

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

114年度勞簡字第8號

原告 蕭志豐

訴訟代理人 李翰洲律師

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

郭瀨憶

劉志鵬律師

劉素吟律師

李有容律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國114年12月3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、原告起訴後，變更請求金額為新臺幣（下同）28萬5,189元本息（見本院卷一第403頁），經核係減縮聲明，依照民事訴訟法第255條第1項第3款規定，應屬合法，先予敘明。

二、原告起訴主張：原告自民國89年11月6日起至112年11月28日為止受僱於被告公司，並於102年12月間開始派任為業務主管，歷任板橋通訊處經理、中和通訊處冠達推展處副理（即處長）、中和通訊處經理。被告公司定有「展業業務主管申覆留任辦法（後改稱專招業務主管申覆留任辦法，下稱系爭留任辦法）」令各級主管填具同意書（下稱系爭同意書），為使營業單位未達考核標準終止雇用之業務員予以留任，明示同意依比例負擔其基本工資。原告因晉升業務主管，必須簽署系爭同意書，負擔被留任業務員之基本工資。惟系爭留

01 任辦法及同意書違反勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2  
02 項、民法第247條之1第2、3款規定，顯失公平，應屬無效，  
03 被告公司對原告不法扣薪合計達28萬5,189元以上，爰依勞  
04 基法第22條第2項前段、民法第179條、第229條第1項規定，  
05 請求被告公司如數給付本息等語，並聲明：被告應給付原告  
06 28萬5,189元，及自調解聲請狀繕本送達翌日起至清償日  
07 止，按週年利率5%計算之利息。

08 三、被告則以：系爭留任辦法及同意書有具體明確約定，且具有  
09 合理性及公平性，原告因此獲得更優厚之薪津利益，其對於  
10 締約與否具有自主性，並基於個別、具體、現時且明示之同  
11 意，被告僅處於被動立場締約，經整體評價，並未違反民法  
12 第247條之1規定；又被告執行扣款係依照系爭同意書，依據  
13 最高法院見解，對扣款未表示異議即屬同意，故未違反勞基  
14 法第22條規定；況原告縱使出具系爭同意書，亦不代表要申  
15 覆留任業務員，仍可決定是否提出申請；另原告明知系爭留  
16 任辦法之相關制度，並因此獲取更高額薪津，卻在離職後主  
17 張無效請求返還扣款，違反誠信原則；縱使原告有前開工資  
18 請求權，被告扣款總金額為28萬5,189元，超過5年部分已罹  
19 於時效，尚未罹於時效部分則為17萬3,094元等語，資為抗  
20 辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保  
21 請准免為假執行。

22 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第529頁）：

23 (一)原告自89年11月6日起任職於被告公司，迄112年11月30日在  
24 該公司退出勞保，期間曾擔任業務主管，並簽立業務主管勞  
25 動契約書、承攬契約書（本院卷一第79-81、83-84頁）。

26 (二)原告依系爭留任辦法簽立同意書，被告於附表所示日期扣  
27 款，金額合計28萬5,189元（本院卷一第65、93-94頁）。

28 五、得心證之理由：

29 (一)原告不得依勞基法第22條第2項前段規定請求給付工資

30 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  
31 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。依其

01 立法理由，係為避免工資遭任意扣減、扣押或不直接發給勞  
02 工，故規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞資  
03 雙方自行商定者，可從其規定。

04 2.原告雖主張被告公司扣薪違反勞基法第22條第2項前段規定  
05 云云（見本院卷二第53頁），惟查：

06 ①兩造簽立業務主管勞動契約書，依其中第2條第1項約定：

07 「乙方（即原告）已瞭解並同意甲方（即被告）訂定之工作  
08 規則及相關管理辦法，並應本於誠信原則，確實遵行並忠  
09 實、勤勉從事工作」，而被告公司自90年8月1日起實施系爭  
10 留任辦法，規定單位業務人員未通過考核標準遭終止僱用或  
11 調降職等時，如單位申覆留任，各級主管須共同負擔留任者  
12 基本工資金額之部分成本。原告因擔任主管一職，亦簽有系  
13 爭同意書，同意依系爭留任辦法依比例扣薪，且自101年8月  
14 至112年2月間遭扣款合計28萬5,189元等情，為原告所不否  
15 認（見本院卷一第405頁），且有業務主管勞動契約書、系  
16 爭留任辦法、同意書在卷可佐（見本院卷一第83-86、89-9  
17 1、93-94頁），自堪信為真實。

18 ②是以，被告公司施行留任制度多年，原告早已知悉此情，並  
19 於升任主管時同意遵循工作規則，更簽立系爭同意書，表明  
20 於申覆留任業務員時，願以扣除薪資方式為之，足見兩造已  
21 明確約定如因原告申覆留任將有扣除其薪資之情事，此外，  
22 原告復不否認如要申覆轄下未達標之業務員，必須於網路系  
23 統中提出申請，可反悔機會至少三次，提出申覆後亦可隨時  
24 終止一節（見本院卷一第526頁），益徵其所為扣薪之同  
25 意，不但具體、個別且特定，尚有多次拒絕及反悔之機會，  
26 則被告抗辯兩造間已另行商定約明，亦即經原告同意由其工  
27 資中扣取一定金額，而符合勞基法第22條第2項但書之情  
28 形，自屬可採，故原告主張依同條項前段規定請求給付工  
29 資，並非有據。

