

臺灣基隆地方法院民事判決

114年度勞訴字第15號

原告 林璿耀

被告 第一產物保險股份有限公司

法定代理人 李正漢

訴訟代理人 洪藪芬

胡全緯

蔡耀樑

上列當事人間給付薪津事件，本院於民國114年9月23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

壹、程序事項

一、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。查原告原起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）641,424元及自民國114年1月24日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應給付原告自114年1月1日起至114年6月30日止總薪津差額366,540元及自起訴日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)訴訟費用由被告負擔。嗣於114年8月13日具狀變更聲明如後，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

01 (一)被告未依約定給予原告應有之薪津及獎金：

02 1.原告為被告之專司營業人員，兩造間並未簽訂勞動契約，而
03 係委任關係，依被告之工作規則第26條規定，原告之薪津應
04 由被告與原告議定之。又依被告之考核辦法第6條所示，被
05 告每年就營業人員考核2次，第1次係考核「1月1日至6月30
06 日」間之累計值，第2次係考核「1月1日至12月31日」間之
07 累計值，並規定專司營業人員之總保費，應達考核期間總薪
08 津24倍（每元生產保費）之業績。是以兩造係約定以「每元
09 兌24元保費」換算原告之薪津，即原告之薪津計算方式，應
10 以原告於考核期間「累計之總保費除以24」所得之金額，為
11 原告應領之薪津。

12 2.被告依上述考核方式考核原告後，第1次考核認原告於113年
13 1月1日至113年6月30日累計之總保費為3,929,999元，未達
14 原告當時薪津44,600元之標準，而於同年7月11日將原告每
15 月薪津調降為27,470元；第2次考核認原告自113年1月1日至
16 同年12月31日累計之總保費為19,149,872元，已達薪津44,6
17 00元之標準，而於114年1月9日將原告每月薪津調升為44,60
18 0。惟依考核辦法之計算方式（即總薪津之24倍），原告113
19 年全年度之總保費已遠超標準，被告卻仍依考核辦法於113
20 年7月11日將原告每月薪津調降為27,470元，顯非合理。況
21 依兩造約定之方式計算原告薪津，被告於113年度應給付原
22 告797,910元（計算式： $19,149,872 \text{元} \div 24 = 797,910 \text{元}$ ），
23 然被告於113年度僅給付原告432,420元，是被告應再給付原
24 告365,490元，始與原告給付之勞務相符。從而，被告未給
25 付原告足額之薪津，係無法律上原因受有原告所給付勞務之
26 利益，依民法第179條不當得利相關規定，請求被告返還溢
27 領勞務之對價即365,490元。

28 3.被告係依每月薪津之數額核發綜合評等獎金，113年度共核
29 發2.2個月之獎金，然因原告遭被告上述不當考核後，遭調
30 降薪津至27,470元，致原告僅領取60,434元之獎金（計算
31 式： $27,470 \text{元} \times 2.2 \text{個月} = 60,434 \text{元}$ ），而依兩造約定方式計

01 算原告113年度得領每月薪津應為66,490元（計算式：19,14
02 9,872元 $\div$ 24 $\div$ 12個月＝66,490元），依此薪津計算原告113年
03 度之獎金為146,278元（計算式：66,490元 $\times$ 2.2個月＝146,2
04 78元），被告應再給付原告85,844元（計算式：146,278元
05 －60,434元＝85,844元），始與原告給付之勞務相符，被告
06 未給付原告足額之獎金，係無法律上原因受有原告所給付勞
07 務之利益，依民法第179條不當得利規定，被告應返還溢領
08 勞務之對價即85,844元，加計上揭被告溢領勞務之對價，被
09 告總計應返還451,334元（計算式：365,490元＋85,844元＝
10 451,334元）之不當得利。

11 4.依兩造間之約定，被告應依原告於113年度所給付之勞務認
12 定隔年度應給付原告之薪津，而依原告113年度之總保費
13 計算原告隔年度得領每月薪津，原告於114年度每月薪津應
14 為66,490元（計算式：19,149,872元 $\div$ 24 $\div$ 12個月＝66,490
15 元），然被告於114年1月至6月30日間，每月給付原告之薪
16 津僅有44,600元，被告應再給付原告131,340元【計算式：
17 （66,490元－44,600元） $\times$ 6個月＝131,340元】，被告未給
18 付原告足額之薪津，故請求被告給付尚未給付之薪津131,34
19 0元。

