

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第10號

原告 蔡志朋
訴訟代理人 陳文祥律師
複代理人 朱健興律師
被告 舉手電商股份有限公司

法定代理人 姜泓匯
訴訟代理人 謝宗穎律師
複代理人 林銘龍律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年11月26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

壹、程序部分：

一、按法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；前開規定所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項定有明文。查原告之法定代理人原為練劍麟，嗣變更為姜泓匯，有被告公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第389至393頁），茲據其具狀聲明承受訴訟，核與上開規定並無不合，應予准許。

二、次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項前段定有明文。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，得以確定判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯兩造間為委任

01 關係，縱屬僱傭關係，亦顯已構成勞動基準法（下稱勞基法）
02 第12條第1項第4款情事自得依法解僱之等語，故兩造間僱
03 傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀態得以確認判決
04 加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確
05 認利益。

06 貳、實體部分：

07 一、原告主張：

08 (一)原告自民國109年2月17日起受僱於17LIVE集團下之英屬維京
09 群島商麻吉一七股份有限公司台灣分公司（後更名為英屬維
10 京群島商藝啟股份有限公司台灣分公司，下稱一七台灣分公
11 司），並簽有勞動契約，嗣因組織調整合併於藝啟股份有限
12 公司（下稱藝啟公司），後再於110年10月1日經調整轉至被
13 告公司，擔任業務總監（Sales Director），負責管理旗下
14 品牌OrderPally網路電商平台（下稱系爭電商平台），約定
15 月薪為新臺幣（下同）16萬6990元（含本薪16萬0590元、伙
16 食津貼2400元、混合工作津貼4000元）並再度簽立勞動契
17 約。詎被告於112年9月18日以原告利用訴外人即配偶李心愉
18 所開設之愉光有限公司（下稱愉光公司）作為公司之平台合
19 作商家並從事代收代付，有利益衝突及圖利之嫌，以及偽造
20 不實數據欺瞞被告及投資人，而有影響公司上市之虞等原
21 因，口頭告知原告終止兩造間聘僱關係，再於112年9月25日
22 寄發書面通知依勞基法第12條第4款規定解僱原告。

23 (二)原告並無發生勞基法第12條第1項第4款之事由，被告主張依
24 該規定終止與原告間勞動契約，於法殊有未合：

25 1.偽造不實數據部分：原告並非故意提供偽造之網站成交金額
26 （Gross Merchandise Volume，下簡稱GMV）資料，蓋電商
27 產業之GMV包含付款及未付款金額，而被告公司內部GMV為已
28 付款不包含未付款訂單，斯時僅係要求原告提供估值而非精
29 確數字，原告團隊遂以加乘1.5倍之概數估算，並已再三向
30 被告強調此情。嗣因稽核需求，原告始於系統後台調整測試
31 帳號之訂單，然此實係肇因於認知上之誤解，而非原告故意

01 為之。

02 2.指示被告人員自系爭電商平台將愉光公司帳號設定為免付費
03 之測試帳號：李心愉於系爭電商平台經營之商家「BoBoMa S
04 hop（美妝選物店）」（下稱系爭商店）為指標客戶，須請
05 系爭商店測試賣場功能，方提供測試帳號，且系爭商店價格
06 高於團購價格，並無賺取差價之情形。況被告據以終止勞動
07 契約之主張並無「免除應給付被告公司經銷分潤，及以低價
08 成本賺取差價」之事由，此已構成解僱事由之違法追加，違
09 反誠信原則及勞工保護原則，自無須予以審酌。

10 3.委託愉光公司處理代收代付業務：因當時營收金額小，財務
11 人力和資源不足，未能協尋廠商配合，原告係經公司同意洽
12 詢外包廠商，且可視公司營收狀況隨時收回，並無圖利愉光
13 公司之情形。

14 (三)被告非法解僱行為既屬無效，原告本於有效存在僱傭關係，
15 爰依兩造間之勞動契約、民法第487條前段及勞工退休金條
16 例（下稱勞退條例）第31條之規定，自得向被告請求工資、
17 年終獎金及提繳勞工退休金：

18 1.工資：被告公司於112年9月18日違法解僱原告，於同月30日
19 終止勞動契約，即預示拒絕受領原告提供勞務，原告縱未實
20 際提供勞務，依法仍得向被告請求給付自112年10月1日起至
21 原告復職日止之薪資16萬6990元。

22 2.年終獎金：兩造約定固定年薪為14個月，其中2個月於每年
23 除夕前即農曆年前給付，係屬保障給付制，故原告自得請求
24 被告依約給付自112年10月1日起至原告復職日止，每年度發
25 予月薪資之年終獎金33萬3980元（計算式：166,990×2=333,
26 980）。

27 3.提繳勞工退休金：被告自112年9月18日非法解僱原告後，於
28 112年10月1日起即未再提撥金額至原告設於勞動部勞工保險
29 局之個人退休金專戶（下稱勞退專戶），顯已違反勞退條例
30 中保障勞退金之規定，致原告每月有提繳工資6%提繳金額
31 之損害，原告每月薪資係為16萬6990元，依勞工退休金月提

