臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第168號

原　　告　游琇晴
被　　告　新光人壽保險股份有限公司
法定代理人　許　澎
訴訟代理人　張瑛婷

上列當事人間請求損害賠償等事件，經本院於民國110 年4 月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍仟元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項，得假執行；但被告如以新臺幣伍仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170 條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受訴訟，民事訴訟法第170 條、第175 條分別明文規定。查原告之法定代理人原為吳東進，嗣於訴訟進行中變更為甲○，此有原告公司第20屆第7 次董事會議事錄、保險業公開資訊觀測站在卷可稽（見本院卷第49頁至第62頁），並經原告於民國109 年11月9日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第45頁），核符規定，應予准許。

二、次按訴狀送達後，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，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項但書第2 款、第3 款、第7 款分別定有明文。本件原告原起訴聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）79萬8,000 元（含強迫員工吸收客戶退保換算業績所為扣薪37萬元、續年度服務款之扣薪6 萬8,000 元、未能團體

保險（下稱團保）續保導致109年2月18日起至109年3月28日止共40日住院期間之團保理賠金6萬元、109年3月起至109年10月止期間薪資15萬元、因遭被告主管人員霸凌、欺壓及隱匿請假單等行為導致受有損害而請求之精神賠償即精神慰撫金15萬元）。」等語（見勞專調卷第11頁、第33頁、本院卷第169頁），嗣於110年2月22日當庭除將薪資賠償、精神慰撫金均更改為34萬3,800元外，另將訴之聲明變更為：「被告應給付原告111萬8,560元。」等語（見本院卷第183頁、第263頁）。復於110年2月24日具狀追加請求原告在職期間於109年7月30日起至109年10月24日止共87日住院期間之團保理賠金13萬0,500元、勞工保險之傷病給付5萬0,416元、資遣費18萬元（見本院卷第271頁、第275頁），及於110年3月23日當庭追加請求被告開立非自願離職證明書（見本院卷第370頁），而其中傷病給付5萬0,416元、資遣費18萬元及請求開立非自願離職證明書等部分，業已分別於110年2月22日、110年3月23日當庭撤回（見本院卷第265頁、第371頁、第373頁），並於110年4月19日當庭確認其訴之聲明為：「被告應給付原告131萬6,100元（含強迫員工吸收客戶退保換算業績所為扣薪37萬元、續年度服務款扣薪6萬8,000元、未能團保續保導致109年2月18日起至109年3月28日止、109年7月30日起至109年10月24日止共計127日住院期間之團保理賠金19萬0,500元、109年3月起至110年2月止期間薪資34萬3,800元、精神慰撫金34萬3,800元）。」等語（見本院卷第370頁、第381頁），經核原告上開所為，或係本於勞動關係所生民事上權利義務之爭議，致原告受有損害之同一基礎事實，或係擴張或減縮應受判決事項之聲明，於法均核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告係於78年11月1日起任職被告，因年資已滿25年退休，

嗣受被告回聘擔任保險業務員，兩造議定每月薪資為基本工資。嗣原告於109 年2 月18日因雙相情緒障礙症至臺大醫院住院，復於109 年2 月19日將診斷證明書及請假單委請專人送至被告之重和收費處，詎料，被告於109 年3 月12日以超過曠職日數（曠職3 日）為由予以免職，最後工作日為109 年3 月12日。原告後於109 年3 月28日出院，因疫情因素須自主管理14日，復於109 年4 月13日向新北市政府申請勞資爭議調解，被告雖撤銷前揭免職處分並准假（109 年2 月18日至109 年3 月18日），但提出要求原告提供109 年3 月18日至109 年4 月27日此段期間之請假紀錄，並依據被告公司程序辦理請假手續之調解方案，經原告表示不同意而為調解不成立在案。其後，被告於109 年5 月7 日再度將原告予以免職，惟原告未曾收到被告寄發之任何書面或電子文件，以及LINE通訊軟體之訊息，原告於調解時所提出之資方免職函、撤銷免職函均係由公司同事以LINE通訊軟體傳送，公司同事於原告出院後雖有用簡訊通知其要請假，惟原告認為其已經於109 年3 月12日遭免職，自毋庸再行辦理請假手續。另因被告於109 年3 月12日所為免職處分既屬違法，則兩造間之僱傭關係仍存在，原告係於109 年3 月被迫離職，截至110 年2 月22日止已將近1 年時間，原告自得請求109 年3 月起至110 年2 月止共12月期間薪資補償，以每月投保工資2 萬8,650 元計算，金額共計為34萬3,800 元。

被告係依104 年4 月27日新壽外企字第1040000040號函，其中新契約承保後退保及契約撤銷之作業程序及每萬換算保費業績追回款金額之辦法（下稱系爭業績追回辦法），強迫原告吸收客戶退保換算業績，因而扣除原告工資，金額共計37萬元（詳細計算方式如附表二），惟前開函文係針對區主任及承攬人員之規範，且系爭業績追回辦法並非係金融管理委員會之管理規則，自不得作為扣除原告薪資之依據，被告應將所扣除之薪資金額37萬元返還原告。又被告自原告應領薪資中扣除續年度服務費，金額共計6 萬8,000 元（詳細計算

