

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第26號

原告 廖松輝

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 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等事件，本院於民國114年12月12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

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一者，擴張應受判決事項之聲明者，不在此限，
此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明。本件
原告原請求：被告應給付原告新臺幣（下同）63萬3,681元
，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利
息（見本院卷一第11頁），且以勞動基準法第22條第2項規
定為請求權基礎（見本院卷二第230頁）。嗣除追加民法第
179條為請求權基礎外，又因被告提出公司系統扣款金額彙
整表，針對申覆留任扣款薪資項目因計算錯誤而增加金額，
最終確認聲明為：被告應給付原告63萬5,131元，及其中63
萬3,681元自起訴狀繕本送達翌日起、其中1,450元自民事
擴張聲明狀繕本送達翌日起，均至清償日止按年息5%計算之
利息（見本院卷二第230頁、本院卷三第31頁），核屬擴張

01 應受判決事項之聲明，被告於程序上亦未爭執，揆之首開規
02 定，自應准許。

03 貳、實體方面

04 一、原告主張：

05 (一)原告自民國77年8月29日起至109年8月13日止受僱被告擔
06 任經理（下稱系爭契約），並擔任業務員之主管。惟被告於
07 原告在職期間中之展業業務主管申覆留任辦法（下稱系爭辦
08 法），竟以其轄下高施欽、陳川揚及胡時瑋等業務員之業績
09 未達標準為由，將伊自身應負擔之該等業務員工資轉嫁予原
10 告負擔而苛扣其工資19萬2,931元。惟支付工資乃僱用人基
11 本義務及企業主責任，縱原告身為負責達成業務、績效而對
12 轄區業務具督導職責之被告主管，被告追求組織效率及經營
13 成本負擔本屬自身責任，不應將支付薪津義務及人事成本轉
14 嫁予受僱之業務主管共同負擔；況系爭辦法係被告單方決定
15 原告應分擔之人事成本逕自扣發其薪資，原告就扣減與否及
16 金額無法參與決定或核算，此等申覆留任制度（下稱系爭制
17 度）有違工資全額、直接給付原則以及勞動基準法強制規定
18 ，並侵害原告財產權。臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局
19 ）亦認定被告令伊主管負擔一定比例金額使業務員薪資達基
20 本工資之系爭制度違反勞動基準法第22條第2項規定，以11
21 1年10月11日北市勞動字第11161080631號處分書裁處被告
22 2萬元罰鍰，經被告提出行政訴訟又撤回甚而完全取消系爭
23 制度，更見系爭制度有違勞動基準法第22條第2項規定，且
24 加重原告責任並拋棄權利，依民法第247條之1第1、2、
25 3款規定，同意書應為無效，原告自得請求被告給付工資19
26 萬2,931元。被告雖以系爭制度對原告亦屬有利為辯，然伊
27 以業務員均離職之假設要件為試算前提，此與業務員仍在職
28 之事實不合，又其薪資係自身及轄下業務員共同努力服勞務
29 之對價，非因系爭制度所得，且原告薪資金額取決於業績高
30 低，不能以自身努力所獲業績及薪資正當化被告違法扣薪事
31 實。再者，被告違法扣薪應屬無法律上原因受有利益，原告

01 亦得依民法第179 條規定請求返還19萬2,931 元之不當得利
02 。

03 (二)另原告自90年1 月起之月薪明細表「其他資訊」欄均載有「
04 當月提列伙食津貼」文字，惟上載1,800 元或107 年4 月1
05 日調升之2,400 元，均未獲被告實際給付，此自月薪明細表
06 上「應發總額」欄細項為「薪津」、「其他所得」、「競賽
07 獎金」、「外務津貼」而無「伙食津貼」在內，且比對原告
08 薪轉帳戶明細與月薪明細表上被告實際匯款「入帳金額」欄
09 金額相同即悉，被告復未提出給付每月伙食津貼匯款紀錄、
10 給付憑證、會計帳簿等資料，足證被告確未給付原告伙食津
11 貼，是原告當得請求被告給付90年1 月至107 年3 月每月1,
12 800 元、107 年4 月至109 年8 月每月2,400 元，共計44萬
13 2,200 元之伙食津貼。

