# 臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第23號

上　訴　人　高淑美
訴訟代理人　鄭育紳律師
上　訴　人　國票綜合證券股份有限公司
法定代理人　洪三雄
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈴律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求損害賠償事件，兩造對於民國109年10月5日本院109年度勞簡字第35號第一審判決各自提起上訴，本院於110年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於命國票綜合證券股份有限公司給付高淑美新臺幣壹拾玖萬伍仟壹佰陸拾捌元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，高淑美在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

高淑美之上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由高淑美負擔。

事　實　及　理　由

一、上訴人高淑美（下稱高淑美）起訴主張：伊自民國101 年12月10日受僱於上訴人國票綜合證券股份有限公司（下簡稱國票公司），詎本應由國票公司負擔之勞、健保費及提繳勞工退休金，均遭國票公司自伊具工資性質之「薪獎」中扣除，國票公司無法律上原因受有由伊負擔本應由國票公司負擔之勞、健保費及勞退金之利益，致伊受有損害。而國票公司從未向伊解釋國票制、做清制薪資計算方式之不同，就職時之面談紀錄表及兩造所約定之獎金計算式，均未記載國票公司得將伊之業績獎金用以繳納國票公司應負擔之勞、健保費以及勞退金提撥。且不論伊採用做清制是否有得到較多利益，國票公司之違法行為不會因此取得正當性，縱認兩造間存有此約定，該約定亦違反強制規定，依民法第71條規定應屬無

效。況伊因採取做清制尚少領底薪及津貼計新臺幣（下同）61萬9,529元，即使扣除國票公司所稱多領獎金25萬9,301元，伊仍少領36萬228 元（計算式：259,301 －619,529 ＝－360,228 ）。伊於106 年7 月發現此情後，即要求國票公司返還不當得利，經國票公司督導蔡欣志同意，自106 年8 月起每月攤還3,000 元予伊，至今已攤還22次，共6 萬6,000 元。是國票公司應返還自102 年12月起至106 年6 月止本應由國票公司繳納之勞、健保費18萬6,917 元及應提繳之勞退金20萬2,286 元，合計共38萬9,203 元，而本件非屬兩造約定應定期給付之債權，請求權基礎時效應以15年計算，縱認係適用5 年短期時效，國票公司與伊合意每月返還3,000 元，構成拋棄時效利益或承認，且該債務係因國票公司違反誠信原則所生，不得主張時效抗辯。為此爰依民法第179 條之規定，請求國票公司應給付伊38萬9,203 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、國票公司則以：高淑美於101 年12月10日至國票公司擔任營業員前，任職於康和綜合證券股份有限公司（下簡稱康和證券公司），對於證券業獎金計算模式應甚為清楚，兩造間勞動條件係高淑美選擇以高獎金作為利基，約定底薪1 萬8,780 元，加上承作營業額每億元獎金10萬元，但需扣除客戶折讓及其他相關費用之「做清制」，如選擇另一「國票制」即適用營業員薪獎計算辦法（原審被證13），該制度獎金較少但不會扣除必要費用。兩造約定之獎金計算式係在雇主獲有淨利之情形下才會發放，故約定可扣除一切成本。而計算104 年6 月至106 年6 月做清制與國票制獎金與薪資差距，做清制即較國票制多領25萬9,301 元，同時期彙算高淑美主張之金額為17萬4,469 元，國票公司多給付之獎金與薪資，尚較同時期高淑美請求的數額為高。高淑美先選擇領取較高薪資與獎金的做清制，多年後反稱不能扣除必要費用，割裂適用不同制度，有違誠信原則。且如二名營業員業績狀況相同

，但其客戶折讓數額不同，所領取之獎金數額也不盡相同，故前述獎金與勞務對價並無相關，性質上並非工資。兩造雖於106年7月間合意調整獎金計算改為每億元獎金9.8萬元，不再另扣其他費用等成本，但調整前後之獎金約定，均係勞資雙方議定及合意之結果，並無違法。高淑美多年來均無異議，卻於108年7月10日離職後，突主張國票公司違法扣留款項，顯有違誠信，應有權利失效原則之適用。國票公司就高淑美底薪部分從無減扣，並已依法為其提繳勞退金及投保勞、健保，未對高淑美為侵權行為，無負損害賠償責任之義務，更與不當得利之要件規範未合。縱認國票公司應負本件請求之給付義務，此獎金計算或返還係基於同一債權原因之定期給付，請求權時效應為5年，如認該性質屬工資，時效亦為5年。另高淑美主張自106年8月後由國票公司曾每月給付3,000元、共計已給付22期合計6萬6,000元部分，並非實在等語資為抗辯。

