臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第211號

原　　告　黃之瀅
訴訟代理人　詹豐吉律師
複代理人　陳彥佐律師
被　　告　長庚生物科技股份有限公司
法定代理人　楊定一
訴訟代理人　陳士綱律師
　　鄭皓軒律師
複代理人　陳德弘律師
　　黃柏榮律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年11月19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

甲、程序部分：本件原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一項原為「㈠先位聲明：確認原告與被告約定之工作地點為台北市○○區○○○路○○○巷○號1樓(台北長庚中醫門市)僱傭關係存在。㈡備位聲明：確認原告與被告約定之工作地點○○○區○○○路○段○○○號(台北南京門市)僱傭關係存在。」(卷第10頁)，嗣於民國108年8月27日以民事訴之聲明變更暨準備狀變更為「確認被告於107年12月21日、108年3月12日對原告所為之調職命令無效」(卷第178頁)，經本院於108年9月11日言詞辯論期日准許此部分訴之聲明變更，並核定此部分訴訟標的價額為新台幣(下同)3,300,000元，並就此部分與原聲明第二項請求合併計算並扣除已繳金額後，命原告應補繳裁判費24,783元(卷第232、233頁)，該期日並就變更後之聲明進行辯論程序，則原告既然已經將訴之聲明變更確定在案，即應依照變更後之聲明補繳裁判費用，但原告再於108年9月20日提出民事訴之聲明縮減暨爭點整理狀，而將

訴之聲明第1項變動為「確認被告於108年3月12日對原告所為之調職命令無效。」（卷第293頁），而原告雖主張該部分為訴之聲明縮減，但是其係將「確認被告於107年12月21日對原告所為之調職命令無效」之部分撤回，並非訴之聲明之減縮，而就此部分業據被告於108年10月15日以民事答辯一狀陳明不同意撤回(卷第300頁)，經本院詢問，被告再於108年10月22日言詞辯論期日表示不同意撤回等語，後經本院於108年10月23日書面裁定命原告補繳裁判費24,783元，該項裁定已於108年10月28日送達原告訴訟代理人(卷第362頁)，但原告並未依照裁定意旨繳納訴訟費用，嗣後於本院108年11月19日就訴之聲明第2項即請求職務津貼286,000元之部分行辯論程序之前，再就此部分為確認，業據其表示略以：「(訴訟費用是否依之前裁定補繳？或者不補繳，就請求聲明第二項即請求286,000元部分為辯論？)沒有要補繳，今日就聲明第二項請求286,000元部分為辯論。」等語（卷第374頁），而就原告所請求訴之聲明第二項即請求職務津貼286,000元之部分，並未曾變動，是就此部分，並無程序要件欠缺之情形（起訴時該部分已經繳費），因此，本件係就原告訴之聲明第二項即請求職務津貼286,000元之部分辯論，先此敘明(至於原告就應受判決事項之聲明第1項部分，本院另行裁定)。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告於94年6月27日起任職被告公司擔任定點門市銷售員，而依被告公司之門市管理辦法第三章之「⑴基本月薪『門市人員（時薪人員除外）薪資以月核計，基本月薪包含本薪、效率獎金、交通津貼、伙食津貼及職務津貼等五項』」、「第E款『職務津貼：試用期滿後，門市人員若具備醫藥護理營養等專業背景人員經核准加發2,000元/月職務津貼』」之規定，基本月薪內既已包含「職務津貼」之項目，給付要件為以具備醫藥護理營養等專業背景人員即得以領取，則該項

職務津貼業已成為原告薪資之一部。而原告自94年6月27日起任職被告公司後，因具備護士證照而每月領有上開職務津貼2,000元，然自96年8月起被告公司即未附理由予以停發，直至原告以信件向被告公司主管確認停發原因，始經被告公司主管林鴻鈞向其表示停發理由為原告工作表現不佳，此與被告公司之規定明顯不符。

㈡而原告之護士證照並無過期或吊銷之情形，依被告公司規定即得以領取該職務津貼，為此請求被告給付自98年6月起至起訴時止之職務津貼合計286,000元。

㈢並聲明：被告應給付原告286,000元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告提出之門市管理辦法，乃係104年12月15日所發佈，然無從證明兩造於94年約定勞雇關係時，即已約定職務津貼；且由該項規定「職務津貼：試用期滿後，門市人員若具備醫藥護理營養等專業背景人員經核准加發2,000元/月職務津貼」之記載，說明必須經被告公司核准始得加發職務津貼，足證職務津貼並非本薪之一部。