14 (三)被告雖為時效抗辯，然依經驗法則，原告於任職被告期間起
15 訴將面臨各種刁難或難以續留工作，且其於112 年12月27日
16 本院111 年度勞訴字第402 號民事判決始知系爭制度違反勞
17 動基準法第22條第2 項規定，當應自112 年12月27日起算15
18 年之消滅時效；縱消滅時效為5 年，惟難以期待原告於任職
19 期間逕對被告起訴，當自其離職後始得行使，才足以保護勞
20 工及符合公平正義原則，故原告於113 年7 月18日提起本件
21 訴訟之際，消滅時效仍未完成。另系爭辦法關於同意扣減工
22 資約定對弱勢勞工即為不利，兩造締約磋商能力實質不對等
23 ，原告為升任主管不得不簽署被告事前單方擬定之同意書，
24 原告請求給付全額薪資，自無違反誠信原則。爰依勞動基準
25 法第22條第2 項，民法第179 條等規定，提起本件訴訟等語
26 。並聲明：被告應給付原告63萬5,131 元，及其中63萬3,68
27 1 元自起訴狀繕本送達翌日起、其中1,450 元自民事擴張聲
28 明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息
29 。

30 二、被告則以：

31 (一)原告原為被告保險業務員，嗣晉升成業務主管與被告簽署展

01 業業務主管勞動契約書（下稱系爭勞動契約書）及展業業務
02 主管承攬契約書（下稱系爭承攬契約書），就招攬保險部分
03 適用承攬關係，業務主管職部分適用僱傭關係，故成立僱傭
04 暨承攬雙合約制；此外，被告提供一定層級以上業務員「補
05 基本工資」之福利，優於部分僅採純承攬制之保險公司。招
06 攬保險部分，依系爭承攬契約書第1條招攬後交付要保文件
07 、第一期保險費予被告，被告則各依業務員支給暨管理辦法
08 （下稱業務員辦法）、展業業務主管總動員競賽暨內勤員工
09 招攬獎勵辦法（下稱主管競賽招攬辦法），以保單佣金率或
10 核發比例就保戶繳交保費計算一定比例之承攬報酬（津貼、
11 獎金）予業務員及業務主管，且除系爭承攬契約書第2條及
12 主管競賽招攬辦法第1條約定針對業務主管規定應於僱傭契
13 約所定工作時間外招攬保險外，對具體招攬保險及保險組合
14 之其他時間、地點、方式與對象全無限制。此外，基於經營
15 成本理念且組織效率化之促進，為免業績不佳、無招攬意願
16 之業務員長期享有月基本工資福利致有害被告償付能力，遂
17 以被告90年7月31日國壽字第90070589號函、96年9月5日
18 系爭辦法訂定收展員「未達考核標準終止雇用」單位主管申
19 覆留任相關規範即系爭制度，規定業務主管欲留任未達考核
20 標準之業務員，須填具同意書申請申覆留任，若經審核通過
21 單位留任，則各級主管（經理、課長、區主任）須依比例共
22 同負擔仍未達考核標準業務員補足基本工資；易言之，業務
23 主管就系爭制度得行選擇，系爭制度性質上亦屬工作規則，
24 並為兩造間就工資給付特別規定而屬契約內容之一部，且系
25 爭制度僅適用於特定業務主管而非不特定多數員工均含括在
26 內，難謂屬定型化契約。

27 (二)縱屬定型化契約而有民法第247條之1適用，系爭制度之制
28 訂目的，係源於被告對業績不佳之業務員提供補基本工資保
29 障以顧及渠工作權，並兼顧業務主管之組織發展利益，此等
30 定期業務評量均設立以履行「保險費用適足性原則」—保險
31 費率額度須高至足以抵補一切可能發生之保險給付與行政費

01 用（如予業務員之佣金、營業管理費用等）以確保保險人償
02 付能力、避免人事成本損及被告給付能力所為必要衡平措施
03 ；殊非恣意將人事成本轉嫁予業務主管之不合理約定。晉升
04 業務主管時所出具之同意書，僅是表示有使用系爭制度之意
05 願以取得將來得提出申覆留任之申請權限。實際上是否申請
06 留任轄下未達被告最低考核標準之業務員，仍由原告綜合評
07 估該業務員業務狀況、選擇留任後可獲利益（如管理、業績
08 、組織及新人培育津貼）、留任可能負擔成本與負擔可能性
09 等因素自主決定使用與否，且於提出申覆留任申請必經至少
10 3 次自主選擇，即提出申覆理由、反覆點選確認、填寫「職
11 調申覆用聲明同意書」（下稱職調申覆書），表明同意依業
12 務主管申覆留任成本負擔相關規範之「專招業務主管申覆留
13 任辦法」、「展業業務主管申覆留任辦法」即系爭辦法所定
14 比例自每月薪津扣款分擔補基本工資（扣款金額均記載於每
15 月薪津明細表，原告更得進一步查詢、確認扣款細項內容）
16 ；甚於被告核定前得隨時取消申覆申請，通過後之申覆留任
17 期間亦得隨時終止申覆而不再負擔，又分擔補基本工資期間
18 至多僅3 個月，也祇在被留任業務員業績未達一定標準（如
19 96年9 月3 日修訂之系爭辦法中業績月自招業績FYP3 .0P）
20 方須共同分擔，倘達一定標準（如前述系爭辦法FYPO .6P以
21 上）仍生補基本工資者，則由被告部分或全額負擔（如系爭
22 辦法規定FYP3 .0P以上）該業務員補基本工資；反之，被告
23 則僅立於被動立場接受原告申覆留任之申請並達成合意在被
24 留任業務員產生補基本工資時自原告薪津扣取比例分擔金額
25 ；難謂有利伊經營效益可言。業務主管報酬係以自身及轄下
26 業務員業績計算，使用系爭制度留任未達最低考核標準業務
27 員亦有助於維持或提升其組織人數及業績，保有甚獲得更高
28 管理、業績、組織及新人培育津貼等利益，原告利用系爭制
29 度獲得薪津金額遠高於申覆留任而遭扣款總額，就可能分擔
30 補基本工資期間、條件、各級主管合計負擔金額上限與比例
31 均有明確規定而得以預見，由業務主管自主評估成本風險及

