

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第67號

原告 曹倩芸  
訴訟代理人 陳信憲律師(法扶律師)  
被告 金大心股份有限公司

法定代理人 吳秉珊  
訴訟代理人 陳全正律師  
史洱梵律師  
林子千律師

上列當事人間請求給付薪資事件，經本院於民國112年10月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國（下同）109年5月19日起受雇被告，擔任居家照顧員，然因被告公司每月均會以支付各種「代墊費用」為由苛扣原告之薪資共新台幣（下同）14萬5196元，被告係依據兩造簽訂之勞動契約第6條約定而扣除。然上開約定違反強制規定，應屬無效，被告自屬不當得利，依民法179條、勞工保險條例第72條第2項、全民健康保險法第84條第3項、就業保險法第38條第2項，提起本訴，並聲明：被告應給付14萬5196元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告與原告間簽訂勞動契約時談妥之勞動條件計算及給付方式為論件計酬，以各照服員按月提供之長期照顧服務項次及衛生福利部公布之長期照顧給付及支付基準計算各照服員服務之總金額（下稱「總金額」）後，各照服員和被告間再針對總金額以50%:50%比例進行分配。為獎勵各照服員辛苦付

01 出，被告另決定將自身於前述合作關係中可分配酬勞中之4  
02 0%(即總金額分配之20%，計算式：總金額20%除以總金額50%)  
03 作為獎金發放。然被告亦考量確保自身企業經營，因此係先  
04 於上述自有額度內，將勞健保及勞退等雇主負擔額度扣除  
05 後，剩餘金額再做為獎金發放。但因為各照服員每月服務之  
06 案例及政府核定之金額不一為了計算方便，契約文字形式上  
07 先約定雙方總金額拆分比為原被告70%:30%；而原告形式上  
08 所應分配之總金額70%，其中20%分配額，實為被告應分配之  
09 部分，扣除被告應負擔額後，若有剩餘方作為原告之額外獎  
10 金發放，

11 (二)原告於任職期間，被告皆有說明薪資計算方式，報告每月月  
12 底皆會舉行例行月會，其中亦多會以簡報或文字跟各照服員  
13 再次說明薪資及獎金計算方式，兩造皆知悉上述薪資計算及  
14 獎金發放方式，實情未將勞健保、勞退等雇主應負擔金額轉  
15 嫁予勞工，亦未減少勞工實際可分得之總金額50%之薪資報  
16 酬。另為了確保兩造之權利關係，被告持續更新並調整110  
17 年、111年勞動契約文字，使契約文字和實際薪資及獎金計  
18 算支付情形更為吻合，兩造所談妥之薪資給付，並未有原告  
19 所提之苛扣或轉嫁勞健保、勞退之金額事實發生，原告主張  
20 無理由。

21 (三)原告每月之薪資條均有簽名確認，一般大眾皆知悉雇主不得  
22 轉嫁其勞健保、勞退之負擔額予員工，若真有其情形，於原  
23 告任職期間亦有大量機會反應或處理，原告卻於離職滿一年  
24 後才提出本件訴訟，實非常理。

25 (四)聲明：原告之訴駁回，如受不利之判決，願供擔保請准宣告  
26 假執行。

27 三、兩造不爭執事項（見本院卷第219-220頁、112年10月3日筆  
28 錄）

29 (一)原告於109年5月19日起受雇於被告，擔任被告之居家長照機  
30 構之居家照護員，並簽署如被證1之勞動契約、切結書、原  
31 證2之勞動契約、切結書，有上開勞動契約、切結書可按（

見本院卷第23-33頁、第151-165頁）。

(二)被告自109年5月19日起至111年4月30日止，於109年度係依據依據調字卷第151 頁至158 頁之被證1 勞動契約第6 條方案二、110 年度、111 年度係依據調字卷第159 頁至第173 頁被證1 勞動契約、原證2 勞動契約第6 條、及調字卷第35 頁切結書之約定，在薪資單以代墊費用之名義扣除被告應負擔之勞健保費之雇主自付額及被告為原告提繳勞工退休金、職災保險費用合計共14萬5196元，有原告提出之原證3-5 薪資條、被告提出被證2 薪資條可按（見本院卷第39-85 頁、第175-270頁）。

四、本件爭點：(一)原告依據不當得利、勞工保險條例第72條第2項、全民健康保險法第84條第3項、就業保險法第38條第2項之規定，請求被告返還剋扣之款項，是否有理由？茲分述如下：

