

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度原勞訴字第1號

原告 西比子·子淥安即拉西比·阿茹

訴訟代理人 顏嘉德律師

被告 賽諾菲股份有限公司

法定代理人 林嘉莉

訴訟代理人 蔣大中律師

陳香羽律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年3月1日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國108年4月8日起擔任被告公司糖尿病藥物業務
部門醫院醫藥業務代表，約定月薪為新臺幣（下同）45,4
65元，另有日當補貼180元、車資補貼16,000元、每季獎
金約85,000元，故平均月薪為93,758元，任職期間表現良
好多次獲得公司獎項。詎原告於109年9月通知公司原告懷
孕、將安排產假，即於同年12月接獲調職及換區之調動決
定，更於110年1月向原告提出績效改善計畫，且此計畫評
估期間橫跨原告預產期，原告依醫生建議自110年1月26日
起申請安胎假、年假及辦理育嬰留職停薪至111年4月10
日，原告申請復職後，被告告知因組織異動原告無法返回
原職位，當時僅有2個職位可選擇，即新竹苗地區之醫藥
代表、北區之糖尿病整合照顧專員，原告並無糖尿病照護
之經驗及學識，僅得選擇熟悉之業務領域，惟原告居於新

01 北，新竹苗地區之醫藥代表需頻繁往來新竹及苗栗，原告
02 不堪負荷如此遙遠耗時之工作，遂於111年6月2日依勞動
03 基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款終止兩造間勞動
04 契約（下稱系爭勞動契約），離職手續於111年6月24日完
05 成。

06 （二）依勞基法第14條第1項第6款、勞工退休金條例（下稱勞退
07 條例）第12條規定，被告應給付原告資遣費150,664元。
08 原告於被告公司獎金每季固定領取，屬勞務對價，為工資
09 之一部，平均每月28,000元，被告應給付原告111年4月至
10 6月獎金85,000元。又被告對懷孕之原告提出績效改善計
11 畫、調職處分已違反性別工作平等法第7條，依同法第26
12 條、第29條規定，應賠償原告慰撫金300,000元等情。

13 （三）爰依勞退條例第12條、性別工作平等法第7條、第26條、
14 第29條及系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並
15 聲明：被告應給付原告535,664元。

16 二、被告則以：

17 （一）原告自108年4月8日起任職於被告，擔任糖尿病藥物業務
18 部門醫院醫藥業務代表，其於111年5月31日以電子郵件向
19 訴外人即被告公司主管辛維哲辭職，理由為「因為目前區
20 域真的太遠及生涯規劃」，於111年6月2日提出辭職申請
21 書，理由為「懷孕期間因為非自願區域轉換及工作壓力導
22 致身體不適，醫師建議請假臥床休養。育嬰回職已提前告
23 知，後碰上組織異動，仍只剩區域遙遠的業務職缺與未工
24 作過的職務可選擇」，並表達最後工作日為111年6月24
25 日，原告乃自請辭職，系爭勞動契約於111年6月4日合意
26 終止、於6月24日生效，原告稱其於111年5月間向被告依
27 據勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，與事
28 實不符，故被告無給付原告資遣費之義務。

29 （二）原告主張其每月平均薪資為93,758元，實則原告月薪為4
30 3,065元，被告另核給原告每月膳食津貼2,400元，合計4
31 5,465元。被告發給外勤員工日當180元，該款項以實際出

01 勤日數計算，如逢請假、休假、逢國定假日、例假日休
02 息，均不予核給，原告主張其每月可領取3,960元之日當
03 並非事實。被告核給原告汽車津貼每月16,000元，惟該津
04 貼乃給付外勤員工所支出交通費，採定額給付以免逐筆申
05 報費用之作業麻煩，非員工之工作報酬，不應計入工資計
06 算。被告每季發給業務人員之業績獎金，乃根據被告所公
07 告之業績獎金辦法及各該業務人員之實際業績表現計算，
08 非固定金額給付，不應計入工資計算。依勞基法第2條第4
09 款，平均工資應以原告於6月24日以前6個月內所得工資總
10 額除以該期間之總日數計算，又原告自110年1月26日起申
11 請安胎假、年假，嗣育嬰留職停薪至111年4月10日止，自
12 4月11日起始復職，前述6個月期間應扣除前述請假及育嬰
13 留職停薪期間，故自109年10月9日起至110年1月25日止，
14 再自111年4月11日起至6月24日止，扣除前述汽車津貼、
15 健康檢查補助款、年終獎金、春節禮金與端午禮金等非工
16 資給付後，原告受領之工資總額為366,257元，再扣除原
17 告因為超休特別休假與支薪事假，而退還之薪資10,230元
18 後，餘額為356,027元，可知原告之每月平均薪資應為59,
19 338元，並非93,758元。

