臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第15號

原　　告　蔡易澂
　　吳武聰
　　婁健忠
　　汪宗輝
　　陳慶安
　　蔡啓智
　　蔣金串
　　蔡元鵬
　　廖士通
　　柯碧玉
　　羅素鳳
　　陳元山
　　簡鎮江
　　黃呈榕
　　王素花
　　陳淑姿
　　劉憲文
　　陳沛緁
000000000000000000
　　李炳鋒
　　鄭淑丹
　　徐鈴淑
　　李秀麗
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

劉素吟律師
李有容律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應分別給付原告蔡易澂、吳武聰、汪宗輝、陳慶安、蔣金串、蔡元鵬、廖士通、柯碧玉、羅素鳳、陳元山、簡鎮江、陳淑姿、李炳鋒、鄭淑丹各如附表三「留任扣薪金額」欄所示金額，及均自民國一百一十三年十一月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔如附表三「被告應負擔之訴訟費用比例」欄所示，其餘由原告負擔如附表三「原告應負擔之訴訟費用比例」欄所示。

四、本判決於原告蔡易澂、吳武聰、汪宗輝、陳慶安、蔣金串、蔡元鵬、廖士通、柯碧玉、羅素鳳、陳元山、簡鎮江、陳淑姿、李炳鋒、鄭淑丹勝訴部分得假執行。但被告如分別以附表三「留任扣薪金額」欄所示金額為各原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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款分別定有明文。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之；訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回，民事訴訟法第262條第1、2、4項分別定有明文。

二、經查，本件原告於提出勞動調解聲請狀時原含有王韻臻、陳堃迪、范國鴻、林茂盛、顏金麗等5人，然林茂盛於勞動調解前即具狀撤回調解之聲請(本院卷一第527頁)，復於本案經言詞辯論後，王韻臻、陳堃迪、范國鴻、顏金麗等4人具狀撤回本件起訴(本院卷二第351頁、第353頁、第365頁、第513頁)，而被告自收受撤回書狀後10日內均未提出異議，揆諸前揭規定，視為同意撤回(見本院卷二第375頁)，應予准許。又除王韻臻、陳堃迪、范國鴻、林茂盛、顏金麗業經撤回之部分外，原告提出勞動調解聲請狀時，原聲明：(一)被告應給付原告附表一編號1至19「請求金額」欄所示金額，暨自勞動調解聲請狀送達相對人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)敬請本院依職權宣告假執行。嗣先後於民國113年9月19日、113年10月22日具狀追加勞動調解聲請人即原告鄭淑丹、徐鈴淑、李秀麗等3人(本院卷一第189頁、第275頁)，並於115年4月1日變更訴之聲明為：「(一)被告應給付原告附表二「請求金額」欄所示金額，暨自勞動調解聲請狀送達相對人之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)敬請本院依職權宣告假執行。」(本院卷二第377頁)，經核上開請求金額所為之變更部分，屬擴張或減縮應受判決事項之聲明；追加原告鄭淑丹、徐鈴淑、李秀麗部分，其所爭執之制度內容、扣薪機制、同意書效力、工資全額給付原則是否受侵害、請求權基礎及被告提出之抗辯事由等主要爭點均屬相同，相關事實及證據資料亦得相互援用，顯具有共同之基礎事實，為使上開追加前後之請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而統一解決兩造間紛爭，揆諸前開規定，其訴之變更及追加原告，於法均無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告等原係被告公司所屬保險業務員，並各曾擔任如附表一「職級」欄所示之通訊處、展業區業務主管職務，而被告自90年間起頒布主管申覆留任制度(下稱系爭申

