

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第166號

原告 李泳姿

訴訟代理人 黃仕翰律師

複代理人 蘇庭萱律師

柯晨皓律師

訴訟代理人 黃昱維律師

呂紹宏律師

被告 嬌生股份有限公司

法定代理人 關口修平

訴訟代理人 陳彥希律師

許珍珍律師

陳良彥律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年2月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌拾參萬陸仟陸佰伍拾壹元，及自民國一百零九年五月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。惟如被告以新臺幣捌拾參萬陸仟陸佰伍拾壹元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅

者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。經查：本件被告法定代理人於本院審理中之民國110年3月19日變更為田中美由紀，其並具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第479至484頁），核其承受訴訟之聲明於法並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）緣伊自民國106年1月4日起至被告公司任職，擔任醫藥學術處副處長，約定每月工資為新臺幣（下同）351,920元以及年度獎金。伊於工作期間盡心盡力、表現良好、認真負責，絕無任何重大疏失。詎伊於108年7月18日突然接獲被告公司之通知，以伊「怠忽管理職守，未盡主管職責妥善監督管理公司重要合約執行，違反對公司之業務、財務及其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大損害」，違反被告公司工作規則第91條第1項第17款之規定，經被告公司認定違反工作規則情節重大，乃依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止與伊之勞動契約。然伊實不知有何未盡主管職責妥善監督管理公司重要合約執行之情事，被告公司在未說明並提出伊違反工作規則第91條第1項第17款之具體行為態樣及相關事證之情況下，逕自終止兩造間之勞動契約，顯已違法。伊乃於108年7月19日委請律師發函，向被告公司表明其違法解僱，兩造間之勞動契約仍屬有效而繼續存在，並請求儘速指派工作，惟被告公司卻仍堅稱已依勞基法第12條第1項第4款之規定解僱伊。伊因此向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）申請勞資爭議調解，然被告公司於勞資爭議調解會卻改稱伊「於執行契約過程中使廠商違反個資法」云云，且遲遲不願提出任何具體事證予伊確認，顯見被告公司實係為違法解僱伊而羅織罪名惡意裁臧，據此伊之代理

01 人乃於勞資調解會當場向被告公司代理人終止勞動契約，
02 並請求被告公司給付資遣費及退職金等費用。然被告公司
03 一方面雖表示願意和解並給付資遣費及退職金等費用，另
04 一方面卻毫無證據表示不願意給付任何金額，實不知被告
05 公司所謂有和解意願為何。直至第三次調解會議，被告公
06 司仍未提出資遣費計算數額及相關損害證據及數額，反變
07 更雙方原先之和解條件，要求以「雙方互不請求、提告」
08 之條件來進行和解，被告公司一而再、再而三拖延程序之
09 進行，破壞雙方之信任，伊僅得提起本件訴訟，以維權
10 益。

11 (二) 被告公司應給付之款項如下：

12 1、108年7月18至108年8月16日之薪資340,189元：伊於108年
13 7月18日突遭被告公司以「違反工作規則情節重大」片面
14 違法終止勞動契約，被告公司已預示拒絕受領伊勞務給付
15 之意。而伊前曾於108年7月19日以存證信函請求被告公司
16 恢復伊之職務，並將準備給付勞務之情事通知被告公司，
17 然仍遭被告公司所拒。則伊既已將準備給付勞務之事實通
18 知被告公司，被告公司未予接受，自己受領遲延，而伊亦
19 無補服勞務之義務，仍得請求報酬。又伊每月薪資為351,
20 920元，而伊已於108年8月16日勞資爭議調解上終止兩造
21 間之勞動契約，是伊自得向被告公司請求自108年7月18日
22 至108年8月16日止之薪資340,189元。

23 2、資遣費594,854元；被告公司違反勞基法第14條第1項第6
24 款之規定，伊依法終止勞動契約，而伊自106年1月4日起
25 至被告公司任職，至108年8月16日終止勞動契約時止，適
26 用勞退新制之工作年資為2年7月又13天，又伊終止勞動契
27 約前6個月即108年2月15日至108年8月16日止之月平均工
28 資為454,183元，則伊得依勞工退休金條例（下稱勞退條
29 例）第12條第1項規定請求資遣費594,854元。

