臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第47號

原　　告　呂啓弘

訴訟代理人　張淑瑛律師

被　　告　荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　思泰廉

訴訟代理人　林致寬律師

上列當事人間給付獎金等事件，本院於民國110年4月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

一、被告荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司之法定代理人原為黃淨瑄，嗣於民國109年2月7日變更為思泰廉，此有經濟部函在卷可稽（卷1第99-103頁），並由其具狀聲明承受訴訟，於法尚無不合，應予准許。

二、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款、第3款定有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「被告應給付原告新台幣（下同）1,083,264元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷1第7頁），嗣於109年12月31日變更為「被告應給付原告1,101,263元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息」（卷2第95頁），核其聲明之請求數額雖有變更，惟請求之基礎事實並未改變，揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告自95年1月2日起任職於被告GSK公司，擔任職務為業務銷售員，負責專案專職銷售Polia藥品之業務，於103年12月間，原告所負責之客戶川繼生技有限公司訂購價值325萬元之藥品(prolia 500 vials)，原告向直屬上司陳英愷通知此筆訂單後，陳英愷告知該筆訂單被視為異常業績故而無法出貨，川繼公司該訂單因此被取消，原告亦因此未能獲得該筆訂單之業績獎金，然依據原證七被告於103年度指定原告之年度業績為11,544,146元，依據被告之獎金規定，業務員必須達成該業績始能領取業績獎金，而所得領取獎金之上限為達成年度業績之120%，由此可推論，被告於103年度時預計經由原告之推銷而出售之Polia藥品總金額應為13,852,975元，依據被證三所述，Polia藥品乙支售價為5500元，13,852,975元之業績約為2519支，由此可證被告於103年初即有透過原告出售至少2519支Polia藥品之規畫，當然也已有至少2519支Polia藥品之備貨，原告在此範圍內所為之推銷均應視為要約，一經客戶成立即成立買賣契約。

㈡由被告提出之被證三附件被告公司與裕利公司往來電子郵件所示，系爭訂單已經開立發票，再依原證二川繼公司之存證信函，川繼公司因為被告經銷商裕利公司之通知，已經在104年1月5日匯付貨款325萬元，是系爭買賣契約應已成立。

㈢被告主張系爭訂單未開出發票、系爭訂單在裕利公司端即未能成立等語應有錯誤，蓋依被告提呈之被證三GSK法務字第20191212號函，被告明知系爭訂單已有開立發票（電子郵件中為標題為「發票資料申請」），且函文內容確有引用「發票號碼」，可證明系爭訂單有開出發票，被告與川繼公司間確已成立買賣契約應屬明確，被告事後再取消系爭訂單，並以此為理由拒絕發給業績獎金，應無理由。

㈣被告透過原告推銷係屬向固定有多次交易紀錄之客戶在限定範圍內以特定售價之推銷行為，於原告向客戶推銷時，就被告與客戶間Polia藥品買賣契約重要之點已足特定，是該銷售行為應屬要約，本件川繼公司因於告之推銷，於103年12

月31日對被告訂購500支Polia藥品之買賣契約於川繼公司提出承諾時已成立，被告自有依約履行之義務。

㈤原告任職被告公司長達9年期間，被告從未公布或實施「異常訂單」規定，原告任職9年期間除系爭訂單外，從未有任何一筆訂單是因被告認為「異常訂單」而取消，被告公司之員工陳英愷雖然在原證1電子郵件中告知原告系爭訂單因為「數量超過2014年單月出貨量十倍而屬異常訂單」，但如原證11所呈現，原告任職之業務部門係以高額業績作為工作目標，系爭訂單符合被告所訂之工作目標，數量過高並非認定訂單異常之理由。

㈥如果異常訂單果真如被告公司所述有所謂標準作業流程，為何裕利公司未註明退貨原因為「異常訂單」，而以捏造之「當場拒收-業代或原廠下錯訂單」作為退貨原因？顯見被告GSK公司並沒有所謂異常訂單之標準流程規定，於訴訟中改口主張係由裕利公司負責通報異常訂單等語，顯係操弄文字，推諉責塞，且原證1也顯示是由GSK官方拒絕該筆訂單。

㈦再者，依據被告於102年8月12日公布Prolia價格新規定，增加一次購買Prolia400隻以上；9999隻以下之新價格，足見被告認定Prolia藥品在102年下半年至103年度具有強力發展業績之潛力，且單筆500隻並未超過GSK被告所佈達原證14之數量上限，系爭訂單既符合被告銷售政策及報價，不應被認定為異常訂單；且Prolia藥品藥效機制，若使用劑量超過一定標準，將可產生抑制骨癌癌細胞增生效果，在102、103年時屬劃時代新產品確有發展潛力，中央健保署在103年10月1日開放Prolia藥品適用對象由單一女性擴大為兩性，亦證明Prolia藥品確實具有極佳療效，確實具有發展業績潛力。而原告在103年度僅負責銷售Porlia藥品乙項商品，其全年之業績扣除系爭訂單後仍高達11,955,146元，當可預見將有超過以往數量之訂單出現，則系爭訂單數量過高顯非被認為屬於異常訂單之理由。