20 (三) 原告未就其已懷孕情事於109年9月初通知被告，亦未於當
21 時提出產假申請。被告對於所有醫院醫藥業務代表每3個
22 月例行性檢討一次，如有需要即進行適當調整，與原告是
23 否懷孕無關，原告於109年下半年業績嚴重下滑，於109年
24 間每季業績獎金的目標金額為85,000元，惟原告109年第3
25 季之業績獎金金額為68,000元，109年第4季之業績獎金金
26 額更降為4,250元，被告因此調整原告所負責之區域，自1
27 10年1月起，由臺北醫學大學附設醫院、萬芳醫院及雙和
28 醫院，調整為耕莘醫院（包括安康院區及永和分院）、慈
29 濟臺北分院及頤苑診所。因被告產品於調整後之院所競爭
30 壓力較小，得減輕原告工作份量，原告對於此次負責區域
31 的調整，從未異議，完全配合調整，卻於提起本件訴訟

時，無端將之與原告懷孕情事連結，且此調整並非調職，僅係在原告所屬業務部門內，調整負責之客戶。因原告於109年下半年的業績下滑、無法於第一時間掌握競爭對手市場推廣訊息、拜訪客戶的數量未達主管設定之標準，故被告決定對原告執行績效改善計畫，係根據其工作表現、工作態度所規劃，與原告懷孕無關，被告於110年1月25日，由原告之第二層業務主管游敏宗通知原告將對其進行為期3個月的績效改善計畫，於當日下午由原告之直屬業務主管陳玉梅以電子郵件通知原告確認，原告收到該電子郵件後，隨即回覆「今天有跟King提到因懷孕後期身體不適，醫師有建議盡量臥床休息至生產，因此有向公司提出安胎假、年假到生產。King老闆是說執行時間會以請假結束後回工作崗位開始起算並評估。」陳玉梅於隔日當面向原告說明，請其安心待產，績效改善計畫待原告生產後返回公司後再執行，被告已充分考量原告身心狀況，無影響原告權益情事。

（四）被告於111年間安排原告於復職後擔任負責新竹區之醫院醫藥代表，其工作內容與原告留職停薪前的工作完全相同，且該安排經被告與原告充分溝通後，由原告自行選擇決定，並無違反性別工作平等法規定，原告申請復職時，於Diabetes HP 北區業務團隊中已無臺北區業務之職缺，僅有負責新竹區業務之職缺，被告考量原告可能希望繼續負責臺北區業務，因此另安排同屬糖尿病藥物業務，惟服務對象不同之整合照顧專員職位，供原告選擇。整合照顧專員性質仍屬醫藥業務代表，需經常拜訪客戶端，待遇亦是除了每月固定薪資外，尚有每季業績獎金，唯一差別係其服務對象主要為一般診所，而非醫院。被告於3月14日以郵件聯絡原告告知「Kin通知HR，你決定回到負責HP 新竹區域的業務工作，在此也跟你確認你的復職工作安排，再麻煩你回覆，我們也會開始進行你的復職準備，謝謝。」原告於3月16日回覆「我已收到您的來信，再麻煩

01 您協助復職的事項了。」可見該項復職後之工作安排經過
02 原告同意。被告未違反性別工作平等法第7條規定，原告
03 請求被告賠償慰撫金300,000元，未提出任何證據佐證其
04 受損害，自無理由。

05 （五）被告以前詞置辯，並聲明：原告之訴駁回。

06 三、兩造不爭執之事實：

07 （一）原告自108年4月8日起擔任被告公司糖尿病藥物業務部門
08 醫院醫藥業務代表職務，且自110年1月26日起申請安胎
09 假、年假及辦理育嬰留職停薪至111年4月10日。

10 （二）原告於111年3月7日向主管辛維哲以Line通訊軟體表示：
11 「老闆，我希望有機會的話也能去北榮努力，當然一切還
12 是以您們考量為主，謝謝」等語（即如原證3對話紀錄截
13 圖所示）。

14 （三）原告於111年3月16日決定，並自111年4月11日復職擔任被
15 告公司新竹區糖尿病業務部門醫院醫藥業務代表職務。

16 （四）原告於111年5月31日以電子郵件向主管辛維哲表達辭職之
17 意，並於111年6月2日提出辭職申請書，離職手續於同年6
18 月24日完成。

19 （五）兩造對被告所提出被告公司2019年至2022年業務人員之業
20 績獎金辦法（即被證五、八、九、十，本院卷第67頁至第
21 85頁、第131頁至第190頁）均不爭執。

