臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第78號

上　訴　人　呂啓弘

訴訟代理人　廖婉君律師

　　王師凱律師

　　張祐寧律師

被上訴人　　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　陳國華律師

　　尤昱婷律師

　　呂函諭律師

上列當事人間請求給付獎金等事件，上訴人對於中華民國110年5月5日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第47號第一審判決提起上訴，本院於111年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

㈠伊自民國（下同）95年1月2日起任職於被上訴人，擔任職務為業務銷售員，負責專案專職銷售Prolia藥品之業務，於103年12月間，伊所負責之客戶川繼生技有限公司（下稱川繼公司）訂購價值新臺幣（下同）325萬元之Prolia藥品（prolia 500 vials，下稱系爭訂單），伊向直屬上司陳英愷通知系爭訂單後，陳英愷告知系爭訂單被視為異常業績，故系爭訂單被取消無法出貨，伊因此未能獲得系爭訂單之業績獎金。然被上訴人指定伊於103年度之年度業績為1,154萬4,146元，依被上訴人之獎金規定，業務員必須達成該業績始能領取業績獎金，所得領取獎金之上限為達成年度業績之120%，依此推論，被上訴人於103年度預計經由伊推銷而出售

之Prolia藥品總金額應為1,385萬2,975元，以Prolia藥品乙支售價為5,500元估算，1,385萬2,975元業績約為2,519支，故被上訴人於103年初即有透過伊出售至少2,519支Prolia藥品之規劃，亦應有至少2,519支Prolia藥品之備貨，伊在此範圍內所為之推銷均應視為要約，一經客戶下訂單即成立買賣契約。依被上訴人與裕利股份有限公司（下稱裕利公司）往來電子郵件可知，系爭訂單已經開立發票，川繼公司經裕利公司通知，已於104年1月5日匯付貨款325萬元，是系爭訂單之買賣契約應已成立，被上訴人事後再取消系爭訂單，拒絕發給業績獎金，應無理由。依被上訴人規定，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。伊於103年第1季、第2季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，不僅可達成第4季業績，且可將超過部分分配於第3季，則第3季、第4季均可達成目標業績，共可領取406,530元獎金，然因被上訴人無故取消系爭訂單，使伊於第3季僅領取獎金18,000元、第4季獎金為0元，致伊受有損失業績獎金406,530元之損害。而被上訴人於103年12月間對全體員工提出優惠離職方案，以每位員工於103年7月至12月間平均工資作為離職金之計算標準，如系爭訂單未遭被上訴人取消，伊103年第3季之業績獎金應為203,265元，則平均業績獎金為67,755元，月平均工資則為163,117元，依此計算，伊優惠離職金應為304萬1,567.5元，然被上訴人實際發給之離職金為234萬6,835元，伊因此受有694,733元之損害。從而，伊因被上訴人不法取消系爭訂單之行為，共受有110萬1,262元之損害。

㈡伊任職被上訴人長達9年期間，被上訴人從未公布或實施異常訂單規定，除系爭訂單外，從未有任何一筆訂單是因被上訴人認為異常訂單而取消，且伊任職之業務部門係以高額業績作為工作目標，系爭訂單符合被上訴人所訂之工作目標，數量過高並非認定訂單異常之理由。若異常訂單果真如被上

訴人所述有所謂標準作業流程，何以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，顯見被上訴人並無所謂異常訂單之標準流程規定。再者，依被上訴人於102年8月12日公布Prolia價格新規定，增加1次購買Prolia400支以上，9,999支以下之新價格，可見被上訴人認定Prolia藥品在102年下半年至103年度具有強力發展業績之潛力，單筆500支並未超過被上訴人所佈達之數量上限，故系爭訂單符合被上訴人之銷售政策及報價，不應被認定為異常訂單之理由。況在系爭訂單前，川繼公司與被上訴人即有多次交易Prolia藥品紀錄，且交易往來近2年期間，從未遲延給付貨款或有異常退貨問題，被上訴人對川繼公司是否有能力購買、保存及使用Prolia藥品，應有所知悉，被上訴人現指稱川繼公司購買Prolia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。伊遵從被上訴人各項規定銷售產品，達到業績目標，事後卻遭被上訴人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。依兩造間僱傭契約約定，被上訴人應依伊年度業績達成率計算並發給業績獎金，被上訴人與川繼公司之買賣契約成立於103年12月31日，當時伊仍為在職員工，被上訴人應依約定發給業績獎金，至於被上訴人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，被上訴人尚不得免除對伊給付獎金之義務，被上訴人並無合理理由取消系爭訂單，未履行給付獎金義務，應負損害賠償及給付獎金責任。又伊因未能領取系爭訂單所應發給之業績獎金，且被上訴人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，而向臺北市政府勞動局申請勞資調解，被上訴人於107年2月7日勞資爭議調解時，表示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云云，伊因而向陳英愷提起訴訟〔案號：臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院

