

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第46號

原告 詹文義

0000000000000000

唐乾賓

前二人共同

訴訟代理人 沈以軒律師

郭銘濬律師

林栗民律師

被告 嬌生股份有限公司

0000000000000000

0000000000000000

法定代理人 田中美由紀

0000000000000000

被告 嬌生股份有限公司職工福利委員會

0000000000000000

法定代理人 陳莉婷

前二人共同

訴訟代理人 陳彥希律師

許珍珍律師

陳良彥律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告丙○○、乙○○與被告嬌生股份有限公司間之僱傭關係存在。

被告嬌生股份有限公司應自民國108年7月19日起至原告丙○○復職日止，按月於每月最末工作日給付原告丙○○新臺幣128,690元，及各自期應給付翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告嬌生股份有限公司應給付原告丙○○新臺幣50,432元，及自

01 民國109年1月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及
02 自110年1月起至原告丙○○復職日止，按年於每年1月2日給付原
03 告丙○○新臺幣110,890元，及自各期應給付翌日起至清償日
04 止，按年息百分之5計算之利息。

05 被告嬌生股份有限公司應自民國108年7月19日起至原告丙○○復
06 職日止，按月提繳新臺幣7,902元至原告丙○○設於勞工保險局
07 之勞工退休金個人專戶。

08 被告嬌生股份有限公司應自民國108年7月19日起至原告乙○○復
09 職日止，按月於每月最末工作日給付如附表「被告公司應給付之
10 薪資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起
11 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

12 被告嬌生股份有限公司應給付原告乙○○新臺幣74,618元，及自
13 民國109年1月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及
14 自110年1月起至原告乙○○復職日止，按年於每年1月2日給付原
15 告乙○○新臺幣164,070元，及自各期應給付翌日起至清償日
16 止，按年息百分之5計算之利息。

17 被告嬌生股份有限公司應自民國108年7月19日起至原告乙○○復
18 職日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告乙○○設於勞工保險局
19 之勞工退休金個人專戶。

20 原告丙○○、乙○○其餘之訴駁回。

21 訴訟費用由被告嬌生股份有限公司負擔。

22 本判決第二、三、四、五、六、七項所命給付已到期部分得假執
23 行，但被告嬌生股份有限公司如各以各期應給付之金額為原告預
24 供擔保，得免為假執行。

25 事實及理由

26 壹、程序部分：

27 原告起訴時，被告嬌生股份有限公司（下稱被告公司）法定
28 代理人原為閔口修平，嗣於訴訟進行中變更為甲○○○○，
29 經其以書狀聲明承受訴訟，依民事訴訟法第175條、第176條
30 規定，核無不合，應予准許。

31 貳、實體部分：

01 一、原告主張：

02 (一)原告丙○○自民國87年2月2日起任職於被告公司，擔任北區
03 業務副理一職，原告丙○○擔任被告公司業務主管期間，始
04 終善盡職責，未曾受有任何記過等懲戒處分；原告丙○○並
05 按每月或每年分別自被告公司或被告嬌生股份有限公司職工
06 福利委員會（下稱被告職福會）受領以下金額：1、原告丙
07 ○○遭違法解僱前，每月月薪為新臺幣（下同）128,690
08 元，其中本薪為110,890元，伙食費5,000元、汽車津貼11,0
09 00元、電話津貼1,800元；2、被告公司按年於每年1月2日給
10 付相當於1個月本薪之年終獎金，並按薪資獎金辦法於每年4
11 月最末工作日給付勞動節獎金200元、於每年5月最末工作日
12 給付端午節獎金500元、於每年8月最末工作日給付中秋節獎
13 金500元予原告丙○○；3、被告職福會按年於每年4月最末
14 工作日給付勞動節獎金2,800元、於每年5月最末工作日給付
15 端午節獎金3,000元及生日禮金1,000元、於每年8月最末工
16 作日給付中秋節獎金3,000元予原告丙○○，並於每年12月
17 提供面額24,000元之遠東百貨股份有限公司或太平洋崇光百
18 貨股份有限公司禮券供原告丙○○選擇。

19 (二)原告乙○○自88年1月18日起任職於被告公司，擔任中南區
20 業務一職，原告乙○○在職期間始終善盡職責，未受有被告
21 公司任何記過等懲戒處分。原告乙○○並按每月或每年分別
22 自被告公司或被告職福會受領以下金額：1、原告乙○○遭
23 違法解僱前，每月月薪為170,870元，其中本薪為164,070
24 元，伙食費5,000元、電話津貼1,800元；2、被告公司按年
25 於每年1月2日給付相當於1個月本薪之年終獎金，並按薪資
26 獎金辦法於每年4月最末工作日給付勞動節獎金200元、於每
27 年5月最末工作日給付端午節獎金500元、於每年8月最末工
28 作日給付中秋節獎金500元予原告乙○○；3、被告職福會亦
29 按年於每年4月最末工作日給付勞動節獎金2,800元及生日禮
30 金1,000元、於每年5月最末工作日給付端午節獎金3,000
31 元、於每年8月最末工作日給付中秋節獎金3,000元予原告乙

○○，並於每年12月提供面額約24,000元之遠東百貨股份有限公司或太平洋崇光百貨股份有限公司禮券供原告乙○○選擇。

(三)詎料，被告公司無故於108年1月通知被告公司員工（包含原告二人），要求交出IPad、公司筆電、手機等物品，接受被告公司無端之盤查；並於108年3月要求包含原告二人在內之數名員工接受香港律師之一對二調查，經過原告充分說明，被告公司於該時點後，並未對原告再進行任何查證或懲處，惟被告公司卻於108年7月18日突要求原告至被告公司，並當面交付信封，信函中被告公司分別指摘原告丙○○有「怠忽管理職守未阻止下屬違反法律及公司政策之行為，並違法取得病患個人資料，違反對公司業務、財務及其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成重大損害。」、原告乙○○有「違法取得病患個人資料，違反對公司業務、財務及其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大損害。」等情事云云，故依據被告公司工作規則第91條第1項第17款、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，終止與原告間之勞動契約。嗣後，原告旋分別於108年7月19日、23日以存證號碼第001338號、000835號存證信函向被告公司駁斥於彼等任職期間並無違法取得病患個資致違反勞動契約或工作規則等情事，故被告公司於108年7月18日所為之解僱行為屬違法，並陳明仍願意繼續提供勞務。嗣經臺北市政府勞動局勞資爭議調解會，調解不成立，爰提起本訴。

(四)被告公司於108年1月即要求原告攜帶被告公司配發之筆電及IPad至臺北辦公室，並要求原告交出相關硬碟資料，甚至要求提供個人手機審查，並於108年3月再次約談原告二人，如原告有違法之情事（此為假設語氣，原告否認有任何違法情事），顯見被告公司最遲於108年3月時即已知悉並確信原告存在相關違法情事；是依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項規定，被告公司至遲應於108年4月底前即應依法通知

