臺灣基隆地方法院民事判決

107年度簡上字第59號

上　訴　人
即　原　告　新海運輸倉儲股份有限公司
法定代理人　徐明潭
訴訟代理人　陳正謙
被　上訴人
即　被　告　黃健倉

上列當事人間債務人異議之訴事件，上訴人對於民國107年10月18日本院基隆簡易庭107年度基簡字第666號第一審判決提起上訴，本院第二審合議庭於108年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣肆仟捌佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人於原審起訴主張略以：緣民國92年間因應油價高漲、運費調降及金融危機等不利經營因素，上訴人新海運輸倉儲股份有限公司與選擇繼續留任的駕駛員約定：不調降「出勤趟數津貼計算標準表」的計酬標準，但按趟數計酬之薪資內含工作津貼及年終績效獎金，並合意按月以「調薪」名義先行扣除薪資的6%作為約定性年終獎金部分，於年終一次發給相當於一個月平均工資的恩惠性(28%)及約定性年終獎金(6%×12＝72%)，扣除「調薪」部分後，方為被上訴人黃健倉勞動對價之每月薪資。惟上訴人並未自被上訴人的薪資扣除6%提撥勞工退休金，被上訴人前向臺灣臺中地方法院起訴主張上訴人自94年7月起未依勞工退休金條例第14條規定，按月提撥退休金至被上訴人之勞工退休金專戶，而係自被上訴人每月薪資中以「調薪」名義予以扣除後再繳納至勞工退休金專戶，致短少提撥被上訴人的退休金，且於被上訴人任職期間未依勞動基準法之規定給付加班費，依民法第486條及勞工退休金條例第31條第1項規定，請求上訴人應給付起訴前5年短少給付之加班費新臺幣(下同)2,377,380元(平均每月加

班費39,623元x 12個月x 5年），及未提撥至被上訴人於勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶之294,474元，合計2,671,854元，經臺灣臺中地方法院審理後，以104年度重勞訴字第10號民事判決認上訴人依兩造合意簽訂的「新海運輸倉儲股份有限公司貨櫃運輸作業人員任職切結書」(下稱系爭切結書)及上訴人公司相關約定核算方法所給付之延長工時之工資、假日加給工資，均已超逾勞動基準法之規定，且兩造既已同意以「調薪」項目下之金額作為年終績效獎金，此部分金額自非工資，被上訴人猶主張上訴人短少給付此部分工資，自屬無據，而為被上訴人全部敗訴之判決，被上訴人不服提起上訴，經臺灣高等法院臺中分院勞工庭審理後，以105年度重勞上字第1號民事判決諭知「(一)原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，暨該部分假執行之聲請，及訴訟費用之裁判均廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人黃健倉新台幣貳拾玖萬肆仟肆佰柒拾肆元、上訴人陳政忠壹拾貳萬零玖佰陸拾元、上訴人柯丁榮貳拾參萬參仟玖佰柒拾元，並均自民國一〇四年七月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(三)上訴人其餘上訴均駁回。(四)第一審、第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之七，餘由上訴人負擔。」並告確定(下稱系爭前案)。被上訴人乃以系爭前案民事確定判決書為執行名義，聲請本院以107年度司執字第19279號給付薪資等強制執行事件(下稱系爭執行事件)強制執行上訴人所有之財產。然系爭前案確定判決既認定兩造簽訂之系爭切結書第7條：「本人(即被上訴人)之工作性質及薪資給付依公司訂定之計薪標準；(以趟數計算、內含工作津貼及年終績效獎金)，並同意年終績效獎金於每月以調薪名義先行扣除，至本人任職年終時發放，如未到達年終時本人自行離職或遭公司革職，本人願自動放棄本筆獎金絕無異議)。」每月所扣除的6%薪資係為免除或減輕上訴人為員工提撥退休金之責任，不是作為年終獎金之用，應屬無效，並判決命上訴人應給付被上訴人短少的工資294,474元(下稱系爭工資債

