臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第150號

原　　告　陳綠疇

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　新光人壽保險股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　潘柏錚

訴訟代理人　林財生律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國112年10月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國73年9月6日起任職於被告，於99年6月30日的下午，在被告臺北市○○區○○○路0段00號1樓臺北行政服務中心，由被告之陳澄洲協理要求面談，謊稱原告的薪資高於一般市場行情，需調整降薪2522元，若不同意將調動單位，脅迫原告簽名，原告遂簽訂勞動條件變更協議書（下稱系爭協議書），於同年8月1日薪資調降2522元後為3萬9513元。原告同事盧志明、張國明雖亦經要求減薪，然反應激烈拒絕簽名，而未變動薪資。

（二）嗣原告勞動調解時，始知悉被告係以原告積效不佳為由減，惟被告人事辦法並無因業績不佳之減薪條款，且依被告績效管理辦法及人事考核辦法，應對原告為績效改善辦法，然被告逕為減薪，並以此為由稱原告薪資過高，欺騙原告簽署系爭協議書。被告復以98年11月的績效考核辦

法，對過去97、98年的績效考核，已違反法不溯及既往原則，考核之基本資料及面談對話皆為虛偽無效，均屬於詐欺原告簽訂系爭協議書。

（三）被告對於相同工作內容之員工為不同待遇處理，違反保護勞工之平等原則，違反憲法平等原則、就業服務第4條、第5條及兩造間僱傭契約而不生效力。而被告之使用人即陳澄州故意詐欺、脅迫原告簽訂系爭協議書，且疏於注意被告無減薪之規定即要求原告簽署系爭協議書，屬於故意、過失侵害原告，被告違反就業服務法第4條、第5條、民法第92條、勞動基準法(下稱勞基法)第22條、第55條規定，屬於違反保護他人法律之侵權行為，及不法侵害權益之不當得利。本案侵權行為時效雖已過，仍得主張依民法第197條規定請求被告返還該利益。

（四）原告已於111年2月28日退休，請求如下：

1. 舊制退休金差額：

系爭協議書既為無效，則原告舊制退休金計算應以原薪資計算存有差額，原告退休金基數為45，差額為11萬3490元（2522×45＝11萬3490）

2. 薪資差額：

原告自99年8月至111年2月共計139月存有薪資差額，為35萬0558元（2522×139＝35萬0558）。

3. 團結月獎金差額、達成月獎金差額：

被告公司每年有1次團結月獎金、1次達成月獎金，若該月之新契約達標，對非業績生產人員，以當月薪資計算加發20％之獎金。過去曾有12次達標，共計6053元（2522×20％×12）。

4. 年終獎金差額：

自99年至111年共11年之年終獎金，以每年平均發放2個月計算，被告亦應補發年終獎金差額（2522×2×11＝6萬0528元）。

（五）依照勞基法第22條、第55條、民法第184條第1項前段、

第2項、第179條、第197條、第148條、第114條、就業服務法第4條、第5條及兩造間勞動契約，請求被告給付前開金額等語。並聲明：被告應給付原告11萬3490元，及自111年3月1日起至清償日止按年息5%計算之利息，被告應給付原告35萬0558元，及自111年11月24日起至清償日止按年息5%計算之利息。被告應給付原告6萬6581元，及自111年11月24日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）伊因97年金融海嘯後即面臨虧損，直至今日仍未有明顯獲利尚在彌補虧損，為控管人事費用，降低營運成本，並檢討合理獎酬資源之配置，就績效考核不佳之人員，優先調降薪資以符合企業經營管理之要求。

（二）原告於73年任職，111年1月27日自請退休，退休前職位為客服專員。依被告人事管理規則第64條已明定視員工績效、職能展現、獎懲紀錄等，定期辦理員工考績，本得依員工表現調動調整薪資，被告績效管理辦法，績效等第分五等，績效B、C屬落後人員，原告自95年為C，96至99年均為B，因原告績效考核評等落於末段B等，兩造遂協議調整薪資簽署系爭協議書調降2522元，調降後薪資為3萬9513元。依面談紀錄表，當時面談主管陳澄洲曾為3次面談，第1次面談為99年6月24日、同年6月28日進行第2次面談，至同年6月30日始與原告簽訂系爭協議書，原告並依該薪資領取至退休，並無遭詐欺、脅迫情事。