原告，被告公司將分別與渠等終止勞動契約。惟查，原告卻遲於108年7月18日始分別遭被告公司通知解僱，是被告公司顯已逾除斥期間，故應認被告公司之解僱行為係屬違法。

(五)原告丙○○絕無被告公司所稱有違反勞動契約或工作規則之行為，蓋被告公司於終止函中雖陳稱原告丙○○有怠忽管理職守，未阻止下屬違反法律及公司政策之行為，並違法取得病患個資，故違反被告公司所頒佈之工作規則第91條第1項第17款規定：「員工違反對公司之業務、財務、其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，或發生利益衝突，情節重大者。」云云。惟被告公司自違法終止勞動契約至今，尤以在勞資爭議調解期間，均未具體指摘或舉證原告丙○○有何「怠忽管理職守」或「違法取得病患個資之行為」而有違反對於被告公司之忠誠義務，是被告公司依據工作規則第91條第1項第17款規定，不經預告終止與原告丙○○之勞動契約，實屬違法無效。另原告乙○○亦無被告公司所稱有違反勞動契約或工作規則之行為，蓋本件被告公司於終止函陳稱原告乙○○違法取得病患個人資料，致違反被告公司所頒佈之工作規則第91條第1項第17款規定：「員工違反對公司之業務、財務、其他直接或間接知益上應盡之忠誠義務，或發生利益衝突，情節重大者。」云云，然被告公司自違法終止勞動契約至今，未合理指述說明並具體舉證原告乙○○有何「違法取得病患個資之行為」；亦未說明並舉證證明原告乙○○如何違反對公司之業務、財務、其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，或發生利益衝突。據此，被告公司不經預告終止與原告乙○○之勞動契約，堪認實屬違法無效。綜上，被告公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，自屬違法。

(六)被告公司固提出被證5之電子信函，及其附件中包含病患姓名之週報表，並聲請當庭勘驗證明其有接收病患個資之事實。惟縱認被證5為真正（假設語），此實為鉅杏公司衛教師之疏失，蓋原告乙○○僅「被動接受」，無從證明其「主

動要求提供或蒐集病患個資」而有違反個資法之問題。被告公司提出訴外人劉雯琪與Iris之Line對話，至多僅能知悉原告丙○○請求Iris提供相關醫院CRC報表，無從證明其「主動要求提供或蒐集病患個資」而有違反個資法之問題。實則，原告丙○○之所以請求提供CRC報表，亦僅係為完成被告公司所交辦之工作，即監督管理鉅杏公司衛教師工作狀況、工作時間、加班情形與自費贈針管理。又107年9月11日之對話內容，對話當事人均為訴外人，而Iris所稱「病人的資料」、「medical」、「每周的報表」所指為何、與原告二人有何關聯及完整對話脈絡等節均無從確知，被告公司卻逕行推論「原告二人故意、違法索取病患個資」，實有悖於論理法則。又107年9月12日、13日之對話內容，Iris所稱「VAP」、「新的版本」及「新表格」所指為何、與原告二人有何關聯及完整對話脈絡等節，亦無從確知，且對話當事人均為訴外人，被告公司逕行推論原告二人故意違法索取病患個資，顯有斷章取義之嫌。實則，依原告所知，VAP如係指Value Adding Program（中譯：藥品加值計畫），應為被告公司之公關部門活動，發起與執行均與業務部門無關，即系爭對話內容根本與原告及所屬免疫部門無涉，無從作為被告公司解僱之依據。被告公司指摘原告以病患個資評估績效、分析醫師開藥或企圖影響醫師處方部分，迄今未為具體舉證，且本件所涉喜達諾(Stelara)及欣普尼(Simponi)，均為生物製劑，醫師於處方前須經嚴格審核，而原告僅為業務人員，實無從影響醫師之治療處方及決定。

(七)被告指摘原告所違反之電子郵件使用政策，被告公司亦未舉證說明有予以公開揭示，使之成為公司工作規則而得拘束員工。原告使用Gmail係經被告公司核准，蓋除被告公司配發之I-PAD須使用Gmail登入外，向來就員工旅遊之投票及年終禮券選擇等事務，被告公司亦均透過Gmail為之。況原告為業務人員，工作性質上經常必須在外處理公務，而早期在外使用公司信箱，須插入token解鎖連線回公司始能開啟，對

業務人員甚為不便，故實有依情形使用Gmail之必要，此亦為被告公司所同意。故自102年9月迄今，被告公司歷經4位總經理與多位免疫事業部門處長、副處長更迭，原告均未遭被告公司以「違規使用私人信箱」為由而為任何口頭或書面之懲戒。

(八)被告公司固指摘，原告以私人信箱蒐集病患個資，使用於銷售業務上云云，惟所提事證顯有疑義。且被告公司迄今仍未說明，縱依包含病人姓名等個資之週報表，何以原告即得以分析特定醫師開藥習慣、調整行銷策略，甚至影響醫師處方判斷。被告公司另稱，原告二人嚴重影響其內部管理秩序與商譽等情，迄今亦未見有舉證說明。況查，依被告公司工作規則第89條第8款及第90條第9款等規定，就員工有「從事違反法令、妨害名譽之行為而造成公司名譽或信用損害」或「執行職務期間於場所中故意從事違反法令之行為」等情事時，尚得以記小過、記大過等替代手段予以懲戒，故縱認原告有被告公司所指摘違反勞動契約或工作規則之情事（假設語），惟衡酌原告任職期間從未受有任何口頭或書面懲處、被告公司實際上未因原告之行為受有何等損害或商譽受損，而原告所屬團隊自102年至108年間至少為被告公司創造數十億營收等節，被告公司卻於相關事證資料甚少且顯有疑義之情況下，逕予原告最嚴厲之解僱處分，顯有過當。

(九)被告於108年7月18日終止與原告等兩人間之勞動契約之行為既因違法而無效，被告公司、被告職福會應依法依約按期給付原告之薪資、獎金及勞工退休金等數額如下：

1.按月給付薪資部分：

(1)原告丙○○：

被告公司違法終止勞動契約前，其每月薪資係128,690元，薪資結構為本薪110,890元、伙食費5,000元、汽車津貼11,000元、電話津貼1,800元（計算式：110,890+5,000+11,000+1,800=128,690）。被告公司於108年7月18日通知解僱原告丙○○既屬違法，而原告丙○○業已發函提出給付勞務之意

思表示，然遭被告公司所拒，是被告公司即已預示拒絕受領原告丙○○所提供之勞務，故原告依法自得依據民法第487條前段與勞動契約之約定，向被告公司請求給付自108年7月19日起至原告丙○○復職日止，按每月最末一個工作日給付月薪薪資128,690元。

(2)原告乙○○：

被告公司違法終止勞動契約前，其每月薪資係170,870元，薪資結構為本薪164,070元、伙食費5,000元、電話津貼1,800元（計算式：164,070+5,000+1,800=170,870）。被告公司於108年7月18日通知解僱原告乙○○既屬違法，而原告乙○○業已發函提出給付勞務之意思表示，然遭被告公司所拒，是被告公司即已預示拒絕受領原告乙○○所提供之勞務，故原告乙○○自得依據民法第487條前段與勞動契約之約定，向被告公司請求給付自同年7月19日起至原告乙○○復職日止，按每月最末一個工作日給付月薪薪資170,870元。

2.提繳法定勞工退休金部分：

(1)原告丙○○之部分：

原告丙○○之每月薪資係128,690元，依勞工退休金月提繳工資分級表，原告丙○○之月提繳工資應屬於第58級，又兩造僱傭關係依法既然繼續存在，被告公司自應按月提繳工資131,700元提繳6%即7,902元至原告丙○○於勞工保險局設立之退休金個人專戶。