權)確定，則被上訴人於任職期間依據系爭切結書第7條約定以約定性年終獎金名義所受領的金額，其後已不存在法律上的原因，上訴人自得依不當得利規定向被上訴人請求返還294,474元(下稱本件當得利債權)。上訴人已於107年7月23日以台北建北郵局第1130號存證信函主張本件不當得利債權與系爭工資債權相互抵銷，經抵銷後，系爭工資債權即已消滅，被上訴人不得再為執行，且上訴人於系爭前案判決確定後始為抵銷之意思表示，消滅債權人請求之事由自屬發生在系爭前案訴訟言詞辯論終結之後，自得依強制執行法第14條規定，提起本件債務人異議之訴(最高法院29年上字第1123號判例意旨參照)。並聲明：系爭執行事件之執行程序應予撤銷。

二、被上訴人於原審之答辯意旨略以：被上訴人於96年6月起任職於上訴人公司，上訴人於103年間要求被上訴人簽訂系爭切結書，主管並恐嚇如不簽，就離職，被上訴人迫於無奈才簽署系爭切結書，且系爭前案確定判決認定上訴人每月以調薪名義自被上訴人薪資預扣6%之金額，與年終獎金的數額不符，實際上，上訴人每月應為被上訴人提繳之退休金額係挪用自被上訴人之薪資，被上訴人如中途離職，即無法領回上訴人每月自薪資預扣6%的金額，被上訴人既未對上訴人負有294,474元的不當得利債務，上訴人自無從主張與系爭工資債權抵銷，上訴人請求撤銷系爭執行事件之執行程序，實無理由。並聲明：駁回上訴人在原審之訴。

三、原審經審理後，以上訴人以「調薪」名目所扣除的294,474元，本是被上訴人工作應得之報酬，即使上訴人於年終以年終獎金名目發放，性質上仍屬被上訴人服勞務的對價，系爭切結書第7條雖然無效，但被上訴人係基於兩造間有效的僱傭關係受領薪資報酬或上訴人所謂的約定性年終獎金，即有法律上原因，並非不當得利，上訴人對被上訴人並無本件不當得利債權，判決上訴人敗訴。上訴人不服，並於法定期間內，提起上訴。上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)系爭執行

事件之執行程序應予撤銷。上訴人之上訴理由除與原審相同予以引用外，並補充：

㈠上訴人就系爭前案確定判決認定以按趟計酬之工資計算方式，依「出勤津貼計算標準表」所核算之金額全部(100%)均為工資，依系爭切結書第7條之特別約定，預扣作為年終獎金之6 %係屬工資，且係作為減輕雇主即上訴人為員工即被上訴人提繳退休金之責任，而屬無效，上訴人應給付被上訴人294,474元，並無不服。惟上訴人提起本件債務人異議之訴係主張「執行名義成立後，有消滅或妨礙債權人請求之事由發生」(即判決確定後，有可供行使抵銷權之本件不當得利債權之主動債權發生)。且於系爭前案，被上訴人依系爭切結書第7條之特別約定所受領之年終獎金之法律關係如何，並未經兩造爭執、辯論，法院亦未有實質之審理，亦未於判決理由中判斷，故就本件訴訟而言，並無所謂「爭點效」之問題。原判決泛以爭點效理論排斥本件訴訟之審理，顯有誤會。

㈡按所受利益雖原有法律上之原因，而其後原因已不存在者，依民法第179條後段之規定，仍屬不當得利(最高法院台再字第174號判例參照)。次按受領時雖有法律上之原因，而其後已不存在，仍屬民法第179條後段之不當得利(最高法院62年度台上字第1893號判例參照)。系爭切結書第7條之特別約定，經系爭前案確定判決認定為無效後，則被上訴人依前開約定所受領之約定性年終獎金(6%× 12＝72%)，其法律上之原因已不存在，自屬民法第179條後段之不當得利：

