

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第72號

上訴人 蔡麗珠

訴訟代理人 徐嶸文律師

被上訴人 台灣寶潔股份有限公司

法定代理人 范雅淳

訴訟代理人 李岳霖律師

複代理人 陸榆珺律師

訴訟代理人 黃意文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國110年3月26日臺灣臺北地方法院108年度重勞訴字第43號第一審判決提起上訴，並減縮上訴聲明，本院於110年2月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三、四項之訴部分，暨訴訟費用（確定部分除外）之裁判均廢棄。

確認上訴人與被上訴人間自民國一百零八年七月一日起迄今之僱傭關係存在。

被上訴人應自民國一百零八年七月三十一日起至上訴人復職前一日止，按月於每月末日給付上訴人新臺幣捌萬柒仟零捌拾肆元，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。

被上訴人應自民國一百零八年七月一日起至上訴人復職前一日止，按月提繳新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

第一、二審（確定部分除外）訴訟費用由被上訴人負擔。

本判決主文第三、四項所命給付已到期部分得假執行。但被上訴人如就按月給付已到期部分各以每期金額全額為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序方面：

02 一、被上訴人法定代理人原為馬睿思，嗣變更為范雅淳，並經其
03 具狀聲明承受訴訟，有臺北市政府民國110年9月11日府產業
04 商字第11053344100號函及被上訴人110年10月7日民事聲明
05 承受訴訟暨答辯(三)狀可據（見本院卷第187、199頁），核與
06 民事訴訟法第175條規定相符，應予准許。

07 二、按當事人對於第一審判決不服之程度，至第二審言詞辯論終
08 結時為止，得擴張或變更之。又當事人於本案經終結判決
09 後，對不利其部分提起上訴，於上級審減縮上訴聲明，實質
10 上與撤回減縮部分之上訴無異（最高法院107年度台聲字第5
11 44號裁定參照）。上訴人於原審依兩造勞動契約約定、民法
12 第486條、第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被
13 上訴人應自108年7月31日起至上訴人復職前一日止，按月於
14 每月末日給付薪資新臺幣（下同）8萬8,143元，暨自各期應
15 給付日之翌日起算之法定遲延利息，另依勞工退休金條例
16 （下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
17 規定，請求被上訴人應自108年7月1日起至上訴人復職前一
18 日止，按月提繳勞工退休金5,526元至上訴人退休金準備專
19 戶，並聲請就請求被上訴人給付部分，願供擔保准為假執行
20 等語（見原審卷二第15、16頁），經原審全部駁回，上訴人
21 就其敗訴部分，全部不服，提起上訴（見本院卷第17頁），
22 嗣於本院審理中，僅就原判決駁回前開期間薪資給付及勞工
23 退休金提繳請求金額每月分別為8萬7,084元本息、5,256元
24 部分提起上訴（見本院卷305、306、311頁），依上說明，
25 該減縮上訴聲明部分已生撤回上訴之效力，非本院審理範
26 圍，在此敘明。

27 三、次按當事人在第二審訴訟程序不得提出新攻擊或防禦方法。
28 但對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，或如不
29 許其提出顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項
30 第3款、第6款定有明文。查上訴人於本院審理中始主張：(1)
31 被上訴人於107年5月1日頒布之SK-II業務守則公約（下稱系

爭業務守則)性質為被上訴人於103年5月2日制定、同年5月25日經主管機關核備之員工工作規則(下稱系爭工作規則)之細節性、技術性規範,然系爭業務守則未經主管機關核備,且該守則第3條第3項第1款規定之「流貨」、「拆單」行為定義、目的、範圍難謂具體、明確,且為系爭工作規則所未規定之解僱事由,上訴人應不受系爭業務守則拘束(見本院卷第31至43、89、91、172、267、268、312至315頁)。(2)被上訴人於108年6月18日調查訪談及同年6月27日終止僱傭關係之通知函,未將附表編號5之銷售行為列為違規行為,被上訴人臨訟抗辯附表編號5之銷售行為違反系爭業務守則規定,並據以為終止兩造勞動契約事由,並不可採等語(見本院卷第131至135、173、205至209、331、332頁)。固為第二審程序所提出之新攻擊方法,且為被上訴人於程序上所不同意(見本院卷第172、187至190、354至356頁),然本院審酌第二審乃為事實審程序,且前開攻擊方法攸關被上訴人終止兩造勞動契約是否合法,上訴人於本案訴訟請求是否有據等實體事項之論斷,自屬對於在第一審已提出之攻擊方法為補充,且倘不許上訴人提出顯失公平,依上開規定,應准許其提出前開攻擊方法。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自85年6月3日起受僱於被上訴人擔任SK-II美妝保養品牌美容顧問(Beauty Consultant),於93年間升任為京華城專櫃櫃長(Counter Chief),平均月薪為8萬7,084元。被上訴人於107年8月21日無端以伊於106年度京華城週年慶期間違反系爭業務守則規定,收受假名單、偽造假交易資料、協助客戶拆單及流貨等子虛事由,對伊為書面訓誡及降級處分,伊已拒絕於該書面訓誡紀錄簽名,被上訴人復於108年6月27日以伊於107年間以大宗交易方式銷售商品予特定人士,製作不實業績報表、捏造虛偽購買人名單、隱蔽不當行為等違反系爭業務守則規定行為,違反工作規則情節重大,通知伊依勞基法第12條第1項第4款規定於同年7月1

