

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告

即反訴被告 林秀蓁

訴訟代理人 朱坤茂律師

被告

即反訴原告 劉宜庭即部落設計工作室

訴訟代理人 廖國豪律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年3月11日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

本訴部分：

被告應給付原告新台幣5,000元，及自民國113年12月28日起至清
償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之九十九，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行。

反訴部分：

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、本訴部分

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或
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3款定有明文。經查，原告原起訴請求被告給付新
台幣（下同）586,144元及提撥29,054元至原告之勞工退休
金專戶，嗣於民國（下同）113年8月8日具狀，變更為請求
被告給付602,968元及提撥31,336元至原告之勞工退休金專

01 戶，又於113年10月25日具狀，變更為請求被告給付589,405
02 元及提撥31,336元至原告之勞工退休金專戶，復於113年12
03 月18日具狀，變更為請求被告給付584,905元及提撥31,336
04 元至原告之勞工退休金專戶，核原告所為聲明之變更，均在
05 原訴訟標的法律關係之範圍內，為請求金額之增減，屬擴張
06 或減縮應受判決事項之聲明，合於前開規定，應予以准許。

07 二、原告起訴主張：

08 (一) 聲明求為判決：(1)被告應給付原告584,905元，及自113年
09 12月17日民事準備(三)狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
10 年息百分之5計算之利息；(2)被告應提繳31,336元至行政
11 院勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人帳戶；(3)
12 訴訟費用由被告負擔。

13 (二) 原告自111年7月起至112年2月止，任職於被告工作室，從
14 事網路平台廣告設計與行銷，原約定每月工資3萬元，原
15 告並可就所負責招攬或服務之設計案契約總價之設計費抽
16 成10%、雜項抽成30%作為工作獎金，嗣於111年11月16日
17 被告透過會計甲○○於LINE群組記事本張貼「原告以1月
18 為界每月工資降為5,000元，然就所負責招攬或服務之設
19 計案之抽成，設計抽成由原訂10%提高為30%、雜項抽成由
20 原訂30%提高為50%」之內容，被告工作室由胡嘉勝於112
21 年3月2日以LINE無預警解僱原告。自斯時起，被告工作室
22 即無正當理由未給付工資及工作獎金，共欠112年2月之工
23 資5,000元，及111年11月起至112年2月間累積之工作獎金
24 279,595元；原告離職前之平均工資為65,285元，每日工
25 資2,176元，原告任職六個月，被告未依勞動基準法（下
26 稱勞基法）第16條之規定於10日前預告解僱，應給付預告
27 工資21,760元，依規定被告應給付資遣費43,524元，被告
28 均未給付；又原告遭被告違法解僱，依法得領取失業補助
29 235,026元，被告未依法為原告投保就業保險，致原告受
30 有損害；另被告亦未依法為原告提撥勞工退休金，致原告
31 受有31,336元之損害。爰依兩造間之契約以及勞基法第16

01 條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條、第31條第
02 1項、就業保險法第38條等規定，提起本訴，請求被告給
03 付或賠償等語。

04 （三）依勞動事件法第37條之規定，勞工與雇主間關於工資之爭
05 執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定
06 為勞工因工作而獲得之報酬，則被告轉入原告帳戶之金
07 額，無論其為工資或抽成獎金均係給予原告之工作報酬；
08 又原告111年10月以前底薪為3萬元，111年11月之後到112
09 年3月2日終止契約前，降為5,000元，被告既有按月給付
10 原告底薪，兩造間即為僱傭關係；又從「劉宜庭、胡嘉勝
11 與林家蓁之LINE對話」內容，劉宜庭、胡嘉勝確實有要求
12 原告服從雇主之指令、指揮、監督及績效評價，且專對原
13 告負責招攬業務有所指示，顯見被告對於原告在工作上有
14 實質的監督關係，並非委任關係。又依LINE對話紀錄，被
15 告並未表明要以勞基法第12條之事由終止勞動契約，被告
16 為違法解僱，原告客套或禮貌性的回覆，並不影響雇主未
17 經預告終止勞動契約之本質，故被告抗辯兩造間僱傭關係
18 已合法終止，尚不足採。

19 （四）伊已就其主張工作獎金部分提出證據為證。前開證據均源
20 自被告會計上傳到雲端之資料庫，被告發現原告下載後，
21 即取消授權，原告已不能再從雲端資料庫下載，故原始資
22 料及各該客戶是否由原告招攬、抽成項目、履約程度、給
23 付條件完成與否等資料，原告已無法取得，況且薪資明細
24 及成本價多少，只有被告及業務胡嘉勝、會計甲○○才知道，
25 原告並不知道，被告明知卻要求原告舉證，本件情況
26 符合民事訴訟法第277條但書之「依其情形顯失公平
27 者」，被告抗辯原告舉證未足，應不可採。

28 （五）被告之抵銷抗辯，關於不當得利部分，不爭執已發給工作
29 獎金之金額，但被告既發給該等工作獎金，表示發給時，
30 是有法律上之原因，原告並無不當得利，被告不得請求返
31 還。又被告抗辯其得請求損害賠償，「三翊咖啡」部分，

