

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度重勞訴字第50號

原告 張瑋琦

訴訟代理人 詹傑翔律師

被告 嬌生股份有限公司

法定代理人 田中美由紀 (MIYUKI TANAKA)

訴訟代理人 牛豫燕律師

朱仙莉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間之僱傭關係存在。

被告應自民國110年8月11日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣21萬5010元，及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。

被告應自民國111年1月1日起至原告復職之日止，按年給付原告新臺幣21萬5010元，及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。

被告應自民國110年8月11日起至原告復職之日止，按月提繳新臺幣9000元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項、第三項已到期部分各得假執行，但被告各以每期新臺幣21萬5010元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第四項已到期部分各得假執行，但被告各以每期新臺幣9000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110年8月10日遭被告終止勞動契約，然其終止不合法，兩造勞動契約仍存，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）被告為國際知名之全球醫療保健公司，於臺灣主要提供藥品、化妝品及清潔用品等商品之銷售等。而原告係自民國100年1月24日起任職於被告公司之楊森藥廠，任職10年期間，因工作表現優異而屢獲被告公司之肯定，於被告終止勞動契約前，每月薪資新臺幣（下同）21萬5010元，每年並有1個月薪資獎金。

（二）原告於109年4月間，就被告藥品DARZALEX（下稱系爭藥品）撰擬新聞稿（下稱第一版本新聞稿），經臺灣審查小組書面核可，然未能通過亞太區審查小組核可，原告再撰擬第二版本新聞稿，經過亞太區審查小組核可，均交予精萃公關顧問有限公司（下稱精萃公司），嗣聯合報記者李樹人於109年4月23日以「偶像劇女主角最常罹這癌健保4月1日起給付標靶藥物」為標題，報導系爭藥品（下稱系爭報導），經臺北市衛生局調查，精萃公司嗣因違反藥事法亦遭裁罰。被告遂以原告未經被告公司內部審稿流程，未依規定向法規遵循及法律相關部門通報，且調查期間與相關人員多次開會串供為由，於110年8月10日通知原告因

01 前述新聞稿爭議，依勞基法第12條第1項第4款規定終止與
02 原告間之勞動契約。惟被告係以懲戒委員會決議終止，與
03 其獎懲規定應由人力資源處及管理委員會處理並不相符。
04 且解雇通知書係以人力資源處名義所為，未蓋被告大小
05 章。再原告前已於109年5月21日通知總經理、業務最高主
06 管、原告直屬主管，聯合報因系爭報導遭主管機關發函詢
07 問，且於調查期間並無串供行為。而被告早已知悉該爭
08 議，並於109年之考績對此評價，復於110年3月調升原告
09 薪資，然卻於110年8月10日再以前述新聞稿爭議為由解雇
10 原告，顯然重複評價且已罹於30日期間。末精萃公司雖因
11 系爭報導遭臺北市政府衛生局裁罰4萬元，但被告公司未
12 損失分毫，且系爭藥品之聲譽亦無重大影響，被告解雇未
13 符合解僱最後手段性原則，是被告公司以勞基法第12條第
14 4款事由終止原告之僱傭契約，自屬非法。

15 (三)爰依民事訴訟法第247條、兩造勞動契約、勞工退休金條
16 例第31條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認原
17 告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自110年8月11日起
18 至原告復職日止，按月給付原告工資21萬5010元，及各期
19 自應給付日之翌日起至清償日止之法定遲延利息，按週年
20 利率5%計算之利息。(三)被告應自111年1月1日起至原告復
21 職日止，按年給付原告工資21萬5010元，及各期自應給付
22 日之翌日起至清償日止之法定遲延利息，按週年利率5%
23 計算之利息。(四)被告應自110年8月11日起至原告復職日
24 止，按月提繳9000元於勞工保險局設立之原告勞工退休金
25 個人專戶。(五)願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)原告明知被告所有新聞稿，均需遵循公司審核政策同時取
28 得臺灣以及亞太區審核小組書面核可後方能對外發布，竟
29 違規將未經核可且違反藥品廣告法令之新聞稿提供給精萃
30 公司。其於109年5月19日知悉被告及公關廠商可能因主管
31 機關對於系爭報導之調查而遭行政裁處後，竟刻意隱瞞不