01 日終止兩造間勞動契約，然系爭業務守則未經主管機關核
02 備，且該守則第3條第3項第1款規定之「流貨」、「拆單」
03 行為定義不明，且為增加系爭工作規則所無之解僱事由，違
04 反勞基法第12條第1項規定之終止勞動契約事由法定原則及
05 授權原則，伊不受系爭業務規則拘束。況伊於107年9月、11
06 月間進行如附表所示之銷售行為，均合於系爭業務守則規定
07 之銷售數量及金額上限，伊銷售之對象幾乎為經被上訴人認
08 證之主顧客，伊進行大宗交易前均有向主管報備，並無違反
09 系爭業務守則規定之情形，被上訴人於108年6月18日調查程
10 序及同年6月27日終止通知函中，均未提及附表編號5之銷售
11 行為，自不許被上訴人臨訟增列終止事由。縱認伊有違反系
12 爭業務守則規定，然伊於107年9月、11月非密集連續違規，
13 且伊違規銷售金額占被上訴人總體營業額甚低，被上訴人未
14 採取其他懲處手段，逕對伊為解僱處分，被上訴人對伊違規
15 行為重複評價，違反比例原則及解僱最後手段原則。再者，
16 附表所示行為時間發生於107年9月、11月間，被上訴人遲至
17 108年6月27日始終止兩造勞動契約，已逾勞基法第12條第2
18 項規定之30日除斥期間，被上訴人前開終止並不合法，兩造
19 勞動契約應繼續存在。伊於108年6月28日提起勞資爭議調
20 解，請求回復僱傭關係，為被上訴人所拒，伊無補提勞務義
21 務，而得請求被上訴人按月給付薪資及提繳勞工退休金，爰
22 請求確認兩造僱傭契約存在，並依兩造勞動契約約定、民法
23 第486條、第487條規定，請求被上訴人應自108年7月31日起
24 至伊復職前一日止，按月給付伊薪資8萬7,084元，暨自各期
25 應給付日之翌日起算之法定遲延利息，另依勞退條例第6條
26 第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人應
27 自108年7月1日起至伊復職前一日止，按月提繳勞工退休金
28 5,256元至伊退休金準備專戶等語。並聲明：(一)確認上訴人
29 與被上訴人間自108年7月1日起迄今之僱傭關係存在。(二)被
30 上訴人應自108年7月31日起至上訴人復職日前一日止，按月
31 於每月末日給付上訴人8萬7,084元，及各自上開各期應給付

01 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上
02 訴人應自108年7月1日起至上訴人復職日前一日止，按月提
03 繳5,256元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備
04 專戶。(四)第2、3項聲明應職權宣告假執行（被上訴人逾上開
05 部分之請求，經原審判決敗訴，其上訴後減縮上訴聲明如上
06 所述，該減縮部分已經確定，非本院審理範圍）。

07 二、被上訴人則以：伊為百貨專櫃零售業者，主要客群為零售消
08 費者，伊為避免其他網路或實體業者（俗稱水貨商），利用
09 百貨公司週年慶期間至伊旗下SK-II美妝保養品牌專櫃大量
10 收購商品，再以真品混充仿品方式於非官方通路販售有瑕疵
11 之SK-II品牌產品與不特定消費者，造成消費者誤認伊生產
12 之產品有瑕疵，降低伊品牌信任度及品牌形象之負面效果，
13 伊乃依系爭工作規則第10章第1條授權規定訂立系爭業務守
14 則，依一般消費者一年所需保養品使用量規劃消費者每日購
15 買商品數量及金額，並於百貨公司週年慶期間適度調整額
16 度，由伊專櫃銷售源頭控管商品販售數量，並規定專櫃銷售
17 人員不得協助客戶流貨（即以大宗交易方式將大量商品販售
18 與特定人士）及拆單（即將一筆高額交易拆成多次小額交
19 易），上訴人擔任伊美容顧問已20餘年，持續接受伊員工教
20 育訓練，對於伊制定系爭業務守則目的及應遵循之銷售規則
21 均知悉甚詳，上訴人並於107年5月16日簽名同意遵守系爭業
22 務守則規範，系爭業務守則性質為工作規則之一部，上訴人
23 應受其拘束。然上訴人為追求個人績效表現，於106年至107
24 年擔任櫃長期間多次違反系爭業務守則規範，將SK-II產品
25 以大宗交易方式銷售予特定人士，並協助客戶流貨及拆單，
26 經伊於107年8月21日對上訴人為書面訓誡及降級處分後，上
27 訴人仍不知悔改，復於107年9月、11月期間再次違反系爭業
28 務守則第3條第1項2款、同條第3項第1款規定，為製作不實
29 業績報表、捏造虛偽購買人名單及隱蔽不當行為等如附表所
30 示之違規行為，上訴人違反系爭業務守則及系爭工作規則第
31 6章第3節第1條第6款規定情節重大，伊於108年進行全球內

01 部稽核（Global Internal Audit，GIA）時始發現上訴人前
02 開107年異常銷售紀錄，並於108年6月18日調查會議後確認
03 上訴人違規行為事實，即於同年6月27日依勞基法第12條第1
04 項第4款規定為於108年7月1日終止兩造勞動契約之意思表
05 示，伊所為終止自屬合法且未逾30日除斥期間。兩造勞動契
06 約經伊於108年6月27日合法終止，上訴人請求確認兩造僱傭
07 關係存在及請求伊按月給付薪資8萬7,084元及提繳勞工退休
08 金5,256元均屬無據等語，資為抗辯。