01 原告於接單後，有向被告業務胡嘉勝說明，經其評估認為
02 「三翊咖啡」為有潛力之客戶，胡嘉勝看了原告設計的菜
03 單（一本16面）後，報價1萬元，被告卻主張原告應賠償9
04 6,000元，此與接單之初不同，被告自己之報價不同，不
05 可歸責於原告；「享受肌力」部分，簽約時客戶有要求加
06 贈，胡嘉勝答應送影片，原告離職後，不知道被告如何接
07 單，是胡嘉勝違約，非客人違約，亦不可歸責於原告；被
08 告亦未列出請求損害賠償金額之計算式，也未舉證以實其
09 說，主張並無理由。再則，雇主對員工之薪資債務，屬民
10 法第334條第1項但書「依債之性質不能抵銷」之債務，被
11 告應給付原告之工作獎金，屬工資性質，不得主張抵銷。

12 三、被告則以：

13 （一）依證人甲○○所述可知，兩造間之勞務供給，著重原告於
14 被告授權成本範圍內，自行裁量決定處理一定事務內容之
15 方法，即原告可自由決定執行委任契約之時間、地點與作
16 息，更可自行規劃招攬客戶對象、招攬時間、簽約條件、
17 價格等執行業務內容，此與勞動契約之受僱人單純提供勞
18 務，對雇主之指示具有規範性質之服從，而就服勞務之方
19 法無自由裁量餘地，迥然不同；且被告每月匯入原告帳戶
20 之金額，係按原告所承接設計案、雜項案數量而定，數額
21 並非固定，更非固定薪資，與一般勞僱關係係按月固定數
22 額發給工資、只要確實提供勞務即可領得之情形迥然有
23 別；且受僱於被告之員工，均需打卡，被告亦有為其等投
24 保勞健保，與原告之情形有別，若原告確受僱於被告，被
25 告豈可能甘冒受罰及訟累之風險，獨漏原告，足見兩造間
26 並無從屬性，應為委任關係，故原告主張遭被告非法解
27 僱，並據此請求預告期間工資、資遣費、失業補助請領差
28 額、未提繳之勞工退休金，均屬無據。縱使兩造間為僱傭
29 關係，被告也是依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契
30 約，或合意終止，原告所請求之預告期間工資、資遣費、
31 失業補助請領差額，亦屬無據；又如原告係遭被告不法解

01 僱，原告所請求之預告期間工資、資遣費、失業補助請領
02 差額、未提繳之勞工退休金等之計算標準及金額亦有誤。

03 (二) 原告請求111年11月起至112年2月間累積之工作獎金部
04 分：

05 (1) 不論兩造間之契約性質，兩造確有約定雜項抽成及設計抽
06 成。雜項抽成是指關於海報、大型帆布、名片、紙袋、禮
07 盒等品項之平面規劃設計及印製，由原告招攬客戶，獨立
08 完成簽約、收款、服務客戶（包含確認客戶需求，向設計
09 師轉達客戶需求，最終再與客戶確認設計案內容，並與被
10 告提供之廠商協調後續事宜）、客訴處理，並與客戶完成
11 驗收點交，待全部履約完畢後，原告可就該項目之獲利
12 （即售價扣除成本之差額）抽成30%（111年11月1日後雜
13 項抽成提高至50%）；設計抽成則是指半年度行銷企劃服
14 務如FB粉絲團設計行銷專案，由原告招攬客戶，並獨立完
15 成簽約、收款，行銷專案履約期間為6個月，6個月期間被
16 告會陸續提供FB頁面設計、行銷文案、影片拍攝、商業攝
17 影等服務，故兩造約定原告簽約後，需先確認客戶需求，
18 向設計師轉達客戶需求，最終再與客戶確認設計案內容，
19 並與被告提供之廠商協調後續事宜，並處理業主問題及客
20 訴，而依原告勞務供給程度分別給付各期獎金，並以設計
21 案契約總價10%為上限（嗣111年11月1日後設計抽成提高
22 之30%）。雜項抽成及設計抽成均以原告有實際提供勞務
23 且獨立履約為給付條件，此亦係廣告行業之慣例。

24 (2) 依原告之書狀所載，原告已自認獎金應以實際提供勞務且
25 獨立履約為給付條件，原告未就前開權利發生事實，具體
26 說明並舉證，原告就其請求，所提證據至多僅能證明原告
27 有簽約、收款，無法作為原告已完成給付條件之證明，原
28 告也自認其無法舉證已完成給付條件；原告雖稱其因雲端
29 資料庫遭被告取消權限，致其無法證明履約程度、給付條
30 件完成與否等事實，惟被告工作室之雲端資料庫僅有客戶
31 請款單等資料，原告也已就其所主張應付獎金之客戶明細

01 表全部下載，被告工作室之雲端資料庫中也無原告所主張
02 有關履約程度、給付條件完成與否之資訊，本件無事證偏
03 在當事人一方，更無顯失公平之情形。原告主張被告應給
04 付工作獎金要屬無據且無稽。

