

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞簡字第33號

原告 張永森

訴訟代理人 法扶律師辛佩羿

被告 瑞安大藥廠股份有限公司

法定代理人 林智暉

訴訟代理人 趙煥枝

許清富

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年7月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。查，本件原告起訴時，訴之聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）473,472元，及自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)前項請准原告供擔保為假執行。嗣變更訴之聲明第1項前段金額為被告應給付原告475,297元（院卷第279頁），核原告所為係擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，自應准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：原告於民國107年10月22日起任職於被告公司，任業務代表乙職，月薪為50,000元，並約定年薪14個月（即年領700,000元，月薪部分每月領取；年終發放一個月；端午、中秋各發半個月），業績獎金另計。因被告之大股東於108年2月間股票被拍賣，公司新經營者為節省成本，

以派遣人力取代正職員工，無預警大量資遣正職員工，原告係於108年5月27日下班前臨時緊急通知被資遣，被告並要求原告於翌日交接完畢，於108年5月30日為離職生效日。即被告公司為避免原告已進藥、入藥成功而領取獎金，因條件成就而受不利益，以解僱之不正當行為阻條件之成就而發放獎金，應視為原告領取獎金之條件已成就，就原告下列應領取之工資及獎金應負給付責任：

- (一)原告被資遣時年資為221天，依兩造約定年薪14個月之工作年資比例，則應給付原告423,836元（計算式： $50,000 \times 14 \times 221 / 365 = 423,835.615$ ，小數點以下四捨五入），然被告僅支付389,863元，尚應支付原告33,973元。
- (二)進藥獎金114,000元：國立臺灣大學附設醫院（下稱臺大醫院）大腸直腸及婦產科科部會議已通過Cormazone、Evac（A級）進藥，各得領取獎金3萬元；臺北醫學大學附設醫院（下稱北醫）Evac產品重新進藥亦完成採購使用，各得領取獎金8千元；北醫、臺北市立萬芳醫院（下稱萬芳醫院）及衛生福利部雙和醫院（下稱雙和醫院）之Color乳膏產品，完成提新藥並通過藥委會採購使用，各得領取獎金8千元、3萬元、8千元，共計114,000元。
- (三)六個月入藥獎金約70,000元：成功進藥後，仍須賴原告持續與醫師溝通使用上開藥品，從醫院購入藥品後開始六個月內銷售額，原告皆可依照各醫院等級和藥品毛利等級領取不同入藥獎金。依據各家醫院近年此類用藥之推估，每月約38萬8千元，6個月約業績233萬元，以此計算3%為原告之入藥獎金，六個月即可領取約70,000元。
- (四)六個月業務代表獎金255,499元：原告於108年1月至4月平均業務代表獎金為11,019元，然108年5月僅有6,539元，被告應再給付原告108年5月份獎金4,480元和108年6月份獎金11,019元，小計為15,499元。又原告到職後開發Cormazone（A級，臺大醫院屬醫學中心）、Evac（A級，臺大醫院屬醫學中心、北醫屬區域醫院）和Color（A級，北醫、雙和醫院

屬區域醫院、萬芳醫院屬醫學中心)藥物業績，依據各家醫院近年此類用藥之推估，原告本得領取之每月入藥獎金為40,000元，六個月預計為240,000元。

(五)被告提出被證9為原告從未見過薪資結構表，其中無故扣減項目「職工福利金」每月250元，107年10月扣減75元，108年11月起迄108年5月扣減250元，總計1,825元，

(六)綜上，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款、民法第99條第1項、第100條、第101條第1項、勞基法施行細則第9條、職工福利金條例第9條之1第2項等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告475,297元，及自本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.前項請准原告供擔保為假執行。

二、被告則以：

(一)被告連續數年虧損，邀約新業務團隊與大股東簽訂買賣契約書，新業務團隊於108年3月取得被告69%股權後，重新改選董事長及總經理，正式取得被告經營權。至同年5月因發現被告觀音廠區有嚴重鋼筋外露導致屋頂下陷事件發生，嚴重影響被告產品製造及出貨進度，被告不得已依勞基法第11條第2款(虧損或業務緊縮)於108年5月20日向主管機關通報資遣包括原告等數名員工。

(二)被告連續虧損3年，兩造未有書面聘僱契約約定，被告亦無約定須給付員工14個月月薪，原告請求工資差額33,973元，顯屬無據。

(三)原告並未完成臺大醫院進藥，而北醫Evac藥品係重新進藥，其他Color藥品、萬芳及雙和醫院進藥雖完成程序，但因未達銷售額度(累積銷售額度達5萬元整)，依被告108年醫院組(HP)業務人員獎金辦法(原證4)第伍條之規定，原告亦無法領取獎金；因此，原告主張應領取之獎金114,000元云云，並無理由。

(四)被告因嚴重財務虧損無法支撐業務行銷管銷費用，又因觀音廠(製藥工廠)發生嚴重公安問題，無法正常出貨，上開藥品

01 之銷售未達入藥獎金標準，依勞基法合法資遣員工，原告於
02 未提供勞務的情況下，其主張給付6個月約70,000元之入藥
03 獎金及6個月業務代表獎金共255,499元，純屬個人臆測，並
04 無理由。