覆留任制度)，規定業務員未達考核標準而經申覆留任者，各級主管須按一定比例共同負擔該業務員留任期間之補基本工資差額，並由被告自主管薪資中逕予扣除，惟系爭申覆留任制度實質上係將原應由雇主負擔之人事成本及薪資支出轉嫁予受僱主管共同承擔，各主管於簽署同意書及辦理留任時，均無從預先知悉具體扣款事由、金額及計算結果，須待薪資發放後始能得知實際扣款數額，被告乃以概括授權方式預先取得勞工同意後逕行扣薪，違反勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項工資全額給付原則。又被告所提出之展業業務主管申覆留任辦法及同意書(下稱系爭同意書)，均係被告單方預先擬定，並要求主管簽署後始得取得相關職務資格或權限，致勞工概括承受未來不特定期間之扣薪風險，且喪失個別協商及拒絕之機會，依民法第247條之1第2款、第3款及第4款規定，應屬顯失公平而無效。再者，被告依系爭申覆留任制度實施扣薪之作法，業經臺北市政府勞動局及桃園市政府勞動檢查機關認定違反勞基法第22條第2項規定而予裁罰，嗣經訴願及行政救濟程序後，仍未推翻前揭違法認定，且被告已於112年間停止實施系爭申覆留任制度，足見上開扣薪機制確與勞動法令保障工資權益之意旨不符。另被告自90年起即於原告薪資資料中列有伙食津貼項目，惟未實際發放該筆津貼，迄於105年間始片面於內部規章增列「月薪內含伙食津貼」之規定，核屬勞動條件變更，未經勞工同意，自不生效力，故被告尚有未給付伙食津貼之情事。爰依勞基法第22條第2項、第26條、民法第179條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告如附表二「請求金額」欄所示金額，及自勞動調解聲請狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)請本院依職權宣告假執行。

二、被告則以：系爭申覆留任制度係基於保險業經營特性及費用適足性原則所建立，目的在兼顧業務員留任權益及業務主管之組織利益，而原告得自行決定是否為轄下業務員提出申覆

留任，並得於留任期間隨時終止留任，非屬強制措施；且主管於提出留任申請時，已知悉相關制度內容及成本負擔方式，並經系統操作及書面聲明程序明示同意後，始完成留任申請，故其後所生扣款均係依勞雇雙方約定為之。又主管藉由留任轄下業務員得維持組織規模及業績，並獲取管理津貼、組織津貼、業績津貼及新人培育津貼等利益，其所得利益通常高於所分擔之補基本工資金額，足見系爭申覆留任制度係主管權衡利害後所為自主選擇，並非被告將經營成本不當轉嫁予勞工。另系爭同意書及相關規範內容並無民法第247條之1所定顯失公平情形，原告於任職期間長期循此制度辦理留任並接受扣款，從未表示異議，自應認已同意並接受系爭申覆留任制度，故不得請求返還扣薪金額。至伙食津貼部分，被告歷來均採月薪內含伙食津貼之薪資結構，薪資明細所載伙食津貼僅係配合稅務法令所為之會計及課稅處理，並非月薪外另有獨立給付項目，自無未給付伙食津貼之情事。縱認原告請求有理由，其主張返還扣薪金額及伙食津貼之請求權，性質上均屬薪資或定期給付債權，依民法第126條規定應適用五年短期消滅時效；原告迄退休離職多年後始提起本件訴訟，相關請求均已罹於時效，且其於在職期間長期未曾爭執相關制度，嗣後始翻異主張權利，亦有違誠信原則及禁反言法則等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供相當擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第538-539頁、卷三第23頁，並依判決格式調整用語及修正文字）：

(一)原告原為被告保險業務員（均已離職），任職期間均曾擔任業務主管，並簽立展業業務主管承攬契約及勞動契約書(即本院卷一第439至442頁)。

(二)原告之到職日、離職日、除原告柯碧玉外之其餘原告最高職級，均同被告所提民事答辯一狀附表1(本院卷一第333頁)所載。

(三)原告擔任展業通訊處、展業區主管期間之報酬結構與計算方

式，如被告民事答辯一狀第16至17頁(本院卷一第302至303頁)所載。

(四)被告90年7月31日定有相證6(本院卷一第475至476頁)、108年12月26日定有相證7(本院卷一第477至480頁)所示之申覆留任制度。

(五)原告擔任業務主管期間，若選擇就轄下業務員申請申覆留任，應於相證9(本院卷一第485至516頁)所示系統中提出申覆留任之申請；如提出申覆留任，每次申覆留任之留任期間為3個月。