㈧況且川繼公司並非第一次購買系爭藥品，在保存系爭藥品上

並無困難，顯然應有保存系爭藥品之處所及方法。被告公司對川繼公司是否有能力購買、使用系爭Porlia藥物應早為被告公司所知悉，在系爭訂單前，川繼公司與被告公司即有多次交易記錄，且交易往來近兩年期間，從未遲延給付貨款或有異常退貨問題，被告指稱川繼公司購買系爭藥品有用藥安全、異常退貨、非法銷售或藥物品質受損甚至走私等問題，實屬無稽。因此，被告稱：「被告公司乃是以交易安全及藥品管理安全之考量拒絕該訂單」等語，顯非事實，蓋系爭訂單依據被告提供之裕利公司內部登記資料顯示，退貨原因為「原廠或業代下錯訂單」，此與被告所述已不一致。況系爭訂單業經川繼公司在出貨前以現金付清三百多萬元之交易貨款，顯見並無所謂交易安全之問題，顯然被告所謂「藥品管理安全」疑義，係自行無根據臆測。則該取消訂單之理由顯然無法成立，且根據GSK公司交給勞動部之工作規則中說明「GSK業務代表應以GSK以最大利益」，本件原告為被告公司爭取系爭訂單，係符合上述規則之行為，反而被告自己管理階層之主管擅自捏造「原廠或業代下錯訂單」之退貨理由，取消系爭訂單，才真正造成被告公司之損失。

㈨原告曾於107年2月以被告公司採行異常業績認定方法有損勞工權益為理由，向勞動局檢舉並申請調解，惟被告稱103年間雖有異常業績管控措施之佈達，但該業績管控措施並未實施，且無員工之業績因此受到調整，被告於該調解程序中，明知原告爭執者為系爭訂單被取消之原因，卻隻字未提系爭訂單係因「異常訂單」而被取消。而原告因相信被告之說詞，乃認為是直屬主管陳英愷違反公司規定，逕行認定前揭訂單為異常訂單，而對陳英愷起訴請求賠償，案件繫屬台灣台北地方法院108年度訴字第2599號民事事件，於該事件中，被告竟以GSK法務字第00000000函向法院表示，系爭訂單係遭認定為異常而取消，與勞動調解時之說法相反，原告該案之請求因此遭駁回。

㈩宋俊霖已證明有公司有要求預估業績之事實，而原告工作之

團隊LINE的對話記錄亦可佐證，被告卻強調沒有異常業績管控之事實，但是原告員工卻未經被告同意偽造被告103年12月業績預估值，實則本件因原告知道系爭筆訂單會超出該年12月預估業績，故通知直屬主管，方有原證1的電子郵件。是原告遵從被告公司各項規定銷售產品，達到業績目標，事後卻遭被告以未經證實之理由取消，實難謂非構成「故意以背於善良風俗之方法加損害於他人」之要件。

㈣依據兩造間僱傭契約約定，被告應依原告之年度業績達成率計算並發給業績獎金，被告與川繼公司之買賣契約成立於103年12月31日，當時原告仍為被告在職員工，被告應依兩造之業績獎金約定發給原告業績獎金，至於被告是否因可歸責於業務員之原因取消系爭訂單，為該筆業績獎金得否追回之問題，被告公司尚不得免除對原告給付獎金之義務，被告主張自無可採。況被告事後單方所作調查，從未向原告求證，亦從未向原告主張追回該筆業績獎金，其對於原告自應仍負給付獎金義務，系爭買賣契約已成立，被告並無合理理由取消系爭訂單。又被告對於原告應付給付獎金義務，被告未履行此一義務，對於原告應負損害賠償及給付獎金責任。

㈤原告因未能領取系爭訂單所應頒發業績獎金，且被告並未告知系爭訂單被取消之原因，主觀認為系爭訂單之獎金與異常業績管控措施有關而向台北市政府勞動局申請勞資調解，倘若系爭訂單成立，原告103年之業績達成率就不會是94%，就有可能是異常業績管控之對象，惟原告於107年2月7日台北市勞動局勞資爭議調解程序中向被告公司為請求時，被告公司卻陳述公司有佈達異常業績規範卻並未採行異常業績控管措施，否認以異常業績為理由取消系爭訂單，原告因信任被告，乃改向第三人陳英愷起訴請求，於該事件中，被告竟以GSK法務字第00000000函向法院表示，系爭訂單係遭認定為異常而取消，與勞動調解時之說法相反，原告是時方確知其權利係因被告行為受有損害，因此，被告係遲至108年9月3日被告於另案提出GSK法務字第00000000號函始得知系爭訂

