臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第302號

原　　告　南山人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　尹崇堯

訴訟代理人　李世宇律師

被　　告　侯佩伶

訴訟代理人　詹文凱律師

上列當事人間請求返還不當得利事件，本院於民國112年7月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣捌拾萬玖仟陸佰伍拾貳元，及自民國一百零九年八月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決如原告以新臺幣貳拾陸萬玖仟捌佰捌拾肆元為被告供擔保後，得假執行。但被告如以新臺幣捌拾萬玖仟陸佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）被告自民國85年9月2日起受雇於原告擔任業務行政助理，嗣於104年間工作表現低落、屢與同仁齟齬，又因其104年度績效考核結果不佳，被告之主管於105年2月17日與被告進行績效面談，被告面談時要脅主管更改績效評分，並持刀作勢自傷、以死相逼，被告上開行為使主管及同仁受驚嚇，原告接獲申訴後召開懲戒委員會，決議於105年5月21日終止與被告之僱傭關係，且於105年5月6日給付資遣費新臺幣（下同）809,652元予被告。嗣原告對被告提起確認兩造間僱傭關係、薪資債權不存在之訴訟，迭經本院106年度勞訴字第83號、臺灣高等法院106年度勞上字第97號、最高法院108年度台上字第2508號審理，最高法院最

終認定兩造間僱傭關係存在（下稱前案）。

（二）被告因前案認定兩造僱傭關係存在，故就被告所受809,652元資遣費，屬不當得利，應返還予原告。被告為抵銷抗辯之項目為不具請求權基礎之員工福利措施，即恩惠性給與，不具備抵銷要件，被告就其主張抵銷之債權數額、是否符合抵銷適狀等重要事項，均未盡舉證責任。又被告未提出證據證明其名譽受損害之程度。況兩造間僱傭關係業經法院判決確定存在，判決亦已公告於司法院網站，任何第三人均可查詢閱覽，即足以回復被告之名譽等情。

（三）爰依不當得利之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：1、被告應給付原告809,652元，及自109年8月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）被告自85年9月2日起任職於原告公司擔任內勤員工，於100年起加入原告員工組成之企業工會，自102年11月起擔任工會會員代表，因被告參加工會並擔任工會職務，原告不斷透過其主管騷擾被告，欲使被告退出工會，被告不堪主管施壓，於105年2月17日與主管發生爭執，原告以此為由非法解雇被告。嗣前案認定兩造僱傭關係存在，前案上訴第三審期間，原告亦主動要求被告回公司上班，被告遭非法解雇期間為105年2月21日至107年7月31日間，惟於此期間原告未依法給付被告特休未休工資、未依工作規則給付年節獎金、補助金，且原告應賠償被告因上情造成之名譽權損害之非財產損害，故原告應給付被告詳如附表所示之金額，即1,923,226元及黃金2錢，已逾原告請求之金額，被告以此為抵銷抗辯。

（二）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告前對被告提起確認兩造間僱傭關係、薪資債權不存在

之訴訟，迭經本院106年度勞訴字第83號、臺灣高等法院106年度勞上字第97號、最高法院108年度台上字第2508號審理，最高法院最終認定兩造間僱傭關係存在（即前案）。

（二）被告因前案認定兩造僱傭關係存在，故就其所受809,652元資遣費，應屬不當得利，迄今尚未返還原告。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）原告請求被告返還809,652元之不當得利，有無理由？（二）被告以97年至111年間包含特別休假未休及週六補班日、連假彈性調班放假日出勤、勞資調解/訴訟未給公假日共計45.5日，折算工資數額67,188元為抵銷抗辯，是否有理由？（三）被告以105年至107年間未給付端午節獎金10,500元、105至106年未給付中秋節獎金7,000元、服務周年獎金未給付15,000元、金質獎章（黃金2錢）、年終獎金未給付123,858元、績效獎金未給付1,041,000元、員工酬勞未給付61,020元、年度旅遊金7,000元、內勤員工健檢費6,000元為抵銷抗辯，是否有理由？（四）被告以勞健保費額外負擔84,660元為抵銷抗辯，是否有理由？（五）被告以精神慰撫金500,000元為抵銷抗辯，是否有理由？茲分述如下：