(六)除原告蔡易澂、李秀麗外，其餘原告任職期間申覆留任扣款金額總額如被告民事答辯二狀附表2即本院卷二第29至33頁所載。

(七)原告任職期間每月薪津明細表之格式、欄位如相證13(本院卷一第525頁)。薪津明細表「其他資訊」欄，自100年1月起載有「當月提列伙食津貼1,800元」，自107年4月起改為「當月提列伙食津貼2,400元」（惟就上開記載之意義為何、有無給付該筆金錢，兩造有爭執）。

(八)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。

(九)如本院認定原告工資請求權適用5年短期消滅時效，則原告得請求被告返還之扣薪金額為附表三「留任扣薪金額」欄所示金額(本院卷三第23頁)。

四、本院之判斷：

(一)附表三所示之原告(除原告婁健忠、蔡啓智、黃呈榕、王素花、劉憲文、陳沛緁、徐鈴淑、李秀麗外)請求被告給付各如附表三「留任扣薪金額」欄所示之金額及利息部分，為有理由：

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有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第22條第2項、第26條分別定有明文。又所謂「預扣工資」係指在違約、賠償等事實未發生，或事實

已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇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，而使勞工得以確實受領工資，以免生活陷於不安，於勞動政策上至關重要，而勞基法第22條第2項規定除法令另有規定或勞雇雙方另有約定者外，工資應全額直接給付予勞工，即本此旨。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項所定對於工資應全額給付之基本原則，應為法所不許。依上揭規定，勞基法第22條第2項但書所稱「勞雇雙方另有約定」，既係工資全額給付原則之例外規定，自應限於扣款事項、金額已有明確且勞雇雙方無爭議之情形下，始得適用，倘勞工於扣款原因尚未發生、扣款數額尚未確定前，僅概括同意將來於特定條件成就時由雇主自工資中逕為扣除，而實際扣款事由、責任歸屬及數額均由雇主於事後單方核算決定，且於扣款前亦未再取得勞工確認，即難認已符合該條但書所要求之具體約定，否則，雇主僅須事先取得勞工一紙概括授權，即可自行認定扣款條件是否成就及其金額若干，再直接自工資中予以扣除，工資全額給付原則將因事前空白授權而遭架空，顯與勞基法保障勞工工資之立法目的有違。

2、觀諸被告90年7月31日國壽字第90070589號函及「展業業務主管申覆留任辦法」（本院卷一第475至481頁），其制度目的係促進組織效率、強化業務主管留任輔導機制，並使單位主管建立經營成本觀念；其內容則規定，營業單位業務員未達考核標準時，由展業通訊處經理、課長及區主任等各級主管商議是否申覆留任，如決定留任，各級主管須填具同意書，並於其後連續3個月內，按被告所定比例分擔該業務員所生之補基本工資差額，被告再逕自各級主管薪資中扣取應分擔之金額。復依該辦法所附同意書格式及部分原告於90年8月2日簽署之同意書，其內容僅記載：「茲轄下業務員雖已達公

司終止雇用標準，惟希公司給予留任機會，本人同意按公司所訂業務主管申覆留任成本負擔相關規範（如附件）之比例，由薪資扣除」等語(本院卷一第483頁)，並未記載特定受留任業務員、具體扣款事由、各期扣款金額或其計算結果。又被告於本院審理時自陳，被告所屬業務主管人數眾多，申覆留任案件數量甚鉅，故實務上係事先公告制度內容及運作方式，由各主管自行瞭解其轄下業務員業績情形後，依規範逕行運作扣款，不會特別通知主管各次扣款之事由及金額，如主管有所疑問，始得事後向人資單位查詢等語(本院卷二第537頁)。況依系統警示內容，僅提示申覆後未來3個月如發生補薪，主管將負擔留任成本，並未同時揭示各主管實際應負擔之金額，而部分曾擔任通訊處、展業區業務主管之原告，是否具有個別申覆或拒絕扣款之權限，兩造亦有爭執，被告復未就各該原告逐人、逐次提出足資證明其個別同意之資料，則原告縱有簽署上開同意書，然於簽立該同意書時，扣款所由生之具體事實尚未發生，被留任之業務員及其於留任期間是否產生補基本工資差額均未確定，各主管實際應負擔之數額，亦須待被告嗣後依該業務員之業績及補薪結果核算後始能確定，復被告於各次扣款前，均未向原告確認具體扣款原因、責任歸屬及應扣除之數額，而係於被告單方完成計算後，即依其內部規範自工資中扣除相關款項，則被告逕自原告工資中扣除各該款項，即與工資全額直接給付原則有違，是被告抗辯其扣薪符合勞基法第22條第2項但書規定云云，自難採信。至於被告辯稱各主管均知悉轄下業務員之業績狀況，且得預見將來可能產生補基本工資負擔云云，然知悉業務員業績不佳，與知悉最終是否發生填補基本工資之差額若干、實際扣款金額為何，仍屬二事，業績狀況至多代表主管得預見將來可能發生負擔扣薪之風險，尚不足以證明其已就被告事後實際扣除之具體數額均明確知悉並表示同意，而原告事後得由薪資明細查知被告扣款結果，亦僅係其於扣款完成後知悉該項扣款，尚不得據以推認其於扣款

