臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第112號

原　　告　黃ＯＯ
訴訟代理人　沈以軒律師
　　林晉源律師
　　林芮如律師
複代理人　　陳佩慶律師
被　　告　美時化學製藥股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　VILHELM ROBERT WESSMAN
000000000000000000
訴訟代理人　陳維鈞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年1月11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。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張其於民國110年9月30日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱

僱關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自民國109年5月11日起於被告公司之醫院業務北二區（HPN2）部門及醫院業務北三區（HPN3）部門擔任業務代表一職，約定工資為本薪、其他津貼及每月固定給付日當費用新臺幣（下同）8000元等，共5萬2300元，並依被告公司SFE評比之標準，視業務拜訪客戶情況核算業績、發放獎金。

（二）自110年4月底開始，原告工作上屢有被刁難或是刻意不被告知工作資訊等情，自110年4月26日訴外人林永恕擔任醫院業務北一區（HPN1）之地區經理後，被告公司在未有任何組織變更及人事公告的情況下，僅透過其他主管訴外人陳啟清口頭告知以後工作內容及成果均向不同部門之訴外人林永恕回報；於被告公司每月之業務會議，時常有發言被禁止，或有發言需求時遭忽視；被告公司於110年4月底寄發業績報表、0430 daily report ppt及上級要求回報5月份各產品預估金額及數量予其他同仁，唯獨原告並未收到上開文件，導致其無從回報工作內容及進度；原告至110年6月仍未收到同年3、4月之業績達成率，而需要主動向被告公司反映、詢問；110年8月16日被告公司人資通知公司全體自8月23日開始恢復正常辦公，惟原告之主管訴外人林永恕卻刻意不告知原告業務代表是否恢復至醫院正常拜訪之行程，原告主動詢問後仍未得到答覆等情。

（三）被告公司於110年9月29日約談原告，然於未給與原告充分時間審閱或諮詢，即強迫原告簽署資遣協議書及資遣通知書，濫用經濟上優勢地位，單方以原告工作表現不佳為由，依照勞基法第11條第5款不能勝任工作為由終止勞動契約。然原告並無任何工作能力不能勝任之情形，縱有不能勝任工作之情形，被告亦無實行績效輔導改善措施，有違解僱之最後手段性。原告於被告公司違法解僱後旋即向

勞資協會申請調解，復以存證信函表示反對解僱，足證原告並未同意被告公司以勞基法第11條第5款解僱原告之處分，被告公司拒絕原告復職之要求，構成受領勞務遲延。是原告與被告之僱傭契約仍然存在，被告依法應給付薪資。日當費用係依業務外勤人員服務天數計算而具勞務對價性；而只要員工申請，被告公司僅作形式審查即發放之，故亦屬經常性給付，應計入給付之工資。

（四）被告公司公告自110年5月份起暫停SFE評比，只要有按時繳交SFE報表，不論業績、拜訪客戶次數等，均會直接發放SFE獎金，並直至同年8月份始重啟SFE評比。惟嗣後被告公司並未發放5月及6月SFE獎金予原告，被告公司竟以原告客戶6月份拜訪次數未達公司SFE評比之標準而違反公司規定為藉口不予發放，暫停拜訪期間原告之拜訪並未違反被告規定，並均有如期繳交SFE report，已符合SFE獎金之發放條件，惟被告公司事後又增加拜訪方式之限制，原告110年5月份及6月份工作符合領取SFE獎金之資格，被告公司苛扣SFE獎金，並非合法。

（五）又因被告更換匯款銀行，以致110年8月份代墊款，被告扣除匯款手續費30元，而原告110年10月之代墊費用亦未給付，其無法律上原因受有不當得利，應返還該金額。

（六）爰依民事訴訟法第247條、民法第487條、第179條、兩造僱傭契約、勞工退休金條例第14條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自110年10月1日起至原告復職之日止，按月於每月25日給付原告5萬2300元，及各期應給付日之次日起至清償日止，按年息之5%計算之利息。㈢被告應自110年10月1日起原告復職之日止，按月提繳3180元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。㈣被告應給付原告3000元，及自110年9月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈤被告應給付原告140元及自110年10月1日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈥第2至5項願供擔保請准宣告假執

