臺灣士林地方法院小額民事判決

108年度士勞小字第10號

原　　告　李忠偉
被　　告　指南汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峰
訴訟代理人　鄭國煌

上列當事人間請求返還薪資事件，本院於民國108年7月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟捌佰伍拾元，及自民國一百零八年四月二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹萬壹仟捌佰伍拾元或同面額華南商業銀行士林分行可轉換定期單供擔保後為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國103 年3 月至106 月8 月間受僱於於被告公司，然被告公司於上開期間內逐月於原告應領之工資扣發互福金，共計新臺幣(下同)1萬1,850 元。惟被告公司並未經原告之同意即逕於每月工資扣發互福金，致有違反工資應全額給付勞工之規定，此有勞基法第22條第2 項規定甚明。

(二)被告公司表示原告在職期間並未向其表示反對之意，且被告公司自85年3 月起公告扣款即認原告已同意扣款互助金之款項，自有違誤。按勞基法第22條第2 項規定「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」原告並未與被告公司達成互助金扣款之合意，並無意思表示之合致同意每月扣款，被告公司應舉證證明雙方有扣款之合意。

(三)又「勞工相較於雇主而言，本屬經濟上弱勢者，勞工為謀求1 份工作養家餬口，對於雇主之不合理勞動條件往往逆

來順受，不敢輕言抗爭，否則即有遭解雇之虞，故勞工當時縱或未反映上情，亦屬單純沉默而已，參照前揭最高法院29年上字第762 號民事判例意旨，自不得因勞工當時（領薪時）未反映，遽認其為默示同意之作法。」、「次按工資之議定、調整、計算、結算及給付之日期與方法有關事項，應於勞動契約約定之，勞動基準法施行細則第7 條第3 款定有明文。又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年上字第762 號判例意旨參照）。」惟除非有其他事證足認勞工有同意扣薪，否則僅能認此勞工對雇主扣薪要求所為之單純沉默，尚難認屬勞工之默示同意。

（四）又雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於勞基法所定之最低標準，倘有違反，依民法第71條規定，該法律行為無效。員工到職後即使有同意扣款，但其不能預見每月將扣款之金額及範圍為何？即屬約定無效。被告公司主張原告在職期間未表示異議即有默示同意，並表示僅為代扣代轉互助金予第三人，主張應向第三人請求返還實屬荒謬邏輯，被告公司亦於應徵員工時將互助金補助列為公司福利之一項，由此觀之，互助金既為公司在招募員工時所主張之公司福利以吸引求職者，即為雇主提供之福利，文義上自為雇主所應負擔之成本，然互助金實質為在職員每月依遭遇變故員工人數而為之扣款，實難謂公司之福利。

（五）被告公司扣轉第三人時，係以被告公司名義匯轉，且被告公司外其他公司員工遇有變故亦是強制扣在職員工薪資來給付當成公司之福利，非原告可接受等語。並聲明：被告應給付原告1 萬1,850 元，及自支付命令狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算遲延利息。

二、被告則以：

（一）原告曾於87年11月16日到職90年12月19日離職，又於91年

6月12日重新任職於被告，106年9月1日被告依其個人意願申請調至被告關係企業中興巴士股份有限公司任職，合先敘明。

（二）又被告公司每月發給原告之薪資單均記載：「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後五日內向直屬主管提出反映，當即奉答，逾期恕不受理」等文字，以原告收集保存94年7月至106年8月薪資單如此之久，卻未向被告公司反映，現卻主張未經其同意返還代扣代轉之互助金，顯違背常理。

（三）查被告公司為發揮同事愛於85年3月起參照光華巴士客運股份有限公司員工喪葬互助辦法（下稱系爭互助辦法）：「凡員工之父母及配偶（不含子女）死亡者，全體關係企業員工一律由公司代扣贈賻儀新臺幣伍拾元，本人死亡扣贈壹百元」，以原告近20年之年資實應理解此實施多年的員工互助制度。

（四）末查，被告公司所代扣之互助金均已如數轉給符合資格之申請員工，被告公司並無獲取任何利益，原告現不認同此制度，也應向受領人請求返還，而非向被告公司主張。綜上所述，原告主張並無理由等語茲為抗辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如為不利被告之判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期單為擔保，宣告免為假執行。

三、本院之判斷：原告主張於103年3月至106月8月間受僱於於被告公司期間，被告公司未經原告之同意，即逕逐月於原告應領之薪資中扣發互福金，共計1萬1,850元，有違勞基法第22條第2項規定，請求被告返還，業據原告提出上開期間之薪資單及扣款計算表在卷為證（見本院108年度司促字第3650號卷第6至第48頁，下稱司促字卷），被告公司就其確有自原告薪資中逐月扣款互福金共計1萬1,850元一事不爭執（見本院卷第39頁），然否認有返還義務，辯稱上開扣款係依照系爭互助辦法，且原告有近20年資歷卻未向被告反映，理應理解此制度等語置辯。故本件爭點決為：（一）被

