

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第118號

原告 許嫻瞰

傅品云

上二人共同

訴訟代理人 陸怡君律師

被告 丹韻有限公司

兼

法定代理人 黃穎馨

上二人共同

訴訟代理人 郭柏鴻律師

李牧宸律師

黃挺豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月5日言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

被告丹韻有限公司應分別給付原告A 0 1新臺幣貳拾伍萬參仟零貳拾壹元、原告A 0 2新臺幣貳拾肆萬柒仟零玖拾伍元，及均自民國一百一十三年十二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告丹韻有限公司負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告丹韻有限公司分別以新臺幣貳拾伍萬參仟零貳拾壹元、新臺幣貳拾肆萬柒仟零玖拾伍元為原告A 0 1、原告A 0 2預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。經查，原告A01、A02（下各稱A01、A02，合稱原告2人）起訴時原僅以「A0000000003」（下稱黃穎馨）為被告，並請求判決之先位聲明為：「(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應分別給付原告A01新臺幣（下同）264,634元、原告A02256,518元，並均自民國113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及均自113年1月1日起至原告A01、原告A02各復職日止，按月於次月5日分別給付原告A01165,068元、原告A02211,605元，暨均自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；(三)被告應自114年1月1日起至原告A01、A02復職日止，按月提繳各9,000元，儲存於勞工保險局設立之原告A01、A02勞工退休金個人專戶；(四)被告應各給付原告A01500,000元、原告A02200,000元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)原告願供擔保請准宣告假執行。備位聲明為：(一)被告應各給付原告A01289,624元、原告A02319,118元，及均自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予原告；(三)被告應各給付原告A01500,000元、原告A02200,000元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)原告願供擔保請准宣告假執行。」等語（見本院114年度勞專調字第34號卷〈下稱勞專調卷〉第7至8頁）。原告2人嗣於114年6月19日具狀改稱其等雇主為「丹韻有限公司」（下稱丹韻公司），被告黃穎馨為被告丹韻公司法定代理人，並

更正先位聲明為：「(一)確認原告A 0 1、原告A 0 2與丹韻公司間僱傭關係存在；(二)被告丹韻公司應分別給付原告A 0 1 264,634元、原告A 0 2 256,518元，並均自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告丹韻公司自114年1月1日起至原告A 0 1、原告A 0 2各復職日止，按月於次月5日分別給付原告A 0 1 165,068元、原告A 0 2 211,605元，暨均自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；(三)被告丹韻公司應自114年1月1日起至原告A 0 1、A 0 2復職日止，按月提繳各9,000元，儲存於勞工保險局設立之原告A 0 1、A 0 2勞工退休金個人專戶；(四)被告丹韻公司、被告黃穎馨應連帶各給付原告A 0 1 500,000元、原告A 0 2 200,000元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)原告2人願供擔保請准宣告假執行。備位聲明為：(一)被告丹韻公司應各給付原告A 0 1 289,624元、原告A 0 2 319,118元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告丹韻有限公司應開立非自願離職證明書予原告A 0 1、A 0 2；(三)被告丹韻公司、被告黃穎馨應連帶給付原告A 0 1、原告A 0 2 200,000元、500,000元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)原告願供擔保請准宣告假執行。」等語（見勞專調卷第267至273頁）。經核，原告2人所為乃更正其事實上及法律上之陳述，並追加被告丹韻公司而擴張或減縮其等應受判決事項之聲明，且請求之基礎事實仍屬同一，仍合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告2人主張：

(一)被告被告丹韻公司係以販售身心靈課程為主要業務，法定代理人為被告黃穎馨，又其兼以身心靈講師身分，開設東西方命理、品牌創造、虛擬貨幣技術分析等課程招攬付費學員。原告A 0 2自113年5月20日起受僱於被告丹韻公司，並擔任

01 銷售顧問(職稱：執行長)；原告A O 1自113年9月4日起受
02 僱於被告丹韻公司，並擔任銷售顧問(職稱：銷售總監)，且
03 原告2人均負責招攬銷售課程。詎料，原告2人於113年12月1
04 2日接獲被告黃穎馨通知將資遣原告2人，並將原告2人踢出L
05 INE工作群組。且被告黃穎馨於同日向其他員工表示：「神
06 明指示我開除所有員工，至澳洲另組團隊」而以勞動基準法
07 (下稱勞基法)第11條第4款：業務性質變更，有減少勞工
08 必要為由，而解僱全體員工，並於當日向桃園市政府為資
09 遣員工名冊通報(見勞專調卷第47頁、第49頁)。然被告丹韻
10 公司並無結清給付剩餘之113年12月之薪資及獎金、原告2人
11 先行墊支之培訓課程費用等。是原告2人迫於無奈申請勞資
12 爭議調解請求回復工作，並主張如被告丹韻公司拒絕，則被
13 告丹韻公司應給付資遣費且開立非自願離職證明書等，然仍
14 遭被告丹韻公司所拒絕。另被告黃穎馨對內向其餘員工宣稱
15 原告2人有「說謊、難溝通、缺錢、會背叛我、這些語音你
16 們兩個拿去做文章，我會讓你們兩個死的很難看、血債血
17 償」(見勞專調卷第55至63頁)等行為，且被告丹韻公司、黃
18 穎馨對外向學員宣稱原告2人亂報價、以低報高及過度保證
19 等欺騙業績行為，損及原告2人於職場同事間之名譽評價，
20 致原告2人受有精神上極大痛苦，原告2人請求被告2人應連
21 帶給付精神慰撫金，自屬有據。

22 (二)又當事人間成立以供給勞務為內容之契約，是否具備從屬關
23 係，除以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及雇主對勞
24 務給付方法之規制程度、有無一般指揮監督懲戒權為判斷基
25 礎外，仍須參酌勞務提供有無替代性、報酬對勞動本身是否
26 具對價性等因素，且因現代數位經濟發展而生勞務給付態樣
27 更有契約形式及內容之選擇自由，而其選擇之契約類型是否
28 為勞動契約，自應觀察個案事實及契約整體內容，並按勞務
29 契約之類型特徵、勞務債務人與債權人間之從屬性程度高低
30 綜合判斷並應從寬認定之。首先，就兩造間契約之人格從屬
31 性而言，並非任由原告自行決定勞務給付之時間及方法，此

01 從被告丹韻公司公布之排班表可憑（見勞專調卷第385、387
02 頁）；且原告2人需服從被告丹韻公司、黃穎馨之權威、接
03 受被告丹韻公司、黃穎馨對於勞務內容之安排，亦可從LINE
04 之對話訊息中之線上課程之價格及內容、觀看期限均由被告
05 黃穎馨一人指示命令旗下業務遵循，再由業務向學員推銷新
06 定價、組合之課程內容，原告2人無法自行決定，此有保密
07 協議書條款第1、91條均提及「甲方（即原告）受僱乙方、
08 受僱期間、職務上之發明、任職於乙方期間」等用語可參
09 （見勞專調卷第473至501頁、第391至393頁）；又從原告2
10 人之勞健保記錄、薪資單、面試之LINE訊息、原告詢問請假
11 之LINE對話記錄等（見勞專調卷第73至81頁、403至445
12 頁），亦可證原告2人需親自提供勞務。其次，就經濟上從
13 屬性而言，原告按月領取之薪資由被告丹韻公司給付並決
14 定，而非為自己營業而勞動，此從學員購課簽署之同意條款
15 中，學員認知係跟業務諮詢後買入被告丹韻公司開立之課
16 程，各該業務僅擔任線上諮詢角色，並無個人識別性，且係
17 同為推廣被告丹韻公司所創設之「SUNLIGHT」品牌而勞動，
18 且原告並無學員合約修改權，均須請示被告意見（見勞專調
19 卷第453至457頁）。再以組織上從屬性而言，被告丹韻公司
20 具有考評與獎懲制度，原告2人身兼主管身分，除自己外需
21 於年底回傳其他部門員工之綜合考評表（內容項目包含五大
22 類：工作態度與專業性、銷售績效、業務流程與執行、上班
23 流程、總體表現等），需互評自己以外之同仁工作表現，並
24 回傳會計，以作為被告丹韻公司發放年終獎金之考評依據
25 （見勞專調卷第465至469頁）。

