

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第402號

原告 陳展明

訴訟代理人 丁榮聰律師

許文懷律師

被告 國泰人壽保險股份有限公司

法定代理人 熊明河

訴訟代理人 張天香

李佩如

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年12月13日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣203,161元，及自民國111年10月14日起至
清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之18，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣203,161元或同面額之
中央政府建設公債債券為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代
理人承受其訴訟以前當然停止，第170條所定之承受訴訟
人，於得為承受時，應即為承受訴訟，民事訴訟法第170
條、第175條有明文規定，查本件被告公司法定代理人原為
黃調貴，嗣於本院審理期間之民國112年10月23日變更為熊
明河，業據新任法定代理人熊明河具狀聲明承受訴訟及提出
委任狀（院卷三第15至17頁），核無不合，應予准許。

二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但... 二、
請求之基礎事實同一者。三、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2、3款定有明

01 文。查，原告起訴時聲明求為給付新臺幣（下同）723,036
02 元（含不法扣薪278,292元、調任補助金444,744元）及法定
03 利息，嗣擴張或減縮請求金額及追加伙食津貼請求，併追加
04 民法第179條規定為請求權基礎，所為之追加或變更聲明，
05 請求之基礎事實同一，或屬擴張應受判決事項之聲明，於法
06 有據，應予准許。

07 貳、實體方面

08 一、原告起訴主張：

09 (一)原告自73年9月27日起受僱於被告，至110年12月30日自請退
10 休，期間為展業課長，層級與營業單位經理相同，被告按月
11 計算原告薪資。依97年8月7日訂定、100年3月16日及101年2
12 月24日修正之被告員工國內調任補助辦法第3、4條及其附
13 件，補助項目包含餐費、雜費、宿費及省親(通勤)交通費，
14 則原告自100年1月30日起調任至竹北通訊處，迄至101年9月
15 6日調任至龍潭通訊處，又被告102年1月1日修正之員工國內
16 調任補助辦法第3條，另被告交通補助自104年5月27日起，
17 由每公里2.27元增加至3.27元，計算被告每工作月被告應給
18 付原告之調任津貼（詳院卷一第297、298頁附表一），各為
19 17,519元（100年1月30日至101年9月5日）、17,247元（101
20 年9月6日至101年12月31日）、14,180元（102年1月1日至
21 104年5月26日）、14,700元（104年5月27日至104年12月3
22 日）。再原告每一工作月為28日，每年合計共13個工作月，
23 惟依被告核發月薪明細表「應發總額」欄位之「調任補助」
24 所示，被告僅按工作月各給付7,264元（100年1月至104年第
25 5工作月）、8,502元（104年第6工作月至同年第12工作
26 月），共計差額506,560元，是被告應如數返還自100年1月
27 30日至104年12月3日短少給付工資。被告漏未給付調任津貼
28 506,560元，顯係無法律上原因而享有取得上開利益，原告
29 自得依民法第179條規定請求被告返還上開利益，且不當得
30 利返還請求權依最高法院前揭判決意旨，請求權時效為15
31 年，故原告提起本案訴訟，並無罹於時效之情事。縱認依勞

動基準法(下稱勞基法)第22條之薪資請求權時效為5年，依一般生活經驗法則，原告任職被告期間內，難以期待原告對被告起訴，尚能續留公司工作，本件請求權時效應自原告離職後始行起算，是原告此部分請求未罹於時效。

(二)被告定有展業業務主管申覆留任辦法，業務員晉升業務主管，必須簽署同意書(被證3、5)，同意依上開辦法負擔被留任業務員之基本工資，始能留任晉升主管。而被告自90年11月至110年11月，以原告簽署同意書，依展業業務主管申覆留任辦法，不法扣薪計203,161元，又被告在員工國內調任補助辦法明載各級主管(區主任、課長、經理)負擔補基本工資部份差額，係將被告應負擔業務員之薪資轉嫁予原告，且臺北市政府認被告基於經濟上優勢，要求原告於90年8月2日簽署，且空白授權，未先行通知原告每次扣款事由及金額，且未提出原告同意扣款之具體事證，則被告執該同意書扣除原告工資，違反勞基法第22條第2項規定，於111年10月11日遭主管機關裁處罰鍰2萬元，該同意書依民法第247條之1第2、3、4款規定應為無效。又原告斯時確信得請求被告給付，故請求權時效應自原告於110年12月30日自請退休時起算15年，亦未罹於時效。