22 （六）被告公司2019年業務人員之業績獎金辦法（參被證8號）
23 中一般規定（General Rule）的第4條規定：「No incent
24 ive if they resign during the incentive period. The
25 employee must work in company up to the completed
26 period to be eligible for incentive.」（若於業績獎
27 金計算期間辭職，將不會有獎金。員工必須於公司做完該
28 期間，才有資格領取獎金）。

29 （七）被告公司2020年業務人員之業績獎金辦法（參被證9號）
30 第12.7.1條規定：「Sales personnel must remain unde
31 r the Company's employment during the sales quarte

01 r to be eligible for sales incentives. No incentiv
02 es shall be awarded if resignation is submitted du
03 ring the sales quarter.」(業務人員必須在業務季度
04 時仍受僱於公司，才有資格領取業績獎金。若業務季度期
05 間已提出辭呈，將無法領取獎金)。

06 (八) 被告公司2021年業務人員之業績獎金辦法(參被證10號)
07 第10.7.1條規定：「Sales personnel must complete th
08 e full sales quarter to be eligible for sales ince
09 ntives.」(業務人員必須完整做完一個業務季度，才有
10 資格領取業績獎金)。

11 (九) 被告公司2022年業務人員之業績獎金辦法(參被證5號)
12 第7.8.1條規定：「Sales personnel must complete the
13 full sales quarter to be eligible for sales incent
14 ives.」(業務人員必須完整做完一個業務季度，才有資
15 格領取業績獎金)。

16 四、得心證之理由：

17 本件兩造爭執之點在於：(一)原告依勞基法第14條第1項
18 第6款及勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費150,664元
19 有無理由？(二)原告依性別工作平等法第26條、第29條規
20 定請求被告給付精神上損害賠償300,000元有無理由？
21 (三)原告請求被告給付111年4至6月季度獎金85,000元有
22 無理由？茲分述如下：

23 (一) 原告依勞基法第14條第1項第6款及勞退條例第12條規定請
24 求被告給付資遣費150,664元有無理由？

25 1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇
26 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
27 勞基法第14條第1項第6款定有明文。次按勞工適用本條例
28 之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
29 依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二
30 十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定
31 終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二

分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。

- 2、原告主張其於育嬰留職停薪復職後，因被告違法調動，工作距離遙遠，原告遂依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，而為被告否認。觀諸被告所提之原告111年5月31日寄發予辛維哲之電子郵件內容略為：「感謝您與公司這三年的照顧，我因為目前區域真的太遠及生涯規劃，想離開現職。再麻煩您協助後續流程，謝謝！…」（見本院卷第53頁），另參諸被告所提原告填寫之「Application for Resignation」（按：原無中文名稱，本院譯為「辭職申請書」），其中「離職原因」勾選「工作壓力」，內容填寫略以：「懷孕期間因為非自願區域轉換及工作壓力導致身體不適，醫師建議請假臥床修養。育嬰回職已提前告知，後碰上組織異動，仍只剩遙遠的業務職缺與未工作過的職務可選擇」等語，並表明最後工作日為111年6月24日（見本院卷第55頁）。則綜觀原告所提上開電子郵件及辭職申請書之文義，僅提及原告欲辭職之意思及辭職之理由，並無明示原告認為被告有何違反系爭勞動契約之情事，進而依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意思。則由此觀之，系爭勞動契約固由原告終止，然是否係依勞基法第14條第1項第6款所為，本屬有疑。

- 3、縱認原告主張其終止系爭勞動契約係依勞基法第14條第1項第6款規定所為，觀其主張被告違反系爭勞動契約之理由，無非係於育嬰留職停薪9個月復職後，已無法返回原先職務，被告僅提供新竹苗栗醫藥代表及北區糖尿病整合照顧專員2職務，原告被迫選擇前者區域較遠，然其較為熟悉之職務領域，故被告之調動不合法云云。惟按育嬰留職停薪期間，雇主得僱用替代人力，執行受僱者之原有工作，育嬰留職停薪實施辦法第6條定有明文。是依該性別工作平等法之立法者授權訂定之法規命令所示，雇主既得

01 在勞工育嬰留職停薪期間另聘替代人力以替代勞工之原有
02 工作，則依合理之企業經營，該勞工之職務既經他人替
03 代，倘無相同職缺供復職勞工工作，即無從限制雇主於勞
04 工復職後予以調職。另按雇主調動勞工工作，不得違反勞
05 動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上
06 所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，
07 從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利
08 之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、
09 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞
10 工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。本
11 件中，原告於育嬰留職停薪復職後職務之安排，依被告所
12 提原告與被告公司人員間之電子郵件往來紀錄所示略以：