09 三、原審判決駁回上訴人全部之訴，上訴人不服，提起全部上
10 訴，嗣減縮上訴聲明如上所述，於本院上訴聲明：(一)原判決
11 關於駁回下開第(二)項部分廢棄。(二)上開廢棄部分：(1)確認上
12 訴人與被上訴人間自108年7月1日起迄今之僱傭關係存在。
13 (2)被上訴人應自108年7月31日起至上訴人復職日前一日止，
14 按月於每月末日給付上訴人8萬7,084元，及各自上開應給付
15 日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(3)被上
16 訴人應自108年7月1日起至上訴人復職日前一日止，按月提
17 繳5,256元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備
18 專戶。(三)上開(二)第(2)、(3)項之聲明應職權宣告假執行。被上
19 訴人於本院答辯聲明：上訴駁回。

20 四、兩造不爭執事項：（見本院卷第171至172頁）

21 (一)上訴人自85年6月3日起任職於被上訴人擔任SK-II 美妝保養
22 品牌美容顧問（Beauty Consultant），於93年升任為京華
23 城專櫃櫃長（Counter Chief）（見原審卷一第27頁）。

24 (二)被上訴人於107年度稽核時發現上訴人於106年間有違反系爭
25 業務守則規定情事，於107年8月14日與上訴人進行約談，並
26 於同年8月21日製作書面訓誡紀錄，對上訴人為書面訓誡及
27 降級處分，上訴人於同年9月17日收受（見原審卷一第33
28 頁、第178頁、卷二第83頁）。

29 (三)被上訴人以其於108年度全球稽核時查獲上訴人有違反系爭
30 業務守則規定為由，於108年6月18日對上訴人進行調查會議
31 及訪談，訪談內容如原審卷一第180至188頁所示。

01 (四)被上訴人於108年6月27日發函通知上訴人因其違反系爭業務
02 守則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造僱
03 傭契約，並自108年7月1日起生效（見原審卷一第30頁）。

04 (五)上訴人於108年6月28日向中華民國勞資關係服務協會申請勞
05 資爭議調解，於同年7月18日、同年8月5日經兩次調解不成
06 立（見原審卷一第31至32頁）。

07 (六)上訴人於108年6月28日以台北中正堂第41號存證信函通知被
08 上訴人解僱違法（見原審卷一第34至36頁）。

09 (七)兩造不爭執原審卷一第358至360頁附表所列之紀錄均為上訴
10 人所銷售。

11 (八)兩造不爭執上訴人於107年1月至108年6月間每月受領之薪資
12 數額各如原審被證11、13所示（見原審卷一第210至216、37
13 4至385頁）。

14 五、上訴人主張系爭業務守則非工作規則，伊不受拘束，且伊無
15 違反系爭業務守則之行為，縱認伊有違反系爭業務守則規
16 定，被上訴人逕為解僱處分，違反比例原則及解僱最後手段
17 性原則，被上訴人於108年6月27日依勞基法第12條第1項第4
18 款規定終止勞動契約已罹於30日除斥期間，被上訴人所為終
19 止不合法，兩造間僱傭關係應繼續存在，為此請求確認兩造
20 僱傭關係存在，並依兩造勞動契約約定、民法第486條、第4
21 87條規定，請求被上訴人應自108年7月31日起至伊復職前一
22 日止，按月給付薪資8萬7,084元本息，另依勞退條例第6條
23 第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人應
24 自108年7月1日起至伊復職前一日止，按月提繳勞工退休金
25 5,256元至伊退休金準備專戶等語，為被上訴人所否認，並
26 以前詞置辯，本件爭點為：(一)系爭業務守則性質是否為工作
27 規則？有無拘束上訴人效力？上訴人有無違反系爭業務守則
28 事實？(二)被上訴人於108年6月27日依勞基法第12條第1項第4
29 款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？有無罹於30日除斥
30 期間？(三)上訴人請求確認上訴人與被上訴人間自108年7月1
31 日起迄今之僱傭關係存在，是否有理？(四)上訴人依兩造間僱

僱契約約定、民法第486條、第487條及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人按月給付薪資8萬7,084元及提繳退休金5,256元，有無理由？

(一)系爭業務守則性質是否為工作規則？有無拘束上訴人效力？上訴人有無違反系爭業務守則事實？

(1)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部（最高法院88年台上字第1696號判決意旨參照）。又按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。二、工資之標準、計算方法及發放日期。三、延長工作時間。四、津貼及獎金。五、應遵守之紀律。六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休。八、災害傷病補償及撫卹。九、福利措施。十、勞雇雙方應遵守勞工安全衛生規定。十一、勞雇雙方溝通意見加強合作之方法。十二、其他。勞基法第70條亦有規定。查被上訴人以系爭工作規則係103年5月2日制定、同年5月25日經主管機關臺北市政府核備，且經被上訴人公開揭示之情，有臺北市政府103年5月26日函（見原審卷一第112、113頁）、員工工作規則（見原審卷一第114至148頁）可據，且為上訴人所不爭執，自可信為真實。系爭工作規則既經被上訴人公開揭示，且核其內容，屬於雇主基於經營管理事業之必要，指揮監督勞工履行勞動契約之合理權限，且內容未剝奪勞工依