20 (二)原告得依不當得利規定，請求被告返還溢領勞務之理由：

21 1.按工資需具備「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件。
22 所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付
23 即屬之，此之「經常性」未必與時間上之經常性有關，而是
24 指制度上之經常性而言，即勞工每次滿足該制度所設定之要
25 件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務（參最高法院97
26 年度台上字第2178號民事判決）；又按勞動基準法第2條第3
27 款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、
28 薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付
29 之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所
30 謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
31 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以

01 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
02 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
03 何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約
04 之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立
05 勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動
06 成本，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，
07 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
08 而應納入平均工資之計算基礎（參最高法院100年度台上字
09 第801號民事判決）。依上開實務見解，原告既提供被告勞
10 務，被告即應依原告所提供之勞務，給予相應之薪津。

11 2.被告給付予原告之薪津並非固定金額之薪津，此觀被告之考
12 核辦法即明，原告之薪津既受原告業績之影響，則原告所受
13 領之薪津即非固定薪津，被告既給付原告變動型之薪津，則
14 原告即得向被告請求與其業績相等之薪津，被告不得任意以
15 其單方面之考核辦法調降原告薪津，僅得以原告之出缺勤，
16 或於原告執行業務有錯失而造成被告受有損失且無法彌補
17 時，始得調降原告之薪津。

18 3.兩造並未約定於被告溢領原告給付之勞務時，應由何方承受
19 利益，是被告受領原告給付之勞務即屬無法律上原因，原告
20 自得主張不當得利，請求被告返還與其溢領勞務等值之薪
21 津。

22 4.依勞動基準法第21、22、23條規定，工資應由勞雇雙方議
23 定，雇主不得預扣或遲延給付工資予勞工，要確保勞工能領
24 到約定之工資，且雇主應提供工資各項目計算明細，確保勞
25 工清楚知道工資如何計算，避免爭議。又最高行政法院108
26 年度裁字第1263號裁定意旨認為定型化契約就勞工而言無任
27 何調整契約內容之機會與空間，自與勞動基準法第22條第2
28 項所稱勞雇雙方另有約定之情形不同。是以，被告未將原告
29 之薪津計算方式詳列於勞雇契約上，並以定型化契約之方式
30 認定原告之薪津，自不符合上開規定。

31 5.兩造間為委任關係，被告之工作規則及考核辦法為定型化契

約條款，未使原告充分理解，且其內容違反民法、勞動基準法及勞動事件法，並以損害勞工權益、維護雇主權益為目的，被告不得以此認定原告之薪津：

(1)被告之工作規則及考核辦法內所規定關於營業課人員考核標準、職務等級升等基準、營業人員淨業績（每月生產淨額）核計基準等，並未公告使相關人員得以知悉並理解，被告不得以此違背法令、不合理之工作規則及考核辦法，認其已給付原告足額之薪津及獎金，原告之薪津應以勞動基準法第2條第1項第3款、第4款規定認定。原告僅知悉考核辦法係以薪津之24倍對照之總保費計算原告之薪津，故原告主張依考核辦法所列薪津之24倍對照之總保費計算原告應領之薪津及獎金，當屬有據。

(2)依勞動基準法第70、71條規定，被告制定之工作規則或考核辦法需呈報董事長核准後周知實施，內容並應符合誠實信用、公平、合理、透明有效、互惠互利原則（參民法第111條、第245-1條第1項第3款、第247條第1項、第247-1條、勞動事件法第33條第2項），並不得以損害勞工權益，維護雇主權益為目的（參民法第148條），被告未遵守上開規定，則其制定之工作規則及考核辦法即不得拘束原告。

6.被告有其他不合理或侵害原告權益之行為：

(1)被告明知原告無法達成113年1月1日至6月30日考核標準所需之總保費，係因公司財務作業流程無法在6月30日前完成，而非因原告未達成考核標準所要求之業績，原告於113年整年度之總保費已通過考核標準，甚至遠超標準，被告卻仍以不合理之考核標準調降原告之薪津，對原告已給付之勞務卻視而不見，未給予相當之對價。

(2)被告認為原告給付之勞務，除薪津外另已給予原告產值獎金、佣金做為對價，並無溢領勞務之情形，然產值獎金、佣金及其他具有實質性獎勵性質之報酬，並不計入勞動基準法工資之範圍內，且依金管會之分類標準，佣金本就屬於原告之執行業務所得，被告目前亦將佣金申報為執行業務所得。