30 (二)原告不得依民法第179條規定請求給付工資

31 1.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，

01 加重他方當事人責任之約定、使他方當事人拋棄權利或限制  
02 其行使權利，且按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民  
03 法第247條之1第2、3款分別定有明文。而所謂按其情形顯失  
04 公平，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定  
05 加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言。

06 2.原告固主張系爭留任辦法及同意書違反民法第247條之1第  
07 2、3款規定云云（見本院卷二第53頁），經查：

08 ①觀諸系爭同意書之形式（見本院卷一第93-94頁）可知，顯  
09 為被告公司針對不同之受僱人適用相同之條件，預先擬定契  
10 約條文使用，顯非兩造個別磋商後所為，自屬定型化契約無  
11 疑，此亦經被告公司於另案臺北高等行政法院112年度訴字  
12 第342號行政訴訟程序中自認無訛（見本院卷一第27頁），  
13 此部分事實應堪以認定。至於原告指稱被告復於該案中併予  
14 自認系爭同意書有民法第247條之1第2、3款規定所定情事云  
15 云（見本院卷二第52頁），則與卷內證據資料明顯齟齬不  
16 合，應屬誤解，並非可採。

17 ②其次，原告雖簽署系爭同意書，但仍可自行決定是否申覆留  
18 任未達標之業務員，事前不僅有三次反悔機會，嗣後亦可隨  
19 時終止申覆留任，業如前述，而其自承仍點選系統中申覆留  
20 任之選項（見本院卷一第526-527頁），另對照原告於108年  
21 至110年2月間均未行使申覆留任（見本院卷一第65、351  
22 頁），足見其確有事先及事後選擇之自由，並未單方面加重  
23 原告責任或使其預先拋棄權利。更遑論原告不爭執於108年  
24 至112年間選擇分擔金額17萬3,094元後，因此獲得之薪資利  
25 益（含管理津貼、組織津貼、新人培育津貼及業績津貼）約  
26 20萬元2,000元等情（見本院卷一第351-352、406頁），益  
27 徵系爭留任辦法及同意書之約定，並無顯失公平之情事。

28 ③原告另指因被告公司制訂諸多辦法考核組織人數，原告不得  
29 已被迫始為申覆留任，等於為被告公司負擔營運人力成本云  
30 云（見本院卷二第54-57頁），惟雇主為考核員工之勞動成  
31 果，因此制訂相關規則以明賞罰，乃屬當然之理，而依被告

01 所提出之考績辦法（見本院卷一第443頁以下），可知其考  
02 核項目包含諸如業績效率、組織效率、職能評鑑、主附約保  
03 費繼續率、總件收費效率及整合行銷效率等，不僅與一般常  
04 情無違，其中組織效率項目僅佔約20%至30%，已難認原告  
05 須迫於被告公司考評而必須為申覆留任之行為，何況，維持  
06 組織人力一事亦不等同原告必為申覆留任，因申覆留任之前  
07 提係轄下營業員未達標準，再參照原告先前於108年至110年  
08 2月間均未行使申覆留任，其職位仍有升任一事（見本院卷  
09 一第81頁），可見被告公司之考核結果與原告所為申覆留任  
10 行為間並非必然，自不具備因果關係；此外，原告既不否認  
11 因行使申覆留任並分擔金額後，反而獲得較多津貼利益，業  
12 如前述，益徵其經損益權衡及利害判斷後，出於自由意思而  
13 選擇申覆留任之行為，原告仍主張係迫於無奈負擔公司人力  
14 成本云云，自不足採信。

15 ④原告又提出另案本院111年度勞訴字第402號民事判決（見本  
16 院卷一第17-30頁），主張該案判決以被告公司已遭臺北市  
17 政府勞動局裁罰為由，進而認定系爭同意書違反民法第247  
18 條之1規定云云，然法官依法獨立審判，本不受行政機關或  
19 其他判決認定事實之影響。何況，該案當事人與本件已不相  
20 同，所提出之攻防方法、證據資料及全辯論意旨亦各別有  
21 異，自無比附援引之餘地，附此敘明。

22 3.綜上所述，系爭同意書雖屬定型化契約，然原告仍保有自行  
23 決定是否申覆留任轄下業務員之自由，且因申覆留任之行為  
24 而獲有收益，乃出於自由意願而為之，並非受迫負擔公司營  
25 運人力成本，原告既未事前拋棄權利，所負責任亦未遭片面  
26 加重，難認有顯失公平之情事，尚與民法第247條之1第2、3  
27 款規定不符，自不能謂無效。準此，被告公司係依照系爭同  
28 意書而為扣薪，具有法律上原因，並非不當得利，原告自不  
29 得依民法第179條規定請求被告公司返還工資。

30 六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段、民法第179條、  
31 第229條第1項規定，請求被告給付薪資28萬5,189元及遲延

01 利息，均無理由，自應予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審  
03 酌後於本件判決結果亦無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

04 八、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決  
05 如主文。

06 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

07 勞 動 法 庭 法 官 劉 育 琳

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

12 書 記 官 林 霈 恩