01 繳工資分級表，月提繳工資為15萬元，則被告每月應提繳90
02 00元（計算式：15萬元×0.06=9,000元）至原告勞退專戶。

03 (四)對被告抗辯之陳述：

04 1.兩造為避免將來關於勞務履行之法律適用發生爭議，不僅二
05 度簽立「勞動契約」，並於該勞動契約中，明定僱用、獎懲
06 、終止契約、職災、退休等一切勞動條件，悉依勞基法、勞
07 退條例等相關法規辦理，合意成立勞動契約，本於契約自
08 由、誠信原則、禁反言等原則，自不容居於締約優勢地位之
09 雇主事後再行翻異，故為不同之主張。且依契約內容所訂，
10 原告受被告之指揮監督，在提供勞務過程中亦受被告支配，
11 原告批核之公司文件亦僅程序中一環，尚需經其他高層決
12 行，並無獨立裁量權，原告就因提供勞務所生之費用亦係向
13 被告請款，非為自己營業所勞動，並依賴向被告提供勞務以
14 獲取工資，兩造間確具備人格、經濟及組織上從屬性，而屬
15 僱傭關係無誤。

16 2.原告在職期間，未曾看過被告所提出之工作規則，其既未經
17 公開揭示，自不能拘束原告，又被告公司係為17LIVE集團之
18 一，於臺灣經組織架構調整，主要公司為藝啟公司，本件於
19 判斷原告是否違反工作規則情節重大，自應以藝啟公司之工
20 作規則，作為參考依據、標準。依藝啟公司工作規則第14條
21 之第19、21、25點及第56條之關於終止勞動契約及懲處規
22 定，可知縱認本件原告有違失情形，被告未先採用申誡、記
23 小過、記大過之懲處方式，而係逕予解僱，已違反解僱最後
24 手段性。況本件原告自始未造成被告公司任何實質上、具體
25 上之損害，亦無從構成小過、大過之要件。

26 3.混合工作津貼之由來，性質上應類似伙食津貼，依實務見解
27 均屬於勞務對價與經常性給付，性質上自屬工資無誤。

28 (五)並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。2.被告應自11
29 2年10月1日起至原告復職之日止，按月於翌月5日給付原告1
30 6萬6990元，及自各期應給付日次日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息。3.被告應自112年10月1日起至原告復

01 職之日止，按年於除夕前1日給付原告33萬3980元，及各期
02 給付分別自每年除夕起至清償日止，按週年利率5%計算之
03 利息。4.被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月
04 提繳9000元，存入原告之勞退專戶。5.命給付部分，願供擔
05 保請依職權宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一)原告原於藝啟公司擔任經銷商業務總監，嗣因17LIVE集團調
08 整公司組織架構，再於110年10月1日改任職集團下子公司即
09 被告，擔任公司之最高主管即直播商務總監，負責管理系爭
10 電商平台之一切營業事務，相關業務均原告以最高主管營運
11 總監之身分，向同集團下之藝啟公司彙報或取得核准，其所
12 負責之事務包含但不限於經營系爭電商平台之所有營運業
13 務，以及管理包括GMV在內之所有數據資料，並應依法正確
14 記載；需評估遴選再予擇定提供免付費測試帳號之商家；若
15 合作商家、經銷商係被告公司所屬員工之配偶或親屬者，均
16 應向被告公司及17LIVE集團先行申報並盡告知義務，如有相
17 關之交易往來及契約合作，亦均應經被告公司及集團之同意
18 始得為之，此亦約定於兩造間之勞動契約、被告之工作規則
19 及17LIVE公司反賄賂政策附件一誠實廉潔條款第6條「利益
20 衝突」之相關規定中，若有圖利自身或他人致公司利益受損
21 者，被告公司自得予以解僱處分。原告隸屬於集團之下，亦
22 應遵守17LIVE相關工作規範，且相關工作規則，被告公司亦
23 有經臺北市政府勞動局核備後公示予所有員工知悉，並存放
24 於HR部門供員工隨時參閱，原告不得推諉不知而不受相關工
25 作規範拘束。

26 (二)原告有違反勞動契約及工作規則之行為如下：

27 1.偽造不實數據欺瞞被告公司及投資人等：

28 112年6月間17LIVE集團擬於新加坡進行上市計劃，藝啟公司
29 Corp Strategy部門專案經理Cross於同年6月14日透過公司
30 內部通訊軟體向原告聯繫，要求其提供系爭電商平台111年1
31 月至112年5月間之逐月網站成交金額（GMV），俾利放入招股

