

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第48號

原告 吳佩蓉

陳業皓

共同

訴訟代理人 王振亞律師（已於114年11月12日解除委任）

楊佳陵律師

複代理人 楊定諺律師

被告 冷泉港生物科技股份有限公司

法定代理人 戴國銑

訴訟代理人 戴嘉志律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年11月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告吳佩蓉自民國109年8月24日起受僱於被告，擔任新事業發展部門（New Business Development，下稱NBD部門）總監，每月薪資新臺幣（下同）12萬元，原告陳業皓自110年1月6日起受僱於被告，擔任NBD部門業務專員，每月薪資6萬元。於110、111年間，全球新冠病毒疫情嚴峻，吳佩蓉帶領部門員工即陳業皓、訴外人張耀仁戮力爭取衛生福利部（下稱衛福部）快篩試劑標案之大量訂單，並於接單後日夜趕工以應付高度緊急的交貨期限。對此，被告負責人戴國銑多次口頭允諾將發給獎金，吳佩蓉乃於111年7月10日提出簽呈（下稱系爭簽呈），記明NBD部門業績獎金及銷售助攻獎金計算式，經戴國銑簽名。NBD部門已達系爭簽

呈之業績目標，被告應給付吳佩蓉111年度業績獎金4,255,502元；應給付陳業皓110年度銷售助攻獎金22,048元及111年度銷售助攻獎金1,754,438元，合計1,776,486元。惟吳佩蓉簽請被告核發獎金時，竟為被告所拒，更於112年5月3日通知解僱。被告之解僱不符合勞動基準法(下稱勞基法)任何解僱條款，乃屬違法，兩造間僱傭關係繼續存在，伊自得請求確認僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、勞基法第23條第1項及民法第487條前段規定，請求被告自112年5月4日起至伊等復職日止按月給付薪資，及依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第31條第1項規定請求被告自112年5月4日起至伊等復職日止按月提繳勞工退休金至伊等勞工退休金專戶(下稱勞退專戶)。此外，吳佩蓉延長工時加班費共1,101,163元，陳業皓延長工時之加班費計597,669元，被告未為給付，伊等得依勞基法第36條、第24條第1項、第2項、第37條、第38條第1項、第4項、第39條、勞基法施行細則第24條之1等規定請求給付。被告僅以伊等每月固定薪資，對照勞動部勞工退休金月提繳分級表提撥勞工退休金至伊等勞退專戶，未將每月加班費計入，尚有勞工退休金差額即吳佩蓉、陳業皓各35,136元、26,796元，伊等自得依勞退條例第31條規定請求被告補提繳勞工退休金差額。爰依兩造間勞動契約及上開法條規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)命被告自112年5月4日起至原告復職日止按月各給付吳佩蓉、陳業皓12萬元、6萬元暨起訴狀繕本送達翌日起法定利息；(三)命被告自112年5月4日起至原告復職日止，按月分別提撥勞工退休金6%至原告勞退專戶；(四)命被告給付吳佩蓉、陳業皓各4,255,502元、1,776,486元暨起訴狀繕本送達翌日起法定利息；(五)命被告給付吳佩蓉、陳業皓各1,101,163元、597,669元，及起訴狀繕本送達翌日起法定利息；(六)命被告提繳35,136元至吳佩蓉勞退專戶、提繳26,796元至陳業皓勞退專戶之判決。