單先經成立並開立發票。而後遭被告取消之真實原因，是無論本件侵權行為損害賠償請求權或原告對被告之薪資請求權，均應自108年9月3日起算，本件起訴時應未罹於時效。

㈢因此，依被告規定，業務員之業績獎金為每季核發，若達成該季目標業績可領取目標業績獎金，若該季業績超過目標業績，可將業績分配於當年度其他季計算。經查，原告於103年間每季目標業績獎金為203,265元，103年Q1(第一季)、Q2均領取滿額業績獎金203,265元。若前述325萬元業績有正常計算的話，不僅可達成Q4業績，且可將超過部分分配於Q3，則Q3、Q季均可達成目標業績，共可領取406,530元獎金，然因被告行為，於103年度Q3實際領取獎金為18,000元、Q4獎金0元，故原告因被告行為損失之業績獎金為406,530元。而被告於103年12月間對全體員工提出優惠離職方案，以該員工於103年7月至12月間平均工資作為離職金之計算標準，如原告上揭川繼公司訂單未遭被告取消，原告於103年Q3季之獎金應為203,265元，則原告之平均業績獎金應為67,755元（計算式：{203265+203265}/6），月平均工資應為163,117元（計算式：72053+12009+1800+9500+67755）原告優惠離職金應為3,041,567.5元（計算式：163,117*9*2.5+83,353-711,918），被告實際領取之離職金為2,346,835元，原告因此受有694,733元之損害，合計原告因被告不法取消系爭訂單之之行為，受有1,101,262元之損害（計算式: 406,530+694,732）。

㈣原告於任職被告公司期間，曾使用公司配給之電子郵件信箱寄發私人信件，法院於108年度訴字第2599號民事事件函詢被告之事項中，並未要求被告提供原告之私人電郵內容，被告竟無故將其利用所持有電子郵件信箱伺服器所得原告私人電子郵件內容，以GSK法務字第00000000函洩漏於法院，使原告隱私權因此受有損害。而被告所解釋公佈Email與本案的關係就是因為原告的私人電子郵件信箱與離職後所任職公司的電子信箱相同，如此而已。原告既無洩漏公司內部機

密，亦無造成公司財產損害，其公佈Email只是原告為了向法院表達GSK法務字第00000000函所撰寫英文報告的根據，來說明原告可能有兼職其他公司，違反被告公司規定；但是被告其實只需要出示該英文報告即可，無需將原告Email私人隱私及私人電子郵件公開，原告的隱私和生涯規劃與本案沒有關聯性。被告不符合前述個人資料保護法第 20 條但書之規定，逕行洩漏原告之私人郵件已侵害原告之隱私權及秘密通訊自由。且在高等法院109年度上易字第438號民事事件中，法官曾要求陳英愷先生出示本件原證1的完整Email之收件人，陳英愷先生明確向法官表示因年代久遠故查不出本件原證1的完整Email，然而被告GSK公司卻可以在本案找到原告使用的如此久遠之電子郵件信箱內容，實有違情理。被告並未提出曾將被證七提供與原告閱覽並經原告同意之證明，該文件對於原告應不生效力，退萬步言，本件原告之電子郵件內容是在離職之後才遭被告使用，此一使用顯亦逾越被告監控員工使用電子信箱之範疇，被證七應不得作為被告免責之事由。況且本件被告公司係洩露原告電子郵件內容之個人資訊，與國家明文規定之法律相違背，顯非被證七公司內部文件所得免責之範疇，為此原告請求被告賠償1元，合計前述原告因取消訂單所受損害為1,101,263元。

㈤並聲明：被告應給付原告1,101,263元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按周年利率5%計算之利息；並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告離職前之最後工作日即103年12月31日，其負責客戶川繼公司向被告經銷商裕利公司發出系爭訂單。原告起訴時先謂該筆訂單為500支Prolia產品且總價為325萬元，惟被告查閱當時之訂貨紀錄後，發現該訂單數量應為550支總價為302萬5千元（每支單價5,500元*550=3,025,000）。其後被告改稱總價為302萬5千元惟仍堅稱數量為500支，惟其主張有金額與數量之不符，原告並未說明。且該筆訂單發出當日，其

主管陳英愷於接獲裕利公司通報後即告知原告，該筆訂單數量異常，不能出貨須向上呈報，因該訂單所涉買賣交易並未完成，自未計入原告業績，原告自亦未領得該訂單金額相應之業績獎金。

