臺灣橋頭地方法院民事判決

106年度勞訴字第95號

原　　告　林筱恩
訴訟代理人　尤中瑛律師
複代理人　　郭敏慧律師
被　　告　生達化學製藥股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　范進財
000000000000000000
訴訟代理人　許世烜律師
　　楊家明律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年3月2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

壹、程序方面

按因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄；當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；同一訴訟，數法院有管轄權者，原告得任向其中一法院起訴，民事訴訟法第12條、第24條第1項、第22條分別定有明文。所謂因契約涉訟，包括以該契約有解除、撤銷、終止為原因，所生法律上效果之訴訟，或因債務不履行而生之損害賠償等有關之一切訴訟。經查，本件原告起訴主張被告公司不合法終止兩造間之勞動契約，並依就業保險法第19條之2第1項、同法第38條第1項、兩造間勞動契約、民法第487條、第229規定，請求相對人給付薪資及賠償留職停薪育嬰津貼損害，顯係勞動契約所衍生之權利甚明。本院審酌本件兩造間訂立勞動契約，原告

自102年11月4日起在被告公司設於高雄市○○區○○路000號3樓之1址之辦事處，擔任業務代表，負責被告公司藥品業務推廣、行銷暨收款等工作，主要負責區域為高雄市三民區兼及屏東縣四鄉鎮乙情，為兩造所不爭執，則可認高雄市左營區為勞動契約之履行地，茲原告主張被告公司不合法終止勞動契約，請求被告公司給付薪資及賠償育嬰津貼損害，乃係基於終止契約後所生之法律效果而為訴訟，依首揭條文規定及說明，本院就本件訴訟應有管轄權。

貳、實體方面

一、原告主張：

㈠原告自民國102年11月4日在被告公司設於高雄市○○區○○路000號3樓之1址之辦事處，擔任業務代表，負責被告公司藥品業務推管、行銷暨收款等工作，並協助客戶下訂單，每月薪資均逾新臺幣（下同）45,800元，並於每月5日、月中領取薪資。原告自106年5月16日起至同年11月15日止為育嬰留職停薪期間，被告公司突於106年6月13日以存證信函（下稱系爭存證信函），以「原告嚴重違反法令與被告公司規章，填寫傳送不實訂單，假借銷售給醫療院所之名義而轉貸予第三人，致生公司損失，亦構成刑事犯罪行為」為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，並於106年6月15日將原告之勞工保險退保。

㈡然系爭存證信函所述並不實在，因原告經訴外人文雄醫院同意後，增加文雄醫院之藥品訂購量，嗣由原告當時配偶即訴外人鄭元彰以其個人名義將文雄醫院未使用之藥品託其熟識藥局協助處理（下稱系爭增訂轉貨行為），而系爭增訂轉貨行為為被告公司公司所知悉，且未經被告公司以公開揭示之工作規則所禁止，被告公司亦有派員向文雄醫院確認訂單內容，並接受系爭增訂轉貨行為，且持續向文雄醫院出貨，未對被告公司造成任何損害，是系爭增訂轉貨行為未對兩造勞動關係之基礎產生動搖或干擾，即無情節重大而須解僱之情形。被告公司係因不喜原告於106年5月間申請育嬰留職停

薪，刻意假借早已知悉之系爭增訂轉貨行為解僱原告，是被告公司係非法解僱原告。

㈢被告公司非法解僱原告之行為，致原告無法繼續領取106年6月16日至106年11月15日止共計5個月之育嬰津貼，原告每月本得領取育嬰津貼為27,480元（即勞保月投保薪資45,800元之六成），自得依就業保險法第19條之2第1項、第38條第1項請求被告公司賠償137,400元（27,480元x5個月）。被告公司以系爭存證信函為非法解僱之意思表示，顯已明示拒絕受領勞務之給付，實難期待於原告留職停薪期滿後，被告公司會受領原告勞務之提供，原告依民法第487條、勞動契約請求被告公司自106年11月16日起至107年7月15日止共計8個月工資，每月以原告勞保月投保薪資級距45,800元計算，總計為366,400元（45,800元x8個月），並依民法第229條規定，以請求之最後一個月即107年7月之翌月5日（即107年8月5日）作為遲延利息之起算時點。為此，爰依上開規定及兩造間勞動契約，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告公司應給付原告137,400元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被告公司應給付原告366,400元，暨自107年8月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被告公司則以：

㈠原告為自己不法利益，明知被告公司給予醫療院所之定價與藥局零售之定價不同，且非醫療院所不能冒用醫療院所名義，為自己購買藥品轉賣，竟意圖為自己不法之利益，而為違背其任務之行為，欲以低價取得被告公司所生產之藥品後轉賣牟利，並利用其向訴外人文雄醫院招攬藥品採購機會，將自己欲購買之藥品夾雜在文雄醫院之藥品採購中，原告自103年1月3日起至105年12月22日止，陸續填寫及製作不實之銷貨訂單，將其欲採購之品項、數量混入填載於文雄醫院銷貨訂單中，委託文雄醫院借用其名義代為訂購藥品，取走所增訂之藥品，進而利用銷售通路的差異，賺取藥品之差價，