(三)再原告月薪明細表明載，107年3月31日前、107年4月1日後應按月給付原告伙食津貼各1,800元、2,400元，且90年至106年之年度伙食津貼為21,600元，107年度至110年之年度伙食津貼分為27,000元、28,800元、28,800元、28,800元，則被告自90年1月至110年12月未給付伙食津貼計408,600元(詳院卷一第417頁、第431頁附表參照【附表金額480,600元，僅請求上開金額】)，請求權時效亦應為15年，且於110年12月30日自請退休時起算，故原告請求伙食津貼，同未罹於時效。

(四)從而，被告短少給付調任津貼506,560元、不法扣薪203,161元及未給付伙食津貼408,600元，亦係無法律上原因享有利益，爰依勞基法第22條第2項、民法第179條等規定(擇一為

01 有利原告之判決)，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原
02 告1,118,321元，及其中723,036元自111年10月14日起、其
03 中61,816元自112年1月6日（即被告收受訴之追加暨準備
04 (一)狀繕本送達翌日，院卷一第277頁、第311頁參照）起至
05 清償日止，其餘333,469元自112年4月18日（即被告收受擴
06 張聲明暨準備(四)狀繕本送達翌日，院卷一第417頁參照）
07 起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息等語。

08 二、被告抗辯則以：

09 (一)原告於73年9月24日起擔任被告業務員，於73年至98年在各
10 地展業單位服務，於98年8月13日至99年12月19日在被告大
11 陸經營團隊服務，回台後自99年12月20日起任職展業部展業
12 企劃科，但原告於100年1月31日自行請調被告公司展業竹北
13 通訊處，並非被告因業務需要要求調任，不符被告員工國內
14 調任補助辦法所定之配合公司業務需要調任，被告無須發給
15 調任補助。又不論受指派調任或自行請調，被告均以人事令
16 告知正式異動時間，以明確職務交接相關權利義務，此為被
17 告例行行政措施。再被告考量原告甫自大陸返臺，且其家人
18 住居在臺北市內湖區，乃參酌被告員工國內調任補助辦法內
19 之通勤交通費，核發補助每月7,264元，此係被告基於恩惠
20 性給付酌給調任補助，原告不得據此為請求。

21 (二)原告於101年9月6日調任被告展業龍潭通訊處，係配合公司
22 業務需求調任，依被告展業龍潭通訊處距原告臺北市內湖區
23 住處之距離，被告本應給付調任補助5,902元。經原告爭議
24 後盤點其受領之通勤交通費，發覺被告自101年第10工作月
25 至104年第5工作月，每月實際給付原告7,264元，已高於每
26 月原應給付之5,902元，倘認被告仍須給付調任補助，被告
27 就溢付47,670元(計算式： $\{7,264\text{元} - 5,902\text{元}\} \times 35\text{個工作月}$)主張抵銷。又104年第6工作月後，因被告104年5月27日
28 修訂員工國內調任補助辦法，將交通補助由每公里2.27元增
29 加為3.27元，被告應給付原告調任補助8,502元，被告並已
30 如數給付。原告雖另依民法第179條規定請求給付，惟原告
31

請求之調任補助金屬民法第126條之定期給付債權，縱依不當得利請求返還，仍應適用民法第126條規定之5年時效，原告於111年10月方起訴請求，就106年10月以前之調任補助已罹於5年消滅時效，被告拒絕給付。

(三)原告知悉被告公司申覆留任辦法且於90年8月2日簽署同意書，並於個案自主決定留任業務員與否，且自每月薪資明細表知悉扣款原因及金額，長達數十年未有疑義，足見原告同意申覆留任辦法及扣款約定，就扣款項目及金額無爭議，合於勞基法第22條第2項但書規定，被告依約扣款，無顯失公平及該當民法第247條之1規定事由，合法有據。原告於訴訟主張不同意扣款，有違民法第148條規定，其請求被告給付203,161元，顯非有理。縱認請求有理(假設語氣，否認之)，原告於111年10月方起訴請求，就106年10月以前之申覆留任扣款請求均已罹於5年消滅時效，被告主張時效抗辯拒絕給付之，又原告長期不行使權利或有違誠信原則及權利濫用。