01 勞動契約所得享有之既得權，難謂對勞工不利，更無違反法律
02 強制規定之情，是被上訴人抗辯上訴人應受上開工作規則
03 拘束，自屬有據。又被上訴人以系爭業務守則係依勞基法、
04 系爭工作規則所訂定，並經上訴人簽名同意遵守系爭業務守
05 則之約束之情，則有系爭業務守則（見原審卷一第158至161
06 頁）可據，核與上開勞基法第70條、系爭工作規則第10章第
07 1條規定：「本規章如有未盡事宜，悉依有關法令或另行規
08 定之細則辦理」相符，上訴人亦不否認系爭業務守則業經其
09 簽名之事實為真正。系爭業務守則既為系爭工作規則之補充
10 規定，經上訴人親自簽名同意遵守，且核其內容，係就銷售
11 報表製作、庫存商品管理、銷售行為事項所為規範，乃被上
12 訴人為管理商品銷售業務，以維護公司、客戶、消費者權
13 益，所明訂員工應遵守規範，避免發生損害公司利益及形象
14 情事，規範目的在促使所屬勞工履行其忠誠義務至明，其規
15 定亦屬合理，更無違反法律強制規定，亦無違反授權原則之
16 情，是被上訴人抗辯上訴人應受系爭業務守則拘束，亦屬有
17 據。上訴人主張系爭業務守則未經主管機關核備，其不受拘
18 束云云，自未可採。

19 (2) 至於上訴人以系爭業務守則第3條第3項第1款規定之「流
20 貨」、「拆單」行為定義不明，且為增加系爭工作規則所無
21 之解僱事由，違反勞基法第12條第1項規定之終止勞動契約
22 事由法定原則及授權原則，伊不受系爭業務守則拘束云云。
23 然查，系爭業務守則第3條第3項第1款規定：「不可進行或
24 協助他人流貨」、「銷售人員不得私自通過拆單等行為規避
25 稽核，所有超過規定上限之交易皆須回報並通過核准方可銷
26 售。若有違反，除該筆銷貨不得計入任何銷售業績獎金之計
27 算外，亦可根據情節輕重依法解雇（按應為「僱」）」、
28 「原因：SK-II是專櫃零售業務。對消費者提供商品的諮詢
29 服務是最基本的生意要素，消費者可以選擇不買，但專櫃銷
30 售業務人員不得以任何方式只追求銷售業績，而規避提供商
31 品的諮詢服務」等內容以為銷售相關守則。有關「流貨」定

01 義，同款規定明文：「流貨，乃單筆銷售超過10萬元或同一
02 單品超過10件以上，且並未經正規管道操作之情形」，且被
03 上訴人係以教育訓練宣導信件資料表明嚴禁創建假帳號及拆
04 單（原審卷一第162頁），就「拆單」部分為說明，例如
05 「個案討論：某日某DC來了一位消費者表明想一次性購買45
06 瓶GAE75ml並告知可提供三位已認證的會員資料（電話號
07 碼）讓櫃上進行結單交易，請問我們可以這麼做嗎？」、
08 「正確答案：NO!」（見原審卷一第170、172頁）。由此可
09 見，系爭業務守則第3條第3項第1款已就「流貨」為定義規
10 定，並載明規範原因，教育訓練宣導信件資料亦曾就「拆
11 單」為個案說明，並無定義不明情況。又系爭業務守則內容
12 雖記載違反「流貨」、「拆單」規定可根據情節輕重依法解
13 僱，然其內容係規定「可根據情節輕重依法解僱」，核與勞
14 基法第12條第1項第4款所規定勞工違反勞動契約或工作規
15 則，情節重大者，雇主得不經預告終止勞動契約之內容意旨
16 無違，況且是否違反系爭業務守則、違反行為是否構成勞基
17 法第12條第1項第4款規定終止勞動契約事由，如有爭議，仍
18 得提起爭訟而由法院審認，是系爭業務守則自無違反勞基法
19 第12條第1項規定之終止勞動契約事由法定原則之情。上訴
20 人主張系爭業務守則違反終止勞動契約事由法定原則，其不
21 受拘束云云，亦未可採。

22 (3)然按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
23 任。民事訴訟法第277條前段亦有明文。被上訴人抗辯上訴
24 人於106年至107年擔任櫃長期間多次違反系爭業務守則規
25 範，將SK-II產品以大宗交易方式銷售予特定人士，協助客
26 戶流貨及拆單，經其於107年8月21日對上訴人為書面訓誡及
27 降級處分後，上訴人復於107年9月、11月期間再次違反系爭
28 業務守則第3條第1項2款、同條第3項第1款規定，製作不實
29 業績報表、捏造虛偽購買人名單及隱蔽不當行為等如附表所
30 示之違規行為，上訴人違反系爭業務規則及系爭工作規則第
31 6章第3節第1條第6款規定情節重大，其已於同年6月27日依

01 勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約之情，既為
02 被上訴人所否認，依上開舉證責任規定，被上訴人就其主張
03 上訴人有何違反勞動契約或工作規則情節重大之情事，自負
04 有舉證責任。