使被告公司無法獲取不同銷售通路應有之價格。

㈡原告製造藥品銷售量之假象，騙取被告公司發給績優業務人員之獎金，造成被告公司受有極大的損失。原告上開行為更將導致被告公司無法追查藥品流向，而有違反衛生福利部公告之「西藥藥品優良製造規範（第三部：運銷）」5.8之規定。另原告未具有藥師資格，如自行銷售藥品，有違反藥師法之虞。況原告簽立任職同意書（下稱系爭同意書），該同意書第1條第3項已約定不得侵占公司財物、貨款，或故意或過失致公司蒙受財物或商譽之損失，且被告公司工作規則第3條第9項、第10項亦有明文規定，未得被告公司之書面同意不得在外兼職、不得為自己或第三者經營與被告公司相同或類似之事業。被告公司亦於舉辦教育訓練月初會時，宣導年度外勤人員年度排名暨旅遊補助獎勵辦法規定，一再向業務人員佈達轉貨行為之違法性及不當性，屬重大違規事件，故原告確實知悉被告公司禁止轉貨之規定，且該轉貨行為係違反被告公司勞動契約與工作規則之重大行為。是被告公司因原告轉貨行為，違反勞動契約情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，於106年6月13日以系爭存證信函終止兩造間勞動契約，被告公司將原告解僱依法有據。

㈢被告公司既合法終止兩造間勞動契約，原告無法繼續領取育嬰津貼，實因原告自己之違法行為所致，自無領取後續育嬰津貼之理，原告主張應無理由。原告自106年起固定薪資為25,300元，另因其擔任業務人員，依其每月業績情形，可領取金額不等之業績獎金及差旅費，是縱認兩造間勞動契約仍存在，被告公司應按月給付之金額係固定薪資25,300元等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保免為宣告假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自102年11月4日在被告公司設於高雄市○○區○○路000號3樓之1址之辦事處，擔任業務代表乙職，負責被告公司藥品業務推廣、行銷暨收款等工作，主要負責區域為高雄市

三民區兼及屏東縣四鄉鎮。

㈡原告於106 年5 月16日起至106 年11月15日止申請育嬰留職停薪。

㈢被告公司於106 年6 月13日寄發系爭存證信函，以原告嚴重違反法令與被告公司規章，填寫傳送不實訂單，假借銷售給醫療院所之名義而轉貨予第三人，致生公司損失為由，依勞基法第12條第1項第4 款規定，為終止兩造間勞動契約之意思表示，並已於106 年6 月15日送達原告。

㈣被告公司為原告以45,800元為勞保月投保薪資，於106 年6 月15日將原告之勞工保險退保。

㈤原告已領取106 年5 月16日至同年6 月15日之一個月育嬰津貼27,480元。本件原告如未退保，可在106 年6 月16到106 年11月15日，可領取育嬰津貼137,400 元。

㈥被告公司前對原告提出刑事詐欺、背信之告訴，經高雄地檢署檢察官以108 年度偵字第4743號、109 年度偵字第7414號為不起訴處分，被告公司不服，聲請再議後經臺灣高等檢察署高雄檢察分署以109 年度上聲議字第1329號發回續行偵查，經高雄地檢署檢察官以109 年度偵續字第129 號、130號提起公訴，現由臺灣高雄地方法院刑事庭以110 年度易字第203 號審理中。

四、本件之爭點：

㈠被告公司終止勞動契約是否合法？

㈡原告請求給付薪資及賠償育嬰留職停薪津貼損害有無理由？若有，金額各為若干？

五、本院得心證之理由：

㈠原告主張系爭增訂轉貨行為非屬被告公司所禁止之行為，且為被告公司所知悉、同意。而被告公司抗辯：原告填寫傳送不實訂單，假借銷售予醫療院所之名義而轉貨予第三人，有「未得公司之書面同意不得在外兼職」、「不得為自己或第三者經營與被告公司相同或類似之事業」等違反被告公司工作規則第3條第9項、第10項情事，已符合勞基法第12條第1