(2)原告乙○○之部分：

原告乙○○之每月薪資係170,870元已如前述，依勞工退休金月提繳工資分級表，原告乙○○之月提繳工資應屬於第61級，又兩造僱傭關係依法既然繼續存在，被告公司自應按月提繳工資150,000元提繳6%即9,000元至原告絲賓於勞工保險局設立之退休金個人專戶。

3.被告公司優惠提撥勞工退休金部分：

被告公司依據勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」解僱原告之行為係屬無效已如前述，是

兩造僱傭關係依法當然繼續存在，被告公司自應依照優惠提撥辦法繼續為原告相對提撥優惠勞工退休金至被告公司為原告二人所設立之帳戶，合先敘明。

(1)原告丙○○之部分：

於受僱期間，原告丙○○均自願提撥6%工資至勞保局個人專戶（參見薪資單「自願提撥率」欄），被告公司依其優惠提撥辦法，於108年3月以來均為原告丙○○相對提撥4,990元至公司為員工所設個人帳戶（計算式： $110,890 \times 0.06 \times 0.75 = 4,990$ ）。是108年7月18日被告公司所為之解僱既屬違法，兩造僱傭關係仍然存在，是被告公司即應按月為原告丙○○後續相對提撥勞工退休金4,990元至被告公司為原告丙○○所設之優惠提撥個人帳戶。

(2)原告乙○○之部分：

於受僱期間，原告乙○○均自願提撥6%工資至勞保局個人專戶（參見薪資單「自願提撥率」欄），被告公司依其優惠提撥辦法，於108年3月以來均為原告乙○○相對提撥7,383元至公司為員工所設個人帳戶（計算式： $164,070 \times 0.06 \times 0.75 = 7,383$ ）。是108年7月18日被告公司所為之解僱既屬違法，兩造僱傭關係仍然存在，被告公司即應按月為原告乙○○後續相對提撥勞工退休金7,383元至被告公司為原告乙○○所設之優惠提撥個人帳戶。

4.其他各項獎金部分：

(1)原告丙○○之部分：

①被告公司每年1月2日均依約給付原告丙○○相當於1個月本薪之年終獎金，兩造僱傭關係既繼續存在，原告丙○○自得依法請求被告公司於108年7月19日起至原告丙○○復職之日止，按年於每年1月2日，給付相當於1個月本薪的年終獎金即110,890元。

②又被告公司本應於109年1月2日，給付原告丙○○110,890元之年終獎金，卻僅於108年8月給付60,458元，故於108年度之年終獎金部分，尚應給付原告丙○○差額50,432元（計算

式：110,890-60,458=50,432）。

③被告公司每年均發給勞動節獎金200元、端午節獎金500元、中秋節獎金500元予原告丙○○。兩造僱傭關係既繼續存在，原告丙○○自得依法請求被告公司至原告丙○○復職之日止，按年給付勞動節獎金200元、端午節獎金500元、中秋節獎金500元。

④被告職福會每年均發給勞動節獎金2,800元、端午節獎金3,000元、中秋節獎金3,000元、生日禮金1,000元，及年終禮金24,000元之太平洋崇光百貨股份有限公司禮券予原告丙○○。兩造僱傭關係既繼續存在，原告丙○○自得依法請求被告職福會自遭違法解僱時起至原告丙○○復職之日止，按年給付勞動節獎金2,800元、端午節獎金3,000元、中秋節獎金3,000元、生日禮金1,000元及禮券24,000元之禮券。

(2)原告乙○○之部分：

①被告公司每年1月2日均依約給付原告乙○○相當於1個月本薪之年終獎金，兩造僱傭關係既繼續存在，原告乙○○自得依法請求被告公司於108年7月19日起至原告乙○○復職之日止，按年於每年1月2日，給付相當於1個月本薪的年終獎金即164,070元。

②又被告公司本應於109年1月2日，給付原告乙○○164,070元之年終獎金，卻僅於108年8月給付89,452元，故於108年度之年終獎金部分，尚應給付原告乙○○差額74,618元（計算式：164,070-89,452=74,618）。

③被告公司每年均發給勞動節獎金200元、端午節獎金500元、中秋節獎金500元與原告乙○○。兩造僱傭關係既繼續存在，原告乙○○自得依法請求被告公司至原告乙○○復職之日止，按年給付勞動節獎金200元、端午節獎金500元、中秋節獎金500元。

④被告職福會每年均發給勞動節獎金2,800元、端午節獎金3,000元、中秋節獎金3,000元、生日禮金1,000元，及年終禮金24,000元之遠東百貨股份有限公司禮券。兩造僱傭關係既繼

續存在，原告乙○○自得依法請求被告職福會自遭違法解僱時起至原告乙○○復職之日止，按年給付勞動節獎金2,800元、端午節獎金3,000元、中秋節獎金3,000元、生日禮金1,000元及禮券24,000元。

(七)並聲明：

1. 確認原告丙○○與被告公司間僱傭關係存在。
2. 被告公司應自108年7月19日起至原告丙○○復職之日止，按月於每月最末工作日給付原告丙○○128,690元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
3. 被告公司應自108年7月19日起至原告丙○○復職之日止，按年於每年1月2日給付110,890元、於每年4月最末工作日給付200元、5月最末工作日給付500元、8月最末工作日給付500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
4. 被告公司應自108年7月19日起至原告丙○○復職之日止，按月提繳7,902至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶；並按月提撥4,990元至被告公司為原告丙○○所設立之優惠提撥個人帳戶。
5. 被告公司應給付原告丙○○50,432元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
6. 被告職福會應按年至原告丙○○復職之日止，於每年12月給付24,000元之太平洋崇光百貨股份有限公司禮券予原告丙○○。
7. 被告職福會應自108年7月19日起至原告丙○○復職之日止，按年於每年2月最末工作日給付1,000元、每年4月最末工作日給付2,800元、5月最末工作日給付3,000元、8月最末工作日給付3,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
8. 確認原告乙○○與被告公司間僱傭關係存在。
9. 被告公司應自108年7月19日起至原告乙○○復職之日止，按月於每月最末工作日給付原告乙○○170,870元，及自各期

01 應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

02 10.被告公司應自108年7月19日起至原告乙○○復職之日止，按
03 年於每年1月2日給付164,070元、於每年4月最末工作日給付
04 200元、於5月最末工作日給付500元、於8月最末工作日給付
05 500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%
06 計算之利息。

07 11.被告公司應自108年7月19日起至原告乙○○復職之日止，按
08 月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專
09 戶；並按月提撥7,383元至被告公司為原告乙○○所設立之
10 優惠提撥個人帳戶。

11 12.被告公司應給付原告乙○○74,618元，及自應給付日之翌日
12 起至清償日止，按年息5%計算之利息。

13 13.被告職福會應自108年7月19日起至原告乙○○復職之日止，
14 按年於每年4月最末工作日給付3,800元、5月最末工作日給
15 付3,000元、8月最末工作日給付3,000元，及自各期應給付
16 日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