報並意圖掩飾，遲至109年11月6日才告知法務部門主管，已嚴重違反通報義務。於被告總公司對於該新聞稿爭議立案並正式展開內部調查後，竟無視於通報程序中對於調查期間之保密規定，多次與其他同仁針對調查案件開會串供，以求所有利害關係人於接受調查時能口徑一致，種種重大違紀行為實已嚴重破壞原告與被告間之信賴關係。原告前開屢次違紀行為，已嚴重破壞勞雇間之信賴關係，難以期待被告公司繼續僱用原告，被告公司依法解雇已符合最後手段性。

(二) 原告離職前擔任「亞太區」藥品企業溝通與公共事務部門資深經理，隸屬於「亞太區」企業溝通與公共事務部門最高主管Jennifer Tear轄下單位，因此原告之聘僱關係是經該亞太區最高主管Jennifer Tear做成終止之決定後，再由被告公司以形式上雇主之地位執行解雇。被告於110年7月14日收到總公司做成之調查報告結果後，確信原告有違反工作規則情節重大之情事，即於110年8月10對原告發出解雇通知，並未罹於30日除斥期間。原告之違紀行為係依照被告所屬集團規範交由內部稽核部門進行獨立之詳盡調查，並經向原告說明調查結果後，再由被告公司權責單位主管組成委員會執行解雇，已履行解雇之正當程序，亦未違反工作規則等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項（本院卷一第355至357頁）

(一) 原告自100年1月24日受雇於被告，當時約定薪資為8萬7040元。

(二) 原告自101年度起至108年度之考績均為「完全符合」或「超越」被告要求之標準。

(三) 被告依勞動基準法第12條第1項第4款於110年8月10日終止與原告間勞動契約，原告於勞動契約終止時，每月薪資為21萬5010元。

(四) 楊森製藥亞太區企業溝通與公共事務政策第4章規定所有

對外發布之公關資訊，包含所發布之消息、新聞稿、媒體宣傳等內容，均需先取得「臺灣審查小組」書面核可、「亞太區審查小組」書面核可，始得對外發佈。

(五) 原告製作之第一版本新聞稿未取得「亞太區審查小組」書面核可。

(六) 原告製作之第二版本新聞稿未經「臺灣審查小組」核可。

(七) 聯合報記者李樹人於109年4月23日為系爭報導。

(八) 原告於109年5月19日知悉聯合報記者李樹人因刊載藥品之系爭報導遭北市衛生局調查，並要求聯合報回報系爭報導的刊登業主，以便向上追查究責。

(九) 原告於109年5月21日以如聲證9第2頁所示電子郵件方式通知總經理、業務最高主管、原告直屬主管。

(十) 被告臺灣法務部門主管(Trinity Lin)及合規遵循部門主管(Vivian Yang)於109年11月3日始知悉系爭違規新聞稿事件，Trinity Lin於11月4日完成通報總公司內部稽核部門亞太區政府調查與訴訟之主管Jonathon Metha，並依規定通報總公司。

(十一) CPA亞太區最高主管Jennifer Tear於110年8月10日以視訊會議參加勞雇關係主管Stephanie Yang以及原告在嬌生辦公室的實體召開之會議，Jennifer Tear並於該會議中對原告進行解雇之溝通，並由Stephanie Yang將解雇通知書交由原告領取。

