臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第270號

原　　告　汪秉民
　　張志遠
000000000000000000
　　吳明仁
000000000000000000
　　金信正
　　辛志雄
　　簡守吉
　　鍾才誠
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　蘇三榮律師
被　　告　國泰人壽保險股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　熊明河
訴訟代理人　劉志鵬律師
複　代理人　李有容律師
訴訟代理人　劉素吟律師
　　陳威駿律師
複　代理人　陳泓達律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年3月26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

一、原告主張：伊等均曾任職於被告，分別任展業課長、業務主管等主管職務，於伊等任職期間，被告頒布主管申覆留任規範（後改稱為展業業務主管申覆留任辦法《下稱系爭留任辦

法》），規定業務員未達考核標準終止雇用時，倘其所屬各級主管商議決定留任，須同意依比例負擔該業務員未來連續3個月產生之補基本工資，再自各級業務主管每月薪資扣款（下稱系爭申覆留任制度），且業務員晉升業務主管，必須簽署同意書（下稱系爭同意書）同意依系爭留任辦法負擔被留任業務員之基本工資，始能晉升主管，伊等均被要求簽署系爭同意書。惟支付工資乃僱用人基本義務及企業主責任，被告不應將支付薪津義務及人事成本轉嫁予受僱之業務主管共同負擔。又系爭留任辦法及系爭同意書係被告片面預定用於員工之定型化契約，被告單方決定伊等應分擔人事成本，伊等就扣減與否及金額無法參與決定或核算，自有違工資全額、直接給付原則，侵害伊等財產權。再依解雇最後手段性原則，縱業務員業績未達標準也不得將之解雇，被告卻要求伊等共同分擔該業務員基本工資差額，並不合理，且伊等任職被告時每月領取薪津即特支費即管理、組織、新人培育及業績津貼乃屬工資，非系爭申覆留任制度對價，被告也未額外提供申覆留任獎金，難認伊等自系爭申覆留任制度獲取利益，更不能以伊等每月辛勞付出領取工資大於扣薪金額即合理化系爭申覆留任制度。臺北市政府勞動局、桃園市政府勞動局亦認系爭申覆留任制度違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第26條規定而裁處被告罰鍰，經被告提出行政訴訟又撤回，被告終取消長達20多年之系爭申覆留任制度，可見該制度不合法。系爭申覆留任制度違反勞基法第22條第2項、第26條強制禁止規定，依民法第71條規定應屬無效，又該制度加重勞工責任、使伊等拋棄或限制行使權利且顯失公平，依民法第247條之1規定亦屬無效，被告所為扣款自屬無法律上原因而受有利益，致伊等受有損害。爰依勞基法第22條第2項、民法第179條規定，提起本件訴訟等語，聲明：被告應給付原告如附表請求金額欄所示之金額，暨自聲請狀送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠伊已公開揭示系爭留任辦法，構成兩造間契約內容之一部，原告均知悉系爭申覆留任制度，且在晉升為業務主管之際，本於自主意願選擇將來擔任業務主管期間有利用系爭申覆留任制度之機會，而向伊出具系爭同意書，對於系爭申覆留任制度，有具體明示同意。系爭申覆留任分擔補基本工資及扣款約定之締約對象僅為特定之業務主管，非對不特定員工均有適用，非屬定型化契約。又原告得自主決定是否留任未達考核標準之業務員，並可以隨時選擇終止，且每月均可自行查閱薪資明細表，對於報酬結構及明細項目、扣款原因及金額，知之甚詳，長年以來均未曾對此制度內容或扣款金額表達異議，更反覆繼續選擇提出申覆留任之申請，主動選擇承擔分擔補基本工資費用之風險而留任轄下業務員，並據以領取該等業務員所帶來之組織利益，應認伊無違反勞基法第22條第2項規定之不當扣款，系爭留任辦法亦無顯失公平及該當民法第247條之1規定之情。原告於任職期間同意系爭留任辦法且長期利用系爭申覆留任制度，嗣於訴訟中主張不同意扣款，有違民法第148條揭示之誠信原則與禁反言原則，不生行使權利之效力。

