

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第235號

原告 迎茶有限公司

法定代理人

(即清算人) 李捷宇

訴訟代理人 陳冠琳律師

被告 許元柔

訴訟代理人 劉嘉宏律師

被告 胡宥慈

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告許元柔應給付原告新臺幣1,452,242元，及自民國112年6月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告許元柔負擔87%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項於原告以新臺幣484,080元為被告許元柔供擔保後，得假執行；但被告許元柔如以新臺幣1,452,242元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按解散之公司，除因合併、分割、破產而解散外，應行清算；解散之公司，於清算範圍內，視為尚未解散；公司之清算，以全體股東為清算人，但本法或章程另有規定或經股東決議，另選清算人者，不在此限；前條規定於有限公司準用

之；公司法第24、25、第79條、第113條第2項分別定有明文。查原告於民國115年6月4日經新北市政府以新北府經司字第1158040288號函准予解散登記，經股東決議選任李捷宇為清算人，本件自應以李捷宇為被告之法定代理人，又李捷宇已具狀聲明承受訴訟，核與民事訴訟法第175條規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)被告許元柔（以下逕稱其名）自107年6月1日起受僱於原告，並自108年5月1日起與原告簽訂勞動關係確立契約書（下稱系爭勞動契約A），擔任原告旗下「可不可熟成紅茶-永和頂溪店」（下稱頂溪門市）之正職人員，其後分別升任頂溪門市儲備幹部，直至109年1月1日起正式升職擔任頂溪門市副店長，後正式於109年5月1日起自原店長兼股東陳宣佐（以下逕稱其名）手中接下包含留存保管零用金、支付每日貨款及各項開銷，將每日營業盈餘存入原告指定帳戶等職務，由其決定每日應撥補至零用金支出袋之金額，並負責彙整頂溪門市每日支出明細表後，於每月將當月總支出明細表傳送予陳宣佐查核。

(二)而陳宣佐在交接前開職務予許元柔時，已明確告知原告之結帳點收收銀機存放及繳費之標準作業流程為：1、每日晚班人員負責清點門市收銀機現金、外送平台點單金額並記錄於每日營業額統計表；2、撥補零用金至零用金袋，讓零用金袋內固定維持新臺幣（下同）10,000元，若當日櫃檯留有繳費單，需依照繳費單上應繳金額留剛好的款項，連同繳費單另外包成一袋；3、最後將零用金袋、預留好的應繳費用袋、剩餘當日營業額袋，全數一同放入各門市之保險櫃內後上鎖；4、零用金袋隔日早班人員取出放回收銀機、應繳費用袋由各門市幹部取出繳費、營業額袋由各門市幹部定期一併存入原告帳戶（下合稱標準作業流程）。

(三)詎料，許元柔明知原告所定之標準作業流程，竟自109年5月

01 至110年4月底，擅自未照標準作業流程，於其自己或晚班人
02 員每日結算頂溪門市當日營業額時，自己或指示頂溪門市晚
03 班結帳人員於點收門市收銀機內現金時，預留超過原應撥補
04 或繳費單據上之金額，並將超額預留的現金額外包裝後另外
05 放置在許元柔個人使用之辦公桌抽屜及櫃子內，不但完全未
06 放入門市固定零用金袋內及保險櫃內，更未將這些超額預留
07 之現金存入原告指定之銀行帳戶內，即便頂溪門市尚未收到
08 任何繳費單據，許元柔仍會為前開留錢指示。而許元柔為掩
09 人耳目，不讓原告之負責人及股東發現前開手法，甚至自11
10 0年4月中旬開始，無論當日打烊結帳時收銀機內有多少現
11 金，逕自己或指示原告公司晚班結帳人員留存5,000元當作
12 當日營業額現金收入，其餘的收銀機內現金全數依上述方
13 式，另外放置於許元柔可得支配之處。許元柔未根據原告所
14 公布之前揭SOP執行業務、處理收款結帳事宜，違反其系爭
15 勞動契約A及職務上應盡之義務，致原告於未知之情況下，
16 仍給付許元柔績效獎金，更於明知原告公告之標準作業流程
17 下仍違反規定，藉由其負責繳費職務之便，超額預留收銀機
18 內之現金且未如數用於繳費而係置於其實力支配之下，未存
19 入原告指定之帳戶內，致使原告因此受有總計約1,555,742
20 元之營業額及獎金損失。

