福建高等法院金門分院民事判決

108年度勞上易字第1號

上　訴　人　群力服務企業有限公司
法定代理人　呂俊富
訴訟代理人　吳奎新律師
被上訴人　　林明德
訴訟代理人　江百易律師（法扶律師）

上列當事人間請求投保爭議等事件，上訴人對於中華民國108年8月26日福建金門地方法院107年度勞訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於109年5月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：

(一)被上訴人自民國95年6月30日起任職於上訴人公司，依法規定，雇主應為其所雇用之勞工提撥勞健保及勞工退休金等相關給付，豈料上訴人公司將上開款項全自被上訴人薪資扣除，亦即本應由上訴人公司負擔之部份轉嫁於被上訴人，被上訴人因而申請調解，在該次調解中上訴人公司答應往後會依法保障所有僱傭勞工之權益。豈料，上訴人公司嗣後依然故我，經被上訴人申請再次調解，於107年5月25日金門縣政府勞資爭議調解中，由上訴人公司之辯稱可知上訴人公司對此違法一事亦無悔意，是被上訴人於107年4月30日離職。

(二)請求之部分：

1、勞健保費用部分之不當得利新臺幣（下同）196,983元。

被上訴人於96年5月以前係由被上訴人以及依附親屬2人加入上訴人公司之健保，96年6月至100年7月係由被上訴人以及依附親屬3人加入上訴人公司之健保，100年8月以後被上訴人將配偶及子女之健保轉出至漁會，剩餘被上訴人一人加入公司健保。但上訴人卻溢扣被上訴人之勞健保費用，被上訴人除支付自己及眷屬應負擔之勞健保費用外，上訴人尚因此

減少支付雇主應負擔之勞健保費用。經被上訴人核對上訴人提出之薪資資料後，上訴人主要自被上訴人薪資中溢扣勞健保費用係在99年6月至104年4月此段期間，乃僅就此部分請求上訴人返還溢扣勞健保費部分之不當得利202,421元；惟被上訴人同意溢扣金額以上訴人所提的金額196,983元為準。

2、勞工退休金部分之不當得利398,414元。

上訴人公司以直接自被上訴人薪資扣繳之方式提撥勞工退休金至被上訴人個人退休專戶，導致上訴人公司因此免去提撥勞工退休金之義務，實質上被上訴人每月之退休金皆自行負擔。依被上訴人之已繳納勞工個人專戶明細資料以及上訴人提出之被上訴人歷來之薪資明細資料顯示，上訴人自被上訴人到職起至106年12月底止，皆自被上訴人薪資中扣除應由雇主繳納之勞工退休金，共計404,716元，扣除僅107年1至4月由上訴人繳納共計6,302元，上訴人應返還被上訴人398,414元等語。故得依民法第179條之規定提起本件訴訟。

3、並聲明：上訴人應給付被上訴人595,397元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被上訴人願供擔保請准予宣告假執行。

二、上訴人則以：

(一)上訴人公司原前身為碼頭工人所組織之碼頭工會，因於戰地政務期間，碼頭工人之工作權有縣政府承諾保障，後戰地政務解除，工會之工人權益無法保障，後在金門縣政府輔導下，由工會之全體工人於91年11月28日核准成立「群力服務企業有限公司」（以五人名義申請公司，其他工人則分別信託在此五人名下），公司雖有設立董事長、總經理等職位，惟公司之財務薪資型態與一般公司之財務規劃不同，因上訴人公司所有收入乃為當月所有員工承攬船舶裝卸貨物所有報酬收入，是於公司成立之初即與公司股東、員工約定，所有當月收入總額扣除費用（即董、監事車馬費、財務主任、會計之薪資及必要費用如稅金之外，再扣除每人公司應負擔之勞

、健保費用，退休金則是公司先行計算給員工，再從員工薪資中扣回每個員工應負擔之退休金）後，所餘之金額全部依員工所有工作時數平均後，依實際工作之比例分配，故公司內部每月並無任何餘款。