㈡原告雖援引被告公司網路簽呈主張曾領取職務津貼，然該頁面乃係原告於108年4月27日填寫之部門內便簽，用以向上級主管請求核發職務津貼，並不足以證明原告自94年6月27日任職被告公司後，即領有職務津貼2,000元；原告復以對話紀錄主張被告公司核准領取職務津貼之依據僅有執照有無云云，然該對話紀錄僅係被告公司內部員工之意見交換，實際上津貼之發放亦非由陳叔綱負責審核，因此原告之主張並無理由。

㈢況津貼之請求權依民法第126條之規定屬於定期給付債權，適用5年短期時效，縱認原告主張為有理由，則自起訴狀向前計算5年內之津貼請求外，其餘部分均罹於時效消滅，為此提出時效抗辯拒絕給付。

㈣並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出勞資爭議調解記錄、通話錄音暨譯文、電子郵件EMAIL、被告公司工作規則、打卡紀錄、台北長庚門市近三年每日銷售金額、三重自強門市近三年每日銷售金額、薪資明細、領取職務津貼證明、職務津貼停發原因電子郵件、勞動局案件回覆表、門市人員管理辦法（卷第21-142頁、第222-228頁、第316-350頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出原告人事資料卡、原告簽立之員工聘僱承諾書、原告自書誓約書、LINE對話截圖、被告公司長庚門市歷年業績表（卷第274-290頁），是本件所應審究者為：兩造間究有無給付職務津貼之合意？原告請求被告給付286,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈡被告主張原告所提出門市管理辦法，係104年12月15日所發佈，然無從證明兩造於94年約定勞雇關係時，即已約定職務津貼等語，經核與該門市管理辦法記載「原定日期94年10月13日、新訂日期104年12月15日」等語，此有門市管理辦法在卷可按(卷第318頁)，而原告係於94年6月27日起任職被告公司，則若適用門市管理辦法，應依照94年10月13日辦法，惟就此部分並未據其提出，是被告前揭答辯，尚非無由。

㈢其次，依照被告公司門市人員管理辦法「第三章薪資、獎金與福利」、「1.薪資項目⑴基本月薪」、「E.職務津貼：試用期滿後，門市人員若具備醫藥護理營養等專業背景人員經核准加發2,000元/月職務津貼」等情，此有門市人員管理辦法在卷可按（卷第322頁），而依照該辦法之規定，於門市人員若具備醫藥護理營養等專業背景，經被告公司核准後，得每月加發2,000元/月之職務津貼，應可確定。

㈣再者，依照上揭辦法之文意解釋，每月加發2,000元之職務津貼，乃需經被告公司同意為前提，而本件原告於96年8月起，即未再取得該部分之職務津貼（第184頁），而原告於108年4月27日提出「申請職務津貼重新核發」之簽呈，而並

未獲得被告公司同意，亦有被告公司簽呈在卷可按（卷第222頁），是原告此部分請求，與公司門市人員管理辦法中關於職務津貼之規定並不相符合，即難認屬有據。

㈤況且，管理辦法之約定目的以觀，被告公司係以開立門市銷售商品為營運，並以管理辦法作為門市營運管理等事項作為規定，則管理辦法所記載「經核准加發」，就約定目的以觀，即不能認為其以「門市營運績效」作為審核標準有所不當，是原告主張其審酌範圍不當，尚難認為有據，其次，管理辦法內容係以「具備醫藥護理營養等專業背景」之人員作為規定對象，而背景之範圍甚廣，而被告個別門市因為所在當地市場狀況有所不同，其對於醫藥護理營養之專業均有需求或需求強度，乃應由個別地點之市場狀況作為判斷依據，況且，市場需求亦會有所變動，對於「醫藥護理營養」資訊之需求也有變動，對應於專業背景乃應有所調整，是就此以觀，被告公司審酌具體狀況，即屬符合約定目的之必然範圍，自無從認為其審酌不當，且公司營運需求之範圍，是否屬於於司法得以介入審酌之範圍，亦非無疑；從而，原告就此部分主張，即無從認屬有據。

四、綜上所述，原告請求被告給付自98年6月起至起訴時止之職務津貼合計286,000元，及自起訴狀送達亦日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，應予以駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　4　　日

勞工法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　108　　年　　12　　月　　4　　日

書記官　曾東紅