前已有具體同意，併此敘明。

3、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，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1有明文規定。查被告90年7月31日國壽字第90070589號函及「展業業務主管申覆留任辦法」係被告片面訂立，並要求他方簽署同意書，而被告於臺北高等行政法院112年度訴字第342號勞動基準法事件行政爭訟案卷(下稱342號行政訴訟案件)中，亦自認上開原告簽署同意書屬定型化契約，業經本院調閱342號行政訴訟案卷宗核閱無誤（342號行政訴訟案第176頁），自屬被告單方預定用於其員工之定型化契約。又支付勞工工資乃雇主之基本義務及責任，原告縱有擔任被告公司展業單位分級主管，負責業務或績效之達成，而對轄區業務有督導之職責，然業務員是否未達考核標準、是否符合勞動法令所定終止勞動契約之要件，以及究應採取輔導、調職、降調或終止契約等人事措施，本屬被告行使人事管理權時應自行審查、決定並承擔法律效果之事項。倘業務員確已具備合法終止勞動契約之事由，被告是否仍予留任，固屬其經營及人事判斷，惟留任後應給付之工資，仍為被告基於雇主地位所負之契約義務，不能僅因主管曾表示希望留任，即當然轉化為主管個人之債務；反之，倘該業務員並不具備合法終止勞動契約之要件，被告本即不得終止勞動契約，亦仍應依法給付工資，更不得以主管申請留任為由，將其依法原應負擔之工資成本轉嫁予受僱主管。否則，無異使被告得以自行訂定之考核及終止雇用標準，將其是否合法行使用人及解僱權限所生之風險，概由受僱主管承擔，不僅減輕被告本於雇主地位所負之責任，並加重原告勞動契約所無之財產上負擔甚明，是被告以內部規範要求主管共同負擔前開成本，並逕自以扣薪方式實現，實質上即係將

企業經營成本轉嫁予勞工承擔，顯與勞基法對工資保護之立法目的不符。再參以臺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務員薪資可達基本工資，所為違反勞基法第22條第2項規定，於111年10月11日以北市勞動字第11161080631號處分書，裁處被告2萬元罰鍰，此亦有本院調閱勞動部勞動法訴二字第1120001469號訴願案卷宗(下稱訴願卷宗)在卷可憑(訴願卷宗第39-40頁)，則原告主張被告要求其簽署同意書扣款違反勞基法第22條第2項，並加重勞工責任、使勞工拋棄權利或限制其行使權利，按其情形顯失公平等情，即為所據，依民法第247條之1規定，此部分之約定即為無效。至於被告辯稱原告於在職期間長期未曾爭執系爭申覆留任制度，嗣後始翻異主張權利有違誠信原則及禁反言法則云云，惟原告請求被告返還扣薪乃涉其財產權，則其提起本件訴訟係為維護自身權益，而非以損害他人為主要目的，被告不法扣薪在先，業經本院認定如前，則被告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，被告所辯，不足採信。

4、再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144條第1項分別定有明文。上開「其他一年或不及一年之定期給付債權」，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類（最高法院97年度台上字第2178號判決意旨參照）。又按租金之請求權因五年間不行使而消滅，既為民法第126條所明定，則凡無法律上之原因，而獲得相當於租金之利益，致他人受損害時，如該他人之返還利益請求權，已逾租金短期消滅時效之期間，對於相當於已罹於消滅時效之租金之利益，即不得依不當得利之法則，請求返還。其請求權之時效期間，仍應依前開規定為5年（最高法院96年度台上字第2660號判決意旨參照）。