30 3、退職金627,549元：被告公司為使員工長久任職於該公
31 司，於94年7月1日實施勞退新制後，發布新退職金制度

(下稱新制退職金)，即於勞退新制下所要求之法定提撥外，被告公司額外為員工提撥：(1)最高相對提撥本薪之4.5% (下稱相對提撥金)，並(2)補足薪資與提繳工資上限差額之6% (下稱超額提撥金) 至公司優惠提撥個人帳戶內，於員工服務年資滿15年以上即可領取給付比率100%之相對提撥金；服務年資滿5年以上即可領取給付比率100%之超額提撥金。而伊自106年1月4日起至被告公司任職，任職期間盡心盡力，抱持著為被告公司奉獻己身之忠實與忠誠，堅守崗位，打算長久任職於被告公司，是伊本於退休離職時，除可領取法定之退休金外，尚可領取被告公司為員工額外提撥之「退職金」，然被告公司現以惡意羅織之違法不正當手段解僱伊，阻止伊退休領取退職金條件之成就，則依民法第101條第1項規定，伊領取退職金之條件視為已成就，故伊得依被告公司優惠提撥金福利辦法（下稱系爭辦法），向被告公司請求相對提撥金277,922元及超額提撥金349,627元，合計為627,549元。

(三) 聲明：

1、被告應給付原告1,562,592元，及自起訴狀繕本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、被告抗辯略以：

(一) 原告怠忽職守違反對伊公司之忠誠義務，違反伊公司工作規則第91條第1項第17款之規定：

1、藥品上市後風險管理計畫，因內容涉及與醫療機構合作提供病患教育以加強不良反應通報之機制，具有病患支持計畫或藥品加值計畫之性質，該計畫之委外執行廠商人員，必須提供服務協助病患用藥及疾病管理，或支援醫療人員以幫助病患，同時必須分辨與通報不良反應事件，因此有直接和病患及醫師接觸之機會。依個人資料保護法及中華民國開發性製藥研究協會之市場行銷規範 (Code of Practices of International Research-Based Pharrmaceuti

cal Manufacturer's Association，下簡稱IRPMA市場行銷規範）之規定，風險管理計畫因直接接觸病患及病歷等高度敏感個人資料，為保護病患隱私，應由獨立第三方單位執行，若欲蒐集病患之個資，應取得病患及醫師之事前書面同意，IRPMA市場行銷規範並規定，其性質必須客觀、不得具有行銷性質，不得影響醫師治療決定，其研究並應由藥廠醫藥部門負責管理，其規範目的即在避免藥廠之業務及行銷部門人員，不當介入醫師及病患間之共同治療及處方決定（即醫病共享決策），以確保醫護人員開立任何藥品處方決定之依據，完全基於個別病患之個案臨床資料所為之獨立判斷，以避免發生藥廠藥品銷售等商業利益與病患最佳治療利益間衝突等道德問題。伊公司因此自105年起已將藥品風險管理計畫之業務從行銷、業務部門移出轉交由原告負責之醫藥部門負責執行。

- 2、伊公司依衛生福利部（下稱衛福部）及相關法規之要求，為確保用藥安全，執行有關伊公司之Stelara（喜達諾）及Simponi（欣普尼）藥品（下稱系爭藥品）之「藥品風險管理計畫」（下稱系爭風管計畫），與訴外人即鉅杏顧問有限公司（下稱鉅杏公司）簽訂委託合約（下稱鉅杏合約），由鉅杏公司派遣個案管理衛教師（下稱衛教師）至指定醫療院所提供服務，就藥品相關資訊與用藥注意事項提供病患衛教並與醫師溝通，並將有關用藥之不良效應或產品品質投訴事件等資訊定期通報伊公司，俾利伊公司依法向主管機關提出追蹤報告，鉅杏合約並明文約定，雙方均須遵守有關個資保護之相關法律，依個資法施行細則第8條第1項規定，委託他人蒐集、處理或利用個人資料時，委託機關應對受託者為適當之監督。該條第3項並規定對於第1項之監督，委託機關應訂其確認受託者執行之狀況，並將確認結果記錄之。由於系爭風管計畫性質上屬於病患支持計畫，計畫執行人員有接觸病患及醫師之機會，為保護病患隱私，伊公司不僅遵照業界規範委託第三方即