05 (三) 又兩造間確實有約定原告之工作獎金以原告實際提供勞務
06 且獨立履約完成為給付條件，兩造於合作初期，原告經常
07 向被告表示其經濟拮据，故當時部分客戶，縱使原告未完
08 成給付條件被告基於情誼仍先行給付，原告溢領工作獎金
09 193,872元，被告得依民法第179條請求返還；另原告履約
10 有未依兩造約定內容之情形，致被告受有損害，被告得依
11 民法第227條之規定，請求原告賠償182,000元；如被告需
12 給付原告工作獎金，被告依民法第334條第1項之規定，以
13 前開債權主張抵銷。另兩造並非僱傭關係，原告請求之工
14 作獎金自不具工資性質，被告得主張抵銷。

15 (四) 並聲明：(1)原告之訴均駁回；(2)訴訟費用由原告負擔；(3)
16 如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行之宣告。

17 四、得心證之理由：

18 (一) 本件原告主張其自111年7月起至112年2月止，受僱於被告
19 工作室，從事網路平台廣告設計與行銷，原約定每月工資
20 3萬元，原告並可就所負責招攬或服務之設計案契約總價
21 之設計費抽成10%、雜項抽成30%作為工作獎金，嗣自112
22 年1月起，變更條件為每月工資5,000元，設計抽成提高為
23 30%、雜項抽成提高為50%，被告工作室於112年3月2日違
24 法解僱原告，且被告未替原告投保就業保險及提撥勞工退
25 休金，而依兩造間之契約及勞基法第16條、勞退條例第12
26 條、第31條第1項、就業保險法第38條等規定，請求被告
27 給付112年2月之工資5,000元、111年11月起至112年2月間
28 累積之工作獎金279,595元、預告工資21,760元、資遣費4
29 3,524元、未領取就業補助之損害235,026元，共584,905
30 元，及提撥勞工退休金31,336元至原告之勞工退休金專戶
31 等情，固據其提出經濟部商工登記公示資料、通話簡訊

01 (均影本) 等件為憑，惟為被告所否認，並以前詞置
02 辯。

03 (二) 按勞動基準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在
04 從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
05 付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通
06 常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
07 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履
08 行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是
09 為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞
10 動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同
11 僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任
12 人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不
13 同（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。勞
14 動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事
15 人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在
16 從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
17 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬
18 關係不同（最高法院97年度台上字第1542號民事判決可
19 參）。

20 (三) 本件原告主張兩造間之契約為僱傭契約云云，為被告否
21 認，並辯稱兩造間之關係為委任契約等語。經查：兩造間
22 就其等之法律關係並無書面約定，原告對於其所稱受僱於
23 被告且約定每月工資3萬元一事並未提出證據以實，況原
24 告自始即未於被告處投保勞健保，亦未對此提出異議，實
25 有違常情，並不足採；另依證人甲○○到庭證述，可知原
26 告出勤不需打卡，不一定要到公司上班，有時候直接去客
27 戶那邊，需要跟設計師討論才會到公司，原告剛開始做
28 時，被告有教原告如何應對客人，也有丟一些潛在客戶問
29 原告要不要拜訪，實際上報價、做什麼服務都是原告決定
30 的，且若原告工作表現不好，公司並不會扣報酬或懲戒，
31 除非公司有損失，會請原告自己吸收成本等語，原告亦未

01 有反證可供推翻證人證詞，足見原告就所提供事務內容，
02 乃由自身規劃進行，其具有一定裁量權限可決定處理事務
03 之方法，並非完全遵守被告之指示與客戶簽訂合約、提供
04 客戶服務，且被告不會對原告施以懲戒手段，故尚難認兩
05 造間具人格上或組織上之從屬性；又原告之報酬並非固
06 定，端視其所招攬及完成之業務抽成，原告對被告亦不具
07 經濟上之從屬性；原告雖主張依「劉宜庭、胡嘉勝與林家
08 蓁之LINE對話」內容，劉宜庭、胡嘉勝確實有要求原告服
09 從雇主之指令、指揮、監督及績效評價，且專對原告負責
10 招攬業務有所指示，顯見被告對於原告在工作上有實質的
11 監督關係，然觀原告所提之對話紀錄（本院卷一第247至
12 63頁），被告雖對原告於工作上有所要求，但兩造在工作
13 上相互配合，且初次合作本即需磨合工作上之習慣，又被
14 告從事廣告業時間較長，原告初接觸此行業，被告所為不
15 過是使委任事務能順利完成之舉措，並非對原告指揮監
16 督。準此，原告與被告無人格上、組織上及經濟上之從屬
17 性，兩造間關係應屬委任契約，而非僱傭契約。