01 書中作為KPI（關鍵績效指標）。詎原告為彰顯自身業績或
02 誇大其所管理之網路電商平台經營成效，擅將實際網站成交
03 金額加乘1.5倍，並提供此不實資料予Corp Strategy部門專
04 案經理，後交予承作上市計劃專案之銀行。嗣經承辦人員欲
05 進行查核時，原告恐其偽造變造及提出之前揭不實數據資料
06 遭被告公司、銀行乃至於投資人等發現其違法行為，遂於同
07 年8月21日於公司內部通訊軟體開設之非公開群組要求被告
08 公司業務人員及藝啟公司之工程人員將系爭電商平台系統之
09 後台數據，修改成與前揭不實數據相同之數字及內容，欲藉
10 此掩飾其前揭犯行，並經原告於調查紀錄坦承指示他人直接
11 調整系爭平台系統後台測試帳號之訂單，以符合其所提供之
12 不實數據，是原告之行為顯已違反勞動契約或違反工作規則
13 且情節重大。

14 2.擅自指示被告公司人員於系爭電商平台之系統後台逕將系爭
15 商店之帳號設定為免付費之測試帳號，進而免費使用該帳號
16 之專業功能於系爭電商平台營業：

17 (1)被告公司所經營系爭電商平台公告之費用，可分為基本方
18 案、進階方案、專業方案、及旗艦方案，任何於該平台註
19 冊帳號並使用電商服務之用戶，均應按上揭費用方案每月
20 支付平台使用費予被告公司。惟原告擅自利用職權指示被
21 告公司人員於系統後台逕將系爭商店之帳號設定為免付費
22 之測試帳號，使其得以免費使用該帳號之專業功能，致被
23 告公司受有「平台使用費」之損害，亦經原告於調查時自
24 承。

25 (2)原告更未經任何評估遴選程序，即利用最高主管職務之便
26 ，指示被告公司人員將系爭商店置放於系爭電商平台官網
27 之指標合作商家頁面之上以增加其曝光度，使本得作為收
28 費廣告之系爭電商平台官網頁面，無償提供予系爭商店使
29 用，核其所為亦已致生損害於被告公司而使其配偶獲有利
30 益。

31 3.未經評估逕將「OrderPally-17Shop網紅嚴選品牌館」及「1

01 「7團購啦」員工團購群組（下稱系爭員購群組）之代收代付
02 款項業務，交由愉光公司處理而未收取代收費用：

03 (1)系爭電商平台之交易，均係以網路方式進行，故相關款項
04 之金流及代收代付至關重要，亦涉及交易安全及金額正確
05 與否，是系爭電商平台所經營之17Shop官方商城要以何家
06 公司作為代收代付款項之合作公司，當然需經評估遴選程
07 序或至少取得藝啟公司之核准，始能決定。惟原告未經評
08 估逕將代收代付業務交由配偶營運之系爭商店處理，且未
09 簽署合約、或要求該公司比照一般代收代付、服務業者提
10 供任何信託擔保。

11 (2)經銷商代收代付業務之正常運作模式，乃係經銷商收取消
12 費者購買商品之款項後，需先將款項全數給付予被告公
13 司，由被告公司扣除應收取之經銷分潤後，再將剩餘款項
14 給付予經銷商，然愉光公司從未與被告公司進行結算，亦
15 從未將前揭代收款項給付予被告公司或藝啟公司。

16 (3)依前揭勞動契約、被告公司之工作規則、及17LIVE集團之
17 反賄賂政策，均要求原告不得為其自身利益經營任何業
18 務，且應主動揭露、預防、及迴避任何利益衝突情形，然
19 原告明知涉及利益衝突關係，仍故意隱匿且均未曾先向被
20 告公司及藝啟公司核實申報及告知親屬關係，並獨自掌控
21 系爭員購群組與愉光公司間之金流，致被告公司無從得知
22 實際代收代付款項之正確性，確已違反關於利益衝突申報
23 之規範而情節重大。

24 4.愉光公司因擔任系爭電商平台之經銷商，可與供應商洽談合
25 作，藉以取得較低之進貨成本，愉光公司除於系爭員購群組
26 上販賣外，亦同步將相同商品於其所經營系爭商店銷售圖
27 利，而全未支付被告銷售分潤，並賺取更高利潤。

28 (四)兩造間乃委任關係而非僱傭關係：

29 1.兩造間屬委任關係，被告本得隨時終止，且兩造間契約之定
30 性，應以實質上之權利義務內容、工作內容、執掌權限乃至
31 於從屬性強弱等等予以區分，而非逕以契約「名稱」為認

01 定。原告為被告公司最高主管，於簽署契約及法律文件之內
02 部簽核流程，係由原告作為最高主管予以簽核後送交藝啟公
03 司之臺灣CEO、財務、法務等部門會簽，原告處理公司事務
04 顯有相當之獨立裁量權，上下班無需打卡且有審核公司零用
05 金、業務獎金等權限，並非單純受僱於被告公司之僱員，其
06 與被告公司間應屬委任關係，而無勞基法之適用。