17 14.被告職福會應按原告乙○○復職之日止，於每年12月給付2
18 4,000元遠東百貨股份有限公司禮券予原告乙○○。

19 15.原告願供擔保請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一)業界規範被告公司一向嚴格要求業務人員遵守業界有關市場
22 行銷規範「中華民國開發性製藥研究協會之市場行銷規範」
23 (「Code of Practices of International Research-Based
24 Pharmaceutical Manufacturer's Association」)(簡稱
25 「IRPMA」行銷規範)。依照IRPMA行銷規範之規定，必須客
26 觀、不得具有行銷性質，不得影響醫師治療決定，其研究並
27 應由藥廠的醫藥部門(非行銷或業務部門)負責管理。上開
28 規範之目的，即在避免藥廠之業務及行銷部門人員，不當介
29 入醫師及病患間之共同治療及處方決定(即「醫病共享決
30 策」)，以確保醫護人員開立任何藥品的處方決定之依據，
31 屬於完全基於個別病患之個案臨床資料所為之獨立判斷，以

01 避免發生藥廠藥品銷售等商業利益與病患最佳治療利益間衝
02 突等道德問題，以保障病患最佳利益等醫療權益，此乃業界
03 從業人員（尤其是藥廠之業務部門人員）及職業醫護人員眾
04 所皆知之基本倫理規範，此參醫師倫理準則第12條規定：

05 「醫師應保有專業自主權，對病人之處方、治療或為其轉診
06 之方式，不應受到所屬醫療機構、藥廠、生物科技公司或全
07 民健康保險制度之影響」亦明。被告公司遵照業界規範委託
08 第三方即鉅杏公司執行藥品風險管理計畫，並於105年起將
09 藥品風險管理計畫之業務從行銷、業務部門移除，轉交由與
10 不背負業務績效之「醫學事務部門」（Medical Affairs）負
11 責。

12 (二)又依照被告之公司政策「嬌生全球資訊資產保護政策」（「J
13 ohnson & Johnson Worldwide Information Asset Protect
14 ion Policy」）（簡稱「IAPP」）中有關「電子郵件及即時
15 通訊使用政策」（Electronic Mail and Instant Messagin
16 g Acceptable Use Policy）之規定，員工只能使用經公司許
17 可的電子郵件（email）及即時通訊服務（IM）傳輸工作相
18 關資訊。公司並開設相關課程，為員工進行有關IAPP及隱私
19 權保護等訓練。原告分別於106年、107年均已完成「IAPP」
20 訓練課程，渠二人明知被告公司禁止員工使用私人電子信
21 箱，仍以私人電子信箱自鉅杏公司接收病患資訊，顯然係為
22 了避免被告公司發現其違法行徑，方以私人電子信箱寄送，
23 而非以公務信箱傳送，足認原告顯然明知自鉅杏公司蒐集病
24 歷醫療紀錄乃法所不容之行為。

25 (三)原告身為公司業務人員，明知依被告公司規定業務單位不應
26 介入藥品風險管理計畫之執行，且其職務與被告公司藥品風
27 險管理計畫並無關聯，竟自願配合上司指示提供其私人（非
28 公務用）電子郵件信箱予鉅杏公司，由鉅杏公司以電子郵件
29 寄送其衛教師利用履行合約之機會所蒐集之病患資訊至原告
30 及其同部門業務人員之私人電子信箱。被證5即107年10月1
31 日電子郵件所夾附之壓縮檔案中，包含有23個excel報表，

各excel報表均又包含數量不等之多個標籤頁。上開excel報表之標籤頁中，除部分記載有個別病患姓名以及病歷號碼之外，尚載有醫院名稱及開立處方之醫師姓名、HBV或HCV帶原（即B型肝炎或C型肝炎帶原）、IGRATB（即結核病測試）測試日期與報告日期及測試結果、申請補助日期、核准補助日期、藥物注射史、PASI分數（即乾癬面積暨嚴重度指數）、藥品注射日期、返診日，備註欄中亦載有個別病人狀況、開立處方之醫師偏好、病患繼續Stelara治療之意願及所採行治療方案等諸多詳細病歷醫療紀錄。上開資料過於詳盡，縱令部分報表中未載有病患姓名或病歷號碼，仍得以鉅杏公司提供之其他資訊彼此相互對照、組合、連結，而得以間接方式識別該特定個人，而屬於個人資料保護法（下稱個資法）所規範之個人資料。原告取得系爭資料用以分析特定醫師開藥習慣，企圖影響醫師開藥量以達行銷藥品目的，此屬藥業自律規範所不容。是以，原告等自鉅杏公司收受載有詳細病歷醫療紀錄之報表資料，業已違反個資法第6條、IRPMA市場行銷規範中有關蒐集病患個資必須取得病患及醫師所簽署之同意書等病患隱私保護相關規定以及「嬌生全球資訊資產保護政策（即IAPP）中禁止員工使用私人電子信箱之規定。

(四)原告自鉅杏衛教師取得病患醫療、病歷等敏感個資，用以評估其業務績效、分析特定醫師開藥習慣甚至根據該資訊調整行銷策略企圖影響醫師開藥量以提昇自身業績，其行為嚴重違反前揭「IRPMA」行銷規範，致公司於遭該協會裁罰之風險，且造成公司商譽之嚴重損害。

(五)被告公司董事會於108年7月15日知悉原告上揭違反工作規則情形後做出解僱決議，並於同年7月18日依勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約。原告部門之上揭違規情事遭人向美國總公司舉報後，依公司集團規定由總公司指派獨立人員來台展開初步調查，以評估檢舉之可信度，並將初步調查之意見通知台灣子公司即被告公司，由被告公司之懲戒委員會進一步調查後，於108年7月10日製作出調查報告，經本

01 地及地區性懲戒委員會同意後將調查結果於108年7月15日提
02 交董事會審查。董事會詳閱相關事證，確信包括原告在內之
03 8名員工確實違反公司相關政策，符合工作規則第91條第1項
04 第17款「員工違反對於公司之業務、財務，其他直接或間接
05 利益上應盡之忠誠義務情節重大」之情形，爰決議予以解
06 僱。被告公司遂於勞基法第12條第2項所定30日期間內，於
07 同年月18日以原告丙○○怠忽管理職守未阻止下屬違反法律
08 及公司政策之行為，並違法取得病患個人資料；原告乙○○
09 違法取得病患個人資料，二人均違反對於公司之業務、財
10 務，其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大
11 損害符合工作規則第91條第1項第17款之解僱情形情節重
12 大，依勞基法第12條第1項第4款終止與原告二人之勞動契
13 約。被告既然已於108年7月18日合法終止雙方勞動契約，原
14 告請求確認僱傭關係存在並給付108年7月18日以後之薪資等
15 均無理由。

16 (六)被告公司將藥品風險管理計畫，交由「醫學事務部門」(Med
17 ical Affairs)負責，並委託第三方即鉅杏公司協助「醫學
18 事務部門」執行藥品風險管理計畫。依雙方簽訂委託合約
19 (下稱鉅杏合約，合約期間自107年4月1日至109年12月31
20 日)所示，雙方係約定由鉅杏公司派遣「個案管理衛教師」
21 (即衛教師)至指定醫療院所執行風險管理計畫，就藥品相
22 關資訊與用藥注意事項提供病患衛教並與醫師進行溝通，並
23 將參與該風險管理計畫人次之統計資料，以及用藥之不良效
24 應或產品品質投訴事件等資訊定期通報被告，俾利被告公司
25 依法向主管機關提出追蹤報告。上開合約中，毫無任何約定
26 要求被告公司應支援管理鉅杏衛教師之工作時間、工作狀況
27 考核、加班費、請假、加薪、年終等獎金之管理事務。此
28 外，訴外人鉅杏公司之高秀卿(Tina)108年6月16日依鉅杏
29 合約提供執行報告予被告公司之電子郵件顯示，收件人Rita
30 Li、副本收件人Caroline Hsu、Jenny Lei等人為被告公司
31 負責鉅杏合約之「醫學事務部門」人員，均非原告所屬業務