行。

二、被告則以：

（一）原告因向被告反映其遭職場霸凌，被告人資部門乃於110年9月3日約談原告，並於該次會議中因原告表示其無法繼續工作，遂與原告協商而依其提議，自110年9月30日合意終止僱用關係，對外則依勞動基準法第11條規定辦理資遣並依法計算資遣費予原告，藉以提供原告較多金錢上保障，原告復於110年9月29日進被告公司簽署資遣協議書與資遣通知書，並辦理離職手續，而無異議，被告並未強迫原告，其係基於自由意志與被告達成終止僱傭契約之合意、簽署文件並離職，兩造間僱傭關係實非被告片面以原告工作表現不佳而終止。

（二）被告之業務經理林永恕已於110年5月6日、6月18日就原告所詢問題逐一回覆，人資部門並於110年8月16日公告恢復正常上班包含拜訪行程，並無刻意罷凌，被告之業務主管與原告開會討論其工作狀況時，原告失控並頂撞主管，後續亦再由人資副理游欣融邀集原告及主管林永恕、張瑞麟、李鴻志及陳啟清進行會議，以了解狀況，故並非不回覆、改善。

（二）被告SFE評比主要係提供業務主管管理人員之參考，其評比內容包括業務區域管理、客戶回覆狀況、市場活動規劃等，藉使業務主管更能掌握負責區域之現況，故該評比分數與SFE獎金發放無關。原告所稱之SFE獎金，係被告「銷售行為獎勵（Sales Behavior Reward）」，依被告「醫院業務處業績績效獎勵辦法」第3.1.2條規定，始符上開「銷售行為獎勵」之要件。被告雖暫停拜訪醫療院所，惟仍要求照常繳交SFE Report，並照實描述、填寫拜訪、接觸、參與會議或整理相關報告情形，讓主管們可以知道WFH期間的交辦的作業進度，故原告仍應達成每日8次之拜訪、每週繳交SFE報告，嗣被告於110年8月起，為能在兼顧防疫之下，維持業務拜訪之品質，乃恢復SFE評分，並

向全體業務人員重申疫情期間以電話、簡訊、email、通訊軟體等遠端聯繫方式之業務拜訪規定。原告本應親自辦理各業務拜訪，惟依原告110年6月份SFE報告，其於當月有4次客戶拜訪係「透過其他廠商remind或傳遞訊息」，原告委由其他廠商代行其拜訪客戶之職務，非但與民法第484條第1項及被告上開規定不符，更有外流被告產品價格與客戶資訊之虞，經被告重新檢視原告5至7月份之SFE報告，更發現原告7月份之SFE報告亦有高達20次「透過其他廠商remind或傳遞訊息」之情事，亦有造假之嫌，被告未懲處原告，僅剔除其110年6月23日、24日、25日及29日「透過其他廠商remind或傳遞訊息」之次數，並以原告上開期日未達每日平均拜訪8次之基準而未發放銷售行為獎勵，已屬寬待。

（四）被告「國內外出差管理辦法」第5.1條規定，膳雜費津貼每日為500元，依服務天數計算，最高上限為8000元，員工申請時應填寫「出差旅費報支表」，逐日記載業務有關之拜訪對象、地點及內容，故上開膳雜費津貼應以員工有出差始得申請，惟原告卻將該津貼計入其工資。原告主張被告於110年8月變更往來銀行為華南銀行，致其代墊款因匯入薪轉帳戶遭收取跨行匯款手續費30元，惟查此手續費本應由受款人負擔，被告並未獲得任何利益，揆諸上開說明，被告自無返還該匯款手續費之義務。再被告財會部門對於代墊費用，須由申請人提出收據正本，經財會部門審核無誤後，始會將款項撥入申請人帳戶。原告主張之代墊費用110元及手續費30元部分，該申請單實已經主管核准，惟因原告始終未提供收據正本至財會單位，致財會程序未完成，被告自無從撥付該140元。原告關於工資及代墊費用之主張於法未合，其計算亦屬有誤，不應獲准等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、不爭執事項（見本院卷第146、249頁）