05 (4)查被上訴人所抗辯上訴人曾於京華城106年週年慶檔期期
06 間，擅自收受假名單，偽造假交易資料，協助客戶拆單及流
07 貨，違反系爭業務守則，經其於107年8月21日對上訴人為書
08 面訓誡及降級處分之情，業據被上訴人提出書面訓誡紀錄
09 （見原審卷一第33頁）、107年8月14日談話紀錄（見原審卷
10 一第178頁）為據，上訴人雖否認上開違規行為，但對於受
11 被上訴人書面訓誡及降級之懲戒處分未否認，事後亦無提出
12 相關救濟程序或不同意該懲戒處分之情（見本院卷第280
13 頁），是被上訴人主張上情，應可信為真實。至於被上訴人
14 抗辯上訴人有如附表「行為時間」、「行為事實」、「違反
15 規定」欄所示之違規行為云云，則為上訴人所否認。而查，
16 系爭業務守則第3條第3項第1款規定：「流貨，乃單筆銷售
17 超過10萬元或同一單品超過10件以上，且並未經正規管道操
18 作之情形」，且上訴人以被上訴人為因應週年慶期間購買人
19 潮之商機，為提高業績，曾公告銷售上限提高至15萬5,000
20 元之情，則有上訴人所提電子郵件可據（見原審卷一第244
21 頁），且為被上訴人所不否認。又附表「行為時間」欄所示
22 違規行為時間，分別為京華城週年慶及SOGO百貨週年慶期
23 間，則有上訴人所提SOGO百貨週年慶廣告（見原審卷一第29
24 4頁）為證，被上訴人對於107年9月13日至同年9月30日為京
25 華城週年慶期間亦不否認（見本院卷第283頁），是附表所
26 示期間之「流貨」判斷基準，自應以單筆銷售超過15萬5,00
27 0元或同一單品超過10件以上為據。然附表所示客戶各次購
28 買商品交易，所購買金額或購買同一單品，均未超過15萬5,
29 000元或同一單品超過10件以上標準，已無違反上開提高銷
30 售上限公告之流貨標準之情。被上訴人雖以上訴人係以拆單
31 方式協助附表所示客戶流貨，有談話紀錄為證云云。然不僅

01 被上訴人所為拆單行為抗辯，已為上訴人所否認在卷，且被
02 上訴人所提談話紀錄（見原審卷一第180至188頁），亦無上
03 訴人坦承曾以拆單方式協助客戶流貨內容，上訴人亦否認曾
04 為「我們當時也知道京華城有這這麼多問題，但也不知道有
05 這麼嚴重」等語之陳述內容，再者，上訴人於上述談話紀錄
06 亦有「我沒辦法分辨啊」等語（見原審卷一第188頁）否認
07 內容。證人即被上訴人員工陶然亦證述：伊隸屬於被上訴人
08 財務部，負責台灣業務部，當時有1次稽核，對上訴人交易
09 紀錄懷疑有拆單及流貨，故對上訴人進行面談，因交易金額
10 在14萬到15萬之間，交易品項基本一致，認定有拆單嫌疑，
11 或是同一天有有相同地址顧客出現及類似的交易金額及品
12 項，來判斷是否有拆單的嫌疑，每個顧客都有相應的手機及
13 會員編號，每個手機會綁定唯一的會員編號，如果是第一次
14 靠櫃交易，就會是新客，如果是第二次及以上，就會是主顧
15 客，107年週年慶期間銷售金額限制有上調至15萬5,000元等
16 語（見原審卷一第421至425頁）。證人陶然已證述係根據交
17 易紀錄懷疑上訴人有拆單及流貨嫌疑，並無上訴人於談話時
18 坦承協助客戶拆單、流貨行為。是被上訴人抗辯上訴人有違
19 反系爭業務守則第3條第3項第1款規定，以上開證據視之，
20 已未有據。

- 21 (5)且被上訴人所辯上訴人協助客戶拆單、流貨之行為時間均發
22 生於百貨公司週年慶期間，而百貨公司週年慶期間，百貨公
23 司常有滿千送百、滿額禮等各式優惠促進消費意願，信用卡
24 發卡銀行就百貨公司週年慶亦常推出各式刷卡優惠，以吸引
25 消費者刷卡消費提升業績，消費者則有藉週年慶增加購買數
26 量、集資購買等消費行為以取得消費優惠可能，加以被上訴
27 人定有每位消費者購買限制，則消費者於週年慶期間考量消
28 費優惠及購買限制，致所購買被上訴人商品金額及數量接近
29 銷售上限，亦屬正常。而系爭業務守則第3條第3項第1款既
30 已規定「流貨」標準，被上訴人於107年週年慶期間銷售金
31 額限制更上調至15萬5,000元，而如附表所示消費者購買金

01 額、數量既未超過上開標準，上訴人所為銷售行為明顯未違
02 反系爭業務守則，則被上訴人如主張銷售金額、數量均未超
03 過銷售限制之銷售行為，係協助消費者拆單、流貨，則應由
04 被上訴人就其主張事實另舉證據證明，如僅以百貨公司週年
05 慶期間，有消費者所購買被上訴人商品金額接近銷售上限，
06 或所購買商品超過1年所需用量，或於週年慶期間有多次購
07 買行為，或購買品項及金額相同，或以同一張信用卡刷卡消
08 費之情，即認定係上訴人協助各該消費者拆單、流貨，其認
09 定上訴人之拆單、流貨行為顯過於寬泛。再者，被上訴人為
10 達成：「SK-II是專櫃零售業務，對消費者提供商品的諮詢
11 服務是最基本的生意要素，消費者可以選擇不買，但專櫃銷
12 售業務人員不得以任何方式只追求銷售業績，而規避提供商
13 品的諮詢服務」等經營目標及精神，有限制消費者購買金
14 額、數量必要，既已明訂「流貨」標準為同一消費者每次僅
15 得購買一定金額及商品數量規範，已明確銷售人員應遵守標
16 準，上訴人所為銷售行為如未超過該「流貨」標準，自應被
17 推定無違規行為，況且上訴人所提被上訴人零售規範更新公
18 告，亦載有「不需要再自行判斷是否為『水客』，只要符合
19 上述規範不論新客/主顧客/一般客皆可銷售」（見原審卷一
20 第292頁）等語，可見被上訴人亦係以美容顧問銷售人員遵
21 照銷售規範即屬無違規行為，無須自行判斷購買者是否為水
22 貨商，故如被上訴人仍堅持上訴人違規，自應由被上訴人再
23 舉證證明。另上訴人所述如附表「上訴人回應」欄內容，言
24 之有理，而被上訴人抗辯如附表「違規說明」欄內容則較多
25 猜測，且依被上訴人所提交易紀錄（見原審卷一第174頁）
26 所示，被上訴人主張上訴人所為「拆單」、「流貨」銷售對
27 象均為主顧客，即證人陶然所證述有2次以上消費紀錄之會
28 員消費者，則各該消費者於非週年慶期間是否仍有諸如購買
29 商品金額均接近銷售上限，或所購買商品超過1年所需用量
30 等異常情形，且各該交易均為上訴人所銷售，符合各該消費
31 者為水貨商，有時常大量購買被上訴人商品需要，因而異於