13 （1）原告於111年2月9日寄發電子郵件予訴外人被告公司
14 業務主管陳玉梅（Angela Chen）稱：「我目前請育嬰假
15 到2022/04/10，預計於4/11（一）復職，希望您與HR同仁
16 可以協助，謝謝！」等語；（2）陳玉梅即將上開原告通
17 知電子郵件轉由被告人員「Celine Hsieh」處理；（3）
18 嗣被告人員「Tonya Hu」分別於111年2月21日、111年3月
19 14日通知原告稱：「…HR與Diabetes Team主管討論後，
20 確認你4/11復職將會繼續任職於Diabetes HP北區業務團
21 隊，目前組織及區域尚在規劃中，待負責區域確定後會再
22 通知你…」；「King通知HR，你決定回到HP新竹區域的業
23 務工作，在此也跟你確認你的復職工作安排，再麻煩你回
24 覆，我們也會開始進行你的復職準備，謝謝」等語，原告
25 也分別於111年2月21日、111年3月16日以電子郵件回覆
26 稱：「已收到您的來信，感謝您的協助」；「我再收到您
27 的來信，再麻煩您協助復職的事項了」等語（見本院卷第
28 89頁至第90頁），縱認原告曾於111年3月7日以LINE通訊
29 軟體通知辛維哲稱：「老闆，我希望有機會的話也能去北
30 榮努力，當然一切還是以您們考量為主，謝謝」等語（如
31 不爭執事項第（二）點所示，本院卷第101頁），然原告

01 終於111年3月16日同意被告前揭調動，則就此兩造應已就
02 原告之工作地點形成合意。且進一步觀諸被告此調動內
03 容，其既為原告因育嬰留職停薪復職後，因原告原有職務
04 業經被告合法由他人替代而為之，難認有何不當動機、目
05 的。另綜觀被告所提於原告復職時提供之職缺即「醫院醫
06 藥業務代表」及「糖尿病整合照顧專員」之職務說明書
07 （Job Description）內容，固然負責銷售之內容略有不同，
08 然大體而言均屬業務性質，難認依原告之能力有不能
09 勝任之情事，且工作地點被告亦有提供在臺北之選項，亦
10 無證據證明其薪資條件有明顯差異，而最終原告自行決定
11 與其育嬰留職停薪前職稱相同，但工作地點為新竹區業務
12 代表之工作，難認有調動工作地點過遠情事。則觀諸上
13 情，亦難認被告所為調動違反勞基法第10條之1規定，應
14 屬合法。則由上述，除兩造間就上開復職後之調動有合意
15 外，被告對原告所為調動亦無違反勞基法第10條之1情
16 事，自無若何原告主張違反系爭勞動契約之事由，原告自
17 無從依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。

18 4、綜上，原告雖已對被告為終止勞動契約之意思表示，然並
19 無依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約之事由，
20 則原告自無從依勞退條例第12條規定請求被告給付資遣
21 費。

22 （二）原告依性別工作平等法第26條、第29條規定請求被告給付
23 精神上損害賠償300,000元有無理由？

24 1、按雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配
25 置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇。
26 但工作性質僅適合特定性別者，不在此限；受僱者或求職
27 者因第七條至第十一條或第二十一條之情事，受有損害
28 者，雇主應負賠償責任；前三條情形，受僱者或求職者雖
29 非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽被侵
30 害者，並得請求回復名譽之適當處分，性別工作平等法第
31 7條、第26條、第29條定有明文。

01 2、原告主張於其懷孕期間，被告對其為調職、績效改善計
02 畫，以及嗣後育嬰留職停薪復職時所為調職，有違性別工
03 作平等法第7條之規定，被告應依同法第26條、第29條規
04 定負損害賠償責任云云，經查：

05 (1) 首就原告主張其懷孕期間，被告知悉其懷孕情事後竟調
06 動其至新區域及新職位乙節，就其主張之上開事實，及
07 其間是否存在相當因果關係等節，均未舉證以實其說，
08 自難僅以原告片面主張為有利原告之判斷。