二、被告則以：吳佩蓉以總監職稱入職NBD部門，並以推廣伊公

司自行研發之Qbeads、Qcheck、QSAVE三大自有品牌（下稱Qbeads等自有品牌）產品，提出人力需求，陳業皓乃以業務專員職稱入職NBD部門，自此，NBD部門除原本研發工作外，另負責Qbeads等自有品牌之業務開發工作。111年度新冠疫情爆發，伊響應國家號召加入快篩國家隊，向銀行申貸6億9,000萬元以支應快篩試劑貨款、航空公司運費及倉儲費用等。而吳佩蓉卻在此際向戴國銑遞交系爭簽呈，以停工為要脅，要求戴國銑承諾核發獎金。戴國銑僅得同意若NBD部門達成在111年初設定自有產品業績目標2,000萬元，及實驗室服務業績目標2,000萬元之條件下，核發相當比例之業務獎金及業務助攻獎金。系爭簽呈涉及業績獎金的發放，卻未依伊公司決核權限辦理，難逕認已生效或成為兩造間勞動契約之條件；且NBD部門之業績（不應列計衛福部快篩試劑標案）並未達到業績目標，原告不得請求業績獎金。又112年3月20日衛福部正式宣布新冠肺炎防疫降級，NBD部門之任務已階段式完成，伊依吳佩蓉之專業學術背景，將其轉至細胞治療再生醫學部門，亦考量陳業皓之業務專長，將其轉入公司市場產品部門，然原告無正當理由拒絕調動，且陳業皓在外參與其他事業，吳佩蓉亦包庇之，並以言語散佈對公司不實或不利情事，已侵害公司之聲譽，伊在溝通無果之情況下，僅得於112年5月3日依聘僱合約書第1條第3項、第6條第1項、第11條第2項、第13條第2項及勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。伊於104年8月1日制定加班補休管理辦法，並於105年4月14日修訂公告，加班須經事先核准，加班當日起算1個月內未送至人資單位核實者，視同放棄加班申請，該辦法公開揭示而成為僱傭契約內容之一部，兩造均受其拘束。陳業皓未事先申請加班，亦未提出加班補休申請，不得請求加班費。而吳佩蓉於任職期間屬高階主管，可自由安排8小時之工作時間，彈性上、下班，無須打卡，無法認有經伊同意加班之事實，且依加班補休管理辦法規定，原告申請加班費超過1個月時間限制，已視同放棄加班申

請，不得再於嗣後對伊請求等語，資為抗辯。

三、原告主張吳佩蓉自109年8月24日起任職於被告公司擔任NBD部門總監，陳業皓則自110年1月6日起受僱於被告擔任NBD部門業務專員，均簽有聘僱合約。吳佩蓉於111年7月10日提出系爭簽呈，記明NBD部門業績獎金及銷售助攻獎金計算式，經被告負責人戴國銑以手寫方式附加意見後簽名核准，惟其後吳佩蓉簽請被告核發獎金時，為被告所拒。被告於112年3月22日公告原告之調動命令，原告拒絕調動。以及被告於112年5月3日以吳佩蓉違反聘僱合約第1條第3項、第6條第1項、第13條第2項，及陳業皓違反聘僱合約第1條第3項、第6條第1項為由，依聘僱合約第11條第2項約定及勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約等情，為兩造所不爭，並有原告提出之聘僱合約、系爭簽呈、吳佩蓉112年1月16日簽呈，及被告提出之調動公告、112年3月27日會議紀錄、112年4月27日面談摘要為證（臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第11號卷第28至31、34、40至41頁；本院卷(一)第97至100、111頁；卷(三)第53頁），堪信為真實。

四、關於原告請求確認僱傭關係存在，及請求被告自112年5月4日起至復職日止按月給付薪資及提繳勞工退休金部分：

(一)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。兩造於聘僱合約書第1條第3項約定「乙方（即原告）於本合約有效期間內，應隨時依甲方（即被告）合理之指示提供服務並承擔責任。甲方在乙方薪資及其他福利事項未作不利益變更之情形下，得視甲方業務需要及乙方之工作能力調整或變更乙方之職位與職務或工作地點」、第13條第2項約定「乙方同意於任職期間或終止契約後，均不得有侵害公司聲譽之行為，包括是以言語、文字或是以網路等等方式，散佈對公司不實或不利之情事…」，並於第11條第2項約定「甲方得因乙方重大違反本合約條款或甲方所頒布之工作規則、辦法規章，一切政策，包括但不限於本合約第六條第三項所示者」