㈡對於業績不佳之業務員伊原不應持續提供補月基本工資之福利，然考量包含原告在內之業務主管發展組織之需求及利益，並儘量避免逕行對業務員調降職級或終止契約，而僅在原告提出申覆留任之申請、與伊達成比例分攤可能衍生之額外成本之共識下，伊方會依原告申請為其等轄下業務員保留原職級、持續提供補月基本工資之福利，並據以計算原告報酬，此為顧及業務員工作權益與業務主管組織發展利益而設，作為履行費用適足性原則，避免人事成本損及伊保險給付能力所為之必要衡平措施。伊並未主動指定或要求原告留任特定業務員並分攤補基本工資，反之，原告擔任業務主管期間，長年來反覆自主選擇申覆留任轄下業務員，且倘被留任業務員後續業績良好，則原告等業務主管不僅無需負擔補

基本工資，更將保有甚至獲得更高之管理、業績、組織及新人培育津貼等利益，對原告實屬有利。事實上，原告金信正外之其餘原告於退休/離職前5年利用系爭申覆留任制度所獲得之薪津利益，已超過其等歷來因利用該制度而被扣款之總金額，原告金信正歷來因該制度所得薪津利益，亦已超過歷來扣款總金額。

㈢行政機關之裁罰見解與本件爭點洵屬二事。縱認原告得請求，部分已罹於5年消滅時效等語置辯，聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願以中央政府建設公債供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造均不爭執（見本院卷二第243-244頁）：

㈠原告原任職於被告，於任職期間均曾擔任業務主管，原告並均曾簽署系爭同意書。

㈡被告與原告約定僱傭暨承攬雙合約，兩造間簽署勞動契約書、承攬契約書。

㈢被告提供一定層級以上之業務員「補月基本工資」，即一定層級以上之業務員如當月總收入未達當年度法定月基本工資之數額，被告將補足其差額予該業務員。

㈣被告設有業績評量制度，對於業務員定期辦理業績評量，業務員業績未達評量標準者，被告或調降職級並適用較低之薪酬計算標準及較簡易之評量標準，或終止契約。

㈤被告設有系爭申覆留任制度，在業務員晉升業務主管時，被告會提供系爭同意書予該業務主管，若該業務主管有意於將來擔任業務主管期間使用申覆留任制度，即須填具系爭同意書予被告。業務主管於其轄下業務員未通過業績評量時，得再行選擇是否使用申覆留任制度而留任該名未通過評量之業務員。若選擇提出申覆留任，應於系統中提出申覆留任之申請。

㈥申覆留任期間最長為3個月，於申覆留任期間內，業務主管得選擇終止該名業務員之申覆留任，若被留任業務員在申覆留任期間因業績不佳而領有補基本工資時，提出申覆留任之

業務主管會按系爭留任辦法所訂比例共同分擔該名被留任員工補基本工資之費用，並由其月薪津中扣款。

㈦原告擔任業務主管期間，因申覆留任轄下業務員所分擔之補基本工資扣款總金額，如本院卷一第113頁之附表1所示。

㈧原告於任職期間，對系爭申覆留任制度或因分擔補基本工資而扣款之金額，未曾表示異議。

四、本院之判斷：

㈠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有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。據其立法理由，係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資雙方自行商定者，可從其規定。亦即，雇主依勞資雙方商定結果，如事由、金額多寡及責任歸屬等相關事項均明確而無爭議者，得直接由勞工工資中扣取一定金額（最高行政法院112年度上字第411號判決意旨參照）；同法第26條則係規定：雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。次按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、加重他方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利或有其他於他方當事人有重大不利益，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第1款至第4款固有明文。惟其立法理由，乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉4款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定附合契約之意義，及各款約定按其情形顯失公平時，其約定為無效，即適用衡平原則之法理，以排除不公平之單方利益條款。是以，定型化契約並非無效之契約，而係在契約有顯失公平之情形時，法律定有種種調整契約當事人間關係、彌補締約地位弱勢之一方，以達衡平之機制，或於該當法律規定之要件時，該部分約定無效；定型化契約條款非即必對

