臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞小上字第2號

上　訴　人　三商美邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　翁肇喜

訴訟代理人　王之穎律師

被 上訴 人　蘇柏銓

000000000000000000

上列當事人間請求給付基本工資差額事件，上訴人對於民國112年12月15日本院勞動法庭112年度勞小字第32號第一審判決，提起上訴，本院判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、按對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第2項定有明文。而判決不適用法規或適用不當，為違背法令，同法第468條亦有明文，依同法第436條之32第2項之規定，於小額事件之上訴程序準用之。又小額訴訟之第二審法院認上訴為無理由者，應為駁回之判決；小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，同法第436條之32第2項準用第449條第1項、第436條之29第2款亦有明定。

二、上訴意旨略以：兩造已明確約定被上訴人擔任業務主管提供部分工時之勞務對價即工資，明確規定為每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎金共三項之總和（即津貼三項），故津貼三項係屬被上訴人擔任業務主管提供部分工時勞務之對價，而非基於業務員招攬保險所獲致之承攬報酬，原判決將津貼三項誤認為被上訴人擔任業務員之承攬報酬，顯然曲解最高法院17年上字第1118號判決先例，有判決違背法令之

情事，亦有認定事實不憑證據之違反證據法則之違法。兩造約定工資調整制度，屬勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項但書所規定勞雇雙方另有約定之例外情形，業務主管之津貼三項並非承攬報酬，原判決將業務主管工資之津貼三項誤認為被上訴人擔任業務員之承攬報酬，而認定上訴人不得從中扣抵上開差額補足款，有判決適用勞基法第22條第2項不當之違法等語，並聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。（三）第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

三、本件係適用小額訴訟程序對原審判決提起上訴，依前開上訴意旨所示，其上訴理由於形式上已具體指明原審判決適用勞基法第22條第2項之違背法令事由，是其上訴程式於法並無不合，本院應進而實質審酌原審判決是否確有違背法令之情事。經查：

1. 按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第21條第1項、第22條第2項分別定有明文。又法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條亦有明文。工資不得基於基本工資，乃勞基法明文禁止，屬強制規定，縱雇主與勞工就工資另行約定，如有違反最低工資之部分，亦屬無效。

2. 兩造間為僱傭與承攬之關係，有業務主管聘僱契約書、承攬契約書在卷可憑（見原審卷第115頁），為兩造所不爭執，則就被上訴人從事人身保險招攬部分為承攬關係，被上訴人擔任業務主管提供勞務部分則為僱傭關係，兩者法律關係不同，自不應混為一談。依業務主管聘僱契約書第4條約定，被上訴人之薪資項目為每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎金，被上訴人之薪資項目總和內含主管機關所核定部分工時制之最低時薪標準，倘被上訴人之薪資項目總和低於主管機關所核定部分工時制之最低時薪，則由上訴人補足，

有業務主管聘僱契約書附卷可參（見原審卷第89至90頁），又業務主管支領報酬給付辦法第四點（四）、（五）亦分別規定「最低薪資差額：每月津貼、每月業績獎金及每月單位輔導金合計，少於表列之最低薪資，得補足差額，並以最低薪資為補足上限」，「累計最低薪資差額：為最低薪資差額逐月累計，逕自每月業務主管支領報酬內減除，不足部分遞延至次月，直到完全減除為止」，有業務主管支領報酬給付辦法在卷可參（見原審卷第161至163頁），足見兩造就工資約定倘被上訴人所領之津貼三項低於基本工資，自應補足至最低工資。觀諸被上訴人之僱傭薪資表（見原審卷第27頁），被上訴人僅於每月領取之津貼三項為0時，上訴人始會發放最低薪資，且於其後之月份，領取之津貼及獎金如有超過最低薪資，即會就超過部分將先前已發放之最低薪資扣回，如有不足，即於下次津貼與獎金超過最低薪資時，再就超過部分扣回。申言之，被上訴人所領之最低薪資，係由其後所獲取高於最低薪資之津貼及獎金中支應。又津貼三項之金額係以被上訴人旗下團隊業績計算，為上訴人所自承（見原審卷第144頁），並有業務主管支領報酬給付辦法第四點給付項目可佐（見原審卷第162至163頁），足見係以承攬之保險業績計算，則兩造約定最低薪資之發放及扣回方式，實際上是以被上訴人之承攬報酬支付最低薪資，造成被上訴人提供勞務卻未領取最低薪資，進而免除上訴人給付工資之義務，故兩造約定最低薪資之發放及扣回方式，已違反勞基法基本工資之規定，自屬無效，上訴人既有短少給付工資，被上訴人請求上訴人全額給付工資，即屬有據。

3. 上訴人雖主張原判決曲解契約文義，有認定事實不憑證據之違反證據法則之違法，及判決適用勞基法第22條第2項不當之違法等語，惟原判決依薪資發放及扣回方式，進而認定上訴人部分工時最低工資給付不足額，違反勞基法禁止規定，係依兩造約定之內容及薪資實際發放情形認定，並未曲解契約文義，認事用法亦無違誤。而上訴人將最低薪資之給付內

容連結承攬報酬，固屬勞基法第22條第2項但書之勞雇雙方另有約定，然兩造此一約定業已違反勞基法基本工資之規定，進而免除上訴人給付工資之效果，則原判決依勞基法第22條第2項之規定，判決被上訴人得請求上訴人給付工資，並無違背法令之情事，故上訴人上訴所為主張，均為無理由。

四、綜上所述，原審判決並無上訴人所指違背法令情事，上訴人提起上訴，求為廢棄改判如其上訴聲明所示，依其上訴意旨足認上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回。

五、按於小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之32第1項、第436條之19第1項定有明文。本件第二審裁判費用為1,500元，應由上訴人負擔，爰併判決如主文第2項所示。

六、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　20　　日

勞動法庭　審判長法　官　朱玲瑤

法　官　楊捷羽

法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　20　　日

書記官　陳韋伶