

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第86號

原告 王啓舟

李威億

邱益裕

0000000000000000

黃瑞成

黃建霖

羅文增

0000000000000000

詹長文

林哲志

柯俊旭

0000000000000000

蘇文章

蘇廣政

詹弘文

李季龍

劉建成

鄭凱倫

邱香嫻

0000000000000000

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

0000000000000000

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

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年12月12日

01 言詞辯論終結，判決如下：

02 主 文

03 原告之訴駁回。

04 訴訟費用由原告負擔。

05 事實及理由

06 壹、程序方面

07 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
08 基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
09 此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明
10 。全體原告（下合稱本件原告）原請求：(一)被告應給付原告
11 各如本院卷一第91頁至第92頁、第187頁請求金額欄所示金
12 額，及均自聲請狀送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
13 息；(二)請依職權宣告假執行（見本院卷一第35頁）。嗣除針
14 對申覆留任扣款薪資及伙食津貼項目因計算錯誤而減少或增
15 加金額外，並特定該請求項目之利息起算日，最終確認聲明
16 為：(一)被告應給付原告如附表2合計金額欄所示金額（本院
17 卷三第137頁至第139頁），暨其中原告李威億、柯俊旭、
18 李季龍、劉建成、鄭凱倫、邱香嫻部分自民國114年7月17
19 日起、其餘原告自調解聲請狀送達翌日起，均至清償日止按
20 年息5%計算之利息；(二)請依職權宣告假執行（見本院卷三第
21 205頁），核屬減縮或擴張應受判決事項之聲明，被告於程
22 序上亦未予爭執，揆之首開規定，自應准許。

23 貳、實體方面

24 一、本件原告主張：

25 (一)本件原告均曾任職於被告且一度兼任展業通訊處、展業區主
26 任等業務主管（下分稱系爭契約），於其等任職期間，被告
27 頒布主管申覆留任規範（嗣改為展業業務主管申覆留任辦法
28 《下稱系爭辦法》），規定業務員未達考核標準終止雇用時
29 ，倘渠所屬各級主管決定留任，即須簽署同意書並同意依比
30 例負擔該業務員未來連續3個月產生之補基本工資，再自其
31 等每月薪資金額予以扣款（下稱系爭制度）。惟系爭制度係

01 被告片面單方預定用於員工之定型化契約，支付工資既屬僱
02 用人基本義務及企業主責任，縱本件原告身為負責達成業務
03 、績效而對轄區業務具督導職責之被告主管，被告追求組織
04 效率及經營成本負擔本屬自身責任，不應將支付薪津義務及
05 人事成本轉嫁予受僱之業務主管共同負擔；況系爭辦法係被
06 告單方決定本件原告應分擔之人事成本逕自扣發其等薪資，
07 其等就扣減與否及金額無法參與決定或核算，系爭系爭制度
08 自有違工資全額、直接給付原則以及勞動基準法強制規定，
09 並侵害本件原告財產權。而被告就系爭主管薪資計算方式是
10 依轄下人員業績高低增減，如此已完全反映本件原告轄下人
11 員業績，自不得以違法留任扣薪方式苛扣其等薪水，也不能
12 以將留任人員業績扣除視為其等留任所得利益。再被告就申
13 覆留任業務員視為解僱以為所得利益之試算不當，蓋依解雇
14 最後手段性原則，縱業務員業績未達基本工資標準也不得將
15 之解雇，則該業務員業績仍應納入本件原告薪津計算而與目
16 前相同，被告卻要求其等共同分擔該業務員基本工資差額，
17 要不合理。且本件原告任職被告領取每月薪津中之特支費即
18 管理、組織、新人培育及業績津貼（即展業通訊處主管支給
19 辦法《下稱主管支給辦法》規定）乃勞動基準法之工資，非
20 系爭制度對價，被告也未額外提供申覆留任獎金，難認本件
21 原告自系爭制度獲取利益，更不能以其等每月辛勞付出領取
22 工資大於扣薪金額即合理化系爭制度。臺北市政府勞動局（
23 下稱北市勞動局）、桃園市政府勞動局（下稱桃市勞動局）
24 亦認被告令伊主管負擔一定比例金額使未達考核標準業務員
25 薪資達基本工資之系爭制度違反勞動基準法第22條第2項、
26 第26條規定而裁處被告罰鍰，經被告提出行政訴訟又撤回甚
27 取消長達20多年之系爭制度，足見被告要求簽署同意書之系
28 爭制度違反勞動基準法第22條第2項規定，加重勞工責任、
29 使其等拋棄或限制行使權利且顯失公平，依民法第247條之
30 1第2、3、4款規定應為無效應屬無效；再勞動基準法第
31 22條第2項乃強制規定而不得經兩造合意排除適用，系爭制

01 度依民法第71條亦屬無效，被告所為扣款自屬無法律上原因
02 而受有利益，致其等受有損害。職是，原告得依勞動基準法
03 第22條第2項、第179條規定，各請求被告給付如附表留任
04 扣款欄所示金額。