方式如附表一），此部分被告亦需返還原告。

原告於108年8月住院期間，因單位主管之過失將原告停止招攬3個月之處分，期間自108年9月11日起至108年12月11日止，惟108年9月份適逢年度團險入核心系統點選續保與否，原告因遭停止招攬處分而無法續保，失去權益。嗣108年12月11日屆期時，原告再度報聘為正式員工，被告亦自動恢復勞健保，唯獨未通知團險需重新點選始生效力，導致原告無法請領自109年2月18日起至109年3月28日共40日、109年7月30日起至109年10月24日止共87日之住院期間，以每日1,500元計算，金額共計19萬0,500元之團保理賠金，此部分應由被告負完全之責任。

ŋ 原告於109年2月18日至臺大醫院精神科住院，於109年2月19日即委請專人將請假單及診斷證明書送達被告重和收費處之區經理收受，而區經理亦將假單請職務代理人簽名、蓋章及記載日期，不知上級為何要隱藏假單而於109年3月12日將原告以曠職3日免職論處。原告在公司長期遭單位主管職場霸凌、欺壓，身心嚴重受創，因憂鬱與焦慮，情緒無法自主等情形，於109年7月30日再度至臺大醫院精神科住院治療，故請求被告賠償精神慰撫金34萬3,800元。

ē 並聲明：

被告應給付原告131萬6,100元。

訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

原告於109年2月18日當日未到班，被告截至109年2月20日前未收受原告之請假申請，原告任職業務單位主管體諒原告情況，為避免原告109年2月工作月曠職扣薪，故業務單位行政人員（內務）建檔為特休假，以利結算該工作月之差勤及薪資。未料原告自109年2月19日起仍未到班亦未請假，經單位主管及上線主管透過電話、簡訊、LINE通訊軟體聯繫均未獲回應，被告乃以連續曠職3日或1個月內曠職達6日為由於109年3月12日予以曠免之處分。嗣於109年3月

18日被告之區經理至公司上班時在辦公桌上發現不知何人所放之信封袋（非經收文程序），內容為原告109 年2 月18日至109 年3 月17日之診斷證明書（上載109 年3 月16日開立），及原告之請假單（起迄日同診斷證明書住院期間），其主管立即向被告呈報並撤銷原免職處分，另將109 年2 月18日由特休假改為住院假，並補扣半日薪397 元，而因原免職處分自始無效。

詎料，原告復提出109 年2 月18日至109 年3 月28日之診斷證明書（上載109 年3 月26日開立），惟因欠缺原告之請假單，被告乃於109 年4 月16日以三重忠孝路郵局第61號存證信函通知原告應補齊請假程序，然經郵務人員寄送至新北市○○區○○街○○巷○○弄○ 號5 樓，因招領逾期為由而退回，惟該通知已達到原告支配範圍內，原告隨時得瞭解其內容即限期3 日內補辦請假手續否則予以曠免處分等情，該通知既已生送達效力，自不容原告空言否認。況被告於109 年4 月27日調解會議時仍告知原告應補正自109 年3 月18日起至109 年4 月27日止此段期間之請假手續等情，顯見關於原告請假之瑕疵，被告考量原告情形特殊，屢次從寬認定予以准假，惟原告自109 年3 月30日起至109 年5 月7 日均未到職給付勞務，被告體諒原告情形特殊而自調解日起10日內，仍未收受原告之請假單及證明，遂依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第6 款規定，於109 年5 月7 日起將原告予以免職，並於109 年5 月13日寄發台北南陽郵局第666 號存證信函通知原告，雖仍遭招領逾期而退回，然依上說明，應亦已生送達之效力。是原告作為勞動契約負有勞務給付義務之一方，於長期曠職下請求被告給付薪資，於法無據。

依據保險業業務人員酬金制度應遵行原則第5 條第5 款規定，以及兩造間所簽定之業務員契約書第7 條約定，保險契約因無效、撤銷或解除時，應按與業務人員所簽訂之合約或其所適用之辦法規定追回已發放之酬金。而所謂追回已發放酬金係指依據系爭業績追回辦法規定，退保契撤申請生效當工

作月追回招攬人之業績及佣金，若當月業績不夠扣抵，則未追回完之業績，依招攬當時之職務為高級業務組長、業務組長、代理組長者，對應之每萬換算保費業績追回依序為2,500元、1,800元、1,000元款核算追回金額；又所謂換算保費業績（即FYP）係指各保險契約之首期保費，乘以各業績換算率（諸如：壽險、健康險、失能險為80%；意外險、醫療險為100%；外幣保單為10%），為該保單之初年度換算保費業績；另所謂保險契約退保業績追回款係指保險契約換算保費業績於當工作月不足扣抵者，以職務對應之每萬換算保費追回金額，而被告向原告追回之金額即如附表三所示，被告並無違法扣款契約退保業績追回款，原告主張受有損害，應有誤會。再者，原告主張之償還上期結欠款，均屬其因扣薪而積欠被告之款項，被告於次月起抵扣薪資，非屬不當扣薪；而未休畢特休補償，係因原告恢復組長身分後所追回已發之特休補償金，亦非屬不當扣薪。另被告並無未給付續年度服務費6萬8,000元之情形，原告主張受有損害，容有誤會。

ŋ 依據業務員管理辦法第19條第10項規定，業務員當工作月薪津未達（法令最低基本工資÷30×　　），障其最低應領薪津依前述金額支領。又保障最低工資係指基本薪、伙食津貼、出勤津貼、業績報酬（含育成津貼、服務報酬、服務展業津貼等）收入累積金額未達保障最低工資者，當工作月之薪津即增列補最低工資項，反之被告則不補足任何金額。原告日薪為794元、半日薪為397元，自109年2月19日至109年3月28日病假、自109年3月30日至109年5月6日未到職給付勞務，被告已給付原告108年3月至108年5月如附表四所示之工資，原告自無再請求被告給付該段期間工資之請求權。退步言之，倘原告遵循被告之工作規範未有差勤異常者（假設語氣），被告係保障原告於薪津未達法定基本工資，補以差額達每工作月（通常為28日）最低工資2萬2,232元，故每工作月之薪津，因業績換算報酬