07 2.縱認兩造間之契約屬僱傭關係，原告上揭行為亦構成勞基法
08 第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約或違反工作規則情節
09 重大者」之情形，且其於調查程序中一再為不實陳述及推卸
10 責任等行為，與被告公司間已無信賴關係，確無法再勝任其
11 他工作，亦無法期待被告公司以解僱以外之告誡、懲戒手段
12 改善此情況，自符合解僱之最後手段性原則，原告亦不得向
13 被告公司請求加發預告期間工資及資遣費。況依原告之個人
14 LinkedIn頁面，原告早已於112年11月起即陸續任職於其他
15 公司領取薪資及提供勞務，顯無回任被告公司之必要，倘認
16 兩造僱傭關係存在，亦應扣抵原告致他公司服勞務所獲利
17 益。

18 3.至混合工作津貼，乃被告公司於111年9月間因應全新辦公管
19 理模式「混合式工作Hybrid work」提供正職員工混合工作
20 津貼即每月4000元，原有之辦公室午餐及零食、飲料等補助
21 則相應取消。此為補貼員工居家辦公時之暫時性補助，並非
22 員工提供勞務所獲得之報酬，更非屬勞基法下所認定之「工
23 資」，顯為被告公司福利或補助，不應計入保障薪資範圍。
24 又因被告公司112年度並無盈餘，故113年未核發任何獎金，
25 原告所為亦難認無過失，且發放年終獎金本即屬被告公司之
26 裁量權限，原告主張計入保障薪資亦無理由。

27 (五)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
28 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執事項（見本院卷第346至347頁，並依判決格式修
30 正或刪減文句）：

31 (一)原告於109年2月17日起任職於17LIVE集團下之一七台灣分公

01 司，擔任經銷商業務總監，雙方訂立「勞動契約」，期間該
02 台灣分公司因17LIVE集團調整組織架構而合併於藝啟公司，
03 嗣原告再於110年11月1日改任職同集團下之子公司即被告，
04 擔任直播商務總監，負責管理網路電商平台之營業事務，雙
05 方再訂立「勞動契約」，被告嗣於111年11月23日經經濟部
06 投資審議委員會核准公司組織型態自有限公司變更為股份有
07 限公司。

08 (二)原告於任職被告期間得代表公司對外發言，上下班無須打
09 卡，並有權審核公司零用金及業務獎金。

10 (三)被告於112年9月18日開會時先告知原告終止兩造間聘僱關
11 係，再於同年9月25日寄發電子郵件等書面通知原告終止兩
12 造間聘僱關係，經原告收受，契約終止時點為同年9月30
13 日。

14 (四)原告於112年9月30日經被告終止契約前約定固定年薪為14個
15 月，離職時月薪數額為16萬6990元（含本薪、伙食津貼及混
16 合工作津貼），按月應提繳勞退金至勞退專戶數額為9000
17 元。

18 (五)本件源於藝啟公司收受舉報後，於112年8月29日由藝啟公司
19 人資、法務及內控部門主管對原告進行訪談調查，原告於訪
20 談後對調查紀錄為電子簽名確認。

21 (六)愉光公司於109年3月間設立，代表人為原告配偶李心愉，嗣
22 於110年7月間變更代表人為原告之父蔡保全，再於113年4月
23 19日登記解散。

24 (七)愉光公司曾為被告經營之系爭員購群組處理代收代付款項業
25 務，另原告曾指示在被告OrderPally系統後台將愉光公司帳
26 號設定為免付費測試帳號，愉光公司得在被告系爭電商平台
27 營業，以上愉光公司未支付被告費用。

28 四、本院得心證之理由：

29 原告主張被告依勞基法第12條第1項第4款規定解僱為無理
30 由，兩造僱傭關係仍存在，被告應給付工資、年終獎金及提
31 繳勞退金乙節，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點

01 厥為：(一)本件契約之定性應為僱傭契約抑或委任契約？
02 (二)被告終止契約是否合法？(三)如被告終止契約為不合
03 法，原告請求確認兩造間僱傭關係存在、被告應按月給付薪
04 資、給付年終獎金及提撥勞退金予原告，有無理由？茲分述
05 如下：

06 (一)兩造間之法律關係應定性為勞動契約，並非委任關係：

07 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
08 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
09 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第
10 528條、第482條各有明文。次按勞基法所規定之勞動契約，
11 係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之
12 勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇
13 主間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇
14 主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義
15 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受
16 僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之
17 目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，
18 並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受
19 委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然
20 不同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。至
21 公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實
22 質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認；提
23 供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權
24 利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院97年度台上
25 字第1510號、110年度台上字第572號判決要旨參照）。基於
26 勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬
27 契約，或顯然與僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立
28 場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即
29 足成立勞動契約關係（最高法院110年度台上字第90號、109
30 年度台上字第2215號判決要旨參照）。