㈡原告起訴請求主張為民法第184條第1項之「侵權行為」，原告於103年12月31日當日即收到主管陳英愷通知該訂單數異常不予出貨，並說明數量細節及異常之原因，其至遲在104年1月19日已經陳英愷告知103年第四季業績結果，主張損害之存在及賠償義務人於其時原告已明確知悉，且就⑴優惠離職金部分，依被告公司當時通知原告之計算明細表附註第1項，係在104年（2015）1月31日前給付，故關於優惠離職金之請求權，至遲在109年1月31日前已消滅，原告於109年2月6日起訴，已罹於時效；又就⑵績效獎金部分，依前述計算明細表附註第2項，係在104年3月20日前給付，故關於績效獎金之請求權，至遲在109年3月20日前已消滅。是原告固在109年2月6日起訴，惟其起訴之主張為「侵權行為損害賠償請求權」，與請求依雙方勞動契約給付工資獎金為迥異之事實。事實上，原告遲至109年7月8日本案第四次開庭時始第一次提出追加獎金之主張，斯時相關請求權均已罹於時效消滅。

㈢原告辯稱其不知訂單係因異常遭拒、誤以為有異常業績管控等語均不能成立，蓋拒絕訂單之原因已經主管在當日告知，其後不論在調解程序或本訴訟程序，除原告自己以外，均無任何人告知其未領得業績獎金與所稱異常業績管控措施有關。且原告自始未指出其受侵害之「權利」為何，其實就基礎事實觀之，原告無可主張之權利，並無成立侵權行為損害賠償請求權之餘地。

㈣如原告主張民法第184條第1項後段之侵權行為，則應論證何以被告有「故意以背於善良風俗之方法」致渠受有損害，而川繼公司系爭訂單之550支非但達高於自於全年採購量144支數倍之多，其過去最高單筆訂單不過48支，不及系爭訂單十

分之一，另以被告公司VIP客戶杏○公司全年採購紀錄與川繼公司之全年採購紀錄對照，杏○公司為當年度全國採購量最大之同類型客戶，總數達1130支，惟單次採購量最多亦不過100支而已，產品市場潛能與本案判斷異常與否並不相關，川繼公司做為診所客戶，單筆訂單數量突然高達醫學中心一個月用量，實已遠超過任何人能想像之合理業績拓展能力，被告拒絕此訂單實為合理之商業上判斷，因此被告公司係拒卻數量金額明顯異常之藥品交易。

㈤況另訴第二審確定判決原告敗訴確定（台灣高等法院109年度上易字第438號），其判決理由係認為：「上訴人（即本案原告）另主張GSK公司並無訂單異常通報機制，第四季訂單爆增是業務常態，川繼公司已付清全款並無信用風險云云，惟無論GSK公司有無明定或頒布訂單異常通報機制，GSK公司為營利之公司，且藥物之出售、流通亦有公益目的，GSK公司就明顯異常之訂單為調查、分析、最終決定取消，以避免該大量藥物流向不明，自屬商業上合理之處置與判斷，更非屬被上訴人之故意侵權行為，上訴人此部分爭執，仍不足為其有利之認定。」等語。

㈥再者，原告主張如系爭訂單得計入第四季業績，則超出部分尚可回算入第三季獎金等語，全無依據，亦與被告公司書面明文之業績獎金辦法相違。而原告之目的，不外於其優惠離職金辦法僅以當年度第2季及第3季之獎金併入計算平均工資之基礎，故企圖主張系爭訂單如成立則其可領得更多之離職金。惟另訴第二審確定判決（台灣高等法院109年度上易字第438號）亦以本公司提供之相關書證，及證人之證詞，認為「上訴人（即原告）所領取之103年優惠離職金，未因系爭訂單成立與否受任何影響，尚難認上訴人受有其所主張之『離職金差額』損害」等語。

㈦又原告請求追加獎金及優惠離職金之主張，此項請求權之前提在於：「川繼公司向被告經銷商裕利公司發出訂單後，買賣交易即告成立，該訂單金額即應計入原告業績」，始有成

立之可能，且此一請求權主張與侵權行為係互斥之主張。

㈧對於買賣交易成立之主張，原告或謂在被告為原告設定之業績目標範圍內，必有該目標範圍內之備貨，故一經客戶下訂單即成立買賣契約等語。其說法全無依據亦大悖於商業實務，且業務代表推廣產品，僅有說明產品價格資訊，被告公司從未授權業務代表接受客戶訂單，而依商業交易之通例，絕無一旦向廠商發出訂單，買賣契約即為成立，而廠商即負交付買賣標的物義務之理。否則廠商一旦有價目資訊，即須對廣大不確定之潛在買主負無限制之出賣人責任，絕非法律保障交易安全之本意。況川繼公司係向裕利公司發出訂單，原告當時係被告僱用之業務代表，其對外之業務推廣行為殆不可能拘束裕利公司。原告稱其所為之推銷應視為要約等語，實屬無理之甚，是故川繼公司之系爭訂單性質始為要約，須待裕利公司承諾後買賣契約始為成立，確無疑義。

