供勞務，有
10 如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地。兩者之
11 內容及當事人間之權利義務均不相同。次按所謂勞工，謂
12 受雇主僱用從事工作獲致工資者。所謂雇主，謂僱用勞工
13 之事業主、事業經營負責人或代表事業主處理有關勞工事
14 務之人。所謂勞動契約，係謂約定勞雇關係之契約，勞基
15 法第2條第1、2、6款分別定有明文。勞基法所規定之勞動
16 契約，係指當事人之一方，從屬於他方之關係下，提供職
17 業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，勞動契約之勞
18 工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，且此從屬性
19 為勞動契約最大特色，而所謂從屬性具有下列內涵：①人
20 格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主任
21 威，並有接受懲戒或制裁之義務。②親自履行，不得使用
22 代理人。③經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業
23 勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。④組織上
24 從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工
25 合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一
26 定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同。（最高法
27 院96年度台上字第2630號判決參照）。再所謂「人格從屬
28 係指對雇主所為之工作是否有承諾與否之自由」、「業務
29 進行過程中，有無雇主之指揮監督」、「約束性之有
30 無」、「代替性之有無」以決之。而依我國實務見解向認
31 人格從屬性係指勞工有接受懲戒或制裁之義務，而是否受

01 上下班時間限制、是否受工作規則拘束、對於工作之請
02 託、業務之執行有無承諾與否之自由等要件，均屬判斷是
03 否係屬勞動契約之要點。又當事人間成立以供給勞務為內
04 容之契約，縱兼有承攬、委任等性質，而僅有部分從屬性
05 存在，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定係屬勞基法所
06 規範之勞雇關係，而有勞基法之適用（最高法院81年度台
07 上字第347號、89年度台上字第1301號民事判決意旨參
08 照）。當事人之任何一方，得隨時終止委任契約，民法第
09 549條第1項定有明文。

10 (二) 原告主張原告丁○○上、下班有打卡，然為被告所否認，
11 並辯稱：原告丁○○上、下班不必打卡，有事無法上班不
12 必請假，沒有特休假等語，因原告丁○○與被告就雙方係
13 委任關係或僱傭關係有爭執，自不能以被告未依勞基法第
14 30條第5項、勞動事件法第35條之規定提出原告丁○○之
15 出勤紀錄，即認丁○○上、下班有打卡，而應由原告丁○
16 ○就其上、下班有打卡之利己事實先負舉證責任，惟原告
17 丁○○並未舉證以實其說，其上開主張，已不足採，況原
18 告丁○○自承自111年手術過後，因身體狀況較為衰退，
19 故在前任法定代理人之許可下，改為較彈性的上班時間，
20 足見原告丁○○可彈性上、下班，被告抗辯：原告丁○○
21 上、下班不必打卡，應可採信。又被告主張原告丁○○有
22 事無法上班不必請假，沒有特休假，為原告所不爭執，堪
23 信屬實。原告丁○○係被告公司之總經理，上、下班不必
24 打卡，可自己決定上、下班時間，有事無法上班亦不必請
25 假，也沒有特休假，可見原告丁○○與被告間並無使用從
26 屬及指揮監督之關係，是原告丁○○與被告間應係委任契
27 約。原告丁○○與被告間既係委任契約，被告依民法第54
28 9條第1項之規定，自得隨時終止與原告丁○○間之委任契
29 約，故被告於113年4月10日依民法第549條第1項之規定，
30 終止與原告丁○○間之委任契約，已合法終止被告與原告
31 丁○○間之委任契約。原告丁○○與被告間既係委任契約

01 而非勞動契約，被告復已合法終止其與原告丁○○間之委
02 任契約，則原告丁○○主張其與被告間勞動契約，請求確
03 認其與被告間僱傭關係存在，並請求被告繼續給付薪酬及
04 提撥勞工退休金，均為無理由，應予駁回。

05 (三) 原告丙○○係被告公司之廠長，上、下班須打卡，有事無
06 法上班須請假，有特休假，為兩造所不爭執，可知原告丙
07 ○○在被告企業組織內，須服從被告權威，並有接受懲戒
08 或制裁之義務，須親自履行，不得使用代理人，原告並不
09 是為自己之營業勞動而是從屬於被告，為被告之目的而勞
10 動，依上開說明，應認原告丙○○與被告間係勞動契約。
11 原告丙○○與被告間既係勞動契約，被告復未終止該勞動
12 契約，原告丙○○請求確認其與被告僱傭關係存在，為有
13 理由。