項第4 款「勞工違反勞動契約或工作規則情節重大」之終止契約事由等語。經查：

1.被告公司為藥品公司，其業務項目為藥品製造、批發及零售，有經濟部商工登記被告公司基本資料附卷可參（本院卷二第69頁），而原告所為系爭增訂轉貨行為私自將被告公司之藥品轉售給第三人，與被告公司為相同之藥品販售行為，此為被告公司工作規則第3條第10項所明文禁止。而原告於102年11月4日即簽署知悉被告公司工作規則，有被告公司工作規則、任職同意書、閱畢簽名表附卷可參（本院卷二第243至253頁），原告自應明瞭不得與被告公司為相同之事業行為亦即不得私自將被告公司藥品轉售予第三人。復參酌被告公司103年、104年、105年均公告週知營一部各級外勤人員年度排名暨旅遊補助獎勵辦法，該獎勵辦法PSR年度排名暨旅遊補助之資格皆明訂年度內無重大違規事件，並將轉貨、挪用公款、曠職、偽造客戶簽章等情事併列為重大違規事件，且於各該年度營一部3月份中南高月初會宣導其獎勵辦法，原告於各該年度均簽到出席與會，此有各該年度獎勵辦法、營一部三月份月初會議程表、教育訓練簽到表附卷可參（本院卷二第255至289頁、本院卷一第35頁、第45頁、本院卷三第21頁），足認系爭增訂轉貨行為為被告公司歷年獎勵辦法公開宣導禁止之行為，原告明確知悉將藥品轉售予第三人之行為經被告公司列為為重大違規事件，違反者喪失外勤人員年度排名之資格。綜上，原告明確知悉於任職期間不得將被告公司藥品轉貨予第三人之行為，堪以認定。

2.原告主張其增訂轉貨行為係經被告公司知悉、同意等語。惟查：

⑴證人即原告主管營一部副理洪士添於另案刑事審理證稱：公司不同意業務員請其他單位加購再轉賣，也會宣導不得為轉貨行為，發現文雄醫院於106年1月沒有訂藥後，去詢問醫院人員，才知道原告所為之行為等語（高雄地院110年度易字第203號卷第461、462、468、469、481至485頁），及證人

即營一部經理謝忠益於另案刑事審理證稱：公司對業務員都有宣導不得為轉貨行為。公司發現文雄醫院業績衰退甚多，進行資料讀取，並請地區幹部至醫院端做訪查，得到的結果是此等藥品均非醫院所使用，方有後續一連串動作。在訪查之前完全不知道此事等語（高雄地院110年度易字第203號卷第489、490、492、493頁），依證人洪士添、謝忠益證述內容可知迄至文雄醫院訂購藥品數量大幅衰退後，方知原告系爭增訂轉貨行為，足徵原告所為系爭增訂轉貨行為未得被告公司事前同意。

⑵又依證人即文雄醫院藥局主任蕭莉梅於偵訊證稱：我們醫院每年需求的數量都差不多，原告增訂的數量太多，金額愈大，被告公司有來醫院詢問，甚至詢問醫生某些藥品使用狀況，醫生回答沒有進這些藥品，伊遂向院長、副院長反應是否不要再讓原告以醫院名義訂貨，但院長、副院長表示繼續執行等語（高雄地檢署109年度偵續字第130號卷第13至14頁）。嗣另案刑事審理證稱；被告公司主管來醫院時，有詢問一些問題，伊請他自己去問醫生有無使用藥品，伊無法回答醫生有無使用。伊自文雄醫院擔任主管開始，接觸到被告公司先前的業代，即知被告公司不允許代訂藥品轉貨。後來原告開始代訂，數量增加，金額愈來越多，伊也會害怕，遂向原告詢問被告公司不得代訂藥品轉貨，如此是否會發生問題，原告表示沒有問題，原告主管都知道，原告既然表示其主管知道此事，伊就無多問，且此事也是院方說可以訂，伊依院方指示幫忙原告代訂等語（高雄地院110年度易字第203號卷第536、537、539、542、543頁）。又依證人文雄醫院副院長鍾明宏另案刑事審理證稱：文雄醫院訂購量有所變化，訂購當中被告公司派人接觸蕭藥師，時間應該是104年或105年等語（高雄地院110年度易字第203號卷第516頁）。依證人蕭莉梅、鍾明宏前揭證述內容可知，被告公司人員雖曾於104年、105年至文雄醫院訪談瞭解訂購數量增長原因及用藥情形，縱有零星個案之醫生曾表示未使用訂購之藥品，

惟前揭證人未直接明確告知原告係經文雄醫院同意增訂轉貨藥品，以及增訂轉貨時間長短、數量多寡等詳情，考量文雄醫院與原告間系爭增訂轉貨藥品之行為具有相當之隱密性，若無文雄醫院直接提供完整明確資料，被告公司難以藉由訪談文雄醫院相關人員獲悉文雄醫院藥量訂購增長原因係與原告系爭增訂轉貨行為有關，進而對原告違反勞動契約或工作規則且情節重大之行為，足以達到知悉之程度，更遑論單憑被告公司持續出貨予文雄醫院而逕自推論出原告行為係經被告公司知悉同意。是原告主張：系爭增訂轉貨行為業經被告公司派員至醫院瞭解調查，為被告所知悉同意云云，諉無可採。