原告自109年5月11日起受僱於被告擔任業務代表，每月本薪加計汽車津貼、電話津貼、修繕津貼及伙食津貼共計4萬4300元。

四、本院之判斷

（一）兩造勞動契約已於110年9月30日時終止。

1.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，民法第153條第1項定有明文。契約既因當事人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除（參見最高法院57年台上第3211號判例要旨），契約之終止，亦同（參見民法第263條準用第258條規定）。依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約；又勞動契約既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終止，縱然係由一方先表示終止之意，其後雙方如經溝通、協調而就終止契約達成共識，亦可認其契約因互相表示意思一致而合意終止。

2.經查，原告於110年9月29日於被告公司簽署資遣協議書，上載：依110年9月3日協議，本人同意於110年9月30日與被告依勞動基準法第11條並終止勞動契約（見本院卷第221頁）。佐以時任被告人力資源副理游欣融證稱：被告於110年9月3日已經決定要解雇原告，有告知原告最後一個工作日，在場只有伊與原告，原告當時只有問伊真的到110年9月30日嗎？伊說對。因為提前告知任職末日，有告知110年9月29日要辦理手續可以過來，資遣協議書與資遣通知書均由伊製作，因找不到終止的理由，所以簡略記載，未載是依第幾款事由解僱，原告當場看完協議書沒有說什麼，因為都是提前告知，也有表示該給的都會給，伊花了一點時間解釋資遣費計算，沒有太多討論，會製作資遣協議書跟資遣通知書，一個為了佐證兩造同意資遣，一個是告知資遣費用等語（見本院卷第292至298頁）。可認

被告之人力資源部門，前於110年9月3日約談原告告知擬終止兩造勞動契約，原告於110年9月29日前往被告處簽署文件，於載有同意於110年9月30日終止勞動契約之協議書上簽名，可認其已與被告合意終止勞動契約。

3. 原告固主張110年9月29日當日未給與原告充分時間諮詢或審閱，即遭強迫簽署資遣協議書云云。惟原告簽署情形業如前述，其於110年9月3日即已知將終止勞動契約，仍於110年9月29日赴約，當有充分時間反應、諮詢並審酌是否同意終止勞動契約。復資遣協議書僅載「依110年9月3日協議，本人同意於110年9月30日與被告依勞動基準法第11條終止勞動契約」等語，文句簡短，並無語意不明、複雜用語，一般人均能理解，其於簽署時亦無異議，難認其主張遭強迫、無從諮詢審閱一節可採。

4. 證人許仕達固陳述：伊因確認僱傭關係存在案件與被告訴訟中，簽署資遣協議書當天，因為跟原告錯開時間，所以不在現場，到場時游欣融表示伊太早到會影響原告順利簽署，叫伊出去，簽完後原告有告訴伊，後續伊有在協議書上自行刪除條款，伊建議原告也要這樣，但游欣融拒絕再提供協議書等語（見本院卷第301至303頁）。可認當日係原告先到場與游欣融討論資遣，證人許仕達到場後，未參與原告與游欣融之討論，待原告簽署完畢告知證人許仕達，經建議後方反悔擬要求取回協議書刪除條款，均難認原告主張強迫一節可採。

5. 綜此，兩造勞動契約已因原告簽署資遣協議書而合意於110年9月30日終止，原告主張遭非法解僱一節，並非可採，其請求確認兩造間僱傭關係存在，並非有據，應予駁回。