㈨且系爭訂單顯示之「發票號碼」，係裕利公司之訂單系統自動帶出之編號，僅為存在系統中之資料，發票並未實際開出依原告自己舉證之原證2存證信函，其「主旨」欄即明確揭示川繼公司要求裕利公司須限時將系爭訂單之「訂貨藥品及發票送至川繼生技有限公司」，因此相關發票從未發出，至為顯然。原告僅以電腦系統自動帶出之號碼，不論發票行為之意思通知有無實際作成、有無到達相對人，即謂買賣交易成立，顯無理由。再者，縱暫不論買賣契約成立與否之法律判斷為何，系爭訂單之貨品從未出貨為雙方所不爭執，且為原證2存證信函所明證。依被告公司獎金辦法，僅「銷售淨額」可計入業績計算，而銷售淨額為「銷售總額」扣除「退貨金額」再扣除「折讓金額」，其意係以公司確有該筆銷貨收益始得計算業績，故即令確有出貨再經退貨者，均不計入業績，更何況根本未曾出貨之系爭訂單？

㈩另就原告主張另案民事訴訟（108年度訴字第2599號）函詢被告之事項中，並未要求被告提供原告之私人電郵內容，被告竟無故將其利所持有電子郵件信箱伺服器所得原告私人電

子郵件內容，以GSK法務字第00000000函洩漏於法院等語，作為其主張所謂侵害隱私權之事實，然該電子郵件係當時被告公司針對此一事件內部調查報告（「最終調查報告」）之附件，因法院來函（108年8月12日北院忠民昕108訴2599字第1080014702號函）明確要求被告公司提供「…陳英愷當時調查情形、荷商藥廠公司最後關於該訂單之裁決結果及陳英愷提供荷商藥廠公司之相關全部資料。」故被告方將當時之調查報告全文包含附件全部呈報於法院，被告經與內部資訊人員查詢確認，已以109年2月24日陳報狀向法院呈報，所有原告任職於被告公司時使用電子郵件信箱之相關資料均早已遭系統自動刪除，被告已迭次說明，系爭電子郵件並不在被告公司之郵件伺服器內，而係「最終調查報告」之一部而連同該報告保存至今，僅因法院要求調取書證時始自機密檔案中取出呈報，被告當無自行審查內容將附於調查報告之系爭電子郵件割除隱沒之理。故被告乃依法令之行為，並無不法。

㈣況被告自2003年10月7日起印行，發予每位員工之「資訊資源政策使用準則」，於第4頁第3.2.2項明確聲明：「GSK有權隨時調查或監控GSK IT Resources的電子通訊（包含電子郵件通信），包括傳送中或傳送後的信件。」在第8頁除再次明言監控權利且相關資源是用來協助執行GSK的商業活動外，並明確告知：「當您使用GSK IT Resources來建立、傳送或接收資訊時，不應該期望能夠保有個人的隱私。」因此，原告於任職被告公司時早已知悉使用公司電子郵件帳號之通信均在監控之下，自無隱私權之可言。

㈤並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出電子郵件、存證信函、台北市政府勞動局107年2月7日勞資爭議調解紀錄、本院108年度訴字第2599號民事判決、GSK法務字第00000000號函、

被告公司2014年優惠離職金計算明細表、原告103年度獎金計算表、PROLIA報價單、台北市勞動檢查處勞檢條字第10430236300號函、LINE對話紀錄截圖、被告工作規則、原告獲獎相片、被告102年8月12日公布之PROLIA價格新規定、診所藥品採購協議書、電子郵件、PROLIA中文仿單、訴外人宋俊霖於另案台灣高等法院109年度上易字第438號民事案件證詞、訴外人鄭淑熙於另案台灣高等法院109年度上易字第438號民事案件證詞等文件為證（卷1第11-83、173、199-215、251、287-333頁，卷2第9-11、45-66頁）；被告則否認原告之主張，而以前詞資為抗辯，並提出經濟部核准函暨外國公司暨分公司變更登記表、被告公司異常業績管控政策、電子郵件、GSK法務字第20191212號函、被告公司2014業績獎金辦法、原告簽署之優惠離職申請書、台灣台北地方法院忠民昕108訴2599字第1080014702號函、被告公司資訊資源政策使用準則、VIP客戶核准表、杏○公司簽屬之採購協議書、杏○公司於102年關於Prolia藥品之採購紀錄、杏○公司與川繼公司於103年採購PROLIA藥品紀錄比較、台灣高等法院109年度上易字第438號民事判決等文件為證（卷1第99-147、189-191、345-351，卷2第137-145頁），是本件所應審究者為：原告依侵權行為損害賠償請求權請求被告給付獎金及退職金合計1,101,262元，有無理由？原告依獎金及優惠離職金請求權請求被告給付1,101,262元，有無理由？原告主張隱私權遭受侵害，請求賠償1元，有無理由？