而不固定，非得以回推前6個工作月之平均薪津作為底薪。

ē再者，原告所投保之守護團體健康保險為住院每日1,500元，保險有效期間為103年度起至108年6月30日止，於108年7月至10月因工資不足扣繳團險保費，故依被告之108非十五日薪團體保險投保規定—三階制區經理及業務員辦法第柒點規定，當連續2個月未扣繳成功，被告通常催告繳交團險保費程序為團體意外險部產生未扣款成功通知書予外務人事部再轉寄至業務單位，若連續3個月未扣繳成功者則予以追溯至應繳未繳之日期退保即於108年7月1日退保，然被告為求勞資雙方之圓滿，兩造於108年12月13日調解時，被告已特例為原告爭取恢復團險資格（團保理賠償7萬8,477元，已扣108年7月至11月應繳保費），惟原告108年12月份工資仍不足扣繳團險保費，於109年2月17日調解時，原告再提出希望恢復團險保障，被告除為原告恢復團險外，另於109年3月24日以雙掛號信件寄發團險繳費通知書請原告盡速繳費，然原告於同日收受後，仍未於在職期間補繳團險保費，經被告依前揭辦法為退保，則原告之團險資格溯及於108年12月間即已失效，原告並無團險理賠金之請求權存在，自不得請求其於109年2月18日起至109年3月28日止、109年7月30日起至109年10月24日止共計127日住院期間之團險理賠金19萬0,500元。

此外，被告並無原告所稱之侵權行為存在，遑論侵害原告個人法益，原告請求被告給付精神慰撫金34萬3,800元，顯有誤會。

ě並聲明：

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

查原告於退休後復任職於被告，擔任保險業務人員，約定每月薪資為基本工資。被告於109年3月12日對其為免職處分，於109年4月6日撤銷免職處分，原告據此向被告提起勞

資爭議調解之申請，兩造於109年4月27日在新北市政府進行勞資爭議調解，被告於該調解會請求原告提出109年3月18日起至109年4月27日期間之請假紀錄，經調解委員為「－經確認被告提供資料（2月18日至3月18日），被告已撤銷免職處分並准假，原告亦有被告撤銷免職函，故該段期間應無原告主張免職爭議。—依被告主張，請原告提供109年3月18日起至109年4月27日此段期間之請假紀錄，並依據公司程序辦理請假手續。」之調解方案，惟因原告不同意該方案而不成立在案等情，為兩造所不爭執，有新北市政府109年4月27日勞資爭議調解紀錄、被告109年3月16日新壽外人免字第1090000067號免職函、被告109年4月6日新壽外人字第1090000070號撤銷免職函等件在卷為憑（見勞專調卷第108頁至第109頁、第112頁、第113頁），應堪予認定。

兩造間之勞動契約是否業經被告合法終止？何時終止？原告請求被告給付其109年3月起至110年2月止期間薪資共計34萬3,800元，有無理由？

按無正當理由繼續曠工3日者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。次按勞基法第12條第1項第6所謂「繼續曠工」，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言，其受核准請假之日，不得併予計入繼續曠工之範圍，亦不因其中間隔有該請假日而阻卻其繼續性（最高法院81年台上字第127號判決意旨參照）。又按勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假。勞工因有事故，必須親自處理者，得請事假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數。但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，勞基法第43條前段、勞工請假規則第7條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由

雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決意旨參照）。是如勞工未依法定程序辦理請假手續，而未依約定方式提供勞務之給付，復未有不能辦理請假手續之正當理由，自屬無正當理由曠工。

查被告於109 年5 月13日寄發台北南陽郵局第666 號存證信函以原告符合勞基法第12條第1 項第6 款規定之曠職情形，被告依規定於109 年5 月7 日予以免職，並向原告終止兩造間勞動契約。原告因逾期招領該存證信函而經退回等情，有上開存證信函及退回之信封封面在卷各1 份為憑（見勞專調卷第195 頁、本院卷第241 頁），且為兩造所不爭執，堪信為實。原告雖主張：上開存證信函所寄送地址是其地址，但其未收到要去招領之通知書云云（見本院卷第371 頁），然按非對話而為意思表示者，其意思表示以通知達到相對人時，發生效力，民法第95條第1 項前段定有明定。所謂達到，係僅使相對人居於可了解之地位為已足，並非須使相對人取得占有。故通知已送達於相對人之居住所或營業所，置於相對人隨時可了解其內容之客觀狀態，即為達到，不必交付相對人本人或其代理人，亦不問相對人之閱讀與否，該通知即可發生為意思表示之效力（最高法院54年台上字第952 號、58年台上字第715 號判決意旨參照）。經查，被告郵寄與原告之前揭存證信函分別於109 年5 月14日、109 年5 月15日均因郵政人員送達後而無回應，於109 年5 月18日郵政人員發單通知原告招領，復於109 年5 月20日經郵政單位退回被告，退回理由為「招領逾期」，此觀諸前揭退回存證信函信封封面可知（見本院卷第241 頁），又參以原告自承該存證信函寄送之地址為其地址無訛，揆諸上開法條及說明，足見被告向原告所為終止兩造間勞動契約之意思表示，既於109 年5 月18日發單招領而到達原告可支配之範圍內，並處於隨時可瞭解內容之狀態，則不論原告是否閱讀該存證信函，均堪認該意思表示已到達，並對原告生效力，不因信件是否「