26 (三)原告2人先位請求如下：

27 1.確認僱傭關係存在部分：

28 原告2人與被告丹韻公司間為僱傭契約關係，已如前述，則
29 被告丹韻公司於113年12月22日資遣全部員工後，迄今並無
30 辦理停業登記，且被告黃穎馨仍持續對外以104人力網招募
31 包含「行銷美編人員、行銷企劃、數位行銷人員、直播主持

01 人/課程演講主持人、電商/水晶手鍊/蠟燭商品助理、線上
02 課程銷售顧問」等六大項工作機會(見勞專調卷第275至282
03 頁)，顯非其所宣稱公司已無打算繼續營業云云，反而是打
04 算以直播方式擴大經營，甚至亦有同樣又對外招募與原告2
05 人原職位相同之「線上課程銷售客服顧問1至2人」(見勞專
06 調卷第283至285頁)原證33)，足見，被告丹韻公司確實是
07 無正當理由任意解雇原告2人。

08 2.113年12月薪資部分：

09 被告丹韻公司迄今未給付原告2人12月薪資，依原告2人當月
10 業績表所示(見勞專調卷第65頁)，其業績表上有各該業務
11 成交總額，其總業績所示2,507,208元有加總錯誤，正確數
12 字為2,575,894元。則原告A O 2之113年12月薪資為135,85
13 4元【計算式：當月團績2,575,894元 $\times$ 3.5%抽成(見勞專調
14 卷第67頁) + 個人業績710,834元 $\times$ 8%抽成 + 12月1日起至12
15 月22日止之底薪19,495元 = 166,518元】；原告A O 1之113
16 年12月薪資為155,486元【計算式：個人業績1,411,372元抽
17 成 $\times$ 8%(見勞專調卷第69頁) + 介紹朋友加成404,400元 $\times$ 4%
18 (見勞專調卷第71頁) + 12月1日起至12月22日止之底薪25,5
19 48元 = 154,634元】。是被告丹韻公司應分別給付原告A O
20 2 135,854元、給付原告A O 1 155,486元。

21 3.代墊課程培訓費用部分：

22 原告2人任職期間，被告丹韻公司為培訓原告2人業務技能，
23 要求原告2人參加訴外人張世輝老師開設之威力行銷進修課
24 程，並由被告丹韻公司名義支付訓練費(總費用130,000
25 元)，被告丹韻公司並要求原告2人先行墊付課程分期費用每
26 期1萬元，再按月將課程費用之發票開立公司抬頭向被告丹
27 韻公司請款，此有相關發票及原告表示費用由公司支付之LI
28 NE對話訊息、課程報名表可稽(見勞專調卷第83至101頁、第
29 207至209頁)，又此訓練費用亦屬被告丹韻公司給予原告之
30 經常性給付，並由逐月列入原告薪資費用中(見勞專調卷第1
31 03頁)，又核至資遣時，被告丹韻公司尚有110,000元、90,

000元未返還予原告A 0 1、原告A 0 2。

4.提繳勞退金部分：

被告丹韻公司於113年12月12日預示終止與原告2人間之勞動契約，不生合法終止之效力，原告2人與被告丹韻公司間僱傭關係仍繼續存在，已如前述。又原告2人遭被告違法解僱時，薪資級距均為最高級距，按勞工退休金提繳工資分級表以觀，每月勞工提繳退休金之金額係以最高級距投保，換算後雇主扣繳6%金額為9,000元計算，此參原告2人投保紀錄即明(見勞專調卷第79、81頁)，而被告丹韻公司係於114年1月1日將原告2人退保，故應自114年1月1日起至原告2人復職日止，各按月提繳9,000元至原告2人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

5.精神慰撫金部分：

被告黃穎馨於原告2人任職期間，即有透過訊息威脅原告2人、假想原告2人會背叛自己等語，對原告2人施加心理壓力，此參被告黃穎馨於訊息提及：「我已經算出來你們之中有誰會背叛我了，這些語音你們敢拿去做文章，我先說，我會讓你們兩個死得很難看、任何剝削我、傷害我、不尊師重道，眾神會幫我替天行道、血債血還」等語(見勞專調卷第55至63頁)，已足使原告2人心生畏懼，顯無營造維護勞工身心健康之職場環境，至為明確。且被告黃穎馨於資遣原告2人後，仍不斷向其他員工表示原告2人有灌水銷售課程、讓品牌失去信任、原告2人會用騙人的手段去成交客戶，謾罵原告自私又無腦等語，進而，誹謗原告名譽並貶損原告2人社會性評價，甚至被告對外向課程學員於直播課程表示原告2人跟客戶報的方案價都不一樣，存有講的內容灌水、保證公司無法做到、會騙學員用包裝話術等內容，引起學員心生不滿後，被告復向學員表示身為公司負責人會全權退款，並鼓吹如果學員有任何疑慮可以退全額費用處理，事後並誘導學員如要退費需簽發其上載有「因業務顧問Eva 許嫻璇推銷課程時所提供的資訊與說詞存在誇大且不實的情況，例如保

證學完課程後一定會取得成果」等內容之退費申請書(見勞專調卷第109、111頁)方能申請退費，被告丹韻公司再執前開退費申請書文件恣意扣除原告2人薪水，以原告2人詐欺、影響公司商譽等語對原告為不實指控，致原告2人遭逢被告無正當理由解僱迄今，精神上均受有重大痛苦，而致身心科就診(見勞專調卷第115至121頁)，準此，被告丹韻公司、黃穎馨前開行為業致原告2人受有極大精神上痛苦且有名譽權貶損之情事，原告2人乃依侵權行為損害賠償規定，請求被告丹韻公司、黃穎馨所造成原告2人精神痛苦所生之損害，應連帶各給付原告A O 1 500,000元、原告A O 2 200,000元精神慰撫金。

(四)資遣費及開立非自願離職證明書部分：

原告A O 1係自113年9月4日起至113年12月22日止，受僱於被告丹韻公司，薪資分別為9月薪資60,219元、10月薪資182,064元、11月薪資263,355元、12月薪資154,634元，平均薪資為165,068元，新制資遣費為24,990元，此有資遣費試算表可憑(見勞專調卷第105頁)；原告A O 2自113年5月20日起至113年12月22日止，受僱於被告丹韻公司，薪資分別為7月薪資73,739元、8月薪資270,640元、9月薪資250,966元、10月薪資238,951元、11月薪資268,813元、12月薪資166,518元，平均前6個月薪資為211,605元，新制資遣費為62,600元，亦有資遣費試算表可憑(見勞專調卷第107頁)，是原告2人與被告丹韻公司間之勞動契約若已合法終止，原告2人則主張：被告丹韻公司則應給付原告A O 1資遣費24,990元、應給付原告A O 2資遣費62,600元；及被告丹韻公司應依勞基法第19條、就業保險法第11條第3規定，開立非自願離職證明書予原告2人。