01 利益後進行選擇、獲得同意才予分擔，可見系爭制度乃被告
02 提供業務主管自主選擇是否留任轄下未符合考核標準業務員
03 於原職級並取得相對組織利益之方式，要無顯失公平情形，
04 本件也非扣款而係分擔補基本工資費用之約定，要無違反勞
05 動基準法第22條第2項規定之情事。如原告主張被告有應給
06 付而未給付之報酬為真（惟被告否認），則伊給付義務既尚
07 未免除，並無因「未為給付」而受有利益，自與民法第179
08 條第1項要件不符。基此，自原告薪津扣除分擔申覆留任補
09 基本工資之約定應屬合法有效，其請求給付扣款金額並無理
10 由。

11 (三)另就伙食津貼項目，被告內勤員工薪酬給付辦法第3條及第
12 4條、107年4月10日國壽字第107040232號函均明揭員工
13 每月薪津內含伙食津貼，且原告每月薪津明細表亦載「本公
14 司員工月薪津內含伙食津貼」，是被告給付每月薪津當已包
15 含伙食津貼在內。至每月薪津明細表上雖載「當月提列伙食
16 津貼1,800元（或2,400元）」，惟當月提列伙食津貼並非
17 載於「應發總額」項目而是在「其他資訊」欄，且連同「其
18 他資訊」欄位所列「所得稅扣繳方式」、「扶養人數」等項
19 目，可知是記載與所得稅扣繳有關資訊，亦即係提醒同仁每
20 月薪津含有1,800元（或2,400元）免稅額，非表示有獨立
21 1筆伙食津貼項目可言。再原告明知每月薪津內含伙食津貼
22 ，自90年起即按此報酬結構受領長達20年以上毫無異議，可
23 謂原告對每月薪津內含伙食津貼至少有默示同意，被告即無
24 短少給付之情事，原告主張勞動條件變更而請求伙食津貼給
25 付，難認有據。

26 (四)又系爭制度業經公開揭示，原告升任業務主管時曾簽署同意
27 書，明知系爭制度內容、扣款額度比例及具體扣款金額，不
28 僅未曾表示異議，仍於知悉並同意按比例自薪資扣款負擔留
29 任成本下反覆使用系爭制度，選擇留任轄下未達最低考核標
30 準之業務員以獲取組織利益；復其逾20年之任職期間均可自
31 行查閱薪津明細表及所載項目，對報酬結構及明細項目知之

01 甚詳，卻未曾就項目、數額或免納稅額等表達疑義，依一般
02 社會通念足使被告正當信賴原告已同意包含自薪資扣款負擔
03 補基本工資在內之系爭制度及每月薪津內含伙食津貼之報酬
04 結構。縱原告有何權利不欲行使，被告基此信賴為人事作業
05 、薪酬計算、薪酬制度規劃及給付基礎，受有信賴保障利益
06 ，原告離職多年後翻異主張遭強迫簽署同意書、強制扣款及
07 未發放伙食津貼，已嚴重損及勞僱關係長期以來安定性，且
08 有違民法第148條第2項誠實信用原則。再單以短付薪津請
09 求權時效而言，應自各期薪津短少給付時開始起算5年消滅
10 時效，原告無任何行使障礙卻遲至113年7月18日始起訴請
11 求，超過5年部分消滅時效已完成，也不得再迂迴改依不當
12 得利或15年消滅時效請求返還等語，資為抗辯。並聲明：1.
13 原告之訴駁回；2.如受不利判決，願以102年度甲類第9期
14 中央政府建設公債或現金供擔保，請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事實（見本院卷三第105頁至第107頁，並依判
16 決格式修正或刪減文句）：

17 (一)原告廖松輝自77年8月29日至109年8月13日即自請退休時
18 止擔任被告保險業務員，且一度兼任業務主管（即系爭契約
19 ）；任職期間最高職級為通訊處經理。