1.勞動基準法並未規定雇主每年必須發放年終獎金及應發放若干年終獎金，亦未禁止勞雇雙方不得就年終獎金如何發放及其標準為特別約定。而依系爭切結書第7條薪資計算之特別約定，上訴人於年終時將每月預扣之6%(一年即為6%× 12＝72%)發給被上訴人。除此之外，上訴人每年於年終時另「恩惠性」給予28%，合計為100%即相當於被上訴

人領有一個月之年平均工資作為年終獎金，被上訴人對此亦不爭執。然92年間適逢金融海嘯，上訴人經營困難，而於93年至94年間資遣40人，共計支出高達2,510萬餘元資遣費。且據系爭切結書第5條「公司得為本人投保團體保險及勞、健保，並依法提撥勞工退休金」等語，即知勞工退休金之提撥與約定性年終獎金之發放，係屬不同之規定，不應混為一談。是若無系爭切結書第7條之特別約定，上訴人絕無發放前揭特別約定數額之年終獎金之意思。揆諸前揭說明，被上訴人於任職期間依系爭切結書第7條之特別約定所受領之約定性年終獎金，於受領時雖有法律上之原因，嗣因系爭前案確定判決致受領時之法律上原因已因無效而不存在，仍屬民法第179條後段之不當得利，上訴人自得請求返還，始為公平。

2.被上訴人前依系爭切結書第7條之特別約定而受領約定性年終獎金之情事，此為兩造所不爭，且被上訴人原受領之法律上原因嗣後已不存在，已如前述，被上訴人若仍主張其有受領之權利，依民事訴訟法第277條之規定，應就主張有利於己之事實，就其事實負有舉證之責任。故本件應由被上訴人就「縱無系爭切結書第7條之特別約定，上訴人在法律上或意思上仍有發給該特別約定之年終獎金之義務或意思」一節負舉證之責。否則，被上訴人基於嗣後經系爭前案確定判決認定無效之系爭切結書第7條特別約定而受領之約定性年終獎金，即不能謂非屬民法第179條後段之不當得利，上訴人自得請求返還並行使抵銷權。

3.勞動基準法並非為勞動者之實際勞動條件，僅在勞動契約之勞動條件低於勞動基準法時，始予以替代或補充，此為勞動基準法之代替性或補充性。縱認系爭切結書第7條之特別約定為無效，而勞動契約仍有效成立，惟系爭切結書第7條之特別約定既自始、當然、確定的不生效力，則雙方間原議定按趟計酬之工資計算方式亦自始、當然的不存在，則雇主如何侵害「原本應歸屬於勞工之工資」而成立

所謂「非給付型之不當得利」，顯有矛盾之處，亦無從主張以勞動基準法之規定對系爭切結書第7條之特別約定為代替或補充之餘地。況本件之工資計算方式乃係按趟計酬，並非固定工資，勞方所得之工資悉依其完成的趟數及趟次內容，依出勤津貼標準表逐一核算其數額，故每一趟之運送報酬均非相同，系爭切結書第7條就工資計算方式之約定係僱傭契約之必要之點，其被認為無效後，則雙方議定之工資如何，即不能謂有意思表示一致之情，則整體勞動契約能否成立，自非無疑。

4.不當得利不以「法效意思」而以「法律規範」為基礎，即以義務人是否有「無法律上之原因」而受有財產上之增加悉依「法律規範」為標準，因此，不當得利並不考慮主觀要件(故意或過失)，也不倚仗於其他返還義務，更不容任意以其他理由加以解釋補充，而使「無法律上之原因」成為「有法律上之原因」。一方面既認系爭切結書第7條之特別約定為自始、當然無效，則兩造關於工資之議定及「約定性年終獎金」之法律關係自始、當然無效的不存在；自無理由，又認勞方基於兩造間有效的僱傭契約所受領之薪資報酬及「約定性年終獎金」均有法律之原因，並非不當得利，此顯然前、後矛盾。縱雇主預先為「約定性年終獎金」之計算為不當，亦不可能因之成為勞方取得此部分「約定性年終獎金」之法律上之原因。從而，系爭切結書第7條之特別約定被認為自始、當然無效後，勞方取得該部分之法律上原因為何，自有於判決理由中詳加說明之必要。況且，既認系爭切結書第7條之特別約定自始、當然不生效力，然依系爭切結書第7條之特別約定僅扣除了一個6%，勞方卻獲得二個6%的利益(一為系爭前案確定判決命應給付6%工資；另一為勞方仍得依系爭切結書第7條之特別約定獲得6%之「約定性年終獎金」)，依此情形，如仍認勞方無不當得利，顯與事理有違。