01 部門之相關人員。而依鉅杏合約第4條「合約費用」所規
02 定，被告公司基於委託鉅杏公司執行藥品風險管理計畫所應
03 給付之費用，包括每月代支代付總費用、每月收取每月代支
04 代付總費用之行政管理費、人才招募費以及5%營業稅等。高
05 秀卿(Tina)依據上開合約之規定，於108年7月1日以主旨為
06 「Stelara_2019/5請款明細」之電子郵件提供請款明細予被
07 告公司，該電子郵件之收件人及副本收件人(Rita Li、Car
08 oline Hsu、Jenny Lei)與上開文件相同，均為被告公司負
09 責鉅杏合約之「醫療事務部門」人員，更與原告所屬之業務
10 部門無涉；且該電子郵件所檢附請款表單，亦僅是該月個管
11 師之薪資、健保等相關人事費用的統計報表，顯與前述原告
12 自鉅杏公司取得詳細病歷醫療紀錄毫無關係，可見原告陳稱
13 其收受週報表係為了對鉅杏衛教師工作執行為概括之監督管
14 理云云，顯有不實。至於原告所呈之工時表與Line通訊截
15 圖，被告否認形式上真正。縱令工時表與截圖影本為真，原
16 證15為102年1月間「陳淑娟Working Hour Report」，實與
17 本件107年開始進行之風險管理計畫之毫無相關；至於原證1
18 6至原證17之Line通訊截圖，根本與本件之風險管理計畫、
19 甚至與鉅杏合約第4條所定之被告公司應給付之每月代支代
20 付總費用、每月收取每月代支代付總費用之行政管理費、人
21 才招募費以及5%營業稅無任何關聯。至於原證18之委託合
22 約，合約執行期間自103年1月1日至104年12月31日，亦與本
23 件風險管理計畫無涉。可見，原告二人自鉅杏公司所提供之
24 詳細病歷醫療紀錄不是用來對鉅杏衛教師工作執行為概括之
25 監督管理，更非渠等所處業務部門工作必須取得之訊息。否
26 則，鉅杏公司提供資料時，何須提醒「每週的報表都是私下
27 給的…不能讓medical（按：即被告公司之醫學部門）知
28 道」？原告丙○○透過與其同為業務部門之Iris向其主管劉
29 雯琪索取報表時，劉雯琪又何須特別指示應使用私人電子信
30 箱自鉅杏公司取得病患資料？再再稽證原告辯稱係為了協助
31 對於鉅杏衛教師工作執行為概括監督管理之需要向鉅杏公司

取得相關報表云云，僅只是其掩飾違法行為之臨訟辯詞，要
非可採。

(七)本件原告二人均身為被告公司業務主管之高位，負責管理監督業務部門以確保下屬依照公司規定執行職務，對於從業之基本倫理應甚為知曉，不應介入藥品風險管理計畫之執行，更不應為了銷售藥品之目的而蒐集並利用上開鉅杏衛教師因業務取得之病患病歷醫療紀錄。然則，原告不但未盡其管理監督之責，反而以身試法從事上揭違法不當行為，以私人電子郵件信箱自鉅杏公司取得病患病歷資料，嚴重影響公司內部管理秩序以及公司商譽，造成公司管理困難，被告實無法再信賴原告，雙方之互信機制已破壞殆盡，已難期待被告採取解僱以外手段繼續勞動契約，違反工作規則情節實屬重大，自無從另行採取工作規則中其他警惕態樣的懲處手段，被告依勞動基準法第12條第1項第4款終止與原告間之勞動契約，應屬適法等語，資為抗辯。

(八)並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，請准預供擔保免為假執行。

三、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項定有明文。而所謂有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，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益。查原告主張被告公司依勞基法第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，終止兩造間之僱傭契約，並非合法，兩造間之僱傭關係仍繼續存在等語，為被告公司所否認，則兩造間之僱傭關係是否仍繼續存在並不明確，致原告二人在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認兩造僱傭關

01 係存在之訴即有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

02 四、得心證之理由：

03 原告丙○○主張其自87年2月2日起任職於被告公司，擔任北
04 區業務副理一職，迄1087月18日遭解僱前，月薪為128,690
05 元，其中每月本薪為110,890元，伙食費5,000元、汽車津貼
06 11,000元、電話津貼1,800元。被告公司按年於每年1月2日
07 給付相當於1個月本薪之年終獎金，並按薪資獎金辦法於每
08 年4月最末工作日給付勞動節獎金200元、於每年5月最末工
09 作日給付端午節獎金500元、於每年8月最末工作日給付中秋
10 節獎金500元與原告丙○○。被告職福會則按年於每年4月最
11 末工作日給付勞動節獎金2,800元、於每年5月最末工作日給
12 付端午節獎金3,000元及生日禮金1,000元、於每年8月最末
13 工作日給付中秋節獎金3,000元與原告丙○○，並於每年12
14 月提供面額24,000元之遠東百貨股份有限公司或太平洋崇光
15 百貨股份有限公司禮券供原告丙○○選擇。另原告乙○○主
16 張其自88年1月18日起任職於被告公司，擔任中南區業務一
17 職，迄108年7月18日遭解僱前，月薪為170,870元，其中每
18 月本薪為164,070元，伙食費5,000元、電話津貼1,800元。
19 被告公司按年於每年1月2日給付相當於1個月本薪之年終獎
20 金，並按薪資獎金辦法於每年4月最末工作日給付勞動節獎
21 金200元、於每年5月最末工作日給付端午節獎金500元、於
22 每年8月最末工作日給付中秋節獎金500元與原告乙○○。另
23 被告職福會則按年於每年4月最末工作日給付勞動節獎金2,8
24 00元及生日禮金1,000元、於每年5月最末工作日給付端午節
25 獎金3,000元、於每年8月最末工作日給付中秋節獎金3,000
26 元與原告乙○○，並於每年12月提供面額約24,000元之遠東
27 百貨股份有限公司或太平洋崇光百貨股份有限公司禮券供原
28 告乙○○選擇。被告公司於108年1月通知原告二人，要求交
29 出IPad、公司筆電、手機等物品，並接受被告公司之調查；
30 並於108年3月要求原告二人接受香港律師之一對二調查。被
31 告公司於108年7月18日以原告違法取得病患個資，並以違反

01 工作規則第91條第1項第17款、勞基法第12條第1項第4款規
02 定與原告終止勞動契約等情，為被告所無爭執，並有原告之
03 薪資單（本院卷一第65至82頁）、被告公司終止勞動契約通
04 知函（本院卷一第83至87頁）、被告公司薪資/獎金辦法
05 （本院卷一第135至138頁）存卷可佐，堪認屬實。原告以被
06 告公司係違法解僱，兩造間之僱傭關係應繼續存在，被告公
07 司及被告職福會仍應給付上開各項金額，則為被告等所否
08 認，並以前詞置辯。經查：

09 (一)被告公司以原告違反工作規則第91條第1項第17款、勞基法
10 第12條第1項第4款為由終止兩造間勞動契約，有無理由？

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。所謂
13 「情節重大」係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
14 作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞
15 工違反僱傭契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇
16 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為
17 之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合
18 上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規
19 行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事
20 業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時
21 間之久暫等，均得資為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。