01 正常消費情狀，可據此比對而認定上訴人確有協助各該消費
02 者「拆單」、「流貨」事實，均未據被上訴人舉證。是被上
03 訴人僅以其所舉百貨週年慶期間如附表所示銷售行為，金額
04 接近銷售上限，或所購買商品超過1年所需用量，或於週年
05 慶期間有多次購買行為，或購買品項及金額相同，或以同一
06 張信用卡刷卡消費之情，即認為上訴人為「拆單」、「流
07 貨」行為，有以大宗交易方式銷售商品予特定人士，製作不
08 實業績報表、捏造虛偽購買人名單、隱蔽不當行為等違反系
09 爭業務守則規定行為，自屬舉證不足，並未可採。是被上訴
10 人抗辯上訴人有如附表所示「拆單」、「流貨」行為而違反
11 系爭業務守則事實，自屬無據。

12 (二)被上訴人於108年6月27日依勞基法第12條第1項第4款規定終
13 止兩造間勞動契約，是否合法？有無罹於30日除斥期間？

14 (1)被上訴人以上訴人如附表所示銷售商品為「拆單」、「流
15 貨」行為，既未有據，則被上訴人以上訴人違反如附表「違
16 反規定」欄所示系爭業務守則及系爭工作規則規定情節重
17 大，其得依勞基法第12條第1項第4款規定於108年6月27日終
18 止兩造勞動契約，自屬依法無據，其終止勞動契約並未合
19 法。

20 (2)被上訴人終止勞動契約既未合法，本院即毋庸審酌被上訴人
21 終止勞動契約有無罹於30日除斥期間，在此敘明。

22 (三)上訴人請求確認上訴人與被上訴人間自108年7月1日起迄今
23 之僱傭關係存在，是否有據？

24 承上所述，被上訴人以前揭事由終止兩造間勞動契約，難認
25 為合法，自不生終止之效力，則兩造間僱傭契約關係仍存
26 在，上訴人請求確認兩造間僱傭關係自108年7月1日起迄今
27 仍存在，應屬有據。

28 (四)上訴人依兩造間僱傭契約約定、民法第486條、第487條及勞
29 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求
30 被上訴人按月給付薪資8萬7,084元及提繳退休金5,256元，
31 有無理由？

01 (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
02 請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之
03 利益，僱用人得由報酬額內扣除之。債務人非依債務本旨實
04 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
05 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
06 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕
07 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487
08 條、第235條、第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延
09 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告
10 債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之
11 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
12 92年度台上字第1979號判決參照）。

13 (2)查被上訴人於108年6月27日發函通知上訴人依勞基法第12條
14 第1項第4款規定終止兩造僱傭契約，自108年7月1日起生
15 效，已如不爭執事項(四)所示，又上訴人於108年6月28日向中
16 華民國勞資關係服務協會申請勞資爭議調解，於同年7月18
17 日、同年8月5日經兩次調解不成立之情，亦如不爭執事項(五)
18 所示，另上訴人於同年6月28日寄送與被上訴人之存證信函
19 內容陳述被上訴人違法解僱等語，有存證信函可據（見原審
20 卷一第34至36頁），並於同年9月20日間提起本件訴訟，請
21 求確認兩造間僱傭關係存在等情，有起訴狀可稽（見原審卷
22 一第5至18頁），足見上訴人經被上訴人預示拒絕受領其勞
23 務，仍無去職之意，且已將準備給付之情事通知被上訴人。
24 再者，被上訴人已陳述上訴人薪資明細包括本薪、伙食津
25 貼、交通津貼、講師津貼、加班誤餐（調整薪資）費、佣金
26 （調整薪資），每月薪資金額不一等，如認兩造間僱傭關係
27 存在，上訴人得請求被上訴人自108年7月1日起按月給付薪
28 資金額應按離職前6個月即108年1月至6月之平均工資計算為
29 8萬7,084元等語（見原審卷一第73、74頁、原審卷二第45、
30 45頁），為上訴人同意在卷（見本院卷第305、306頁）。又
31 上訴人任職被上訴人期間，每月薪資給付日為每月最終日之

情，則有薪資表可據（見原審卷一第210至216頁），為被上訴人所不否認。兩造間僱傭契約關係既仍存在，揆核諸上開規定，應認被上訴人受領勞務遲延，上訴人無補服勞務義務，仍得請求被上訴人自108年7月31日起按月於每月最終日給付薪資8萬7,084元。再者，上訴人已陳述其離職後，未至其他公司任職，迄今並無轉向他處服勞務取得對價，核與卷內事證相符，是上訴人所得請求被上訴人給付每月薪資，自毋庸依據民法第487條但書規定扣除必要，在此敘明。