05 (二)另被告自90年1月起員工薪資單上均載有金額1,800元之伙
06 食津貼項目，107年4月起調整為2,400元，再自112年1
07 月調高至3,000元，惟該部分均未獲被告實際給付，僅為減
08 稅工具使用，然企業不得祇將伙食津貼作為營利事業可扣抵
09 費用增加之工具，故於解釋伙食津貼屬內含或額外給付，當
10 應做對勞工有利之解釋，才符合財政部伙食費免稅讓勞工受
11 惠之意旨。至被告固於105年8月19日訂定內勤員工薪酬給
12 付辦法（下稱內勤薪酬辦法）記載每月薪津內含伙食津貼，
13 惟該辦法僅適用被告部室主管（不含）以下之內勤員工，與
14 屬外勤之本件原告無涉，且外勤員工薪資項目含管理、組織
15 、新人培育及業績，金額均依每月業績變動難以計算固定比
16 例之伙食津貼，是被告公告薪資內含伙食津貼之項目、計算
17 方式全無具體標準，更屬勞動條件變更，未經本件原告同意
18 並不生效力。職是，原告亦得依勞動基準法第22條第2項、
19 第179條規定，各請求被告給付如附表伙食津貼欄所示金額
20 。

21 (三)本件原告以勞動基準法第22條第2項、民法第179條等規定
22 為請求，應適用15年消滅時效；且本件原告任職於被告期間
23 ，依一般生活經驗，實難期待其等逕對被告提起訴訟，故請
24 求權時效應自其等退休時或行政機關裁罰後起算，方屬合理
25 。再被告頒布系爭制度要求全體業務主管簽署同意書，使本
26 件原告被迫接受簽署，被告更於員工質疑時表示已簽署同意
27 書、若違反將提出背信罪告訴之權威式作法，使其等誤認系
28 爭制度完全合法，直至111年10月11日北市勞動局認定系爭
29 制度違反勞動基準法第22條第2項規定，本件原告方知違法
30 、得請求返還不法扣薪，是應自斯時起算消滅時效，其等11
31 3年4月8日提起本件訴訟之際，消滅時效尚未消滅。縱消

01 滅時效已完成，但被告以上開不當行為妨礙本件原告行使權
02 利有違誠信原則，如許伊時效抗辯有失公允，是應禁止伊行
03 使時效抗辯權。爰依勞動基準法第22條第2項，民法第179
04 條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.被告應各給付本
05 件原告如附表合計金額欄所示金額，暨其中原告李威億、柯
06 俊旭、李季龍、劉建成、鄭凱倫、邱香嫻部分自114年7月
07 17日起、其餘原告自調解聲請狀送達翌日起，均至清償日止
08 ，按年息5%計算之利息；2.依職權宣告假執行。

09 二、被告則以：

10 (一)本件原告原均為被告保險業務員，於任職期間均曾晉升成業
11 務主管，一同簽署展業業務主管勞動契約書（下稱系爭勞動
12 契約書）及展業業務主管承攬契約書（下稱系爭承攬契約書
13 ），成立僱傭暨承攬雙合約制；另被告也提供一定層級以上
14 業務員「補基本工資」之福利。系爭制度係基於經營成本理
15 念且組織效率化之促進，為免績效不佳、無招攬意願之業務
16 員長期享有月基本工資福利致有害於被告償付能力，故經被
17 告以90年7月31日國壽字第90070589號函、96年9月5日系
18 爭辦法制訂並公開揭示業務主管得選擇適用之，是系爭制度
19 性質上屬工作規則，依系爭勞動契約書第1條第3項約定屬
20 契約內容之一部，且僅適用於特定業務主管而非不特定多數
21 員工，難謂屬定型化契約。縱屬定型化契約而有民法第247
22 條之1適用，系爭制度之制訂目的，係源於被告對業績不佳
23 之業務員提供補基本工資保障以顧及渠工作權，並兼顧業務
24 主管之組織發展利益，此等定期業務評量均設立以履行「保
25 險費用適足性原則」—保險費率額度須高至足以抵補一切可
26 能發生之保險給付與行政費用（如予業務員之佣金、營業管
27 理費用等）以確保保險人償付能力、避免人事成本損及被告
28 給付能力所為必要衡平措施，殊非恣意將人事成本轉嫁予業
29 務主管之不合理約定。本件原告晉升業務主管時出具之同意
30 書，僅表示有使用系爭制度之意願以取得將來得提出申覆留
31 任之申請權限。實際上是否申覆留任轄下未達被告最低考核