22 2.被告公司於108年7月18日發給原告解僱通知函，敘明以原告
23 丙○○「怠忽管理職守未阻止下屬違反法律及公司政策之行
24 為，並違法取得病患個人資料，違反對公司之業務、財務及
25 其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大損
26 害。台端所為，符合本公司工作規則第91條第1項第17款之
27 解僱事由。本公司管理委員會已依勞基法第12條第1項第4
28 款，認定台端違反工作規則情節重大...」、原告乙○○
29 「違法取得病患個人資料，違反對公司之業務、財務及其他
30 直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大損害。台
31 端所為，符合本公司工作規則第91條第1項第17款之解僱事

01 由。本公司管理委員會已依勞基法第12條第1項第4款，認定
02 台端違反工作規則情節重大...」，有終止勞動契約通知函
03 在卷可查（本院卷一第83至87頁）。

04 3.原告丙○○部分：

05 被告公司以原告丙○○「未阻止下屬違反法律及公司政策之
06 行為，並違法取得病患個人資料」，惟僅提出107年10月1日
07 寄件人為Tina、收件人為tcb610417@gmail.com、mw000000
08 00@gmail.com等人之電子郵件及檔案，並無寄件予原告丙○○
09 之相關事證。且上開電子郵件之附件均為中南區相關風險
10 管理週報表，而原告丙○○係北區業務副理，難認原告丙○○
11 或其下屬有收受此電子郵件取得病患個人資料之事實。被
12 告雖提出訴外人Iris與高秀卿之Line聯繫內容為據（本院卷
13 一第425頁），惟高秀卿於對話中稱沒有幫忙整理新增病人的
14 資料。雖高秀卿另提及「每週的報表都是私下給的」，但
15 被告並無舉證證明高秀卿曾提供何種報表予Iris，亦未證明
16 高秀卿曾提供何種報表予原告丙○○。縱高秀卿曾提及將VA
17 P報表寄予Iris，惟被告亦無提出高秀卿所曾寄送之報表內
18 容究竟如何，亦未舉證VAP報表即為鉅杏公司週報表，難認
19 確係關於病患個資之報表檔案。另被告提出訴外人Iris與劉
20 雯琪間之Line訊息中，Iris詢問劉雯琪可否提供CRC報表予
21 原告丙○○，然被告並未舉證CRC報表即為鉅杏公司週報
22 表。縱認被告所述屬實，亦僅足認訴外人Iris持有該報表，
23 並不足認係原告丙○○指示訴外人Iris所蒐集之資料。被告
24 公司以原告丙○○「未阻止下屬違反法律及公司政策之行
25 為，並違法取得病患個人資料」，然其亦未舉證Iris確為被
26 告丙○○之下屬，被告所提出之電子郵件僅可得知訴外人Ir
27 is為中南區週報表之收件人，僅足認Iris所承辦應屬中南區
28 相關業務，而原告丙○○擔任北區業務副理，實難認其對訴
29 外人Iris確有指揮監督之職權，尚不足認原告丙○○有「未
30 阻止下屬違反法令及公司政策行為」。且被告亦未能證明原
31 告丙○○確有企圖影響醫師用藥等工作規則第91條第1項第1

01 7款「違反對公司之業務、財務、其他直接或間接利益上應
02 盡之忠誠義務，情節重大」之事實，被告公司以此為由，依
03 據勞基法第12條第1項第4款與原告丙○○終止勞動契約，要
04 屬無據。

05 4.原告乙○○部分：

06 (1)按個資法第2條第1款規定，個人資料：指自然人之姓名、出
07 生年月日、國民身分證統一編號、...、病歷、醫療、基
08 因、...健康檢查、...、聯絡方式、財務情況、社會活動及
09 其他得以直接或間接方式識別該個人之資料。同法第6條第1
10 項亦規定，有關病歷、醫療、基因、性生活、健康檢查及犯
11 罪前科之個人資料，除有但書情形外，不得蒐集、處理或利
12 用。另非公務機關對同法第6條第1項特殊個人資料以外一般
13 個人資料之蒐集、處理應有特定目的，並符合同法第19條第
14 1項一定要件（法律規定、契約關係、當事人同意、公益必
15 要、通常來源、對當事人權益無害）。又個人資料之蒐集、
16 處理或利用，應尊重當事人之權益，依誠實及信用方法為
17 之，不得逾越特定目的之必要範圍，並應與蒐集之目的具有
18 正當合理之關聯，同法第5條定有明文。如原告乙○○違法
19 取得病患個人資料，自足生損害於病患資訊及隱私權，已違
20 反國家法律禁止規定，依個資法第41條規定尚有罰則，則被
21 告因此認定原告乙○○違反工作規則情節重大，依勞基法第
22 12條第1項第4款規定，終止勞動契約，即非無據。被告主張
23 原告乙○○有收受訴外人鉅杏公司人員高秀卿（Tina@megac
24 r.com.tw）於107年10月1日傳送標題為「Stelara Status_
25 中南區」之電子郵件及附加檔案，原告乙○○對於tcb61041
26 7@gmail.com 為其使用之電子信箱並不爭執（本院卷一第51
27 5頁），是堪認原告乙○○應有收受上開電子郵件附件之電
28 磁紀錄檔案資訊。經本院勘驗上開郵件所附加檔案「Stelar
29 a Status_中南區_00000000」其中(1)「519_林雅娟_Stelara
30 風險管理週報表00000000」之excel檔案，該檔案中共8 個
31 標籤頁，點選從左至右起算的第1 個的標籤頁，即被證5 的

第1 份報表，該報表B 欄位病歷號欄，C 欄位為病人姓名欄，D 欄位為醫生姓名，I 核准日、J 欄位是IGRA送檢日、K 欄位是IGRA TB 報告回覆日（結果），L 為HBV 帶原、M 欄位是HCV 帶原資料，N 至R 欄是第一次到第五次注射日、S 欄是前，T 至AB欄位是第七次至第十五次注射日，AC欄位是近期返診日，AD欄位是治療前PASI、AE欄位是最近PASI，AF欄位是備註欄有該病患使用其他藥品紀錄資料。該excel 檔案從左自右起算的第1 、2 、3 、6 、8 個標籤頁內亦有記載與上開標籤頁相同之欄位以及相對應之資料。(2)檔名為「192_陳淑娟Stelara_2018.09.30週報表」之excel 檔案，該檔案中共10個標籤頁，點選從左自右起算的第2 個的標籤頁，該報表A 欄位為病人號碼，B 欄位為醫生姓名，C 欄位是適應症Ps0/PsA ，D 、E 、F 、G 欄位分別為第一次評估日期、預備申請日、申請日以及核准日，H 、I 欄位分別為IGRA送檢日以及IGRA TB 報告回覆日（結果），J 、K 欄分別為HBV 、HCV 帶原資料，L欄至AJ欄是各次注射日期等，A K、AL欄分別為近期返診日以及最近PASI，各欄位下列有相對應之資訊，另AM備註欄則有該病患之資料，如23號病人「使用過E. 6/24回診，主訴療效不佳，陳醫師表示予轉用HUMIRA> 轉用Cosentyx」、53號病人「沙童使用過H 。頭部改善不理想，常主訴關節痛，因關節疼痛厲害轉用simponi」、55號病人「107/03/20 患者改看AIR OPD ，AIR 轉用Cosenty x 申請使用。退件理由：患者自104 年6/24申請核准，迄今已滿2 年，應暫緩申請續用，且經比較前後照片，療效似乎不佳。」、86號病人「因在北部讀書，選擇就近就醫，轉至台北台安醫院」。該excel 檔案從左自右起算的第2 、3 、6 、7 、9 個標籤頁，亦有記載與上開標籤頁相同之欄位以及相對應之資料。(3)檔名為「Stelara Status_ 中南區_00000000 」檔案的其他22個excel 檔案中，隨機開啟其中修改日期為108 年9 月29日、檔名為「540_張慧玲_ Stelara 風險管理週報表_00000000」之excel 檔案，該檔案

