# 臺灣雲林地方法院民事判決

114年度勞簡字第10號

原　　告　沈佑娟
訴訟代理人　賴柔樺律師（法扶律師）
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
　　李玟潔律師

上列當事人間請求給付借款事件，本院於民國115年3月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原告之訴暨假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

㈠緣原告自民國（下同）100年12月12日起受雇於被告公司，於被告公司斗六通訊處擔任業務主任，而於113年11月28日前，被告公司依據職級不同，決定是否給予基本薪新臺幣（下同）5,000元，若原告職級為業務主任㈡，則當月無基本薪；若原告職級為業務主任㈢，則當月有基本薪，然而：

1.被告公司短少給付薪資40,326元：

原告於被告公司擔任業務主任㈡期間，需每日早上至公司開會，每週工時約6.5小時，被告公司卻未給付此部分薪資，故以當時基本時薪計算，請求被告公司應給付40,326元。

2.被告公司未給付伙食津貼154,200元：

依原告月薪明細表之記載，自109年6月至112年12月間被告公司應按月給付原告伙食津貼2,400元，113年1月起每月伙食津貼則調整為3,000元，惟被告公司自109年6月迄至114年5月間均未給付伙食津貼，請求被告公司應給付154,200元。

3.被告公司短少提繳勞工退休金10,917元：

原告自109年6月至114年5月所領薪資，應加計上述薪資差額及伙食津貼，則被告公司確有短少提繳原告之勞工退休金，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）規定，請求被告公司應補提繳10,917元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

㈡訴之聲明：1.被告應給付原告194,526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。2.被告應提繳10,917元至原告之勞退專戶3.原告願供擔保，請准宣告假執行。4.訴訟費用由被告負擔。

二、被告答辯略以：

㈠兩造間係具有部分工時之勞動契約及招攬保險之承攬契約之雙合約，故勞動薪資與承攬報酬係併同計算給付原告。原告僅切割業務主任㈡單一報酬項目「基本薪」，認為業務主任㈡期間未領取該等報酬，即主張被告短付薪資，對其擔任業務主任㈡期間事實上適用其他較為優惠之職務加給、地區津貼、達成津貼、業績獎金等其他報酬等，報酬計算方式本與行銷主任、業務主任㈢不同等事實均略而不提，自無理由。

㈡依臺灣高等法院105年度勞上易字第36號等實務見解意旨，均肯認伙食津貼採內含方式之合法性，而依兩造間之勞動契約書、承攬契約書及被告公司訂定之「區域制支給暨管理辦法」（下稱支給辦法），均無伙食津貼之規定，且原告月薪明細表之「應發總額」項下更無任何伙食津貼之記載，僅於該表最下方「其他資訊」欄列有「當月提列伙食津貼2,400元（或3,000元）」等語，用以提醒同仁瞭解每月薪津金額中含有2,400元（或3,000元）之免稅額，並非列為薪津加項，益證兩造間並未就伙食津貼有獨立約定。又依原告歷年薪資可知被告公司均有計算免列個人所得之伙食津貼後申報原告該年所得，故實際上被告公司給付原告之薪資早已包括伙食津貼，原告亦因此享有賦稅優惠，是原告主張被告公司短付伙食津貼，實無理由。

㈢綜上所述，被告公司既無短付工資或伙食津貼之情事，自無須補提繳任何退休金至原告之勞退專戶等語置辯。

㈣答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.訴訟費用由原告負擔。3.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於100年11月21日簽署業務員勞動契約書，第1條約定：「乙方受僱於甲方擔任業務員，為甲方從事下列相關工作，並接受甲方之指揮與管理：一、續期保費之收取。二、保全、理賠等售後服務工作。三、其他甲方交付之工作。」、第2條約定：「甲乙雙方充分明瞭依前條所約定之乙方工作內容、乙方每週所需工作之時間應不超過6.5小時，雙方同意每週之工作時數定為6.5小時，乙方適用勞動基準法或甲方『工作規則』時，以『部分工時』之方式。」；第4條約定：「乙方為甲方從事第一條約定工作所應獲得之薪津，同意依甲方訂定之支給辦法之規定，每工作月給付一次。前項薪津乙方無條件同意甲方得依企業營運、物價水準、社會環境及乙方個人之工作績效、職務異動等因素定調整之。」。