31 2.經查，本件原告主張兩造間之法律關係乃勞動契約乙節，業

01 有原告任職17LIVE集團先後與一七台灣分公司及被告公司簽
02 立之「勞動契約」為據（見本院卷第127至136頁），觀諸該
03 等契約名稱即明示兩造締結者為勞動契約，又契約中第7條
04 第8條、第11條、第16條亦反覆揭櫫：「依照勞動基準法
05 （及勞動基準法施行細則）、勞工退休金條例」、「職業災
06 害勞工保護法、勞工保險條例、就業保險法」、「遵守職業
07 安全衛生法」、「勞動基準法規定之事由」等雙方係屬勞動
08 契約之權義關係字詞，此已足證當事人締約時之真意。再衡
09 之上開契約第2條約定：「乙方（按即原告，下同）於本契
10 約期間內，應履行與本條第i項職稱有關之服務與執掌，並
11 依據甲方（按即一七台灣分公司及被告，下同）不定期之指
12 示履行服務，乙方同意，甲方得視營業需要，於非屬對乙方
13 不利之前提下，調整或變更乙方職稱、執掌、或服務內容，
14 且隨之調整包括但不限於薪資、福利、加給等」、第3條約
15 定：「乙方同意並接受甲方所為工作地點/場所之調動與派
16 令」、第10條約定：「本契約期間內，乙方應於工作時間內
17 全職致力於甲方營業及事務，非經甲方事先書面同意，乙方
18 不得對其他公司、團體、組織或個人（無論是否與本公司具
19 有競爭關係）提供勞務（無論有償或無償），抑或為自身利
20 益經營任何業務…乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮
21 監督…乙方在工作時間內，非經主管允許，不得擅離工作崗
22 位。如有違反，以曠職日/時數論…乙方瞭解並同意其考核
23 及獎懲依甲方所訂定的工作規則及人事規章辦理」，堪信原
24 告於契約存續期間內，應秉承被告指示及遵守內部規章，且
25 應全職致力履行勞務，倘有違背之舉措，被告尚對原告有考
26 核獎懲之權，足認被告對原告提供勞務之內容具有指揮監督
27 權限，兩造契約關係自具高度人格從屬性。再者，上開契約
28 第6條除記載原告每月薪資、年終獎金、津貼外，並無其他
29 為自己勞動之報酬可資請領之約定，足徵兩造合意原告任職
30 被告之期間除固定薪資可領取外，別無被告應按原告提供勞
31 務結果而得增加受領之薪酬，是應認原告非為自己之營業活

01 動，而係為達成被告之經濟目的而提供其勞務，乃純粹利他
02 性之從屬性質，兩造間自具經濟從屬性。再因雙方不爭執原
03 告任職之被告公司屬17LIVE集團下負責網路電商平台之營業
04 事務，乃屬現代企業組織型態下，由原告任商務總監而為被
05 告之一員，與其他員工共同處於雇主事業經營體系下之一
06 環，屬分工合作狀態，亦具組織從屬性之特質。被告雖抗辯
07 原告為被告最高主管，得審核員工獎金，且無須打卡，業務
08 費用亦係向被告請款，非為自己營業而勞動，可徵原告有獨
09 立裁量權云云，然按被告自陳公司相關業務均須向同集團之
10 藝啟公司彙報或取得核准之情（見本院卷第448頁），堪信
11 原告非得完全獨立裁量被告事務，縱依分層核決精神有部分
12 相對應之決行權，充其量亦僅係被告授權原告基於業務主管
13 職位所得指揮監督下屬之職務範圍，尚與本件契約之定性無
14 涉，況縱得認原告有部分自由裁量權，揆諸首揭說明亦僅需
15 部分從屬性，即足與被告成立勞動契約，故被告所辯尚難憑
16 採。從而，既締約時已明示雙方契約性質屬勞動契約，又兩
17 造之法律關係亦確有從屬性存在，渠等間自應定性為勞動契
18 約而非委任關係，堪予認定。

19 (二)被告終止兩造間勞動契約，則屬合法：

20 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
21 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。而判斷
22 是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、
23 初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或
24 損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護、勞雇間關係之緊
25 密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱
26 之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主
27 內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危
28 險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其
29 僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之
30 要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解
31 僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院109年度台上字