(四)業務主管簽署初次申覆留任同意書，僅是使其知悉及同意日後行使申覆留任權利須負擔之義務，並未強迫升任業務主管前須簽署同意書。若業務主管未簽署初次申覆留任同意書，將來恐無法行使申覆留任權利，絕大多數業務主管為日後人事管理多一種選項均自願簽署。且行使申覆留任權利，須經負擔申覆留任之所有主管(經理、課長、區主任)合意後，由其中一位主管在公司線上系統就該業務員完成申覆留任申請，可認包含原告在內之所有主管，就每次申覆留任個案均知悉並同意。申覆留任為被告公司之特別制度，多年來自主使用申覆留任之單位主管眾多。又原告就申覆留任扣款有極高自主決定權，此制度於被告既定考核制度下，賦予業務主管對單位現場判斷裁量之空間，對於被告公司成本控管及業務主管管理權能均有助益，要難認有違反強制或禁止規定，依私法自治及契約自由原則，兩造均應受其拘束。雖臺北市政府勞動局就被告110年11月對原告申覆留任扣款919元，以

01 被告有轉嫁勞工負擔公司未達業績標準業務員薪資之人事成
02 本，違反勞基法第22條第2項規定，裁處被告罰鍰。惟原告
03 申覆留任業務員而負擔其留任薪資，在該業務員於留任月份
04 有通過考核，原告即毋庸負擔該業務員基本工資差額比例，
05 甚至可多領其他津貼，足認被告並無轉嫁勞工負擔公司未達
06 業績標準業務員薪資之人事成本情形。又未達標業務員將被
07 降級，降級後被告無須負擔基本工資，即無成本支出，係原
08 告等業務主管以申覆留任制度予以留任該業務員於原職級，
09 被告方有基本工資支出，復考量業務員留任對業務主管薪津
10 有所助益，故以展業業務主管申覆留任辦法衡平，應屬適
11 當。

12 (五)被告給付員工月薪確已包含伙食津貼在內，又營利事業按月
13 定額發放之伙食津貼，在法定限額2,400元內免視為員工薪
14 資所得，而無庸繳納所得稅。而被告為減輕原告所得稅負
15 擔，自107年4月1日起將伙食津貼，由1,800元調整至2,400
16 元，員工於2,400元內免繳納所得稅，此為現行多數企業基
17 於勞工免稅目的，就員工薪資所規劃之薪資結構制度，合於
18 財政部所定之營利事業所得稅查核準則規範，又原告領取伙
19 食津貼獲有減免稅額利益達20年之久，就被告所為薪資規劃
20 知之甚詳且未曾異議，被告當合理信賴原告同意歷年薪資規
21 劃，其反於過往而請求伙食津貼，有違民法第148條第2項規
22 定之誠實信用原則，其行使權利有違誠信應予失效。再原告
23 於112年4月始追加請求給付伙食津貼，其就107年4月前之伙
24 食津貼請求部分，業已罹於5年時效，被告得為時效抗辯而
25 拒絕給付。

26 (六)爰聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，願以中央政府
27 建設公債供擔保，請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項(院卷一第210至211頁)：