01 標準之業務員，仍由本件原告綜合評估該業務員業務狀況、
02 選擇留任後可獲利益（如管理、業績、組織及新人培育津貼
03 ））、可能負擔成本與負擔可能性等因素自主決定，且於提出
04 申覆留任申請必經至少3次自主選擇，即提出申覆理由、反
05 覆點選確認、填寫「職調申覆用聲明同意書」（下稱職調申
06 覆書），表明同意依系爭辦法所定比例自每月薪津扣款分擔
07 補基本工資（扣款金額均記載於每月薪津明細表，本件原告
08 更得進一步查詢、確認扣款細項內容），甚於被告核定前得
09 隨時取消申覆申請，通過後之申覆留任期間亦得隨時終止申
10 覆而不再負擔，又分擔補基本工資期間至多僅3個月，也祇
11 在被留任業務員業績未達一定標準方須共同分擔，倘達一定
12 標準仍生補基本工資者，則由被告部分或全額負擔（如系爭
13 辦法規定自招業績FYP4.0P以上）該業務員補基本工資；反
14 之，被告則僅立於被動立場接受本件原告申覆留任之申請並
15 達成在產生補基本工資時自其等薪津扣取比例分擔金額之合
16 意，難謂有利伊經營效益可言，更無強迫須申覆留任特定業
17 務員及負擔補基本工資成本之情事。業務主管報酬係以自身
18 及轄下業務員業績計算，使用系爭制度留任業務員亦有助於
19 維持或提升其等組織人數及業績，保有甚獲得更高管理、業
20 績、組織及新人培育津貼等利益，實際上其等僅退休或離職
21 前5年利用系爭制度所得薪津利益即高於其等歷來使用系爭
22 制度被扣款總額，就可能分擔補基本工資期間、條件、各級
23 主管合計負擔金額上限與比例均明確規定而得以預見，由本
24 件原告自主評估成本風險及利益後進行選擇、獲得同意才予
25 分擔，若被留任業務員業績良好，不僅不用負擔補基本工資
26 ，更保有甚獲得更高利益，可見系爭制度乃被告提供業務主
27 管自主選擇是否留任轄下未符合考核標準業務員於原職級並
28 取得相對組織利益之方式，要無顯失公平情形，本件也非扣
29 款而係分擔補基本工資費用之約定，要無違反勞動基準法第
30 22條第2項規定可言。如本件原告主張被告有應給付而未給
31 付之報酬為真（惟被告否認），則伊給付義務既尚未免除，

01 並無因「未為給付」而受有利益，自與民法第179條第1項
02 要件不符。基此，自其等薪津扣除分擔申覆留任補基本工資
03 之約定應屬合法有效，本件原告請求給付扣款金額並無理由
04 。另原告王啓舟、黃瑞成、詹長文、蘇文章、蘇廣政、邱香
05 嫻（下稱原告王啓舟等6人）主張留任扣薪項目金額，部分
06 主張期間均逾17年、遠久於勞動基準法第23條第2項工資清
07 冊5年保存期間，無從認定其等主張為真，是其等此項目金
08 額至多僅各為8萬9,286元、3萬1,134元、6萬5,486元
09 、163萬14元、15萬6,196元及5萬7,128元。至系爭制度
10 固於112年間停止業務主管共同分擔補基本工資差額，但亦
11 限縮申請留任權限、加強審核申請及要求落實職級考核，至
12 保險費制訂更受主管機關層層管制無法任意調整，尚不得逕
13 以取消系爭制度即謂不法。

14 (二)另就伙食津貼項目，依內勤薪酬辦法第3條及第4條、107
15 年4月10日國壽字第107040232號函均明揭員工每月薪津內
16 含伙食津貼，且本件原告每月薪津明細表亦載「本公司員工
17 月薪津內含伙食津貼」，是被告給付每月薪津當已包含伙食
18 津貼在內。至每月薪津明細表上雖載「當月提列伙食津貼1,
19 800元（或2,400元）」，惟當月提列伙食津貼並非載於「
20 應發總額」項目而是在「其他資訊」欄，且連同「其他資訊
21 」欄位所列「所得稅扣繳方式」、「扶養人數」等項目，可
22 知是記載與所得稅扣繳有關資訊，亦即係提醒同仁每月薪津
23 含有1,800元（或2,400元）免稅額，非表示有獨立1筆伙
24 食津貼項目可言。再本件原告明知每月薪津內含伙食津貼，
25 自90年起即按此報酬結構受領長達20年以上毫無異議，可謂
26 其等對每月薪津內含伙食津貼至少有默示同意，被告即無短
27 少給付之情事，本件原告主張勞動條件變更而請求伙食津貼
28 給付，難認有據。

29 (三)又系爭制度業經公開揭示，本件原告升任業務主管時曾簽署
30 同意書，明知系爭制度內容、扣款額度比例及具體扣款金額
31 ，不僅未曾表示異議，仍於知悉並同意按比例自薪資扣款負

01 擔留任成本下反覆使用系爭制度，選擇留任轄下未達最低考
02 核標準之業務員以獲取組織利益；復其等逾20年之任職期間
03 均可自行查閱薪津明細表及所載項目，對報酬結構及明細項
04 目知之甚詳，卻未曾就項目、數額或免納稅額等表達疑義，
05 依一般社會通念足使被告正當信賴本件原告已同意包含自薪
06 資扣款負擔補基本工資在內之系爭制度及每月薪津內含伙食
07 津貼之報酬結構。縱本件原告有何權利不欲行使，被告基此
08 信賴為人事作業、薪酬計算、薪酬制度規劃及給付基礎，受
09 有信賴保障利益，其等離職多年後翻異主張遭強迫簽署同意
10 書、強制扣款及未發放伙食津貼，已嚴重損及勞僱關係長期
11 以來安定性，且有違民法第148條第2項誠實信用原則及禁
12 反言原則。再單以短付薪津請求權時效而言，本應自各期薪
13 津短少給付時開始起算5年消滅時效，本件原告無任何行使
14 障礙卻遲至113年4月8日始就本件聲請調解並因調解不成
15 視為起訴，超過5年部分消滅時效已完成（詳如本院卷二第
16 53頁），也不得再迂迴改依不當得利請求返還等語，資為抗
17 辯。並聲明：1.本件原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如
18 受不利之判決，願以102年度甲類第9期中央政府建設公債
19 或現金供擔保請准宣告免為假執行。