(五)基上，原告2人與被告丹韻公司間為僱傭契約關係，而被告丹韻公司依勞基法第11條第4款規定，終止原告2人與被告丹韻公司間勞動契約之舉，並非合法。為此，原告2人依勞動契約法律關係、民法第179條、民法第184條第1項前段、第1

95條、第234條、第235條、第487條前段之規定，先位聲明：1.確認原告A O 1、A O 2與被告丹韻有限公司間僱傭關係存在。2.被告丹韻有限公司應分別給付原告A O 1 264,634元、原告A O 2 256,518元，暨均自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告丹韻有限公司自114年1月1日起至原告A O 1、原告A O 2各復職日止，應按月於次月5日分別給付原告A O 1 165,068元、原告A O 2 211,605元，暨均自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。3.被告丹韻有限公司應自114年1月1日起至原告A O 1、A O 2復職日止，按月提繳各9,000元，儲存於勞工保險局設立之原告A O 1、A O 2勞工退休金個人專戶。4.被告丹韻有限公司、被告黃若庭應連帶給付原告A O 1 500,000元、原告A O 2 200,000元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。5.原告願供擔保請准宣告假執行。並依勞基法17條、同法第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條第1項、民法第179條等規定，請求被告丹韻公司給付資遣費、並開立非自願離職證明書，並給付積欠工資、課程培訓費用等；備位聲明：1.被告丹韻有限公司應各給付原告A O 1 289,624元、原告A O 2 319,118元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告丹韻有限公司應開立非自願離職證明書予原告A O 1、A O 2。3.被告丹韻有限公司及被告黃若庭應連帶給付原告A O 1 500,000元、原告A O 2 200,000元，及自113年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告丹韻公司、黃穎馨則以：

(一)被告丹韻公司與原告2人間為承攬關係：

- 1.原告A O 1（綽號Eva）與原告A O 2（綽號兔兔、Vanessa），係分別於113年9月間、113年5月26日與被告丹韻公司合意簽署承攬契約。此觀諸原告A O 2與被告丹韻公司簽訂

01 之合作契約書（下稱系爭契約，見勞專調卷第339至340頁）
02 之開宗明義即載明：「甲方（即A 0 2）承攬乙方（即被告
03 丹韻公司）接案業務，雙方合作條件約定如下」等語，並約
04 定「每個月份依分潤比率計算報酬予甲方」、「不限制甲方
05 工作時間與地點」等語，可以證明原告2人與被告丹韻公司
06 間係承攬契約關係；另被告丹韻公司雖已佚失與原告A 0 1
07 之合作契約，惟原告2人所從事之工作皆相同，即由原告2人
08 承攬銷售線上課程工作，並以當月累積銷售金額依比例計算
09 報酬；又原告2人與被告丹韻公司簽約之時間密接，故被告
10 與原告A 0 1間亦係簽署與原告A 0 2相同之承攬契約，應
11 足堪認定。又被告丹韻公司並無限制原告工作時間與地點，
12 原告2人亦不否認之，則原告2人作息時間、提供勞動力之場
13 所與設備顯然未受壓抑，縱原告2人稱工作時間超過八小時
14 云云，亦係原告2人自由意志決定，蓋依系爭契約第3條即明
15 定，原告之承攬報酬係以當月累積銷售金額為計算基礎，則
16 原告出於己意排定更多時間承攬銷售顧問業務，不得謂被告
17 強制原告2人超時加班工作。另原告2人稱：被告丹韻公司未
18 曾給付加班費云云，實係因原告2人與被告丹韻公司間並非
19 僱傭關係，自無打卡、時薪、加班費等約定，此亦足證原告
20 2人與於被告丹韻公司間不具備人格上從屬性。再則，原告2
21 人成交之每件銷售均為承攬業務所提交之工作，倘若原告2
22 人提供勞動力過程中有瑕疵，導致原先成立之銷售交易遭申
23 請退費或取消購買，當認係因可歸責於原告2人之事由，致
24 工作發生瑕疵，被告丹韻公司自有減少報酬請求權，此節雖
25 未明定於系爭契約中，惟被告丹韻公司於113年12月間接獲
26 客訴並協助辦理退費後，曾對原告2人主張：113年12月之報
27 酬已與遭取消購買課程之扣回獎金抵銷，故被告丹韻公司確
28 有對原告2人減少報酬，並請求損害賠償之意，被告丹韻公
29 司並非自負全部課程銷售盈虧，可證原告2人與被告丹韻公
30 司間欠缺經濟上從屬性。再則，被告丹韻公司亦無制定供原
31 告2人適用之工作規則，且原告2人承攬業務內容為銷售顧

01 問，其等僅須於其與客戶排定之時間，上線完成銷售課程之
02 顧問工作，即屬已提供有用之勞動力，並依每月累積業績計
03 算報酬，原告2人與被告丹韻公司間未有何等嚴格要求之組
04 織內生產秩序可言，而不具備組織上從屬性。故原告2人與
05 被告丹韻公司間因不具備人格上、經濟上、組織上從屬性，
06 顯不存在僱傭關係。

07 2.至被告丹韻公司雖確曾於113年12月12日向桃園市政府提出
08 資遣通報，惟該通報係被告丹韻公司不諳法令所為，並非認
09 為其與原告2人間具僱傭關係。此外，倘若通報單位事後對
10 資遣通報內容有撤銷或變更之需要時，主管機關備有撤銷或
11 變更原通報內容之管道（見勞專調卷第345頁），可見，資
12 遣通報並無事實認定或拘束之效力，通報人得事後撤銷或變
13 更通報內容，是本件資遣通報無從證明原告2人與被告丹韻
14 公司間存在僱傭關係。又被告丹韻公司固不否認有為原告2
15 人投保勞健保，並於承攬關係中應原告2人請求發給固定報
16 酬，惟被告丹韻公司係為提升企業形象，提供較優惠合作條
17 件，以求兩造能穩定、持續維持合作關係，此由被告黃穎馨
18 於113年12月12日晚間向學員開啟直播時表示「我都沒有在
19 管帳，我就是專注在我要作內容，我要拍影片」、「我給很
20 高的業績額抽成，目的就是希望說對我可以輕鬆一點，這樣
21 我可以去做我的新課程」、「因為我的錢、公司存摺都在我
22 媽媽那邊，還有我會計那邊」、「我是負責教學與新課程」
23 等語（見勞專調卷第351至352頁），即可證明被告丹韻公司
24 並無隨時監督、管理或為原告2人所承攬之銷售業務為何等
25 指示行為。再依原告2人請求被告丹韻公司給付之金額及薪
26 資單所示，銷售分潤報酬高達20至30餘萬元，相較於約定原
27 告A 0 2、A 0 1每月底薪僅27,470元、36,000元，顯見被
28 告丹韻公司與原告2人約定提供服務之報酬，主要係以原告2
29 人依比例分享盈利（即累積銷售金額）為據，約定底薪僅係
30 對於原告2人簽約後額外同意給予之優待，又原告2人與被告
31 丹韻公司間無其他例如三節獎金、年終獎金等獎金，亦無領