(3)次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。本件薪資債權為定有期限之給付，每月薪資給付日為每月最終日，已如上述，則上訴人主張被上訴人應自各期薪資應給付日即每月最終日之次日起給付法定遲延利息等語，於法有據，亦應予准許。

(4)另按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，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休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於月底前繳納。勞退條例第6條第1項、第14條第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休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求。查上訴人自108年7月1日起既得請求被上訴人按月給付薪資8萬7,084元，已如前述，依據108年5月17日公布生效之勞工退休金月提繳

01 分級表（見原審卷一第37、110頁）所示，應適用級距第9組
02 第48級，應按月提繳工資8萬7,600元為計算，被上訴人每月
03 應提繳至上訴人勞退專戶之勞工退休金應為5,256元，此金
04 額亦為兩造所不爭（見原審卷一第75頁、本院卷第306
05 頁）。而上訴人主張其經被上訴人於108年7月1日終止勞動
06 契約，被上訴人即未再提繳勞退金至上訴人勞退專戶，為被
07 上訴人所不否認，惟兩造間僱傭關係不因此而終止，已認定
08 如前，依照前開規定，上訴人得請求被上訴人自108年7月1
09 日起至上訴人復職之日止，按月提繳5,256元至上訴人勞退
10 專戶。

11 六、綜上所述，上訴人依兩造間僱傭契約關係，請求確認兩造間
12 僱傭契約自108年7月1日起迄今仍存在，並依兩造勞動契約
13 約定、民法第486條、第487條僱傭關係規定，請求被上訴人
14 應自108年7月31日起至上訴人復職前一日止，按月於每月末
15 日給付上訴人8萬7,084元，及自各期應給付日之翌日起算之
16 法定遲延利息，另依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
17 第31條第1項規定，請求被上訴人應自108年7月1日起至上訴
18 人復職前一日止，按月提繳勞工退休金5,256元至上訴人於
19 勞動部勞工保險局之退休金準備專戶，均為有理由，應予准
20 許。原審就上開應准許部分，判決上訴人敗訴（確定部分除
21 外），自有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢
22 棄改判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2、3、
23 4項所示，並就主文第3、4項命被上訴人給付已到期部分，
24 依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執行，且依同條第2
25 項宣告被上訴人得供擔保免為假執行。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 八、據上論結，本件上訴為有理由，依勞動事件法第15條、民事
30 訴訟法第450條、第78條、勞動事件法第44條第1項、第2
31 項，判決如主文。

01 中 華 民 國 111 年 3 月 1 日

02 勞動法庭

03 審判長法 官 陳慧萍

04 法 官 戴嘉慧

05 法 官 陳杰正

06 正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
08 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
09 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
10 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
11 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
12 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
13 應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 111 年 3 月 1 日

15 書記官 林雅瑩

16 附表：被上訴人抗辯上訴人違規行為

17 （其餘違規行為不再主張，見本院卷第268頁；證據資料均援引原審被證18）

編號	客戶	行為時間	行為事實	違反規定	違規說明	上訴人回應
1.	曹雅菲	107年9月14日 （京華城周年慶期間）	曹雅菲購買9瓶青春露30ML、8瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、3個超肌能緊緻活膚霜80G、2瓶青春露160ML，消費金額為14萬3,560元。	1.系爭業務守則第3條第3項第1款規定 2.系爭業務守則第3條第1項第2款規定 3.系爭工作規則第六章第三節第1條第6款規定	1.曹雅菲於107年9月14日購買27件商品，消費金額達14萬3,560元（接近週年慶單日消費金額15萬5,000元上限）。 2.曹雅菲復於107年9月15日購買11瓶不同容量青春露，購買超過一般消費者一年所需用量，不符合一般消費者購物模式。 3.曹雅菲連續2日各購買最大容量青春露9瓶，且均由上訴人銷售，顯見上訴人為規避系爭業務守則第3條第3條第1款規定，協助曹雅菲拆單及流貨。	1.一般消費一年用量及消費模式定義不明，系爭業務守則規定之拆單、流貨標準亦不明確。 2.曹雅菲為經過被上訴人公司認證之主顧客(被證5)，且被上訴人於週年慶期間提高消費上限至15萬5,000元(原證7)，伊於進行大筆交易前均有向主管報備(被證6)，伊並無違反系爭業務守則規定。
		107年9月15日 （京華城周年慶期間）	曹雅菲購買9瓶青春露30ML、2瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、1個超肌能緊緻活膚霜80G，消費金額為8萬9,160元。			
2.	梁佑任、游沛穎、游珈瑜	107年9月15日 （京華城周年慶期間）	該3名顧客各購買9瓶青春露330ML、3瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、2個超肌能緊緻活膚霜80G，消費	1.系爭業務守則第3條第3項第1款規定 2.系爭業務守則第3條第1項第2款規定	1.梁佑任、游沛穎、游珈瑜購買之商品品項、數量完全相同，且游沛穎、游珈瑜聯絡地址相同。	1.游珈瑜兩次購買商品品項及數量不同，如何認定其等3人為大量購買客戶。