）108年度訴字第2599號，下稱另案訴訟〕，然被上訴人於另案訴訟，以108年9月3日GSK法務字第00000000號函回覆臺北法院稱：系爭訂單係遭認定為異常而取消云云，伊斯時方確知係因被上訴人之行為受有損害，是伊對被上訴人之侵權行為損害賠償請求權或薪資請求權，均應自108年9月3日起算，伊提起本件訴訟並未罹於時效。

㈢另伊於任職期間，曾使用被上訴人配給之電子郵件信箱寄發私人信件，臺北地院於另案訴訟函詢被上訴人之事項中，並未要求被上訴人提供伊之私人電郵內容，詎被上訴人竟無故將所自持有電子郵件信箱伺服器所得之伊私人電子郵件內容，以108年9月3日GSK法務字第00000000函洩漏於法院，侵害伊之隱私權及秘密通訊自由。被上訴人並未提出曾將被證7提供予伊閱覽，並經伊同意之證明，對伊應不生效力。退步言，前開電子郵件內容是在伊離職後才遭被上訴人使用，亦逾越被上訴人監控員工使用電子信箱之範疇，故被證7應不得作為被上訴人免責之事由。為此，伊向被上訴人請求賠償1元。

㈣並聲明：1.被上訴人應給付上訴人110萬1,263元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：

㈠上訴人離職前之最後工作日為103年12月31日，上訴人所負責之客戶川繼公司係向伊之經銷商裕利公司發出系爭訂單，依系爭訂單記載，川繼公司訂購之數量應為550支，總價為302萬5,000元，並非上訴人所稱數量為500支，總價為325萬元。且系爭訂單發出當日，上訴人之主管陳英愷於接獲裕利公司通報後即告知上訴人，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，自未計入上訴人業績，上訴人因而未領得該訂單金額相應之業績獎金。上訴人於103年12月31日即收到陳英愷通知系爭訂單數異常不予出貨，陳英愷並說明數量細節及異常之原因，是上訴人至

遲在104年1月19日已經陳英愷告知103年第4季業績結果，即上訴人此時已明確知悉損害之存在及賠償義務人。且依伊通知上訴人之計算明細表附註第1項所載，係在104年1月31日前給付優惠離職金，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，上訴人於109年2月6日起訴，已罹於時效。又依前述計算明細表附註第2項記載，係在104年3月20日前給付業績獎金，則關於業績獎金之請求權，至遲在109年3月20日前已消滅，上訴人固在109年2月6日起訴，惟上訴人起訴主張之請求權為民法第184條第1項之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。上訴人遲至109年7月8日在原審開庭時，始第1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。再者，陳英愷已明確告知上訴人系爭訂單遭拒絕之原因，故其後不論在調解程序或本件訴訟程序，均無任何人告知上訴人未領得業績獎金與所稱異常業績管控措施有關。且上訴人自始未指出其受侵害之權利為何，故無成立侵權行為損害賠償請求權之餘地。另川繼公司系爭訂單之數量為550支，不僅高於過去最高單筆訂單數量48支，更高於該公司全年採購量144支數倍之多。再以伊公司VIP客戶杏○公司全年採購紀錄，與川繼公司全年採購紀錄對照，杏○公司為當年度全國採購量最大之同類型客戶，總數達1,130支，惟單次採購量最多亦不過100支，川繼公司做為診所客戶，單筆訂單數量突然高達醫學中心1個月用量，實已遠超任何人能想像之合理業績拓展能力，是伊拒絕數量金額明顯異常之系爭訂單之藥品交易，實為合理之商業上判斷。至上訴人所稱Prolia藥品之產品市場潛能，與本案判斷系爭訂單異常與否並不相關。故本件亦無上訴人所主張之故意以背於善良風俗之方法，侵害上訴人之權益，致上訴人受有損害之情事。