（三）團結月/保險月獎金核發標準為三階業務轄區達成公司目標時，才會核發予15日薪予非業績同仁、年度績效獎金核發依當年度公司整體經營績效、轄區績效及個人績效等核算，均非單純因勞工提供勞務即可獲取之對價，亦非勞工得經常性領得之給與，屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、勉勵之給與，非勞基法第2條第3款所稱之工資。

（四）再原告主張遭脅迫簽訂系爭協議書而擬撤銷意思表示，然應於脅迫終止後1年內或於意思表示10年內為之，自99年6月30日迄今已逾10年而不得撤銷。

（五）並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項(見本院卷第230頁)

（一）原告於73年9月6日起任職被告。兩造於99年6月30日簽訂系爭協議書，約定原告本薪調整前為4萬2035元，調降金額為2522元，調整後月本薪為3萬9513元。

（二）原告舊制退休金基數為45。

四、本院之判斷：

（一）系爭協議書效力：

1.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，是依此規定，勞雇雙方間之工資數額、工資結構及工資之計算等事項，係由勞資雙方議定之，倘議定結果，不低於勞基法所定之基本工資即屬有效，勞資雙方均應受此項議定結果之拘束，而不得單方要求更正或調整，要無疑義。次按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項前段固定有明文。惟主張被詐欺或被脅迫而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院43年台上字第377號判決意旨參照）。

2.系爭協議書上記載略以：茲為個人因素或職位變動事宜，依勞動基準法第21條規定，經雙方協商後，雙方同意自99年8月1日起調整原告月本薪如下：調整前4萬2035元，此次調降金額2522元，調整後月本薪3萬9513元，由原告、被告主管陳澄洲簽名於上（見本院卷第87頁），可認薪資調降，係基於兩造協商為之。原告固主張於99年6月30日因詐欺、脅迫而簽署系爭契約，依據前開說明，即應就詐欺、脅迫之事實為舉證。而就系爭協議書簽署經過，業據被告提出由被告主管陳澄洲簽名之專案面談紀錄表為佐

（見本院卷第173頁），記載略以：6/24面談說明，陳員尚未規劃退休，考慮調整薪資續任之問題，6/28回覆。6/28再予面談說明，勞動條件變更協議之重點及公司經營情形。6/30陳員同意變更之協議內容如附件，並績效控管（見本院卷第173頁）。證人陳澄洲亦證述：99年伊擔任原告之主管協理，伊管的員工很多有100多人，該面談記錄表係伊親自簽名，上面的字都是當下據實記載，但因為有很多人，所以簽字過程無印象，考核資料都是公司提供給予，面談時沒有威脅原告說不簽就要調去外勤，面談資料除了給協議書外，不太會給其餘資料，都是口頭講，告知理由就如同面談紀錄表所載等語（見本院卷第272至275頁）。顯見被告之主管陳澄洲係先於99年6月24日、99年6月28日約談原告，於99年6月30日經原告同意簽署系爭協議書調降薪資，並無脅迫原告簽署情形。

3. 原告固主張係遭被告約談時係遭主管謊稱原告的薪資高於一般市場行情云云。惟薪資本屬於勞雇雙方議定之範圍，是否存有過高、過低情形，本即由兩造主觀認定並為協商，已難認陳澄洲如對原告稱「薪資高於行情」等語，即屬於施用詐術，此部分主張已無足採。

4. 原告固另主張事後始知因績效不佳始遭被告減薪，績效所憑資料皆為虛假，且閱卷後發現以98年修正績效考核辦法對過去為績效考核，違反法不溯及既往原則，且未先對原告為績效改善計畫即逕為減薪，均為詐欺云云。然原告既係事後調解、閱卷時始知悉前開資料、規定及過程，即難謂原告係因前開資訊，始陷於錯誤為簽署系爭協議書之意思表示，其主張更無足採。

5. 按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，一年內為之。但自意思表示後，經過十年，不得撤銷，民法第92條第1項、第93條分別定有明文。經查，原告主張系爭協議書係於99年6月30日時遭詐欺、脅迫簽署，然原告係

於111年10月26日為勞資爭議調解時始為撤銷系爭協議書合意之意思表示，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可佐（見本院卷第35頁），並為原告所承（見本院卷第221頁），顯已逾民法第93條規定之除斥期間，更已不得執此為由撤銷意思表示。