01 等情，亦有聘僱合約書可稽（臺灣士林地方法院112年度重  
02 勞訴字第11號卷第28至31頁）。

03 (二)被告抗辯新冠肺炎防疫降級後，NBD部門任務已階段式完  
04 成，經被告依吳佩蓉之專業學術背景將其轉至細胞治療再生  
05 醫學部門、考量陳業皓之業務專長將其轉入公司市場產品部  
06 門，薪資條件不變，原告均可勝任調職工作，惟原告並無正  
07 當理由，拒絕112年3月22日公告之調動命令等情，乃提出調  
08 動公告、112年3月27日會議紀錄，及112年4月27日面談摘要  
09 為證（本院卷(一)第97至100、111頁；卷(三)第53頁）。而被告  
10 抗辯吳佩蓉以言語散佈對公司不實或不利情事等情，亦提出  
11 吳佩蓉臉書貼文截圖為證（本院卷(三)第45頁），徵以吳佩蓉  
12 貼文載「無良企業 必倒！」、「過去訴訟案件滿載 歡迎大  
13 家查詢」、「每次遇到這個情形老闆、老闆娘、總經理就是  
14 開溜躲起來」等語，對被告企業形象足以產生負面影響。被  
15 告抗辯原告2人違反聘僱合約書第1條第3項約定，拒絕調動  
16 命令，及吳佩蓉違反聘僱合約書第13條第2項約定，發表貶  
17 損公司聲譽之貼文等情，應堪信有據。酌以原告拒絕公司合  
18 理調動，影響被告內部營運秩序，吳佩蓉復於社群媒體公開  
19 貶抑被告之聲譽，堪信雙方信賴基礎盡失，依社會一般通  
20 念，已難期原告仍將忠實執行被告之指揮，違反勞動契約自  
21 屬情節重大，亦難期被告得採解僱以外之懲處手段。被告於  
22 112年5月3日以吳佩蓉違反聘僱合約第1條第3項、第13條第2  
23 項，及陳業皓違反聘僱合約第1條第3項為由，依聘僱合約第  
24 11條第2項約定及勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契  
25 約，核無不合。至被告其餘所辯終止勞動契約事由，毋庸逐  
26 一論述，併此敘明。

27 (三)綜上，被告於112年5月3日終止與原告間勞動契約，應屬合  
28 法有據。兩造間勞動契約既經被告合法終止，原告請求確認  
29 與被告間僱傭關係存在，及請求被告自112年5月4日後繼續  
30 給付薪資及提撥勞工退休金云云，即屬無據。

31 五、關於原告請求被告給付業績獎金部分：

(一)觀諸系爭簽呈主旨記載「2022事業發展部（NBD）業績獎金與銷售助攻獎金」，內容記載「NBD部門由Lauren帶領Austin、Anikey總共三人於2021打造Qbeads、QCheck、QSAVE三大品牌，獨立行銷推廣、於各展會、媒體、股東會等曝光，並負責自有產品生產製造、行銷、出貨、銷售等所有業務推展事項。自202105疫情爆發以來，上述同仁不停加班替公司創造業績，為鼓勵業務銷售自有產品，業務獎金提呈部分，自有品牌提高業務獎金分配比例。若NBD部門達標年初公司所設定之部門業績目標（附件2），即發放以下獎金…」等語；及被告負責人戴國銑附註「a. 應收帳款收回。b. 庫存必須處理清楚。c. 其他業務必須處理的事項如材料等。d. 利潤必須維持」等獎金給付條件後簽名核准等情，為兩造所不爭執，並有系爭簽呈可稽（臺灣士林地方法院112年度重勞訴字第11號卷第34頁）。從而，系爭簽呈所載業績獎金之發放，自以NBD部門達成上開業績目標並滿足前述附加條件，為其前提。