㈡上訴人主張在伊為上訴人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云云。然上訴人前揭主張全然無據，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，伊從未授權業務代表接受客戶訂單；又依商業交易之通例，絕無一旦向廠商發出訂單，買賣契約即為成立，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，而上訴人當時係伊僱用之業務代表，對外之業務推廣行為，自不可能拘束裕利公司。是以，川繼公司之系爭訂單性質為要約，須待裕利公司承諾後買賣契約始為成立。另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，依上訴人所提原證2存證信函之主旨欄，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，顯見相關發票從未發出給川繼公司，上訴人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，依伊獎金辦法，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，其意係以伊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。至上訴人所主張，如系爭訂單得計入第4季業績，則超出部分尚可回算入第3季云云，全無依據，亦與業績獎金辦法相違。

㈢另伊就另案訴訟以GSK法務字第00000000函覆臺北地院所檢附之電子郵件，係伊當時針對此一事件內部調查報告（「最終調查報告」）之附件，因臺北地院來函明確要求伊提供「……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。」，故伊方將當時之調查報告全文包含附件全部，經與內部資訊人員查詢確認後，以109年2月24日陳報狀向法院呈報，上訴人任職於伊公司時所使用電子郵件信箱之全部相關資料，均早已遭系統自動刪除，系爭電子郵件並不在伊公司之郵件伺服器內，而係「最終調查報告」之一部，並連同該

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向法院呈報，伊乃依法令之行為，並無不法。況伊自92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。」云云，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。」云云。是上訴人於任職伊公司時，即已知悉使用公司電子郵件帳號之通信均在監控之下，自無隱私權之可言等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。並上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人110萬1,263元，及自起訴狀送達翌日（即109年2月19日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、本件上訴人主張伊自95年1月2日起任職於被上訴人，擔任職務為業務銷售員，負責銷售Prolia藥品之業務，於103年12月間，伊負責之客戶川繼公司訂購價值325萬元之系爭訂單，伊向直屬上司陳英愷通知後，陳英愷竟告知系爭訂單被視為異常業績，無法出貨，伊因此未能獲得系爭訂單之業績獎金。然被上訴人指定伊於103年度之年度業績為1,154萬4,146元，依被上訴人之獎金規定，業務員必須達成該業績始能領取業績獎金，所得領取獎金之上限為達成年度業績之120%，因此，在此業績範圍內所為之推銷均應視為要約，一經客戶下訂單即成立買賣契約；且依被上訴人與裕利公司往來電子郵件可知，系爭訂單已經開立發票，川繼公司並已於104年1月5日匯付貨款325萬元，是系爭訂單之買賣契約應已成立。依被上訴人規定，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，若將系爭訂單之

325萬元業績計算，伊第3季、第4季均可達成目標業績，共可領取406,530元獎金，然因被上訴人無故取消系爭訂單，故意以背於善良風俗之方法，使伊於第3季僅領取獎金18,000元、第4季獎金為0元，而受有損失業績獎金406,530元、離職金694,733元之損害。又被上訴人於另案訴訟，以108年9月3日GSK法務字第00000000號函覆臺北地院時，始確知係因被上訴人之行為受有損害，是伊對被上訴人之侵權行為損害賠償請求權或薪資請求權，並未罹於時效。另臺北地院於另案訴訟函詢被上訴人之事項中，並未要求被上訴人提供伊之私人電子郵件內容，詎被上訴人竟無故將伊私人電子郵件內容洩漏於法院，侵害伊之隱私權及秘密通訊自由，且前開電子郵件內容是在伊離職後遭被上訴人使用，亦逾越被上訴人監控員工使用電子信箱之範疇，爰求被上訴人賠償1元等語；被上訴人則分別以前詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠被上訴人或裕利公司就系爭訂單，與川繼公司間有無成立買賣契約？㈡上訴人主張依勞動契約、業務績效獎勵辦法政策與施行細則、民法第184條第1項後段規定，請求被上訴人賠償業績獎金406,530元、離職金694,733元，有無理由？㈢上訴人主張依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被上訴人賠償洩露電子郵件之損害1元，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠被上訴人或裕利公司就系爭訂單，與川繼公司間有無成立買賣契約？