逾期招領」而退回有異。是以，原告前揭主張，尚非可採，被告向原告終止勞動契約之意思表示於109年5月18日到達原告之事實，已堪認定。

被告辯稱原告自109年3月30日起至109年5月7日期間均未曾到職提供勞務而有曠職情形，據其提出原告月差勤明細表在卷為憑（見本院卷第237頁至第239頁），原告對其於109年3月12日後即未曾至被告處任職繼續工作等情固未爭執，然主張被告於109年3月12日對其非法終止勞動契約，又109年3月12日免職處分及其後撤銷免職處分都沒有合法寄送原告，其認為既然被告於109年3月12日通知其免職，自不需要向被告請假云云，基此可知，原告於109年3月30日起至109年5月7日確實無出勤紀錄、亦無到職提供勞務，兩造爭執事項即為原告於上開期間未至被告處提供勞務，有無理由？

- 原告雖以前詞為其主張，然原告於本院審理時自承：其第一次是於109年3月12日收到同事給其的免職處分，被告對其所為109年3月12日免職處分、其後之撤銷免職處分都是同事用LINE傳送給其的等語（見本院卷第173頁），復觀諸兩造於109年4月27日新北市政府勞資爭議調解紀錄及所附原告提出之109年3月12日免職處分、109年4月6日撤銷免職處分（見勞專調卷第108頁至第109頁、第112頁至第113頁），原告於該次調解時提出上開免職處分、撤銷免職處分之函文，並主張其於109年2月18日因病住進臺大醫院且住院，於隔日即請專人送醫院開立之診斷證明書至被告處，被告於109年3月12日以其曠職3日由於將其予以免職，其因109年3月28日出院後，因疫情因素需自主管理14日，109年4月13日至新北市勞工局提出勞資爭議調解之申請，認被告免職無理，要求被告還給原告一個公道等語；被告則以原告住院期間無法聯繫，並有寄發簡訊及請同事多方聯繫、詢問原告狀況，均未獲回應，故依法及公司規定處理，被告於109年3月17日才收到原告依程序請假之請假單，以註銷

原告曠職紀錄，改為住院病假，並認兩造間勞動契約存在，請原告提出109年3月18日起至109年4月27日期間之請假紀錄等語，經調解委員判斷及見解認「－經確認被告提供資料（2月18日至3月18日），被告已撤銷免職處分並准假，原告亦有被告撤銷免職函，故該段期間應無原告主張免職爭議。—依被告主張，請原告提供109年3月18日起至109年4月27日此段期間之請假紀錄，並依據公司程序辦理請假手續。」互核上開證據資料，可知不論上開免職處分、撤銷免職處分是否合法送達原告，惟原告既於109年3月間經由公司同事通知並取得該免職處分、撤銷免職處分之函文，且依調解紀錄內容，亦可認原告至遲於109年4月27日調解時已知悉被告於109年4月6日撤銷對其於109年3月12日免職處分，則兩造於109年4月27日既於調解會議中當面確認上開免職處分已經撤銷，兩造間勞動契約於斯時仍存在，原告仍主張被告於109年3月12日對其非法終止勞動契約，且上開免職處分、撤銷免職處分均未合法通知原告，故得以未到職提供勞務，亦不需請假等情，即非可取。

—再依原告所提出之業務員請假單內容（見勞專調卷第137頁），其上記載「被告公司業務員公傷假需填專用制式表格『公傷假申請表』（內部網頁—〉表單下載）及相關證明文件寄外務人事部核定備查。各類假別，每工作月累計請假日數或連續請假日數達4日（含）以下核准權限為區經理；連續5至7日（含）核准權限為區部經理；連續8日以上核准權限為業務部室經理。公傷假、產假及流產假（不論天數）及每工作月之各假別（特休假、婚假、喪假除外）連續8日以上，假單核准後併相關證明文件轉送外務人事部保管備查（差勤卡由所屬通訊處保管）。」堪認被告公司之規定，業務員如需請假（公傷假外），應填載請假單外，於假單核准後，尚需檢附相關證明文件送被告外務人事部保管備查。原告於填載請假單時即知悉上開請假規定，並始終主張被告於109年3月12日非法終止勞動契約係無效，則依兩造間勞動契

約之法律關係，原告即應向被告提供勞務，未提供勞務期間，亦應依上開請假程序完成請假手續之程序。惟查，被告於109年4月27日兩造勞資爭議調解時，已告知原告應提供109年3月18日起至109年4月27日此段期間之請假紀錄，並依據公司程序辦理請假手續，業如前述，原告迄至被告於109年5月13日寄發台北南陽郵局第666號存證信函終止兩造間勞動契約時，均未曾提出過任何期間之請假紀錄，已難認與法有據。況縱認原告於109年4月27日調解前未能確認被告所提免職處分、撤銷免職處分是否合法而未至被告處上班，然兩造於109年4月27日既於調解會議中確認109年3月12日免職處分已經被告撤銷，且被告亦於當時稱兩造間勞動契約仍存在，並請原告依被告規定完成請假程序，則原告至少應就109年4月28日後未到職上班之期間向被告提出請假手續或說明未至被告處上班之原因。是原告明知被告請假規定，亦經被告於109年4月27日請其提出未到職期間之請假紀錄，並依公司程序辦理請假手續，然其無正當理由，未遵守上開規定，於109年3月30日至109年5月7日連續3日以上未依被告公司規定請假，亦未到勤提供勞務，自屬無正當理由連續曠工3日以上。基此，被告於109年5月13日以原告上開期間連續曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，該意思表示於109年5月18日到達原告，復如前述，揆諸上開規定，兩造間勞動契約於109年5日18日自已合法終止。