20 (二)依勞就保與職保歷史投保明細所示，原告自77年8月29日至
21 109年8月13日，由被告任投保單位為其投保勞就保。

22 (三)原告廖松輝於99年6月7日與被告簽署系爭勞動契約書、系
23 爭承攬契約書。

24 (四)原告廖松輝於109年8月13日自請退休後至今，與被告另於
25 109年7月6日簽署行銷專員承攬契約書，擔任純承攬制之
26 行銷專員（即兼職業務人員）。

27 (五)原告廖松輝曾簽署過被證8同意書樣式之同意書。

28 (六)原告廖松輝曾於如107年9月17日、108年5月28日、108
29 年5月28日為范盛祥、彭瑞蓮、游秋霞等人簽署職調申覆書
30 （例示）。

31 (七)兩造不否認原告廖松輝任職期間因系爭制度為補轄下業務員

01 基本工資而於97年至99年、103年至108年間遭扣款如本院
02 卷二第25頁所載共計19萬2,931元（同原告附表14即卷二第
03 287頁）。

04 四、原告另主張被告依系爭制度扣款違反勞動基準法第22條第2
05 項規定，也未履行給付伙食津貼義務等情，則為被告所否認
06 並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)申覆留任扣款項
07 目：1.兩造對於申覆留任扣款相關規範（即系爭制度；後改
08 為展業業務主管申覆留任辦法），是否已達成合意？2.原告
09 主張職調申覆書、被證8同意書版本之約定，違反民法第24
10 7條之1第1、2、3款規定且顯失公平而無效，有無理由
11 ？3.被告所為系爭制度之扣款，有無違反勞動基準法第22條
12 第2項規定？4.系爭制度扣款薪資請求權是否屬定期給付債
13 權而適用民法第126條5年消滅時效？被告為時效抗辯，抗
14 辯原告自108年7月18日以前請求權消滅時效業已完成，有
15 無理由？原告主張依民法第179條請求所適用消滅時效，為
16 15年或5年？(二)伙食津貼項目：1.兩造間於系爭契約存續期
17 間，有無約定伙食津貼之報酬給付項目？如有，金額、期間
18 為何？2.如有，該項目是否兩造約定內含於「員工薪酬」內
19 被告並已支付完畢？3.被告為民法第126條5年時效抗辯
20 抗辯原告自108年7月18日以前請求權消滅時效業已完成
21 有無理由？(三)原告請求上開項目，是否違反民法第148條
22 第2項之誠信原則？(四)原告依勞動基準法第22條第2項或民
23 法第179條規定，請求被告給付工資（申覆留任扣款19萬2,
24 931元、伙食津貼44萬2,200元），及其中63萬3,681元自
25 起訴狀繕本送達翌日起、其中1,450元自民事擴張聲明狀繕
26 本送達翌日起，均至清償日止按年息5%計算之利息，有無理
27 由？（見本院卷二第21頁至第23頁，且依論述先後、妥適性
28 及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

29 (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，
30 民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
31 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

01 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
02 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
03 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
04 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

05 (二)申覆留任扣款項目：

06 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
07 有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。
08 據其立法理由，係為避免工資被任意扣減、扣押或不直接發
09 給勞工，規定工資應全額直接給付，惟如法令另有規定或勞
10 資雙方自行商定者，可從其規定。亦即，雇主依勞資雙方商
11 定結果，如事由、金額多寡及責任歸屬等相關事項均明確而
12 無爭議者，得直接由勞工工資中扣取一定金額（最高行政法
13 院112年度上字第411號、106年度判字第93號判決要旨可
14 資參照）。第按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而
15 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
16 、加重他方當事人之責任者、使他方當事人拋棄權利或限制
17 其行使權利者、其他於他方當事人有重大不利益者之約定，
18 按其情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1
19 固有明文。惟定型化契約之條款，因違反誠信原則，顯失公
20 平而無效者，應以契約當事人之一方於訂約當時，處於無從
21 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
22 己之約定者始足當之。又定型化契約之出現原因不一而足，
23 是否符合平等互惠原則，不能主觀認定，而應依一般社會的
24 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
25 知來判斷；易言之，所謂「按其情形顯失公平者」，係指依
26 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
27 ，有顯失公平之情形。定型化契約條款是否顯失公平而為無
28 效，法院應於具體個案中，全盤考量該契約條款之內容及目
29 的、締約當事人之能力、交易經過、風險控制與分配、權利
30 義務平衡、客觀環境條件等相關因素，本於誠信原則，以為
31 判斷之依據（最高法院100年度台上字第1635號、110年度