01 第2385號、110年度台上字第2046號、111年度台上字第697
02 號判決意旨參照)。

03 2.經查，兩造間勞動契約第10條第1項約定：「本契約期間內
04 乙，乙方應於工作期間內全職致力於甲方營業及事務，非經甲
05 方事先書面同意，乙方不得對其他公司、團體、組織或個人
06 (無論是否與本公司具有競爭關係)提供勞務(無論有償或
07 無償)，抑或為其自身利益經營任何業務」、同條第2項約
08 定：「乙方為甲方提供勞務時，應充分瞭解並遵守應適用的
09 法規，不得違反。並應在執行其職務時，考量甲方的最佳利
10 益，預防及迴避利益衝突」、同條第4項約定：「乙方應遵
11 守甲方訂定包括但不限於工作規則、人事規章及其他政策與
12 規範等，並應嚴守忠實義務，秉持良好品行且積極從事工
13 作」、第16條第1項第c、d款約定：「本契約因下列原因之
14 一終止：…c. 勞動基準法規定之事由；d. 其餘違反國家法規
15 或公共秩序善良風俗之事項」(見本院卷第134至135頁)；
16 另兩造不爭執被告公司為17LIVE集團轄下(參不爭執事項
17 (一))，而依17LIVE集團於110年3月12日內部公告實施(參
18 文件右上方標註『INTERNAL USE ONLY』)之「反賄賂政策A
19 nti-Bribery Policy」附件一誠實廉潔條款(下稱誠廉條
20 款)第6條規定：「利益衝突：6.1. 員工為公司提供勞務
21 時，應充分瞭解並遵守應適用的法規，不得違反。並應在執
22 行其職務時，考量公司的最佳利益，預防及迴避利益衝突。
23 6.2. 除非代表17LIVE集團，否則員工務必迴避任何與顧客、
24 供應商、競爭者的直接或間接投資。6.3. 員工必須主動揭露
25 與業務往來對象的特殊關係(例如伴侶、親屬關係例一等親
26 如父母及子女、二等親如兄弟姊妹、祖父母，孫子女)並避
27 免這些特殊關係影響業務決定…6.7. 員工禁止利益衝突行
28 為如下，違者依情節嚴重程度而懲處(申誡、記小過、記大
29 過、解僱)：(1)私自在外從事與公司利益相衝突的工作，投
30 資供應商並收受利益或借錢及任職，經勸阻不從者。(2)圖利
31 他人，致公司利益受損者。」(見本院卷第117至118頁)，

01 核屬被告為統一勞動條件及工作紀律俾使勞工一體遵循之工
02 作規則，亦未見原告否認知悉此集團內之政策文件，其猶繼
03 續為被告提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，使生
04 附合契約之效力而得拘束勞雇雙方，原告自有遵守之義務。
05 至被告雖尚提出「舉手電商有限公司工作規則」（見本院卷
06 第89至111頁）認亦屬原告應遵守之工作規則，惟既為原告
07 否認知悉（見本院卷第442頁），復未見被告舉證以實其
08 說，則難認被告有依勞基法第70條規定就此工作規則為公開
09 揭示，當不得認屬勞動契約之一部而羈束雙方；另原告提出
10 「藝啟股份有限公司工作規則」（見本院卷第241至295頁）
11 主張應執為本件是否違反工作規則情節重大之參考依據云
12 云，則因原告於110年11月1日自藝啟公司改任職於被告（參
13 不爭執事項(一)），藝啟公司之工作規則自難為本件憑採，
14 均併此敘明。

15 3.而查，原告確有下揭違反勞動契約、工作規則「情節重大」
16 情事，原告終止契約未違解僱最後手段性原則，係屬合法：

17 (1)利益衝突部分：

18 ①愉光公司為原告配偶李心瑜所設立，嗣再變更代表人為原
19 告之父蔡保全（參不爭執事項(六)），另系爭商店為李心
20 瑜經營，並以愉光公司為開立發票之主體（見本院卷第16
21 9頁之系爭商店網頁截圖），均堪信與原告有至親關係，
22 是原告任職被告公司期間履行職務或決策時若涉及與愉光
23 公司之業務往來，勢將直接、間接使本人或其親屬獲取利
24 益，而影響其公正、客觀和誠信之判斷，當屬利益衝突行
25 為。則依據上開勞動契約第10條第2項及誠廉條款第6條規
26 定，原告應預防及迴避此等行為，並主動揭露業務往來對
27 象之如有配偶、父母等特殊關係以避免影響被告之業務決
28 定，若有違反被告依規定得視情節予以懲處，合先敘明。

29 ②被告抗辯本件源於112年8月24日之匿名檢舉信函提及「Or
30 derPally代理商以及外包設計師並未依循廠商遴選辦法…
31 」等情，進而調查發現原告將愉光公司設為免付費測試帳