18 (四) 次按本法用詞，定義如下：一、勞工：指受雇主僱用從事
19 工作獲致工資者，二、雇主：指僱用勞工之事業主、事業
20 經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人，六、
21 勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；本法適
22 用於一切勞雇關係，但因經營型態、管理制度及工作特性
23 等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定
24 公告之行業或工作者，不適用之；雇主依第11條或第13條
25 但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規
26 定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告
27 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付
28 預告期間之工資；本條例之適用對象為適用勞動基準法之
29 下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不
30 適用之：一、本國籍勞工；勞工適用本條例之退休金制度
31 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法

01 第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
02 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
03 作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年
04 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適
05 用勞動基準法第17條之規定；雇主未依本條例之規定按月
06 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得
07 向雇主請求損害賠償；年滿15歲以上，65歲以下之下列受
08 僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險
09 為被保險人：一、具中華民國國籍者；投保單位違反本法
10 規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日
11 起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費
12 金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單
13 位依本法規定之給付標準賠償之，勞基法第2條第1款、第
14 2款、第6款、第3條第3項、第16條第1項、第3項、勞退條
15 例第7條第1項、第12條第1項、第31條、就業保險法第5條
16 第1項、第38條第1項分別定有明文。

17 (五) 本件原告主張被告違法解僱，而依勞基法第16條、勞退條
18 例第12條、第31條第1項、就業保險法第38條等規定，請
19 求被告給付預告工資21,760元、資遣費43,524元，提繳勞
20 工退休金31,336元，及賠償因被告未替原告投保就業保
21 險，而未能請領之失業給付235,026元云云，為被告否
22 認；如前所述，兩造間之契約應定性為委任契約，則原告
23 即不適用勞基法、勞退條例，被告亦無依勞退條例為原告
24 提撥勞工退休金，及為原告投保就業保險之義務，則原告
25 此部分之請求，均屬無據。

26 (六) 再按報酬縱未約定，如依習慣或依委任事務之性質，應給
27 與報酬者，受任人得請求報酬；受任人應受報酬者，除契
28 約另有訂定外，非於委任關係終止及為明確報告顛末後，
29 不得請求給付，民法第547條、第548條第1項定有明文。
30 又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
31 任，民事訴訟法第277條本文定有明文。民事訴訟如係由

01 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能
02 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事
03 實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告
04 之請求。

05 (七) 本件原告依兩造間之契約請求被告給付112年2月之報酬5,
06 000元，及111年11月起至112年2月間累積之工作獎金279,
07 595元，被告就原告主張112年2月之報酬5,000元並未否
08 認，惟就工作獎金279,595元否認之，辯稱獎金應以原告
09 實際提供勞務且獨立履約為給付條件，原告未就前開權利
10 發生事實，具體說明並舉證等語。經查：

11 (1)就原告請求112年2月之報酬5,000元部分，原告已提出LIN
12 E記事本截圖（見本院卷一第19頁），證明兩造確有約定
13 被告自112年1月起，應按月給付原告5,000元，此部分亦
14 為被告所不爭執，則原告請求被告給付112年2月之報酬5,
15 000元，即屬有據。

16 (2)另原告主張111年11月起至112年2月間累積之工作獎金27
17 9,595元，為被告否認，辯稱獎金應以原告實際提供勞務
18 且獨立履約為給付條件，原告未就前開權利發生事實，具
19 體說明並舉證等語。查兩造就被告抗辯雜項抽成及設計抽
20 成之工作內容及付款條件為：雜項抽成是指關於海報、大
21 型帆布、名片、紙袋、禮盒等品項之平面規劃設計及印
22 製，由原告招攬客戶，獨立完成簽約、收款、服務客戶
23 （包含確認客戶需求，向設計師轉達客戶需求，最終再與
24 客戶確認設計案內容，並與被告提供之廠商協調後續事
25 宜）、客訴處理，並與客戶完成驗收點交，待全部履約完
26 畢後，原告可就該項目之獲利（即售價扣除成本之差額）
27 抽成30%（111年11月1日後雜項抽成提高至50%），設計抽
28 成則是指半年度行銷企劃服務如FB粉絲團設計行銷專案，
29 由原告招攬客戶，並獨立完成簽約、收款，行銷專案履約
30 期間為6個月，6個月期間被告會陸續提供FB頁面設計、行
31 銷文案、影片拍攝、商業攝影等服務，故兩造約定原告簽

01 約後，需先確認客戶需求，向設計師轉達客戶需求，最終
02 再與客戶確認設計案內容，並與被告提供之廠商協調後續
03 事宜，並處理業主問題及客訴，而依原告勞務供給程度分
04 別給付各期獎金，並以設計案契約總價10%為上限（嗣111
05 年11月1日後設計抽成提高之30%），並不爭執；然原告就
06 其主張，雖提出契約書、請款單、LINE對話紀錄、過往之
07 匯款紀錄等件為證，然前開證據，僅能證明有簽約、被告
08 有自客戶處收受款項、原告曾有因部分客戶之設計或雜項
09 抽成，然就原告所主張尚未受報酬給付部分，並無法證明
10 係由其招攬，並完成兩造所約定之工作，則原告請求此部
11 分之報酬，即屬無據。原告雖辯稱因被告取消授權其下載
12 被告工作室雲端硬碟之資料，致其無從舉證，惟原告於履
13 約過程中，應不至於未留存工作紀錄，本件並無證據偏在
14 之舉證困難，原告此部分之抗辯，即無理由。