29 (一)原告自00年0月間起受僱被告為展業課長，至110年12月30日
30 因原告自請退休而終止。

31 (二)兩造於94年6月16日有簽署被證2契約書，原告另有在90年8

01 月2日簽署被證5「同意書」。

02 (三)原告於100年1月30日調任至竹北通訊處，自101年9月6日調
03 任至龍潭通訊處。被告自100年2月至104年12月有發給補
04 助。

05 (四)被告自90年11月至000年00月間，有依被證3、4 辦法從原告
06 的工資中扣薪津扣款（被告主張該欄扣款尚包括其他項目）
07 。

08 四、得心證之理由：

09 (一)原告依勞基法第22條、民法第179條規定，請求被告給付短
10 少之調任補助金506,560元及遲延利息部分：

11 1.按原告所主張之法律關係，法律上不能認其存在，或其發生
12 成立之要件事實不能證明，或其法律關係有障礙或其效果已
13 消滅或變更之事實已被證明者，是已達於可為駁回請求之終
14 局判決之程度，即應為原告敗訴之終局判決。是除抵銷之抗
15 辯外，判決理由中之判斷不生既判力，故就當事人所主張之
16 數個攻擊防禦方法，法院不受該等主張之內容彼此理論上之
17 關係，或時間上的先後之拘束，得自由選擇其一而為判斷。
18 易言之，被告提出數抗辯中其一抗辯認為存在，即達於可為
19 駁回請求之終局判決之程度者，此時法院先就何者審理，應
20 不受被告之意思及提出之時間與理論上前後之拘束，但應考
21 量訴訟事件之迅速處理及紛爭處理之徹底解決。查，本件被
22 告否認有給付調任補助金差額之義務，對原告請求範圍亦有
23 爭執，並提出時效及抵銷抗辯等數個抗辯理由，揆諸上開說
24 明，就被告數個抗辯僅需其中一個抗辯成立，即足以駁回原
25 告之請求，本院自不受被告多項抗辯提出時間或論述上先後
26 排序之拘束，得逕就被告時效抗辯是否可採逕為判斷，合先
27 敘明。

28 2.再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1
29 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而
30 消滅；消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債
31 務人得拒絕給付，民法第126條、第128條前段、第144條第1

01 項分別定有明文。而民法第126條所稱之「其他1年或不及1
02 年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規
03 則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括
04 在內。

05 3.查，原告在職期間每工作月定期領取被告發給之報酬，調任
06 補助金即係其中受領一部分，足認此部分請求乃係基於同一
07 僱傭關係之定期給付債權，且其給付期間不及1年，揆諸前
08 開說明，應有民法第126條關於5年短期時效期間規定之適
09 用，原告請求自100年1月30日至104年12月3日短少給付調任
10 補助，自各期給付得請求時起算，至遲應於5年時效期間內
11 向被告請求，然原告遲至111年8月8日始提起本件訴訟，是
12 被告主張上開給付請求權業已罹於時效，抗辯拒絕給付，即
13 非無據。

14 4.原告固主張得依民法第179條規定請求被告返還上開利益，
15 且不當得利返還請求權時效為15年云云，惟按民法第179條
16 規定之不當得利，須以無法律上之原因而受利益，致他人受
17 損害為其成立之要件，因時效取得權利，民法上既有明文規
18 定，即與無法律上之原因而受利益之情形有別，不生不當得
19 利之問題（最高法院47年度台上字第303號判決參照），故
20 被告係因時效抗辯而受益，並非無法律上之原因，核與民法
21 第179條規定不當得利之要件有間，不生不當得利之問題，
22 故原告另依該條規定，為調任補助金506,560元之請求，自
23 無理由。

24 5.原告復主張薪資請求權之短期時效期間，自原告離職後始得
25 行使起算，故未罹於5年時效云云。惟按民法第126條該條短
26 期消滅時效規定之所由設，乃係因該類短期給付債權，其各
27 期給付請求權，債權人本可從速請求債務人履行之故，是從
28 該條立法意旨將短期之定期給付債權納入短期消滅時效範
29 圍，以促使短期定期債權之債權人及早行使權利，使法律關
30 係早歸於確定之立法意旨觀之，自無將同屬短期定期債權之
31 薪資債權排除在外之理。又依民法第486 條規定：「僱傭報

01 酬應依約定之期限給付之。無約定者，依習慣。無約定，亦
02 無習慣者：報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之；報酬
03 非分期計算者，應於勞務完畢時給付之」，勞基法第23條第
04 1項規定：「工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付
05 者外，每月至少定期發給2次；按件計酬者亦同」。因此，
06 僱傭報酬或工資之請求權消滅時效，應依勞雇雙方約定給付
07 期限為準；倘雙方約定為定期給付且其期限係1年或不及1
08 年者，勞工於每期報酬或工資屆期時，即可知是否已受清
09 償，即應可從速請求雇主履行，另被告亦將原告之調任補助
10 列入月薪所得明細單之欄位，是原告每月定期受領薪資時，
11 即可得知其債權是否受到清償，而可早日請求被告完足履
12 行。況所謂請求權可行使時，係指權利人行使請求權已無法
13 律上之障礙而言，至因權利人個人事實上之障礙不能行使請
14 求權者，並不能阻止時效之進行，則本件既無礙於其得提起
15 請求薪資給付之訴之法律上權利，縱原告因有主觀上利害取
16 捨之考量，故未積極行使權利，應屬個人事實上之障礙，均
17 不影響時效之進行。