01 取加班費之約定，足認原告2人與被告丹韻公司間欠缺經濟
02 上從屬性無疑。

03 3.故原告2人先位聲明請求確認僱傭關係存在，並請求被告丹
04 韻公司給付工資、提撥勞工退休金或備位聲明請求開立非自
05 願離職證明書、資遣費等語，均屬無據。

06 (二)原告A 0 1、原告A 0 2分別請求被告丹韻公司給付課程培
07 訓費尾款110,000元、90,000元部分：

08 原告2人承攬銷售課程因有過失導致被告丹韻公司受有損
09 害，被告丹韻公司主張抵銷之。蓋原告A 0 1 113年12月份
10 之訓練費1萬元已與其因客戶退款而遭扣回已發放之獎金抵
11 銷（見勞專調卷第103頁），此外更尚有33,984元不足扣
12 回，是原告A 0 1 部分之課程培訓費尾款僅有66,016元（計
13 算式：110,000元－10,000元－33,984元＝66,016元）；且
14 原告A 0 1 所承攬被告丹韻公司銷售顧問業務，確有誇大不
15 實方法銷售課程之行為，經被告丹韻公司發現後，有高達10
16 件退費申請，被告丹韻公司並均已完成退費，致被告受有1,
17 320,135元之損害（見本院卷第47頁）。而原告A 0 2則有3
18 件退費申請，致被告丹韻公司受有363,498元之損害（見本
19 院卷第47頁）。故縱使原告A 0 1、A 0 2請求剩餘課程培
20 訓費為有理由，亦因被告丹韻公司依民法第495條第1項「因
21 可歸責於承攬人之事由，致工作發生瑕疵者，定作人除依前
22 二條之規定，請求修補或解除契約，或請求減少報酬外，並
23 得請求損害賠償。」之規定，請求損害賠償予以抵銷之，且
24 抵銷後被告丹韻公司實無庸給付原告2人任何費用。

25 (三)原告A 0 1、A 0 2各請求被告丹韻公司、黃穎馨連帶給付
26 精神慰撫金各500,000元、200,000元部分：

27 原告2人所提出LINE對話紀錄（見勞專調卷第55至63頁）以
28 被告黃穎馨在公司合作夥伴群組發送之訊息，而致原告2人
29 心生畏懼、被告黃穎馨對外宣稱原告2人以灌水方式銷售課
30 程、說假話等言論係誹謗原告名譽（見勞專調卷第201、第2
31 03頁），及以被告黃穎馨製作之退費申請書所載內容不實

（見勞專調卷第109至113頁）等，並主張：被告黃穎馨行為致其等精神上受重大痛苦，請求被告2人給付精神慰撫金云云。然而，被告黃穎馨所述「任何剝削我傷害我不尊師重道（的人）」等語，係對於所有合作夥伴發表該等言論，客觀上係提醒全體合作夥伴承攬銷售業時勿因個人不法行為導致公司商譽受損。再者，被告黃穎馨所述涉及鬼怪神力、福禍吉凶之卜算詛咒等內容，要非被告黃穎馨所能支配之事項，而顯非惡害通知之恐嚇，是否能使一般合理智識之人感到何等心生畏懼，亦顯有疑義。且購課學員因遭原告2人誇大不實資訊欺騙而購買課程，事後經學員提出疑問，被告丹韻公司、黃穎馨始悉原告2人有以不實推銷課程之行為，並有相關客訴訊息及原告A 0 1販售課程當時所述錄音檔可憑（見勞專調卷第341至343頁、第347至356頁），是被告黃穎馨言論內容既與事實相符，難認有何違法性，被告2人自無須負擔任何民事責任等語，資為抗辯。

(四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造間所不爭執之事實：

(一)原告A 0 2於113年8月23日向智感國際顧問有限公司（下稱智感公司）報名「威力行銷」課程；原告A 0 1於113年10月18日向智感公司報名「威力行銷」課程，報名費用均為130,000元（見勞專調卷第207至209頁）。

(二)被告丹韻公司與原告A 0 1、A 0 2約定每月固定報酬分別為36,000元、27,470元；並約定按業績達標程度分配不同比例之個人或團體業績獎金（見勞專調卷第53頁、第65、67頁）。

(三)被告丹韻公司於113年9月起至同年12月分別為原告A 0 1提撥勞工退休金計864元、1,728元、1,728元、1,267元；被告丹韻公司於113年7月起至同年12月有為原告A 0 2提撥新制勞工退休金計1,648元、1,648元、1,648元、7,558元、7,558元、7,558元（見勞專調卷第149至150頁、第162至163

頁)。

(四)被告丹韻公司於113年12月12日依就業服務法第33條規定，通報資遣原告2人(見勞專調卷第49頁)。

(五)原告2人於113年12月24日向桃園市政府申請勞資爭議調解，兩造於114年1月14日調解不成立(見勞專調卷第51至53頁)。

四、得心證之理由：

原告2人先位主張：其等與被告丹韻公司間為僱傭關係，而被告丹韻公司於113年12月12日依勞基法第11條第4款規定，終止勞動契約，並無理由，請求確認原告2人與被告丹韻公司間僱傭關係存在，並請求被告丹韻公司給付113年12月份工資、至復職之日止之每月工資，及自114年1月1日起提繳勞工退休金；並備位主張：若被告丹韻公司終止勞動契約之舉，為有理由，則被告丹韻公司應給付原告2人資遣費及開立非自願離職證明書；及先備位均主張：被告丹韻公司、黃穎馨於直播課程中所涉誹謗原告2人之情節，致原告2人受有精神上嚴重傷害，而應連帶請求給付慰撫金乙節，均為被告丹韻公司、黃穎馨所否認，並以前揭情詞置辯。則本件爭點厥為：(一)原告2人與被告丹韻公司間是否為僱傭關係？(二)原告A 0 1、A 0 2分別請求被告丹韻公司給付264,634元、256,518元及其遲延利息，有無理由？(三)原告A 0 1、A 0 2分別請求被告丹韻公司、黃穎馨連帶給付慰撫金500,000元、200,000元，有無理由？

(一)原告2人與被告丹韻公司間是否為僱傭關係？

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他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約；稱委任者，謂一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第490條第1項、第528條分別定有明文。是以，僱傭關係係以勞務給付為目的，使受僱人於一定期間內，依僱用人之指示，從事一定種類之工作，縱受