(十二) 本案時序表大致如下：

109年4月1日第一版本新聞稿獲臺灣審查小組許可。

109年4月2日第一版本新聞稿未遭亞太區審查小組許可。

109年4月2日原告提交系爭新聞稿予亞太區審查小組。

109年4月16日原告指示下屬羅芝青將第一版本、第二版本新聞稿均提供精萃公司。

109年4月23日李樹人為系爭報導。

109年5月19日原告知悉李樹人因系爭報導遭臺北市衛生局調查函詢。

01 109年9月11日原告轉任亞太區小組CPA資深經理。

02 109年11月3日原告發送109年11月4日會議邀請，主旨「有
03 關臺灣DARZALEX報導可能遭裁罰」。

04 109年11月11日精萃公司至臺北市衛生局說明。

05 109年11月16日被告法務部門主管Trinity Lin寄送如被證
06 6附件2第1頁電子郵件。

07 109年11月17日Jonathon Metha寄送如被證6附件2第1頁電
08 子郵件。

09 109年11月18日原告、Morgan寄送如相證4之電子郵件予原
10 告直屬主管討論如何應對Jonathon Metha之電話訪談。

11 109年11月25日原告與Morgan電話討論如何應對Jonathon
12 Metha之電話訪談。

13 110年1月18日精萃公司因系爭藥品廣告遭臺北市衛生局裁
14 罰。

15 110年8月10日被告對原告發出解雇通知。

16 (十三) 原告於108年及109年度均有接受通報程序教育訓練，並
17 通過該教育訓練測驗。

18 (十四) 系爭新聞稿可能遭裁罰一事為前述教育訓練所列需通報
19 之事件。

20 四、本院之判斷

21 (一) 原告違反勞動契約或工作規則之情形：

22 1. 就第一版本、第二版本新聞稿未經內部審稿流程規定部
23 分。

24 被告頒佈之楊森製藥亞太區企業溝通與公共事務政策第4
25 章規定，所有對外發布之公關資訊，包含所發布之消息、
26 新聞稿、媒體宣傳等內容，均需先取得臺灣審查小組書面
27 及亞太區審查小組之書面核可，始得對外發佈，然原告製
28 作之第一版本新聞稿僅取得臺灣審查小組書面核可，未取
29 得亞太區審查小組書面核可，原告製作之第二版本新聞
30 稿，經亞太區審核小組書面核可，未經臺灣審查小組書面
31 核可等情，業為兩造不爭執（見本院卷一第356頁、第364

頁），堪認原告違反前述審稿流程明確。復前開新聞稿均提供予精萃公司，並由精萃公司提供予聯合報記者李樹人，以第二版本新聞稿為素材製作成系爭報導，嗣李樹人因系爭報導遭臺北市衛生局調查，後經臺北市政府以非藥商不得為藥物廣告為由，併同其他案件裁罰精萃公司共40萬元，有第一版本、第二版本新聞稿、系爭報導與第二版本新聞稿對照表、臺北市政府衛生局裁處書在卷可佐（見本院卷一第91至103頁、第239至244頁、第329頁），足認原告違背內部審稿流程發佈前述新聞稿，該新聞稿內容提供予聯合報記者後，因系爭報導涉及廣告，致被告配合之精萃公司遭裁罰。

2. 未依照上報程序據實通報因前述新聞稿調查。

被告上報程序（即ESCALATION PROCEDURE，以下稱上報程序）3d規定，如被告、員工或代理商發生可能導致罰款、罰金或行政制裁（不論金額多少），被告或其員工刑事起訴或其他法律或監管後果的實際或潛在違法行為（包括任何被告獲告知已開始或正在進行政府調查的情況）...一律應通報。其通報方式為，即使尚未獲得全部詳情，仍務必在三（3）個營業日內盡快透過口頭或書面（包括電郵chiefauditexecutive@ its. jnj. com）形式通知全球稽核與鑒證部門（GAA）稽核行政總監（見本院卷一第373頁）。經查，聯合報記者李樹人因撰寫系爭藥品健保給付新聞遭檢舉，經臺北市衛生局通知調查，原告於109年5月19日知悉等情，有對話記錄在卷可參（見本院卷一第105頁），而系爭報導係由原告提供予精萃公司之第二版本新聞稿為素材撰寫，自屬於前可能發生可能遭行政制裁之情形，而原告知悉後，應依照前述規定於3日內通報全球稽核與鑒證部門 稽核行政總監。然原告係於109年5月21日以電子郵件通知被告總經理、業務部最高主管及其直屬主管，內容略為：臺北市衛生局針對藥物的健保給付新聞稿有潛在的疑問。我們於4月22日發佈了臺灣及亞太區核准

01 的新聞稿...，已經回復此篇報導並非廣告而是記者採訪
02 以及撰文（見本院卷一第107頁）。前述電子郵件固有通
03 知被告主管，顯然未依照被告上報程序通知稽核行政總
04 監，且原告亦未告知系爭報導所由之新聞稿，未經完全書
05 面核可等情，應堪認定。

