

最高法院民事判決

109年度台上字第1745號

01
02
03 上 訴 人 李 鴻 賓
04 林 欣 蓓
05 陳 幸 亞
06 龍 馥 瑄
07 廖 裕 輝
08 蘇 秀 美
09 陳 縈 綺
10 邱 瓊 瑤
11 張 騫 心
12 陳 潔 如
13 周 昆 聲
14 涂 清 譯
15 王 明 促

16 共 同

17 訴 訟 代 理 人 朱 敏 賢 律 師
18 陳 昱 成 律 師

19 被 上 訴 人 康 和 綜 合 證 券 股 份 有 限 公 司

20 法 定 代 理 人 鄭 大 宇
21 訴 訟 代 理 人 陳 金 泉 律 師
22 葛 百 鈴 律 師
23 李 瑞 敏 律 師

24 上 列 當 事 人 間 請 求 損 害 賠 償 等 事 件 ， 上 訴 人 對 於 中 華 民 國 108 年 3
25 月 12 日 臺 灣 高 等 法 院 第 二 審 判 決 （ 106 年 度 重 勞 上 字 第 30 號 ） ，
26 提 起 上 訴 ， 本 院 判 決 如 下 ：

27 主 文

28 上 訴 駁 回 。

29 第 三 審 訴 訟 費 用 由 上 訴 人 負 擔 。

30 理 由

31 本 件 上 訴 人 主 張 ： 伊 等 受 僱 於 被 上 訴 人 ， 擔 任 營 業 員 職 務 （ 到 職
32 日 、 離 職 日 各 如 原 判 決 附 表 3 【 下 稱 附 表 3 】 所 示 ） 。 詎 被 上 訴 人

01 自民國94年7月1日勞工退休金條例（下稱勞退條例）修正施行日
02 起至102年12月31日止，以「後台行政服務費」名義，違法將其
03 應依該條例第14條第1項規定，為選擇適用該條例之員工提繳每
04 月工資6%金額之勞退金（下稱新制勞退），自各該員工之薪資中
05 予以剋扣，故意侵害伊之財產權，並違反該條例及勞動基準法（
06 下稱勞基法）第22條第2項規定，構成侵權行為，縱未構成，被
07 上訴人亦受有免除提繳勞退金之不當利益。爰擇一依民法第184
08 條第1項前段、第2項、第179條規定，求為命被上訴人給付如附
09 表3所示金額本息；另於原審主張：如伊之侵權行為損害賠償請
10 求權罹於時效，追加依民法第197條第2項規定為請求。
11 被上訴人則以：依伊98年9月22日及99年12月6日版本之營業員獎
12 金辦法（分稱980922獎金辦法、991206獎金辦法，合稱系爭獎金
13 辦法），伊給付營業員之獎金區分底薪制（A制）及績效制（B制
14 ），依據選擇不同制度而有不同之獎金計算，並明訂「獎金A、B
15 制，獎金部份應扣除後台行政服務費（所有獎金—外接資訊費—
16 錯帳—電話費—其他扣款）*6%。」是獎金並非工資。又980922
17 獎金辦法實施前均已透過會議與員工溝通說明，並經多數之上訴
18 人於會議紀錄上簽名以表認可，已經上訴人明示或默示之同意，
19 並明文形諸書面辦法實施多年，且普遍為業界所採；伊既已核實
20 為上訴人提繳新制勞退金至勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退
21 專戶），並依系爭獎金辦法計發獎金，並無違法，亦未積欠各項
22 給付，無任何侵權行為及不當得利情事。況後台行政服務費不等
23 於伊依法提繳之勞退金，上訴人逕主張伊所提繳勞退金即其等遭
24 扣減之後台行政服務費，進而請求伊返還或賠償與伊所提繳勞退
25 金等額之金錢，洵非有據。上訴人任職多年對獎金之發放從無異
26 議，現突起訴有違誠信，已權利失效。另依上訴人所為請求，與
27 工資相當，依民法第126條規定，超過5年部分罹於時效，縱非工
28 資，亦罹於民法第197條第1項所定時效期間，伊得拒絕賠償或給
29 付等語，資為抗辯。
30 原審審理結果，以：上訴人分別於如附表3所示之任職日期、離
31 職日期間受僱於被上訴人，擔任營業員職務，任職期間均選擇適