05 (五)爰聲明：1. 原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2. 如受不利
06 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

07 三、兩造間不爭執事項（院卷第178頁）：

08 (一)原告自107年10月22日受僱被告，擔任業務代表，月薪為5萬
09 元（被證9）。

10 (二)被告於108年5月28日通知原告，以勞基法第11條第2款虧損
11 或業務緊縮為由，自108年5月30日起終止兩造勞動契約（被
12 證10），原告最後工作日為108年5月30日。

13 (三)被告於108年間未曾發放起訴狀所載藥品進藥獎金、入藥獎
14 金予原告。

15 四、爭點及得心證之理由：

16 (一)兩造是否約定採14個月保障年薪制（年領70萬元，年終1個
17 月、端午節、中秋節各半個月），原告請求被告給付工資差
18 額33,973元，有無理由？

19 1. 按年終獎金或三節獎金依我國慣例，係僱主在農曆過年時
20 期、春節、端午、中秋等節日，發放予員工以酬謝員工過去
21 一年之辛勞，具有勉勵、恩惠性質，乃屬恩惠型之給與，故
22 勞基法施行細則第10條乃將年終獎金及三節獎金均排除在經
23 常性給與之外，該等獎金原則上即不屬於工資範圍。是以，
24 原告工資係按月發放，非採年度計薪，復未舉證證明兩造有
25 約定年終獎金或佳節獎金屬工資之一部，則原告自107年10
26 月22日至108年5月30日任職期間，其工資為365,000元[計算
27 式：50,000元÷30日×9日=14,999元（實付15,000元）+
28 (50,000元×7個月=350,000元)]，而被告已如數發放，有薪
29 資發放明細表在卷可認（院卷第151至158頁），並無原告主
30 張之工資差額情事。

31 2. 再依原告提出在職期間之薪資明細（院卷第21頁），其中

107年終獎金9,726元及108端午節獎金15,137元係依當時在職期間比率發放，原告亦供述有收到上開金額無誤（院卷第177頁），另其於108年5月28日當面收受資遣通知書時，被告已列明提前發給端午節獎金及計算方式，並經其確認後簽名，亦有獎金結算說明在卷（院卷第213頁），原告對是依當時在職期間比率計算領取年節獎金乙節應能知悉，非如起訴意旨所稱分別足額發給1個月、半個月的金額而有保障年薪之情事，且原告既依此計算方式先後於108年農曆年前及108年6月離職後各領取年終獎金及端午節獎金，與被告給與之標準相符，並無短少情事，是原告主張兩造約定14個月保障年薪制，年領70萬元，並據此計算尚有工資差額33,973元云云，自無理由。

(二)原告是否完成進藥工作而得請領獎金，原告請求被告給付產品進藥獎金114,000元、進藥後依銷售額估算3%之入藥獎金7萬元、業務代表獎金（每月4萬元，6個月共計24萬元），有無理由？

1. 依被告108年醫院組(HP)業務人員獎金辦法之規定（院卷第31頁），業務人員可領業務代表獎金（即業績獎金），獎金計算方式為： $[1+(2*本期業績-上期業績-本期QUOTA)/(本期QUOTA+上期業績)]*本期業績*3.5%*(本期個人毛利率\%/醫院組毛利率目標)+產品進藥獎金+醫院入藥獎金$ 。其中，進藥獎金領取資格為：「在當期藥委會完成各級醫院進藥或醫學中心議價進藥，該產品於〈一年〉內採購金額累積〈達五萬元〉以上得領進藥獎金」；入藥獎金領取資格為：「區域內醫院成功入藥，入藥獎金以醫院開立第一張發票，次月後6個月內的實際銷售額乘以”下表”比例計算，於每Cycle(2個月)發放，獎金依業務代表與主管之貢獻度分配」。
2. 進藥獎金部分：原告主張分別在萬芳醫院、北醫、臺大醫院及雙和醫院已完成進藥工作應領取獎金114,000元云云。惟查，萬芳醫院於108年6月24日採購被告藥廠Color數量2條，另北醫於108年6月採購Color數量10支、Evac數量36瓶，自

108年7月已無向被告公司採購等節，有上開醫院109年3月16日回函可稽（院卷第181頁、第185至187頁），均係在原告108年5月30日離職後之6月份時採購，且其後無再繼續進藥。至臺大醫院則查無原告所稱Cormazone藥品許可證號，另被告Evac品項非該院藥事委員會審核通過之合格廠牌，該院藥品管理系統亦查無採購紀錄等情，有該院109年3月17日回函可稽（院卷第183頁）。再者，萬芳醫院採購Color數量2條銷貨淨額810元；北醫於108年間採購Color數量10支銷貨淨額4,047元、Evac銷貨淨額總計9,740元；雙和醫院於108年5月採購Color數量14條之銷貨淨額5,666元等節，亦有原告進藥獎金計算表在卷可憑（院卷第217頁），期間內累積採購金額未達5萬元，原告請求領取進藥獎金，與上開獎金辦法進藥獎金領取資格不符，即屬無據。