21 (四)又被告胡宥慈（以下逕稱其名）自108年5月1日起與原告簽
22 訂勞動關係確立契約書（下稱系爭勞動契約B）受僱於原告
23 擔任頂溪門市店長，依據系爭勞動契約B第2條約定，胡宥慈
24 本應有監督並管理現場員工之表現，並將原告負責人及股東
25 所授之制度管理等相關流程教授其他員工，並同時確實執行
26 原告負責人及股東所公告之事項等義務。詎料，胡宥慈並未
27 盡其監督並管理現場員工表現之義務，非但未確實訓練及監
28 督晚班結帳人員應按照原告之標準作業流程留錢、存錢及繳
29 費，更完全未就被告許元柔之繳費、存營業額過程積極初步
30 查核，致使原告短少1,452,242元之營業額，更在未知上情
31 之情況下，仍給付胡宥慈績效獎金，以致原告公司受有110,

01 750元之損害。

02 (五)本件原告對於許元柔、胡宥慈之請求權基礎如下：

03 1.許元柔明知原告之標準作業流程，竟故意未照原告公告之上
04 開標準作業流程，利用其繳費之便將屬原告之款項佔為己
05 有，致原告受有1,452,242元之損害，許元柔上開所為已屬
06 故意以背於善良風俗之方法，自應依民法184條第1項後段負
07 損害賠償責任。

08 2.許元柔違反系爭勞動契約A第2、6條第1項第2款約定之管理
09 人監督義務，卻仍領取103,500元之績效獎金，係屬無法律
10 上原因獲有利益而致原告受有損害，原告得依民法第179條
11 請求被告許元柔返還103,500元。

12 3.許元柔違反系爭勞動契約A第2條之義務，亦未盡其身為副店
13 長之善良管理人注意義務，致原告受有共1,555,742元之損
14 害，是原告依民法第227條第1項準用第226條第1項請求許元
15 柔賠償損害。

16 以上請求權基礎請求擇一為有利判決。

17 4.胡宥慈違反系爭勞動契約B第2、6條第1項第2款約定之管理
18 人監督義務，卻仍領取110,750元之績效獎金，係屬無法律
19 上原因獲有利益而致原告受有損害，原告得依民法第179條
20 請求被告胡宥慈返還110,750元。

21 (六)並聲明：

22 1.被告許元柔應給付原告1,555,742元，及自民事起訴狀繕本
23 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

24 2.被告胡宥慈應給付原告110,750元，及自民事起訴狀繕本送
25 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

26 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告答辯：

28 (一)許元柔部分：

29 1.關於保險櫃使用方式，每家門市或許有不同做法，且保險櫃
30 鑰匙有3把，並非只有許元柔能開啟保險櫃，遑論抽屜更是
31 得自行開啟；且每日之營業額報表店長均會上傳至群組，股

東、老闆等均未曾表示過任何款項不清等意見，原告將款項短缺乙事逕自認定係許元柔所為，並無理由。此外，依系爭勞動契約A可知，許元柔（包含其他員工）每月月休8天，亦即許元柔並非每天都上班，惟原告卻認定許元柔須每日負責保管款項、零用金等事宜，應屬無據。

2.按勞動事件法第37條規定，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。系爭績效獎金乃許元柔本於兩造間之勞動關係而受領之給付，性質上自屬於工資。次按勞動基準法施行細則第10條規定，績效獎金並不在該條臚列之「除外範圍」，顯見系爭績效獎金性質上確實屬於工資。而觀諸原告所定工作規則第五章「工資」第16條工資結構包含1. 底薪、全勤獎金、職務津貼、調職津貼；2. 績效獎金…等；第19條「不計入工資項目」部分是空白。是以，績效獎金屬工資範疇，且不在「不計入工資項目」內，故原告訴請許元柔返還績效獎金103,500元無理由。無論績效獎金性質為何，許元柔乃係基於兩造間勞動關係作為受領之法律依據。亦即，在該勞動關係未被撤銷或被解除之前提下，許元柔基於勞動關係受領原告之報酬給付，自屬合法有據，而非無法律上原因受利益。此外，倘隔日有大量支出實須超過原規定之應撥補金額進行撥補，許元柔並無違反契約義務之行為。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

(二)胡宥慈辯稱：

原告將每月給與胡宥慈之工資拆解為「底薪」與「績效獎金」（含：本月現場SOP執行程度、危機處理）、「特別事務津貼」…等諸多名目。惟在胡宥慈任職期間，原告每月皆固定給與完整工資，足認符合勞動基準法第2條第3款所稱之「經常性給與」要件，故無論兩造間所簽訂之系爭勞動契約如何拆解工資名目，皆屬勞動基準法所稱「工資」。復依勞動基準法第22條第2項規定，原告依法本應「全額」給付工