01 況原告所獲得之佣金並非被告公司所給付，而係來自要保人
02 及被保險人所給付之附加費用，被告僅是代為收取款項，此
03 觀公平交易委員會對中華民國產物保險商業同業公會公處字
04 第110033號裁處書即明，被告不得以此認為其未溢領原告之
05 勞務。

06 (3)被告稱以淨業績總額做為考核標準，然被告係依憑保費收入
07 為其營利來源，淨業績總額與其營利來源無關，且被告未對
08 如何計算淨業績做詳細說明，經原告詢問有多筆保單之淨業
09 績均為0，被告應使專司營業人員了解應如何取得淨業績數
10 額，始得以此做為考核標準。

11 (4)被告每年度考核2次，考核期間卻不相同，第1次考核期間為
12 6個月，第2次考核期間為12個月，被告此種考核方式不合
13 理，且會使專司營業人員無法獲得其應得之薪津。

14 (5)兩造未簽訂勞雇契約，被告卻以定型化契約條款之工作規則
15 及考核辦法訂立晉升規範，且該晉升規範內容顯失公平，原
16 告自得主張勞動事件法第33條第2項，認原告不受被告所訂
17 晉升規範之拘束。

18 (三)對被告答辯之陳述：

19 1.被告提出第一產物保險股份有限公司總公司第7屆第11次勞
20 資會議紀錄，僅是總公司勞資方派代表出席，其他工作場所
21 之勞方代表皆未出席，該會議所決議之事項應違反法令而無
22 效。

23 2.依民事訴訟法第277條及勞動事件法第35條規定，被告應提
24 出其得溢領原告給付之勞務之依據，倘被告未能舉證得受領
25 原告給付之勞務，即屬無法律上原因受有利益。

26 3.被告稱損失率過高及特殊支持案件淨業績皆為零，然此認定
27 方式違反法令，蓋損失率與給付營業人員酬勞係屬二事，並
28 無關聯，被告得自行控管損失率，不得以此做為其認定淨業
29 績之標準。

30 4.被告稱考核辦法所訂立之薪津與總保費換算方式僅係考核原
31 告之標準，並非以此計算原告實際可得薪津云云，然被告不

01 得以其單方面之規定認定原告之薪津，仍應依相關規定給付
02 原告應有之薪津。

03 5.被告主張已按工作規則及考核辦法給付原告薪津及獎金，係
04 違反民法第148條規定，被告不得任意以其單方面訂立之工
05 作規則及考核辦法拘束原告，被告所制定之工作規則及考核
06 辦法亦不應違反民法、勞動基準法、勞動事件法。

07 (四)綜上，原告依民法第148條、第179條、第182條第2項、第20
08 3條、勞動基準法第2條第3、4、6款與第21條、第22條、第2
09 3條、第71條、工作規則第26條及考核辦法第6條規定，請求
10 被告返還工資或不當得利，並聲明：(一)被告應返還原告其受
11 領之不當得利451,334元，及自114年1月24日起至清償日
12 止，按年息5%計算之利息。(二)被告應返還114年1月1日起至
13 114年6月30日止總薪津差額131,340元，及自起訴日起至清
14 償日止，按年息5%計算之利息。(三)訴訟費用由被告負擔。

15 二、被告抗辯：

16 (一)被告已依考核辦法給予原告應得之薪津及獎金：

17 1.原告為被告之專司營業人員，被告係依據考核辦法第6條規
18 定每年對原告進行2次考核，第1次考核期間為1月1日至6月3
19 0日，第2次考核期間為1月1日至12月31日，原告進行113年
20 度第1次考核時，係以原告113年1月1日至同年6月30日之每
21 月薪津44,600元做為計算基準，則原告於113年1月1日至113
22 年6月30日間應達總保費6,422,400元（計算式：44,600×24×
23 6個月=6,422,400元）或總淨業績2,140,800元（計算式：4
24 4,600×8×6=2,140,800元），方達成考核標準，然原告113年
25 第1次考核時總保費為3,855,764元，總淨業績為1,256,421
26 元，皆未達上述考核標準。而依考核辦法第6條第3項所示：
27 「1、專司營業人員、新進營業人員及內勤外調人員，每次
28 考核業績產值時若未達標準倍數基準之人員，均按其實際總
29 保費/每元生產保費標準或總淨業績/每元生產淨額標準，分
30 別計列換算年薪津，經核算兩者所得之數額，採用取其一高
31 標額，為重新敘薪與調整職等之基礎，採用取其一高標額，