01 台上字第1172號判決、103 年度台抗字第571 號裁定要旨參
02 照)。

03 2.首觀兩造間系爭勞動契約書第2 條與第16條、系爭承攬契約
04 書，及行銷專員承攬契約書等約定（見本院卷一第355 頁至
05 第356 頁；本院卷二第479 頁），已揭棄原告退休前除招攬
06 保險商品適用系爭承攬契約書約定外，關於其擔任被告展業
07 通訊區主任職務而為伊從事展業區經營管理或其他業務上須
08 提供勞務之際，同意且瞭解被告訂定之工作規則及相關管理
09 辦法（含被告依實際業務需要修訂後之公告、通知），並將
10 工作規則及相關規定納為契約內容一部，且為原告所遵守，
11 或契約內文未約定或未盡事宜均以被告訂定之工作規則及相
12 關法令辦理，是就本件申覆留任即系爭制度既非適用於原告
13 對被告保險商品之招攬，應係適用兩造間勞動關係之約定，
14 合先敘明。至原告同時簽署系爭勞動契約書、承攬契約書之
15 法律關係即是否成立聯立契約或僅純為勞動契約，因非本件
16 兩造主要爭點，故不予論述，附此指明。

17 3.原告不否認就系爭制度曾簽署被證8 樣式之同意書，也曾多
18 次為其轄下業務簽署職調申覆書等事實，誠如不爭執事實(五)
19 (六)所示。觀諸系爭制度適用之數紙職調申覆書、同意書暨空
20 白版本與被告90年7 月31日國壽字第90070589號函、96年9
21 月5 日制訂之系爭辦法、單位職調作業完全攻略（見本院卷
22 一第373 頁至第392 頁；本院卷二第185 頁至第203 頁），
23 顯專供各區部及營業單位業務主管層級人員（系爭辦法復明
24 訂為展業通訊處經理、課長及區主任）適用，並統一以被告
25 系統進行申請；倘欲使用系爭制度所填寫之同意書，歷來版
26 本內文文字固然略有修正，惟大致上均載希望給予未達被告
27 最低考核標準業務員留任機會、同意依系爭制度比例自薪資
28 扣除等內容固定格式，僅在單位、職稱、立書人、身分證字
29 號與住址處留白以供填寫，且職調申覆書上欄位亦僅保留各
30 級主管簽名處、具體業務員所屬單位、姓名欄與預計承諾標
31 準以供填寫，足見系爭制度係被告斯時為有利於欲採用者、

01 統計之便宜性預先單方擬定出之相關契約約款，當屬定型化
02 契約，要無疑問。

03 4.系爭制度（合同意書、職調申覆書）固屬定型化契約，業經
04 本院認定如上，惟屬定型化契約與是否即該當於民法第247
05 條之1 無效事由，要屬有間。原告既然主張職調申覆書、被
06 證8 同意書版本約定違反民法第247 條之1 第1 款至第3 款
07 規定且顯失公平而無效，自應由其就此部分盡舉證責任與說
08 明義務，先予敘明。然查：

09 ①原告於另案以證人身份證稱及本院中陳稱：其任職被告32年
10 退休時擔任經理負責管理單位及業務發展。其任職期間即
11 清楚、瞭解系爭辦法，亦知薪資表會呈現申覆留任扣款明細
12 （含對象及金額）之頁面，其晉升為主任時即簽署過同意書
13 ，系爭辦法內容大致為業務員在當月績效未達標準遭考核，
14 而未達領取基本工資條件時，若未申覆留任之業務員將會被
15 降級（自正式變為非正式），若申覆留任該業務員之主管即
16 經理、課長與主任須分擔渠基本工資薪水，每月業績結算且
17 未通過考核標準時被告即會通知要扣除金額；其常使用系爭
18 制度，若有業務員工作月被考核要上網填寫申覆留任，其在
19 意該業務員可否持續發展、是否長期貢獻於被告祇是短期績
20 效不佳，其身為單位主管也願意承擔、照顧員工，曾以該員
21 認真工作應可短期恢復業務標準為由申覆留任，若不願為轄
22 下業務員申覆留任也毋庸負擔扣款，即便同意申覆留任，若
23 未來連續3 個月業績達到不用補基本工資之業績標準，業務
24 主管即毋庸負擔補基本工資比例金額，且僅是補足業務員該
25 月佣金、業績獎金加總後仍不足基本工資之差額；申覆留任
26 業務員如在職，貢獻所得績效即為被告應給付予其之報酬等
27 語（見本院卷二第508 頁至第515 頁；本院卷三第160 頁）
28 。

29 ②兩造均同意就扣款項目之依據適用被告現提出最後有效版本
30 為判斷標準（見本院卷二第435 頁）。參以被告90年7 月31
31 日國壽字第90070589號函、96年9 月5 日制訂之系爭辦法、