20 三、兩造不爭執事實（見本院卷三第238頁至第240頁，並依判
21 決格式修正或刪減文句）

22 (一)本件原告原為被告保險業務員（均已離職），且一度兼任業
23 務主管（即展業通訊處主管、展業區主管）；其等到職日、
24 離職日與任職期間最高職級，均同被告附表1（即本院卷二
25 第51頁）所示。

26 (二)本件原告兼任業務主管期間之報酬結構與計算方式，如被告
27 民事答辯一狀第16至17頁即本院卷二第22至23頁所示。

28 (三)本件原告受僱於被告期間之薪津明細表其他資訊欄，自100
29 年1月起載有「當月提列伙食津貼1,800元」，自107年4
30 月起改為「當月提列伙食津貼2,400元」（惟就上開記載之
31 意義為何、有無給付該筆金錢，兩造有爭執）。

01 (四)本件原告於任職期間且兼任業務主管時，曾簽署如被證6 即
02 卷三第77頁至第95頁所示同意書，或如聲證1 即卷一第93頁
03 、相證6 即卷二第185 頁所載同意書樣式之同意書。

04 (五)本件原告就其等麾下業務員欲行個案申覆留任時，會點選如
05 相證7 系統所載之選項。

06 (六)系爭制度已自112 年3 月23日取消。

07 四、本件原告另主張該等申覆留任扣款制度並非合法、兩造約定
08 伙食津貼卻未經被告履行，故請求被告給付申覆留任扣款之
09 薪資及伙食津貼等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是
10 以，本件爭點厥為：(一)申覆留任扣款項目：1.本件原告主張
11 兩造間申覆留任扣款之約定依民法第247 條之1 第2 、3 、
12 4 款無效，有無理由？2.兩造間申覆留任扣款之約定，有無
13 違反勞動基準法第22條第2 項、第26條等強制規定而依民法
14 第71條無效？(二)伙食津貼項目：1.兩造間於系爭契約存續期
15 間，有無約定伙食津貼之報酬給付項目？如有，金額、期間
16 為何？或有無被告單方變更勞動條件之情形？2.如有，該項
17 目是否兩造約定內含於「員工薪酬」內，被告並已支付完畢
18 ？(三)本件原告請求上開項目，是否違反民法第148 條第2 項
19 誠信原則？(四)該等扣款是否屬無法律上原因之情形，而有民
20 法第179 條不當得利規定之適用？(五)申覆留任扣款薪資請求
21 權、伙食津貼項目請求權，是否屬於定期給付債權而適用民
22 法第126 條5 年消滅時效？被告為時效抗辯，抗辯108 年4
23 月8 日以前上開項目請求權消滅時效均已完成，有無理由？
24 本件原告以民法第179 條為請求權基礎時消滅時效期間有無
25 不同？(六)本件原告依勞動基準法第22條第2 項、民法第179
26 條規定，請求被告應給付如附表合計金額欄所示金額，暨其
27 中原告李威億、柯俊旭、李季龍、劉建成、鄭凱倫、邱香嫻
28 部分自114 年7 月17日起、其餘原告自調解聲請狀送達翌日
29 起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？（見
30 本院卷三第239 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調
31 整順序內容）茲分述如下：

01 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
02 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
03 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
04 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
05 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
06 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
07 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。又當事人
08 主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法
09 官、受託法官前自認者，無庸舉證。自認之撤銷，除別有規
10 定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為
11 之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，
12 視同自認。當事人對於他造主張之事實，為不知或不記憶之
13 陳述者，應否視同自認，由法院審酌情形斷定之，同觀民事
14 訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第280 條第1 項與第2 項
15 自悉。

16 (二)申覆留任扣款項目：

17 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
18 有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2 項定有明文。
19 據其立法理由，係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發
20 給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞
21 資雙方自行商定者，可從其規定。亦即，雇主依勞資雙方商
22 定結果，如事由、金額多寡及責任歸屬等相關事項均明確而
23 無爭議者，得直接由勞工工資中扣取一定金額（最高行政法
24 院112 年度上字第411 號、106 年度判字第93號判決要旨可
25 資參照）。第按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而
26 訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者
27 、加重他方當事人之責任者、使他方當事人拋棄權利或限制
28 其行使權利者、其他於他方當事人有重大不利益者之約定，
29 按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247 條之1
30 固有明文。惟定型化契約之條款，因違反誠信原則，顯失公
31 平而無效者，應以契約當事人之一方於訂約當時，處於無從

01 選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於
02 己之約定者始足當之。又定型化契約之出現原因不一而足，
03 是否符合平等互惠原則，不能主觀認定，而應依一般社會的
04 客觀標準，以及當事人雙方是否彼此對約定內容有充分的認
05 知來判斷；易言之，所謂「按其情形顯失公平者」，係指依
06 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
07 ，有顯失公平之情形。定型化契約條款是否顯失公平而為無
08 效，法院應於具體個案中，全盤考量該契約條款之內容及目
09 的、締約當事人之能力、交易經過、風險控制與分配、權利
10 義務平衡、客觀環境條件等相關因素，本於誠信原則，以為
11 判斷之依據（最高法院100 年度台上字第1635號、110 年度
12 台上字第1172號判決、103 年度台抗字第571 號裁定要旨參
13 照）。