經查，原告本件請求被告返還遭被告扣薪之工資，核其性質屬工資請求權，揆諸前揭規定，工資請求權之消滅時效為5年，5年間不行使而消滅，復兩造於本院審理中已就原告於被告為時效抗辯後，尚得請求之期間及金額達成不爭執事項(本院卷三第23頁)，均同意以108年11月13日起至113年11月13日止之扣薪數額，作為未罹消滅時效部分之計算基礎，則原告得向被告請求之金額即如附表三「留任扣薪金額」欄所示金額，而原告婁健忠、蔡啓智、黃呈榕、王素花、劉憲文、陳沛緁、徐鈴淑、李秀麗(下合稱原告婁健忠等8人)部分，依附表三「留任扣薪金額」欄所示，其等於上開請求期間內之扣薪金額均為0元，足見被告於108年11月13日起至113年11月13日間，並未因系爭申覆留任制度而扣減其等薪資，自不得據以請求被告給付工資，又原告婁健忠等8人縱於上開期間外，有可向被告請求之工資債權，亦因被告已為時效抗辯而不得請求，是原告婁健忠等8人請求被告返還如附表二「留任扣薪金額」欄所示金額，核屬無據，不應准許；除原告婁健忠等8人外，其餘原告請求被告給付附表三「留任扣薪金額」欄所示之金額，應有理由，逾此範圍之請求，則無理由。至於原告主張被告返還留任扣薪金額之請求權時效應為15年云云，惟揆諸前揭說明，雇主未依僱傭契約支付薪資時，勞工工資請求權仍適用民法第126條5年短期時效；縱有不當得利情事，其請求權消滅時效均不逾5年，則原告主張被告受領相當於薪資之不當得利，其消滅時效亦為5年，是原告此部分主張，並無可採。原告另主張被告訂定系爭申覆留任制度之規範並要求簽署同意書，使其等誤認該制度合法有效，且以提起背信告訴恫嚇，致其等不敢主張權利，故被告不得為消滅時效抗辯云云，惟按債務人於消滅時效完成前，如因其行為（不論有無過失），妨礙債權人行使權利，致其請求權罹於時效，如許債務人為時效之抗辯，依其情形有失公允；或因債務人之行為使債權人信賴而未及時行使權利中斷時效，俟時效完成後，債務人為時效抗辯，即

與其前之行為有所矛盾；或有其他特別情事，因其權利之行使，將致權義狀態顯然失衡，類此情形始得認係違反誠信原則，禁止債務人行使該抗辯權，而原告對於被告按月扣減薪資之事實，於各期工資發放時均可查知，並非無從知悉其權利受侵害，原告復未能證明被告曾有以提告背信方式恫嚇原告，或以其他積極阻撓原告行使權利，或有使其信賴被告不為時效抗辯之行為，亦無其他足認權利狀態顯失衡平之特別情事，自難認被告行使時效抗辯權有違誠信原則，原告此部分主張，亦無可採。

5、末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。查被告有未全額直接給付原告(除原告婁健忠等8人以外)工資之情事，業經本院認定如前，而本件原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告應給付如附表三「留任扣薪金額」欄所示工資，屬給付有確定期限之債權，被告依法應於各月份發放工資時發給，勞基法第23條第1項定有明文，惟原告僅請求自勞動調解聲請狀送達翌日起算法定遲延利息，本院自應受其聲明之拘束。從而，原告(除原告婁健忠等8人以外)依勞基法第22條第2項規定，請求被告應給付如附表三「留任扣薪金額」欄所示之金額，及均自113年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應有理由，逾此範圍之請求，則為無據。又原告鄭淑丹係於113年9月19日始提出勞動調解追加聲請人狀(本院卷一第189頁)，原告雖就原告鄭淑丹請求被告給付法定遲延利息部分，未聲明以勞動調解追加聲請狀送達被告之翌日起算，而仍係聲明請求自調解聲請狀送達被告翌日起算，然勞動調解聲請狀與勞動調解追加聲請人狀均係於113年11月13日送達被告，有卷附送達證書可稽(本院卷一第