（一）原告請求被告返還809,652元之不當得利，有無理由？

1、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。

2、經查，原告主張其前依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，自105年5月21日起終止與被告之僱傭關係，且於105年5月6日給付資遣費809,652元予被告，惟原告嗣後提起前案訴訟確認兩造間僱傭關係及被告對原告之薪資債權不存在，終經最高法院最終認定兩造間僱傭關係存在等情，乃為被告所不爭執。則原告對被告所為前揭終止勞動契約既不合法，兩造僱傭關係仍存在，原告自無給付被

告前揭金額資遣費之義務，被告受前揭金額之給付，自屬無法律上原因受有利益，而致原告受損害，而屬不當得利。則原告此部分請求被告返還809,652元之不當得利，自有理由。

（二）被告以97年至111年間包含特別休假未休及週六補班日、連假彈性調班放假日出勤、勞資調解/訴訟未給公假日共計45.5日，折算工資數額67,188元為抵銷抗辯，是否有理由？

1、按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限，民法第334條第1項定有明文。被告抗辯稱：其對原告存在下述各項債權，均得對原告為請求，爰於本件對原告之不當得利債權為抵銷之抗辯等語，自應由被告就其抗辯之各項債權之有利事實負舉證責任，否則即應受不利之判決。

2、被告固抗辯稱：其有特休未休、連假彈性調班放假日出勤、勞資調解／訴訟未給公假日而出勤，被告僅提出「附表一」、「附表二」及民事答辯狀整理之勞資爭議調解及訴訟出庭日數表格為其論據（見本院卷第111頁、第123頁至第127頁），惟原告否認前情，被告並未另舉證證明其確有前述特休未休、假日出勤及於前揭日期調解、開庭之情事，況原告另提出其受檢舉有關被告105年至107年、108年至109年特別休假之勞動檢查紀錄，經臺北市政府勞動局勞動檢查結果，並無違反勞動法令事項（見本院卷第289頁至第296頁）。是由上述，自難僅以被告片面抗辯而為有利被告之認定。

（三）被告以105年至107年間未給付端午節獎金10,500元、105至106年未給付中秋節獎金7,000元、服務周年獎金未給付15,000元、金質獎章（黃金2錢）、年終獎金未給付123,858元、績效獎金未給付1,041,000元、員工酬勞未給付61,020元、年度旅遊金7,000元、內勤員工健檢費6,000元為

抵銷抗辯，是否有理由？

1、按工資：謂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與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。次按本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者，勞基法施行細則第10條亦有明文。故工資係勞工之勞力所得，為其勞動之對價，具有經常性給與之性質，始足當之，至於其給付名稱為何，則非所問，不論是以津貼或獎金名義，均應納入計算工資。倘雇主為改善勞工之生活所為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵、恩惠性質之給與，即非經常性之給與，此與工資為契約上經常性之給與，自不相同，應不得列入工資範圍之內（最高法院78年度台上字第782號、79年度台上字第242號、92年度台上字第2108號等判決意旨參照）。另雇主非法資遣勞工而無效，勞工固得依民法第487條之規定請求此期間之報酬，惟不休假獎金係雇主為改善勞工生活，或為其單方之目的，具有勉勵、恩惠性之給與；而績效獎金，乃雇主為激勵員工士氣，按績效由盈餘抽取部分而發給，屬於獎勵、恩惠性之給與。不休假獎金及績效獎金，均非經常性給與，即非屬工資（最高法院100年度台上字第170號判決意旨參照）。又按事業單位於營業年度終了

結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利，勞基法第29條定有明文。是該獎金或分配紅利僅擇一為之即符上開規定，而該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，自非工資。至該獎金或紅利如何分配，乃企業自治事項（最高法院105年度台上字第2274號判決意旨參照）。揆諸上開規定及解釋，勞工雖受僱主違法終止勞動契約，惟僱主受領勞務遲延後，勞工所得請求僱主補發之報酬應指勞工提供勞務之對價，不包含勉勵性、恩惠性之給與。