14 二、被告並未合法終止與原告己○○間勞動契約：

15 (一) 按違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預
16 告勞工終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明
17 文。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅
18 就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決
19 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難
20 期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且
21 雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相
22 當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞
23 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇
24 主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程
25 度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之
26 衡量標準。（最高法院95年度台上字第2465號民事裁判參
27 照）。又憲法第15條已明文規定人民之工作權應予保障，
28 且勞基法第1條第1項亦明白揭示：「為規定勞動條件最低
29 標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
30 展，特制定本法」，是勞基法第11條、第12條對於解僱權
31 限亦採取列舉規定，以限制雇主之解僱權限，明示對於勞

01 動契約安定性之重視，依此規定，我國勞基法對於雇主之
02 解僱權作了相當大的抑制，認為非有正當事由，不得解
03 僱，揚棄民法契約自由之原則，以法律對於雇主之解僱權
04 加以制約，即由我國勞基法所呈現之價值判斷觀之，可認
05 雇主解僱勞工，應符合解僱最後手段性，依此，在解釋雇
06 主是否具備勞基法第11條、第12條解僱勞工之權限時，亦
07 依此意旨而為解釋。

08 (二) 原告己○○就自己薪資雖以少報多投保職業災害保險及健
09 保、使被告公司多提撥勞工退休金，但因被告是家族公
10 司，其他家族成員（鄭堯天之配偶王秋燕）亦有相同情
11 形，且上開投保情形，已行之有年，被告公司亦非不知情
12 （鄭堯天是被告公司之董事），但之前被告公司卻未要求
13 原告己○○就家族成員以實際月薪投保勞保等相關保險及
14 提撥勞工退休金，原告己○○主張上開投保及提撥退休金
15 之情形，是被告所同意，並非不可採信。

16 (三) 乙○○於被告公司投保勞保，係被告公司創辦人鄭登奇所
17 交辦乙節，業據證人乙○○於本院審理時（113年8月19日
18 言詞辯論筆錄）結證屬實，且並無證據證明原告己○○與
19 乙○○有何原告己○○要違背被告公司規定而為非被告員
20 工之乙○○投保勞保之特別情誼，自堪認乙○○之上開證
21 詞為可採，原告主張乙○○於被告公司投保勞保，係被告
22 公司創辦人鄭登奇所交辦，應可採信。

23 (四) 被告主張公司曾決議於原告甲○○留職停薪後，不得幫甲
24 ○○投保勞保等相關保險，然為原告所否認，自應由被告
25 就上開利己事實負舉證責任，惟被告並未舉證以實其說，
26 其上開主張，自難採信。又被保險人因案停職或被羈押，
27 未經法院判決確定者，得繼續參加勞工保險，勞工保險條
28 例第9條第5款定有明文，原告甲○○依上開規定得繼續參
29 加勞工保險，原告己○○依上開規定，於甲○○留職停薪
30 期間繼續幫甲○○投保勞保，於法無違。

31 (五) 退步言之，縱認原告己○○之上開情節有違反勞動契約或

01 工作規則，亦未對被告公司產生重大損害，其違反情節難
02 認重大。且被告並未因原告己○○之上開情節而給予原告
03 己○○解僱以外之其他懲處，亦難認被告解僱原告己○○
04 符合「解僱最後手段性原則」。被告終止與原告己○○間
05 之勞動契約既不合法，原告己○○請求確認其與被告間僱
06 傭關係存在，為有理由。

07 三、原告甲○○與被告間之勞動契約業已終止：

08 (一) 按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作
09 之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。違反勞動契約
10 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞
11 基法第12條第1項第2款、第4款、系爭工作規則第十章第1
12 9條第2款、第6款分別定有明文。原告甲○○於110年2月1
13 日21時許，聯繫被告公司之員工A女表示要談論公事，遂
14 前往臺南市○○區○○路○○○號統一超商搭載A女，於
15 同日21時46分許，與A女前往臺南市○○區○○○路000號
16 歐悅汽車旅館房間，竟基於強制猥褻之犯意，動手拉扯強
17 迫A女脫去鞋子、外套，又強迫A女與之接吻，A女反抗、
18 拒絕，甲○○仍無視A女抗拒之意，再次強脫A女之褲襪、
19 裙子，並強吻A女，原告甲○○因上開妨害性自主案件
20 (犯強制猥褻罪)，自112年4月20日留職停薪，案經臺灣
21 臺南地方檢察署110年度偵字第7313號起訴，並經臺灣臺
22 南地方法院111年度侵訴字第35號刑事判決有罪、臺灣高
23 等法院臺南分院112年度侵上訴字第1020號刑事有罪判決
24 確定，均業如前述，原告甲○○原任職於被告公司旗下東
25 成會館，自111年11月起改擔任被告公司董事長特助，竟
26 以要談論公事為由，開車搭載A女前往歐悅汽車旅館房
27 間，對被告公司之員工A女犯強制猥褻罪，被告自得依勞
28 基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第十章第19條第2
29 款之規定，不經預告終止與原告甲○○間勞動契約。