告公司逐月扣款之互助金性質為何？是否為職工福利金？

（二）被告公司可否依據系爭辦法自原告薪資中扣發福利金？經查：

（一）按職工福利金條例所以規範公、私營之工廠、礦場或其他企業組織應提撥職工福利金，成立職工福利委員會，舉辦各項職工福利措施，其主要目的在於改善事業單位在職員工之物質、精神生活，以安定勞工生活，鼓勵工作士氣，裨益事業發展。參以職工福利金條例第2條第1項規定職工福利金來源有4款，其中第1、2、4款提撥均來自事業單位，佔全部職工福利金之最大多數，及同條例第1條第1項、第7條規定福利金應用於辦理職工福利事業、不得移作他用等節觀之，堪認福利金之性質本係於事業單位存續時運用，並為使勞工對事業單位有歸屬及認同感，而於同條項第3款有職工自提額為0.5％之規定。又職工福利金之保管動用，應由依法組織之工會及各工廠礦場或其他企業組織共同設置「職工福利委員會」負責辦理，同條例第5條第1項亦定有明文，是職工福利金之提撥係提撥予職工福利委員會，由職工福利委員會保管及動用，事業單位僅有依法提撥之義務，並無保管及動用職工福利金之權，且所提撥之職工福利金應受職工福利委員會之監督。又按凡公營、私營之工廠、礦場或其他企業組織，均應提撥職工福利金，辦理職工福利事業、工廠礦場及其他企業組織提撥職工福利金，依左列之規定：一、創立時就其資本總額提撥百分之一至百分之五。二、每月營業收入總額內提撥百分之0.05至百分之0.15。三、每月於每個職員工人薪資內各扣百分之0.5。四、下腳變價時提撥百分之二十至四十。職工福利金條例第1條第1項及第2條第1項定有明文。

（二）再按工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項訂有明文。又民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。」，另前行政院勞工委員會89年7月28

日(89)台勞動二字第0000000號函釋意旨：「依勞動基準法第22條規定，工資應全額直接給付勞工。同法第26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。所稱『預扣勞工工資』，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。」。據此可知，勞動基準法第22條第2項及第26條等規定，其立法目的乃在於確保勞工生活必須之最低需求，雇主對於勞工所負給付薪資之義務，不得以任何責任不確定之事實或名目扣發勞工薪資，其性質應屬法律之強制或禁止規定，如有違反，依前揭民法第71條規定，即為無效。經查，被告公司稱有成立職工福利委員會乙情，為原告自認在卷（見本院卷第40頁言詞辯論筆錄），然原告另主張：被告公司公司即使有成立職工福利委員會，本件互助金亦非職工福利委員會之互助金，且依職工福利條例第5條規定是比例扣款，性質不同等語，被告並未爭執（見本院卷第40頁言詞辯論筆錄），況依前揭職工福利金條例第2條第1項之規定，被告公司僅能從原告薪資扣百分之0.5，然被告公司自承：我們是在每個月月底總計有發生事故的人及給付的金額再作結算，每個月不固定等語（見本院卷第40頁言詞辯論筆錄），核與原告所述每月互助金扣款金額均不相同，亦無固定比例之方式相符，亦有互助金給付明細表、被告公司不爭執之原告薪資單、總金額計算表在卷可稽（見司促字卷第6至48頁、本院卷第14至35頁），可見被告公司所扣之互助金，係於每月統計發生事故之人數，總計應給付之金額後，再由員工共同分擔，而非有扣款之固定比例，與職工福利金條例所稱之福利金性質不同，益徵被告公司設置所謂「互助金」並非職工福利金條例所稱之福利金，該互助金之設置欠缺法源依據，依前揭民法第71條規定，應為無效，原告自不受拘束。

（三）又上開勞基法之規定，本諸保障勞工權益之立法目的，明

定雇主依約負有給付全額工資之義務，故雇主就勞工之薪資不得片面予以不利益之變更，如欲採取減薪措施，應就該具體內容取得勞工個別之同意，方屬適法。按契約之成立，需經契約當事人雙方意思表示合致。當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民法第277 條前段定有明文。被告公司抗辯：系爭互助辦法本來是光華巴士，我們集團有中興大業巴士、光華巴士、指南客運、淡水客運及新北客運公司，所有集團的公司都沿用系爭辦法，原告近20年的資歷應理解此實施多年的員工互助制度云云（見本院卷第39頁言詞辯論筆錄、第11頁），惟為原告所否認，主張：從伊進公司就沒有看過這個公告，這是85年的公告，被告公司還在沿用系爭辦法，強制員工參加系爭互助金，並沒有跟被告公司有意思表示合致等語（見本院卷第39頁言詞辯論筆錄），是揆諸上開規定，自應由被告公司就兩造間就系爭辦法達成意思表示合致一節，負舉證責任。經查，被告就此固提出中興大業巴士股份有限公司之中興業總字第00038 號函為證（見本院卷第13頁，下稱系爭函文），主張此公告為公司所有集團都沿用云云，觀諸系爭函文所示：「主旨：為擴大辦理員工喪葬互助辦法，以發揮同事愛，自三月份起參照光華現行辦法，凡父母及配偶（不含子女）死亡者，全體關係企業員工一律由公司代扣贈賻儀新臺幣伍拾元（原陸拾元）、本人死亡扣贈壹佰元，敬請知照。」之內容，固有擴大適用系爭互助辦法至全體關係企業之旨，然參以系爭函文之發文日期為：「中華民國八十五年二月十四日」，迄今已有20餘年，且被告公司自承原告曾就職於被告公司及中興巴士股份有限公司等語（見本院卷第10頁），不包含系爭辦法原先適用之光華巴士股份有限公司，縱上開公司屬同一企業集團，仍分屬不同法人，原告主張系爭函文所示系爭辦法擴及適用於集團下所有法人並不知情乙節，衡情並無違背常理之處，被告亦未進一步舉證證明兩造間有何意思表示合致