06 3. 原告於調查期間違反上報程序與其餘人聯繫。

07 被告上報程序8規定：一旦事件上報至全球稽核與鑒證部
08 門，嬌生公司及其相關主管就不應進行任何調查步驟，也
09 不應為此事聯絡任何人，除非建議全球稽核與鑒證部門、
10 法律部門或醫療保健規範部門行動（見本院卷一第377
11 頁）。而因Morgan、原告、被告醫療保健合規長楊心嫻自
12 109年11月13日起陸續以電子郵件聯絡精萃公司因系爭藥
13 品遭裁罰情形，並討論是否由被告支付款項。被告法務部
14 門主管Trinity Lin於109年11月16日下午6時53分寄送電
15 子郵件予原告、Morgan、楊心嫻，通知「本案已正式立案
16 調查，未經調查小組許可前，不可為任何認諾或承諾付
17 款，調查主管為Jon Mehta」，嗣109年11月17日Jonathan
18 Mehta亦再度寄送電子郵件予原告、楊心嫻，告知本案正
19 式立案並由伊團隊進行調查，重申不應由被告支付任何款
20 項予精萃公司，有該電子郵件在卷可稽（見本院卷一第
21 347至348頁）。原告應已明確知悉就前開事項已開始調
22 查，自應遵守前開規定，不再就此事聯絡任何人。然原告
23 分別於109年11月18日寄送電子郵件予Morgan，內容略
24 為：針對下週與Jonathan Mehta的電話會議，我建議先終
25 止電子郵件往來，以爭取時間讓台灣區主管群先達成共
26 識；建議與臺灣區法務達成共識，與Morgan通電話達成共
27 識，將我們達成的共識在下週二呈現給Mehta（見本院卷
28 一第169至170頁）。109年11月25日原告寄送電子郵件予
29 Morgan，詢問可否進行電話會議，由Morgan邀請原告進行
30 電話會議（見本院卷一第170頁）。顯然已違背上開不得
31 聯繫規定至為明確。

01 4. 原告固主張聯合報非被告代理商，系爭報導遭臺北市衛生
02 局調查乙事，無庸依照前開上報程序通報，且於事件之始
03 已於109年5月21日依照內部教育訓練先通知其直屬主管，
04 並無隱瞞之意，且不知道本案已遭調查而且不得聯繫其他
05 人。然查，系爭報導所由之新聞稿係由被告提供予配合公
06 關之精萃公司，當屬前述代理商、被告可能遭裁罰之事
07 項，而應通報，原告主張無需通報，當無可採。再原告於
08 109年5月21日電子郵件內容，所通報者僅為系爭報導遭調
09 查情形，且稱所提供新聞稿通過臺灣及亞太區小組核可，
10 並未提及實際未經全部核可。證人楊心嫻固然到庭證述：
11 伊製作之教育訓練講義，除第1頁外，其餘內容均由被告
12 總部提供，該講義有提及通報對象可為主管、合規長、政
13 府合約合規長或是公司法務、集團員工資訊風險管理部門、
14 人事財務單位，伊覺得教育訓練講義內容與被告之上
15 報程序規範並無不同等語（見本院卷一第399頁）。然上
16 報程序已明確規範如前，核與教育訓練講義之內容不同，
17 可認原告上報主管之行為，固合於前述教育訓練內容，然
18 而與上報程序未合，所為仍違反上報程序。末調查期間不
19 得聯繫他人，亦經規範於上報程序中，原告已經電子郵件
20 通知遭立案調查，其再主張前情，並無可採。

21 （二）被告終止勞動契約，違反最後手段性原則。

22 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
23 經預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明
24 文。該條款所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關
25 係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權
26 利之必要，且受僱人亦無法期待僱主於解僱後給付其資遣
27 費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，
28 客觀上已難期待僱主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱
29 傭關係，且僱主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上
30 核屬相當者，始足稱之。是勞工之違規行為態樣、故意或
31 過失違規、對僱主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間

關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。至於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要保障程序等項，平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷。