．再者，被告業已依照原告請假紀錄內容，而給付其109年3月至109年5月期間各月薪資（計算方式如附表四），而本院雖認兩造間勞動契約係於109年5月18日終止，而被告所辯於109年5月7日終止有所不同，然因被告於109年5月7日起至109年5月18日期間亦屬未到職上班之曠職情形，依法不得向被告請求工資。基此，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付自109年3月起至110年2月止期間工資共計34萬3,800元，應

屬無據。

原告請求被告返還不當扣薪6萬8,000元（即續期服務遭扣款之續年度服務費）、不當扣薪37萬元（即被告強制原告吸收客戶退保換算業績之契約退保業績追回款等），究有無理由，茲認定如下：

原告雖主張被告於其薪資內扣款續年度服務費共計6萬8,000元（詳細內容如附表一），並提出其107年11月至109年1月間業務津貼表在卷為證（見勞專調卷第37頁至第59頁），然經對照上開業務津貼表內容，可知原告主張如附表一所示各項報酬均列於「津貼報酬」項下，而屬被告給付原告之款項無誤，則被告並未於原告各月薪資內扣除如附表一所示之款項，原告仍主張被告有上開不當扣薪行為，而依兩造間勞動契約之法律關係請求被告給付6萬8,000元，顯屬無據。

原告主張被告強制原告吸收客戶退保換算業績之契約退保業績追回款共計37萬元（詳細內容如附表二），亦提出其107年11月至109年1月之業務津貼表在卷為證（見勞專調卷第37頁至第59頁），被告雖對於自原告薪資扣除上開款項並不爭執，然以前詞置辯。經查：

- 查附表三「保單號碼」欄所示之保險契約，均係原告招攬承保保戶事後撤銷之保險契約等情，經原告當庭核對保單號碼後自承在卷（見本院卷第170頁）。而依兩造簽立之業務員契約書第7條第1項約定（見本院卷第243頁），若原告所招攬之保險契約未經被告承保、或保戶於猶豫期變更或退保、或該保險契約因任何原因無效、撤銷或被告依保險法第64條規定解除該保險契約時，被告不給付原告此部分原承保或減少之額度所應得之工資、各類獎金及承攬報酬；已發放者，原告應返還之，被告並得逕行自原告之工資、各類獎金及承攬報酬中抵銷之，無須通知原告。復依系爭業績追回辦法之規定（見本院卷第245頁），新契約承保後退保及契約撤銷之作業處理程序，乃於退保契撤申請生效當工作月追回招

攬人之業績及佣金，若當月業績不夠抵扣，則未追回完之業績，依招攬當時之職務對應之每萬換算保費業績追回款核算追回金額。本件原告依招攬當時之職務為業務組長、代理組長、高級業務組長，此觀諸原告提出之業務津貼單上所載「職等/職稱」內容可明（見勞專調卷第37頁至第57頁），則依系爭業績追回辦法規定，該職稱對應之每萬換算保費業績追回依序為1,800元、1,000元、2,500元款核算追回金額，足見被告依業務員契約書第7條第1項約定及系爭業績追回辦法，自原告工資內追回如附表三「追回金額」欄所示金額（計算方式詳如附表三，即原告主張附表二所載之107年11月23日契撤退保業績追回款3萬1,745元、108年2月14日契約退保業績追回款2萬0,210元、108年6月6日契約退保業績追回款6萬3,459元、108年8月29日契約退保業績追回款7萬3,775元），共計18萬9,189元，並非不當扣薪，原告依兩造間勞動契約法律關係，請求被告應返還此部分扣薪，顯非有據。至原告所稱：系爭業績追回辦法不符保險法、金控法，非金管會管理規，且該函文乃移花接木、事後作業，組長名稱不同云云（見本院卷第181頁、第187頁），均未見原告提出相關證據或法規命令內容為其佐證，又依被告所提出之99年1月5日新壽外企字第0990000002號函及所附之新契約承保後退保及契約撤銷辦法（見本院卷第247頁至第269頁），亦可知被告公司就業務員職務為為組長，職等名稱為代理、一等、二等、三等、特優、特一、特二、特三之時，即有與業務人員約定業績追回款之計算方式，且該內容與系爭業績追回辦法大致相符，顯見系爭業績追回辦法業已行之有年，原告空言主張上情，即非可採。

㈡又依原告所提出業務津貼表（見勞專調卷第37頁至第59頁），對照被告所提出自行製作之退保業績追回款明細表（見本院卷第95頁至第101頁），可知原告業務津貼表上所載「初年度育成津貼/業績報酬」項係屬原告招攬保險所得之佣金，而原告因前述保單經保戶撤銷後而應退回上開佣金與被告