15 五、從而，本件原告依兩造間之契約，請求被告給付報酬5,000
16 元，及自113年12月28日起至清償日止，按年息百分之5計算
17 之利息，為有理由，應予准許；至於原告依兩造間之契約以
18 及勞基法第16條、勞退條例第12條、第31條第1項、就業保
19 險法第38條等規定，請求被告給付111年11月起至112年2月
20 間累積之工作獎金279,595元、預告工資21,760元、資遣費4
21 3,524元，未能領取失業補助之損害235,026元，及自113年1
22 2月17日民事準備(三)狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
23 息百分之5計算之利息，並提繳31,336元至原告之勞工退休
24 金專戶，均無理由，應予以駁回。

25 六、本件原告勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，爰依民事訴
26 訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行。

27 貳、反訴部分

28 一、按與勞動事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其
29 訴訟繫屬中為追加或提起反訴；被告於言詞辯論終結前，得
30 在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之
31 人提起反訴，反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之

01 標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，勞動事件法第2
02 條第2項、民事訴訟法第259條、第260條第1項定有明文。另
03 民事訴訟法第260條第1項後段所稱之「相牽連」，乃指為反
04 訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係間，或為反訴標的
05 之法律關係與作為本訴防禦方法所主張之法律關係間，兩者
06 在法律上或事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連性
07 者而言（最高法院106年度台抗字第864號裁定意旨參照）。
08 經查，本件反訴被告於本訴中，主張兩造間原有僱傭關係，
09 因反訴原告違法解僱，請求原告原告給付112年2月之工資、
10 111年11月起至112年2月間累積之工作獎金、預告工資、資
11 遣費、未領得失業補助之損害，及提撥勞工退休金，反訴原
12 告則於本訴中主張，若反訴被告之請求有理由，反訴被告有
13 溢領工作獎金及不完全給付之情形，其得請求反訴被告返還
14 及賠償，主張抵銷；則反訴原告提起反訴，請求反訴被告返
15 還溢領之工作獎金及賠償其損害，與本訴之攻防方法相牽
16 連，依前開規定，自得提起。

17 二、反訴原告起訴主張：

- 18 (一) 聲明求為判決：(1)反訴被告應給付反訴原告375,872元，
19 暨自反訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率百
20 分之5計算之利息；(2)反訴原告願供擔保，請准宣告假執
21 行；(3)反訴訴訟費用由反訴被告負擔。
- 22 (二) 兩造間之契約有約定反訴被告之工作獎金以反訴被告實際
23 提供勞務且獨立履約完成為給付條件，兩造於合作初期，
24 反訴被告經常向反訴原告表示其經濟拮据，故當時部分客
25 戶，縱使反訴被告未完成給付條件，反訴原告基於情誼仍
26 先行給付，反訴被告共溢領工作獎金193,872元，反訴原
27 告得依民法第179條請求返還；另反訴被告履約有未依兩
28 造約定內容之情形，致反訴原告受有損害，反訴原告得依
29 民法第227條之規定，請求反訴被告賠償182,000元：
- 30 (1) 客戶「三翊咖啡」部分，反訴被告先前已受領工作獎金6,
31 000元，然反訴被告因未能清楚轉達「三翊咖啡」之需

01 求，導致全程服務與客戶認知相去甚遠，更造成設計產品
02 屢遭客戶指正、設計師頻繁變更設計，客戶對反訴原告產
03 生不信任，反訴被告自知無法處理後續事宜，便將問題推
04 卸給其他設計師，後續係反訴原告委請胡嘉勝與「三翊咖
05 啡」協調，並完成服務，反訴被告既未完成給付條件，所
06 受領之工作獎金6,000元，即無保有該利益之正當性，應
07 返還之；另兩造合作前，反訴原告已明確告知公司所擬定
08 之商品及服務內容，「三翊咖啡」原僅購買招牌設計服
09 務，反訴被告要求反訴原告加贈菜單設計，反訴原告告知
10 反訴被告「單面」菜單設計6,000元，反訴被告卻擅自允
11 諾「三翊咖啡」加贈「16面」菜單之設計，致反訴原告受
12 有96,000元之損害，反訴原告得向反訴被告請求賠償。

13 (2)客戶「小松井井」部分，反訴被告先前已受領工作獎金7,
14 798元，但反訴被告與「小松井井」簽約後，因不積極服
15 務客戶，造成「小松井井」屢屢客訴，期間反訴原告亦不
16 斷教導反訴被告如何服務該客戶，包括撰寫該客戶文案、
17 向該客戶報價、處理該客戶客訴，然因反訴被告已讓客戶
18 不信任，後續反訴原告委請胡嘉勝協調完成後續服務，反
19 訴被告既未完成給付條件，所受領之工作獎金7,798元，
20 即無保有該利益之正當性，應返還之。