㈡按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。又民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第1903號判決意旨參照）。本件原告主張訴外人川繼公司於103年12月31日Prolia藥品500支訂單（即系爭訂單），被告之經銷商裕利公司收到訂貨資訊，被告則於103年12月31日收

到系爭訂單資訊即於同日上傳至系統，該訂單總價為3,025,000元，惟被告公司電腦系統認定異常而自動帶入通知GSK公司，並於103年12月間拒絕川繼公司之訂單，因而主張被告公司之「異常業績管控措施」導致原告之獎金及優惠離職金受有損害等語，然被告主張：並無義務銷售藥品予川繼公司，而被告公司因川繼公司訂單之異常數量而拒絕銷售，更難稱為「故意背於善良風俗」，縱原告主張之事實為真，在法律上亦無構成民法第184條侵權行為之可能，且原告前向被告公司業務主管陳英愷提起損害賠償訴訟，經台灣台北地方法院108年度訴字第2599號民事判決駁回請求，原告不服提起上訴，亦經台灣高等法院於109年12月8日以109年度上易字第438號民事判決駁回上訴確定等語，因此被告公司是否與川繼公司就PROLIA藥品成立買賣契約，即牽涉原告得否領取獎金，茲分述如下：

⑴按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要之點，當事人意思不一致時，法院應依其事件之性質定之，民法第153條定有明文。又兩造間就買賣數量、給付方式、付款等買賣契約必要之點，意思表示一致，應認買賣契約已成立。次按契約固須當事人互相表示意思一致始能成立，但所謂互相表示意思一致，並不限於當事人間直接為之，其由第三人為媒介而將各方互為之意思表示從中傳達因而獲致意思表示之一致者，仍不得謂契約並未成立（最高法院68年台上字第1504號裁判參照）。

⑵原告主張依被告公司與裕利公司往來電子郵件所示，系爭訂單已經開立發票，然被告公司主張：此乃因另案法院詢問向裕利公司人員釐清為何歷史資料中將550支之訂單分拆為兩筆之原因，而裕利公司人員答稱內容提及「發票」等詞，實係指該公司電腦系統於接收訂單資訊時即自動生成對應之「發票」項目，事實上該訂單在當日經被告公司要求不得出

貨後即由「發票」再轉入「退貨」項目，故該流程僅在裕利公司內部系統中存在，事實裕利公司並未對川繼公司發出發票等語，應可採據，是原告此部分主張，並非有據。

⑶其次，被告公司主張：裕利公司早經被告公司要求不得出貨，自無可能通知川繼公司付款，川繼公司雖已自行匯款予裕利公司，然川繼公司嗣後亦未再向裕利公司或被告就其「買受人」之身分請求履行交付貨品之義務等語，由此足見雙方間就買賣數量、給付方式等等之買賣契約要件，根本並未有意思一致，則系爭藥品買賣契約是否成立，已非無疑。且上揭系爭訂單之流程，經另案台灣高等法院109年度上易字第438號民事確定判決認定略以：「就系爭訂單之通報流程，GSK公司函覆略以：『…裕利股份有限公司為國內最大之藥品代銷、倉儲、流通公司，承辦多家大型跨國藥廠之經銷業務，本公司僅為其中之一…裕利公司接獲客戶訂單後原則上均直接出貨，不須經本公司核准。惟因裕利公司須負責承擔客戶信用安全、藥品安全、退貨換貨等相關風險，如裕利公司判斷某訂單顯有異常，即會主動向本公司通報，待本公司指示出貨後才會出貨，惟此時相關風險則轉為本公司承擔。因此，川繼公司103年12月31日訂單係裕利公司發現異常後，主動向本公司通報』、『…當時裕利公司或以電話、或以電子郵件向本公司聯繫窗口通報…函覆內容係依照本公司與裕利公司向來之訂單流程…異常訂單係由裕利公司向本公司主動通報，實乃訂單流程所必然。本公司委託裕利公司經銷藥品，裕利公司接獲客戶正常訂單後均直接出貨，殆不須經本公司核准，否則本公司如須耗費人力逐一審查處理，委託裕利公司提供服務即喪失意義矣』等語。又證人鄭叔熙具結證稱：裕利公司在臺灣是很大的藥品物流商及經銷商，所以裕利公司跟這些大藥廠簽立合作協議時，裕利公司在合作協議中就必須承擔信用安全、藥品安全及送貨收款的責任，故當醫院、診所、藥局跟裕利公司下單買貨時，裕利公司會評估這些買家信用狀況，才會出貨，買家準備要買貨

