

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上易字第12號

上訴人 三商美邦人壽保險股份有限公司

法定代理人 翁肇喜

訴訟代理人 高佩辰律師

被上訴人 賴惠文

歐明松

曾招南

簡昆耀

共 同

訴訟代理人 張介鈞律師

複代理人 張鈞棟律師

上列當事人間請求給付基本工資差額事件，上訴人對於中華民國114年4月30日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於115年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人賴惠文於民國84年10月至112年7月間、被上訴人歐明松於97年1月至112年6月間、被上訴人曾招南於102年6月至112年6月間、被上訴人簡昆耀於89年5月至112年1月間任職於上訴人，擔任業務主管，從事保險業務招攬、行政、訓練工作。雙方約明被上訴人週一至週五，每工作日50分鐘計，採簽到方式，被上訴人應依規定時間準時出席並參加早會及相關業務活動，工作時間適用勞動基準法關於部分工時及工資之規定。被上訴人任職於上訴人期間，均依照約定履行每日50分鐘工作，上訴人依約定應給付被上訴人部分工時工資。然上訴人並未依約給付部分工時基本工資，並將已發放之「最低薪資」以「調整」方式，未經被上

01 訴人同意逕自扣除，形同未給付基本工資。爰依勞動基準法
02 （下稱勞基法）第1條第2項、第21條第1項、第22條第2項規
03 定，請求上訴人給付被上訴人自107年至112年之部分工時工
04 資。聲明：上訴人應分別給付賴惠文新臺幣（下同）147,16
05 9元、歐明松145,413元、曾招南136,059元、簡昆耀109,866
06 元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
07 5%計算之利息。

08 二、上訴人則以：依兩造間業務主管聘僱契約書約定，被上訴人
09 之薪資項目為「每月津貼」、「每月業績獎金」及「每月單
10 位輔導獎金」三項（下稱津貼三項），倘該月津貼三項總和
11 不足雙方約定之最低薪資金額時，就此部分之差額，由上訴
12 人給予補足至約定最低薪資金額，倘次月領取之津貼三項總
13 和高於約定最低薪資金額時，則採取減除相當於最低薪資金
14 額之津貼三項金額作為調整，上開工資調整之給付制度，應
15 屬勞基法第22條第2項但書所規定「勞雇雙方另有約定」之
16 例外情形，上訴人並無未依約給付薪資情事，上訴人之薪資
17 發放規則係以激勵業務主管及公平原則為考量，並非被上訴
18 人所稱扣除其基本工資。又上訴人向來體恤業務主管辛勞，
19 原本依法即無庸扣薪之特休、公假外，如業務主管請病假、
20 事假、生理假、家庭照顧假、疫苗假，甚至曠職，上訴人均
21 以優於勞動法令之方式不予以扣薪（下稱未扣薪假），不論
22 被上訴人有無請假、當月份應出席天數多少，上訴人均按完
23 整月份全額給付，如被上訴人主張業務主管聘僱契約書第4
24 條約定無效，回歸勞基法規定，其等除應依民法不當得利法
25 則返還上訴人歷年所領取之如原審判決附表三所示津貼三項
26 金額外，亦應回歸勞動法令規定，將溢領之如原審判決附表
27 四所示未扣薪假金額返還上訴人，上訴人就上開金額主張抵
28 銷等語，資為抗辯。

29 三、原審判決被上訴人全部勝訴，暨依職權為準、免假執行之宣
30 告。上訴人不服，提起上訴，聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上
31 訴人在第一審之訴駁回。被上訴人均答辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項：

02 (一)賴惠文、歐明松、曾招南、簡昆耀分別自84年3月23日、96
03 年8月6日、100年8月18日、89年2月3日起擔任上訴人之業務
04 員，並分別於84年11月27日、97年1月28日、102年3月21
05 日、89年5月29日起同時擔任上訴人之業務主管，與上訴人
06 分別簽有承攬契約書、聘僱契約書、業務主管聘僱契約書。