等情，此為兩造所不爭執，是原告主張附表二所載之108 年1 月11日償還上期結欠款－應稅6 萬0,826 元、108 年3 月14日償還上期結欠款－應稅2 萬6,650 元、108 年4 月11日償還上期結欠款－應稅2 萬2,282 元、108 年8 月1 日償還上期結欠款－應稅2 萬1,410 元、108 年9 月26日償還上期結欠款－應稅1 萬4,630 元、109 年1 月14日償還上期結欠款－應稅2 萬5,032 元，依其所提出發薪日期為107 年11月23日、108 年2 月14日、108 年6 月6 日、108 年8 月29日之業務津貼表可知（見勞專調卷第37頁、第41頁、第47頁、第53頁），原告各該月份之薪資分別為「－6 萬0,826 元」（計算式：26,313元－87,139元＝－60,826元）、「－4 萬8,932 元」（計算式：38,412元－87,344元＝－48,932元）、「－6 萬0,826 元」（計算式：26,880元－143,448 元＝－116,568 元）、「－23萬3,711 元」（計算式：28,418元－166,971 元＝－233,711 元），是原告確因扣薪而有積欠被告上開款項，則被告自上開欠款之次月起工資內扣除上期結欠款即6 萬0,826 元、2 萬6,650 元、2 萬2,282 元、2 萬1,410 元、1 萬4,630 元、2 萬5,032 元，即非屬不當扣薪。基此，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告返還上開自其薪資內之扣款，即屬無理。

· 原告主張被告不當自109 年5 月7 日薪資扣除未休畢特休補償－契約終止5,558 元，依被告所提出之109 年3 月業務津貼表內容（見本院卷第88頁），可見被告原認兩造間勞動契約已於109 年3 月終止，而於109 年4 月9 日核發特休未休補償5,558 元。又兩造於109 年4 月27日勞資爭議調解時已確認兩造勞動契約於斯時仍存在，業如前述，則被告自109 年5 月7 日未休畢特休補償－契約終止5,558 元追回其補償金額，非屬不當扣薪。況被告於109 年6 月4 日發薪時已再次將原告契約終止之特休未休補償6,352 元給付原告，有109 年5 月業務津貼表在卷可參（見本院卷第90頁），故原告既無受有損害，其仍執此認被告不當扣薪，實無可信。

j 至原告主張被告不當於108 年7 月4 日薪資扣除107 三階制商品特別獎勵5-6 累計追回5,000 元，業經本院於109 年8 月19日勞動調解程序時諭知被告於庭後2 周內提出原告此部分主張遭扣款即業績津貼表所載扣款明細及計算方式（見勞專調卷第135 頁），然被告迄至言詞辯論終結時均未說明該金額是依據何規定或約定所為扣款，亦無說明計算方式，難認此部分所為扣款屬於正當，是原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付此部分遭扣除之薪資5,000 元，應屬有據。

ŋ 原告主張因被告公司單位主管過失將原告停止招攬3 個月即108 年9 月11日起至108 年12月11日期間之處分，導致原告因停止招攬處分而未於108 年9 月間續保團險，108 年12月11日團險屆期，原告再度報聘為正式員工，然被告未通知團險需要重新點選始生效力，致原告無法領取自109 年2 月18日起至109 年3 月28日共40日、109 年7 月30日起至109 年0 月24日止共87日住院期間之團險理賠金19萬0,500 元而受損，被告自應給付上開理賠金云云，被告固不否認原告確無領取自109 年2 月18日起至109 年3 月28日共40日、109 年7 月30日起至109 年0 月24日止共87日住院期間之團險理賠金19萬0,500 元之事實，然辯稱：兩造於108 年12月13日調解時已將原告恢復團險資格，惟被告108 年12日工資仍不足扣繳團險保費，因原告於109 年2 月17日調解時再次提出要恢復團險，被告除為原告恢復團險外，復於109 年3 月24日以雙掛號信件寄發團險繳費通知書請原告盡速繳費，原告於同日收受後，仍未於在職期間補繳團險保費，故依被告108 非十五日薪團體保險投保規定—三階制區經理及業務員辦法第7 點規定將其退保，該團險資格溯及自108 年12月間即失效等語。經查：

原告前以被告違規將其留職停薪，造成原告權益受損，請求被告給付3 個月薪資損失、團保損失、健保自付額損失、勞保傷病給付損失等情向新北市政府對被告提出勞資爭議調解

之申請，最終調解方案為「被告應給付原告3個月工資差額3萬2,240元（已扣回已給付工資1萬6,546元、契約撤銷佣金2萬0,514元）、團保理賠補償7萬8,477元（已扣108年7月至108年11月應繳保費5,663元）、健保費補償1,050元、補提繳勞工退休金4,158元，上述和解金額合計11萬5,925元」，兩造於109年2月27日以上開調解方案調解成立，內容為「被告應給付原告11萬5,925元，以作為本爭議案標的（包含工資、契約撤銷佣金、團保理賠補償、健保費補償、補提繳勞工退休金）之和解條件。上述和解金額款項11萬5,925元，被告應於109年3月6日一次全額匯入申請人原留薪資帳戶內」等語，此有新北市政府108年12月26日、109年1月17日、109年2月17日勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見勞專調卷第90頁至第91頁），則原告所稱被告將其停止招攬3個月處分之過失行為，既經兩造於上開調解期日成立調解，且被告已扣除原告應繳納108年7月至108年11月團險保費後，補償團保理賠金7萬8,477元與原告，可徵上開爭議內容業經兩造達成協議，且原告團險確經該次調解內容而繳納至108年11月保險費，難認原告所稱被告過失行為有何侵害其損益之情形。