18 6.基上，原告對被告調任補助金506,560元之本息請求權已罹
19 於時效，被告主張時效抗辯並拒絕給付，洵屬有據，原告之
20 請求，即無理由。

21 (二)原告依上開規定，請求被告返還違法扣薪203,161元部分：

22 1.按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另
23 有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或
24 賠償費用，勞基法第22條第2項、第26條分別定有明文。又
25 所謂「預扣工資」係指在違約、賠償等事實未發生，或事實
26 已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇
27 主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用而言，即認雇主
28 不得於勞工違約或賠償責任未確定前即拒發工資。而使勞工
29 得以確實受領工資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至關
30 重要，而勞基法第22條第2項規定除法令另有規定或勞雇雙
31 方另有約定者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此旨。

01 則雇主就應給付之工資屆期不發給，而事後以未確定之損害
02 賠償債權暫予滯發，非僅實質上與勞基法第26條所禁止之預
03 扣工資行為並無不同，亦違反勞基法第22條第2項所定對於
04 工資應全額給付之基本原則，應為法所不許。

05 2.查，原告本件在職期間，被告自90年11月至000年00月間，
06 有依公司主管申覆留任規範（被證3、4辦法）從原告工資中
07 扣款。又原告於90年11月至110年11月遭被告申覆留任扣款
08 共計203,161元等節，為兩造所不爭執（院卷一第214頁、第
09 217至219頁附表、院卷三第50頁）。再依被告90年7月31日
10 國壽字第90070589號函及「展業業務主管申覆留任辦法」
11 （院卷一第189至197頁），其訂定目的為促進組織效率化，
12 強化業務主管留任輔導機制（第1條），使單位主管有經營
13 之成本理念。營業單位業務員未達考核標準終止雇用，其各
14 級主管（展業通訊處經理、課長、區主任，第2條）商議決
15 定留任，填具同意書明示同意未來連續3個月該員產生之補
16 基本工資，並依比例負擔（第3至5條），被告即按各級主管
17 同意負擔比例自薪資中扣款，以支付申覆留任業務員基本工
18 資。該辦法所附具及原告於90年8月2日簽署「同意書」格式
19 亦係記載：「茲轄下業務員雖已達公司終止雇用標準，惟希
20 公司給予留任機會，本人同意按公司所訂業務主管申覆留任
21 成本負擔相關規範（如附件）之比例，由薪資扣除。上揭規
22 範之比例調整時亦同。」等內容（院卷一第191、199頁），
23 另證人廖松輝於審理中結證：「業務員他在當月份的績效，
24 如果沒有達到標準被考核時，未達領取基本工資條件時，像
25 我當經理、課長、主任，依公司規定要分攤業務人員基本工
26 資的薪水」、「（問：...是否知道實際扣款金額？）不知
27 道，要等業績結算，未通過考核標準時，公司就會通知，在
28 當月份薪水就會扣除。所謂業績結算、未通過考核標準是公
29 司要補該業務員基本工資差額，這部分是由各級主管分
30 擔。」、「是補基本工資不足的差額，因為業務員他有佣
31 金、業績獎金，只有在基本工資不足時，我們各級主管才要

01 補」等語（院卷一第495至499頁），亦明。

02 3.惟按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契
03 約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定
04 無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。
05 二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利
06 或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益
07 者，民法第247條之1有明文規定。查，被告上開函文及展業
08 業務主管申覆留任辦法，係被告片面訂立，並要求他方簽署
09 同意書，而被告於另案訴訟中亦自認上開原告簽署同意書屬
10 定型化契約，業經本院調閱臺灣高等行政法院112年度訴字
11 第342號勞基法行政爭訟案卷核閱無誤（該卷第176頁），自
12 屬被告單方預定用於其員工之定型化契約。又雇主支付勞工
13 工資乃僱用人基本義務及企業主責任，縱然原告及證人身為
14 被告公司展業單位分級主管，負責業務或績效之達成，而對
15 轄區業務有督導之職責，惟公司組織追求效率及經營成本負
16 擔應屬企業自身責任，被告自不得將支付薪津義務及人事成
17 本轉嫁或分配由受僱之業務主管共同負擔至明。況被告單方
18 決定原告應分擔之人事成本金額並直接扣發原告薪資，原告
19 就扣減與否及其金額無以參與決定或進行核算，僅能消極負
20 擔此扣薪之不利益，自有違工資全額、直接給付之原則，顯
21 然有違勞動法之強制規定，而對於原告財產權構成侵害。另
22 台北市政府勞動局亦認被告由主管負擔一定比例金額以使業
23 務員薪資可達基本工資，所為違反勞基法第22條第2項規
24 定，於111年10月11日以北市勞動字第11161080631號處分
25 書，裁處被告2萬元罰鍰，有裁處書在卷可憑（院卷二第31
26 頁、院卷一第299頁），被告既已撤回行政爭訟，該事件即
27 告終局、確定，則原告主張被告要求其簽署同意書扣款違反
28 勞基法第22條第2項，並加重勞工責任、使勞工拋棄權利或
29 限制其行使權利，按其情形顯失公平等情，應有所據，依民
30 法第247條之1規定，此部分之約定即為無效。