中共8個標籤頁，點選從左至右起算的第8 個標籤頁，A 欄位是病患號碼、B 欄位是第一次評估日期、C 欄位是預備申請日、D 欄位是申請日、E 欄位是核准日、F 欄位是IGRA TB 送檢日、G 欄位是IGRA TB 報告回覆日（結果）、H 、I 欄位分別為HBV 、HCV 帶原資料，J 欄位為近期返診日、K 欄位為最近PASI、大同1 病患L 欄第三行記載病患之前都在阮綜合醫院治療，自述吃藥導致肝指數高，阮綜合也無照光設備，故轉至大同醫院看診，再持續追蹤病患服藥和照光狀況，下方還有該名病患6月18日起至9 月20日之就診狀況（參見本院卷一第515至518頁）。查上開檔案內雖有記載醫生對病人用藥紀錄等相關資訊，然並無身分證字號、電話號碼或病歷號碼等得直接識別病患之個人資料，且原告乙○○僅為自然人，無法以合理、可能之方式容易追溯而間接辨識出報表內特定之病患個人，故尚難認原告乙○○有違法蒐集病患個資行為。

- (2)關於被告公司之解僱通知函所載原告乙○○「違反對公司之業務、財務及其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大損害」部分，被告公司另以原告違反IRPMA市場行銷規範、被告公司「嬌生全球資訊資產保護政策」（下稱IAPP）中有關電子郵件及即時通訊使用政策」為由；惟IRPMA屬非營利性官方組織，其所制定之市場行銷規範，係針對參與開發性製藥研究協會之會員，規範會員公司在行銷銷售或配送產品時，必須以符合倫理規範方式執行，並非屬被告公司之工作規則。況本院已認定原告乙○○之行為並未達蒐集病患個人資料，被告亦未舉證原告乙○○因違法蒐集病患個資而為銷售藥品之行為，難認原告乙○○有違反對被告公司應盡之忠誠義務。又被告公司以原告乙○○未經核准使用私人郵件接收週報表，違反被告公司禁止員工使用私人信箱之「嬌生全球資訊資產保護政策」、「IAPP」有關電子郵件及即時通訊使用政策規定；然查上開規定之目的係為保護被告公司資訊資產，避免被告公司敏感資訊外洩或內部網路遭入

01 侵，而禁止員工以私人電子信箱、即時通傳輸工作相關資
02 訊，並非禁止員工以私人信箱、即時通傳送非業務之私人訊
03 息。被告公司既認鉅杏公司所傳送予原告之週報表並非依據
04 風險管理計畫應製作之附件，則非屬工作上相關資訊，且原
05 告乙○○所接收之郵件內容並未達足以揭露病患個資之程
06 度，其使用私人電子信箱收受私人郵件，難認悖於上開規定
07 而違反其對被告公司應盡之忠誠義務。又被告告司亦未能證
08 明原告乙○○有何違反義務，影響商譽對公司造成重大損害
09 之事實，被告公司以原告乙○○違反工作規則情節重大，依
10 據勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，並非合法。

11 5.綜上所述，被告公司終止兩造間勞動契約均不合法，兩造間
12 僱用契約應仍存在，原告等請求確認兩造僱用關係存在，為
13 有理由。

14 (二)被告既不得依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契
15 約，則是否已逾勞基法第12條第2項規定之30日之爭點，即
16 無庸再予論述。

17 (三)原告請求被告公司及被告職福會給付薪資、各項金額、提繳
18 勞工退休金，有無理由？

19 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
20 請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之
21 利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實
22 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
23 意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事
24 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕
25 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487
26 條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延
27 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告
28 債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之
29 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
30 92年度台上字第1979號判決意旨參照）。查被告公司於108
31 年7月18日通知原告終止兩造勞動契約，已預示自終止日起

01 拒絕受領原告所提供之勞務，經原告丙○○、乙○○分別於
02 108年7月19日、108年7月23日以存證信函通知被告公司受領
03 勞務，被告公司均拒絕受領原告等提供勞務。足見原告等經
04 被告公司表示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，已將準備給
05 付之事通知被告公司。兩造間勞動契約既仍存在，揆諸上開
06 規定，應認被告公司受領勞務遲延，原告無補服勞務義務，
07 仍得請求被告公司自108年7月19日起至復職日止應給付薪
08 資。又按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，
09 儲存於勞工保險局設立之勞退專戶。雇主每月負擔之勞工退
10 休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主應提繳及收取
11 之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業
12 單位，雇主應於月底前繳納。勞退條例第6條第1項、第14條
13 第1項、第19條第1項分別定有明文。另依同條例第31條第1
14 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退
15 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求。

16 2.原告丙○○部分：

- 17 (1)被告公司對於原告丙○○每月領取之薪資及獎金、提繳勞退
18 金之金額並未爭執（見本院卷二第332頁），並有薪資單
19 （本院卷一第65至73頁）、工作規則、薪資/獎金辦法存卷
20 可按；依據被告公司工作規則第56條「本公司於營業年度終
21 了給予員工1個月本薪之年終獎金，服務未滿1年者，獎金依
22 比例計算...」，堪認此部分乃屬年度經常性給與。原告丙
23 ○○請求被告公司自108年7月19日起至復職之日止，按月於
24 每月最末工作日給付128,690元（含本薪110,890元、伙食費
25 5,000元、汽車津貼11,000元、電話津貼1,800元）；並應給
26 付108年度年終獎金差額50,432元，及自110年起按年於每年
27 1月2日給付相當於1個月本薪之年終獎金110,890元；及各自
28 應給付翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，應
29 屬有據，應予准許。另依勞基法施行細則第10條第3款規
30 定，春節、端午節、中秋節給與之節金非屬工資；另勞動節
31 禮金性質應與節金相同，則其性質亦非屬工資；從而，端午

01 節、中秋節、勞動節禮金之性質既非屬工資，則原告丙○○
02 請求被告給付上開禮金，即無理由。

03 (2)次查原告丙○○於遭被告公司非法解僱前，被告公司每月應
04 提繳至原告勞退專戶之勞退金為7,902元，而原告丙○○經
05 被告公司於108年7月18日終止勞動契約，被告公司未再為原
06 告丙○○提繳勞退金至原告勞退專戶，惟兩造間僱傭關係不
07 因此而終止，已認定如前，依照首開規定，原告丙○○得請
08 求被告自108年7月19日起至復職之日止，按月提繳7,902元
09 至原告丙○○之勞退專戶。