01 鉅杏公司執行該計畫，並將系爭風管計畫業務交由原告負
02 責之「醫學事務部門」執行。原告身為醫學事務部門之部
03 門主管，負責鉅杏合約之訂定及執行，該合約金額約為1,
04 500,000美元（約合新臺幣45,000,000元），金額龐大，
05 約占原告部門年度預算之一半，顯屬原告部門之重要業務
06 項目，詎原告對於伊公司如此重視合約之訂定及執行，竟
07 完全假手部屬處理，且怠忽職守未克盡主管監督管理之
08 責，明知伊公司自105年起已將藥品風險管理計畫之業務
09 從行銷、業務部門移出轉交由原告之部門負責執行，其目
10 的即為避免藥品風險管理計畫之設計和執行與業務部門人
11 員有任何關聯，卻仍未善盡職責監督管理鉅杏公司履行合
12 約，依前揭個資法等規定落實對鉅杏公司之監督義務，定
13 期確認執行之狀況，未及時發現伊公司特定業務人員和鉅
14 杏公司違反法律及伊公司政策之行為，有損伊公司商譽之
15 虞，伊公司並因提前終止與鉅杏公司之鉅杏合約而蒙受9,
16 534,812元之損失，原告怠忽職守違反對伊公司之忠誠義
17 務，違反伊公司工作規則第91條第1項第17款之約定。上
18 述違規情事經人向美國總公司舉報後，依伊公司規定由總
19 公司指派獨立人員來台展開初步調查，評估檢舉之可信
20 度，並將初步調查之意見通知臺灣子公司即伊公司，由伊
21 公司之懲戒委員會進一步調查後，將調查結果於108年7月
22 15日提交董事會審查，董事會詳閱相關事證後，確認包括
23 原告在內之8名員工確有違反伊公司相關政策，符合工作
24 規則第91條第1項第17款之情形，爰決議予以解僱，伊公
25 司遂於勞基法第12條第2項規定之30日內即於同年月18日
26 以原告怠忽管理職守，未盡主管職責妥善監督管理公司重
27 要合約執行，違反對公司之業務、財務，其他直接或間
28 接利益上應盡之忠誠義務，符合工作規則第91條第1項第
29 7款之解僱事由情節重大，依勞基法第12條第1項第4款之
30 規定終止與原告間之勞動契約。

31 3、為確保伊公司全球公司各部門人員皆採取合法、合規之正

01 當業務行為，並實踐「患者至上」之承諾，伊公司內部制
02 定有「醫療保健業務誠信指南」（Health Care Business
03 Integrity，下稱HCBI指南），作為全球員工工作指南。
04 又依據伊公司「商業行為守則」之規定，伊公司所有員工
05 都必須理解並遵守規範其活動之商業行為準則、公司政策
06 和法律規定，上開HCBI指南亦為包括原告在內之所有員工
07 應依循之規範。原告擔任伊公司醫學事務部門負責人，掌
08 管鉅杏合約之訂定及相關預算之執行，依鉅杏合約及HCBI
09 指南等相關規定，負有：(1)對鉅杏公司進行法律及公司政
10 策相關教育訓練，並要求、監督鉅杏公司確實教育其所屬
11 員工；(2)制定稽核鉅杏公司之執行計畫；(3)定期對鉅杏公
12 司之工作進行稽核（並於必要時隨時稽核）；(4)定期稽核
13 鉅杏公司的設施、系統、人員和紀錄；(5)監督鉅杏公司通
14 過年度認證等監督管理責任，自應依照鉅杏合約及HCBI指
15 南相關規定，詳實提供教育訓練，確保鉅杏公司及其衛教
16 師知悉並遵守相關法規和伊公司政策，同時更應負責制定
17 監測、監控與審計計畫，並確實定期執行該計畫等以達到
18 控管鉅杏合約之合規風險之目的。然原告明知身為鉅杏合
19 約負責人應負上開職務，卻於執行鉅杏合約時，完全未對
20 於鉅杏公司以及其衛教師進行任何培訓、制定監測、監控
21 和審核計畫或執行定期與不定期稽核、年度認證等，使上
22 開風險控管之機制及功能形同虛設，方使鉅杏公司員工與
23 訴外人即伊公司之業務及行銷部門主管主管劉雯琪（以下
24 逕稱其名）有機可乘，違法蒐集系爭藥品病患之相關病歷
25 及醫生用藥相關資訊，並將病患資訊傳送至劉雯琪及其下
26 屬多人之私人電子信箱，用以分析並調整向醫護人員行銷
27 藥品之策略，使醫師對於病患之治療及處方決定受到不當
28 影響，引發藥廠藥品銷售等商業利益與病患最佳治療利益
29 間衝突等問題，嚴重損害伊公司商譽，顯已符合工作規則
30 第91條第1項第17款之解僱事由情節重大。