(二)有關勞、健保之提撥，係依勞工保險局之規定而為繳納，依勞工保險局保險費繳款單之記載，勞工保險事故保險費率為5.5%，就業保險費率為1%，二者合計6.5%，自98年逐年調高普通事故保險費率，而退休金亦是依勞基法規定提領，於94年退休金新制施行時也均由全體員工同意，由薪資中扣除，而上訴人與當時所有員工均約定基於平等公平原則，均以投保28,800元為當月投保薪資，是勞、健保及退休金之提撥亦均以此數額為計算，於全體總收入中當成費用來扣除，如果以後員工想提高當月投保薪資，則超過30,300元之勞、健保費用及退休金之應繳納金額，則由員工自行負擔（即由其應領之薪資中扣除）；當然其中若有因勞工保險局自動調漲之當月投保薪資，則超出30,300元以外部分之繳納金額，亦由員工付此超出部分之金額。按上訴人之薪資分配制度中有關勞、健保之投保負擔，上訴人確實有負擔公司應分攤之部分，薪資表中所扣之勞、健保費用係被上訴人應自行負擔20%及30%部分，此金額並非其全部投保額；至於退休金確實是被上訴人先將應提撥之退休金先發給員工，再從薪資中扣除，惟此係經被上訴人同意，已如上述，其可證明，何況兩造於106年12月26日在金門縣政府勞資爭議調解中已達成和解，被上訴人對於上訴人公司分配薪資制度已不再爭執，被上訴人同意不再請求相關費用，並同意回公司再任職，是既兩造已調解成立，則被上訴人嗣後再為請求，自屬無理等語置辯。

(三)並聲明：被上訴人之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人於95年6月30日起至106年12月1日及107年1月17日至107年4月30日任職於上訴人公司。

(二)被上訴人所投保之勞、健保中，被上訴人自行負擔之金額雙方同意以19萬6983元作為本件爭執之金額。

四、兩造爭執事項：

(一)兩造間究竟是一般僱傭關係，或係隱名合夥關係？又兩造間有無約定就被上訴人每月之薪資全額發放，而由被上訴人自行負擔勞健保及勞工退休金提撥部分之金額？

(二)上訴人公司得否自被上訴人99年6月至104年4月之薪資溢扣勞、健保投保金額？

(三)上訴人公司得否從被上訴人之薪資中提撥退休金費用？

(四)上訴人公司上開之作法是否合法？

(五)被上訴人是否得依不當得利請求系爭金額？

(六)兩造於106年12月26日於金門縣政府調解成立，是否雙方達成和解，被上訴人是否不得再爭執106年以前之薪資發放方式？

五、本院之判斷：

(一)關於兩造間究竟是一般僱傭關係，或係隱名合夥關係？

1、按稱合夥者，謂二人以上互約出資以經營共同事業之契約；前項出資，得為金錢或其他財產權，或以勞務、信用或其他利益代之，民法第667條第1、2項分別定有明文。又按合夥契約為二人以上互約出資，以經營共同事業之契約，雖僅以互約出資而不以實行出資為條件，但各合夥人間，出資若干，其以他物或勞務為出資者，如何為折算標準，必有明確約定，始得為日後合夥權義之依據，以確保交易之安全，非謂二人以上，經營共同事業之意思一經一致，不問出資條件，合夥即為成立（最高法院93年度台上字第2087號判決意旨參照）。

2、上訴人固主張：兩造間係隱名合夥關係，而非一般僱傭關係；且兩造間有約定每月之薪資全額發放，而由被上訴人自行負擔勞健保及勞工退休金提撥部分之金額，再由上訴人自被上訴人每月薪資中予以扣還等語，惟始終未能舉證證明兩造間確有成立或簽定合夥契約或隱名合夥契約以實其說，故此