資與被告。雇主不得預扣工資，更不得事後要求勞工返還工資。是以，原告主張胡宥慈因未盡管理監督，不符領取「績效獎金」要件，訴請返還已領取之110,750元績效獎金並無理由。又胡宥慈於任職原告期間，兩造基於系爭勞動契約關係，胡宥慈自得受領原告給與之全額工資，已如上述。且胡宥慈受領工資之法律原因即係系爭勞動契約關係，故胡宥慈並非「無法律上原因」受領工資之情事。準此，原告今以民法第179條不當得利規定，訴請胡宥慈返還110,750元不當得利，難謂有據。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張許元柔自107年6月1日起受僱於原告，於108年1月1日與原告簽定系爭勞動契約A，擔任頂溪門市正職人員，其後升任頂溪門市儲備幹部，自109年1月1日起擔任頂溪門市副店長，於109年5月1日自陳宣佐交接部分職務，迄110年5月17日原告要求許元柔停職，110年5月30日簽署離職單。胡宥慈自107年6月1日受僱於原告，於108年5月1日與原告簽訂系爭勞動契約B，擔任頂溪門市店長，負責監督並管理現場所有員工之表現，並將原告公司負責人及陳宣佐所授之制度管理等相關流程教授其他員工，並執行原告公司負責人及陳宣佐公告及交辦之事務。營業日報表為每日早、晚班的結帳人員所填寫，上面會有填寫人員之簽名，另兩造間因刑事業務侵占案件現仍由臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢）113年度偵續一字第7號偵辦中等情，被告亦不爭執，復有系爭勞動契約A、B、頂溪店營業日報表等件在卷為憑，本院亦已調閱新北地檢前開案卷，堪認屬實。

四、本院之判斷：

(一)許元柔是否未照原告之標準作業流程，致原告受有1,452,242元之損害，原告依民法184條第1項後段、民法第227條第1項、第226條第1項、系爭勞動契約A第2條、第6條第1項第2款請求許元柔負損害賠償之責，有無理由？

01 1.按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得
02 依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。因可歸責於
03 債務人之事由，致給付不能者，債權人得請求賠償損害；民
04 法第227條第1項、第226條第1項分別定有明文。次按契約成
05 立生效後，債務人除負有主給付義務外，尚有從給付義務及
06 附隨義務。所謂主給付義務，係指基於債之關係所固有、必
07 備，並用以決定債之關係類型之基本義務；所謂從給付義
08 務，係基於法律明文，或當事人約定，或基於誠信原則及補
09 充之契約解釋而發生，目的在準備、確定、支持及履行主給
10 付義務，具有補助主給付義務之功能；所謂附隨義務，指債
11 務人基於誠信原則，應使債權人所受給付利益獲得最大可能
12 滿足之輔助義務，及應善盡注意義務以維護債權人之人身或
13 財產上利益不受侵害之保護義務。債務人倘違反上開義務，
14 致影響債權人契約利益及目的之完成，債權人非不得依民法
15 第227條不完全給付之規定請求損害賠償（最高法院112年度
16 台上字第33號判決意旨參照）。再當事人主張有利於己之事
17 實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情
18 形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。
19 是當事人就其所主張有利於己之事實，均應負舉證之責，故
20 一方已有適當之證明者，相對人欲否認其主張，即不得不更
21 舉反證。

22 2.許元柔受僱於原告擔任副店長職務，其所為行為是否違反勞
23 動契約約定或勞務給付之附隨義務而構成債務不履行？

24 (1)經查，兩造間係僱傭關係，許元柔係處於從屬地位，僅向原
25 告領取固定薪資，並不負責經營管理，亦不分享原告之剩餘
26 利潤，基於勞動契約之上開特性，不能苛求勞工負擔與高階
27 專業經理人相同的善良管理人注意義務，其於履行勞動契約
28 需本於忠實履行勞務之附隨義務即可。兩造之系爭勞動契約
29 A第2條約定：「工作項目：1. 管理、監督工作。以下為管理
30 工作之主要項目，惟工作之細節包括但不限於以下項目：a.
31 績效及義務管理：根據本公司之工作規則所訂定之義務群，