30 (二) 原告甲○○於113年5月13日以608號存證信函通知被告公
31 司申請回復原職，表示「本人前於000年0月間，接受貴公

01 司要約申請留職停薪，現因留職停薪之原因業已消滅，貴
02 公司卻稱本人非貴公司員工，且拒絕本人申請復職，在11
03 3年4月8日勞工局調解中更以本人配偶（即原告己○○）
04 違反工作規則云云，拒絕本人復職。然本人112年4月之留
05 職停薪申請係貴公司所要求，不受工作規則第20條規定之
06 限制，故貴公司實無理由拒絕本人復職。」，該存證信函
07 於113年5月14日送達被告，為兩造所不爭執。被告以原告
08 甲○○對被告公司職員犯下妨害性自主案件為由，於113
09 年6月5日以被告113年6月4日民事答辯狀送達原告，於該
10 答辯狀表示「原告申請復職時，被告即告知因原告甲○○
11 對被告公司員工犯下妨害性自主之行為，被告公司依工作
12 規則第10章第19條第2款規定予以解僱，並拒絕原職，兩
13 造間之勞動契約已不存在」，應認被告有以該答辯狀表示
14 終止被告與甲○○間勞動契約之意思表示，被告主張其已
15 依勞基法第12條第1項第2款及系爭工作規則第十章第19條
16 第2款之規定合法終止與原告甲○○間之勞動契約，應可
17 採信。

18 （三）雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約
19 者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條
20 第2項定有明文。原告雖主張兩造於113年4月9日在臺南市
21 政府勞工局勞資爭議調解時，已知悉原告甲○○上開刑事
22 案件已經確定，被告表示終止被告與原告甲○○間勞動契
23 約，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間云云，
24 惟查，依原告提出之原證11「臺南市政府勞工局勞資爭議
25 調解紀錄」，並無法確認原告甲○○有於該次調解時明白
26 向被告表示其上開刑事案件業已確定，況調解程序中，調
27 解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於
28 調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎，民事訴
29 訟法第422條定有明文，是無論被告與原告甲○○於該次
30 調解時有為何陳述，依上開規定，該陳述均不得採為本件
31 裁判之基礎。原告上開主張，自不足採。

01 四、系爭調動違反勞基法第10條之1第1款之規定而無效：

02 (一) 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
03 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當
04 動機及目的。但法律另有規定者，從其規定，勞基法第10
05 條之1第1款定有明文。依上開規定可知，雇主基於企業經
06 營上所必須，固得調動勞工工作，但不得有不當動機及目
07 的，否則該調動應屬無效。按勞基法第11、12條分別規定
08 雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨
09 之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被
10 解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改
11 列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書
12 上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度
13 台上字第2720號判決參照）。同理，雇主調動員工，雇主
14 基於誠信原則應有告知勞工其遭調動事由之義務，基於保
15 護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其調動事由，亦不得於
16 原先列於調動通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主
17 張。

18 (二) 被告公司113年4月10日113東（管）字第11304100號函說
19 明記載「本公司同仁戊○○，近期衛生主管機關施予檢查
20 部門之業務，對於所執掌之事務，未能據實回答且未符職
21 務上之義務，基此，即刻調任至包裝部門，立即生效。」，
22 依上開說明，自應依上開調動理由來判斷被告之
23 系爭調動是否出於不當之動機及目的而無效。依上開調動
24 命令之記載，被告係以原告戊○○於「近期衛生主管機關
25 施予檢查部門之業務時」，對於所執掌之事務，未能據實
26 回答且未符職務上之義務為調動理由，是被告於本案自不
27 能以原告戊○○於「近期衛生主管機關施予檢查部門之業
28 務時」以外之時間所為之行為做為系爭調動之理由。是被
29 告於訴訟中增加以原告戊○○於其他時間交付營業秘密予
30 第三人做為系爭調動之理由，自無審酌之必要。況依被告
31 所提之證據亦不足以證明原告戊○○有交付何營業秘密