再依被告所提出之團體保險薪扣保險費未成功通知書及回執資料（見勞專調卷第187頁至第188頁），被告已於109年3月24日通知原告因於108年12月（已累計2期以上保費）無法從其薪資中扣繳保險費，其原因為薪資不足扣，故請其將保費匯款至被告所指定之帳號內，若未予收到此通知書10日內匯款且回覆者，依被告現行團體險辦法規定，視為不投保由系統追溯至應繳未繳之日期為退保日等語，且原告於本院審理時亦自承有收到該通知書，但團險保險費並非用通知書自行繳納，而是公司會從薪水內扣款等語（見本院卷第171頁），足證原告於同日收受上開通知書時，已明知其因108年12月起之薪資不足以扣款保險費且達2期以上，而經被告於109年3月24日催告其於10日內自行匯款繳納至指定帳

戶，而原告仍未依上開通知向被告繳納積欠保險費。至原告所稱：團險保險費並非用通知書自行繳納，而是公司會從薪水內扣款；108 年12月11日團險屆期，原告再度報聘為正式員工，然被告未通知團險需要重新點選始生效力，致原告無法領取該保險理賠金等情，按被告108 非十五日薪團體保險投保規定一三階制區經理及業務員辦法第7 點規定「適用本辦法各級人員之各項團體保險保費按月由薪津中扣除，當月薪津如不足扣繳保費時，累入次月份扣繳；如連續2 個月未扣繳成功者，由團體意外險部產生未扣款成功通知書予外務人事部再轉寄至單位；如連續3 個月未扣繳成功者則予以追溯至應繳未繳之日期退保」（見本院卷第231 頁至第233 頁），益徵團體保險之保險費原則上雖自員工薪資中扣除，然如連續2 個月未扣繳成功，被告依該規定自得寄發完團體保險薪扣保險費未成功通知書催告並通知補繳保險費，則原告主張被告不得以通知書自行繳納等情，顯與上開辦法內容未符，又原告並未提出相當證據以證明其所述屬實，是原告此部分主張，應無足取。另原告自108 年12月間即未繳納團體保險保險費，迄至被告於109 年3 月24日通知其於10日內補繳保險費時，以達連續3 個月未扣繳保費，而原告於收受該通知後仍無繳納保險費，已如前述，則被告依前揭辦法，將原告團體保險資格追溯自其108 年12月間未繳納保險費之時退保，而未給付原告自109 年2 月18日起至109 年3 月28日共40日、109 年7 月30日起至109 年0 月24日止共87日住院期間之團險理賠金19萬0,500 元，應屬有據。基此，原告主張被告有過失情事導致其受有未能領取自109 年2 月18日起至109 年3 月28日共40日、109 年7 月30日起至109 年0 月24日止共87日住院期間之團險理賠金19萬0,500 元，而請求被告賠償此部分團險理賠金，即非可採。

ē 原告主張被告公司上級主管隱藏原告假單而於109 年3 月12日將原告以曠職3 日免職處分，又長期遭上級主管職場霸凌、欺壓，身心嚴重受創，因而憂鬱、焦慮，於109 年7 月30

日再度至臺大醫院精神科治療，故請求精神慰撫金15萬元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。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 條前段定有明文。再按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，亦有最高法院17年上字第917 號判決可資參照。是原告主張被告公司上級主管、單位主管有隱藏其假單、長期職場霸凌等情事，導致其身心受創等情，既為被告否認，原告自應就其上開利己事實之主張，負舉證證明責任。而查，原告固以其於109 年2 月18日住院，當天就請醫院開立診斷證明書，隔日109 年2 月19日請其女兒之朋友徐鈺婷將其請假單、診斷證明書送到主管區經理敖克成之辦公室桌上，並提出109 年2 月18日請假單、臺大醫院109 年2 月18日診斷證明書為證（見本院卷第37頁、第39頁），惟觀諸上開請假單可知，該請假單填表日雖為109 年2 月18日，惟其職務代理人鄧尹婷係於109 年2 月21日簽名蓋章，則該部分簽章是由何人交付、何時交付均無證據佐證，已難認原告所稱被告公司主管人員即區經理應於109 年2 月19日即收受其請假單乙事屬實。又原告所提前開證據至多僅得證明原告曾提出上開請假單、診斷證明書與被告，仍無從證明被告是何時收受該請假單，及被告或其所屬主管人員有隱匿原告請假單等事實。況被告於109 年4 月6 日已認原告有請假情事而撤銷對於原告109 年3 月12日免職處分，業如前述，益徵被告或其所屬主管人員應無隱匿其請假單之情事。此外，原告復未提出其他證據證明長期遭被告主管人員職場霸凌、欺壓或故意為其他侵權行為等事實，則原告主張上情，難認已經舉證證明，是原告就其主張被告侵權行為之事實既未盡舉證證明之責任，原告訴請被告給付其精神慰撫金34萬3,800 元云云，自不足採。

四、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付其

不當扣薪5,000 元部分，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，均無理由，應予駁回。

五、至原告聲請調取任職被告期間自104 年2 月起至109 年2 月期間業務員請假單資料，欲證明很多請的假非其所請（見本院卷第373 頁），然本院認此部分證據與本案待證事實難認有何關聯，且本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1 項、第2 項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　潘曉玫

右正本係照原本作成。

如對本判決不服，須於判決送達後廿日內，向本院提出上訴狀，上訴臺灣高等法院（應附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　但育緗