01 單位職調作業完全攻略、同意書版本，及職調申覆書數紙等
02 件（見本院卷一第373頁至第392頁；本院卷二第185頁至
03 第203頁），系爭辦法第1條即揭槩「為促進組織效率化、
04 強化業務主管留任輔導機制」之訂定目的，且於業務主管填
05 具內文大致為「職擔任區域制業務主管期間，茲轄下業務員
06 未達公司最低考核標準，惟希公司給予留任機會，本人同意
07 按公司所訂業務主管申覆留任成本負擔相關規範『區域制業
08 務主管申覆留任辦法』之比例，由薪資扣除……」之同意書
09 後方可適用，且於前函第6點為防範單位濫用被告資源，故
10 會密切觀察各單位申覆留任狀況並予控管之規定；又被告每
11 工作月業績結束後，系統均會出現應升、降名單（即職級有
12 無異動者）並可點閱瞭解所屬人員當月與近半年、3個月FY
13 P等級，針對其所屬單位未達最低考核標準而應調降為營業
14 專員（或調降業專者）之正式職級業務人員，業務主管得自
15 主決定是否點選申覆留任選項，於點選且說明理由，以及簽
16 署記載確定對該特定業務員申覆留任、承諾需達成業績FYP
17 具體級數之職調申覆書（且由業務員、區主任、課長與經理
18 共同簽名），復經展管科審核通過方予成立，更明確約定各
19 級主管於針對未達考績績效業務員「個別」進行申覆留任、
20 系統點選時亦再次提醒若有補基本工資時將有留任負擔（期
21 間更得隨時取消申覆），且於仍未符合考核績效而產生補基
22 本工資時，依據不同業務員補基本工資對應業績月之自招業
23 績FYP程度，有一定補基本工資金額比例之共同分擔（如經
24 理30%、課長30%、區主任40%）與分擔期間（3個月）等
25 內容，足知業務主管書寫提交同意書僅代表獲得被告提供行
26 使此一申覆留任制度之手段，倘欲實際使用，尚須於系統、
27 職調申覆書上具體逐一點選、書寫並提交確認，也得隨時進
28 行反悔或中止，又決定申覆留任前，自系爭辦法規定、勞動
29 部公告之當年基本工資、該業務員職級與對應之考評標準、
30 實際業績狀況，即可估算自身當月「最高」應負擔補基本工
31 資差額之金額至明；佐之與原告相類業務主管薪津扣款明細

01 ，得自系統查詢各細項更含補基本工資金額、扣款月份與所
02 屬之申覆留任業務員具體姓名，始得陳報本院之客觀事實（
03 見本院卷一第397 頁至第403 頁；該等業務主管如訴外人黃
04 小娟、蕭月騏業已撤回訴訟），堪認於行使系爭制度前、後
05 均具有明確性、可預見性，如確有應分擔之金錢債務亦得立
06 即對應出各該差額歸屬之業務員人別，若有疑問也得立即提
07 出，自不待言；從原告前揭以證人身份證詞甚能指摘另案被
08 告訴訟代理人之問題錯誤之處，就系爭制度之明確性，亦足
09 明瞭。

10 ③復觀被告業務員辦法、主管競賽招攬辦法、申覆留任所獲薪
11 津利益試算說明、業專及行專支給辦法、歷年展業通訊處主
12 管支給辦法（見本院卷二第49頁至第70頁、第105 頁至第11
13 3 頁、第205 頁至第216 頁、第481 頁至第488 頁；本院卷
14 三第115 頁至第143 頁），可知業務主管關於晉升考核標準
15 除特別標註須「自招業績」外，其業績之計算、大多數津貼
16 項目之「業績定義」或「計算方式」，原則上係其個人與轄
17 下業務員業績總和，抑或轄下有效人力（即正式收展員或業
18 務專員等）為計算，且不同職級不僅適用之晉升考核標準不
19 同，各薪津項目適用之核發標準亦屬有別，有關轄下業務員
20 之增員獎金、組織津貼等項目，亦隨所屬業務員職等給予不
21 同獎金津貼標準，即便退休改任行銷專員，仍有多項獎金合
22 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
23 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
24 勵（如達成獎金、分算獎金、季效率獎金、季通算獎金）、
25 組織拓展獎勵（如管理獎金、新人培育獎金、組織年度效率
26 獎金、推展處運營基金辦法、增處回計獎勵）、增總監回計
27 獎勵等項目，亦將轄下業專業績一併列入計算基礎，足知是
28 否維持轄下業務員職等，除涉及業務員權益外，也與業務主
29 管個人可得獎金、津貼金額等組織利益息息相關，此自原告
30 前開陳稱其薪資之來源，亦可見一斑（見本院卷三第160 頁
31 ）。