3. 入藥獎金部分：原告主張依據各家醫院近年此類用藥推估，每月約38萬8千元，6個月約業績233萬，以此計算3%為原告之入藥獎金，六個月即可領取約70,000元云云。惟原告並未提出任何實際醫院銷售金額佐證以實其說，已難遽予採信。又查，上開醫院開立第一張發票的時間分別為108年3月（北醫Evac）、5月（雙和醫院Color）及6月（北醫/萬芳醫院Color）乙情，業據被告提出入藥獎金計算表為佐（院卷第219頁），而依上開獎金辦法，被告規定業務人員領取入藥獎金以醫院第一張發票開立後次月後6個月內的實際銷售額計算發放之，原告於108年5月30日已離職，於計算末期之同年10月及12月並非在職，被告抗辯原告不符合領取產品入藥獎金資格，即有理由。原告另主張計算業務代表獎金時，其每月入藥獎金為40,000元，六個月預計為240,000元云云，亦屬無據。

4. 業務代表獎金：原告主張其108年1月至4月平均獎金金額為11,019元，然被告108年5月僅支付原告6,539元，故被告應再給付原告108年5月份獎金4,480元和108年6月份獎金11,019元，小計為15,499元等語。查，被告支付原告108年1

01 月、2月業績獎金21,490元，另於108年5月28日當面通知原
02 告資遣並提供獎金結算說明，原告充分瞭解後同意並簽字於
03 書面，其中獎金項目即包含108年3至4月業績獎金22,586元
04 及108年5月業績獎金，又108年5月業績獎金經結算後為
05 6,539元，被告業於108年8月30日匯入原告薪資帳戶等情，
06 有原告薪資明細表、被告提出獎金結算說明、計算明細、
07 108年1月至5月區域銷售金額及業績獎金發放紀錄在卷(院卷
08 第21頁、第213至215頁；第223至225頁)，其計算方式亦據
09 被告陳明在卷(院卷第137至139頁、第203頁)，被告已支
10 付原告108年1月至5月業務代表獎金(即業績獎金)共50,615
11 元，原告並未說明上開計算基礎或計算方式有何錯誤之處，
12 應無短少之情。另原告自108年6月起即未在职，並無再依被
13 告業績目標達成本期業績之情事，自無領取業務代表獎金資
14 格，是原告請求108年6月份獎金11,019元、加計六個月入藥
15 獎金240,000元云云，亦無理由。

16 (三)原告請求被告發給職工福利金1,825元：

- 17 1. 按工廠、礦場或其他企業組織變更組織而仍繼續經營，或為
18 合併而其原有職工留任於存續組織者，所提撥之職工福利
19 金，應視變動後留任職工比率，留備續辦職工福利事業之
20 用，其餘職工福利金，應由職工福利委員會妥議處理方式，
21 陳報主管官署備查後發給離職職工，職工福利金條例第9條
22 之1第2項固有規定，惟被告係依勞基法第11條第2款（虧損
23 或業務緊縮）為由終止勞動契約，有資遣通知書可認（院卷
24 第159頁），並非出於組織分割、合併或部門轉讓第三人等
25 情事，縱被告公司有原告主張股東結構或經營階層異動，亦
26 不符條文所示「企業組織變更」的要件，合先敘明。
- 27 2. 再依同條例第5條規定：「職工福利金之保管動用，應由依
28 法組織之工會及各工廠、礦場或其他企業組織共同設置職工
29 福利委員會負責辦理；其組織規程由勞動部訂定之。前項職
30 工福利委員會之工會代表，不得少於三分之二。依第三條規
31 定辦理之福利事業，準用前二項之規定。」可徵立法者顯然

01 有意以獨立單位（即由工會或員工為主要成員而另行設置之
02 職工福利委員會），負責辦理職工福利金保管、動用等職工
03 福利事宜，亦即將職工福利相關業務脫離原企業之監督、掌
04 控，而由依法設立之職工福利委員會獨立運作，是原企業自
05 未能就職工福利事宜任意涉入、監督。查，被告職工福利委
06 員會有一定名稱、目的，福利委員定期改選而有獨立之組織
07 等節，此有職工福利機構證及臺北市政府勞動局109年4月27
08 日函文附卷可稽（院卷第301頁、第289頁），堪認與被告公
09 司各自獨立，非可認係被告下轄或分支單位。準此，原告向
10 被告請求給付扣減職工福利金計1,825元，即屬無據，不應
11 准許。

12 五、綜上所述，原告依勞基法第2條第3款、民法第99條第1項、
13 第100條、第101條第1項、勞基法施行細則第9條、職工福利
14 金條例第9條之1第2項等規定，請求被告給付475,297元，及自
15 本件起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
16 息，為無理由，應予駁回；其假執行之聲請，因訴之駁回失
17 所依附，應併予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證
19 據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，
20 併予敘明。

21 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 109 年 7 月 31 日

23 勞動法庭 法 官 林瑋桓

24 以上正本係照原本作成。

25 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

26 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 109 年 7 月 31 日

28 書記官 江慧君