僱人提供之勞務不生預期結果，雇主仍應給付報酬；而承攬關係則以工作完成為給付目的，承攬人僅須於約定時間內完成約定之特定工作後，方可向定作人領取對價；另委任關係雖不以給付報酬為必要，惟在有償委任他人處理事務，委任人與受任人間仍得為報酬之約定。又關於勞務債權人與勞務債務人之間究為僱傭或承攬關係，觀諸大法官釋字第740號解釋意旨，應視個案事實及整體契約內容，按其類型特徵、從屬性高低判斷之，亦即，應視提供勞務者得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險為斷；倘勞務債務人就其實質上從事之勞務活動及工作時間得自由決定，且勞務債權人對勞務給付方法之規制程度甚低，報酬給付方式繫於一定工作之完成，則其間從屬性程度不高，即難認屬勞動契約。次按勞動契約，謂約定勞雇關係而具有「從屬性」之契約，勞基法第2條第6款亦分別定有明文；就勞動契約之內涵而言，勞工與雇主間之從屬性，可分為「人格上之從屬」及「經濟上之從屬」。「人格上之從屬性」乃指勞工提供勞務之義務履行受雇主之指示，雇主決定勞工提供勞務之地點、時間及給付量、勞動過程等，勞工對於自己之作息時間不能自行支配，雇主在支配勞動力之過程即相當程度地支配勞工人身及人格，受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法對於自己所從事工作加以影響，僅屬於雇主經營、生產團隊之一員，必須遵守團隊、組織內部規則，並於有礙企業秩序及運作時，雇主得施以懲罰；「經濟上從屬性」指勞工完全依賴對雇主提供勞務獲致工資以求生存，其經濟上雖與雇主有相當程度緊密聯絡，但企業風險由雇主負擔，勞工不負擔風險，其勞動力需依賴雇主之生產資料始能進行勞動。因其不負擔經營盈虧，只要勞工依據勞動契約確實提供勞務，雇主即有給付報酬之義務。又按當事人所訂立之契約，係由承攬、委任之構成分子混合而成，各具有一定分量，且各該成分之特徵不易截然分解、辨識，而當事人復未約定法律之適用時，其既同時兼有「事務處理」與「工作完成」之特質，

不應再將之視為純粹之委任或承攬，而應歸入非典型契約之混合契約，成為一種法律所未規定之無名勞務契約，以利於法律適用，俾符合當事人之利益狀態及契約目的（最高法院111年度台上字第1120號判決意旨參照）。末按，當事人訂定之契約，其性質有所不明，致造成法規適用上之疑義時，法院應為契約之定性，俾選擇適當之法規適用，以解決當事人間之紛爭；此項契約之定性及法規適用之選擇，乃對於契約本身之性質在法律上所作之評價，屬於法院之職責，並不受當事人主張所拘束（最高法院110年度台上字第1867號民事判決要旨參照）。是關於契約之定性，既屬法院之職責，自不受當事人主張所拘束。

2.經查：

(1)原告2人雖否認被告丹韻公司所提出與原告A 0 2所簽署之系爭契約（見勞專調卷第339至340頁）其形式上真正等語。惟按意思表示之合致，本不以文書為限，雙方如以對話、準文書形式或其他方法而足以證明其意思表示已有合致者，無論為明示或默示，均可認契約已成立。本院審酌兩造彼此間或其等與客戶學員間之交易模式，均以LINE等網路社交軟體作為意思表示之媒介，而互相傳達文字、圖片等檔案，諸如：有關終止合約之意思表示、業務分潤比例、業績清單、每月業務報酬之確認與給付、員工保密協議書之約定、員工評核表、業務與客戶磋商等，且原告2人與被告丹韻公司於本件所涉契約爭執事項而提出之證據資料，亦多以LINE之對話記錄（見勞專調卷第31至42頁、55至71頁、75至101頁、第391至401頁、第465至471頁）為佐，則被告丹韻公司提出原告A 0 2於113年5月28日所回傳之圖片檔，其上已有原告A 0 2於113年5月26日之系爭服務契約電子檔上簽名字樣；復以原告A 0 2亦未於本件審理過程中提出與被告丹韻公司間之書面僱傭契約，堪認，被告丹韻公司所提出其與原告A 0 2間系爭契約，形式上並非虛偽不實，先予敘明。

(2)原告2人主張：其等與被告丹韻公司間為僱傭關係，原告2人

於遭資遣前，每月均有收受被告丹韻公司給付之固定底薪並加計每月業績之抽成獎金，乃屬經常性給付，並非承攬報酬等語。惟關於原告A02與被告丹韻公司間之法律關係性質之定性及法規適用之選擇，乃對於契約本身之性質在法律上所作之評價，屬於法院之職責，並不受當事人主張所拘束，先予敘明。經觀諸系爭契約前言載明：「甲方（A02）承攬乙方（丹韻公司）接案業務，雙方合作條件約定如下」等語，已徵，原告A02係以承接並完成被告丹韻公司所交付業務作為受領報酬之前提；再細繹系爭契約第3條、第4條、第6條並分別約定：「透過甲方之商品諮詢締約磋商而向乙方購買課程商品者，乙方每個月份依分潤比率計算報酬予甲方：(一)當月累積銷售金額在100萬元以下者，依銷售額4%比例計算報酬。(二)當月累積銷售金額在100萬元以上者，依銷售額6%比例計算報酬。(三)當月累積銷售金額在200萬元以上者，依銷售額8%比例計算報酬。(四)當月累積銷售金額在300萬元以上者，依銷售額10%比例計算報酬。…」、「乙方不限制甲方工作時間與地點。惟建議甲方應事先備好相關電腦設備，選擇安靜且網路順暢的地方與消費者進行業務磋商，並應提早5分鐘上限等候客戶，以利業務進行。」、「甲方與消費者進行商品諮詢交易磋商過程，不得有誇大效果，或擔保、保證商品效益等情事，若有違反，乙方得立即終止與甲方之合作契約。」等情，顯見，系爭契約關於原告A02與被告丹韻公司間權利義務關係，亦有別於一般勞動契約之勞工在正常工作時間內提供勞務而領取固定報酬、雇主對勞工勞務提供具有高度指揮監督關係，則原告A02與被告丹韻公司間是否即為勞雇關係，實有疑義。至被告丹韻公司雖謂與原告A01間服務契約之電子檔案已佚失，然觀原告A01係擔任被告丹韻公司之銷售總監，其亦從事與原告A02相同銷售被告丹韻公司所提供被告黃穎馨之心靈課程等為業務內容，且抽取銷售獎金方式亦相同於原告A02之業績抽取方式與分派比例，且均在113年間與被告丹韻公司提供

01 銷售服務，則原告A O 1與被告丹韻公司間是否為僱傭關
02 係，亦非無疑。

03 (3)人格從屬性而言：

04 ①原告2人另陳稱：被告丹韻公司係提供以被告黃穎馨為講師
05 所講授之心靈課程、東西命理課程及虛擬貨幣技術分析課程
06 於網路銷售為業務內容，並由原告2人以銷售顧問頭銜於網
07 路上推銷予消費者等語。然依系爭契約第4條約定，被告丹
08 韻公司不限制原告2人工作時間與地點，而僅建議原告2人自
09 行備好電腦設備，於網路順暢的地方與消費者進行業磋商
10 （見勞專調卷第339頁），則原告2人之工作時間及提供勞動
11 力之場所，並不受一般僱傭契約之固定時間、地點等限制；
12 次依系爭契約第7條約定，原告2人事先預約接收諮詢磋商之
13 時間，應將該時段之消費者接待完畢，若原告2人未於預約
14 時間上線或提前下線而損及被告丹韻公司之信譽，每一次違
15 反，原告2人應賠償懲罰性違約金5,000元（見勞專調卷第34
16 0頁），可見，原告2人與被告丹韻公司係以違約金條款作為
17 原告2人違約之約定，而有別於一般僱傭關係之雇主對於勞
18 工擁有施以警過、記過、解雇等懲戒權，是否即據此認定具
19 有人格上從屬性，尚應觀察其他因素。