（二）SFE獎金：

依被告醫院業務處業績績效獎勵辦法第3.1.2銷售行為獎勵約定略以：周報表獎金：每週期每人獎勵3000元，條件：...每月拜訪數與客戶涵蓋率需達到每日平均拜訪8次

為基本標準，每周報告準時繳交....（見本院卷第191至192頁）。嗣因疫情原因，由陳冠福寄發電子郵件，HR公告禁止出入醫療院所期間，SFE Report仍須照常繳交，有call visit或任何客戶遠端contact請照時（實）描述，如果在參加會議或整理相關報告，也請照實填寫，讓主管們可以知道WFH期間交辦的作業進度。我WFH期間不會評分等語，（見本院卷第197頁）。依照該電子郵件內容，被告因應不得進出醫療院所，就原先績效獎金拜訪客戶部分，放寬得以遠端接觸，包含電話拜訪客戶等形式，該期間暫不評分。又原告主管林永恕於110年7月1日傳送電子郵件予原告及其他同仁，要下屬提供WFH期間與客戶保持互動的資訊，例如line or email傳遞公司產品或關心客戶，附上截圖請擷取關於公事或產品有關部分即可（本院卷第174頁），原告亦於翌日回覆：WFH期間除了外訓講師邀約，客戶要求林格氏液sample申請、產品PR remind處方用藥及前幾天您疑問台北馬偕無跳單，以上透過line email或者電話聯絡，email也有紀錄我回覆您（見本院卷第173頁）。原告主管林永恕復提醒原告：如WFH期間主動使用電話與客戶保持聯繫與傳遞產品訊息，請協助紀錄在SFE weekly report，謝謝（見本院卷第172頁）。可徵被告雖WFH期間暫停親自「實地」拜訪，然仍須親自以遠端如電話、電子郵件、通訊軟體與客戶保持聯繫，並記載於周報表中，為原告所明知，應無疑義。次查，原告提出之周報表其中110年6月、7月有多次拜訪形式為「透過其他廠商remind及傳遞資訊」，經被告公司職員許巧玲事後檢視，認為此部份原告未經公司授權，擅自將自己職責委託他人執行，明顯殆忽職守，要求原告交代清楚「哪個廠商」代為執行，並且為何該廠商會願意幫忙執行，包含其他之缺失，通知人事部門不發放獎金（見本院卷第205至207頁），可認被告係因原告自身職務託由其他廠商執行，並未親自執行職務，剔除該部分拜訪後，認為未達前

述規定拜訪標準而拒絕發放獎金，並非全然無據。原告雖主張被告並未禁止由他人替代傳遞訊息云云，且既不評分，準時繳交報告即可領取獎金云云，然發放條件業已明確規定拜訪次數、準時繳交報告，原告前開主張亦無可採。

（三）按不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人有目的及有意識之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利（最高法院109年度台上字第21號判決意旨參照）。所謂侵害型不當得利（又稱權益侵害之不當得利），乃指無法律上之原因，侵害歸屬他人權益內容而獲有利益。由於侵害歸屬他人權益之行為，本身即為無法律上之原因，主張依此類型之不當得利請求返還利益者（即受損人），固無庸就不當得利成立要件中之無法律上之原因舉證證明，惟仍須先舉證受益人取得利益，係基於受益人之「侵害行為」而來，必待受損人舉證後，受益人始須就其有受利益之法律上原因，負舉證責任，方符舉證責任分配之原則（最高法院109年度台上字第2539號判決意旨參照）。經查，原告110年8月間業務代墊費用，因被告匯款銀行變更，扣減手續費而短少30元，且原告110年9月代墊費用110元一節，固據原告提出被告入帳通知書、代墊款申請紀錄及單據影本為佐（見本院卷第121至130頁），然此僅涉前述費用負擔義務，核非原告因缺乏目的給付被告前開費用，亦非基於被告之侵害行為，以致原告受有損害，原告主張被告受有該代墊金額之不當得利，亦無足採。

五、綜此，兩造勞動契約因合意而已終止，原告SFE獎金因未親自履行職務不予發放，且被告未給付匯款費用、代墊費用，亦無不當得利，其主張均屬無據。原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造僱傭關係存在，依民法第487

條、兩造僱傭契約、勞工退休金條例第14條第1項規定，請求被告給付自110年10月1日起至原告復職之日止，每月薪資原告5萬2300元，及各期法定利息，並按月提繳3180元至原告勞工退休金專戶，請求給付SFE獎金3000元及法定利息，及依照不當得利規定，請求給付代墊款及匯費140元及法定利息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　15　　日

勞動法庭　法 官　曾育祺

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　　2　　月　　15　　日

書記官　林祐均