01 為重新敘薪與調整職等之基礎，按月核給薪津係採以四捨五
02 入取至百位數，但若低於法令規定之最低基本工資時，則祇
03 核給其最低基本工資…」，依上述規定，原告113年第1次考
04 核實際總保費或總淨業績換算之薪津為26,776元或26,175
05 元，均低於最低基本工資，故以當時最低基本工資27,470元
06 重新敘薪。又考核辦法第6條復規定：「2、經調降人員，於
07 下次考核業績時達到所訂標準，經考核後之次月起，則調整
08 其薪津或職等，俟已調整回該員最初最高薪津或職等時，則
09 依本公司年度考核業績之產值績優標準表辦理。」是依上揭
10 規定，原告113年度第2次考核時，總保費為19,075,637元，
11 總淨業績為2,256,770元，已達原告原先每月薪津44,600元
12 應符合之標準，故於114年1月調整原告薪津為44,600元，被
13 告皆依考核辦法辦理原告薪津調整，並無違誤。再被告並無
14 「以營業人員總保費換算每月薪津」之規範，原告曲解考核
15 辦法所列考核方式，以其全年度總保費計算其應領之月薪標
16 準，顯不可採。

17 2.被告是依考核年度12月份薪津為基準核發綜合評等獎金，原
18 告於113年12月薪津為27,470元，而113年度綜合評等獎金共
19 發給2.2個月之薪津，是被告給付原告60,434元（計算式：2
20 7,470元×2.2個月＝60,434元）之綜合評等獎金並無違誤。

21 3.依民法第179條不當得利之規定，勞雇關係下之不當得利通
22 常是在「系統錯誤給付」、「付款錯誤」、「違法取得」等
23 情況才會成立，然原告係主張「業績超出公司設定的標
24 準」，此情與不當得利之構成要件顯不相符，蓋被告考核辦
25 法之業績標準是考核底線或門檻，而非營業人員換算薪津之
26 依據。又原告係以兩造間工作規則及考核辦法為依據，請求
27 被告給付薪津及獎金，顯見原告認為工作規則及考核辦法係
28 兩造合意成立之債權契約內容，原告已依約給付勞務，故被
29 告有履行契約給付勞務對價之義務，則被告受領原告勞務即
30 非無法律上原因，自與不當得利之構成要件不符，原告以不
31 當得利之法律關係請求被告給付薪津及獎金，自屬無據。

01 (二)被告之工作規則及考核辦法並無違法：

02 1.在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一
03 定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效
04 從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及
05 受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂
06 有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規
07 則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘
08 束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之
09 存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強
10 制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、
11 雇雙方均應受其拘束，雇主就工作規則為不利勞工之變更
12 時，原則上不能拘束表示反對之勞工，但其變更具有合理性
13 時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院88年度台上字第16
14 96號判決、91年度台上字第1040號判決意旨參照）。查被告
15 每月均發給原告固定之薪津，兩造間應為僱傭關係，則原告
16 即應遵守被告之工作規則及考核辦法，原告主張兩造為委任
17 關係，工作規則及考核辦法為定型化契約條款云云，顯非可
18 採。又被告歷次修訂工作規則及考核辦法，相關資料皆公開
19 放置於公司內部網頁供全體員工參閱，歷次修正亦通告全體
20 員工，原告亦節錄相關條文做為本件訴訟之證據資料，可證
21 原告對被告之考核辦法與工作規則知之甚詳，原告不可推諉
22 不知。

23 2.按被告所訂定之「第一產物保險公司晉升規範」第三點已明
24 文規定：「職務分類為（一）管理職、（二）專業職、
25 （三）技術職、（四）事務職、（五）營業職」原告於任職
26 期間，依職務分類定位為第五類即「營業職」，故為專司營
27 業之人員，「營業職」之升等依據為同規範第二點：「二、
28 升等標準……（五）、營業職1、辦事員、二等辦事員：連續
29 二年平均年淨業績\$250萬，經提報得晉升一等。2、辦事
30 員、二等辦事員、一等辦事員：連續三年平均年淨業績\$30
31 0萬，經提報得晉升初等專員。3、初專：連續三年平均年淨