			金額均為10萬0,120元。	3.系爭工作規則第六章第三節第1條第6款規定	2.其等於107年9月15日各購買最大容量青春露9瓶，顯為共同大量購買客戶，上訴人以拆單方式將大量貨品拆成3單，協助其等流貨。 3.游珈瑜於107年9月30日再次購買超肌能緊緻活膚霜，購買超過一般消費者一年所需用量，不符合一般消費者購物模式，顯見其為大量購買客戶，並由上訴人協助拆單及流貨。	2.游沛穎、游珈瑜為經過被上訴人公司認證之主顧客(被證5)，且被上訴人於週年慶期間提高消費上限至15萬5,000元(原證7)，伊於進行大筆交易前均有向主管報備(被證6)，伊並無違反系爭業務守則規定。
		107年9月30日(京華城周年慶期間)	游珈瑜購買8個超肌能緊緻大眼霜15G、4個超肌能緊緻活膚霜80G，消費金額為4萬5,760元。			
3.	王思茜	107年9月13日(京華城周年慶期間)	王思茜購買3瓶青春露230ML，消費金額為1萬7,640元。	1.系爭業務守則第3條第3項第1款規定 2.系爭業務守則第3條第1項第2款規定 3.系爭工作規則第六章第三節第1條第6款規定	1.王思茜連續3日購買不同容量37瓶青春露，超過一般消費者一年所需用量，不符合一般消費者購物模式。 2.王思茜於107年9月14日與曾志炫及邵洪瓊購買之商品品項及數量完全相同，該3人為共同大量購買客戶，上訴人以拆單方式將大量貨品拆成3單，協助流貨。	1.王思茜於107年9月13日僅購買3瓶青春露，如何認定為水貨商 2.曾志炫只有1次於107年9月14日購買紀錄，被上訴人認定拆單流貨標準不一。 3.王思茜為經過被上訴人公司認證之主顧客(被證5)，且被上訴人於週年慶期間提高消費上限至15萬5,000元(原證7)，伊於進行大筆交易前均有向主管報備(被證6)，伊並無違反系爭業務守則規定。
		107年9月14日(京華城周年慶期間)	王思茜購買9瓶青春露30ML、8瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、1個超肌能緊緻活膚霜80G、5瓶青春露160ML，消費金額為14萬6,840元。			
		107年9月15日(京華城周年慶期間)	王思茜購買9瓶青春露30ML、3瓶青春露230ML、5個絲璨鍛光粉撲，消費金額為8萬9,960元。			
4.	邵洪瓊	107年9月14日(京華城周年慶期間)	邵洪瓊購買9瓶青春露30ML、8瓶青春露230ML、5個緊顏聚光粉凝霜海綿、1個超肌能緊緻活膚霜80G、5瓶青春露160ML，消費金額為14萬6,840元。	1.系爭業務守則第3條第3項第1款規定 2.系爭業務守則第3條第1項第2款規定 3.系爭工作規則第六章第三節第1條第6款規定	1.邵洪瓊於107年9月14日與曾志炫、王思茜購買之商品品項及數量完全相同，該3人為共同大量購買客戶，由上訴人以拆單方式將大量貨品拆成3單，協助流貨。 2.邵洪瓊於107年9月14日購買22瓶不同容量青春露，又於同年月23日再度購買7瓶青春露，超過一般消費者一年所需用量，不符合一般消費者購物模式，由上訴人係以拆單方式協助流貨。	1.邵洪瓊兩次購買品項均有相當差異，亦間隔相當期間，如何認定為拆單及流貨。 2.邵洪瓊為經過被上訴人公司認證之主顧客(被證5)，且被上訴人於週年慶期間提高消費上限至15萬5,000元(原證7)，伊於進行大筆交易前均有向主管報備(被證6)，伊並無違反系爭業務守則規定。
		107年9月23日(京華城周年慶期間)	邵洪瓊購買4瓶青春露30ML、3瓶青春露230ML、2個超肌因鑽光淨白精華75ML，消費金額為6萬1,520元。			
5.	林書慧、林品誼、林明儷	107年11月8日(SOGO百貨忠孝館週年慶期間)	以同一張信用卡為下列消費行為： 1.林書慧購買4瓶青春露330ML、2個超肌能緊緻大眼霜15G、2個超肌因鑽光淨白精華75ML、2個超肌因阻黑淨斑精華30ML，消	1.系爭業務守則第3條第3項第1款規定 2.系爭業務守則第3條第1項第2款規定 3.系爭工作規則第六章第三節第1條	1.該三名客戶消費金額均接近系爭業務守則第3條第3項第1款規定之單筆消費金額10萬元上限。 2.該3名客戶均用同一張信用卡消費，其等應為大量購買客戶，由	1.林書慧、林品誼、林明儷使用同一張信用卡消費之原因不一而足，無法據此斷定為拆單流貨行為。 2.林書慧、林品誼、林明儷為經過被上

(續上頁)

01

			費金額為9萬4,060元。 2. 林品誼購買5瓶青春露330ML、1瓶青春露230ML、1個超肌能緊緻活膚霜80G、1個超肌因鑽光淨白精華75ML、1個超肌因阻黑淨斑精華75ML、3盒青春數面膜10P、1個超肌能緊緻彈力精萃75ML，消費金額為9萬3,270元。 3. 林明儷購買5瓶青春露330ML、2瓶青春露230ML、1個超肌能緊緻大眼霜15G、1個青春數面膜6P，消費金額為9萬3,240元。	第6款規定	上訴人以拆單方式協助流貨。	訴人公司認證之主顧客(被證5)，且被上訴人於週年慶期間提高消費上限至15萬5,000元(原證7)，伊於進行大筆交易前均有向主管報備(被證6)，伊並無違反系爭業務守則規定。
--	--	--	---	-------	---------------	---