(二)原告主張系爭簽呈所載「部門業績目標（附件2）」為其所提出之「展望2022」簡報等情，固據經公證書及其內手機「展望2022」簡報照片截圖為證（本院卷(一)第225、237至247頁），然已為被告所否認。縱依原告所提出之「展望2022」簡報附表所載（本院卷(一)第239頁），NBD部門目標業績仍需達成附表所設目標業績即「LAB Service：+50% 2000萬」、「自有產品：+100% 2000萬」，始符合業績獎金申請條件。

| 策略   | 細目          | 業績數字（毛利）                                                            | 業務單位        | 目標業績        | 焦點目標                                                                         |
|------|-------------|---------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------|
| 服務優化 | LAB Service | -Nanosttring Service:1000萬（+30%）<br>-Quanterix Service:1000萬（+100%） | 試劑部 & Tina  | +50% 2000萬  | 1. 流程優化<br>2. 服務項目和收費制定<br>3. 人力利用率提高<br>4. 常規採購成本-10%<br>5. 業務和客戶滿意度提升      |
| 品質升級 | 自有產品        | -QCHECK&相關防疫物資<br>-Qbeads<br>-QSAVE                                 | 新事業發展部（NBD） | +100% 2000萬 | 1. 防疫產品銷售擴大<br>2. 鎖定產業新客戶（6新客戶）<br>3. 不攤提開發成本下毛利>40%<br>4. 新增Lab品質系統ISO13485 |

(三)原告雖主張其等已達成業績獎金目標云云，然依原告提出之業績獎金試算表以觀（本院卷(一)第296頁），NBD部門銷售自有產品實際毛利8,601,302元，毛利率17.6%，並未達前揭附表所載「自有產品：+100% 2000萬」之業績目標。至原告雖另主張，系爭簽呈所載NBD部門業績獎金，係包含被告自有產品及非自有產品，均應計入業績之計算云云。然查，系爭簽呈已載明「為鼓勵業務銷售『自有產品』，業績獎金提呈部分，『自有品牌』提高業務獎金分配比例。…」等語，原告自行提出之前揭「展望2022」簡報附表「細目」欄亦載「自有產品」，顯不含非自有產品之衛福部快篩試劑。原告主張將衛福部快篩試劑之業績列入系爭簽呈業績目標予以計算業績獎金云云，亦非有據。綜上，原告所舉事證並未能證明NBD部門已達程系爭簽呈所載業績獎金發放標準，原告請求被告給付系爭簽呈所載之業績獎金云云，即非有據。

#### 六、關於原告請求被告給付加班費及補提繳勞工退休金部分：

(一)按雇主延長勞工工作時間者，應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資；出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞基法第24條第1項、第2項、勞動事件法第38條固有明文。然參諸勞動事件法第38條立法理由記載：「雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」等語，勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主就員工加班事項如已預先於勞動

01 契約、工作規則等加以規範，仍得提出資料為反對之證據，  
02 而推翻上述推定。

03 (二)被告抗辯其已於104年8月1日制定加班補休管理辦法，105年  
04 4月14日修訂，於加班補休管理辦法第3條明定「部門主管針  
05 對部門所屬員工審核是否有加班之必要並了解掌握實際加班  
06 工作進度。再由人資單位審核確認加班申請是否核准」；於  
07 第6條第2項記載：「加班補休申請方式：1.員工因業務所需  
08 申請加班須於事先提『加班補休申請單』由部門主管審核後  
09 經管理處核准後，始得進行加班補休；未經事前核准之加班  
10 補休無法申請加班補休，加班補休後轉至人資單位核實登  
11 記。…4.員工每次加班申請需填寫清楚預計加班時間及原  
12 因，若發現有可於正常上班時間完成故意拖延申請加班或有  
13 虛報加班之情事，經查核屬實者，除取消加班申請時數外並  
14 依規定懲處。5.原則上員工申請加班，公司鼓勵以補休方式  
15 為之，如遇特殊情形者須向權責主管申請，經權責主管核准  
16 後，則另議之。6.加班申請期限：經核准後開始加班當日起  
17 算一個月內送至人資單位核實者（每月結算），視同放棄加  
18 班申請」，乃據提出加班補休管理辦法為證（本院卷(一)第  
19 189至191頁）。被告抗辯加班補休管理辦法係存放於被告公  
20 司內部伺服器中，公告予全體員工知悉，原告亦曾申請加班  
21 補休等情，亦據提出存取路徑、加班補休申請單、請假卡、  
22 簽呈、簽到表為證（本院卷(四)第7至16、21至22頁），堪信  
23 上開加班補休制度為原告所知悉。被告針對員工加班既設有  
24 前揭加班補休管理辦法，而採申請核可制度並原則採補休方  
25 式為之，勞雇雙方本應遵循辦理，並不適用勞動事件法第38  
26 條關於推定經雇主同意延長工時之規定。