14 2.依本件原告主張，可知兩造間早自90年起即履行系爭制度規
15 定之權利義務，方有其等現請求留任扣薪之扣款，是兩造間
16 應已合意將系爭制度分別納為各系爭契約內容一部，合先敘
17 明。又本件原告自承就系爭制度曾簽署如被證6、聲證1、
18 相證6 所載樣式之同意書，利用被告系統點選相關選項為其
19 等轄下業務員進行個案申覆留任等事實，誠如不爭執事實(四)
20 (五)所示。觀諸系爭制度適用之同意書暨空白版本、被告90年
21 7月31日國壽字第90070589號函、系爭辦法、單位職調作業
22 完全攻略（見本院卷一第93頁；本院卷二第181頁至第203
23 頁；本院卷三第77頁至第95頁），顯專供各區部及營業單位
24 業務主管層級人員（系爭辦法復明訂為展業通訊處經理、課
25 長及區主任）適用，並統一以被告系統進行申請；倘欲使用
26 系爭制度所填寫之同意書，歷來版本內文文字固然略有修正
27 ，惟大致上均載希望給予未達被告最低考核標準業務員留任
28 機會、同意依系爭制度比例自薪資扣除等內容固定格式，僅
29 在單位、職稱、立書人、身分證字號與住址處留白以供填空
30 ，足見系爭制度係被告斯時為有利於欲採用者、統計之便宜
31 性預先單方擬定出之相關契約約款，當屬定型化契約，要無

01 疑問。

02 3.系爭制度固屬定型化契約，業經本院認定如上，惟屬定型化
03 契約與是否即該當於民法第247條之1無效事由，要屬有間
04 。本件原告既主張系爭制度違反民法第247條之1第2款至
05 第4款規定且顯失公平而無效，自應由其就此部分盡舉證責
06 任與說明義務，先予敘明。本件原告僅以本院111年度勞訴
07 字第402號判決、北市勞動局111年10月11日裁處書、桃市
08 勞動局111年12月5日裁罰書、臺北市政府訴願決定書與勞
09 動部訴願決定書之認定為其等主張，而未提出其餘證據。經
10 查：

11 ①參以被告90年7月31日國壽字第90070589號函、系爭辦法、
12 單位職調作業完全攻略、同意書版本等件（見本院卷一第93
13 頁；本院卷二第177頁至第203頁；本院卷三第77頁至第95
14 頁），系爭辦法第1條即揭櫫「為促進組織效率化、強化業
15 務主管留任輔導機制」之訂定目的，且於業務主管填具內文
16 大致為「職擔任區域制業務主管期間，茲轄下業務員未達公
17 司最低考核標準，惟希公司給予留任機會，本人同意按公司
18 所訂業務主管申覆留任成本負擔相關規範『區域制業務主管
19 申覆留任辦法』之比例，由薪資扣除……」之同意書後方可
20 適用，且於前函第6點為防範單位濫用被告資源，故會密切
21 觀察各單位申覆留任狀況並予控管之規定；又被告每工作月
22 業績結束後，系統均會出現應升、降名單（即職級有無異動
23 者）並可點閱瞭解所屬人員當月與近半年、3個月FYP等級
24 ，針對其等單位未達最低考核標準而應調降為營業專員（或
25 調降業專者）之正式職級業務人員，業務主管得自主決定是
26 否點選申覆留任選項，於點選且說明理由，以及簽署記載確
27 定對該特定業務員申覆留任、承諾需達成業績FYP具體級數
28 之職調申覆書（且由業務員、區主任、課長與經理共同簽名
29 ），復經展管科審核通過方予成立，更明確約定各級主管於
30 針對未達考績績效業務員「個別」進行申覆留任、系統點選
31 時亦再次提醒若有補基本工資時將有留任負擔（期間更得隨

01 時取消申覆)，且於仍未符合考核績效而產生補基本工資時
02 時，依據不同業務員補基本工資對應業績月之自招業績FYP程
03 度，有一定補基本工資金額比例之共同分擔（如經理30%、
04 課長30%、區主任40%等）與分擔期間（3個月）等內容，
05 足知業務主管書寫提交同意書僅代表獲得被告提供行使此一
06 申覆留任制度之手段，倘欲實際使用，尚須於系統具體逐一
07 點選並提交確認，也得隨時進行反悔或中止，又決定申覆留
08 任前，自系爭辦法規定、勞動部公告之當年基本工資、該業
09 務員職級與對應之考評標準、實際業績狀況，即可估算自身
10 當月「最高」應負擔補基本工資差額之金額至明；縱部分原
11 告主張僅以電話詢問是否申覆留任而非點選系統、職調申覆
12 書乙情屬實（見本院卷三第211頁），仍不影響其等得判斷
13 各項因素後對個別業務員為申覆留任與否之決定。佐之原告
14 王啓舟、訴外人即曾任被告業務主管莊明山自行填載之薪津
15 扣款明細，得自系統查詢各細項更含補基本工資金額、扣款
16 月份與所屬之申覆留任業務員具體姓名，始得陳報本院之客
17 觀事實（見本院卷二第379頁；本院卷三第33頁至第34頁，
18 另莊明山已撤回訴訟），堪認於行使系爭制度前、後均具有
19 明確性、可預見性，如確有應分擔之金錢債務亦得立即對應
20 出各該差額歸屬之業務員人別，若有疑問也得立即提出，自
21 不待言。至本件原告空稱因被告要求迫使全體業務主管簽署
22 同意書，如有員工提出質疑被告即威脅違反同意書之意將提
23 出背信告訴，或尚未簽署同意書即無法晉升主管云云（見本
24 院卷二第224頁至第225頁；本院卷三第25頁至第27頁、第
25 211頁），於被告否認後（見本院卷二第244頁；本院卷三
26 第65頁）全未提出任何證據資料以實其說，也與被告90年7
27 月31日國壽字第90070589號函文係載如未填載同意書則不得
28 使用系爭制度之文義不合（見本院卷二第179頁），是其等
29 此部分主張，自無足憑。