31 4.再者，原告請求被告返還扣薪203,161元，關涉其財產權，

則其起訴主要是為維護自身權益，而非以損害他人為主要目的，被告不法扣薪在先，在法律上自無值得保障信賴利益，同難認原告據此起訴構成權利濫用，或違反民法第148條揭示之「誠信原則」與「禁反言原則」，而不生行使權利之效力。據上，被告辯稱實施業務員申覆留任制為勞雇雙方依勞基法第22條第2項規定之另有特別約定，其得自給付予勞方之工資中扣除，另原告事後請求違反民法第148條規定云云，均不足採信。

5. 又按消滅時效，自請求權可行使時起算，民法第128條前段定有明文。據此，請求權可行使時，消滅時效方可起算。查，原告於110年12月30日自請退休而終止兩造勞動契約，而主管機關台北市政府勞動局係於111年10月11日認定被告違反勞基法第22條第2項規定，原告主張斯時確信被告不法扣薪，得以請求被告返還，應有理由，是其於111年8月8日提起本件民事訴訟時，尚未罹於民法第126條所定之5年短期時效，應堪認定，被告為時效抗辯拒絕給付，即無理由。

6. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1項、第203條亦分別有明文。從而，被告有未全額直接給付原告工資之情事，故原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付203,161元及自起訴狀繕本送達翌日起計之法定遲延利息，即有理由。

(三)原告依上開規定，追加請求被告給付伙食津貼計408,600元部分：

1. 依被告內勤員工薪酬給付辦法第3、4條分別規定：「本公司員工薪酬包含以下各類：一、月薪。二、獎金。三、福利及補助。四、退休(職)金。五、其他經董事長同意之給付項目」、「員工月薪(內含伙食津貼)係依員工所任職位職責、

01 績效、能力及外部薪酬標竿市場，作為個人薪資給付參考」
02 (院卷一第479頁)。又被告公司107年4月10日以國壽字第
03 107040232號函，發文公告各部室及營業單位，函文主旨：
04 「公告本公司員工伙食津貼調整為2,400元，自民國107年4
05 月1日起生效。說明：…二、員工當月薪津如未滿2,400元，
06 該月伙食津貼應以本公司實際發放之金額為準。」，及揭示
07 在公司入口網站網頁內之薪津查詢路徑(院卷一第481頁)，
08 此與原告提出國泰人壽月薪明細表(院卷一第433至453頁、
09 院卷二第121至396頁)，於該等明細表中之下方註記或「其
10 他資訊」欄位中，均有記載：「按營利事業所得稅查核準則
11 第88條規定，每人每月伙食津貼免列入個人所得」、「員工
12 按月提撥伙食津貼2400元，…。按營利事業所得稅查核準
13 則第88條規定，每人每月伙食津貼限額2,400元免列入個人
14 所得。本公司員工伙食津貼自民國107年4月1日由1800元調
15 整為2400元」、「當月提列伙食津貼1800/2400」、「年度
16 累積伙食津貼…」等文字相符，是被告主張各該工作月之
17 工資給付金額，已包含1,0800元或2,400元之伙食津貼在
18 內，應可採認。

19 2.從而，被告依上開內勤員工薪酬給付辦法及伙食津貼標準，
20 定期於支付各工作月薪資時係一併包含伙食津貼在內之工
21 資，其債務既已清償，原告本件再行請求，即屬無據。

22 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告返還
23 不法扣薪即應給付203,161元，及自起訴狀繕本送達翌日即
24 111年10月14日(院卷一第167頁送達證書參照)起至清償日
25 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准
26 許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

27 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
28 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
29 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
30 第2項亦有明文。本件原告如主文第1項勝訴部分，既屬就勞
31 工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條

第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，無待於原告之聲請，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌與本院前揭判斷不生影響，毋庸再予審酌，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 27 日

勞動法庭 法 官 林瑋桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 12 月 27 日

書記官 巫玉媛