部分即難為有利於上訴人之認定。況既為合夥，依上開實務見解，其所經營者乃為「共同事業」，各合夥人間就各自之出資類型、折算標準、權利義務等項，必有約定或協議，然遍查本件相關卷證，上訴人與被上訴人間顯未簽署或簽立任何書面合夥契約甚明；又被上訴人任職期間，僅按月受領薪資，既不負擔公司虧損、亦無公司盈餘分派，實與一般合夥契約（或隱名合夥契約）相異甚明。至於被上訴人簽署同意書，為因應94年7月1日起實施之勞退新制，同意公司薪資係全額收益分配，故將退休金由薪資中扣除，有被上訴人簽名同意書影本為證（見原審卷一第135頁），僅可認係因應勞退新制，被上訴人同意上訴人就薪資之發放與提撥有所調整，揆諸上開說明，尚難據此認定被上訴人與上訴人間成立合夥契約或隱名合夥契約。故上訴人上開主張，尚難採信。

(二)上訴人公司有無自被上訴人99年6月至104年4月之薪資溢扣勞、健保投保金額？其作法是否合法？雙方有無於金門縣政府達成和解不再爭執106年之前之薪資發放方式？經查：

1、「各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊」、「年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人：二、受僱於僱用五人以上公司、行號之員工。」、「勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。」勞工保險條例第10條第1項、第6條第1項第2款、第15條第1款分別定有明文。準此，上訴人為僱用五人以上之公司，上訴人有為被上訴人投保勞工保險，並負擔保險費百分之70之義務，從而，上訴人支付勞工保險費，係屬於雇主應負擔之保險費，自不得自被上訴人之薪資扣除雇主應負擔之保險費。

2、次按「被保險人區分為下列六類：一、第一類：（二）公、民營事業、機構之受僱者。」、「各類被保險人之投保單位如下：一、第一類及第二類被保險人，以其服務機關、學校、事業、機構、雇主或所屬團體為投保單位。但國防部所屬被保險人之投保單位，由國防部指定。」、「第十八條及第二十三條規定之保險費負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：（二）第十條第一項第一款第二目及第三目被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百分之六十，其餘百分之十，由中央政府補助。」全民健康保險法第10條第1項第1款第2目、第15條第1項第1款、第27條第1款第2目分別定有明文。準此，被上訴人為受雇於民營事業，上訴人有為被上訴人投保全民健康保險，並負擔全民健康保險費百分之60之義務，合先敘明。從而，上訴人支付全民健康保險費，係屬於雇主應負擔之保險費，上訴人自不得自被上訴人之薪資扣除應由僱主負擔之保險費。前揭法條規定投保單位與雇主應負擔之費用，係以保護勞工之健康、生計與安定生活為目的，而強制課予投保單位與雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，應係強制規定，不容許私人間透過契約加以變更使投保單位與雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工。再按，「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，民法第71條定有明文。是如投保單位、雇主違反勞工保險條例第15條第1款及全民健康保險法第27條第1款第2目所定，將投保單位、雇主應負擔之勞保、健保保險費負擔額、職災保險費提繳金約定由勞工負擔，應認該約定違反強制規定而無效。

3、本件被上訴人主張上訴人自99年6月起至104年4月止，自其每月薪資溢扣勞、健保費用共196,983元，依民法第179條不當得利法律關係請求上訴人返還等語。上訴人雖對於被上訴人計算之上開金額並不爭執，惟抗辯上訴人公司基於公平原則，全體員工均投保28,800元為投保薪資，故勞、健保以此數額計算，如要提高投保金額，則超過30,300元部分，則由

員工自行負擔，此方式被上訴人既已明白且也同意，另被上訴人亦於106年12月26日之調解程序中表示不再爭執薪資發放方式云云。經查，上訴人辯以被上訴人同意超過30,300元部分由其自行負擔之辯稱，並未提出任何證據以實其說，尚難遽認兩造業已約定由被上訴人自行負擔超額之勞健保費用，並按月自被上訴人之薪資中扣除之情。況縱認兩造確有此約定或於106年12月26日達成協商，關於被上訴人勞、健保保險費之雇主負擔額部分約定自被上訴人薪資中扣除，亦與上開勞工保險條例及全民健康保險法規定不符，揆諸前開說明，兩造縱有此約定，亦因違反勞工保險條例第15條第1款及全民健康保險法第27條第1款第2目等強制規定，應屬無效。準此，上訴人按月由被上訴人薪資中扣除勞保勞工自付額、健保勞工自付額以外之勞保、健保保險費雇主負擔額部分，顯無法律上原因，且令上訴人因此受有免於支出勞、健保費雇主負擔額之利益，致被上訴人受有薪資短少之損害，準此，被上訴人主張其對上訴人有不當得利返還請求權，請求上訴人返還上開溢扣之勞、健保費用，應為可採。又上訴人就被上訴人計算之溢扣金額共196,983元並不爭執，已如前述，準此，被上訴人依不當得利法律關係，請求上訴人返還溢扣薪資196,983元，洵屬有據，應予准許。