30 ②復觀申覆留任所獲薪津利益試算說明、主管支給辦法（見本
31 院卷二第303頁至第314頁、第447頁至第471頁、第485

01 頁至第493 頁），可知業務主管關於晉升考核標準除特別標
02 註須「自招業績」外，其等業績之計算、大多數津貼項目之
03 「業績定義」或「計算方式」，原則上係其等個人與轄下業
04 務員業績總和，抑或轄下有效人力人數（即正式收展員或業
05 務專員等）為計算，且不同職級不僅適用之晉升考核標準不
06 同，各薪津項目適用之核發標準亦屬有別，有關轄下業務員
07 之增員獎金、組織津貼等項目，亦隨所屬業務員職等給予不
08 同獎金津貼標準，即便退休改任行銷專員，仍有多項獎金合
09 計其個人及轄下業專之業績為發放基準；至業務主管於工作
10 時間外為保險商品招攬承攬報酬中之年度效率獎金、分級獎
11 勵（如達成獎金、分算獎金、季效率獎金、季通算獎金）、
12 組織拓展獎勵（如管理獎金、新人培育獎金、組織年度效率
13 獎金、推展處運營基金辦法、增處回計獎勵）、增總監回計
14 獎勵等項目，亦將轄下業專業績一併列入計算基礎，足知是
15 否維持轄下業務員職等，除涉及業務員權益外，也與業務主
16 管個人可得獎金、津貼金額等組織利益息息相關，此自本件
17 原告自陳其相對應薪資即為留任業務員業績來源，亦可見一
18 斑（見本院卷三第212 頁）。

19 ③稽之前開規定及要旨，並勾稽前開證據資料呈現之客觀事實
20 ，可知保險公司、所屬業務主管與轄下業務專員係以組織體
21 制連結為各項薪津結構計算基礎，於各展業區/ 推展處配有
22 業務員及兼職人員，僅專職人員（不含兼職人員）與被告簽
23 訂系爭承攬契約書與勞動契約書，就適用勞動契約書範圍內
24 被告方有勞動基準法、勞工退休金條例等為投保勞就保、提
25 繳勞工退休金等相關義務（此自本件原告及其餘業務主管《
26 已撤回本件訴訟》勞就保與職保歷史投保明細呈現其等於退
27 休、離職前確經被告以任投保單位投保乙情亦悉《見本院卷
28 一第209 頁至第286 頁》），專職人員則享有前開與被告間
29 具勞動關係範圍內法律保障、以及依各職等標準計算獎金津
30 貼之權利，倘因工作不能勝任而降為單純適用承攬關係者，
31 即喪失含基本工資在內勞動法令相關保障，衡之常情，當大

01 幅減低渠繼續專於提供勞務予被告之意願，渠所屬主管亦喪
02 失以該業務員職等或業績可得薪津等組織利益，被告固喪失
03 此業務員日後可能業績所得保險費等收益，然也同時免去基
04 本工資、勞保、勞工退休金之支出成本，至為明確。換言之
05 ，自被告前述報酬、薪津之計算方式以觀，業務主管對其等
06 轄下業務員之掌控能力與程度極為重要，以被告考評績效為
07 唯一晉升降級標準固然完全客觀，卻使業務主管毫無評斷、
08 影響所屬業務員職等之可能性，易使業務主管與業務員間緊
09 密程度流於形式，是業務主管因簽署同意書取得得以運用申
10 覆留任之權限，實屬得加強業務員對自身忠誠度、提高對所
11 屬業務員掌握程度並鞏固、強化其自身組織之方式之一，然
12 被告也因設立系爭制度而增加每月基本工資、勞保費用與勞
13 工退休金等成本支出，為免業務主管或因人情等各項因素考
14 量予以濫用，因而就可得預見、計算之相當於基本工資差額
15 （而不及於勞保費、勞工退休金）之金額成本予以共同分擔
16 之債權債務約定，復針對各業務員續任各工作月業績給予不
17 同甚或毋庸分擔之細膩標準，使業務主管與被告共同承擔暫
18 時保留此業務員職等不轉為單純承攬關係之風險，令業務主
19 管謹慎評估各項因素後，依其等自由意願決定使用與否，揆
20 諸前揭規定及要旨，難謂有何加重本件原告責任，或使其等
21 拋棄權利或限制其行使權利達且顯失公平之程度，應足認定
22 。本件原告另主張系爭制度有民法第247條之1第4款其他
23 於他方當事人有重大不利益者事由卻未盡其等具體化義務敘
24 明詳細內容，無從判斷其等所陳內容，難謂可採。