㈢據上，本件不當得利債權(主動債權)係發生於系爭前案確

定判決之判決理由認為系爭切結書第7條之特別約定為無效確定之後，自與強制執行法第14條第1項所定之債務人異議之訴之要件相符，系爭前案確定判決之既判力僅及於被上訴人基於勞動契約之工資請求權請求給付不足工資之訴訟標的而已；而原判決之既判力僅限於本件不當得利債權(抵銷之主動債權)之存否，兩者並非同一事件，對於被上訴人於系爭前案之系爭工資債權之存否並不生既判力或爭點效，因此系爭前案與原判決並無互相抵觸或矛盾。

㈣系爭前案關於工資、年終獎金及勞退金，三者均為雇主(即上訴人)給付、發放及提繳，雇主已舉證甚明，並為勞方(即被上訴人)所不爭執。就勞動基準法整體義務而言，上訴人並未違法，自不可能有所謂「侵害勞方工資之利益」雙方若有爭執，亦僅係「年終獎金」之結構及計算上之問題。而關於年終獎金之發放，雇主既有自主決定之權利，則應發放若干金額以及如何發放，亦不容任意指其不當。系爭前案之第一審審理時，已慮及上開事證及一切情形，鑑於兩造履行系爭切結書第7條之約定已長達10年之久，且每月工資經銀行轉帳後，又交付薪資明細表供其核對，從無爭議發生，自有可認為承諾之事實，為兩造間工資關係之穩定性及安全性，並避免系爭切結書第7條之特別約定無效後，「約定性年終獎金」部分之「循環請求」問題及誠信原則，系爭前案之第一審判決即認系爭切結書第7條之特別約定為有效，而為上訴人全部勝訴之判決；然系爭前案之第二審，於未指明第一審判決有何不當情形下，逕改以所謂雇主「侵害原本應屬於勞工之工資利益」應成立不當得利，而為上訴人部分敗訴之判決(依論理及經驗法則，系爭切結書第7條之特別約定既自始無效，即不可能有所謂侵害勞工工資利益之問題存在，已如前述)，惟因上訴利益不足，未能上訴第三審而告確定，對上訴人顯非公允，為此提起本件債務人異議之訴，以求救濟。

被上訴人對於上訴人之上訴，則聲明：駁回上訴。被上訴

人之答辯意旨均與原審相同予以引用。

四、得心證理由：

(一)被上訴人前起訴主張上訴人自94年7月起未依勞工退休金條例第14條規定，按月提撥退休金至被上訴人之勞工退休金專戶，而係自被上訴人每月薪資中以「調薪」名義予以扣除後再繳納至勞工退休金專戶，致短少提撥被上訴人的退休金，且於被上訴人任職期間未依勞動基準法之規定給付加班費，依民法第486條及勞工退休金條例第31條第1項規定，請求上訴人給付起訴前5年短少給付之加班費2,377,380元，及未提撥至被上訴人於勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專戶之294,474元，合計2,671,854元，經系爭前案確定判決命上訴人應給付被上訴人294,474元，及自104年7月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息確定。被上訴人乃持系爭前案確定判決為執行名義聲請強制執行，經本院以系爭執行事件扣押上訴人對第三人的存款債權，業據本院依職權核閱系爭執行事件卷宗屬實，且為兩造所不爭執，自堪信實，先予敘明。