之情，是以原告主張被告公司係未經其同意而扣款互福金，應屬可信。準此，被告公司並無提撥互福金並非依據職工福利金條例，即欠缺法源依據，業如上述，亦未經原告之同意，其扣款之行為已造成工資未完全給付，而違反勞基法第22條第2 項，原告自得請求被告公司給付此部分之未完全給付之薪資。是原告請求被告公司給付1 萬1,850元，即屬有據。

（四）被告公司雖辯稱伊每月發給原告之薪資單上均有記載若原告對薪資明細有疑義應於五日內向直屬主管提出反映之意旨，原告保存薪資單多年卻未向伊反映，現卻主張未經其同意，顯違背常理云云（見本院卷第10至11頁）。然沉默與默示意思表示不同，沉默係單純之不作為，並非間接意思表示，除法律或契約另有規定外，原則上不生法律效果；默示意思表示則係以言語文字以外之其他方法，間接使人推知其意思，原則上與明示之意思表示有同一之效力。須就表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其同意之效果意思存在，方可謂為默示意思表示。又雇主未徵詢勞工之同意，係單方面實施減薪措施，自非合法，雖勞工嗣未明示反對，且繼續任職，領取減薪後之薪額，然佐以勞資間經濟地位並非平等，勞方為生計考量，為保有工作，不敢明示反對之可能情狀，自不得僅憑勞工繼續工作領薪之事實，逕認其已默示同意減薪（最高法院105 年度台上字第280 號判決參照）。經查，依原告提出之薪資單（見司促字卷第7 至48頁），雖有關於「應減款項」中其一為「互福金」之記載，亦載有原告若對薪資有疑義得向被告公司反映之意旨，本件原告雖未於領取薪資單後對薪資內容表示異議，惟被告公司徒以「原告收集保存94年7 月至106 年8 月薪資單如此之久，卻未向被告反映，顯違背常理」為由，而未說明、舉證本件原告除單純沉默外，究有何言行舉止，足以間接推知有同意之效果意思，被告公司只因等同於「單純沉默」之「未向被告反映」，旋指原告

已「默示同意」被告公司自薪資中扣款互福金，客觀上自欠缺依據而非可取，況兩造為勞雇關係，原告為維持生計，必須仰賴被告公司給付工資，是在勞雇關係存續中，不能期待原告如未與雇主抵抗，否則即生默示同意之效果，否則無異助長雇主片面變更薪資條件之行為，是原告雖於其後繼續服勞役並領取被告公司片面扣款互福金之薪資，然法律並未規定其權利即為消滅，尚不得以此認為已得原告默示同意變更薪資條件。再兼之被告公司迄本院言詞辯論終結前，除上開主張外，未能舉證原告有何足以評價為默示同意之言行舉止，是以被告前揭所辯，並不足採。

（五）至被告公司辯稱：伊所代扣之互助金均已如數轉給符合資格之申請員工，伊並無獲取任何利益，原告現不認同此制度，也應向受領人請求返還，而非向伊主張云云（見本院卷第11頁）。惟此乃被告公司嗣後將扣款之金額移轉給第三人，依債之相對性，縱被告公司與第三人間有何權利義務關係，對原告向被告公司請求返還薪資之權利，不生影響，故被告公司此部份之主張，亦無理由。

四、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條亦有明文。查原告對被告公司之薪資返還請求權，核屬無確定期限之給付，是原告請求被告公司應自本件支付命令之送達即108 年4 月1 日（見司促卷送達證書）之翌日即108 年4 月2 日起，負法定遲延利息之給付責任，依前揭說明，自屬有據。

五、綜上，原告請求被告公司給付1 萬1,850 元，及自108 年4

月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算遲延利息，為有理由，應予准許。

六、本件係就民事訴訟法第436條之8第1項適用小額程序所為被告敗訴之判決，依同法第436條之20規定，應依職權宣告假執行，並依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第78條。依職權確定訴訟費用額為1000元（第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　15　　日

士林簡易庭　法　官　張嘉芬

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，應於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　15　　日

書記官　高郁婷

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。