25 ④承此，本件原告未提出系爭制度有民法第247條之1第2款
26 至第4款要件且顯失公平之積極證據，其等固稱系爭制度業
27 於本院111年度勞訴字第402號判決後廢除云云，然廢止原
28 因所在多有，亦經被告提出系爭制度廢止前後事例說明與擷
29 圖可佐（見本院卷三第221頁至第223頁），尚無從以此逕
30 認有前開無效事由情事，遑論其等空言否認被告以較有利於
31 其等方式試算行使申覆留任後於退休前5年所得薪津利益均

01 逾申覆留任扣款金額可採也不願確認驗算結果（見本院卷三
02 第23頁至第24頁、第207頁），卻對降級甚轉為承攬關係之
03 業務員因未得基本工資保障、進而離職一事視而不見，自其
04 等退休前5年使用系爭制度申覆留任均達數十名甚至百名人
05 次卻非對全數未達最低考績標準業務員均使用之客觀事實（
06 見本院卷二第317頁至第365頁；本件原告未否認此記載而
07 僅否認被告試算金額），益見其等係衡酌各項因素後自主判
08 斷具體行使申覆留任與否，要難率認其等主張可取。至本院
09 111年度勞訴字第402號判決、北市勞動局或桃市勞動局裁
10 罰、臺北市政府與勞動部訴願決定書等行政處分，基於法官
11 依法獨立審判，本不受行政機關或其他判決認定事實影響（
12 且所謂強制要求之字眼也與現有卷內證據不同），況當事人
13 不同，各自提出之攻擊防禦方法、證據資料與全辯論意旨亦
14 各別有異，自無比附援引之餘地，附此敘明。

15 4. 依現有卷內證據資料難認系爭制度有民法第247條之1第2
16 款至第4款規定要件且達顯失公平而無效之情事，業經本院
17 認定如前。又系爭制度早自90年7月31日起即開始適用，有
18 前開函文、系爭辦法公布施行日期足資佐證，兩造前已有長
19 期履行系爭制度權利義務之客觀事實，本件原告主觀上亦有
20 履行系爭制度之意願，兩造當就系爭制度達成意思表示一致
21 之合意，被告於計算本件原告實際使用申覆留任所需負擔之
22 債務並扣除於其等薪津內，乃勞動基準法第22條第2項但書
23 勞雇雙方另有特殊約定之情事，也非屬以日後恐生違約或損
24 害為由，預先扣留一定數額工資作為將來若生違約或賠償事
25 由保障之勞動基準法第26條預扣工資，是本件原告主張系爭
26 制度符合違反勞動基準法第22條第2項本文、第26條規定而
27 依民法第71條規定無效，容有不合，亦非無法律上原因受有
28 利益致使其等受有損害，本件原告以勞動基準法第22條第2
29 項、民法第179條規定，請求被告給付19萬2,931元，自非
30 有據。本件已認定系爭制度並無違反民法第247條之1第2
31 項、3、4款且顯失公平而無效，也無未給付工資、不當得利

01 之情事，自毋庸論究此工資給付請求權所適用之消滅時效類
02 型、該請求權之消滅時效是否業已完成，也毋庸認定原告王
03 啓舟等6人部分請求金額與實際上申覆留任扣款金額是否相
04 同，併予指明。

05 (三)伙食津貼項目：

- 06 1.本件原告主張兩造約定有伙食津貼項目、被告卻未依約履行
07 給付義務乙節，為被告所否認，揆之首揭規定及說明，當由
08 其等先就兩造有此一約定意思表示之權利發生事實負舉證責
09 任。
- 10 2.本件原告就此部分舉證，僅提出「伙食費免稅額調升員工未
11 受惠，國稅局將剔除」、「《財政》伙食費免稅上限調高，
12 雇主薪資挪移…須員工同意」等網路新聞為佐（見本院卷一
13 第169頁至第171頁），惟該新聞內容至多僅係主管機關政
14 策推動理念，尚不足認定兩造間存有被告應給付伙食津貼項
15 目義務之意思表示合致，反徵伙食津貼項目得使員工獲有減
16 少繳付所得稅利益之事實無訛。次觀原告王啓舟月薪明細表
17 （見本院卷二第209頁），以表格列印呈現之方式應屬制式
18 格式，再首行表格記載姓名、員工編號、單位、職稱、發薪
19 日期、實際給付日與實發金額，次之乃用以核對細項之「應
20 發總額」、「應扣總額欄位」表格，再為入帳明細及實發金
21 額表格，全無任何「伙食津貼」之記載，實發金額欄金額也
22 與應發總額欄金額扣除應扣總額欄金額相同，至於所謂「伙
23 食津貼」欄位則載於「其他資訊」表格中之「當月提列伙食
24 津貼」、「年度累積伙食津貼」欄，該表格尚記載「所得稅
25 扣繳方式：薪資所得扣繳稅額表」、「扶養人數：0」等文
26 字，並註記有：「按營利事業所得稅查核準則第88條規定，
27 每人每月伙食津貼限額3000元免列入個人所得；本公司員工
28 月薪津內含伙食津貼，如當月薪津未滿3000元，以實際發放
29 金額免列個人所得」等內文。衡之112年12月11日、106年
30 1月3日修正前營利事業所得稅查核準則第88條第2項第1
31 款各為「營利事業實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代