(二)上訴人主張被上訴人自94年至104年依系爭切結書第7條約定所受領的約定性年終獎金294,474元，屬不當得利，上訴人得向被上訴人請求返還該不當利益，並於系爭前案判決確定後，系爭執行事件執行程序終結前，主張與系爭前案確定判決之系爭工資債權抵銷，經抵銷後，系爭工資債權即因而消滅，被上訴人持系爭前案確定判決為執行名義之強制執行程序，應予撤銷等情，此為被上訴人所否認，並以上開前詞置辯，是本件之爭點即為：被上訴人受領上訴人之294,474元，是否屬無法律上之原因？茲析述如下：

1.按法院於判決理由中，就訴訟標的以外當事人主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，其對此重要爭點所為之判斷，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料，足以推翻原判斷之情形外，應解為在同一當事人就該重要爭點所提起之訴訟中，當事人及法院就該已經法院判斷之重

要爭點之法律關係，不得任作相反之主張或判斷，始符民事訴訟上之誠信原則(最高法院99年度台上字第781號、99年度台上字第1717號、97年度台上字第2688號、96年度台上字第1782號判決意旨參照)，此即我國民事訴訟實務及學說上所謂「爭點效理論」。簡言之，「爭點效理論」係指當事人在前訴訟就訴訟標的以外之重要爭點有所爭執，經法院審理及判斷所發生之通用力，於不同之後訴，如以同一爭點為重要之先決問題加以審理時，當事人不得為與其判斷相反之主張、舉證，並禁止法院為與其互相矛盾之判斷之效力。經核系爭前案確定判決，其訴訟標的為被上訴人對上訴人之工資請求權、損害賠償請求權及不當得利請求權，與本件訴訟標的係上訴人對被上訴人依強制執行法第14條之執行債務人異議權，雖不相同，然被上訴人於系爭前案係主張上訴人自94年7月起未依勞工退休金條例第14條規定，按月提撥退休金至被上訴人之勞工退休金專戶，而係自被上訴人每月薪資中以「調薪」名義予以扣除後再繳納至勞工退休金專戶等語，上訴人於系爭前案則抗辯依系爭切結書第7條約定每月以「調薪」名目，自被上訴人薪資扣取按投保薪資6%的金額乃充作上訴人所謂約定性年終獎金之一部分，而非以此調薪之6%作為提撥退休金之用等語，則上訴人依系爭切結書第7條約定每月以「調薪」名目，自被上訴人薪資扣取按投保薪資6%的金額，是否充作上訴人所謂約定性年終獎金之一部分，或將之作為提撥退休金之用，自屬系爭前案確定判決的重要爭點，且此一重要爭點，業經兩造於系爭前案訴訟程序互為攻防及辯論，系爭前案一審判決，就此重要爭點已判斷「查原告(即本件被上訴人)均為被告公司(即本件上訴人)之貨櫃車、聯結車駕駛，兩造約定工資係採『按趟(件)計酬』方式，內含工作津貼及年終績效獎金，且同意年終績效獎金於每月以調薪名義先行扣除，至任職年終時發放；而此『按趟計酬』即被告依原告自填當日所完成之趟數之『駕駛工作日報表』為準，再依據被告之趟數津貼計算標準，核算並合計其當日