01 ④稽之前開規定及要旨，自系爭勞動契約書、承攬契約書、行
02 銷專員承攬契約書、業務員支給暨管理辦法，及業專及行專
03 支給辦法等約定（見本院卷一第355頁至第356頁；本院卷
04 二第479頁、第49頁至第70頁、第481頁至第488頁），以
05 及原告前開證詞與陳述內容，可知保險公司、所屬業務主管
06 與轄下業務專員係以組織體制連結為各項薪津結構計算基礎
07 ，於各展業區/推展處配有業務員及兼職人員，僅專職人員
08 （不含兼職人員）與被告簽訂系爭承攬契約書與勞動契約書
09 ，就適用勞動契約書範圍內被告方有勞動基準法、勞工退休
10 金條例等為投保勞就保、提繳勞工退休金等相關義務（此自
11 原告勞就保與職保歷史投保明細呈現於109年8月13日退休
12 前確經被告以任投保單位投保乙情亦悉《見本院卷一第441
13 頁至第444頁》），專職人員則享有前開與被告間具勞動關
14 係範圍內法律保障、以及依各職等標準計算獎金津貼之權利
15 ，倘因工作不能勝任而降為單純適用承攬關係者，即喪失含
16 基本工資在內勞動法令相關保障，衡之常情，當大幅減低渠
17 繼續專於提供勞務予被告之意願，渠所屬主管亦喪失以該業
18 務員職等或業績可得薪津等組織利益，被告固喪失此業務員
19 日後可能業績所得保險費等收益，然也同時免去基本工資、
20 勞保、勞工退休金之支出成本，至為明確。換言之，自被告
21 公司前述報酬、薪津之計算方式以觀，業務主管對其轄下業
22 務員之掌控能力與程度極為重要，以被告考評績效為唯一晉
23 升降級標準固然完全客觀，卻使業務主管毫無評斷、影響所
24 屬業務員職等之可能性，易使業務主管與業務員間緊密程度
25 流於形式，是業務主管因簽署同意書取得得以運用申覆留任
26 之權限，實屬得加強業務員對自身忠誠度、提高對所屬業務
27 員掌握程度並鞏固、強化其自身組織之方式之一，然被告也
28 因設立系爭制度而增加每月基本工資、勞保費用與勞工退休
29 金等成本支出，為免業務主管或因人情等各項因素考量予以
30 濫用，因而就可得預見、計算之相當於基本工資差額（而不
31 及於勞保費、勞工退休金）之金額成本予以共同分擔之債權

01 債務約定，復針對各業務員續任各工作月業績給予不同甚或
02 毋庸分擔之細膩標準，使業務主管與被告共同承擔暫時保留
03 此業務員職等不轉為單純承攬關係之風險，令業務主管謹慎
04 評估各項因素後，依其自由意願決定使用與否（此自原告前
05 開其身為主管願意承擔、照顧員工，會考量該業務員是否持
06 續發展、長期貢獻於被告等因素為判斷，亦足明瞭），揆諸
07 前揭規定及要旨，難謂有何免除或減輕被告責任、加重原告
08 責任，或使原告拋棄權利或限制其行使權利達顯失公平之程
09 度，應足認定。

10 ⑤承此，原告未提出系爭制度（職調申覆書、同意書）有民法
11 第247條之1第1款至第3款要件且顯失公平之積極證據，
12 其固稱系爭制度業於本院111年度勞訴字第402號判決後廢
13 除云云，然廢止原因所在多有，尚無從以此逕認有前開無效
14 事由情事，遑論其空言否認被告以較有利於原告方式試算其
15 行使申覆留任後於退休前5年所得薪津利益達38萬餘元可採
16 （見本院卷二第219頁至第220頁），卻對降級甚達承攬關
17 係之業務員因未得基本工資保障、屢屢離職一事視而不見，
18 自其退休前5年使用系爭制度申覆留任高達97人次卻非對全
19 數未達最低考績標準業務員均使用之客觀事實（見本院卷二
20 第217頁），益見其亦衡酌各項因素後自主判斷具體行使申
21 覆留任與否，要難率認其主張可取。至本院111年度勞訴字
22 第402號判決、北市勞動局裁罰等行政處分，基於法官依法
23 獨立審判，本不受行政機關或其他判決認定事實影響，況當
24 事人不同，各自提出之攻擊防禦方法、證據資料與全辯論意
25 旨亦各別有異，自無比附援引之餘地，附此敘明。

26 5.依現有卷內證據資料難認系爭制度有民法第247條之1第1
27 款至第3款規定要件且達顯失公平而無效之情事，業經本院
28 認定如前。又系爭制度早自90年7月31日起即開始適用，有
29 前開函文、系爭辦法公布施行日期足資佐證，衡以原告於本
30 件訴訟請求申覆留任扣款期間涵蓋97年至99年、103年至10
31 8年，以及原告上揭證述與陳述內容，足見兩造前已有長期