㈡原告於100年11月21日簽署業務員承攬契約書，第3條約定：「乙方完成第一條承攬工作者，甲方應依其所定報酬之相關規定，給付承攬報酬予乙方。」

㈢原告於100年12月12日至被告公司任職，擔任展業雲林通訊處之業務員。

㈣被告公司業務員以每28天為一個工作月，一年度為13個工作月，每工作月之第四週第一天為薪津發給日，發給前一工作月之薪津。

㈤原告在被告公司擔任職務之時間及過程：100年12月12日擔任業務主任㈢；101年7月12日升任業務主任㈡；107年3月22日改任業務主任㈢；107年7月12日升任業務主任㈡；107年8月9日改任業務主任㈢；108年12月26日升任業務主任㈡；109年5月21日改任業務主任㈢；110年12月2日升任業務主任㈡；111年9月8日改任業務主任㈢；111年12月29日改任行銷

主任；112年4月20日升任業務主任㈡；113年4月18日改任為業務主任㈢；113年12月26日改任業務主任(R)。

㈥原告於114年12月13日離職。

㈦被告公司給付原告相關費用係依被告公司訂定之支給辦法。

㈧本件原告主張被告公司短付工資40,326元，為下列發薪日：

| 編號 | 發薪日(西元) | 短付金額(新臺幣) | 備註 |
|---|---|---|---|
| 1 | 2022/1/20 | 4,160元 | 本院卷第75頁 |
| 2 | 2022/6/9 | 4,368元 | 本院卷第85頁 |
| 3 | 2022/7/7 | 4,368元 | 本院卷第87頁 |
| 4 | 2022/8/4 | 4,368元 | 本院卷第89頁 |
| 5 | 2023/7/6 | 4,576元 | 本院卷第113頁 |
| 6 | 2023/8/3 | 4,576元 | 本院卷第115頁 |
| 7 | 2023/9/28 | 4,576元 | 本院卷第119頁 |
| 8 | 2023/11/23 | 4,576元 | 本院卷第123頁 |
| 9 | 2024/2/15 | 4,758元 | 本院卷第129頁 |
| 合計 | | 40,326元 | |

㈨原告請求自109年6月至114年5月伙食津貼共154,200元。

㈩原告請求被告公司應提繳10,917元至原告之勞退專戶。

四、兩造爭執事項：

㈠原告請求被告公司應給付短付薪資40,326元，有無理由？

㈡原告請求被告公司應給付伙食津貼154,200元，有無理由？

㈢原告請求被告公司應補提繳10,917元至原告之勞退專戶，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠原告請求被告公司應給付短付薪資40,326元，為無理由：

1.按勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院112年度台上字第745號判決意旨參照）。查原告與被告公司於100年11月21日簽署業務員勞動契約書，並於該契約書第4條約定薪津部分同意依被告公司

訂定之支給辦法等情，為兩造所不爭執（詳如兩造不爭執事項㈠、㈦），是依上開說明，本件被告公司訂定之支給辦法應屬兩造間僱傭契約內容之一部，並有拘束兩造之效力，先予敘明。