附表一：原告主張被告應返還之續年度服務費（新臺幣）		
日期	項目	金額
107年11月23日	壽險報酬	141元
107年11月23日	意外險報酬	840元

（續上頁）

108年1月11日	壽險報酬	6,276元
108年2月14日	壽險報酬	12,062元
108年3月14日	壽險報酬	2,415元
108年4月11日	壽險報酬	1,001元
108年4月12日	意外險報酬	840元
108年6月6日	壽險報酬	570元
108年7月4日	壽險報酬	10,873元
108年8月1日	壽險報酬	15,071元
108年8月29日	壽險報酬	2,098元
108年9月26日	壽險報酬	9,670元
109年1月14日	壽險報酬	6,276元
合計：68,133元（惟原告僅請求被告返還68,000元）		

附表二：原告主張被告應返還之契約退保後業績追回款（新臺幣）		
日期	項目	金額

（續上頁）

107年11月23日	契撤退保業績追回款	31,745元
108年1月11日	償還上期結欠款-應稅	60,826元
108年2月14日	契撤退保業績追回款	20,210元
108年3月14日	償還上期結欠款-應稅	26,650元
108年4月11日	償還上期結欠款-應稅	22,282元
108年6月6日	契撤退保業績追回款	63,459元
108年7月4日	107 三階制商品特別獎勵5-6累計追回	5,000元
108年8月1日	償還上期結欠款-應稅	21,410元
108年8月29日	契撤退保業績追回款	73,775元
108年9月26日	償還上期結欠款-應稅	14,630元
109年1月14日	償還上期結欠款-應稅	25,032元
109年5月7日	未休畢特休補償- 契約終止	5,558元
合計：370,577元（惟原告僅請求被告返還370,000元）		

附表三：保險契約之業績換算（新臺幣）

編號	保單號碼	招攬契約險種	首期保費	業績換算率	FYP （即換算保費業績）		工作月職務身分	追回金額	備註
1	0000000000	壽險	-213,523	80%	-170,818	合計-176,362	2018/11 業務組長	-31,745 元	當月業績不足扣抵者，以招攬當時之職務為業務組長，對應之每萬元換算保費業績追回1,800 元即為31,745元（計算式：176,362 元÷ 10,000元x 1,800 元＝31,745元）
		意外險	-5,544	100%	-5,544				
2	0000000000	壽險	-366,993	80%	-293,594		2019/01 代理組長		當月業績不足扣抵者，以招攬當時之職務為代理組長，對應之每萬元換算保費業績追回1,000 元即為20,210元（計算式：202,103 元÷ 10,000元x 1,000 元＝20,210元）
		意外險	-5,544	100%	-5,544				

（續上頁）

3	0000000000	外幣保單	256,427	10%	25,643				
	0000000000	健康險	17,900	80%	14,320				
	0000000000	失能險	11,380	80%	9,104				
	0000000000	失能險	26,850	80%	21,480				
		醫療險	14,728	100%	14,728				
	0000000000	失能險	14,700	80%	11,760	合計 -202,103		-20,210元	
4	0000000000	壽險	-310,365	80%	-248,292		2019/05 高級業務組長		當月業績不足扣抵者，以招攬當時之職務為高級業務組長，對應之每萬元換算保費業績追回2,500 元即為63,459元（計算式：253,836 元÷ 10,000元x 2,500 元＝63,459元）
		意外險	-5,544	100%	-5,544	合計 -253,836		-63,459元	
5	0000000000	壽險	-368,874	80%	-295,099	合計 -295,099	2019/08 高級業務組長	-73,775元	當月業績不足扣抵者，以招攬當時之職務為高級業務組長，對應之每萬元換算保費業績追回2,500 元即為31,745元（計算式：295,099 元÷ 10,000元x 2,500 元＝73,775元）
								189,189元	

附表四：2020/03～2020/05工作月之薪津加項及差勤追補薪（新臺幣）

工作月		2020/03		2020/04	2020/05	備註：
始日		109/02/19		109/03/18	109/04/15	一、原告日薪為794 元（計算：法定基本工資23,800元÷ 30日＝794 元）；半日薪為397 元（計算式：794 元÷ 2 ＝397 元）。 二、住院假扣半日薪，惟原告年度累積病假及住院假為35日，逾30日者，第31日住院假應扣日薪）。 三、曠職扣日薪。 四、計算保障最低工資，係指－至j 等收入累積金額未達保障最低工資者，當月薪津增列LL補最低工資；反之倘逾保障最低工資者，不補足任何金額，該欄位即顯示0 元。
迄日		109/03-17		109/04/14	109/05/12	
差勤資料	起日	109/02/19	109/03/12	109/03/18	109/04/15	
	迄日	109/03/11	109/03/17	109/04/14	109/05/06	
－基本薪		2,789元	761元	3,550元	2,789元	
—伙食津貼		435元	119元	554元	435元	
· 出勤津貼		982元	260元	1,250元	982元	
j 績年度服務報酬育成報酬		614 ＋433 ＋840 ＝1,887元	0元	0元	0元	
LL補最低工資		11,375元	3,616元	16,878元	13,262元	
病假/曠職天數及區間日期		住院假19天 109/02/19 ～109/02/21 109/02/24 ～109/02/27 109/03/02 ～109/03/06 109/03/09 ～109/03/13 109/03/16 ～109/03/17		住院假8天 109/03/18 ～109/03/20 109/03/23 ～109/03/27 曠職16天 109/03/30 ～109/04/14	曠職22天 109/04/15 ～109/05/06	
ll差勤扣款		住院假-7,543元（計算式：397元x 19日＝7,543元）		住院假-5,161元（計算式：397 元x 3 日＋794 元x 5 日＝5,161元） 曠職-12,704 元（計算式：794元x 16日＝12,704元）	曠職-17,468 元（計算：794 元x 22日＝17,468元）	

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　　110　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　王元佑