所『完成』之趟數之工資報酬，於每月終了加總結算勞工當月所完成趟數之工資報酬，一次發給勞工，並將該月『按趟計酬』全部加總之薪資於作帳時列於被告員工薪資說明表之『出勤津貼』項下，且於轉帳發給工資時，另交付原告薪資明細表供其核對等情，業據被告提出原告分別所簽立之系爭切結書、原告於103年度自填之駕駛工作日報表、新海運輸倉儲薪資說明表、核計趟數示意表、薪資表、年終績效獎金發放明細表及年終績效獎金銀行轉帳明細表等（見本院卷一第75至82頁、卷二第119至121頁）及原告於103年度自填之駕駛工作日報表附卷可稽；而原告對於其等簽立系爭切結書，並於任職期間均按月領取被告依前開核算法計算給付工資，以及於年終領取獎金等節均不為爭執，足見原告自始應是對於勞動條件表示同意而受僱。參以被告公司係經營貨櫃運輸等為業，原告自受僱起擔任公司之駕駛，其工作性質自與其他行業受僱人不同，無法有固定之工作時間，因此被告公司將原告工資核算分為全勤、安全津貼、出勤津貼、調薪等項目，其中出勤津貼採『按趟(件)計酬』方式核算，亦係斟酌考慮上開客觀上之因素，分別計算合計給薪，自有其必要性；復查無違反強制或禁止規定下，則縱使系爭切結書未報請主管機關即台中市政府勞工局核備，基於契約自由原則，應認有效。」「至原告主張被告每月以『調薪』為名義自原告應得之工資部分扣除2,520元至2,634元以提繳被告應負擔原告6%之勞工退休金云云，惟系爭切結書為有效之勞動契約書，對兩造具有拘束力，業如前述，而系爭切結書第7條後段已明文約定『……並同意年終績效獎金於每月以調薪名義先行扣除，至本人任職年終時發放，如未到年終時本人自行離職或遭公司革職，本人願自動放棄本筆獎金絕無異議。』，原告於任職期間又均按月領取被告依上開核算法計算給付工資，並確於每年年終領取獎金，準此，自堪認原告已認同薪資明細中之『調薪』項目即是指系爭切結書中所指之『年終績效獎金』。再論，前揭年終績效獎金須至年終由被告評

估狀況並核算後始可領取，反面言之，於年終屆至前離職，被告即無發放之義務，原告既未舉證證明其每月得領取按比例計算之該年度年終獎金，是此年終績效獎金應非依原告提供勞務之天數或數量而發放之對價，其發放方式及目的，自係獎勵員工工作之辛勞，而為基於獎勵、感謝員工之恩惠性、勉勵性給與，況該年終績效獎金為一年核發一次，並非按日、月發給，核與經常性給付之要件不同，非屬工資，故縱使被告不否認其每月以調薪名義先行扣除作為年終績效獎金部分係按原告勞保投保每月金額之百分之六作計算，兩造既已同意以『調薪』項目下之金額作為年終績效獎金，此部分金額自非工資，原告猶主張被告短少給付此部分工資，自屬無據，要無足採。」等語(見系爭前案一審判決書第11至12頁、第16頁)；系爭前案二審判決，就此重要爭點亦判斷「(一)被上訴人(即本件上訴人)主張其於上訴人(即本件被上訴人)任職期間，依法提繳退休金至上訴人之勞工退休金專戶，固為兩造所不爭執。惟上訴人工資，係以『按趟計酬』計算出勤津貼後，加計全勤獎金、安全獎金之總額，再以『調薪』之名義，扣除上訴人之勞工保險投保薪資之6%後，為上訴人實際領取之薪資等情，亦為兩造所不爭執，並有被上訴人公司薪資單在卷可稽（原審卷(一)第11、27頁），則被上訴人係將上訴人勞務對價予以扣除金額，並無任何調漲薪資可言，核與所稱『調薪』之名目迥異。再者，上訴人扣除工資6%，亦非以實際出勤津貼、全勤獎金及安全獎金之總額計算，而係以勞工保險之『投保薪資』計算，與雇主應按勞工提繳投保工資6%之提撥金相符。且上訴人每年底領取之年終獎金金額，係以上訴人平均當年度之每月實際領取薪資計算1個月為年終獎金，與上訴人當年度扣除金額之總額均不相符，並有年終績效獎金表及明細在卷可稽（原審卷(一)第136頁至第140頁）；況且，年終獎金之預扣更與『調薪』之名目不符。足徵被上訴人所稱預扣年終獎金，而自上訴人每月薪資中以『調薪』名義扣除投保薪資之6%，實際上應係挪用