01 業績 \$500萬，經提報得晉升三等專員。4、三專：連續三年
02 平均年淨業績 \$700萬，經提報得晉升二等專員。5、二專：
03 連續三年平均年淨業績 \$1000萬，經提報得晉升一等專
04 員。」是關於營業職晉升，除各年度淨業績達標準外，仍需
05 由各單位主管提報始予以晉升，並非於考核業績時直接換
06 算，原告容有誤會。且被告之相關晉升規範，係依據「第一
07 產物保險公司晉升規範」內容辦理，該規範已置放於公司內
08 部網頁，每位同仁皆可自行查詢，且原告現為二等專員之職
09 位，亦係依此晉升規範第2條第5項第4款之規範予以晉升，
10 原告稱該辦法未公告周知，讓營業人員難有依循，恐有誤
11 解。

- 12 3.被告之考核辦法所稱總保費及淨業績計算方式為：「(一)總
13 保費：總保費是指一份保險契約在保險期間內，要保人需要
14 支付的全部保險費總額。(二)淨業績：被告公司之考核辦法
15 所稱淨業績計算分為以下方式：1. 車險：強制險及任意險之營
16 業車種及保經代通路業源為零；其他任意險通路業源之良質
17 業務(竊盜險、機車強制附加駕傷、汽車強制附加駕傷、任
18 意駕傷險及任意乘客險)淨業績以30%為上限。2. 非車險：淨
19 業績與業務品質為最直接的關聯，僅予獎勵「利基」及「良
20 質」業務，且考量經營的公平合理性，通路來源淨業績比例
21 較低，而各險種五年損失率達50%以上，均不給予淨業績；
22 至於特殊案件經協調支持後，一律不給予淨業績。」是以，
23 被告關於各險種之淨業績，係依據保險標的物所涉及的實際
24 風險，經評估後核定的業務數額，再依各核保人員依經驗、
25 風險管控等因素所核定，依保險標的區域、業務來源、投保
26 年度、行職業等各保單皆有不同，係由核保人員於營業人員
27 招攬當下之時空背景判斷，並無原告所稱不合理之處。
28 (三)並聲明：原告之訴駁回。訴訟費用由原告負擔。若受不利益
29 之判決，願供擔保請准予免為假執行。

30 三、本院判斷：

- 31 (一)原告主張其為被告之專司營業人員，被告依其考核辦法每年

01 考核原告2次，被告於113年間第1次考核認原告113年1月1日
02 至113年6月30日累計之總保費為3,929,999元，未達原告當
03 時薪津44,600元之標準，並於113年7月11日將原告每月薪津
04 調降為27,470元（即當時之基本薪津）；第2次考核認原告1
05 13年1月1日至113年12月31日累計之總保費為19,149,872
06 元，已達薪津44,600元之標準，並於114年1月9日將原告之
07 每月薪津調升為44,600元，而原告於113年度領取之綜合評
08 等獎金係以113年12月份原告薪津27,470元核發，共計給付
09 原告60,434元等各節，業據提出第一產物保險公司考核辦
10 法、第一產物保險股份有限公司人員任免調遣通知書、業務
11 員佣金核發明細查詢表等件影本為證，且為被告所不爭執，
12 堪信屬實。

13 (二)兩造間對於渠等間適用之法律關係及原告薪津之計算方式有
14 所爭執，原告主張被告應返還其受領之不當得利451,334
15 元，及給付原告114年1月1日起至114年6月30日止短缺之薪
16 津131,340元乙情，為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

17 1.按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於
18 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
19 契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱
20 人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
21 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係；另所
22 謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。委任
23 之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處
24 理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限
25 範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之
26 目的（最高法院85年度台上字第2727號民事判決意旨同此見
27 解）。是以，勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主
28 要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、
29 經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情無加以判斷；如仍
30 具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所
31 規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號民事判

決同此見解)；次按勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）；又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷；又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台上字第347號民事判決意旨同此見解）。