21 (3)客戶「水森林」部分，反訴被告先前已受領工作獎金6,00
22 0元，但該客戶給付第一期費用後，兩造即終止合作，該
23 客戶後續服務、文案撰寫、報價、客訴服務等，反訴原告
24 均委由胡嘉勝處理，設計部分，亦均由反訴原告處理，反
25 訴被告既未完成給付條件，所受領之工作獎金6,000元，
26 即無保有該利益之正當性，應返還之。

27 (4)客戶「吳長春」部分，反訴被告先前已受領工作獎金11,2
28 16元，惟為了讓反訴被告可以獨立報價、簽約、提供服
29 務，反訴原告均有將商品服務成本及授權範圍、廠商聯絡
30 方式等資料，提供給反訴被告，反訴被告卻於服務「吳長
31 春」期間，將報價、聯繫廠商等反訴被告應獨自完成事

01 項，設詞推託要求反訴原告處理，期間更因未清楚轉達客
02 戶需求，導致設計產品與客戶認知歧異，客戶抱怨不斷、
03 設計師頻繁變更設計，甚至要求反訴原告賠償，最終反訴
04 原告委由胡嘉勝協助處理。反訴被告既未完成給付條件，
05 所受領之工作獎金11,216元，即無保有該利益之正當性，
06 應返還之。

07 (5)客戶「享受肌力」部分，反訴被告先前已受領工作獎金1
08 2,096元，惟反訴被告擅自與該客戶簽立A、B約，私自答
09 應贈送該客戶商品，亦未如實告知反訴原告，致實際履約
10 內容與客戶當初簽立之合約內容不同，嗣後又因反訴被告
11 與該客戶溝通不良，致客戶客訴不斷，最終反訴原告委由
12 胡嘉勝處理，最終「享受肌力」以反訴原告違約為由，主
13 張解約並請求反訴原告賠償。反訴被告既未完成給付條
14 件，所受領之工作獎金12,096元，即無保有該利益之正當
15 性，應返還之。又反訴被告未依兩造約定內容，擅自與客
16 戶簽立A、B約，私自允諾贈送商品服務，反訴原告為維護
17 商譽，僅得履行該承諾：公司設計稿7則，1則平面設計費
18 6,000元，YOUTUBE影片專訪，20,000元，商業攝影照16
19 張，24,000元，反訴原告共受有86,000元之損害，反訴原
20 告得向反訴被告請求賠償。

21 (6)客戶「屈炳秋」部分，反訴被告先前已受領工作獎金2,74
22 5元，惟為了讓反訴被告可以獨立報價、簽約、提供服
23 務，反訴原告均有將商品服務成本及授權範圍、廠商聯絡
24 方式等資料，提供給反訴被告，反訴被告卻於服務「屈炳
25 秋」期間，將報價、聯繫廠商等反訴被告應獨自完成事
26 項，設詞推託要求反訴原告處理，該客戶後續均由反訴原
27 告與胡嘉勝提供服務。反訴被告既未完成給付條件，所受
28 領之工作獎金2,745元，即無保有該利益之正當性，應返
29 還之。

30 (7)客戶「林庚壬」部分，反訴被告先前已受領工作獎金63,1
31 76元，為了讓反訴被告可以獨立報價、簽約、提供服務，

01 反訴原告均有將商品服務成本及授權範圍、廠商聯絡方式
02 等資料，提供給反訴被告，不料，反訴被告請胡嘉勝向
03 「林庚壬」接洽、推介商品服務後，後續該客戶之報價、
04 收款、服務，均由胡嘉勝主理，但「林庚壬」商品服務之
05 抽成，均由反訴被告領取。反訴被告既未完成給付條件，
06 所受領之工作獎金63,176元，即無保有該利益之正當性，
07 應返還之。

08 (8)客戶「施佩妤」部分，反訴被告先前已受領工作獎金3,10
09 8元，惟為了讓反訴被告可以獨立報價、簽約、提供服
10 務，反訴原告均有將商品服務成本及授權範圍、廠商聯絡
11 方式等資料，提供給反訴被告，反訴被告卻於服務「施佩
12 妤」期間，將報價、聯繫廠商等反訴被告應獨自完成事
13 項，設詞推託要求反訴原告處理，該客戶後續均由反訴原
14 告與胡嘉勝提供服務。反訴被告既未完成給付條件，所受
15 領之工作獎金3,108元，即無保有該利益之正當性，應返
16 還之。

17 (9)客戶「秋蕾義法餐酒館」部分，反訴被告先前已受領工作
18 獎金4,500元，但當初反訴被告與「秋蕾義法餐酒館」溝
19 通不良，導致客戶後續客訴不斷，反訴被告便置之不理，
20 最後反訴原告委由胡嘉勝協助處理，該客戶後續亦由胡嘉
21 勝提供服務。反訴被告既未完成給付條件，所受領之工作
22 獎金4,500元，即無保有該利益之正當性，應返還之。