時，裕利公司就會先作信用評估並建檔，買家之後再叫貨時，裕利公司就不會再針對每筆訂單作信用評估，若發生收不到貨款的情形，會由裕利公司負責，所以裕利公司會很小心評估買家的支付能力，由裕利公司來判定訂單是否有與平常的量不符情形，如果裕利公司判斷沒有不符，就會發貨，如果判斷有問題，會打電話給GSK公司提報訂單的狀況，由GSK公司決定是否發貨等語。可知GSK公司委託裕利公司經銷Prolia藥品，裕利公司對GSK公司負有承擔客戶信用安全之責任，裕利公司接獲客戶訂單判斷正常時直接出貨，僅於判斷為異常訂單時始通報GSK公司核准，系爭訂單經裕利公司判斷為異常訂單後通報GSK公司為被上訴人所知悉，則上訴人主張被上訴人故意舉報系爭訂單為異常乙節，無足可採。」等語，此有判決書在卷可按（卷2第140-141頁），經核與被告所主張前情相互吻合，應可採據，是被告主張：川繼公司之訂單違反其先前之訂單狀況，經裕利公司判斷為異常訂單並向被告公司通報，需被告公司指示出貨後才能出貨等情，應可確定，則其並未就該訂單為應允，尚無從為原告主張之認定，甚為明確。

⑷再者，就系爭訂單處理過程部分，該判決認定略以：「GSK公司函覆略以：『本公司窗口接獲裕利公司通報後，即轉給相關之銷售主管即被上訴人處理。裕利公司既已通報異常，如無理由可確定該訂單無疑慮而係裕利公司誤判，主管自不應許可出貨。被上訴在無法排除系爭訂單異常之情形下，向再上一級主管呈報，實為正常業務流程。蓋被上訴人如冒然指示裕利公司出貨，如該訂單將來真發生無法收款、惡意退貨、流貨劣變甚而違法輸出等問題，本公司勢必追究其失職。』核與證人鄭叔熙證稱：伊與兩造同一個事業單位，兩造都在業務部，被上訴人是全國業務經理，伊是被上訴人的直屬上司，其需要向伊報告所有跟業務相關的事情等語相符。又被上訴人接獲裕利公司上開通報後，於103年12月31日寄發電子郵件予上訴人，告知上訴人系爭訂單屬異常訂

單，將往上呈報，副本寄送Chen Walter及鄭叔熙等情，為兩造所不爭執。觀諸上開電子郵件記載：『今天早上你（即上訴人）通知我（即被上訴人）此客戶川繼將於12/31出貨Prolia 500 vials，剛剛business support department Stacey通知我將此訂單暫時Pending，且從以下2014出貨紀錄看出1.全年144 vials2.最近三個月月平均出貨為31vials3.最高出貨單月為十月48vials所以此筆Prolia 500 vials之訂單已經超過2014年單月出貨十倍之多實屬異常訂單，我擬將往上呈報，依公司policy處理』等語，足見被上訴人係詳予比對系爭訂單與川繼公司先前訂單後認為可能有異常，而本於職責通報上級，顯係依據GSK公司內部規定流程所為職務行為，無故意侵權行為可言。」等語（卷2第141-142頁），亦足佐被告前揭主張並非無由。

⑸另外，被告公司因認系爭訂單為異常訂單，並拒絕銷售予川繼公司部分，亦據判決認定略以：「經該公司函覆略以：『…系爭訂單如對照本公司同類型客戶之訂購行為，其異常即非常明顯…1.川繼公司依本公司登記資料為GP客戶，即診所之門前藥局。本公司在103年度採購Prolia藥品數量最高者為杏○公司，係知名骨科診所翰○骨科醫療中心之門前藥局，該公司102年採購量達800支、103年達1130支。觀其採購紀錄，103年共有29筆採購訂單，單筆訂購最高亦僅為100支。2.反觀川繼公司，在102年無任何Prolia藥品之採購紀錄，自103年開始零星採購，全年採購量僅144支，單次最高採購量僅為48支。因此，不論對照同類型客戶之採購數量，或川繼公司自己之採購紀錄，均明顯看出川繼公司單次550支之採購極為異常。事實上，500支以上之Prolia藥品已屬醫學中心之月採購量，川繼公司單次下訂550支實足以使任何人警覺其非屬尋常。』並有藥品訂購紀錄為佐。證人鄭叔熙證稱：伊等無法排除系爭訂單沒有異常，伊陳報給compliance manager、財務長及法務長，這筆訂單就送到他們那邊作處理，104年1月間伊有跟被上訴人一起拜訪川繼公司，因