2. 查原告主張兩造未簽立勞動契約，被告亦未提出兩造簽立之勞動契約為憑，然依原告於本院114年9月23日言詞辯論期日當庭陳稱：「（你是否適用被證八工作規則？）是。（原告工作時間、休假、請假是否依被證八為之？）是。（你有無被證八退休章節之適用？）是。（關於你考勤、獎懲、升遷、職災補償是否也依據被證八的工作規則？）我還沒用到，無法回答。（上下班是否需要打卡？）要。（有無領過加班費？）沒有領過。我有加班，就營業員而言，公司說因為我們是營業員有請領佣金，所以無法請領加班費。」等語，可知被告乃依據工作規則管理原告關於工作時間、休息時間、休假、請假手續等事項，原告無法自由支配其勞務給付之時間、地點，具有人格上之從屬性；又依被告之考核辦

01 法第6條規定：「三、考核結果：(一)營業課：1、專司營業
02 人員、新進營業人員及內勤外調人員，每次考核業績產值時
03 若未達標準倍數基準之人員，均按其實際總保費/每元生產
04 保費標準或總淨業績/每元生產淨額標準，分別計列換算年
05 薪津，經核算兩者所得之數額，採用取其一高標額，為重新
06 敘薪與調整職等之基礎，採用取其一高標額，為重新敘薪與
07 調整職等之基礎，按月核給薪津係採以四捨五入取至百位
08 數，但若低於法令規定之最低基本工資時，則祇核給其最低
09 基本工資」，可認即便原告考核未達標，被告仍應按月給付
10 原告最低基本工資，則不論原告每月工作績效多寡，仍均得
11 按月領取固定薪津報酬，顯見原告應係為被告事業而提供勞
12 務，並獲取報酬，非為自己事業之目的而為，故具經濟上從
13 屬性。準此，原告與被告間既具有人格、經濟上從屬性，揆
14 諸首揭說明，應認兩造間契約之性質應屬勞動契約關係，被
15 告主張兩造間係僱傭關係，應屬可採。

- 16 3.次按勞動基準法第70條規定，雇主僱用勞工人數在30人以上
17 者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主
18 管機關核備後並公開揭示之。雇主公開揭示時，係欲使其成
19 為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞
20 工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規
21 則內容，而使該規則發生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方
22 （最高法院113年度台上字第1784號、108年度台上字第991
23 號判決意旨參照）。復勞工與雇主間之勞動條件依工作規則
24 之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則
25 違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之
26 一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘
27 束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示
28 反對之勞工（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參
29 照）。經查，原告任職期間，被告有制訂之考核辦法及工作
30 規則，嗣迭經修正，並於公司內網公開揭示，有被告所提第
31 一產物保險公司考核辦法、第一產物保險股份有限公司工作

規則、被告公司員工自主服務平台電腦畫面截圖在卷可憑（見本院卷第117至128頁、第199至221頁、第193頁），原告當無諉為不知之理，仍持續為被告提供勞務，應認原告默示承諾該考核辦法及工作規則之內容。是考核辦法第6條規定：「一、考核期間：第1次：年度1月1日起至年度6月30日止之累計值。第2次：年度1月1日起至年度12月31日止之累計值」、「二、考核標準：（一）營業單位：……2、營業課人員：（1）專司營業人員之總保費，應達考核期間總薪津24倍（每元生產保費）或總淨業績應達考核期間總薪津8倍（每元生產淨額）之業績，兩者取其一為其考核標準，其倍數，每2年檢討調整之」、「三、考核結果：（一）營業課：1、專司營業人員、新進營業人員及內勤外調人員，每次考核業績產值時若未達標準倍數基準之人員，均按其實際總保費/每元生產保費標準或總淨業績/每元生產淨額標準，分別計列換算年薪津，經核算兩者所得之數額，採用取其一高標額，為重新敘薪與調整職等之基礎，採用取其一高標額，為重新敘薪與調整職等之基礎，按月核給薪津係採以四捨五入取至百位數，但若低於法令規定之最低基本工資時，則祇核給其最低基本工資…2、經調降人員，於下次考核業績時達到所訂標準，經考核後之次月起，則調整其薪津或職等，俟已調整回該員最初最高薪津或職等時，則依本公司年度考核業績之產值績優標準表辦理」等內容，自應構成兩造間勞動契約內容之一部，而有拘束兩造之效力。故被告依考核辦法第6條規定，於113年間第1次考核認原告113年1月1日至113年6月30日累計之總保費為3,929,999元，未達原告當時薪津44,600元之標準，並於113年7月11日將原告每月薪津調降為27,470元（即當時之基本薪津）；第2次考核認原告113年1月1日至113年12月31日累計之總保費為19,149,872元，已達薪津44,600元之標準，並於114年1月9日將原告之每月薪津調升為44,600元，核與上揭考核辦法第6條規定相符。又被告抗辯原告於113年度綜合評等獎金之計算式乃「當年度12