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。次按要約經拒絕者，失其效力。民法第155條亦有明定。本件上訴人主張依被上訴人之獎金規定，業務員必須達成該業績始能領取業績獎金，是在被上訴人所指定該年度之業績範圍內所為之推銷均應視為要約，一

經客戶同意下訂單即成立買賣契約；且依被上訴人與裕利公司往來電子郵件可知，系爭訂單已經開立發票，川繼公司並已於104年1月5日匯付貨款325萬元，系爭訂單之買賣契約應已成立云云；被上訴人則抗辯稱伊僱用上訴人爲業務代表，負責推廣Prolia藥品，僅有說明該藥品價格資訊，從未授權上訴人接受客戶訂單，且川繼公司係向裕利公司發出系爭訂單，上訴人之業務推廣行為，自不可能拘束裕利公司。是川繼公司向裕利公司發出系爭訂單性質為要約，須待裕利公司承諾後買賣契約始為成立。另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。又裕利公司早經伊要求不得出貨，自無可能通知川繼公司付款，川繼公司係自行匯款予裕利公司，故川繼公司與裕利公司間就系爭訂單之買賣數量、給付方式等之買賣契約要件本並未有意思一致，系爭訂單之買賣契約並未成立等語。經查：

1.觀諸被上訴人於本院另案訴訟（本院109年度上易字第438號）以109年7月6日GSK法務字第20200706號函覆本院意旨略以：「……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。」、「本公司窗口接獲裕利公司通報後，即轉給相關之銷售主管（本案之銷售主管即陳英愷）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……」、「裕利公司僅在極少數情況向本公司通報異常，蓋因『異常』係相對於絕大多數之正常訂單而言。本公司及裕利公司均係以銷售爲營利之

組織，若非系爭訂單遠逾市場常情導致本公司及裕利公司均不願承擔風險，斷無拒絕之理。而該『遠逾市場常情』係基於從業人員對相關交易市場之經驗及認知所爲之判斷，本案之系爭訂單如對照本公司同類型客戶之訂購行爲，其異常即非常明顯……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O公司，係知名骨科診所翰O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。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常。」、「由於國內大小醫療院所不下萬餘家，本公司與多數藥廠相同，並不自行對客戶進行安全信用調查，而是委由經銷商裕利公司自行處理並由裕利公司承擔風險……」等語，此有被上訴人前揭函文附卷可稽（見本院卷第355頁至第359頁）；證人鄭叔熙於本院另案訴訟（本院109年度上易字第438號）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，裕利公司仍要付款給GSK公司（按即被上訴人），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。系爭訂單最後沒有出貨，裕利公司收到系爭訂單之後，有跟GSK公司反應，陳英愷有跟伊反應此事，因伊無法排除系爭訂單沒有異常，所以陳報給compliancemanger、財務長及法務長，系爭訂單就送到那邊做處理等語（見本院卷第61頁、第64頁）；及訴外人杏Ｏ股份有限公司與裕利公司就prolia藥品簽訂之診所藥品採購協議書記載：「立約人：買方：杏Ｏ股份有限公司、賣方：裕利股份有限公司，雙方就產品買賣及贈送事項約定如下，以資共同遵守：一、……買方同意訂購賣方所銷售之荷商葛蘭素史克藥廠股份有限公司台灣分公司提供之prolia產品……」等語，亦有上訴人提出之診所藥品採購協議書範本，及上揭診所藥品採購協議書在卷可稽〔見原審卷㈠第第333頁、第347頁〕。綜上可知，被上訴人委託裕利公司經銷Prolia藥品，其本身並無直接經銷Prolia藥品，是被上訴人所僱用之業務人員僅有向醫事機構及藥商進行推廣Prolia藥品之責，並無替被上訴人或裕利公司進行銷售易Prolia藥品之權限。是以，業務人員拜訪之醫事機構或藥商若欲訂購Prolia藥品，均須向裕利公司下訂單，經裕利公司評估欲訂購Prolia藥品之醫事機構或藥商之信用狀況，認無異常時，即會與醫事機構或藥商簽訂診所藥品採購協議書，並出貨；若判斷某訂單顯有異常情事，即會向被上訴人通報，待被上訴人評估是否異常，再決定是否簽約及出貨。是被上訴人僱用之業務人員之招攬推廣Prolia藥品行為僅屬對醫事機構或藥商之要約引誘，欲訂購Prolia藥品之醫事機構或藥商向裕利公司下訂單之要約行為，必俟裕利公司評估其信用狀況，認無異常，同意出貨，雙方簽訂診所藥品採購協議書後，買賣契約始為成立；若裕利公司判斷該筆訂單顯有異常，向被上訴人通報，被上訴人評估亦屬異常時，裕利公司即決定不出貨，則該筆訂單之買賣契約即不成立。本件上訴人所招攬之系爭訂單經裕利公司判斷訂單數量遠逾市場常情為異常訂單