31 （二）伊公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止與原告間之勞

動契約於法有據，依勞基法第18條第1項第1款規定，原告不得向伊公司請求給付資遣費，又依伊公司優惠提撥金福利辦法第6.6.5條規定，原告不得享有伊公司退職金之給付，是原告請求伊公司給付資遣費及退職金均不足採。

(三) 退萬步言，縱認伊公司於108年7月18日終止勞動契約不合法，原告依勞基法第14條第1項規定，於108年8月16日終止兩造間勞動契約合法，伊公司應給付資遣費予原告，應以原告自108年2月17日至108年8月16日之工資總額為據，以平均工資379,059元作為計算資遣費之基礎，又原告自106年1月起受僱於伊公司，至108年8月16日止，其年資為2年7個月又12日，故被告應給付之資遣費為495,936元。至於原告於108年3月領取之績效獎金613,578元，依勞基法施行細則第10條之規定及最高法院108年度台上字第538號判決意旨，並非勞基法第2條定義之工資，況依伊公司工作規則第8章第56條第2項之規定，績效獎金發給之前提為伊公司有盈餘，並非原告提供勞務之對價，亦非固定發放之經常性給與，且該獎金之發放，取決於伊公司全權裁量決定之個人績效之「預計獎金」指標、原告所屬部門或事業群績效之「事業群績效」指標、及嬌生全球集團企業績效之「企業績效」等三項指標，並非原告勞務提供之對價，非屬工資，自不得計入平均工資；再者，該績效獎金係反應原告於107年度之工作，與原告於108年7月18日離職前6個月間提供勞務無關，依臺灣高等法院100年重勞上更(一)字第2號、101年度勞上字第57號判決意旨，不應計入平均工資。

(四) 本件原告因嚴重違反工作規則經伊公司依勞基法第12條規定終止動契約，依系爭辦法規定，原告無權請求給付退職金，退萬步言，縱認伊公司終止勞動契約無理由，原告依勞基法第14第1項之規定終止勞動契約合法，因系爭辦法第6.2.1條之規定，適用該辦法之本國籍員工自請離職者，依同法第5.1.1條提撥之帳戶累積餘額及以下方式計

算一次給付之離職給付金額：退職給付=退職當日其名下相對提撥部分之帳戶累積餘額×給付百分比1+退職當日其名下超額提撥部分之帳戶累積餘額×給付百分比2，因原告於108年8月16日終止勞動契約時，其服務年資未滿5年，依系爭福利辦法第6.2.1條之規定，給付百分比1及給付百分比2均為0%，故原告得請求之退職給付數額為0。

（五）伊公司於108年7月18日之解僱通知已明確通知原告本件解僱事由及違反工作規則之行為樣態，使原告適當知悉其所可能面臨之法律關係變動，原告稱伊公司於訴訟程序開始後才增列解僱事由云云，顯非事實，至於伊公司於訴訟中提出之調查報告，僅係為謹慎查證有關原告「怠忽管理職守，未盡主管職責妥善監督管理公司重要合約執行」等解僱事由是否存在所製作之內部文書，該報告記載查詢之過程及紀錄，為伊公司內部文件，自非伊公司解僱時必須告知之範圍，故原告主張伊公司違反明確告知義務，解僱違法云云，自非可採。

（六）聲明：

1、原告之訴駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷一第339至340頁）：

（一）原告自106年1月4日起任職被告公司，擔任醫藥事務部門副處長乙職。

（二）原告所屬醫藥事務部門與鉅杏公司於107年5月3日簽訂委託合約（即鉅杏合約，見本院卷一第175至195頁）。

（三）被告公司於108年3月發給原告績效獎金613,578元（原證5，見本院卷一第37頁）。

（四）原告108年2月至7月薪資單如被證4（本院卷一第127至137頁）。

（五）被告公司於108年7月18日以原告「怠忽管理職守，未盡主管職責妥善監督管理公司重要合約執行，違反對公司之業務、財務及其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成

公司重大損害」、違反被告公司工作規則第91條第1項第17款規定為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約（原證1，見本院卷一第21至23頁），原告於同日收受。