09 (2) 次就原告主張其懷孕期間，被告對其實施績效改善計畫
10 為乙節，然被告乃提出原告之業績獎金相關給付之明細
11 表，原告於2020年Q3之業績獎金金額為68,000元，然於
12 Q4之業績獎金金額下滑至4,250元，顯見原告有業績嚴
13 重下滑之情事。而被告公司主管陳玉梅即於111年1月25
14 日以電子郵件通知原告略以：「如同今天早上King與妳
15 詳談妳的去年工作態度，無法能第一時間掌握我們競爭
16 對手市場推廣訊息，導致業績嚴重下滑，以及I learni
17 ng全公司唯一未完成，所以因應這相狀況，擬定了今天
18 與妳溝通後接下來我來後續追蹤妳的改善目標執行，相
19 信妳也了解只有自我行動的改變才能帶來不一樣的市場
20 經營成效…公司也正式通知PIP將正式於2021年1月25日
21 啟動，進行為期3個月觀察輔導，最終將於2021年4月25
22 日前，進行分析」等語。原告於同日回覆因其向公司提
23 出安胎假、年假至生產，詢問是否將執行時間延後至請
24 假結束。陳玉梅復於111年1月25日回覆稱：「如今日下
25 午的會議與妳所溝通，公司以你和寶寶的健康為優先考
26 量，請安心待產，這份改善計畫將暫緩實施，等到妳順
27 利生產後返回公司再執行改善計畫」等語（見本院卷第
28 87頁至第88頁）。是並無證據證明被告對原告實施績效
29 改善計畫係因原告懷孕而為之，且於原告反應依醫囑宜
30 於產前臥床休息安胎待產後，被告即暫緩績效改善計畫
31 之實施，延後至原告復職為止，被告應已考量原告懷孕

之狀況，難認有何違反性別工作平等法第7條之情事。

(3) 再就原告復職後之調動，本院業已認定上開調動乃經原告同意，且被告調動本係基於原告育嬰留職停薪期間，被告業已合法以其他人員替代原告職務，因而另覓其他職務供原告復職，其調動並無不當目的，且屬合法。則亦難認有何違反性別工作平等法第7條之情事。

3、綜上，被告前揭所為既無違反性別工作平等法第7條，則原告猶執前詞依同法第26條、第29條規定請求被告負非財產上損害賠償責任，即屬無據。

(三) 原告請求被告給付111年4至6月季度獎金85,000元有無理由？

1、按被告公司2022年業務人員之業績獎金辦法 (Sales Incentive Scheme) 第7.8.1條約定：「Sales personnel must complete the full sales quarter to be eligible for sales incentives.」(業務人員必須完整做完一個業務季度，才有資格領取業績獎金)(如前揭不爭執事項(九)所示，本院卷第76頁)，而該業績獎金辦法之目的，乃在於激勵業務人員，使被告公司產品在市場上具有競爭力等，其發放之標準，係依業務人員達成季度銷售率而決定發放之比例及金額(見業績獎金辦法第4.3條，本院卷第71頁)，且必須於其約定之季度(如Q2為4月至6月，見業績獎金辦法第3.1條，本院卷第68頁)完整在職，始符給付標準。而上開業績獎金辦法，業經被告以電子郵件通知其員工週知，原告亦於111年4月13日閱覽及接受(見本院卷第79頁)，自屬拘束原告之工作規則。而由上述，堪認上開業績獎金辦法之有關業績獎金之約定內容，並非基於勞工之勞務提供即需發給，解釋上應係被告為鼓勵勞工於季度期間全程任職，並達成績效而發給之恩惠性、勉勵性給與。

2、而查，依前揭業績獎金辦法，2022年Q2之期間為該年4月至6月，然原告係自111年4月11日復職，並於111年6月24

01 日離職，則原告並未於Q2完整任職，自與前揭業績獎金辦
02 法所定條件未合，原告自無從請求被告給付業績獎金。而
03 原告另辯稱其育嬰留職停薪前之相關獎金發放標準均係按
04 比例發放，而非依達成率云云，然此節亦經被告提出2019
05 年至2021年之業績獎金辦法，其約定內容均雷同，要求業
06 務人員必須完整地於服務季度期間，始有受領業務獎金之
07 資格，此與原告主張前情未符。縱原告另提出與主管間之
08 LINE對話紀錄（見本院卷第103頁至第109頁、第115頁至
09 第121頁），然該主管是否得代表被告公司承諾給付原告
10 業務獎金，本屬有疑，且其所述亦與被告公司與原告間之
11 前揭業績獎金辦法有所牴觸，亦難逕採。則原告自無從請
12 求被告給付業績獎金。

13 五、綜上所述，原告依勞退條例第12條、性別工作平等法第7
14 條、第26條、第29條及系爭勞動契約之法律關係，據以請求
15 被告應給付原告535,664元，為無理由，應予駁回。

16 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
17 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 112 年 4 月 7 日
20 勞動法庭 法 官 陳裕涵

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 112 年 4 月 7 日
25 書記官 林怡玟