01 用新制勞退。兩造就上訴人任職期間可獲取薪酬之勞動條件，係
02 合意以底薪及獎金計算之。被上訴人工作規則（下稱系爭工作規
03 則）第26條規定：「薪資定義：本公司員工之薪資由公司與員工
04 議定之，但不低於中央主管機關所核定之基本工資。」第29條
05 規定：「業績獎金：本公司每月之營業達到或超過規定之營業額
06 時，按月發給員工業績獎金，其辦法另訂。」已將獎金與薪資分
07 項論列，且依980922獎金辦法第1、2條規定及991206獎金辦法第
08 1、2點規定，所發給獎金之條件及數額與上訴人付出之勞務多寡
09 並不相關，與不論業績數額皆須發給之薪資明顯不同，並非上訴
10 人提供勞務即可當然獲得，自不具勞務對價性。依103年1月15日
11 修訂前勞退條例第14條第1項規定，被上訴人原僅應提繳上訴人
12 每月底薪6%之勞退金，其依新勞退條例第14條第1項規定按月所
13 提繳勞退金係依所發給上訴人薪資（包括月薪及獎金）之總數之
14 6%計算，然不得因此遽認上開具激勵性質之獎金係勞基法所定義
15 之工資。按勞工法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理
16 念，然並非完全摒除契約自由原則之適用，勞雇雙方所議定勞動
17 條件如未違勞基法關於勞動條件最低標準之限制，即得藉由私法
18 自治以達符合其共同之利益，而為勞動契約之一部，自應從其所
19 訂。查被上訴人每月就薪資會交付詳列各項數據之單據予上訴人
20 ，非僅謝麗華及涂清譯自94年7月起遭扣除包括後台行政服務費
21 等款項，應得推認張騫心（100年3月8日到職）以外之上訴人已
22 知悉每月領取之薪酬遭扣除後台行政服務費。然其對之均無異議
23 ，上訴人在98年4月間被上訴人各分行各別召開之9804會議中均
24 無任何表示，自94年7月起至上開會議前已近3年，參以被上訴人
25 所提其於另案（臺灣新竹地方法院105年度勞訴字第26號）提出
26 之填表日期在980922獎金辦法修訂前之晉用表/異動表，係因各
27 營業員之接單能力不同，個別與被上訴人磋商計算獎金之級距及
28 比例，應得推論除張騫心以外之上訴人與被上訴人就獎金，合意
29 扣除如上開薪資明細所載包括後台行政服務費等款項之數額，且
30 此係就關於薪酬勞動條件之合意，屬勞動契約之一部，張騫心以
31 外之上訴人應受拘束，不容事後否認之。次按雇主僱用勞工人數

01 在30人以上者，應依其事業性質，就下列事項訂立工作規則，報
02 請主管機關核備後並公開揭示之：…四津貼及獎金。勞基法第70
03 條第4款亦有明文。雇主訂定工作規則或稱員工服務手冊。其內
04 容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，或得
05 勞工之明示或默示同意，當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇
06 雙方均應受其拘束。被上訴人於98年9月22日修訂980922獎金辦
07 法第3點：「獎金A、B制，獎金部份應扣除後台行政服務費（【
08 所有獎金—外接資訊費—錯帳—電話費—其他扣款】*6%）以實
09 扣金額為主，上限不超出新臺幣（下同）1萬元。但獎金B制後台
10 行政服務費不足1000元以1000元計，不足扣款者，遞延至扣款完
11 畢為止。」於99年12月6日再次修訂時，亦於991206獎金辦法第3
12 (3)點為相同內容之規定。無上訴人所稱重複扣減行政費用之情形
13 。縱獎金制度之發放標準不利於上訴人，該規定既於上揭會議中
14 宣達，對全體員工公開揭示，未有任何員工為異議，涂清譯、王
15 名促以外之上訴人於105年11月23日提起本訴前離職時，復未對
16 此為任何保留之聲明；迄提起本訴前，亦僅陳縈綺、楊士毅、龍
17 馥瑄曾進行勞資爭議調解，依一般社會通念，足認上訴人已默示
18 同意被上訴人於9804會議所宣達事項及系爭規定。其等持續領取
19 扣除後台行政服務費之獎金，如常繼續提供勞務，除100年3月8
20 日到職之張騫心外，期間至少5年以上（張騫心部分亦逾2年），
21 上訴人已默示同意獎金制度修訂為應扣除後台行政服務費，自無
22 依勞基法第83條規定另行舉辦勞資會議及簽訂同意書之需，兩造
23 應受拘束。附表3所載僅係被上訴人為各上訴人所提繳勞退金數
24 額，並非等同被上訴人所扣除之後台行政服務費數額。參之龍馥
25 瑄、周昆聲101年1月、2月獎金月報彙總表，對照附表3所示其2
26 人於各該月份之勞退提繳數額，明顯不同；甚至其2人101年12月
27 獎金月報彙總表之後台行政服務費分別為1000元、1629元。自不
28 因謝麗華與涂清譯94年7月至98年1月之後台行政服務費與系爭勞
29 退專戶之數額大致相當，即認本件有上訴人所云藉由後台行政服
30 務費轉嫁被上訴人本應負擔勞退金義務之情事。另細釋訴外人朱
31 敏恆於另案所提電子郵件，只在說明勞退金提繳之計算方式及與