為GSK公司的財務長及法務長希望伊去了解系爭訂單的細節，伊跟被上訴人到川繼公司店面很像影印社，伊等跟店內的老先生對話，老先生說老闆不在等語，並有GSK公司就系爭訂單有無異常所成之調查報告可稽，則GSK公司審酌裕利公司通報內容，及被上訴人向上級層報，進行調查，分析檢視川繼公司公司註冊紀錄、交易紀錄、上訴人之人事資料、電子郵件、文件、鄭叔熙訪查川繼公司登記場所並取得上訴人名片等節，認定上訴人為潛在川繼公司業務代表而拒絕系爭訂單，係出於與第三人商業交易之合理判斷，難認被上訴人之通報、調查、分析係對上訴人之侵權行為。」等語（卷2第142-143頁），由此足見被告公司認系爭訂單為異常訂單，即有所本，甚為明確，則被告公司以此為主張，亦堪採據。

⑹因此，被告公司主張：川繼公司之訂單係因裕利公司通報被告公司後，認定屬異常訂單而拒絕銷售，此與異常業績管控措施並無關係，即非無據；是故因此原告主張：被告故意過失侵害原告之業績獎金及優惠退職金，請求被告賠償1,101,262元，為無理由，應予以駁回。

㈢而就業績獎金部分，原告主張係依年度業績達成率計算，被告公司拒絕銷售川繼公司系爭PROLIA藥品，與業績獎金發放並無關聯，被告公司不得免除對原告給付獎金之義務等語，然被告公司則主張：原告早在103年12月31日即經直屬主管陳英愷通知數量異常須向上級呈報，至遲於次月被告知103年第四季業績結果時已知系爭訂單並未列入業績計算等語，原告復未提出其他證據證明系爭訂單業已列入業績計算，則原告此部分請求，即屬無據，即為明確；況且，就優惠離職金之計算方式，亦經判決認定略以：「GSK公司函覆以：『㈢2.計入平均工資計算者為103年第二季及第三季之業務獎金，未包括第四季。3.…103年12月31日該筆訂單（即系爭訂單）不會影響呂啟弘（即上訴人）優惠離職領取之離職金。』又上訴人親簽之優惠離職申請書載明優惠離職方案之

計算方式係加上「2014年第二季與第三季業務獎金除以六之後之月平均業務獎金後之總額。」。再證人即GSK公司業務專員宋俊霖證稱：這份優惠離職申請書應該每個人都是一樣的，伊當時也有申請，所以伊應該有看過內容，並不包含第四季的業務獎金等語。另證人鄭叔熙證稱：優惠離職金之計算在離職申請書上記載2014年第二季、第三季業務獎金除以六之後之月平均業務獎金之總額，所以應該不包含第四季等語。足認GSK公司103年優惠離職金之計算係以第二季與第三季業務獎金計算，未計入第四季業績，故上訴人所領取之103年優惠離職金，未因系爭訂單成立與否受任何影響，尚難認上訴人受有其所主張之『離職金差額』損害，況依證人宋俊霖證稱：業績達標的話，業務代表的主管也可以領取獎金等語，則被上訴人身為上訴人之主管，若系爭訂單成立，被上訴人亦得領取獎金，可徵被上訴人無何故意呈報系爭訂單異常之動機，上訴人之主張，無足可取。」等語綦詳（卷2第143-144頁）。是故，原告依兩造間之僱傭契約請求被告公司給付獎金及優惠離職金之差額1,101,262元，即屬無據，不能准許。

㈣再就原告主張隱私權受侵害之部分，原告主張：另案民事訴訟（台灣台北地方法院108年度訴字第2599號）函詢被告之事項中，並未要求被告提供原告之私人電郵內容，被告竟無故將其利所持有電子郵件信箱伺服器所得原告私人電子郵件內容，以GSK法務字第00000000函洩漏於法院，作為其主張所謂侵害隱私權之事實等語，然被告則主張：依公司之「資訊資源政策使用準則」第3.2.2項記載：「GSK有權隨時調查或監控GSK IT Resources的電子通訊（包含電子郵件通信），包括傳送中或傳送後的信件。」、「當您使用GSKIT Resources來建立、傳送或接收資訊時，不應該期望能夠保有個人的隱私。」等語（卷1第189-191頁），且係因法院要求提出書證，被告公司乃將調查報告全文呈報，當無自行審查內容將附於調查報告之系爭電子郵件割除隱沒之理等語。

然而，被告公司於調查報告中所揭露之原告的私人電子郵件信箱與離職後所任職公司的電子信箱相同究侵害何項權益，以及原告所受損害為何，均未見原告舉證證明之，況且被告公司將調查報告中之含有原告私人電子郵件位址之文件提出予法院，亦係依法令之行為，則原告主張被告公司侵害其隱私權，並請求賠償1元，為無理由，亦應予以駁回。

四、綜上所述，原告依侵權行為及僱傭契約之獎金及優惠離職金請求權請求被告公司給付1,101,262元及法定遲延利息，以及請求被告公司賠償隱私權損害1元及法定遲延利息等部分，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　110　　年　　5　　月　　5　　日

書記官　陳靜