27 (三)原告主張於任職期間有延長工時加班等情，固提出加班費明  
28 細表（本院卷(二)第11至25頁），及通訊軟體對話截圖、電子  
29 郵件等件為據（本院卷(一)第256頁；卷(二)第28至605頁），然  
30 原告整理之加班費明細表，已為被告所否認。而被告抗辯吳  
31 佩蓉於任職期間屬於高階主管，無須打卡；陳業皓主張之加

01 班明細與打卡紀錄未符等情，未據原告否認，並有被告整理  
02 之打卡紀錄附表可佐（本院卷(四)第123至130頁），原告主張  
03 有加班費明細表所載之延長工時等情，已難逕信屬實。況原  
04 告未依加班補休管理辦法事先申請人資單位核准，原告請求  
05 被告給付加班費，亦與加班補休管理辦法「原則上員工申請  
06 加班，公司鼓勵以補休方式為之，如遇特殊情形者須向權責  
07 主管申請，經權責主管核准後，則另議之」規定未符。原告  
08 主張之加班日期在110年至111年間，復已超過加班補休管理  
09 辦法所定「加班申請期限：經核准後開始加班當日起算一個  
10 月內送至人資單位核實者（每月結算），視同放棄加班申  
11 請」之申請期限。原告主張被告應給付加班費工資，即難認  
12 有據。原告據此主張被告應將加班費列入工資，以補提繳勞  
13 工退休金差額云云，亦無理由。

14 七、綜上所述，依兩造間勞動契約、勞基法第23條第1項、民法  
15 第487條前段、勞退條例第31條第1項；勞基法第36條、第24  
16 條第1項、第2項、第37條、第38條第1項、第4項、第39條、  
17 勞基法施行細則第24條之1等規定，請求確認兩造間僱傭關  
18 係存在；請求被告自112年5月4日起至原告復職日止按月各  
19 給付吳佩蓉、陳業皓薪資12萬元、6萬元暨起訴狀繕本送達  
20 翌日起之法定利息；請求被告自112年5月4日起至原告復職  
21 日止，按月分別提撥勞工退休金6%至原告勞退專戶；請求被  
22 告給付吳佩蓉、陳業皓業績獎金各4,255,502元、1,776,486  
23 元暨起訴狀繕本送達翌日起法定利息；請求命被告給付吳佩  
24 蓉、陳業皓加班費各1,101,163元、597,669元及起訴狀繕本  
25 送達翌日起之法定利息；及請求被告提繳35,136元至吳佩蓉  
26 勞退專戶、提繳26,796元至陳業皓勞退專戶，為無理由，應  
27 予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依附，  
28 應併予駁回。

29 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證  
30 據，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此  
31 敘明。

01 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。  
02 中 華 民 國 114 年 12 月 3 日  
03 勞動法庭 法 官 鄧晴馨  
04 以上正本係照原本作成。  
05 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  
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。  
07 中 華 民 國 114 年 12 月 3 日  
08 書記官 江慧君