23 (10)客戶「張勝彬」部分，反訴被告先前已受領工作獎金850
24 元，惟兩造合作初期，反訴原告見反訴被告沒有案源，便
25 將「張勝彬」交由反訴被告接洽，但反訴被告報錯價致客
26 訴不斷，該客戶後續均由胡嘉勝提供服務。反訴被告既未
27 完成給付條件，所受領之工作獎金850元，即無保有該利
28 益之正當性，應返還之。

29 (11)客戶「御國香」部分，反訴被告先前已受領工作獎金4,50
30 0元，「御國香」之負責人係胡嘉勝之好友，兩造合作初
31 期，胡嘉勝見反訴被告沒有案源，便將「御國香」交由反

01 訴被告接洽，不料反訴被告將「御國香」之負責人約到被
02 告辦公室後，便交由胡嘉勝推介商品服務，嗣後，因反訴
03 被告與客戶溝通不良，致客戶對反訴被告極度不信任，後
04 續服務都是由反訴原告與胡嘉勝服務，包括部落客的聯
05 繫、拍照攝影的安排、報價，幾乎都是由胡嘉勝處理，此
06 外，反訴被告甚至擅自答應企劃內無附贈之品項，增加反
07 訴原告成本。反訴被告既未完成給付條件，所受領之工作
08 獎金4,500元，即無保有該利益之正當性，應返還之。

09 (12)客戶「陳展理」部分，反訴被告先前已受領工作獎金2,78
10 6元，惟為了讓反訴被告可以獨立報價、簽約、提供服
11 務，反訴原告均有將商品服務成本及授權範圍、廠商聯絡
12 方式等資料，提供給反訴被告，反訴被告卻於服務「陳展
13 理」期間，將報價、聯繫廠商等反訴被告應獨自完成事
14 項，設詞推託要求反訴原告處理，該客戶後續均由胡嘉勝
15 提供服務。反訴被告既未完成給付條件，所受領之工作獎
16 金2,786元，即無保有該利益之正當性，應返還之。

17 (13)客戶「黃正盛」部分，反訴被告先前已受領工作獎金20,6
18 73元，惟因反訴被告無法獨立服務客戶，該客戶自始至終
19 均由胡嘉勝提供服務，包括到各地點量帆布尺寸、報價、
20 打請款單，且反訴被告服務「黃正盛」期間頻頻出錯，徒
21 增反訴原告成本。反訴被告既未完成給付條件，所受領之
22 工作獎金20,673元，即無保有該利益之正當性，應返還
23 之。

24 (14)客戶「黃柏瑜」部分，反訴被告先前已受領工作獎金31,8
25 46元，惟兩造合作初期，反訴原告見反訴被告沒有案源，
26 便將「黃柏瑜」交由反訴被告接洽，但因反訴被告無法獨
27 立服務客戶，該客戶後續均由胡嘉勝提供服務。反訴被告
28 既未完成給付條件，所受領之工作獎金31,846元，即無保
29 有該利益之正當性，應返還之。

30 (15)客戶「詹雅婷」部分，反訴被告先前已受領工作獎金14,4
31 69元，惟反訴被告與「詹雅婷」接洽後，因反訴被告無法

01 獨立服務客戶，該客戶後續包含報價、請款、收款、服務
02 均由胡嘉勝主理。反訴被告既未完成給付條件，所受領之
03 工作獎金14,469元，即無保有該利益之正當性，應返還
04 之。

05 (16)客戶「嘉香味食品工廠」部分，反訴被告先前已受領工作
06 獎金1,109元，惟兩造合作初期，反訴原告見反訴被告沒
07 有案源，便將「嘉香味食品工廠」交由反訴被告接洽，但
08 因反訴被告無法獨立服務客戶，該客戶後續均由反訴原告
09 與胡嘉勝提供服務。反訴被告既未完成給付條件，所受領
10 之工作獎金1,109元，即無保有該利益之正當性，應返還
11 之。

12 (17)客戶「寶村豐」部分，反訴被告先前已受領工作獎金1,00
13 0元，惟反訴被告與「寶村豐」接洽後，因反訴被告無法
14 獨立服務客戶，該客戶後續包含報價、請款、收款、聯絡
15 工廠製作產品、打請款單等服務均由胡嘉勝主理，且服務
16 「寶村豐」期間頻頻出錯，徒增反訴原告成本。反訴被告
17 既未完成給付條件，所受領之工作獎金1,000元，即無保
18 有該利益之正當性，應返還之。

19 (三)爰依民法第179條、第227條提起本訴，請求反訴被告給付
20 375,872元。

21 三、反訴被告則以：

22 (一)引用歷次書狀，反訴原告之主張伊已於本訴部分主張反訴
23 原告之抵銷抗辯為無理由等語。

24 (二)並聲明：(1)反訴原告之訴駁回；(2)反訴訴訟費用由反訴原
25 告負擔。

26 四、得心證之理由：

27 (一)本件反訴原告主張兩造間之契約有約定反訴被告之工作獎
28 金以反訴被告實際提供勞務且獨立履約完成為給付條件，
29 兩造於合作初期，反訴被告經常向反訴原告表示其經濟拮
30 据，故當時部分客戶，縱使反訴被告未完成給付條件，反
31 訴原告基於情誼仍先行給付，反訴被告共溢領工作獎金19