01 履行系爭制度權利義務之客觀事實，原告主觀上亦有履行系
02 爭制度之意願，兩造當就系爭制度達成意思表示一致之合意
03 ，被告因原告實際使用申覆留任所需負擔債務扣除於其薪津
04 內，乃勞動基準法第22條第2項但書勞雇雙方另有特殊約定
05 之情事，亦非無法律上原因受有利益致使原告受有損害，是
06 原告以勞動基準法第22條第2項、民法第179條規定，請求
07 被告給付19萬2,931元，自非有據。本件已認定系爭制度並
08 無違反民法第247條之1第1、2、3款且顯失公平而無效
09 ，也無未給付工資、不當得利之情事，自毋庸論究此工資給
10 付請求權所適用之消滅時效類型、該請求權之消滅時效是否
11 業已完成，併予指明。

12 (三)伙食津貼項目：

- 13 1.原告主張兩造約定有伙食津貼項目、被告卻未依約履行給付
14 義務乙節，為被告所否認，揆之首揭規定及說明，當由原告
15 先就兩造有此一約定意思表示之權利發生事實負舉證責任。
- 16 2.原告就此部分舉證，僅提出其月薪109年7月明細表為佐（
17 見本院卷一第371頁）。惟觀前開月薪明細表（見本院卷一
18 第371頁），首行表格記載原告名稱、員工編號、單位、職
19 稱、發薪日期、實際給付日與實發金額，次之乃用以核對細
20 項之「應發總額」、「應扣總額欄位」表格，再為入帳明細
21 及實發金額表格，全無任何「伙食津貼」之記載，實發金額
22 欄金額也與應發總額欄金額扣除應扣總額欄金額相同，至於
23 所謂「伙食津貼」欄位則載於「其他資訊」表格中之「當月
24 提列伙食津貼」、「年度累積伙食津貼」欄，該表格尚記載
25 「所得稅扣繳方式：固定稅率」、「扶養人數：0」等文字
26 ，並註記有：「按營利事業所得稅查核準則第88條規定，每
27 人每月伙食津貼限額3000元免列入個人所得；本公司員工月
28 薪津內含伙食津貼，如當月新金未滿3000元，以實際發放金
29 額免列個人所得」等內文。衡之112年12月11日、106年1
30 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款
31 各為「營利事業實際供給膳食或按月定額發給員工伙食代金

01 ，在下列標準範圍內，免視為員工之薪資所得。其超過部分
02 ，如屬按月定額發給員工伙食代金者，應轉列員工之薪資所得
03 得；如屬實際供給膳食者，除已自行轉列員工薪資所得者外
04 ，不予認定：(一)一般營利事業列支標準：職工每人每月伙食
05 費，包括加班誤餐費，自中華民國104年1月1日起最高以
06 新臺幣2,400元為限」、「……一般營利事業列支標準：職
07 工每人每月伙食費，包括加班誤餐費，最高以新臺幣1,800
08 元為限」等規定，以及被告107年4月10日國壽字第107040
09 232號函以：「……按營利事業所得稅查核準則第88條第2
10 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（見本院卷一第361頁），足見被
12 告應係基於自每月薪津數額中提出部分金額（即1,800元或
13 2,400元）供含原告在內之勞工得作為其等個人綜合所得稅
14 免稅範疇、減低勞工所得稅金額所為之薪資結構規劃，難謂
15 係與原告達成另額外給付「伙食津貼」項目為薪資結構一部
16 之意思表示合致，自不待言。復觀原告簽署之系爭勞動契約
17 書、承攬契約書內文（見本院卷一第355頁至第356頁），
18 也毫無被告尚應給付「伙食津貼」項目之具體約定，是原告
19 徒以月薪明細表上列有「當月提列伙食津貼」文字，遽稱兩
20 造間約定有伙食津貼項目之給付，要屬速斷，自不足取。

21 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
22 之報酬給付項目，本院自毋庸認定約定之金額、期間，以及
23 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
24 益並至原告受有損害之情事甚明。職是，原告依勞動基準法
25 第22條第2項，民法第179條等規定，請求被告給付伙食津
26 貼44萬2,200元，為無理由，應予駁回。

27 五、從而，原告依勞動基準法第22條第2項，民法第179條等規
28 定，請求：被告應給付原告63萬5,131元，及其中63萬3,68
29 1元自起訴狀繕本送達翌日起、其中1,450元自民事擴張聲
30 明狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息
31 ，為無理由，應予駁回。

01 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
02 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
03 列，併此敘明。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日
06 勞動法庭 法官 黃鈺純

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 115 年 1 月 23 日
11 書記官 李心怡