於繳納被上訴人按勞工提繳工資6%之提撥退休金無訛。(二)至於被上訴人辯稱：伊與上訴人約定年終績效獎金於每月以『調薪』名義先行扣除，待年底時再以年終獎金方式發放云云，並提出系爭切結書為證（原審卷(一)75至78頁）。按上訴人所簽署之系爭切結書第7條固約定：『本人之工作性質及薪資給付依公司訂定之計薪標準（以趟數計算、內含工作津貼及年終績效獎金），並同意年終績效獎金於每月以調薪名義先行扣除……』等語。惟依前開規定及說明，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百分之6於個人專戶退休金，應屬強制規定，不容許勞資合意免除雇主之提撥責任；況系爭切結書第5條另約定：『公司得為本人投保團體保險……，並依法提撥勞工退休金』等語，亦明文約定被上訴人應依法提撥勞工退休金，被上訴人自有負擔該部分提撥金額之義務。縱兩造有以年終獎金或『調薪』名目約定扣取薪資之6%，惟因事實上係以上訴人應得之薪資，繳納雇主應提撥之退休金，該約定實質上已違反法律強制規定之行為，應屬無效，自不得據此為有利於被上訴人之認定。被上訴人此部分之抗辯，亦不足採。(三)綜上，被上訴人須另行負擔費用，為上訴人提繳每月工資6%至退休金個人專戶，卻以系爭切結書第7條之約定，每月自上訴人之工資扣除6%後，用以繳納被上訴應負擔提撥之退休金，因上開約定無效，且被上訴人所為已侵害取得本應歸屬於上訴人權益內容而受利益，顯無法律上之原因，而受有不當得利。又被上訴人於上訴人任職期間，分別自黃健倉……之工資累計扣取294,474元……，此為被上訴人所不爭（見本院卷(三)27頁），被上訴人自應將上開利益返還上訴人，是以上訴人請求被上訴人應將上開不當得利返還，洵屬有據。」等語(見系爭前案二審判決書第11至12頁)，並無顯然違背法令之情事，上訴人就前揭爭點事實復未提出足以推翻系爭前案確定判決上開判斷的新訴訟資料，揆諸前揭說明，於本件自有爭點效之適用，兩造不得再於本件為相反之主張，

而本院就上開爭點亦不得作相反之判斷。從而，兩造以年終獎金或「調薪」名目約定扣取薪資的6%，事實上係以被上訴人應得之薪資，繳納雇主即上訴人應為被上訴人提撥之退休金，上訴人猶執陳詞，主張是先行預扣約定性年終獎金等語，自無可取。

2.次按因主張不當得利請求權之原告，既因自己行為致原由其掌控之財產發生主體變動，則本於無法律上之原因而生財產變動消極事實舉證困難之危險，當歸諸原告，方得謂平，該原告即應就不當得利請求權之成立要件負其舉證責任，亦即原告必須證明其與被告間有給付之關係存在，及被告因其給付而受利益致其受損害，並就被告之受益為無法律上之原因，舉證證明該給付欠缺給付之目的，始能獲得勝訴之判決（（最高法院98年度台上字第1219號判決意旨參照）。本件上訴人自94年7月起至104年1月止以「調薪」名目所扣除的294,474元，本是被上訴人工作應得之報酬，實際遭上訴人充作提撥退休金之用，將上訴人所應負提撥退休金之責任，轉由被上訴人承擔，致被上訴人受有工資減少之不利益，業如前述，因此，即使上訴人於年終係以年終獎金名目發放，性質上仍屬被上訴人服勞務的對價，系爭切結書第7條雖然無效，但被上訴人係基於兩造間有效的僱傭契約受領薪資報酬或上訴人所謂的約定性年終獎金，即有法律上原因，並非不當得利，上訴人對被上訴人並無不當得利債權，上訴人主張以其對被上訴人的本件不當得利債權與系爭工資債權互為抵銷，提起本件債務人異議之訴，請求撤銷系爭執行事件的執行程序，自屬無據。

五、綜上所述，上訴人以抵銷為由，提起債務人異議之訴，請求撤銷系爭執行事件之執行程序，為無理由，應予駁回。原審就此為上訴人敗訴判決，核無違誤。上訴意旨猶執陳詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436之1第3項、第449條第1項、第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　10　　日

民事庭審判長法　官　　黃梅淑

法　官　　高偉文

法　官　　徐世禎

以上正本證明與原本無異。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　10　　日

書記官　　張雅婷