20 ②而原告2人固以：被告丹韻公司有排班表，其等仍受被告丹
21 韻公司指示之不明確工作時間之空白指揮調度所限制，且原
22 告2人銷售之線上課程之價格、觀看期限均由被告丹韻公司
23 所指定，其等僅能遵循，另學員合約修改權亦須被告丹韻公
24 司同意等語。惟觀諸該排班表（見勞專調卷第389頁），係
25 僅針對休假日為排定與揭示，工作時間並無記載任何記錄，
26 此與僱傭關係中，勞工於上班日固定工作時間、休息時間、
27 上班打卡、調派工作地點等情事有別，尚難證明被告丹韻公
28 司有何限制原告2人之工作時間可言；另課程定價、消費者
29 觀看期限、學員修改合約權限一節，乃被告丹韻公司與消費
30 者間之銷售、議價關係，並非雇主對於勞工之勞動力配置、
31 履行勞務之指揮命令範疇，尚與人格從屬性無關聯性。

01 ③另原告2人復陳稱：其等兼任銷售部門主管，需管理團隊並
02 定時回報其下業務適應工作情形而受企業生產組織編制等
03 語。惟觀諸原告2人之工作型態，乃是自行備好電腦設備與
04 客戶聯繫線上洽談時間，並於自行選定之地點進行網路上之
05 服務，並無與其他同仁分工合作完成指定工作之情形，其服
06 膺主管等指揮及監督之從屬性亦甚低。至原告2人需與其等
07 所轄之團隊成員間討論公司客戶狀況，甚至是回報業績與工
08 作情況，及公告團體獎金成數、要求交接等情，均屬完成工
09 作後之成果檢討，此乃一般商業合作上合理且必要之溝通，
10 尚有別於一般勞動契約之勞工人格上從屬。

11 ④至於原告2人所述之「業務部門員工評核表」（見勞專調卷
12 第471頁），依LINE對話內容所示（見勞專調卷第465至469
13 頁），可知，係由各部門每個人寫同部門業務人員之評分，
14 並繳交予被告黃穎馨，再細繹其評核項目之內容在於「工作
15 態度與專業性」、「銷售績效」、「業務流程與執行」、
16 「上班流程」、「總體表現」等項，由同組業務成員互評，
17 並非由被告黃穎馨一人評核，抑或由其指派主管對各該下階
18 層人員為考績評比，其上並無記載高、低分數應受如何獎勵
19 或處罰等內容，性質上近似於分享彼此工作上之優缺點，作
20 為改進工作之目標，尚難認上開該考評機制與勞動契約之人
21 格從屬性有高度關聯。

22 (4)經濟上從屬性而言：

23 ①雖原告2人自被告丹韻公司領有每月固定報酬，此為兩造所
24 不爭執，然參以原告A02、A01分別掛名被告丹韻公司
25 之銷售主任（執行長、銷售總監）等高階主管，亦轄有若干
26 業務人員並負責管理團隊而協調工作等情（見勞專調卷第37
27 4至375頁）；並分潤抽成所轄團體之業務獎金之3.5%（見
28 勞專調卷第67、69頁），則原告2人所受領之固定底薪（包
29 括為原告2人投保勞健保及提撥新制勞工退休金等），性質
30 上乃為被告丹韻公司從事委任事務（即管理部分銷售人員工
31 作）而受領任之報酬，亦即，難謂原告2人所領之固定報酬

01 即屬與被告丹韻公司間具有經濟上從屬性之證明。

02 ②另原告2人固主張：被告丹韻公司亦有為原告2人投保勞健
03 保，且任職初期均有受被告丹韻公司要求試用評估，可證明
04 原告2人非為自己營業勞動，而係為被告丹韻公司之營運目
05 的而提供勞務，自具有經濟上從屬性等語。然勞動契約之經
06 濟上從屬性之核心，在於不論工作成果為何均可請求報酬、
07 提供勞務所需之業務成本純由雇主提供、勞工不須負擔營業
08 風險等要素為斷。又依據系爭合約第3條約定：「透過甲方
09 之商品諮詢締約磋商而向乙方購買課程商品者，乙方每個月
10 份依分潤比率計算報酬予甲方：(一)當月累積銷售金額在100
11 萬元以下者，依銷售額4%比例計算報酬。(二)當月累積銷售
12 金額在100萬元以上者，依銷售額6%比例計算報酬。(三)當月
13 累積銷售金額在200萬元以上者，依銷售額8%比例計算報
14 酬。(四)當月累積銷售金額在300萬元以上者，依銷售額10%
15 比例計算報酬。…」；而依據原告2人所提出之原告A 0 1 1
16 13年9月起至同年11月之薪資單及銀行轉帳記錄所示，各月
17 受領報酬為59,519元（含薪資10,263元、獎金49,956元）、
18 155,790元（含薪資28,000元、獎金136,366元）、245,482
19 元（含薪資28,000元、獎金235,355元）（見本院卷第79至8
20 7頁），而原告A 0 2 113年7月起至同年11月之薪資單及銀
21 行轉帳記錄所示，各月受領報酬為73,739元（含薪資27,470
22 元、獎金47,354元）、253,584元（含薪資27,470元、獎金2
23 43,170元）、233,990元（含薪資27,470元、獎金223,496
24 元）、220,856元（含薪資27,470元、獎金211,481元）、24
25 6,636元（含薪資27,470元、獎金241,343元）（見本院卷第
26 65至77頁）；且依據原告A 0 1 所出示於113年12月之薪資
27 單，其因客戶退費亦遭扣除部分獎金94,199元（見勞專調卷
28 第103頁），而需負擔一部分企業風險等情事。可知，原告2
29 人提供勞務所獲得報酬僅一小部分係出自固定底薪，主要報
30 酬來自必須完成銷售指定課程且未遭客戶退費之業績抽成，
31 且須自行負擔一定業務成本（如須自行購置業務設備、使用

須自行付費之場所)及企業風險，而非只要確實提供勞務，即可獲致上開報酬。足見，原告2人與被告丹韻公司間亦不具備勞動契約之經濟上從屬性。至被告丹韻公司為原告2人投保之勞健保及提撥新制勞工退休金，仍屬原告2人獲致之基本固定所得，乃屬有償委任之報酬之一部分，已如前述，並非經濟上從屬性之判斷要素。

3. 基上，原告2人與被告丹韻公司間尚非屬僱傭契約關係，而係基於完成一定銷售業務之工作以領取主要報酬，並同時受有委任管理部分銷售人員以領取次要固定報酬等要素混合而成，並分別具有一定重要性，顯然同時兼有「工作完成」與「事務處理」之顯著特徵，不應再將之視為純粹之委任或承攬，自應歸入非典型契約之混合契約，以利本件法律適用，亦能符合當事人之利益狀態及契約目的。是以，原告2人先位請求確認其等與被告丹韻公司間之僱傭關係存在，於法無據。又原告A 0 1、A 0 2請求被告丹韻公司給付自114年1月1日起至復職日止，按月給付薪資各165,068元、211,605元部分及其遲延利息；及自114年1月1日起，按月提繳勞工退休金各9,000元至其等設於勞工保險局個人退休金專戶等請求，亦屬無據；另原告A 0 1、A 0 2備位請求被告丹韻公司給付資遣費24,990元、62,600元及開立非自願離職證明書部分，復無理由。