01 號而使愉光公司得無償在系爭電商平台營業，以及將被告
02 系爭員購群組代收代付款項業務無償交由愉光公司處理、
03 將系爭商店置於系爭電商平台官網之指標合作商家頁面以
04 增加該商店曝光度之事實，除為原告所不爭執（參不爭執
05 事項(五)、(七)），並據被告提出愉光公司處理代收代付
06 款項網頁、112年8至9月愉光公司代收代付訂單紀錄光
07 碟、系爭電商平台費用方案及置放系爭商店於合作商家網
08 頁截圖等附卷可稽（見本院卷第141至143、167、171至17
09 5、181頁），再參以經被告集團人員調查後原告覆以：
10 「（問：測試帳號雖然名為測試但還是有可能利益衝突，
11 因為外包設計師不應該實際參與經營，否則等同於已經失
12 去外包設計中立的定義？）測試帳號沒有限制，只是因為
13 這是我的親屬所以我知道他在做這件事，員工帳號也可以
14 使用測試帳號，同意這個意見，所以我們會使用最嚴格的
15 標準來檢視並轉為專業帳號，包括收取專業費用。」、
16 「（問：OP廠商為什麼沒有避免有利益衝突的公司加入？
17 以及配偶非公司員工為什麼涉入公司的業務？員購代收代
18 付這件事情為什麼17不能自己做？）代收代付一直都在跟
19 財務申請，從17這邊直接代收代付，但是財務一直拒絕
20 （Flora還說代收代付要信託），其業務牽涉到我們能否
21 開發貨到付款，因為全部需要對帳，舉手電商本來有，但
22 後來就取消了…目前只有電商（17員購群組和17Shop）這
23 件事情是由愉光做代收代付，沒有跟愉光簽代收代付的合
24 約，其交易額最高只到300萬元，因為只是做測試，到時
25 候要跟財務說明時可以作為要做代收代付的佐證…」等語
26 （見本院卷第34頁之17LIVE調查紀錄），足徵原告身為被
27 告商務總監，非無認知上開愉光公司未經遴選程序，無償
28 在系爭電商平台營業、處理系爭員購群組代收代付業務係
29 利益衝突行為，並有損害被告公司利益之虞，竟未為迴
30 避，猶利用自身職權而逕為此業務決策，且未揭露予被告
31 公司知悉此利害關係之事實，堪以認定。原告雖泛稱係經

01 公司（含CEO）同意由愉光公司為上開業務之配合云云，
02 卻未舉證以實其說，難認可取；又愉光公司是否確因此受
03 有免除經銷分潤、賺取價差之利益乙節，經被告聲請調查
04 而由本院屢向愉光公司函取相關往來金流明細資料（見本
05 院卷第205、303頁），雖皆未獲置理而有刻意隱匿嫌疑，
06 然無論是否屬實，由上已無礙於原告涉有上開利益衝突情
07 形之認定，是原告空言否認，不值採信。從而，被告抗辯
08 原告前開所為已違反兩造間勞動契約第10條第2項及誠廉
09 條款第6條之利益衝突規定等語，自屬非虛。

10 (2) 「潤飾」GMV數據資料部分：

11 被告抗辯原告為美化系爭電商平台經營成效，擅自將系爭
12 電商平台之GMV乘以約1.5倍後交予集團專案經理Cross，
13 致整合後之數據不實提供予承辦17LIVE集團新加坡上市計
14 劃專案之星展銀行，並於星展銀行將實地查核時要求公司
15 人員修改系爭電商平台之後台訂單數據以符其前所提出之
16 數據等節，業經被告提出原告與Cross等人間之Slack通訊
17 軟體對話紀錄、原告提供之GMV數據檔案、整合數據表
18 單、與星展銀行間之電子郵件、及系爭電商平台後台系統
19 GMV數據表等件在卷足憑（見本院卷第151至165頁），其
20 中可觀諸原告以Slack通訊軟體與公司人員群組對話時即
21 告稱：「投資人預計在禮拜三來南京東路驗證我們Data的
22 正確性。我們當初有給Cross一份GMV的數字，那份數字有
23 些許的潤飾（韓幣台幣無換算），所以我們接下來提供的
24 Data需要符合當除提供給投資人的資訊。這會需要進行修
25 改…」，對話後原告所提出「提供給投資人的數字（Orde
26 rPally GMV）」、「系統上的數字（Data shown）」對照
27 表檔案資料，亦可佐證兩者數字不一致，前者數據為後者
28 之約1.5倍乙情（見本院卷第161頁），再參以經被告集團
29 人員調查後原告覆以：「（問：今年8月在提供OP GMV數
30 字給Cross通知投資人時，第一次提供的版本與系統顯示
31 不符，依Ambrose【按即原告，下同】在#tw-orderpally-