後通報被上訴人，被上訴人依川繼公司過去之訂購Prolia藥品紀錄，102年度為0，103年1月23日至同年12月1日止之訂購數量合計為144支，單筆最高訂購數量為103年10月30日之44支，此有川繼公司103年訂單資料附卷可參（見本院卷第83頁），認為川繼公司僅為診所之門前藥局，系爭訂單數量遠逾川繼公司過去訂購Prolia藥品之數量總和及單筆最高訂購量，亦遠逾同類型客戶採購Prolia藥品之單筆最高訂購量，已屬醫學中心之月採購量，判斷屬於異常訂單。因此，被上訴人基於風險考量亦認同裕利公司之判斷，裕利公司因而決定不出貨予川繼公司，並與川繼公司簽訂診所藥品採購協議書，足見裕利公司與川繼公司就系爭訂單並未成立買賣契約。是上訴人主張依被上訴人之獎金規定，業務員必須達成該業績始能領取業績獎金，在被上訴人所指定該年度之業績範圍內所為之推銷均應視為要約，一經客戶同意下訂單即成立買賣契約，本件川繼公司已向裕利公司下系爭訂單，買賣契約已成立云云，並無可採。

2.上訴人另主張依被上訴人與裕利公司往來電子郵件所示，系爭訂單已經開立發票，川繼公司並已於104年1月5日匯付貨款325萬元，系爭訂單之買賣契約應已成立云云。查，裕利公司於103年12月31日接獲川繼公司所下系爭訂單（單號00000000、發票號碼DB00000000）後，系統自動帶入，經裕利公司認為訂單異常，於同日通報被上訴人，被上訴人亦認係訂異常，於同日通知裕利公司拒絕系爭訂單，系爭顯示同日退貨（單號00000000共2筆、發票號碼DB00000000）等情，有被上訴人108年9月3日GSK法務字第00000000號函、川繼公司103年訂單資料在卷可參〔見原審卷㈠第37頁，本院卷第83頁〕；再參以川繼公司寄發予裕利公司之台北老松郵局第000012號存證信函之主旨謂：「台端於函到14日內必須將103年12月31日訂貨藥品及發票送至川繼生技有限公司。」等語〔見原審卷㈠第13頁〕，可知裕利公司接獲系爭訂單後，經系統自動帶入雖自動生成發票號碼，惟經裕利公司及被上訴

人認係異常訂單，已於同日轉入「退貨」項目，故僅在裕利公司內部系統中存在有系爭訂單之發票號碼，惟實際上，裕利公司並未寄發系爭訂單之發票予川繼公司。再者，系爭訂單既經裕利公司及被上訴人認為係異常訂單而於當日即予取消，裕利公司並決定不出貨予川繼公司。則裕利公司與川繼公司間，就系爭訂單既未成立買賣契約，雙方亦未簽訂診所藥品採購協議書，約定系爭訂單數量給付方式、付款方式、折扣等買賣條件，衡情裕利公司自無可能在該公司與被上訴人最終決定系爭訂單是否為異常訂單前，即通知川繼公司先行付款。是川繼公司於前揭存證信函稱其已依裕利公司要求匯款325萬元予裕利公司云云〔見原審卷㈠第13頁至第19頁〕，僅係川繼公司單方片面說詞，尚不足採；上訴人據此主張系爭訂單之買賣契約應已成立云云，尚難憑採。