01 3,872元，反訴原告得依民法第179條請求返還，另反訴被
02 告履約有未依兩造約定內容之情形，致反訴原告受有損
03 害，反訴原告得依民法第227條之規定，請求反訴被告賠
04 償182,000元等情，為反訴被告否認，並以前詞置辯。

05 (二) 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
06 任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
07 限，民事訴訟法第277條定有明文。次按無法律上之原因
08 而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，雖有法律上
09 之原因，而其後已不存在者，亦同；因可歸責於債務人之
10 事由，致為不完全給付者，債權人得依關於給付遲延或給
11 付不能之規定行使其權利，民法第179條、第227條第1
12 項，分別定有明文。

13 (三) 本件反訴原告主張，反訴被告兩造間之契約有約定反訴被
14 告之工作獎金以反訴被告實際提供勞務且獨立履約完成為
15 給付條件，兩造於合作初期，反訴被告經常向反訴原告表
16 示其經濟拮据，故當時部分客戶，縱使反訴被告未完成給
17 付條件，反訴原告基於情誼仍先行給付，反訴被告共溢領
18 工作獎金193,872元，反訴原告得依民法第179條請求返
19 還，另反訴被告履約有未依兩造約定內容之情形，擅自允
20 諾贈送客戶「三翊咖啡」16面之菜單設計，及擅自贈送客
21 戶「享受肌力」公司設計稿7則、YOUTUBE影片專訪、商業
22 攝影照16張，致其分別受有96,000元、86,000元之損害，
23 而依民法第227條之規定，請求反訴被告賠償182,000元云
24 云，為反訴被告否認，並辯稱被告既發給該等工作獎金，
25 表示發給時，是有法律上之原因，原告並無不當得利，另
26 「三翊咖啡」部分，原告於接單後，有向被告業務胡嘉勝
27 說明，經其評估認為「三翊咖啡」為有潛力之客戶，胡嘉
28 勝看了原告設計的菜單（一本16面）後，報價1萬元，被
29 告卻主張原告應賠償96,000元，此與接單之初不同，被告
30 自己之報價不同，不可歸責於原告，「享受肌力」部分，
31 簽約時客戶有要求加贈，胡嘉勝答應送影片，原告離職

01 後，不知道被告如何接單，是胡嘉勝違約，非客人違約，
02 亦不可歸責於原告等語。

03 (四) 經查：

04 (1)反訴原告請求返還溢領工作獎金193,872元部分，雖據其
05 提出其與上開客戶間之LINE對話紀錄截圖，以證明上開客
06 戶並非反訴被告服務、處理，而係由反訴原告或胡嘉勝協
07 調完成服務，然依反訴原告書狀所載，兩造原為友人，且
08 反訴被告初入廣告業，反訴原告或胡嘉勝因需帶領反訴被
09 告熟悉業務，而有幫助反訴被告負責業務之情形，尚屬合
10 理，且反訴原告原也已給付反訴被告此部分之報酬，即已
11 承認反訴被告已完成給付報酬之條件，不容反訴原告事後
12 翻異，主張反訴被告尚未完成給付報酬之條件，遽指反訴
13 被告不當得利而請求返還。

14 (2)反訴原告請求反訴被告賠償182,000元部分，反訴原告就
15 其主張，反訴被告未依兩造約定之內容，擅自允諾贈送客
16 戶「三翊咖啡」16面之菜單設計，及擅自贈送客戶「享受
17 肌力」YOUTUBE影片專訪部分，反訴被告辯稱此部分係經
18 胡嘉勝同意，就此部分，觀反訴原告所提出之對話紀錄，
19 未有能證明反訴被告有逾越反訴原告之授權，贈與客戶服
20 務之對話；至於反訴被告抗辯客戶「享受肌力」其餘公司
21 設計稿7則、商業攝影照16張之服務，並非其所贈與，此
22 部分反訴原告亦未提出證據證明之。則反訴原告主張反訴
23 被告履行委任事務有未依債之本旨給付致其受有損害，請
24 求損害賠償，為無理由。

25 五、從而，反訴原告依民法第179條之規定，請求反訴被告返還
26 溢領工作獎金193,872元，依民法第227條之規定，請求反訴
27 被告賠償其損害182,000元，及均自反訴起訴狀繕本送達翌
28 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理
29 由，應予駁回。反訴原告之訴既經駁回，其假執行之聲請及
30 失所附麗，亦應予以駁回。

31 參、結論：本訴原告之訴一部有理由，一部無理由；反訴原告之

01 訴為無理由，並依民事訴訟法第78條、第79條、第389條第1
02 項第5款，判決如主文。

03 中 華 民 國 114 年 4 月 8 日
04 勞 動 專 業 法 庭 法 官 謝 仁 棠

05 以上正本係照原本作成。

06 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
07 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 114 年 4 月 8 日
09 書 記 官 余 思 瑩