01 data的群組內公告的說明，該版本有些許的潤飾，請問潤
02 飾的原因？）…那時候我們要提供GMV的時候，我們確實
03 有經過一些潤飾上去，因為那時候只是說要一個估值，我
04 沒有這麼精準要求內部撈資料，直接把GMV乘以1.5…Cros
05 s原本是說提供給他們參考而已，後來到了禮拜一才變成
06 說要稽核，因為數字不正確，Cross這邊也知道我們要調
07 整，但我們不能調整客戶的訂單，所以我們去調整自己內
08 部的訂單，去調整測試帳號的訂單，因為所有測試帳號都
09 是正式帳號，說錯，應該說都算在正式站裡面，所以測試
10 帳號的數值也會反映在最後的GMV上，所以我們才改測試
11 帳號的數字，這件事情的確是錯誤的，但這是烏龍，因為
12 後來我們才得知要被稽核的話應該要把所有測試帳號的金
13 額排除掉，這塊我們確實做錯，因為我們有進去修改我們
14 自己內部的帳號，讓數字可以符合，後來因為Cross說數
15 字決定要符合，所以我們有點慌了，但我們絕對沒有動客
16 戶的數字，客戶的數字絕對是千真萬確的…」、「（問：
17 依收到的資訊Ambrose曾解釋第一次版本是包括未付款的
18 數字，系統顯示則是已付款的數字，但後來改口說第一次
19 版本是預測的數字？）為什麼是乘以1.5，因為那時候只
20 是一個估算，我有說這會不會經過反覆驗算或驗證，Cros
21 s說大概讓他們知道一下而已，所以這個1.5只是一個預抓
22 的數字，沒有其他的佐證，我們之前在做電商的時候，交
23 易金額其實偏低，我們覺得付款金額沒有這麼高，所以才
24 想說用這個1.5指數乘上去，其實沒有什麼特別的依
25 據…」等語（見本院卷第35頁之17LIVE調查紀錄），顯見
26 原告為求美化系爭電商平台經營績效，並無憑據即將GMV
27 報表數據膨脹至1.5倍之多，又於獲知需經查核後，要求
28 不知情之公司人員修改訂單以掩蓋前潤飾之數據之事實，
29 堪以認定。原告雖托詞僅係認知上誤解云云，惟原告身為
30 被告商務總監，對於營收報表正確性、完整性之重要，殊
31 難諉為不知，其所辯要不足取。從而，原告此部分作為姑

01 不論有無偽造文書等刑責，應至少已係未充分瞭解並遵守
02 應適用的法規，及違反公共秩序善良風俗之行為，是被告
03 抗辯原告違反兩造間勞動契約第10條第2項、第16條第1項
04 規定等語，洵屬有據。

05 (3)原告違反之情節是否重大？被告之解僱是否符合最後手段
06 性原則？

07 按雇主係為達其特定經濟目的，而給付報酬僱用勞工為其
08 服勞務，故勞工之忠誠履行勞務給付、服從雇主指揮監
09 督、遵守雇主所定工作規則義務，應屬兩造勞動契約之重
10 要內涵。查原告上開多次對被告公司業務履行及決策均交
11 由配偶或愉光公司之利益衝突行為，程度非屬輕微，業已
12 嚴重違反勞動契約之忠誠義務，並破壞彼此信賴關係；另
13 原告前揭潤飾GMV數據，並於事發後要求再修改掩飾之
14 舉，不僅可能損及公司利益，亦將使投資人誤信此失真之
15 財務狀況，嚴重者將致17LIVE集團新加坡上市計劃受挫。
16 基上，衡量被告為維持企業管理紀律已有相關規範，原告
17 卻無視於此，所為之前開違規行為嚴重違反契約核心義務
18 及公司內部秩序，且係故意累次再犯，有悖勞雇間之信任
19 託付與專業期待，於客觀上及社會一般通念上，均足認對
20 被告公司之財務、營運及商譽造成嚴重影響等情節，自應
21 認原告違反勞動契約、工作規則「情節重大」，已達懲戒
22 性解僱之標準，依兩造間勞動契約第16條第1項第c、d
23 款、誠廉條款第6.7條被告亦皆已得終止契約。益徵被告
24 對原告之信賴基礎已破棄無以為繼，依原告上揭違失行為
25 及其態樣、行為期間、對被告及17LIVE集團關係企業所生
26 危險程度，已然干擾勞動關係之進行，客觀上實難期待被
27 告採用解僱以外之懲處手段而繼續維持兩造勞動契約關
28 係，則被告於112年9月18日依勞基法第12條第1項第4款規
29 定終止兩造間之勞動契約，並無違解僱最後手段性原則，
30 其所抗辯契約已於112年9月30日合法終止等語，為有理
31 由。

01 (三)既如前述兩造自112年9月30日起合法終止契約、已無勞動關
02 係存在，雙方勞雇間之權利義務自己消滅，則原告據以請求
03 被告給付自該日起之薪資、年終獎金暨相關法定利息、及提
04 繳勞退金至原告勞退專戶，皆屬無理。既原告請求不應准
05 許，則兩造其餘爭執之混合工作津貼是否屬工資、原告是否
06 已於其他公司任職受領薪資等爭點，亦無庸再予審究，附此
07 敘明。

08 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭契約關係存在，並依兩
09 造間勞動契約、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，
10 請求被告應自112年10月1日起至原告復職之日止，按月於翌
11 月5日給付原告16萬6990元，按年於除夕前1日給付原告33萬
12 3980元，及自各應給付日次日起至清償日止按週年利率5%
13 計算之利息，以及按月提撥勞退金9000元至原告勞退專戶，
14 均無理由，不應准許。又原告之訴既經駁回，其所為願供擔
15 保請假執行之聲請即失所附麗，爰一併駁回之。

16 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
17 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一詳予
18 論駁。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
21 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

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。如
24 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 114 年 1 月 14 日
26 書 記 官 馮 姿 蓉