6. 綜此，原告未能舉證證明系爭協議書係因詐欺、脅迫而簽署，系爭協議書所為之薪資調整內容仍為有效，其主張系爭協議書為無效，應無足採。

（二）原告依據勞基法第22條、第55條、兩造間的勞動契約，請求被告給付舊制退休金差額、薪資差額、達成月/團結月獎金差額、年終獎金差額，均無理由：

系爭協議書有效，兩造協商調降薪資2522元已如前述，則被告基於系爭協議書協商調降後之薪資，給付原告薪資、舊制退休金、團結月獎金、達成月/團結月獎金、年終獎金，即屬有據，原告再主張以未調降前薪資給付，並存有差額，即非有據。

（三）原告依民法第184條第1項前段、第2項、第179條、第197條規定，請求被告給付，亦無理由：

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，民法第179條定有明文。不當得利可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」等2類型，前者係基於受損人之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利。給付型不當得利中，所謂給付，係指有意識地，並基於一定目的而增加他人財產，強調「給付目的指向」，以決定給付關係之當事人為何；而非給付型之不當得利中之「權益侵害之不當得利」，則係指侵害取得本應歸屬於他人權益內容而受利益，致他人受損害，欠缺正當性，亦即以侵害行為取得應歸屬他人權益內容之利益，而從法秩序權益歸屬之價值判斷上不具保有利益之正當性之情形。由於侵害歸屬他人權益之行為，本

身即為無法律上之原因，主張依此類型之不當得利請求返還利益者（即受損人），固無庸就不當得利成立要件中之無法律上之原因舉證證明，惟仍須先舉證受益人取得利益，係基於受益人之「侵害行為」而來，必待受損人舉證後，受益人始須就其有受利益之法律上原因，負舉證責任，方符舉證責任分配之原則（最高法院100年度台上字第899號、105年度台上字第1990號、109年度台上字第763號、109年度台上字第1456號判決意旨參照）。按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同；違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任；損害賠償之義務人，因侵權行為受利益，致被害人受損害者，於前項時效完成後，仍應依關於不當得利之規定，返還其所受之利益於被害人。民法第184條第1項、第2項前段、第197條第2項定有明文。惟侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有相當因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。

2. 原告未能舉證證明其於99年6月30日係遭詐欺脅迫而簽署系爭協議書，業如前述，其主張被告詐欺脅迫而故意侵害原告或被告違反民法第92條之保護他人之法律規定，即屬無據。原告另主張被告違反就業服務法第4條、第5條，勞定基準法第22條、第55條，係違反保護他人之法律致原告受有損害，然兩造係合意簽署系爭協議書調降薪資，並據以給付薪資、退休金，已難謂有何不平等或就業歧視情形，亦無違背勞動基準法前開規定，原告又未提出被告違反前開規定之其他證據，其主張被告違反保護他人法律而得請求差額之損害，要屬無由。

3. 原告末主張因陳澄洲未注意被告並無減薪之規範，且應先對原告為績效改善計畫，其仍要求原告簽署系爭協議書減

薪，而為過失侵害原告云云等語。然兩造既係基於合意協商而簽署系爭協議書調降薪資，則原告主張其受有薪資調降之差額，核與其所主張陳澄洲違反之規定無涉，其主張亦無依據。

4.被告並無任何侵權行為已如前述，則原告主張被告有侵害行為受有利益，請求返還不當得利，亦無理由。綜此，原告主張依照民法第184條第1項前段、第2項規定，請求被告賠償其損害，並依民法第179條、第197條規定請求被告返還所受領之利益，均無理由。

六、原告固主張依照民法第148條、第114條、就業服務法第4條、第5條之規定，請求給付差額，惟前開規定，均非原告得據之對被告主張給付差額之請求權基礎，原告主張亦無可採。

七、綜上所述，原告依民法第184條第1項前段、第2項、第179條、第197條、第148條、第114條、就業服務法第4條、第5條之規定，請求被告給付11萬3490元，及自111年3月1日起至清償日止按年息5%計算之利息；35萬0558元，及自111年11月24日起至清償日止按年息5%計算之利息；6萬6581元，及自111年11月24日起至清償日止按年息5%計算之利息予原告，均無理由，應予駁回。

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

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　24　　日

勞動法庭　法　官　曾育祺

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　　112　　年　　11　　月　　24　　日

書記官　林祐均