01 (內容為何?)予第三人。被告另以原告戊○○負責設計
02 包裝之「黑豆酵素壺底油」產品，調配記錄表成分含有乳
03 酸、冰醋酸，惟外包裝標示之成分未見上述原料，違反食
04 品安全衛生管理法第22條規定，另調配料品名未見有酵素
05 萃取液或其他含有酵素成分相關之產品，惟品名標註酵
06 素，違反食品安全衛生管理法第28條之規定，被告因而遭
07 裁罰4萬元為原告戊○○「未符職務上之義務」之調動理
08 由，惟查，上開外包裝標示縱係原告戊○○所設計，但該
09 設計被告公司之主管亦知悉，此為被告所自承，則被告將
10 該設計之疏失全部歸責於原告戊○○，並以此為由調原告
11 戊○○之工作，難認允當。又被告在調動原告戊○○職務
12 之同日亦解僱其父兄即丁○○、丙○○，此為兩造所不爭
13 執，則原告主張係因家族紛爭而為系爭調動，系爭調動係
14 出於不當動機及目的，應可採信。系爭調動既係基於上開
15 不當動機及目的，已違反勞基法第10條之1第1款之規定，
16 自屬無效。

17 五、按債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提
18 出時起，負遲延責任。債務人非依債務本旨實行提出給付
19 者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給
20 付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知
21 債權人，以代提出。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服
22 勞務之義務，仍得請求報酬，民法第234條、第235條、第48
23 7條本文分別定有明文。雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受
24 領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無補上開期間服勞務
25 之義務，並得依原定勞動契約請求該期間之報酬（最高法院
26 89年度台上字第1405號民事裁判意旨參照）。原告丙○○、
27 己○○係遭被告非法解僱始離職，被告不法終止與原告丙○
28 ○、己○○間勞動契約，雖不生終止契約之效力，但已足徵
29 被告為預示拒絕受領原告丙○○、己○○勞務之表示。原告
30 丙○○、己○○復主張被告終止勞動契約當時其願意繼續在
31 被告公司任職，可見原告丙○○、己○○在被告違法解僱

01 前，主觀上並無任意去職之意，則被告拒絕受領原告丙○○
02 ○、己○○勞務後，應負受領遲延之責，原告丙○○、己○○
03 ○無須催告被告受領勞務，而被告於受領遲延後，並未對原
04 告丙○○、己○○表示受領勞務之意或為受領給付作必要之
05 協力，依民法第234條及第235條規定，應認被告已經受領勞
06 務遲延，依民法第487條規定仍應給付工資與原告丙○○、
07 己○○。因被告未合法終止與原告丙○○、己○○間之勞動
08 契約，被告應分別給付原告丙○○、己○○如主文第2、3項
09 所示之薪資及遲延利息，已如前述（兩造不爭執之事實五；
10 依兩造不爭執之事實六所示，被告公司已給付原告丙○○薪
11 資至113年5月20日），則告丙○○、己○○因被告應分別給
12 付原告丙○○、己○○如主文第2、3項所示之薪資及遲延利
13 息，為有理由，應予准許。

14 六、按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
15 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
16 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
17 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同
18 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
19 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
20 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於
21 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得
22 領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工
23 退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工
24 之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害
25 賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未
26 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀
27 （最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。因被
28 告未合法終止與原告己○○間之勞動契約，被告應提撥如主
29 文第4項所示之勞工退休金至原告己○○之勞工退休金專
30 戶，已如前述（兩造不爭執之事實五），則原告己○○依上
31 開規定，請求被告應提撥如主文第4項所示之勞工退休金至

01 原告己○○之勞工退休金專戶，亦屬有據，應予准許。

02 陸、綜上所述，原告請求確認原告丙○○、己○○與被告間僱傭
03 關係存在；被告應自113年5月21日起至復職前一日止，按月
04 給付原告丙○○77,480元，及自各期應給付日之翌日起至清
05 償日止，按週年利率百分之五計算之利息；被告應自113年4
06 月10日起至復職前一日止，按月給付原告己○○41,080元，
07 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
08 五計算之利息；被告應自113年4月10日起至原告己○○復職
09 前一日止，按月提繳2,465元至原告己○○於勞工保險局之
10 勞工退休金個人帳戶；確認被告之系爭調動無效，為有理
11 由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

12 柒、本判決主文第2、3、4項係法院就勞工之給付請求，為雇主
13 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣
14 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣
15 告被告預供擔保後得免為假執行。

16 捌、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
17 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

18 玖、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條、第85條
19 第1項但書。

20 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

21 勞動法庭法官 蘇正賢

22 以上正本係照原本作成。

23 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。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 30 日

26 書記官 林容淑