01 每月勞退金之差異，並無敘及後台行政服務費即勞退金，再綜觀
02 系爭獎金辦法，並無980922獎金辦法第3點及991206獎金辦法第3
03 (3)點適用對象之規定，對被上訴人所屬營業員自應一體適用。又
04 所附東湖分公司96年度及99年度預算編製表固載「營業員獎金扣
05 回（退休金扣除）6%」，但與系爭規定就後台行政服務費之計算
06 方式並非一致，亦難依之而為被上訴人藉此脫免其依新勞退條例
07 第14條第1項所定義務之認定。上訴人所提臺灣臺北地方法院98
08 年度北勞簡字第173號民事判決、新北市府勞工局99年1月6日北
09 勞安字第0000000000號函、勞動部勞動法訴字第0000000000號（
10 被上訴人就此訴願決定書提起行政訴訟，臺灣桃園地方法院業以
11 106年度簡字第86號行政訴訟判決撤銷訴願決定及給予被上訴人
12 裁罰之原處分）、第0000000000號訴願決定書均不能為上訴人有
13 利之認定。上訴人就系爭規定係為規避新勞退條例第14條第1項
14 及勞基法第22條第2項規定之脫法行為等事實，所為舉證尚有未
15 足，且已經兩造合意獎金得扣除後台行政服務費，被上訴人並得
16 依系爭工作規則第29條修訂獎金辦法之方式更易獎金之制度，應
17 認各該規定為有效。被上訴人自上訴人之獎金扣除後台行政服務
18 費，自無故意侵害上訴人財產權及違反上開保護他人法律之行為
19 ，亦無免除提繳勞退金義務之情形。從而，上訴人擇一依民法第
20 184條第1項前段、第2項（違反新勞退條例第14條第1項、勞基法
21 第22條第2項規定）、第179條規定，追加依第197條第2項規定，
22 請求被上訴人給付如附表3所示金額，及法定遲延利息，洵屬無
23 據，不應准許等詞，為其心證所由得。並說明上訴人其餘主張及
24 聲明證據為不足取與無須再予審酌之理由，爰維持第一審所為上
25 訴人敗訴判決，駁回其上訴。

26 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬
27 ，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等
28 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」。
29 該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
30 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得
31 之給付，與固定性給予尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對

01 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給
02 付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體
03 協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立
04 勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成本，無論其名義為
05 何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得
06 之對價（報酬），即具工資之性質。查上訴人所主張之系爭獎金
07 ，既係上訴人因工作而獲得者，且在一般情形下經常可以領得之
08 給付，屬經常性之給與，自係屬其依兩造勞動契約得取得之工資
09 ，原審謂系爭獎金非工資，於法固有未合。然按工資係由勞雇雙
10 方約定，僅不得低於基本工資，此觀勞基法第21條第2項規定自
11 明。系爭獎金辦法規定獎金部分應扣除後台行政服務費，乃係就
12 獎金數額定其計算方式仍屬工資之議定與剋扣薪資自有不同。又
13 該項扣減，兩造間於98年4月會議前有默示合意、或經9804會議
14 ，或系爭獎金辦法，已合意訂定獎金計算方式，就淨獎額扣除後
15 台行政服務費，為原審所認定。易言之，兩造就工資之計付已另
16 行約定，被上訴人因之按約定之計算方式，計付獎金，揆諸上揭
17 規定，於法並無違背。又原審本於全辯論意旨及調查證據之結果
18 ，認後台行政服務費與被上訴人應為上訴人提繳之勞退休金並不相
19 同；且無上訴人所稱重複扣減、規避勞退條例之脫法行為，因而
20 駁回上訴人之請求，亦無違背法令可言。末查原審係以附表3所
21 載僅係被上訴人為各上訴人所提繳勞退休金數額，非等同被上訴人
22 所扣除之後台行政服務費數額；龍馥瑄、周昆聲之獎金月報彙總
23 表，對照附表3所示其2人於各該月份之勞退提繳數額，明顯不同
24 等情，認謝麗華與涂清譯94年7月至98年1月之後台行政服務費與
25 系爭勞退專戶之數額縱大致相當，亦難謂被上訴人有藉由後台行
26 政服務費轉嫁其本應負擔勞退休金義務之情事，顯非以被上訴人否
27 認上訴人所提出謝麗華與涂清譯之薪資明細之形式真正為判決基
28 礎，則被上訴人就謝麗華與涂清譯之薪資明細之形式真正為爭執
29 ，是否屬新攻擊防禦方法，有無逾時提出，均不影響判決之結果
30 ，自無上訴人所指違背民事訴訟法第280條第1項本文、第447條
31 之規定可言。原審就系爭獎金係工資之認定雖有不當，惟結論尚

01 無二致，仍應予以維持。上訴論旨，猶就原審取捨證據、認定事
02 實之職權行使，暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決不當
03 聲明廢棄，非有理由。

04 據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條
05 第2項、第78條，判決如主文。

06 中 華 民 國 109 年 8 月 21 日

07 最高法院勞動法庭

08 審判長法官 高 孟 焄

09 法官 彭 昭 芬

10 法官 邱 璿 如

11 法官 徐 福 晉

12 法官 袁 靜 文

13 本件正本證明與原本無異

14 書 記 官

15 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日