

臺灣臺中地方法院小額民事判決

113年度豐小字第468號

原告 力鋁機械股份有限公司

法定代理人 呂延章

訴訟代理人 張家豪

被告 林家禾

上列當事人間請求返還不當得利事件，於民國113年6月27日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：被告原受僱於原告，嗣原告於民國112年間通知被告自同年9月1日起，依勞動基準法規定終止兩造間僱傭契約，原告並依勞動基準法之相關規定，發給被告資遣費，然因原告會計人員作業疏失，誤以被告每月平均工資為新臺幣（下同）26,400元為計算基礎，於112年9月11日核發資遣費158,400元予被告，而被告每月平均工資應為23,000元，經核算被告得領資遣費應為138,000元。為此，爰依不當得利之法律關係，請求被告返還原告上開溢領之資遣費20,400元（158,400—138,000）等語。並聲明：被告應給付原告20,400元，並自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：原告自112年2月即要求被告簽署降薪同意書，資遣費不應以扣除無薪假後之薪資計算等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、經查，被告前受僱於原告；原告於112年9月11日給付資遣費158,400元予被告；被告於勞動契約終止前6個月（即112年3月至同年8月）之平均工資為23,000元等情，有資遣費收據、領款簽收單、領薪清冊在卷可稽（支付命令卷第9至13

頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179條定有明文。次按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上字第2714號判決意旨參照）。

五、本件原告雖主張被告於勞動契約終止前6個月（即112年3月至同年8月）之平均工資為23,000元，且為被告所不爭執，僅以前詞置辯，惟按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。又勞動部報請行政院核定後公告之基本工資，112年為每月26,400元，此為法院已知之事實，縱兩造曾約定被告112年3月至同年8月每月應領薪資為23,000元，然所約定工資已低於基本工資，而違反勞基法之規定，自不受兩造約定工資總額之限制，是原告應按上開112年每月基本工資26,400元計算被告之報酬，且依被告工作年資，原告應發給6個月平均工資之資遣費予被告，亦為兩造所不爭執，是原告應給付被告之資遣費為158,400元（26,400×6），亦即本件被告以受僱於原告之勞工資

01 格有權受領資遣費158,400元，與民法第179條之要件「無法律上原因而受有利益」、「雖有法律上之原因，而其後已不存在者」顯然不符，原告依不當得利之法律關係請求被告返還溢領之資遣費，顯無理由。

05 六、綜上所述，原告依不當得利之法律關係，請求被告給付20,400元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

08 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊與防禦方法核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條之19第1項、第78條。

12 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日
13 豐原簡易庭法 官 曹宗鼎

14 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
15 本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所
16 違背之法令及其具體內容；二、依訴訟資料可認為原判決有違背
17 法令之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於
18 判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提
19 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 以上正本與原本相符。

21 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日
22 書記官 許家豪