⑶原告另主張被告公司對於過去轉貨行為僅為申誡、小過等懲處，從未直接解雇員工，實情係被告公司不喜歡原告申請育嬰假，藉機解雇原告等語。本院審酌文雄醫院所提出原告增訂轉貨之統計資料以觀，原告私自增訂轉貨數量非微，期間長達兩年多，此有另案刑事案件文雄醫院111年4月12日函暨其附件附卷可稽（高雄地院110年度易字第203號卷第269至333頁），堪認原告違規行為之情節重大，而每個懲處個案情節不同，尚難比附援引。又原告已領取106 年5 月16日至同年6 月15日之一個月育嬰津貼27,480元，申請育嬰假有一定作業程序及時間，被告公司並非在原告請領育嬰津貼之前，即立刻終止兩造勞動關係，而係接獲文雄醫院106年5月19日函，依勞動基準法第12條第2項30日除斥期間規定，於知悉情形30日內為終止勞動契約之意思表示，尚難遽認被告公司係因原告請領育嬰津貼之故予以解雇。

⑷原告另主張其所為不生損害於被告公司，反而增加被告公司銷量云云。依證人謝忠益於另案刑事審理證稱：藥品訂價有三種，醫院用量大，價格會低一點，診所用量較醫院少，價格在中間，藥局係被動接醫院處方箋，價格會高一點等語（高雄地院110年度易字第203號卷第491至493頁），足認被告公司依不同通路訂購量而有不同之訂價考量，原告所為顯

已破壞被告公司之價格政策。又審酌被告公司為藥品公司，其業務項目為藥品之製造及銷售，而藥品之使用、監督須由取得執照之專業醫藥人員為之，故被告公司除重視藥品銷售數量是否達成業績目標外，亦須就藥品之購買人為何人、購買數量若干等資訊詳加瞭解、掌控，避免藥品後續流向之追蹤管理不明，以維護消費者之用藥安全及健康，故藥品流向之掌握、管理，洵為被告公司應負之企業社會責任，其管理之良窳，深切影響其企業形象，應嚴謹加以管理。是原告主張未造成被告公司任何損害云云，不僅違反被告公司不同通路所為訂價差異，亦使被告公司無法有效掌握、管理藥品流向，原告此部分所陳，實非可採。

3.至原告主張：縱認伊有違反勞動契約或工作規則情節重大之情，然被告公司早於104年至105年間即前往文雄醫院進行詢問，業已知悉原告增訂轉貨行為，卻遲至106年6月15日始送達終止契約之意思表示，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間云云，然：

⑴按雇主依勞基法第12條第1 項第4 款規定不經預告終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為之，此觀諸勞基法第12條第2 項規定即明。所謂「知悉其情形」，係指客觀上勞工已確定違反勞動契約或工作規則，及其情節重大者之情形而言，如雇主未謹慎查證員工是否確有違反勞動契約或工作規則之行為，即於事實真相未明之情形下貿然解僱員工（終止勞動契約），殊非保障勞工之道，故勞基法第12條第2 項規定30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決意旨參照）。

⑵經查，被告公司於106年5月10日函詢文雄醫院，文雄醫院於106年5月19日函復：原告有委託代訂購被告公司藥品，但不明瞭代訂購藥品之去處等語，有文雄醫院106年5月19日（106）文雄字第17號函附卷可稽（審訴卷第47頁），由於原告私自轉貨行為，被告公司無法得知實際藥品流向及其數量，

倘無文雄醫院前揭函復，被告公司對於原告系爭增訂轉貨行為之數量及時間等重大違規行為情形，難以獲致相當之確信，應認被告公司係接獲文雄醫院106年5月19日函復始對原告之重大違規行為產生確信。

⑶從而，被告公司在確知原告有重大違規行為後30日內之106年6月15日，以原告違反法令、被告公司規章情節重大為由，不經預告終止兩造間勞動契約，自與勞基法第12條第2項之規定無違。是原告主張：被告公司終止之意思表示已逾30日除斥期間，其解僱不合法云云，洵無可取。

六、綜上所述，本件原告於任職期間確有違反勞動契約之事實，且情節重大，被告公司於106 年6月15日送達被告系爭存證信函據以終止勞動契約，應屬合法，而生終止契約之效力，從而其依就業保險法第19條之2第1項、同法第38條第1項、兩造間勞動契約、民法第487條、第229規定，請求相對人給付薪資366,400元及賠償留職停薪育嬰津貼損害137,400元，均無理由，應予駁回。而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所附麗，亦應予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘攻防及舉證，於判決結論不生影響，無庸逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　蔡牧玨

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　25　　日

書記官　許婉真