10 (3)又依被告公司優惠提撥辦法之規定，員工每自願提撥1%至
11 勞退專戶時，被告公司按本薪相對提撥百分之0.75至被告公
12 司設立之優惠提撥帳戶，此亦為被告公司所無爭執，並有薪
13 資單、薪資/獎金辦法在卷可查，惟原告丙○○既未繼續提
14 撥勞退金，則其請求被告公司按月提撥4,990元（ $110,890 \times$
15 $0.06 \times 0.75 = 4,990$ ）至其優惠提撥帳戶，難認有理由。

16 (4)另被告職福會依據工作規則辦理福利事項（本院卷一第112
17 頁），被告職福會於勞動節發放2,800元禮金、端午節及中
18 秋節各3,000元禮金、生日禮金1,000元、年終發放百貨公司
19 禮券24,000元，此為被告職福會所無爭執（本院卷二第332
20 頁）；惟上開禮金均屬被告職福會辦理之福利措施，而非由
21 原告丙○○所提供之勞務數量、內容決定，顯與勞務之提供
22 無對待給付關係，況原告丙○○既未繳納福利金，即無從請
23 求此等屬恩惠性質之給與。則原告丙○○請求被告職福會按
24 年發放上開禮金、禮券，即屬無據，不應准許。

25 3.原告乙○○部分：

26 (1)被告公司對於原告乙○○每月領取之薪資、提繳勞退金之金
27 額並未爭執（見本院卷二第332頁），並有薪資單（本院卷
28 一第75至82頁）、工作規則、薪資/獎金辦法存卷可按；依
29 據被告公司工作規則第56條「本公司於營業年度終了給予員
30 工1個月本薪之年終獎金，服務未滿1年者，獎金依比例計
31 算...」，足認此部分應屬年度經常性給與，原告乙○○請

01 求被告公司自108年7月19日起至復職之日止，按月於每月最
02 末工作日給付170,870元（含本薪164,070元、伙食費5,000
03 元、電話津貼1,800元）；並應給付108年度年終獎金差額7
04 4,618元，及自110年起按年於每年1月2日給付相當於1個月
05 本薪之年終獎金164,070元，核屬有據，應予准許；另依勞
06 基法施行細則第10條第3款規定，春節、端午節、中秋節給
07 與之節金非屬工資；另勞動節禮金性質應與節金相同，則其
08 性質亦非屬工資；從而，端午節、中秋節、勞動節禮金之性
09 質既非屬工資，則原告請求被告給付上開禮金，即無理由。

10 (2)查原告乙○○於遭被告公司非法解僱前，被告公司每月應提
11 繳至原告勞退專戶之勞退金為9,000元，而原告乙○○經被
12 告公司於108年7月18日終止勞動契約，被告公司未再為原告
13 乙○○提繳勞退金至原告勞退專戶，惟兩造間僱傭關係不因
14 此而終止，已認定如前，依照首開規定，原告乙○○得請求
15 被告自108年7月19日起至復職之日止，按月提繳9,000元至
16 原告乙○○之勞退專戶。

17 (3)又依被告公司優惠提撥辦法之規定，員工每自願提撥1%至
18 勞退專戶時，被告公司按本薪相對提撥百分之0.75至被告公
19 司設立之優惠提撥帳戶，此為被告公司所無爭執，並有薪資
20 單、薪資/獎金辦法在卷可查，惟原告乙○○既未繼續提撥
21 勞退金，則其請求被告公司按月提撥7,383元（ $164,070 \times 0.06 \times 0.75 = 7,383$ ）至其優惠提撥帳戶，為無理由，不應准
22 許。
23

24 (4)另被告職福會依據工作規則辦理福利事項（本院卷一第112
25 頁），被告職福會於勞動節發放2,800元禮金、端午節及中
26 秋節各3,000元禮金、生日禮金1,000元、年終發放百貨公司
27 禮券24,000元，此為被告職福會所無爭執（本院卷二第332
28 頁）；惟上開禮金均屬被告職福會辦理之福利措施，而非由
29 原告乙○○所提供之勞務數量、內容決定，顯與勞務之提供
30 無對待給付關係，況原告乙○○既未繳納福利金，即無從請
31 求此等屬恩惠性質之給與，則其請求被告職福會按年發放上

01 開禮金、禮券，即屬無據，不應准許。

02 (5)原告乙○○因被告公司受領勞務遲延，自109年5月4日起受
03 僱於美吾華股份有限公司，每月薪資為85,000元，有薪資明
04 細、勞工保險被保險人投保資料表等件存卷可稽。此部分之
05 收入既係原告乙○○轉向他處服勞務所取得，且前揭收入之
06 期間將持續至被告公司准許原告復職之日止，則被告公司自
07 109年5月4日起至原告復職之日止，每月應給付之薪資額，
08 自應逐月扣除原告乙○○於他處服勞務之收入。從而，原告
09 乙○○請求被告公司給付自108年7月19日起至復職之日止，
10 按月於每月最末工作日給付如附表「被告公司應給付之薪
11 資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日
12 起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，為有理由，
13 應予准許，至逾上開範圍之請求，即乏所據，應予駁回。

14 五、綜上所述，被告公司終止兩造間之勞動契約為不合法，兩造
15 間之僱傭關係仍屬存在，則(一)原告丙○○請求確認兩造間僱
16 傭關係存在，(二)原告丙○○依兩造間勞動契約之約定，請求
17 被告公司給付自108年7月19日起至原告丙○○復職日止，按
18 月於每月最末工作日給付128,690元，及自各期應給付之翌
19 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(三)依兩造間
20 勞動契約之約定，請求被告公司給付108年度之年終獎金差
21 額50,432元，及自109年1月3日起至清償日止，按年息百分
22 之5計算之利息；及自110年1月起至原告復職日止，按年於
23 每年1月2日給付原告丙○○110,890元，及自應給付之翌日
24 (即每年1月3日起)至清償日止，按年息百分之5計算之利
25 息；(四)依勞退條例請求被告公司自108年7月19日起至復職日
26 止，按月提繳7,902元至原告丙○○之勞退專戶(五)原告乙○
27 ○請求確認兩造間僱傭關係存在，(六)原告乙○○依兩造間勞
28 動契約之約定，請求被告公司給付自108年7月19日起至復職
29 日止，按月於每月最末工作日給付如附表「被告公司應給付
30 之薪資」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示
31 之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(七)原告乙

○○依兩造間勞動契約之約定，請求被告公司給付108年度之年終獎金差額74,618元，及自109年1月3日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；及自110年1月起至原告乙○○復職日止，按年於每年1月2日給付原告乙○○164,070元，及自各期應給付之翌日（即每年1月3日起）至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(八)依勞退條例請求被告公司自108年7月19日起至復職日止，按月提繳9,000元至原告乙○○之勞退專戶；均為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之請求，均無理由，應予駁回。本院就原告上開(二)、(三)、(四)(六)、(七)、(八)給付請求部分，為被告公司敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，定相當擔保金額，宣告被告公司得供擔保免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，不應准許。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 1 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 薛嘉珩

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 111 年 1 月 28 日
書 記 官 范國豪

附表：

	應給付日	原告乙○○按月得請求之薪資	應扣除於他處服勞務所得之金額	被告公司應給付之薪資	利息起算日 (計算至清償日止按週年利率5%計算之利息)
108年7月19日至109年5月3日	按月於每月最末工作日	170,870元	0元	170,870元/月	按月於每月應給付之翌日
109年5月4日迄原告復職日止	按月於每月最末工作日	170,870元	85,000元	85,870元/月	同上