01 監督並管理現場員工之表現，並依據表現進行績效評核。評
02 核表由管理人提供之，評核辦法依工作規則執行之。b. 接受
03 教育訓練及負責訓練工作：認真學習本公司管理人或其委託
04 之人所授之制度管理、製作流程管理、生產排班、品質檢
05 驗、廣告行銷、客戶接待、物料管制及經營策略等內容。並
06 以積極及友善之態度將管理人所分享之上述細節中得教授予
07 其他員工者授予其他員工。...」（參見本院卷一第37
08 頁）。關於零用金使用或交接保管流程，胡宥慈稱：沒有白
09 紙黑字明訂SOP，大家是一個教一個這樣做，都是老闆的助
10 手陳宣佐教的（參見本院卷一第291頁）；陳宣佐則證稱：
11 「（問：...培訓被告負責的工作內容...）工作內容是應徵
12 門市人員、教育訓練、每月的月報支出、排班、跑銀行、繳
13 費、換錢、存錢。...今日營業額會扣除線上支付和UBER外
14 送平臺後剩下就是現金，現金就是今日要存入銀行的錢，存
15 入銀行之前，會有零用金撥補，若有貨款要支付，會從今日
16 營業額撥補至零用金袋裡面，會填寫每日日報表和零用金支
17 出表。會把每天的零用金撥補約1萬元左右。...店長和副店
18 長有權利決定撥補金額。每月支出統計表的發票和收據，是
19 收到許元柔傳過來的，...應該都是許元柔做的，...頂溪門
20 市保險櫃內每日營收袋、零用金袋、繳費袋應該是許元柔、
21 胡宥慈負責去銀行存入及繳費...所有店裡事務都是店長和
22 副店長去處理。...各項帳務流程沒有寫成紙本，都是當下
23 用口頭講的，...教學方式是用範本的方式，例如教他們照
24 著填...等語（本院卷二第10至17頁）。又原告之工作規則
25 第29條公司利益之保護義務規定「此義務以三項目做評估依
26 據：損害預防、填補及損害報備義務（零錢袋遺失、製冰機
27 錯誤使用）。員工如於進行工作相關事宜時，應謹慎遵循公
28 司規定之工作流程及注意事項，如未遵照sop進行工作或有
29 重大過失造成公司或個人損害時，本公司將對此損害究責，
30 究責方式以績效調整為主並以損害填補為原則，必要時不排
31 除透過訴訟釐清權責（本院卷一第331頁）。足認許元柔應

01 知悉擔任頂溪門市副店長應負責之工作內容，其應遵守上開
02 約定及陳宣佐口頭教授之店內工作流程，預防損害公司利
03 益，始謂忠誠履行勞務給付義務。

04 (2)許元柔明知頂溪門市之結帳點收流程如上所述，每日結帳時
05 應撥補零用金至約10,000元，並填寫營業額日報表，如有額
06 外應繳費用，則將繳費單據連同現金存放於繳費袋，且應與
07 當日盈餘與零用金袋一併放入保險櫃保管，且許元柔擔任副
08 店長，對於金流與報表登載之正確性應負監督之責，惟許元
09 柔竟多次指示晚班員工，以未符合上開流程之方式超額撥補
10 金額，或將錢留在其桌子下的櫃子、抽屜等情，此有許元柔
11 與員工汪品宥、黃柏舜、張容華之LINE對話紀錄可佐（參見
12 本院卷一第51至56頁、卷二第45至51頁），證人黃柏舜並於
13 新北地檢110年度偵字第42192號案件111年8月18日詢問時、
14 112年度偵續字第185號112年11月10日詢問時、證人吳靖
15 堯、證人張容華、證人陳語萱亦於112 年度偵續字第185號1
16 12年11月10日詢問中均證述綦詳。證人黃柏舜另於本院證
17 述：「...如果有需要繳費的話或付款的話，就會撥補，或
18 是已經有繳費掉就會再撥補，晚上的營業額多的話就會把零
19 用金補滿，通常我記得補到1萬元左右。假如隔日有比較多
20 的支出，就會先補到零用金裡面，隔日再繳費。...正職有
21 告知的情況下，就會把繳費的錢另外放，如果沒有告知就會
22 把繳費的錢和零用金放在一起。...營業金額跟零用金不一
23 樣，每一天的營業金額會放一包，但零用金只有一包。營業
24 金額不會動，零用金會由早班拿到樓下。...如果有額外告
25 知的話，會另外包要繳費的，如果沒說，就是包在零用金同
26 一包。另外包繳費的錢，要看有沒有交代放什麼地方，如果
27 沒有交代，就是也放進保險櫃裡。...通常在二樓辦公室桌
28 上比較不顯眼的地方。對話紀錄1中許元柔說多撥補2 萬
29 元，就會放在應撥補零用金裡面。對話紀錄2中要多留3萬元
30 或2萬元，我不記得用途，但如果沒特別講也是留在零用金
31 裡面。對話紀錄3中幫我包4千元，這是另外包的，因為有電