07 (二)曾招南於107年6月27日至同年9月19日、108年3月27日至同
08 年5月7日並未擔任業務主管職。

09 (三)賴惠文、歐明松、曾招南、簡昆耀已分別於112年7月28日、
10 112年6月17日、112年6月17日、112年1月間離職。

11 (四)賴惠文、歐明松、曾招南、簡昆耀擔任上訴人業務主管期
12 間，雙方於業務主管聘僱契約書第2條第1項約明：被上訴人
13 同意接受上訴人之聘僱，為上訴人招募、訓練及輔導其所屬
14 各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員恪遵法令及上訴
15 人各項規定及規章制度，並參與上訴人所舉辦之業務會議、
16 活動及教育訓練。被上訴人應配合上訴人完成各項業務檢查
17 及上訴人所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務，並接
18 受上訴人之指示、管理及監督。另第3條約明：被上訴人週
19 一至週五，每工作日50分鐘計，採簽到方式，應依規定時間
20 準時出席並參加早會及相關之業務活動。

21 (五)依業務主管聘僱契約書第4條報酬(一)約定，乙方（即被上訴
22 人，下同）薪資項目如下：每月津貼、每月業績獎金、每月
23 單位輔導獎金（即津貼三項），並依甲方（即上訴人，下
24 同）發佈之相關規範辦理發放。乙方之薪資項目總和內含主
25 管機關所核定部分工時制之最低時薪標準；倘乙方之薪資項
26 目總和低於主管機關所核定部分工時制之最低時薪，則由甲
27 方補足。

28 五、本院判斷：

29 (一)津貼三項並非勞基法第2條第3款規定之工資：

30 1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
31 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、

01 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
02 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
03 「勞務對價性」而言，所謂「經常性給與」者，係指在一般
04 情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對
05 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，
06 其給付名稱為何，尚非所問。

07 2.被上訴人擔任上訴人業務主管期間，雙方簽訂業務主管聘僱
08 契約書，於第4條「報酬」約定：「(-)乙方薪資項目如下：
09 每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔導獎金（即津貼三
10 項）。發放規則：依甲方發佈之相關規範辦理發放。乙方之
11 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
12 準；倘乙方之薪資項目總和低於主管機關所核定部分工時制
13 之最低時薪，則由甲方補足。」（原審卷(二)第171至182
14 頁），上開所稱發放規則依上訴人發佈之相關規範辦理，即
15 上訴人於99年11月17日頒佈之業務主管支領報酬給付辦法
16 （原審卷(二)第183至185頁），此為上訴人所不爭執（本院卷
17 (二)第297頁）。依業務主管支領報酬給付辦法第2條「支領給
18 付基礎」規定：「(-)每月津貼、每月業績獎金、每月單位輔
19 導獎金（即津貼三項），以直轄單位津貼業績為計算基
20 礎。」，第3條「直轄單位津貼業績」規定：「(-)以業務主
21 管及其直轄業務員每月所招攬並承保之『首年度業務津貼換
22 算業績』計算。(二)因契約撤銷、支票屆期未兌現、解除契
23 約、契約內容變更或其他原因退費，致首年度業務津貼為負
24 值者，自次月起逐月扣除首年度業務津貼換算業績，直至完
25 全扣除為止。」，第4條「給付項目」規定：「(-)每月津
26 貼：以每月直轄單位津貼業績依下表領取『每月津貼』。
27 （表格略）。(二)每月業績獎金：以每月直轄單位津貼業績乘
28 以下表之獎金比率，計算領取『每月業績獎金』。（表格
29 略）。(三)每月單位輔導獎金：以直轄第一代或直轄第二代之
30 每月直轄單位津貼業績，乘以下表之獎金比率，計算領取
31 『每月單位輔導獎金』。（表格略）。」可知津貼三項均係