(二)原告A 0 1、A 0 2分別請求被告丹韻公司給付264,634元、256,518元及其遲延利息，有無理由？

1. 原告A 0 1、A 0 2分別請求被告丹韻公司給付113年12月工作報酬各155,486元、135,854元部分：

(1)原告2人主張：被告丹韻公司並未給付原告A 0 1 113年12月之工作報酬155,486元【計算式：當月個人業績獎金112,910元（1,411,372元×8%抽成）+介紹朋友加成16,176元（404,400元×4%抽成+底薪25,548元（36,000元×22/31）】；原告A 0 2 113年12月之工作報酬135,854元（計算式：團體業績獎金90,156元（2,575,894元×3.5%抽成）+當月個人

01 業績獎金56,867元（710,834元×8%抽成）＋底薪19,495元
02 （27,470元×22／31）】等語。而原告2人於113年12月間之
03 業績抽成（含個人、團體業績及介紹費等）等，其性質雖非
04 僱傭契約關係中所約定之工資，但仍屬兩造約定工作完成之
05 承攬報酬，若原告2人已經完成被告丹韻公司指示之業務績
06 效，則依系爭合約之約定，被告丹韻公司自應給付該部分之
07 承攬報酬。又依據原告2人提出之113年12月10日之LINE截圖
08 所示，截至1113年12月10日止，原告A O 2之團體之總業績
09 為2,507,208元、原告A O 1之個人業績為1,411,372元、原
10 告A O 2之個人業績為710,834元，且均無退單或被退訂之
11 情（見勞專調卷第65頁），而被告丹韻公司並未否認原告2
12 人有上開業績，惟其僅表示：於113年12月間接獲客訴，其
13 中原告A O 1有以誇大不實方法銷售課程之行為，經被告丹
14 韻公司發現後，有高達10件退費申請，致其受有1,320,135
15 元之損害，而原告A O 2則有3件退費申請，致其受有363,4
16 98元之損害，被告丹韻公司經辦理退費後，已自原告2人113
17 年12月之報酬中扣回與遭取消購買課程之獎金抵銷等語，並
18 提出經由原告2人銷售課程之退費金額整理表為憑（見本院
19 卷第47頁）。惟被告丹韻公司所述內容，固有學員鄭喬文、
20 林威志之退費申請書為憑（見勞專調卷第109、111頁），然
21 細繹上開退費申請書，其上所載文字除無書寫退費金額外，
22 且被告丹韻公司所整理之上開學員退費表，亦無退費學員收
23 款之收據可資證明，自難遽認被告丹韻公司已經完成退費予
24 學員；況被告丹韻公司抗辯上開受損金額，亦無提供其他證
25 明供本院參酌，難遽認為真實。是被告丹韻公司辯稱：其以
26 退費受損金額予以抵銷原告2人抽成獎金云云，難謂有據。
27 進而，原告A O 1、A O 2所請求之113年12月之業績抽成
28 獎金各129,086元（計算式：個人業績抽成112910元＋介紹
29 朋友加成16176元＝129086元）、147,023元（計算式：團體
30 業績抽成90156＋56867＝147023元），尚屬其等已完成承攬
31 業務之報酬，原告2人之此部分請求，應有理由。

01 (2)至原告2人請求被告丹韻公司給付其等113年12月1日起至同
02 年月22日止之底薪部分，因其等每月固定所領取之底薪其性
03 質雖非僱傭契約中之工資，但性質上仍屬於有償委任之報
04 酬，已如前述，則原告A O 1主張：113年12月之底薪（即
05 固定報酬）36,000元、原告A O 2主張：113年12月之底薪
06 （即固定報酬）27,470元，應屬有據。惟原告A O 1、A O
07 2自陳：其等已於113年12月12日遭被告丹韻公司資遣，並
08 移除公司團對群組，是原告2人與被告丹韻公司間系爭合約
09 已於113年12月12日終止，而依日數比例計算，原告A O 1
10 所得領取之委任報酬金額應為13,935元（計算式： $36000\text{元} \times$
11 $12/31=13935\text{元}$ ）、原告A O 2所得領取之委任報酬金額應
12 為10,072元（計算式： $27470\text{元} \times 12/31=10634\text{元}$ ）。

13 2.原告A O 1、A O 2分別請求被告丹韻公司給付代墊訓練課
14 程費用各110,000元、90,000元部分：

15 (1)接受任人因處理委任事務，支出之必要費用，委任人應償還
16 之，並付自支出時起之利息，民法第546條第1項定有明文。
17 依據系爭合約第1條約定：「乙方（即被告丹韻公司）無償
18 提供甲方（即原告）業務相關訓練，時間計約48小時，甲方
19 若未能通過乙方訓練要求，甲、乙雙方同意終止本合作契
20 約。」等情（見勞專調卷第339頁），復依據原告A O 2與
21 被告黃穎馨於113年10月20日之LINE對話截圖略以：「A O
22 2：老師想問一下後續的課程也都是請威力行銷這邊開發票
23 寄到公司去嗎？（被告黃穎馨：可以。）」、「被告黃穎
24 馨：EVA即原告A O 1 10月也要一起去上催眠式銷售嗎？
25 （原告A O 2：好，我明天來問問她看看。）」、「原告A
26 O 2：也是分期開發票給公司嗎？（被告黃穎馨：對。）」
27 （見勞專調卷第83至87頁）；復參以原告2人提出威力行銷
28 （即智感國際顧問有限公司）之課程報名表（共分期13期，
29 每期10,000元），係以被告丹韻公司為購買人名義所開立三
30 聯式之統一發票（見勞專調卷第95至101頁）作為銷售之憑
31 證，且與原告A O 1提出之113年12月薪資單所載「應發金

01 額」欄內，有包括訓練費10,000元等情相符。足見，原告2
02 人於威力行銷課程上課，係受被告黃穎馨指示，俾為增加銷
03 售被告丹韻公司心靈課程業務之績效，須接受業務相關訓
04 練。進而，原告2人請求被告丹韻公司支付其等於威力行銷
05 課程所預先墊付課程費用尾款各110,000元、90,000元，應
06 屬有據。

07 (2)被告丹韻公司固仍以：前開因原告2人誇大不實之宣傳而致
08 學員退費為由，並以原告A 0 1於113年12月份之訓練費10,
09 000元及不足扣回之33,984元予以抵銷等語為辯，惟被告丹
10 韻公司並未提出學員已經辦理退費之證明供本院參酌，已如
11 前述，自難認被告丹韻公司上開予以抵銷之主張，於法有
12 據。

13 (三)原告A 0 1、A 0 2分別請求被告丹韻公司、黃穎馨連帶給
14 付慰撫金500,000元、200,000元，有無理由？

15 1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
16 任；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責
17 任，但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之
18 身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害
19 其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦
20 得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，並得請求回復名
21 譽之適當處分，民法第184條第1項前段、同條第2項、第195
22 條第1項分別定有明文。準此，民事訴訟中主張名譽權受侵
23 害之被害人，必須舉證證明行為人之行為致其社會評價遭受
24 貶損、行為人就其行為貶損被害人名譽一事具有故意或過
25 失、行為人之行為有違法性等事實，始得訴請行為人負侵權
26 行為之民事責任。次按侮辱性言論之表意脈絡及所涉事務領
27 域相當複雜、多元，除可能同時具有政治、宗教、學術、文
28 學、藝術等高價值言論之性質外（例如：對發動戰爭者之攻
29 擊、貶抑或詛咒，或諷刺嘲弄知名公眾人物之漫畫、小說
30 等），亦可能兼有抒發情感或表達風格（例如不同評價語言
31 之選擇及使用）之表現自我功能。故不應僅因表意人使用一