㈡上訴人主張依勞動契約、業務績效獎勵辦法政策與施行細則、民法第184條第1項後段規定，請求被上訴人賠償業績獎金406,530元、離職金694,733元，有無理由？

1.上訴人主張依民法第184條第1項後段規定，請求被上訴人賠償業績獎金406,530元、離職金694,733元損害部分：

按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。民法第184條第1項定有明文。又所謂侵權行為，係指違法以及不當加損害於他人之行為而言，至於侵害係何權利，要非所問。而所謂違法以及不當，不僅限於侵害法律明定之權利，即違反保護個人法益之法規，或廣泛悖反規律社會生活之根本原理的公序良俗者（最高法院55年台上字第2053號民事判決先例意旨同此見解）。次按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。本件上訴人主張伊遵從被上訴人各項規定銷售產品，達到業績目標，事後卻遭被上訴人無故以未經證實之理由取消，故意以背於善良風俗之方法，使伊於第3季僅領取獎金18,000元、第4季獎金為0元，而受有損失業績獎金406,530元、離職金694,733元之

損害云云。查，本件上訴人所招攬之系爭訂單經裕利公司判斷訂單數量遠逾市場常情為異常訂單後通報被上訴人，被上訴人依川繼公司過去之訂購Prolia藥品紀錄，102年度為0，103年1月23日至同年12月1日止之訂購數量合計為144支，單筆最高訂購數量為103年10月30日之44支，認為川繼公司僅為診所之門前藥局，系爭訂單數量遠逾川繼公司過去訂購Prolia藥品之數量總和及單筆最高訂購量，亦遠逾同類型客戶採購Prolia藥品之單筆最高訂購量，已屬醫學中心之月採購量，判斷屬於異常訂單。因此，被上訴人基於風險考量亦認同裕利公司之判斷，裕利公司因而決定不出貨予川繼公司等情，已如前述，則被上訴人依川繼公司過去訂購Prolia藥品紀錄，認為川繼公司此次系爭訂單數量遠逾該公司過去訂購Prolia藥品之數量總和及單筆最高訂購量，亦遠逾同類型客戶採購Prolia藥品之單筆最高訂購量，已屬醫學中心之月採購量，判斷屬於異常訂單，基於風險考量同意裕利公司不出貨予川繼公司之決定。上訴人雖因此無法領取系爭訂單之業績獎金，進而影響離職金之計算基準，惟尚難據此即認被上訴人有何故意以背於違反規律社會生活之善良風俗之方法，加損害於上訴人之情事。是上訴人依民法第184條第1項後段規定，請求被上訴人賠償業績獎金406,530元、離職金694,733元，洵屬無據。

2.上訴人主張依勞動契約、業務績效獎勵辦法政策與施行細則規定，請求業績獎金406,530元、離職金694,733元部分：

上訴人主張業績獎金係依年度業績達成率計算，被上訴人拒絕銷售川繼公司系爭訂單之Prolia藥品，與業績獎金發放並無關聯，被上訴人不得免除對伊給付獎金之義務云云；被上訴人則辯稱上訴人早在103年12月31日即經其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4季業績結果時，已知系爭訂單並未列入業績計算等語。查，依業務績效獎勵辦法政策與施行細則規定：「2014年業務績效獎勵辦法，是以定量（業績績效相關指標）與定性（業務