01 金，在下列標準範圍內，免視為員工之薪資所得。其超過部
02 分，如屬按月定額發給員工伙食代金者，應轉列員工之薪資
03 所得；如屬實際供給膳食者，除已自行轉列員工薪資所得者
04 外，不予認定：(一)一般營利事業列支標準：職工每人每月伙
05 食費，包括加班誤餐費，自中華民國104年1月1日起最高
06 以新臺幣2,400元為限」、「……一般營利事業列支標準：
07 職工每人每月伙食費，包括加班誤餐費，最高以新臺幣1,80
08 0元為限」等規定，以及被告107年4月10日國壽字第1070
09 40232號函以：「……按營利事業所得稅查核準則第88條第
10 2項規定，員工每月2,400元之伙食津貼可免視為薪資所得
11 (免課所得稅)……」等文(見本院卷二第207頁)，足見
12 被告應係基於自每月薪津數額中提出部分金額(即1,800元
13 或2,400元)供含本件原告在內之勞工得作為其等個人綜合
14 所得稅免稅範疇、減低勞工所得稅金額所為之薪資結構規劃
15 ，難謂係與其等達成另額外給付「伙食津貼」項目為薪資結
16 構一部之意思表示合致，自不待言。本件原告主張薪資明細
17 表於90年1月起出現伙食津貼項目，但直至105年8月19日
18 內勤薪酬辦法內方出現「員工月薪(內含伙食津貼)」字句
19 云云(見本院卷二第225頁)，不僅與被告書狀所載內文字
20 義有別(見本院卷二第45頁)，也未舉證證明兩造確有達成
21 給付伙食津貼項目意思表示合致之積極證據，更自認契約書
22 上並未特別約定伙食津貼項目之客觀事實(見本院卷三第52
23 頁)，是其等泛稱被告為勞動條件變更云云，委無足取。承
24 此，本件原告徒以月薪明細表上列有「當月提列伙食津貼」
25 文字，遽稱兩造間約定有伙食津貼項目之給付，要屬速斷，
26 自不足取。

27 3.承上，現有卷內證據資料既無從認定兩造間約定有伙食津貼
28 之報酬給付項目，本院自毋庸認定約定之金額、期間，以及
29 被告有無履行給付義務，更難謂被告有無法律上原因受有利
30 益並至本件原告受有損害之情事甚明。職是，本件原告依勞
31 動基準法第22條第2項，民法第179條等規定，請求被告分

01 別給付如附表伙食津貼欄所示金額，為無理由，應予駁回。
02 五、從而，本件原告依勞動基準法第22條第2項，民法第179條
03 等規定，請求：被告應各給付本件原告如附表合計金額欄所
04 示金額，暨其中原告李威億、柯俊旭、李季龍、劉建成、鄭
05 凱倫、邱香嫻部分自114年7月17日起、其餘原告自調解聲
06 請狀送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，為
07 無理由，應予駁回。

08 六、本件事證已臻明確，本件原告雖聲請調取本院111年度勞訴
09 字第40號、臺灣高等行政法院112年度訴字第342號卷宗，
10 及勞動部勞動法訴字第1120001469號訴願等全卷資料（見本
11 院卷一第289頁；本院卷二第226頁、第373頁），惟個案
12 情節，各該法院、主管機關作為認定之證據資料本有不同，
13 本件原告祇稱據悉該等案件已終結、或經被告撤回起訴等為
14 主張，全未說明待證事實，應屬證據摸索，難認有調查之必
15 要；暨兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後
16 ，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明
17 。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

19 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

20 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

21 以上正本係照原本作成。

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日

25 書 記 官 李 心 怡

26 附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

27

編號	原告姓名	請求項目與期間		
		留任扣薪	伙食津貼（90年至退休、離職止）	合計金額
1	王啓舟	90年8月至104年7月：125,208	314,100	439,308
2	李威億	90年1月至110年8月：158,247	471,640	629,887
3	邱益裕	91年2月至107年7月：284,082	380,680	664,762
4	黃瑞成	91年1月至97年11月：148,574	216,000	431,349

(續上頁)

01

		97年12月至110年1月：66,775		
5	黃建霖	93年5月至106年10月：209,993	376,280	586,273
6	羅文增	90年8月至107年5月：296,372	376,280	672,652
7	詹長文	91年1月至102年8月：362,180	363,328	790,994
		102年9月至107年7月：65,486		
8	林哲志	91年2月至111年3月：462,393	465,340	927,733
9	柯俊旭	90年8月至110年5月：504,568	462,920	967,488
10	蘇文章	91年4月至97年11月：56,376	305,582	524,972
		97年12月至103年12月：163,014		
11	蘇廣政	90年1月至96年12月：86,175	251,670	494,041
		97年12月至101年5月：156,196		
12	詹弘文	90年8月至106年3月：116,825	350,520	467,345
13	李季龍	95年3月至112年11月：336,984	422,040	759,024
14	劉建成	90年8月至112年12月：661,838	535,720	1,197,558
15	鄭凱倫	91年6月至110年11月：376,414	500,360	876,774
16	邱香嫻	90年11月至101年1月：80,735	355,440	436,175