(一)本院調字卷第151-158頁之被證1勞動契約第6條方案二之約定是否違反強制規定？

(1)兩造於109年5月19日簽署調字卷第151-158頁被證1勞動契約，任職期間為109年5月18日起至109年12月31日止，依據被證1勞動契約約定第6條工資與福利，有二種方案，第一種方案之論件計酬：兩造以服務報酬各50%拆帳，服務報酬依據「長期照顧（照顧服務、專業服務交通接送服務、輔具服務及居家無障礙環境改善服務）給付及支付基準」（以下簡稱支付基準）明列給付金額之50%作為原告之勞務報酬，原告應享有之津貼與福利則包括例假、特別休假、三節獎金、員工聚餐等，勞保、健保、6%勞工退休金及團體意外險、並有升遷制度、制服、每月交通津貼3500元、證照津貼1000元（照顧服務員證照1000元、護理師證書2000元），有雙重證照擇優領取津貼。業務耗材由被告負擔，原告需遵守被告規範使用之必要耗材，若未依被告之規範使用），被告有權要求改善，若造成損失或咎因於原告致評鑑缺失，被告有權請求賠償。第二種論件計酬之方案，為兩造以服務報酬各30%、70%

拆帳負擔，服務報酬依據支付基準明列給付金額之70%作為原告之勞務報酬，原告享有津貼與福利則包括勞保、健保、6%勞工退休金，由雙方議定之論件計酬方式，原告願以70%費用內，支付被告先行墊款支出之勞保、健保及6%之勞工退休金，原告不得以任何形式要求變更論件計酬模式或要求被告應支付勞保、健保及6%之勞工退休金，團體意外險由被告擬定保額，保費金額由被告負擔，三節獎金則一據被告去年度之營業獲利擬定，交通津貼則由被告獲取服務項次論件核定金額70%內核算金額，業務耗材由原告負擔，原告需遵守被告規範使用之必要耗材，若未依被告之規範使用，被告有權要求改善，若造成損失或咎因於原告致評鑑缺失，被告有權請求賠償，而原告選擇第二種方案論件計酬，二種論件計酬方式，分別在於第一種方案，原告僅取得50%之服務報酬，其餘員工福利津貼、交通津貼、證照費用均由被告負擔，第二種論件計酬方式，則先由原告較第一種方案多取得20%之報酬，再由原告可取得之20%之報酬中扣除被告應負擔之勞健保費及6%退休金，如原告多取得20%之報酬扣除被告應負擔之費用，仍高於50%之服務報酬，原告自可獲取較多之報酬，但其取得20%之費用，少於應扣除之費用，則原告則取得少於50%之報酬，目的在於鼓勵原告服務項次，準此，兩造暨已約定費用之分擔方法，自無違反強制規定。

(1)參以證人白三奇於本院審理時證述：「(法官問:請簡述替被告金大心股份有限公司設計之薪資及獎金制度如何運作?)我分段回答，剛進公司的時候，就是A碼加B碼五五折，A碼就是獎勵金的部分，B碼就是居服員的勞務所得；後來經過勞資協商，願意將A碼+ B碼五五折的部分，再把資方的A+B碼五成中兩成，扣除資方應負擔的勞健保、勞退金，扣掉所有的經營成本，多餘的錢就當成照服員的獎金。」「(法官問:過往是否有先例，針對原告的部分，扣除公司營運成本後，無法發放服務項次(A+B碼)20%獎金之情況?)針對原告的話，沒有這個狀況，但別人是有可能的。」「(法

官問:提示被證2，請問從這份員工拆帳表顯示，109年6月至00年0月間都是員工70%，公司30%之比例為拆帳，為何與被告公司所述係以員工50%，公司50%之比例為拆帳不同？）我們堅持是五五拆，每個服務員做的服務項次跟金額，每個月都會不一樣，健保、勞保投保級距也會隨著服務金額每季會做調整。這是方便給居服員，讓他們知道大概可以拿到七成，扣除資方應負擔的勞方的勞健保、勞退的部分。」（原告訴訟代理人問: B碼是照服員的薪資，為何B碼同時也要扣除20%，變成資方應負擔的費用？）就我所知，A碼、B碼都是先分配給公司，並非居服員所有，依照衛生福利部的規定，可以選擇時薪200元以上，或是拆帳的方式，衛福部並沒有規範如何給付給照服員的薪資，只有規定給照服員的時薪至少要200元。所以，B碼不是都給照服員的錢。」等語（見本院卷第225頁），核與證人蘇益田於本院審理時證述:「(法官問:從你入職至今，相關薪資及獎金制度給付方式是否有所變動?)有，我剛入職的時候，是全部五五拆，後來做了不到一年之後就改了，一樣是五五拆，不過多了獎金。」等語（見本院卷第227頁）。證人邱慧君於本院審理時證述:「法官問: 提示被證2，請問薪資單上之A A獎金所指為何?如何計算?) 1. 知道。2. 衛福部會針對個案不同的狀況，提供A A碼的獎勵，例如照顧困難，或是假日津貼，這部分給公司。前幾個月，剛好衛生福利部有公文出來，不管A或B碼都是給公司的錢，要發放多少都是扣除成本後才給員工，而成本各個公司不同。」等語（見本院卷第229頁），綜上證人之證詞可知，亦即原告如選擇第一種方案，原告原本可取得支付基準服務報酬之50%為薪資，但為鼓勵員工增加服務項次，而將支付基準服務報酬之70%列為原告之薪資，即從被告原可取得之20%服務報酬作為扣除被告應負擔之勞健保、勞退金額，如有餘額作為原告之獎金，自無原告薪資扣除被告應負擔之勞健保費、勞工退休金之情事。