相關活動指標）為評量基礎，原則以3個月為1季計算並發放獎金。……2.各績效評估所計算之資料依據：績效評量資料別：『Cognos Data』：此為經銷商售予客戶之交易資料含銷售數據/銷售數據/折讓金額/退貨金額等。『Sales Performance Reward Data』：依據Cognos/獎金辦法，所取得之獎金計算基準資料；其計算之銷售淨額需含所提供之Rebate折扣，故需依Rebate約定期間內事前攤提至各月，若日後實際結算與事前攤提之差異，則予以調整之……」、「銷售淨額＝銷售總額－退貨金額－折讓金額（Rebate之折讓認列為經攤提之應計折讓）：統籌採購客戶需計算至實際分配淨額。」等語〔見原審卷㈠第123頁、第125頁〕可知，業務績效獎金之計算基礎之一，係以經銷商售予客戶之交易資料含銷售數據/銷售數據/折讓金額/退貨金額等之最後銷售淨額為基準。本件系爭訂單既經裕利公司及被上訴人認為屬異常訂單而予取消，裕利公司與川繼公司就系爭訂單並未成立買賣契約，則系爭訂單之價金自無從列入上訴人103年第4季之業務績效獎金計算。次查，依上訴人之優惠離職申請書載明：「1.不論本人係適用勞退新制或舊制，就每一服務年資均給予相當於2.5個月平均工資之離職金，未滿1年的部分依比例計算，未滿1個月以1月計算，但總數應以相當於62.5個月平均工資為上限……（前述所稱之月平均工資，係以2015年1月之本薪作為基本月薪……再加上2014年第2季與第3季業務獎金除以6之後之月平均業務獎金後之總額。）……」等語〔見原審卷㈠第75頁〕；被上訴人於另案訴訟以108年9月3日GSK法務字第00000000號函覆臺北地院之意旨略稱：「計入月平均工資計算者為103年第2季及第3季之業務獎金，未包含第4季。」、「103年12月31日該筆訂單（按即系爭訂單）不會影響呂啟弘優惠離職領取之離職金。」等語〔見原審卷㈠第39頁〕；證人即被上訴人公司醫藥業務專員宋俊霖於另案訴訟證稱：被上訴人公司之不同部門，除非有特殊單位，基本上獎金與優惠離職的方式應該都相同，如果是

業務代表，應該都相同，伊和上訴人都是業務代表。這份優惠離職申請書（按即上訴人之優惠離職申請書）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，這份優惠離職申請書的內容跟伊當時看到的內容應該一樣等語〔見原審卷㈡第50頁至第51頁、第53頁〕；證人鄭叔熙於另案訴訟證稱：優惠離職金之計算在離職申請書上記載2014年第2季、第3季業務獎金除以6之後之月平均業務獎金之總額，所以應該不包含第4季等語（見本院109年度上易字第438號卷第242頁至第243頁）。足認被上訴人103年優惠離職金之計算係以第2季與第3季業績獎金計算，未計入第4季業績獎金；上訴人復未舉證證明其所主張系爭訂單之第4季業績獎金應列入第3季業績獎金計算為真實；則上訴人所領取之103年優惠離職金，未因系爭訂單成立與否受任何影響，尚難認上訴人所主張伊有系爭訂單之第4季業績獎金未列入第3季業績獎金計算離職金之差額。從而，上訴人主張依勞動契約、業務績效獎勵辦法政策與施行細則規定，請求被上訴人給付業績獎金406,530元、離職金694,733元，亦屬無據。

㈢上訴人主張依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被上訴人賠償洩露電子郵件之損害1元，有無理由？

上訴人主張另案民事訴訟臺北地院函詢被上訴人之事項中，並未要求被上訴人提供伊之私人電子郵件內容，被上訴人竟無故將所持有電子郵件信箱伺服器所得之伊私人電子郵件內容，以GSK法務字第00000000函洩漏於法院，侵害伊隱私權及秘密通訊自由。且前開電子郵件內容是在伊離職後才遭被上訴人使用，亦逾越被上訴人監控員工使用電子信箱之範疇，應不得作為被上訴人免責之事由云云。查，按被上訴人之「資訊資源政策使用準則」第3.2.2項記載：「GSK（按即被上訴人）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〔見原審卷㈠第18

9至第191頁〕，且被上訴人於另案訴訟中係就臺北地院函詢事項提出說明，並檢附相關文件以為佐證〔見原審卷㈠第147頁臺北地院函文、第37頁至第83頁被上訴人函覆內容及附件〕，以使法院能比對明瞭被上訴人所說明之內容，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。況被上訴人將調查報告中之含有上訴人私人電子郵件位址之文件提出予法院，亦係依法令之行為，並無故意以不法行為侵害上訴人權利之情事，上訴人前揭主張，尚屬無據。是上訴人依民法第184條第1項前段、第195條規定，請求被上訴人賠償洩露電子郵件之損害1元，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、業務績效獎勵辦法政策與施行細則、民法第184條第1項前段、後段、第195條規定，請求被上訴人應給付110萬1,263元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　張文毓

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　10　　日

書記官　郭彥琪