(三)上訴人公司得否從被上訴人之薪資提撥退休金費用？其作法是否合法？雙方有無於金門縣政府調解成立，故被上訴人不得再爭執106年之前之薪資發放方式？經查：

1、按「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工6%。」、「查勞工退休金條例第14條第1項及36條第1項規定，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。此一規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人專戶退休金或年金保險費，而非將前述提繳之數額『內含於勞雇雙方原本已議定之工資』，造成工資不完全給付勞工之情事。」，勞工退休金條例第14條第1項、行政院勞工委員會94年勞

動4字第0940034012號函釋參照。

2、上訴人固抗辯其曾與被上訴人簽訂同意書（下稱系爭同意書），約定因公司薪資係全額收益分配，故將退休金由薪資中扣除一情，並提出有被上訴人簽名同意書影本為證（見原審卷一第135頁），被上訴人雖不否認系爭同意書之真實性，然查，勞工退休金條例之立法目的既係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均屬最低之勞工退休生活條件之保障，又因雇主與勞工於協商地位上本不平等，故如事前協議預為低於勞工退休金條例第14條第1項、第36條第1項所規定之勞工退休金提繳比例之變更，無疑使勞工退休金條例形同虛設，故上開勞工退休金條例之規定，應屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前協議自勞工薪資中扣繳應由雇主提繳之勞工退休金，亦應認此協議違反相關勞工退休金條例之強制規定而屬無效，勞工自不受該無效之協議所拘束。是上訴人並無權自被上訴人之薪資中以代扣勞退金之名義扣繳6%之勞退金，因此，被上訴人請求上訴人返還於95年6月起迄至106年12月止遭上訴人扣繳之薪資共計398,414元（見原審卷一第379至388頁）為有理由。

3、又雙方於106年12月26日於金門縣政府所為之勞資調解內容為「三、調解事實：依勞資雙主張說明所不爭執事實如下：任職年資、公司分配薪資制度，雙方均認不爭執。四、調解方案：回公司再任職，公司不得有不公平待遇。五、調解結果：調解成立。勞方同意調解方案，資方亦同意，資方保證公平對待。」（見原審卷一第260頁），然則解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（前經選編為判例之最高法院17年上字第1118號判決意旨可供參照）。由上開勞資調解內容觀之，兩造當時所為之調解方案為回公司再任職，公司不得有不公平待遇；調解結果為雙方同意調解方案，公司不得有不公平

之對待，及兩造對於被上訴人任職年資、公司分配薪資制度均不爭執，故雙方不爭執的客體，顯係對於「被上訴人任職年資」及「公司分配薪資制度」表示不為爭執，被上訴人並未就上訴人公司得否從被上訴人之薪資提撥退休金費用、暨由被上訴人薪資中溢扣勞、健保投保金額等事項表示不為爭執，甚為灼然。此部分上開勞資調解內容既未明文規定，自難容許上訴人自行為擴張解釋，而為不利於被上訴人之認定。況縱使該「不爭執」之解釋範圍如同上訴人所述，然如此，即可認為該調解內容已因違反強制規定而屬無效，是上訴人辯以因雙方先前已有調解，故被上訴人不得再向上訴人請求之抗辯，顯無理由。

六、綜上所述，被上訴人依民法第179條不當得利之規定，請求上訴人應給付被上訴人59萬5397元（勞健保費用部分之不當得利196,983元＋勞工退休金部分之不當得利398,414元），為有理由，應予准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，聲明廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪曉能

法　官　許志龍

法　官　張　震

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　28　　日

書記官　李麗鳳