01 以「直轄單位津貼業績」為計算基準，又「直轄單位津貼業
02 績」係以業務主管及其直轄業務員每月所招攬並承保之「首
03 年度業務津貼換算業績」為據，且「首年度業務津貼」如因
04 契約撤銷、保費未繳納、解除或其他原因退費致為負值時，
05 尚需自次月起逐月扣除「首年度業務津貼換算業績」，足見
06 津貼三項之給付，尚需視被上訴人及其直轄業務員之招攬情
07 形及業績是否達發放標準而定，縱已進行客戶招攬提供勞
08 務，若未締結保險契約，或雖後續服務保險客戶之行為，然
09 保險契約有不存在（保戶退保、撤銷、解除、無效）之情
10 形，亦無法獲取津貼三項，此與勞基法第2條第3款規定之工
11 資，係基於勞工勞務提出之本身所為對價給付之性質不符。
12 再觀諸被上訴人之歷年僱傭薪資表（原審卷(二)第203至211
13 頁），除賴惠文外，津貼三項常有給付金額為0元之情形，
14 顯見津貼三項非屬於一般情形下經常可領得之給付。是而，
15 上訴人依業務主管聘僱契約書所給付之津貼三項，不具「勞
16 務對價性」及「給與經常性」，難認屬工資，洵堪認定。

17 (二)被上訴人得依勞基法第22條第2項規定，請求上訴人給付被
18 上訴人自107年至112年之部分工時工資：

- 19 1.按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標
20 準；工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；工資應
21 全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定
22 者，不在此限，勞基法第1條第2項、第21條第1項、第22條
23 第2項分別定有明文。其中第22條第2項之立法意旨謂：「另
24 為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資
25 應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定
26 者，可從其規定。」
- 27 2.上訴人辯稱：津貼三項之性質為工資，兩造約定工資調整給
28 付制度，屬勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」
29 之例外情形，上訴人已依約給付薪資云云，然為被上訴人所
30 否認，並主張：津貼三項之性質為承攬報酬，兩造約定以津
31 貼三項支付最低薪資，此部分約定無效等語。查，被上訴人

01 係具有業務主管身分之業務員，與上訴人簽訂僱傭及承攬雙
02 合約，為兩造所不爭執（本院卷(二)第187、188頁），則上訴
03 人除應依兩造約定給付被上訴人承攬報酬外，自應依前揭規
04 定，給付最低基本工資。又津貼三項並非勞基法第2條第3款
05 規定之工資，已如前述，依上訴人頒布之業務主管支領報酬
06 給付辦法第1條「支領給付項目及分類」，除列明津貼三項
07 外，另有「最低薪資差額」，且於第2條「支領給付基礎」
08 載明：「(二)最低薪資差額，以每月津貼、每月業績獎金及每
09 月單位輔導獎金（即津貼三項）為計算基礎。」，於第4條
10 「給付項目」規定：「(4)最低薪資差額：每月津貼、每月業
11 績獎金及每月單位輔導獎金（即津貼三項）合計，少於下表
12 之最低薪資，得補足差額，並以最低薪資為補足上限。（表
13 格略）。(五)累計最低薪資差額：為最低薪資差額逐月累計，
14 逕自每月業務主管支領報酬內減除，不足部份遞延至次月，
15 直至完全減除為止。」（原審卷(二)第183至185頁），可知上
16 訴人雖依上揭規定補足被上訴人受領薪資不足「最低薪資」
17 之差額，然此補足金額於被上訴人其後領取之津貼三項總額
18 逾「最低薪資」之月份中逕自扣除，顯然係以被上訴人依約
19 應領之津貼三項，作為上訴人應支付之最低薪資，造成被上
20 訴人提供勞務，卻未領取最低薪資，難認上訴人已給付被上
21 訴人於擔任業務主管聘僱期間之部分工時工資。另上訴人係
22 以被上訴人應領之津貼三項作為最低薪資之金額，此與本院
23 揆諸勞基法第22條第2項但書「勞雇雙方另有約定」之立法
24 理由，認係指暫扣工資等情形有別，上訴人上開所辯，洵無
25 足採。至業務主管聘僱契約書第4條第1項約定：「津貼三項
26 總和內含主管機關所核定部分工時制之最低時薪標準」，將
27 不具工資性質之津貼三項作為工資之一部分，此約定違反勞
28 基法強制規定，應屬無效。

29 3. 上訴人復辯稱：被上訴人所適用之現行100年業務主管聘僱
30 契約書版本，並「無」88年版本所謂基本薪資之約定，既然
31 兩造間之業務主管聘僱契約書已無基本工資此一項目之約