2.原告主張13年11月28日前，被告公司依照職級不同，而會影響到是否給予基本薪5,000元，若原告職級為業務任㈡，則當月並無基本薪5,000元，且依被告公司規定需每日早上至公司開會，總計每週時長約6.5小時，若職級為業務主任㈢則每月有基本薪5,000元，原告乃請求被告公司應給付擔任業務主任㈡時，請求如兩造不爭執事項㈧所示月份共40,326元等語，固據其提出月薪明細表（本院卷第25-159頁）為證。而上開不爭執事項㈧所示月份究係如何計算？嗣經原告於115年2月24日具狀表示：「…是原告依照每週工作時數為6.5小時、每個工作月共有4週，以及當年度依照勞動基準法所規定之時薪分計算短少工資之數額，並以若原告有於當月工作月中領生活補助金的話，就不跟被告請求並未領取到的開會工資計算出如下原證四附表之請求金額。」；「說明：7.原告以『若此工作月有領生活補助金，就不跟被告請求未領到的開會薪津』的想法，出此短少薪資表。」等語（本院卷第399-403頁），顯然原告係以未領得生活補助金，判斷被告究有無短付薪資，而本院審閱支給辦法第二章「收展員薪津結構」第一條所定薪津項目說明，乃臚列被告公司員工可受領之薪津項目，而原告於被告公司任職期間曾經擔任過業務主任㈡、業務主任㈢、行銷主任等職務（詳兩造如不爭執事項㈤），其各該職務之薪資結構，經本院整理如附表一所示。是依支給辦法及如附表一所載內容，可知業務主任㈡之薪資結構，以每月如達業績分數最低標準，其「固定薪」部分可受領8,650元（其他獎金及津貼另計），如未達業績分數最低標準，則依實際業績分數，依每分10元計算固定薪，倘當月受領薪資總額未達最低月工資，則另發給「生活補助金」補足差額，此可觀諸卷附原告薪資明細表，同樣業

務主任㈡並非均有領取「生活補助金」自明，而業務主任㈢、行銷主任之薪資結構，其「固定薪」部分則係採「定額」方式發給，不以業績分數作為核發與否之標準，且當業績分數達規定標準時，則另發給「達成津貼」（其他獎金及津貼另計），擔任業務主任㈢、行銷主任之職務並無「生活補助金」補貼最低月工資差額之適用，此亦有卷附原告薪資明細表可證，因此，被告公司依支給辦法之規定給薪，僅係因原告擔任職務之不同而有勞動條件之調整，非謂被告公司因此即有短付薪資之情事。參以原告提出之月薪明細表，可知其「應發總額」項下可再區分為「薪津」、「其他所得」、「競賽獎金」及「外務津貼」等4項，本院爰將本件爭執之月薪明細表之「薪津」欄位整理如附表二所示，細繹其內容，可知原告每月經常性薪資至少有「職務加給」及「特支費」，其每月數額之總和，均已優於原告主張如兩造不爭執事項㈧所示之短付金額；且後續因支給辦法之修正，原告於如附表二編號5、6、7、9以後之月份，每月業績分數如達最低標準時，尚可受領「基本薪」1,500元及「生活津貼」750元，此外，亦無證據可證明被告公司有短付薪資之事實，是原告主張被告公司未依法給薪，請求被告公司應給付短付薪資40,326元，於法無據，自不可採。至於原告主張被告公司於113年度第13個工作月修正支給辦法，規定業務員不再區分職等，一律適用基本薪5,000元，顯見被告公司已認知先前未依法給薪等語，惟本院認為被告公司本於雇主之地位，自得評估營運狀況調整員工之勞動條件，非謂雇主提升員工之勞動條件，即可遽認雇主先前有違反勞動法規之情事，是原告上開主張，本院亦難採信。

㈡原告請求被告公司應給付伙食津貼154,200元，為無理由：

1.依被告內勤員工薪酬給付辦法第3、4條分別規定：「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」（本院卷第339頁）。又被告公司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。」（本院卷第341頁），此與原告提出國泰人壽月薪明細表，於該等明細表中之下方註記或「其他資訊」欄位中，均有記載：「1.按營利事業所得稅查核準則第88條規定，每人每月伙食津貼限額3,000元免列入個人所得；本公司員工月薪津內含伙食津貼，如當月薪津未滿3,000元，以實際發放金額免列個人所得。」等文字相符，是被告主張各該工作月之工資給付金額，已包含伙食津貼在內，應可採認。

2.從而，被告依上開內勤員工薪酬給付辦法及伙食津貼標準，定期於支付各工作月薪資時係一併包含伙食津貼在內之工資，其債務既已清償，原告本件再行請求，即屬無據。

㈢原告請求被告公司應補提繳勞工退休金10,917元至原告之勞退專戶，並無理由：

按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查被告公司並未短付原告薪資及伙食津貼，業經本院認定如前述，則被告公司自無依上揭規定為原告提撥勞工退休金至原告勞退專戶之義務，是原告請求被告公司應補提繳勞工退休金10,917元至原告之勞退專戶，即屬無據，不應准許。