2. 原告提供之新聞稿未經內部審稿流程規定，嗣系爭報導遭調查時，僅上報主管，未依照上報程序通知稽核行政總監，且據實通報前述新聞稿未經完全書面核可，原告復於調查期間違反上報程序與其餘人聯繫，均明確認定如前。次就被告工作規則第13章獎懲規定，第87條規定：員工懲罰分下列三種，申誡、小過、大過。第91條規定：有下列情事之一經公司查證屬實，且符合法定解僱事由者，得予以解僱：一、散佈謠言，致使公司或公司員工之聲譽、信用或利益遭受重大損害者。二、無故拒絕主管合法之指揮監督、調遷命令或其他指示，使公司遭受重大損害者。三、違反安全衛生規定致使公司遭受重大損害者。四、在公司內毆打他人或相互毆打者。五、在公司內聚眾賭博經主管制止仍再犯者。六、無故毀損公司物品或攜帶槍砲、彈藥、刀械等法定違禁品進入公司者。七、利用本公司名義，在外招搖撞騙，造成公司損害者。八、因個人之故意或過失引起火災，致使公司遭受重大損害者。九、一年內功過相抵後仍積滿二大過並符合法定解僱事由者。十、工作時飲酒滋事，吸食或攜帶毒品致影響工作場所秩序者。十一、在公司內有妨害風化行為致影響公司形象者。十二、營私舞弊，侵占或偷竊公司或公司員工之財物，造成公司、公司員工或第三人之損害者。十三、因重大過失或故意行為，造成公司、公司員工或第三人之聲譽、信用、其他權利或利益之重大損害者。十四、偽造、變造公司印信或逾權使用公司印信致使公司受損害者。十五、在工作時間內無故擅離職守使公司、公司員工或第三人遭受重大

01 損害者。十六、酒後開車，情節重大致影響公司形象者。
02 十七、員工違反對公司之業務、財務、其他直接或間接利
03 益上應盡之忠誠義務，或發生利益衝突，情節重大者。有
04 其工作規則在卷可參（見本院卷一第83至87頁）。可徵被
05 告工作規則之解雇事由，皆以員工行為造成被告或員工重
06 大損失，或員工之犯罪行為影響被告形象、名譽。然查，
07 臺北市衛生局針對系爭報導裁罰精萃公司，該部分之罰款
08 合併其他案件共計裁罰40萬元，業如前述，該裁罰對象非
09 為被告，裁罰金額核與被告實收資本額1億4415萬2000元
10 （見本院卷(一)第31頁）相比甚微，而難認原告違反審稿流
11 程交付新聞稿之違規行為，已造成被告財產損害，且極為
12 重大。再就原告固未依照上報程序通報稽核行政總監，通
13 報內容未盡翔實，且調查期間聯絡他人而有缺失，然被告
14 除稱因原告嚴重破壞信賴關係無從繼續僱傭關係云云，均
15 未見被告說明該部分行為，何以難期待採用解僱以外之懲
16 處手段，如前述工作規則第87條之申誡、小過、大過手
17 段，而繼續其僱傭關係。是以被告以前開缺失逕解雇原告
18 之行為，與解僱最後手段性原則有違，其依勞基法第12條
19 第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，並無理由，原告
20 請求確認僱傭關係存在，應屬有據。

21 （三）原告得請求被告給付薪資及提繳勞工退休金。

- 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
23 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
24 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
25 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
26 能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前
27 段、第235條、第234條分別定有明文。又按債權人於受領
28 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
29 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
30 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
31 酬（最高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨同此見

01 解）。查，本件原告於110年8月10日遭通知終止勞動契約
02 後，旋於110年8月30日提起勞動調解聲請，請求確認僱傭
03 關係存在，有其勞動調解聲請狀及本院收狀戳在卷可稽
04 （見本院卷一第7頁），可徵仍有給付勞務意願，並無任
05 意去職之意，且已將準備給付之事情通知被告。則被告拒
06 絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須補服勞務之義
07 務，仍得請求被給付薪資即每月21萬5010元及每年1個月
08 的薪資獎金21萬5010元，並依法提撥9000元至退休金專
09 戶。

10 五、綜上，被告解僱未符最後手段性原則，其終止勞動契約並無
11 理由，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依據兩造勞動
12 契約、勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告應自110
13 年8月11日起至原告復職之日止，按月於給付原告21萬5010
14 元，自111年1月1日起按年給付原告21萬5010元及均自各期
15 應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並
16 自110年8月11日起至原告復職日止，按月提繳9000元至勞工
17 保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，均有理由，應予准
18 許。

19 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
20 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時依
21 被告聲請宣告被告得供擔保免為假執行，並酌定相當之金
22 額。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
24 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
25 併此敘明。

26 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 111 年 10 月 14 日
28 勞動法庭 法 官 曾育祺

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 10 月 20 日
02 書記官 林祐均