269頁)，故原告鄭淑丹得請求被告給付部分之法定利息起算日，自為113年11月14日，併予敘明。

(二)原告依上開規定，請求被告給付各如附表二「伙食費金額」欄所示之金額部分，為無理由：

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就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事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。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義務乙節，為被告所否認，揆之首揭規定及說明，當由原告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。

2、經查，依被告內勤員工薪酬給付辦法第3條、第4條第1項分別規定：「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、績效、能力及外部薪酬標竿市場，作為個人薪資給付參考」(本院卷一第519頁)。又被告於107年4月10日以國壽字第107040232號函，發文公告各部室及營業單位，函文主旨：「公告本公司員工伙食津貼調整為2,400元，自民國107年4月1日起生效。說明：…二、員工當月薪津如未滿2,400元，該月伙食津貼應以本公司實際發放之金額為準。」，及該函文揭示在被告入口網站網頁內之薪津查詢路徑(本院卷一第523頁)，此與被告提出原告蔡易澂之國泰人壽月薪明細表(本院卷一第525頁)，於該等明細表中之下方註記或「其他資訊」欄中，均有記載：「當月提列伙食津貼1800」、「年度累積伙食津貼...」等文字相符，又該明細表「其他資訊」欄，尚同時列載「所得稅扣繳方式」、「扶養人數」之項目，足見該欄是在記載與所得稅扣繳有關

之資訊，並非獨立之薪資加項，原告復未舉證證明兩造間約定有伙食津貼之報酬給付項目，自難謂被告有何無法律上原因受有利益而致其受損害之情形，原告自不得依民法第179條規定請求返還，故原告請求被告給付如附表二「伙食費金額」欄所示金額，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告婁健忠、蔡啓智、黃呈榕、王素花、劉憲文、陳沛緁、徐鈴淑、李秀麗請求被告應給付如附表二所示金額部分，全部無理由，應予駁回。其餘原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付如附表三「留任扣薪金額」欄所示之金額，及均自勞動調解聲請狀、勞動調解追加聲請人狀送達翌日即113年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應予准許，逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件屬勞動事件，且被告為雇主，就其敗訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告就此部分所為宣告供擔保假執行之聲請，僅在促使本院發動職權，自無庸另為准駁之裁判。本院並依勞動事件法第44條第2項宣告被告得供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後認於判決結果無影響，爰不另一一論駁，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　孫浩偉

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　　9　　月　　23　　日

書記官　蔡沄庭

附表一：原告於115年4月1日變更訴之聲明前請求被告給付之數額(單位：新臺幣)

編號	原告姓名	留任扣薪金額	伙食費金額	請求金額	職級

1	蔡易澂	300,085元	523,800元	823,885元	課長
2	吳武聰	315,000元	475,200元	790,200元	經理
3	婁健忠	500,000元	334,800元	834,800元	經理
4	汪宗輝	20,000元	390,600元	410,600元	襄理
5	陳慶安	351,448元	466,200元	817,648元	經理
6	蔡啓智	950,000元	411,600元	1,361,600元	經理
7	蔣金串	708,541元	538,200元	1,246,741元	經理
8	蔡元鵬	368,604元	497,400元	866,004元	經理
9	廖士通	650,612元	507,000元	1,157,612元	經理
10	柯碧玉	123,284元	480,000元	603,284元	課長
11	羅素鳳	352,531元	480,600元	833,131元	經理
12	陳元山	158,845元	471,000元	629,845元	課長
13	簡鎮江	551,561元	460,800元	1,012,361元	經理
14	黃呈榕	500,000元	388,800元	888,800元	課長
15	王素花	451,800元	451,800元	903,600元	襄理
16	陳淑姿	499,187元	494,200元	993,387元	經理
17	劉憲文	1,200,000元	302,400元	1,502,400元	經理
18	陳沛緁	20,000元	533,400元	553,400元	襄理
19	李炳鋒	347,894元	480,600元	828,494元	經理
20	鄭淑丹	590,000元	403,200元	993,200元	課長
21	徐鈴淑	264,599元	264,600元	529,199元	課長
22	李秀麗	117,143元	453,600元	570,743元	主任