六、綜上所述，原告依據勞動契約之法律關係及勞退條例之規定，聲明請求：㈠被告應給付原告194,526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。㈡被告

應提繳10,917元至原告之勞退專戶，均無理由，應予駁回。

又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　13　　日

勞動法庭　　法　官　溫文昌

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由；如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　13　　日

書記官　蕭亦倫

| 附表一：薪資結構對照表（被告公司112年3月修訂之支給辦法） | | | |
|---|---|---|---|
| 職　　稱 | 業務主任㈡ | 業務主任㈢ | 行銷主任 |
| 薪資結構（新臺幣） | 固定薪：⑴+⑵+⑶+⑷<br>⑴基本薪：1,500元<br>⑵職務津貼：6,400元<br>⑶地區津貼：750元<br>⑷特別津貼：0元<br>合計：8,650元<br>【其餘津貼及獎金省略】 | 1.固定薪：5,000元<br>2.達成津貼：依業績分數核發1,800元至2,700元不等<br>【其餘津貼及獎金省略】 | 1.固定薪：4,600元<br>2.達成津貼：依業績分數核發400元至2,400元不等<br>【其餘津貼及獎金省略】 |
| 備　　註（新臺幣） | 業績分數未達最低標準（600分）時，上述之固定薪不予核發，以每分10元計算。 | | |
| 證據位置 | 本院卷第258頁 | 本院卷第264頁 | 本院卷第265頁 |

| 附表二 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 編號 | 發薪日(西元) | 薪津項目 | 金額(新臺幣) | 備註 |
| 1 | 2022/1/20 | 職務加給 | 4,926元 | 本院卷第75頁 |
| | | 特支費 | 5,274元 | |
| | | 薪津合計 | 10,200元 | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | 2022/6/9 | 職務加給 | 3,503元 | 本院卷第85頁 |
| | | 保單貸款收息獎金 | 4元 | |
| | | 特支費 | 3,993元 | |
| | | 薪津合計 | 7,500元 | |
| 3 | 2022/7/7 | 職務加給 | 3,898元 | 本院卷第87頁 |
| | | 特支費 | 4,769元 | |
| | | 薪津合計 | 8,667元 | |
| 4 | 2022/8/4 | 職務加給 | 3,331元 | 本院卷第89頁 |
| | | 生活補助金 | 15元 | |
| | | 特支費 | 4,259元 | |
| | | 薪津合計 | 7,605元 | |
| 5 | 2023/7/6 | 基本薪 | 1,500元 | 本院卷第113頁 |
| | | 職務加給 | 6,400元 | |
| | | 生活津貼 | 750元 | |
| | | 保單貸款收息獎金 | 6元 | |
| | | 特支費 | 7,620元 | |
| | | 薪津合計 | 16,276元 | |
| 6 | 2023/8/3 | 基本薪 | 1,500元 | 本院卷第115頁 |
| | | 職務加給 | 6,400元 | |
| | | 生活津貼 | 750元 | |
| | | 保單貸款收息獎金 | 6元 | |
| | | 特支費 | 7,600元 | |
| | | 薪津合計 | 16,256元 | |
| 7 | 2023/9/28 | 基本薪 | 1,500元 | 本院卷第119頁 |
| | | 職務加給 | 6,400元 | |
| | | | | |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | 生活津貼 | 750元 | |
| | | 保單貸款收息獎金 | 4元 | |
| | | 特支費 | 7,072元 | |
| | | 薪津合計 | 15,726元 | |
| 8 | 2023/11/23 | 職務加給 | 5,388元 | 本院卷第123頁 |
| | | 特支費 | 5,690元 | |
| | | 薪津合計 | 11,078元 | |
| 9 | 2024/2/15 | 基本薪 | 1,500元 | 本院卷第129頁 |
| | | 保單貸款收息獎金 | 6元 | |
| | | 特支費 | 6,205元 | |
| | | 薪津合計 | 7,711元 | |