當事人一方明顯不利或違反誠信原則，仍須就個案為具體審查。而上開法條所稱「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言；故是否有該條各款規定情形，而應認該定型化契約條款無效，尚應綜合判斷，衡酌有無顯失公平之情事而定。

㈡經查：

1.被告抗辯系爭申覆留任分擔補基本工資及扣款約定之締約對象僅為特定之業務主管，非對不特定員工均有適用，非屬定型化契約云云。然查，觀諸系爭同意書之形式（見本院卷一第149-159頁），可見顯係為供被告業務主管層級人員適用相同之條件，預先擬定契約內容使用，非兩造個別磋商後所為，自屬定型化契約。

2.關於系爭申覆留任制度之操作機制，兩造均不爭執原告於其等轄下業務員未通過業績評量時，得「自行選擇」是否使用該制度留任未通過評量之業務員，若選擇提出申覆留任，應於系統中提出申請，於留任期間內，原告亦得選擇終止該名業務員之留任，足見原告確有事先及事後選擇之自由，系爭申覆留任制度並未單方面加重原告責任或使其預先拋棄權利。

3.又兩造亦不爭執原告均為業務主管，報酬均係以原告及其等轄下業務員之業績（即首年度佣金換算之業績，FYP）計算，原告招攬越多保險或培育越多業務員，將直接影響原告可領取之報酬數額。而被告抗辯原告確實藉由系爭申覆留任制度獲取更高額（超過因選擇該制度而被扣款之總金額）之薪津利益（含管理津貼、組織津貼、新人培育津貼及業績津貼）乙節，業據提出薪津利益試算表及說明為證（見本院卷一第471-501頁），並於原告否認計算之正確性後加以說明試算方式，本院尚無從以原告之空言爭執，逕為有利於原告之認定，堪信原告使用系爭申覆留任制度，不僅得權衡決策如何發展團隊、培育轄下業務員，以獲取組織及經濟利益，

且對其等報酬確實有所增益。況原告均不爭執於任職期間，對系爭申覆留任制度或因分擔補基本工資而扣款之金額，未曾表示異議，益徵系爭申覆留任制度及系爭同意書之約定，並無顯失公平之情事。

4.原告另指摘被告將支付薪津義務及人事成本轉嫁予受僱之業務主管共同負擔云云，然衡情被告也因設立系爭申覆留任制度而增加相應之勞工每月基本工資、勞保費用與勞工退休金等成本支出，難遽謂有何免除或減輕被告責任、加重原告責任之情；且綜據前揭原告有事先及事後選擇是否使用系爭申覆留任制度之自由、原告使用系爭申覆留任制度對其等報酬有所增益等情事，亦難認系爭申覆留任制度及系爭同意書之約定使原告拋棄權利或限制其等行使權利達顯失公平之程度。

5.另被告是否繼續實施系爭申覆留任制度，衡量之因素甚廣，原告以該制度現已經被告取消，主張該制度為不合法云云，尚不可採。至行政主管機關對被告裁處所判斷之爭點與本件民事訴訟爭點，係屬二事，且法官依法獨立審判，本不受行政機關或其他判決認定事實影響，自無比附援引之餘地。

㈢綜上所述，系爭同意書雖屬定型化契約，惟系爭申覆留任制度並無該當民法第247條之1第1款至第4款規定要件且達顯失公平而無效之情事。系爭同意書既有效，被告因原告實際使用系爭申覆留任制度依約扣薪，合於勞基法第22條第2項但書勞雇雙方另有約定之情，亦不屬勞基法第26規定所禁止之預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，當具有法律上原因，並非不當得利。是原告依勞基法第22條第2項、民法第179條規定請求被告返還扣薪金額，要屬無據。

五、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　陳筠媛

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　　115　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　王曉雁

附表：

編號	姓名	請求金額（新臺幣）
1	汪秉民	40萬0,175元
2	張志遠	28萬3,055元
3	吳明仁	25萬元
4	金信正	30萬0,269元
5	辛志雄	39萬9,887元
6	簡守吉	34萬6,322元
7	鍾才誠	55萬4,668元