(2)再者，觀之原告於109年5月之所得分析即109年6月薪資單(見

01 本院卷第39、175頁)，原告總服務之服務報酬為2萬3705元(2  
02 0625+3080=23705)，原告取得7成報酬為1萬5694元，如取得5  
03 成之報酬為1萬1853元，二者差額為4741元，但被告當月扣除  
04 之費用為1674元，因此，原告採取第二種論件計酬之方式，  
05 以109年5月為例，原告多取得3067元，自109年5月至109年12  
06 月計算，原告採取第二種方案，鼓勵原告增加服務項次，原  
07 告可多取得薪資合計6萬3469元如附表所示，對於原告並無不  
08 利。

09 (二)調字卷第159-173頁被證1勞動契約、調字卷第23頁原證2勞  
10 動契約第6條及調字卷第35頁之切結書之約定是否違反強制  
11 規定？

12 兩造於110年、111年間簽署調字卷第159-173頁被證1勞動契  
13 約及原證2勞動契約(見調字卷第23頁)，任職期間為110年1  
14 月1日起至111年12月31日止，依據被證1及原證2勞動契約約  
15 定第6條工資與福利，均為論件計酬，原告之薪資以前一個月  
16 服務項次(A+B碼)論件核定，兩造分拆比分別為50%、5  
17 0%，服務報酬依據支付基準明列給付金額計算為依據。其津  
18 貼與福利則包括勞保、健保、6%勞工退休金，業主補償契約  
19 責任保險及雇主意外責任保險，由被告擬定金額保費金額由  
20 被告負擔，長照機構責任保險，由被告擬定保險，保費金額  
21 由被告負擔30%，原告負擔70%，三節獎金則依據被告去年度  
22 之營業獲利擬定，獎金、交通津貼、升遷制度被告擬具完善  
23 升遷管道，並由完整內部培訓計畫，均另立切結書約定，原  
24 證1勞動契約第6條，原告同意被告以服務項次(A+B碼)核定  
25 總金額20%，作為獎金之運用及發放，獎金發放認定，須先  
26 行扣除被告負擔之勞保、健保(含二代健保補充保費)及6%  
27 之勞工退休金費用，和交通轉場津貼，扣除結餘後全部費  
28 用，作為原告之獎金，合約生效後，原告不得以任何形式要  
29 求變更論件計酬模式或要求被告應支付勞保、健保(含二代  
30 健保補充保費)及6%之勞工退休金及轉場津貼等上述四項金  
31 額，兩造暨已約定50%之報酬為原告之薪資。被告係以全部

服務報酬即被告應取得之20%報酬，作為被告應負擔之勞保、健保（含二代健保補充保費）及6%之勞工退休金費用，如有剩餘係作為原告取得之獎金，此部分暨已由全部服務報酬取得20%報酬，對於原告原先約定可取得50%之報酬，並無影響，被告以其可取得50%之報酬之其中20%之報酬作為雇主負擔之勞健保費及勞工退休金，如有剩餘即作為原告之獎金，應為增加原告可取得之薪資，自無從被告薪資作為扣除被告應負擔之勞健保費、勞工退休金之情形。

五、綜上述，原告依民法179條、勞工保險條例第72條第2項、全民健康保險法第84條第3項、就業保險法第38條第2項，請求被告應給付14萬5196元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息，顯無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 17 日  
勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

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 112 年 10 月 17 日  
書 記 官 王 思 穎

附表：

| A欄 | B欄 | C欄  | D欄  | E欄         | F欄               | G欄       |
|----|----|-----|-----|------------|------------------|----------|
| 月份 | 報酬 | 70% | 50% | 70%與50%之差額 | 雇主以代墊費用為名義所扣除之費用 | E欄與F欄之差額 |

(續上頁)

01

|       |       |         |         |       |      |       |
|-------|-------|---------|---------|-------|------|-------|
| 10905 | 23705 | 16593.5 | 11852.5 | 4741  | 1674 | 3067  |
| 10906 | 83995 | 58796.5 | 41997.5 | 16799 | 2598 | 14201 |
| 10907 | 47400 | 33180   | 23700   | 9480  | 2598 | 6882  |
| 10908 | 58145 | 40701.5 | 29072.5 | 11629 | 4836 | 6793  |
| 10909 | 47015 | 32910.5 | 23507.5 | 9403  | 4836 | 4567  |
| 10910 | 79635 | 55744.5 | 39817.5 | 15927 | 4836 | 11091 |
| 10911 | 67070 | 46949   | 33535   | 13414 | 4836 | 8578  |
| 10912 | 65630 | 45941   | 32815   | 13126 | 4836 | 8290  |
|       |       |         |         |       |      | 63469 |