01 般認屬髒話之特定用語，或其言論對他人具有冒犯性，因此
02 一律認定侮辱性言論僅為無價值或低價值之言論，而當然、
03 完全失去憲法言論自由之保障。就表意脈絡而言，語言文字
04 等意見表達是否構成侮辱，不得僅因該語言文字本身具有貶
05 損他人名譽之意涵即認定之，而應就其表意脈絡整體觀察評
06 價。如脫離表意脈絡，僅因言詞文字之用語負面、粗鄙，即
07 一律處以公然侮辱罪，恐使系爭規定成為髒話罪。具體言
08 之，除應參照其前後語言、文句情境及其文化脈絡予以理解
09 外，亦應考量表意人之個人條件（如年齡、性別、教育、職
10 業、社會地位等）、被害人之處境（如被害人是否屬於結構
11 性弱勢群體之成員等）、表意人與被害人之關係及事件情狀
12 （如無端謾罵、涉及私人恩怨之互罵或對公共事務之評論）
13 等因素，而為綜合評價；就故意公然貶損他人名譽而言，則
14 應考量表意人是否有意直接針對他人名譽予以恣意攻擊，或
15 只是在雙方衝突過程中因失言或衝動以致附帶、偶然傷及對
16 方之名譽。再按個人語言使用習慣及修養本有差異，有些人
17 之日常言談確可能習慣性混雜某些粗鄙髒話（例如口頭禪、
18 發語詞、感嘆詞等），或只是以此類粗話來表達一時之不滿
19 情緒，縱使粗俗不得體，亦非必然蓄意貶抑他人之社會名譽
20 或名譽人格；尤其於衝突當場之短暫言語攻擊，如非反覆、
21 持續出現之恣意謾罵，即難逕認表意人係故意貶損他人之社
22 會名譽或名譽人格；又就對他人社會名譽或名譽人格之影
23 響，是否已逾一般人可合理忍受之範圍而言，一人對他人之
24 負面語言或文字評論，縱會造成他人之一時不悅，然如其冒
25 犯及影響程度輕微，則尚難逕認已逾一般人可合理忍受之範
26 圍。例如於街頭以言語嘲諷他人，且當場見聞者不多，或社
27 群媒體中常見之偶發、輕率之負面文字留言，此等冒犯言論
28 雖有輕蔑、不屑之意，而會造成他人之一時不快或難堪，然
29 實未必會直接貶損他人之社會名譽或名譽人格，而逾越一般
30 人可合理忍受之範圍（憲法法庭113年度憲判字第3號判決要
31 旨可參）。

01 2.經查，原告2人主張：被告黃穎馨於其等任職期間曾以LINE
02 群組訊息提及「我已經算出來你們之中有誰背叛我了，這些
03 語音你們敢拿去做文章，我先說，我會讓你們兩個死得很難
04 看（指原告2人）、任何剝削我、傷害我、不尊師重道，眾
05 神會幫我替天行道、血債血還」（見勞專調卷第63頁），而
06 使原告2人心生畏懼；且被告丹韻公司資遣原告2人後，被告
07 黃穎馨誘導學員如果要退費，需簽名於其上記載「因業務顧
08 問Eva A 0 1 推銷課程時所提供的資訊與說詞存在誇大且不
09 實的情況，例如保證學完課程後一定會取得成果。」等文字
10 之退費申請書（見勞專調卷第109、111頁），才能辦理退
11 費，並以此為由，扣發原告2人勞務報酬，致使原告2人受有
12 極大之精神上痛苦，而須定期就診身心科（見勞專調卷第11
13 5至121頁）等語。惟觀諸上開LINE訊息內容，並無明確提及
14 原告A 0 1、A 0 22人之姓名，故其所述內容指摘對象，
15 尚非明確；縱認被告黃穎馨所指涉對象確為原告2人，然被
16 告黃穎馨所表達內容，無非係因被告丹韻公司與原告2人間
17 之商業合作發生紛爭，而主觀上訴求神佛之因果報應觀點，
18 以詛咒之文字冒犯原告2人，而引起原告2人心情不快，然客
19 觀評價上，一般具有正常智識之人尚不致於會基於上開言詞
20 內容，而貶損原告2人之名譽或人格，原告2人之名譽並不因
21 此言論而導致社會評價有所降低，基於言論自由之保障，尚
22 屬社會上可容忍之範圍。又原告2人另指摘被告丹韻公司、
23 黃穎馨要學員簽名於記載不利於原告A 0 1之退費申請書內
24 容，作為學員退費依據之部分，經比對被告黃穎馨提出與學
25 員鄭喬文、徐鈺婷之LINE群組對話分別紀錄略以：「他（指
26 顧問A 0 1）說在群組裡面已經有學員賺了60萬」、「在免
27 費的資訊過程中，一開始很有耐心到後面讓我感覺很不舒
28 服…但你們不能用半強迫的方式去對待我…我非常失望，希
29 望你們以後不要這樣」（見勞專調卷第341、342頁）等語，
30 乃被告丹韻公司、黃穎馨發現有學員反應原告A 0 1於銷售
31 課程過程中，疑有誇大不實宣傳之情事，而加註退費理由於

01 退費理由單上，然此乃被告丹韻公司、黃穎馨基於學員意見
02 反饋之回應，並非空言於退費申請單上無端加註上開用語，
03 且上開退費理由單，亦僅經手於由原告A 0 1個人銷售而產
04 生不滿之學員而已，應不致於波及全體學員，又細繹上開用
05 詞，並無明顯使用不堪粗俗之文字，尚屬社會上可接受公評
06 之用語，尚難據此而指摘被告丹韻公司、黃穎馨有故意詆毀
07 原告名譽，是以，尚難認為原告A 0 1之名譽權因上開記載
08 而受有侵害。故原告A 0 1、A 0 2依侵權行為之法律關
09 係，分別請求被告丹韻公司、黃穎馨連帶給付精神慰撫金各
10 500,000元、200,000元，尚屬無據。

11 五、綜上，原告A 0 1、A 0 2依系爭合約關係之約定（即民法
12 承攬契約關係及委任契約關係），請求被告丹韻公司分別給
13 付253,021元（計算式：129086元+13935元+110000元=25
14 3021元）、247,095元（計算式：147023元+10634元+9000
15 0元=247095元），及自系爭合約終止日之次日即113年12月
16 13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有理由，
17 應予准許，然逾此範圍之請求，均屬無據，應予駁回。

18 六、又本判決第1項係原告A 0 1、A 0 2勝訴部分，得為假執
19 行，本院並酌定相當擔保金額同時宣告被告丹韻公司預供擔
20 保後，得免為假執行。至本判決其餘原告A 0 1、A 0 2敗
21 訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘
22 明。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，核與
24 判決結果無影響，爰不另予一一論述，併此敘明。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、勞動事件法第15
26 條。

27 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日
28 民事勞動法庭 法 官 姚葦嵐

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

01 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

03 書記官 李孟珣