（六）原告於108年7月19日委請律師發函主張兩造間勞動契約仍存在，其仍準備提供勞務（原證2，即本院卷一第25至30頁），被告公司於108年7月29日委請律師回函（原證3，即本院卷一第31至33頁）。

（七）原告之代理人於108年8月16日於勞資爭議協調會以被告公司違法解僱、違反勞工法令為由，對被告公司為終止勞動契約之意思表示。

四、本件爭點：

（一）被告公司於108年7月18日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

（二）原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付108年7月18日至108年8月16日工資是否有理由？金額若干？

（三）原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

（四）原告依系爭辦法及民法第101條規定請求被告公司給付退職金是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）被告公司於108年7月18日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

1、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四違反勞動契約或工作規則，情節重大者。勞基法第12條第1項第4款定有明文。再按有下列情事之一經公司查證屬實，且符合法定解僱事由者，得予以解僱：七員工違反對公司之業務、財務、其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，或發生利益衝突，情節重大者。被告公司工作規則第91條第1項第17款亦有明文。另按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條亦

有明文。

2、經查：被告公司主張原告「怠忽管理職守，未盡主管職責妥善監督管理公司重要合約執行，違反對公司之業務、財務及其他直接或間接利益上應盡之忠誠義務，造成公司重大損害」、違反被告公司工作規則第91條第1項第17款規定為由，故依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，而其主張原告有上開事由之原因事實，則為依HCBI指南第7章以下規定，原告就聘用、管理、監督第三方中間機構即鉅杏公司，負有(1)對鉅杏公司進行法律及公司政策相關教育訓練，並要求、監督鉅杏公司確實教育其所屬員工；(2)制定稽核鉅杏公司之執行計畫；(3)定期對鉅杏公司之工作進行稽核；(4)定期稽核鉅杏公司的設施、系統、人員和紀錄；(5)監督鉅杏公司通過年度認證等監督管理義務，然其全未盡前揭義務，任令劉雯琪與鉅杏公司違法蒐集、使用系爭藥品病患之相關資訊並將病患資訊傳送至劉雯琪及其下屬多人之私人電子信箱，使該業務及行銷團隊得以違法取得病患資料，藉此分析特定醫師開要習慣，企圖影響醫師開藥量以達成行銷藥品業績之目的，違反法律、公司政策及醫藥業界規範，嚴重影響被告公司商譽云云，並提出為證，惟以：

(1) 原告固就其所屬醫藥事務部門負責系爭藥品風險管理計畫工作乙節不爭執（見本院卷一第277至278頁），然否認其有(2)(3)(4)等義務，且依被告公司提出之HCBI指南（INTERNATIONAL HEALTH CARE BUSINESS INTEGRITY GUIDE，中譯文為國際醫療保健業務誠信指南）節本及其中譯文可知，該指南收錄嬌生集團法律部之法律準則，針對全球業務必須遵守的法律和法規提供整體原則性標準化說明，旨在指導業務部門採取正當的業務行為以確保「患者至上」之承諾，該內容僅係嬌生集團對於其轄下所屬全球產業所規範之指南性方針，充其量係被告公司身為嬌生集團一份子，於經營管理上應遵循之制度規

01 定（見本院卷一第197至215頁），不足以導出原告之具
02 體管理義務；而系爭合約亦僅約定被告公司對鉅杏公司
03 保留定期稽核之權利，並未約定應定期稽核，更無法推
04 論對鉅杏公司稽核之權利，應由原告行使。而被告公司
05 就前述原告應盡之5項義務，亦未提出工作規則或兩造
06 間之勞動契約證明應由身為醫藥事務部門副處長之原告
07 負責，及其執行之細節為何，亦未見被告公司具體說
08 明，而就前述對鉅杏公司進行法律及公司政策相關教育
09 訓練，並要求、監督鉅杏公司確實教育其所屬員工之義
10 務部分，原告已提出「喜達諾上市後風險管理計畫」簡
11 報1份為證（見本院卷一第347至389頁），實難認原告
12 有何應盡作為義務而不作為之情事，是被告公司依勞基
13 法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，難認合法。

14 (2) 被告公司提出之劉雯琪、訴外人即劉雯琪前部屬Iris與
15 鉅杏公司之高秀卿之電子郵件或通訊軟體對話紀錄（見
16 本院卷一第223至227頁），僅足以證明被告公司業務部
17 門人員有以私人信箱自鉅杏公司接收病患資料，然原告
18 並非被告公司業務部門人員，與劉雯琪等人並無上下從
19 屬關係，且被告公司亦未舉證證明原告於事前知情而不
20 作為，實難認原告應對高秀卿與劉雯琪及其下屬之私下
21 行為負責。