附表二：原告於115年4月1日變更訴之聲明後請求被告給付之數額(單位：新臺幣)

編號	原告姓名	留任扣薪金額	伙食費金額	請求金額
1	蔡易澂	297,385元	522,520元	819,905元
2	吳武聰	285,135元	480,520元	765,655元
3	婁健忠	58,613元	312,420元	371,033元
4	汪宗輝	14,468元	400,860元	415,328元
5	陳慶安	352,219元	462,920元	815,139元
6	蔡啓智	390,791元	407,160元	797,951元

7	蔣金串	500,467元	536,120元	1,036,587元
8	蔡元鵬	285,629元	498,200元	783,829元
9	廖士通	516,810元	505,000元	1,021,810元
10	柯碧玉	83,517元	478,280元	561,797元
11	羅素鳳	231,069元	478,280元	709,349元
12	陳元山	163,315元	471,640元	634,955元
13	簡鎮江	442,335元	460,680元	903,015元
14	黃呈榕	110,319元	357,120元	467,439元
15	王素花	0元	451,800元	451,800元
16	陳淑姿	442,003元	498,200元	940,203元
17	劉憲文	238,412元	285,360元	523,772元
18	陳沛緁	20,237元	533,480元	553,717元
19	李炳鋒	362,076元	480,520元	842,596元
20	鄭淑丹	65,174元	438,600元	503,774元
21	徐鈴淑	83,365元	307,500元	390,865元
22	李秀麗	109,165元	217,560元	326,725元

附表三：108年11月13日起至113年11月13日止，因系爭申覆留任制度原告所分擔金額(單位：新臺幣)

編號	原告姓名	留任扣薪金額	利息起算日(即勞動調解聲請狀送達翌日，本院卷一第269頁)	被告應負擔之訴訟費用比例 (計算式：附表三「留任扣薪金額」欄所示金額÷附表二原告「請求金額」欄所示金額；小數點第2位以下四捨五入，以下同)	原告應負擔之訴訟費用比例(即扣除左列被告應負擔之比例計算之)
1	蔡易澂	60,301元	113年11月14日	7% (計算式：60,301元÷819,905=0.07)	93%
2	吳武聰	69,272元	113年11月14日	9%	91%

				（計算式：69,272元÷765,655元=0.09）	
3	婁健忠	0元		0%	100%
4	汪宗輝	4,452元	113年11月14日	1% （計算式：4,452元÷415,328元=0.01）	99%
5	陳慶安	83,334元	113年11月14日	10% （計算式：83,334元÷815,139元=0.1）	90%
6	蔡啓智	0元		0%	100%
7	蔣金串	232,590元	113年11月14日	22% （計算式：232,590元÷1,036,587元=0.22）	78%
8	蔡元鵬	75,450元	113年11月14日	10% （計算式：75,450元÷783,829元=0.1）	90%
9	廖士通	176,638元	113年11月14日	17% （計算式：176,638元÷1,021,810元=0.17）	83%
10	柯碧玉	13,846元	113年11月14日	2% （計算式：13,846元÷561,797元=0.02）	98%
11	羅素鳳	94,924元	113年11月14日	13% （計算式：94,924元÷709,349元=0.13）	87%
12	陳元山	43,956元	113年11月14日	7% （計算式：43,956元÷634,955元=0.07）	93%
13	簡鎮江	124,383元	113年11月14日	14% （計算式：124,383元÷903,015元=0.14）	86%
14	黃呈榕	0元		0%	100%
15	王素花	0元		0%	100%
16	陳淑姿	255,049元	113年11月14日	27% （計算式：255,049元÷940,203元=0.27）	73%

17	劉憲文	0元		0%	100%
18	陳沛緁	0元		0%	100%
19	李炳鋒	106,780元	113年11月14日	13% （計算式：106,780元÷842,596元=0.13）	87%
20	鄭淑丹	2,912元	113年11月14日	1% （計算式：2,912元÷503,774=0.01）	99%
21	徐鈴淑	0元		0%	100%
22	李秀麗	0元		0%	100%