01 月份之員工薪資×年終獎金核發月數（即2.2月）」，並提出
02 年終獎金資料維護為憑（見本院卷第129頁），原告未為爭
03 執，是被告依原告於113年12月薪津（即27,470元）為基準
04 核發綜合評等獎金，核無違誤。從而，被告抗辯已給付原告
05 足額之薪津及獎金，應可採信。

06 4.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
07 益。民法第179條定有明文。按當事人主張有利於己之事實
08 者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有
09 明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉
10 證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真
11 實，則被告就抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵
12 累，亦應駁回原告之請求（最高法院113年度台上字第191號
13 民事裁判參照）。原告主張其薪津應以113年度總保費19,14
14 9,872元換算，換算結果為66,490元（計算式：19,149,872
15 元÷24÷12個月＝66,490元），被告未依此給付原告薪津及獎
16 金，係溢領原告給付113年度勞務而受有不當得利451,334
17 元，被告並應再給付原告114年1月1日至114年6月30日未足
18 額給付之薪津131,340元云云，為被告所否認。查兩造間存
19 在勞動契約關係，均須受工作規則及考核辦法拘束，業如前
20 述，則原告依勞動契約給付勞務予被告，被告之受領並非
21 「無法律上之原因」，且被告已依據考核辦法第6條、綜合
22 評等獎金計算方式給付原告應領之薪津及獎金，亦據認定如
23 前，原告雖一再主張應以每24元總保費換算薪津之方式計
24 算，惟原告並未提出兩造間有約定以「每元兌24元保費」計
25 算原告薪津之證據資料，原告主張自無可採。是以，原告請
26 求被告給付原告451,334元之不當得利及遲延利息，並給付
27 原告114年1月1日至114年6月30日未足額給付之薪津131,340
28 元及遲延利息，應屬無據，不應准許。

29 (三)原告主張被告所訂之考核辦法及工作規則違反法律強制規定
30 應屬無效，且係以損害勞工權益、維護雇主權益為目的，自
31 不受拘束云云。惟觀考核辦法第6條之內容，除未通過考核

有調降薪津之規定外，亦有通過考核標準之調升薪津規定，並保障員工之最低基本工資，顯非係以損害勞工權益為目的而制定，且觀諸卷內資料，未見考核辦法或工作規則有勞動基準法第71條之規定所指「違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」情形，原告僅空言泛稱考核辦法及工作規則有違反民法第111條、第148條、第245-1條第1項第3款、第247條第1項、第247-1條等規定，俱未舉證以實其說，自難為有利原告之認定。

(四)另按勞工與雇主間以定型化契約訂立證據契約，依其情形顯失公平者，勞工不受拘束，勞動事件法第33條第2項定有明文。上開規定，乃關於證據契約之規範，如非證據契約，自無上開規定之適用。次按。當事人間以合意就特定訴訟標的所為關於如何確定事實，或以何種方法確定事實之證據方法，謂之證據契約（最高法院106年度台上字第1號判決參照）。查被告之考核辦法、晉升規範及工作規則，並非兩造合意就特定訴訟標的所為關於如何確定事實，或以何種方法確定事實之證據方法，應非證據契約，揆之前揭說明，應無勞動事件法第33條第2項規定之適用，既無勞動事件法第33條第2項規定之適用，自無違反勞動事件法第33條第2項規定之可能，併予敘明。

四、綜上所述，原告依民法第148條、第179條、第182條第2項、第203條、勞動基準法第2條第3、4、6款與第21條、第22條、第23條、第71條、工作規則第26條及考核辦法第6條規定，請求被告返還其受領之不當得利451,334元及其利息；被告應返還114年1月1日起至114年6月30日止總薪津差額131,340元及其利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，又兩造其餘攻擊防禦方法或所用證據暨調查證據之聲請，經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。

六、訴訟費用由敗訴之原告負擔。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 114 年 10 月 7 日
02 勞動法庭 法 官 黃梅淑

03 以上正本係照原本作成。

04 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
05 書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人
06 之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁
07 判費。

08 中 華 民 國 114 年 10 月 7 日
09 書記官 謝佩芸