22 (3) 退步言之，縱原告負有前揭義務而未作為，依被告公司
23 提出、由母公司製藥生物研究品質與合規部門於107年6
24 月22日製作、標題為「外部服務提供者-藥物安全監視-
25 鉅杏公司-藥物安全監視委託研究服務-亞太地區臺灣臺
26 北」之BRQC稽核報告記載：「…本次報告中指出及說明
27 4項主要及1項次要之觀察事項。主要觀察事項摘要如
28 下：I. 未充分監督不良事件之報告及藥物整合之過
29 程。II. 未適當保存及存放藥物安全監視紀錄。III. 並非
30 所有電子紀錄或文書都有被適當的備份或被納入現有的
31 災害回復計畫之中。IV. 依目前簽署之契約，仍不足以

01 確保臺灣僑生能確實履行監視藥物安全之責。」等語
02 （見本院卷一第461至478頁），足見被告公司於107年6
03 月間已知原告所屬部門有未盡職責之情事，被告公司自
04 應先行提醒、定期命原告及其所屬部門改善，然被告公
05 司均未為之，而於108年7月18日終止勞動契約，顯然違
06 反解僱最後手段性原則。

07 （4）況被告公司於本訴中雖主張：系爭合約簽約前之審核並
08 非解僱原告之原因事實（見本院卷一第339頁），然依
09 被告公司提出之調查報告節本，調查報告中建議解僱原
10 告之理由為：「未妥善監督鉅杏合約之內容，且其承認
11 毫不知悉合約核決的程序，致使鉅杏合約之相關條款將
12 公司置於違約之風險，須再為合約之修訂。其亦對鉅杏
13 公司及其衛教師欠缺適當之監督與管理。李泳姿之行為
14 使公司陷於重大風險。鑑於此，建議給予李泳姿解僱處
15 分」等語（見本院卷一第273頁），可見被告公司審酌
16 解僱原告之事由應為鉅杏合約簽立前之審核，以及簽立
17 合約後之監督管理，然依原告提出之訴外人即被告公司
18 合規部門員工Vivian與原告下屬間107年4月19日、4月2
19 3日之LINE對話紀錄，系爭合約於簽立前確有提交至合
20 規部門審查（見本院卷一第293頁，被告公司雖否認該
21 書證之形式上真正，然亦未指出爭執該書證證據能力之
22 理由），參酌現代大型企業分層負責之經營態樣，原告
23 縱為醫藥事務部門主管，亦非法律專業人員，難認鉅杏
24 合約之內容應由原告負完全責任，是被告公司調查報告
25 之內容已值商榷，被告公司以前揭調查報告為基礎作成
26 之解僱決定即有疑義。

27 （二）原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付108年7月18
28 日至108年8月16日工資是否有理由？金額若干？

29 被告公司前揭終止權之行使不合法，則被告公司應給付原
30 告108年7月18日起至同年8月16日止之工資351,920元（計
31 算式：〈331,920【本薪】+20,000【交通津貼】〉÷30×3

01 0=351,920)，原告請求340,189元，亦無不可。

02 (三) 原告依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣
03 費是否有理由？金額若干？

04 1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
05 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給
06 相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
07 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
08 一個月計；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
09 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
10 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
11 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
12 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
13 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法
14 第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1
15 項定有明文。

16 2、經查：

17 (1) 被告公司前揭終止權之行使不合法，屬違法解僱，已如
18 前認定，則原告之代理人於108年8月16日於勞資爭議協
19 調會以被告公司違法解僱、違反勞工法令為由，對被告
20 公司為終止勞動契約之意思表示（見不爭執事項
21 (七)），即屬有據。原告離職前6月平均工資為379,0
22 59元（計算式詳如附表），其自106年1月4日起任職於
23 被告公司至108年8月16日止，自94年7月1日勞退新制施
24 行日起之資遣年資為2年7個月又12日，新制資遣基數為
25 1又223/720（新制資遣基數計算公式：((年+(月+日÷當
26 月份天數)÷12)÷2），原告得請求被告公司給付之資遣
27 費為496,462元，逾此範圍，則屬無據。