2、就被告為抵銷抗辯之上開各項請求，無非均係以所提原告公司內勤入口網站「南山員工福利藏寶圖」網頁截圖為其論據。惟觀諸其各該項目之發放或提供標準：端午節金、中秋節金均為「發放對象及金額為節日當日在職且已試用期滿同仁3,500元」、服務週年獎金／金質徽章為「在本公司連續服務滿三年以上、且期滿當天在職者」、年終獎金為「凡當年度十二月三十一日（含）在職且符合發放資格者，即可領取。公司於次年度一月份發給，發放標準為當年度實領基本薪資總和之百分之十二點五」、績效獎金為「公司當年度經營績效達到標準時，於次年第一季發放。符合績效獎金發改資格並於發放當日在職者，依發放當時公告之規定領取」、員工酬勞為「如達到發放標準並經次年度股東大會決議通過後發放。發放標準依發放當時公告之規定辦理」、年度旅遊為「為鼓勵全體同仁工作之餘，仍能重視正常休閒活動，公司特提撥予在職員工，每位預算3,500元，辦理相關旅遊活動規劃，以活絡公司氣氛、維繫同仁情感」、內勤員工健檢為「自95年起，公司開始籌辦內勤同仁健康檢查專案，以優於法令的方式辦理，同仁可享有每年健康檢查1次的福利，經核上開節金、獎金、獎勵金質徽章、員工酬勞、年度旅遊金及健康

檢查，其發放均有一定之條件，並非勞工服勞務後即發給之經常性給與，應係為激勵勞工而為之恩惠性給與。揆諸前揭解釋，縱前因原告對被告終止勞動契約不合法，並拒絕受領被告給付勞務，被告得請求原告補發報酬，然其範圍並不包括上開恩惠性給與。是被告此部分之抵銷抗辯，亦無理由。

（四）被告以勞健保費額外負擔84,660元為抵銷抗辯，是否有理由？

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。

2、經查，被告抗辯因原告違法解雇，故被告額外支出勞、健保費用，而受有損害，原告應負侵權行為損害賠償責任云云。然被告並未舉客觀證據以證明其支出之項目及金額，以證明其損害額。是自難認被告此部分抗辯有據。

（五）被告以精神慰撫金500,000元為抵銷抗辯，是否有理由？

1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項定有明文。被告為抵銷抗辯，認為原告之違法解雇屬侵權行為，而侵害被告之名譽權而受有非財產上損害，被告自應舉證原告有故意或過失不法侵害其權利，且不法行為與其所受損害間有相當因果關係。又按損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為其成立要件，故被告所抗辯損害賠償之債，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠償請求權存在，即侵權行為損害賠償責任係以填補「損害」為目的，必以有可歸責行為及損害結果發生之事實存在，且二者間具有相當因果關係為成立要件。倘無損害之發生，雖行為違法或違反契約義務，均不生賠償損害之問題。

2、經查，被告此部分之抗辯，並未舉證證明其名譽權受到何等損害，且原告對被告終止勞動契約，乃係基於被告有失控情形，而認為有勞基法第11條第5款之情事而為之，亦難認其主觀上有何侵害被告名譽權之故意或過失，自無從認定原告有何對被告之侵權行為，被告不得請求原告賠償其非財產上之損害，此部分之抵銷抗辯，亦無理由。

五、綜上所述，原告依不當得利之法律關係，據以請求被告應給付原告809,652元，及自109年8月28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。

六、假執行之宣告：原告陳明願供擔保聲請宣告假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額，予以准許。被告陳明願供擔保免為假執行，亦無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，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　　112　　年　　8　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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　　112　　年　　8　　月　　11　　日

書記官　林怡彣

附表：（新臺幣/元）

編號	項目	應抵銷之金額或價值
1	97年至111年間特休未休、週六補班、彈性調班放假日出勤、勞資調解/訴訟未給公假日共45.5日，折算工資	67,188元
2	105年至107年間端午節獎金	10,500元
3	105至106年中秋節獎金	7,000元
4	服務周年獎金	15,000元

5	金質獎章	黃金2錢
6	年終獎金	123,858元
7	績效獎金	1,041,000元
8	員工酬勞	61,020元
9	年度旅遊金	7,000元
10	內勤員工健檢費	6,000元
11	勞健保費額外負擔	84,660元
12	精神慰撫金	500,000元
共計	1,923,226元及黃金2錢	