01 定，則被上訴人主張應給付基本工資，應無理由等語，並提
02 出88年版本之業務經理聘僱契約書為證（本院卷(二)第175
03 頁），然上訴人依勞基法負有給付最低基本工資之義務，自
04 不能以兩造間之業務主管聘僱契約書已無基本工資此一項目
05 之約定，免除上訴人之法定給付義務，上訴人此部分所辯，
06 委不足採。

07 4.上訴人另辯稱：被上訴人向勞動主管機關檢舉上訴人「高
08 薪」低報（包含津貼三項），卻又於本件訴訟中主張未給付
09 基本工資，被上訴人前後主張矛盾至極，嚴重違反誠信，顯
10 不足採云云，然被上訴人於本件起訴前，縱曾以津貼三項為
11 工資性質，而向勞動主管機關檢舉上訴人「高薪」低報等
12 情，因津貼三項是否為工資，係以「勞務對價性」及「給與
13 經常性」為標準，而由法院依職權審認，被上訴人上開檢舉
14 行為，尚難影響本院就津貼三項性質之認定，上訴人此部分
15 所辯，亦無可取。至上訴人所稱：認定津貼三項並非工資，
16 將迫使上訴人違反費用適足性原則，危害保險共同團體，影
17 響業務員報酬制度云云，然保險公司相關制度設計本即須符
18 合相關法令，故而對於其員工薪資制度、獎金發放等，上訴
19 人自可另行整體通盤調整規劃，前開所辯，洵非足取。

20 5.又若津貼三項並非工資，上訴人對於原審判決附表二所載被
21 上訴人短少工資之計算方式及金額，均不爭執（本院卷(二)第
22 185、296頁）。準此，被上訴人依勞基法第22條第2項規
23 定，請求上訴人應分別給付賴惠文147,169元、歐明松145,4
24 13元、曾招南136,059元、簡昆耀109,866元，洵屬有據。

25 (三)上訴人不得主張抵銷：

26 上訴人主張：如業務主管聘僱契約書有關薪資給付之約定因
27 違反強制規定而無效，上訴人得以被上訴人不當得利（歷年
28 來領取之津貼三項）及曠職（未扣薪假）溢領部分為抵銷，
29 金額如原審判決附表三、四所示云云。然查，業務主管聘僱
30 契約書第4條第1項約定：「津貼三項總和內含主管機關所核
31 定部分工時制之最低時薪標準」，將不具工資性質之津貼三

01 項作為工資之一部分，此約定違反勞基法強制規定，應屬無
02 效，業經本院認定如前。故而，上訴人依業務主管聘僱契約
03 書未給付工資之約定部分，因違反勞基法規定而不生效力，
04 然有關上訴人同意給付不具工資性質之津貼三項等約定，因
05 未抵觸勞基法，且係有利於勞工之約定，自屬有效。準此，
06 被上訴人依業務主管聘僱契約書及業務主管支領報酬給付辦
07 法受領如原審判決附表三所示津貼三項，非無法律上之原
08 因，不構成不當得利。又上訴人主張原審判決附表四之被上
09 訴人於任職期間曠職（未扣薪假）部分，其等於本件請求時
10 即未予列入原審判決附表一之出勤天數，而未計入原審判決
11 附表二之請求金額，此為上訴人所不爭執（本院卷(二)第185
12 頁），自難認被上訴人有何溢領可言，上訴人主張以原審判
13 決附表三、四所示之金額主張抵銷，均屬無據。

14 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項規定，請求上訴
15 人應分別給付賴惠文147,169元、歐明松145,413元、曾招南
16 136,059元、簡昆耀109,866元，及均自起訴狀繕本送達翌日
17 即112年10月27日（原審卷(-)第97頁）起至清償日止，按週
18 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人
19 敗訴之判決，並依職權為準、免假執行之宣告，核無不合。
20 上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
21 回上訴。

22 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
23 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
24 逐一論列，附此敘明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

27 勞動法庭

28 審判長法 官 張維君
29 法 官 蔣志宗
30 法 官 秦慧君

31 以上正本證明與原本無異。

01 本件不得上訴。

02 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

03 書記官 黃瓊芳