28 (2) 原告雖主張：被告公司於108年3月發給原告之績效獎金
29 613,578元，屬工資性質，應計入離職前6月工資總額而
30 為平均工資之計算基礎云云，然按勞基法第2條第3款規
31 定，工資係勞工因工作而獲得之報酬，工資、薪金及按

計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所謂工資係指勞工因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。依被告公司工作規則第56條第2、3項約定：「如有盈餘，另加發零至二個月之績效獎金（適用業務獎金辦法者除外）」、「績效獎金之發給以至當年十二月三十一日為止仍在職之員工為限，但因故被解職者不適用之。」等語（見本院卷一第119頁），可知績效獎金之發放，取決於個人績效之預計獎金指標、原告所屬部門或事業群績效之「事業群績效」指標，及嬌生全球集團企業績效之「企業績效」等3項指標，且尚以當年度12月31日止仍在職、及被告公司有盈餘為前提，故績效獎金應屬雇主為激勵士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給者，堪認績效獎金並非勞務之對價，亦非經常性給與，與工資為勞工因工作而經常可獲得之報酬不同，無從認定具有工資之性質，原告此部分主張實難遽採。

01 (四) 原告依系爭辦法及民法第101條規定請求被告公司給付退
02 職金是否有理由？金額若干？

03 1、依系爭辦法第6.2.1規定：「適用本辦法之本國籍員工自
04 請離職者，依照第5.1.1條提撥及第5.2條收益設算之帳戶
05 累積餘額及以下方式計算一次給付之離職給付金額：離職
06 給付＝退職當日其名下相對提撥部分之帳戶累積餘額×給
07 付百分比1＋退職當日其名下提繳工資超額部分之帳戶累
08 積餘額×給付百分比2。以服務年資對照之『給付百分比』
09 如下表：服務年資未滿5年，給付百分比1：無；給付百分
10 比2：無。」（見本院卷一第306頁）。

11 2、經查：

12 (1) 被告公司前揭終止權之行使不合法，而原告之代理人於
13 108年8月16日於勞資爭議協調會以被告公司違法解僱、
14 違反勞工法令為由，對被告公司為終止勞動契約之意思
15 表示，業經本院認定合法，已如前述，則原告於108年8
16 月16日離職，距其任職起日之106年1月4日未滿5年，依
17 系爭辦法第6.2.1條規定，其應得之退職金為0。

18 (2) 原告雖主張：被告公司違法終止勞動契約，應依民法第
19 101條第1項規定，視為條件成就云云，惟按因條件成就
20 而受不利益之當事人，如以不正當行為阻其條件之成就
21 者，視為條件已成就。民法第101條第1項固有明文。然
22 原告於被告公司違法解僱後，本得選擇持續僱傭關係或
23 終止勞動契約（亦即原告得以提起訴訟之方式確認僱傭
24 關係存在、請求按月給付工資以確保其工作權，或依勞
25 基法第14條規定終止勞動契約請求資遣費等），其既已
26 依自由意志選擇終止勞動契約而非繼續任職，被告公司
27 之違法解僱行為致原告無法在被告公司退休之因果關係
28 已中斷，依系爭辦法第6.2.1前揭規定，即屬任職未滿5
29 年、給付百分比為0之情形，無從領取退職金，況原告
30 目前40餘歲（見本院卷二第124頁），其復未說明是否
31 有在短時間內達自請退休之年齡、年資之情形，是原告

此部分主張即難採信。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定請求被告公司給付108年7月18日至108年8月16日工資340,189元，及依勞退條例第12條第1項規定請求被告公司給付資遣費496,462元，總計836,651元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年5月21日（起訴狀繕本於109年5月20日送達被告公司，見本院卷第55頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為有理由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規定，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 3 月 9 日
勞動法庭 法 官 方祥鴻

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 111 年 3 月 9 日
書記官 巫玉媛

附表（離職前平均工資計算式）：

（元以下四捨五入，金額為新臺幣）

1	前6月平均本薪	前6月本薪總額： $(325,730 \div 30 \times 14) + (31,920 \times 5) + (331,920 \div 30 \times 16) = 1,988,631$
		前6月平均本薪： $1,988,631 \div 6 = 331,439$

(續上頁)

01

2	按月份比例計算第13個月本薪	$331,439 \div 12 = 27,620$
3	每月交通津貼	20,000
月平均工資 (1 + 2 + 3)		$331,439 + 27,620 + 20,000 = 379,059$