費繳費單。對話紀錄4中寫5千元，也是叫我包錢，我想應該是留在零用金。對話紀錄5 中我留剛好27893元，應該是有要繳費的單據，但我忘記確切是什麼費用。許元柔寫放我桌下面的櫃子，就是放在二樓桌子下面櫃子。對話紀錄6許元柔請我留1萬元，沒有特別交代我，我就放在零用金。對話紀錄7中許元柔說營業額存5千起來，剩下留起來我應該是把剩下的錢放在桌子下的櫃子。對話紀錄8中應該是早上搭班的人有說要留錢，留在抽屜就是二樓辦公室許元柔的抽屜，搭班的人有時候會講有時候不會講，我不會問原因，跟我講要留錢我就會留錢。對話紀錄9指的是營業額存5千，剩下的就放抽屜，應該是當天的營業額存5千，剩下的就是23400元放在許元柔的抽屜，我不清楚為了什麼原因存5千，通常原因是繳費。對話紀錄10是從營業額存1萬元，但當天可能營業額太差的話可能就沒有零用金，所以最後交代我看當天的營業狀況，但實際存多少，要看當天的結帳表，現在不記得了。對話紀錄11是110年4月30日我幫許元柔留25500在抽屜，這不是零用金，但我不太清楚要做什麼，通常是繳費，許元柔有交代說六日幫她再留2萬元，我就回答如果營業額有那麼多的話再幫她留。我放在抽屜的錢都會另外包一包起來放在抽屜，通常沒有單據」等語（本院卷二第157至159頁）。足認許元柔確曾多次指示員工以違反原告規定之流程，將結帳後的錢自當日營業額中取出，另外包存或以超額之金額撥補零用金，且許元柔另行留存之現金並未均放置於保險櫃中保管，復據證人黃柏舜所述亦未必有單據一同留存，難認均屬繳費所用；又縱使係為繳費而另行留存現款，然繳費後之餘額亦應另行登載及繳回營業額中，然均未為之。因許元柔多次未依上述規定為結帳清點流程，導致帳目不清，營業額短少，許元柔對於原告顯然係提供不完全之勞務而屬不完全給付，且屬可歸責之情事，因而造成原告之損失。又由附中每月總計之「當日零用金撥補金額（E）」欄與「當日總現支（B4）」欄比較，E欄位之總和均高於B4

欄甚多，可知實際上每月撥補總額於支付當日總現支後，應仍有剩餘，然並未曾回流至每日盈餘中，顯已對原告造成損害，經計算其金額應如附表「當日零用金撥補-當日總現金支出（I）」欄位所示之金額總計1,465,836元；原告主張以每日超額撥補金額作為計算其損害之依據，即以附表「實際應撥補金額欄-應撥補金額欄（D）」欄之總計金額合計1,452,242元為其損害，雖僅屬原告自行以數學演算之結果所為推斷，然尚未逾前述I欄之總計金額，其請求應屬可採。原告主張許元柔未盡其勞務給付之忠誠義務，故據此主張因違反勞動契約之忠誠義務而構成債務不履行，請求其負損害賠償責任1,452,242元，即屬有據，應予准許。

3.原告依民法第227條第1項、第226條第1項規定請求許元柔應為上開賠償，既有理由，則其就同一請求另依民法第184條第1項後段規定、系爭勞動契約所為請求權選擇合併主張，本院自毋庸再為審究，併此敘明。

(二)原告依民法第179條、第227條第1項、第226條第1項、系爭勞動契約第6條第1項第2款規定，請求許元柔給付103,500元，有無理由？

1.按不當得利返還請求權之成立，須當事人間財產之損益變動，即一方受財產上之利益致他方受財產上之損害，係無法律上之原因。在給付型之不當得利，關於有無法律上之原因，應視當事人間之給付行為是否存在給付目的而定；倘當事人一方基於一定之目的（針對所存在之法定或約定之法律關係為目標）而對他方之財產有所增益，其目的在客觀上即為給付行為之原因，自非無法律上之原因（最高法院102年度台上字第530號民事裁判要旨參考）。又主張「給付型之不當得利」者，應由主張不當得利返還請求權人（受損人），就不當得利成立要件中之「無法律上之原因」負舉證責任（最高法院100年度台上字第899號民事裁判要旨參考）。

2.原告請求許元柔返還所謂之利益，係僱傭契約存續期間給付

之績效獎金。原告主張其所核發之業績獎金係依據系爭勞動契約書A及工作規則考核評估後發放，均已確實如數發給許元柔。則許元柔所領取原告給付之績效獎金，既係基於其工作落實程度而來之獎金，原告主張無法律上原因依不當得利請求返還，即屬無據。再觀諸原告之工作規則所載，績效評估項目以工作SOP（如附件）之落實以及第六章各項義務之落實為標準，...如有...得酌減各項績效獎金（參見本院卷一第327頁），惟該工作規則實際上並無附件，難認兩造已就工作SOP內容為何達成合致。又工作規則第16條第2項甲.係規定「得酌減各項績效獎金」，並無就何狀況下必須返還績效獎金予以規定。況同條第2項乙.驗收準則規定：「抽驗門檻制、抽驗比例及門檻雙軌制」，不論採何制均規定每月不定期抽驗5次，另載明未達標次數、核發獎金之比例等語，然原告並未舉證其曾於每月不定期抽驗次數、何項目經評估是否符合該條規定不予發給績效獎金、或僅發給如何比例之獎金等節，尚難認其主張應全額不予核發為可採。從而，本件原告未能舉證被告受領獎金，有何符合不當得利要件之情，其本於不當得利規定，請求被告返還業績獎金之利益，難認有據，不應准許。

3.原告另依系爭勞動契約A第2條、第6條第1項第2款、民法第227條第1項準用同法第226條第1項規定，請求許元柔返還103,500元，惟此部分給付係與許元柔之勞務給付具有對價性，並非原告因許元柔債務不履行所致之損害，原告執此要求許元柔返還獎金，亦不足採。

4.原告依民法第179條、第227條第1項、第226條第1項、系爭勞動契約第6條第1項第2款規定，請求許元柔給付103,500元，為無理由，不予准許。

(三)原告依民法第179條請求胡宥慈返還110,750元，有無理由？原告請求胡宥慈返還上開金額，係指僱傭契約存續期間給付之績效獎金。原告主張其所核發之業績獎金係依據系爭勞動契約書B及工作規則考核評估後發放，且已如數發給。則胡

01 宥慈所領取原告給付之績效獎金，係基於其工作落實程度而
02 來之獎金，原告主張無法律上原因，依不當得利請求返還，
03 即屬無據。再原告之工作規則所載，績效評估項目以工作SOP
04 P（如附件）之落實以及第六章各項義務之落實為標準，...
05 如有...得酌減各項績效獎金（參見本院卷一第327頁），惟
06 該工作規則實際上並無附件，難認兩造已就工作SOP之具體
07 內容為何達成合致。又工作規則第16條第2項甲.係規定「得
08 酌減各項績效獎金」，並無就何狀況下必須返還績效獎金予
09 以規定。況同條第2項乙.驗收準則規定：「抽驗門檻制、抽
10 驗比例及門檻雙軌制」，不論採何制均規定每月不定期抽驗
11 5次，另載明未達標次數、核發獎金之比例等語，然原告並
12 未舉證其曾於每月不定期抽驗次數、何項目經評估是否符合
13 該條規定不予發給績效獎金、或僅發給如何比例之獎金等
14 節，尚難認其主張應全額不予核發各該等獎金為可採。從
15 而，本件原告未能舉證胡宥慈受領獎金，有何符合不當得利
16 要件之情，其本於民法第179條不當得利規定，請求胡宥慈
17 返還業績獎金110,750元，應屬無據，應予駁回。

18 五、綜上所述，原告依民法第227條第1項、第226條第1項規定請
19 求許元柔給付1,452,242元之損害賠償，及自起訴狀繕本送
20 達翌日（即112年6月1日，參見本院卷一第123頁送達證書）
21 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應
22 予准許。逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。又本判決
23 所命給付部分，兩造均陳明願供擔保為准、免假執行之宣
24 告，均核無不合，爰各酌定相當擔保金額准許之。至於原告
25 敗訴部分，其假執行之聲請已失所依據，一併予以駁回，附
26 此敘明。

27 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
28 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
29 併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 115 年 7 月 31 日

勞動法庭 法官 薛嘉珩

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 115 年 7 月 31 日

書記官 馮姿蓉