三、原審判決：

㈠國票公司應給付高淑美19萬5,168元，及自109年3月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

㈡高淑美其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

㈢就高淑美勝訴部分，為准、免假執行之宣告。

高淑美就其敗訴部分，提起上訴，並聲明：

㈠原判決駁回高淑美後開之訴及假執行之聲請部分廢棄。

㈡上開廢棄部分，國票公司應再給付高淑美19萬4,035元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

國票公司答辯聲明：上訴駁回。

國票公司就其敗訴部分，提起上訴，並聲明：

㈠原判決不利於國票公司部分廢棄。

㈡上開廢棄部分，高淑美第一審之訴暨假執行之聲請均駁回。

高淑美答辯聲明：上訴駁回。

四、本件不爭執事項（本院卷一第196頁）：

㈠高淑美自101 年12月10日起至國票公司任職，擔任證券營業員，及至108 年7 月10日自國票公司離職。

㈡前述任職期間，兩造薪資與獎金約定為每月第3 個工作日發放薪資，另獎金則為次月10日發放；且獎金之計算方式為「營業員獎金= 證券績效值- 準備金+ 公電績效+ 期貨績效值+ 其他績效- 業務成本- 總折讓-CB 折讓- 本薪- 其他扣款」。

㈢前述獎金約定為承作營業額每億元、獎金10萬元且另扣除其他費用（本薪與其他扣款），國票公司據此核算並給付高淑美獎金；及至106 年7 月，兩造另行約定獎金計算方式為承作營業額每億元、獎金9 萬8,000 元，但扣除本薪。

㈣對原審雙方提出之證據形式上真正均不爭執。

五、爭執事項（本院卷一第197 頁）：

㈠高淑美請求不當得利返還是否有理？

1.系爭獎金性質上是否為工資？

2.兩造約定由獎金中扣除雇主應負擔之勞、健保費用及勞工退休金提撥是否有違反法令規定？

3.雇主應負擔之勞保、健保部分負擔、應提撥之勞工退休金是否得約定由勞工負擔？

㈡國票公司主張時效抗辯是否可採？

六、本院得心證之理由（論述不受限前開爭執事項之順序）：

高淑美主張其自101 年12月10日起任職於國票公司擔任營業員，其任職期間102 年12月至104 年3 月間、104 年4 月至106 年6 月間，按月國票公司應負擔雇主之勞、健保費及應提撥之勞退金詳如原審判決後附附表一、二（下稱附表一、二）所示，分別為19萬4,035 元、19萬5,168 元，及國票公司關於獎金之計算方式，係扣除國票公司應負擔之勞、健保費用、勞退金提撥（下簡稱系爭費用）後加以核算乙節，有高淑美提出102 年12月至106 年6 月份之薪資單在卷（見原審卷第36頁至第78頁）可憑，為國票公司所不爭執，此部分之事實，首堪認定。然高淑美是否得主張不當得利返還，茲

論述如下：

㈠系爭獎金屬於工資：

按勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款規定：「工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付，與固定性給與尚有差異。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，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之對價（報酬），即具工資之性質。查，高淑美所主張之系爭獎金，既係其因工作而獲得者，且在一般情形下經常可以領得之給付，屬經常性之給與，自係屬其依兩造勞動契約得取得之工資。

㈡工資不低於基本工資，得由勞雇雙方自行約定：

1.按工資係由勞雇雙方約定，僅不得低於基本工資，此觀勞基法第21條第1項規定自明。又所謂合意，既係意思表示相互一致，自不以書面及明示為限，默示亦屬之（民法第153條第1項規定參照）；且所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沈默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院107年度台上字第1506號判決參照）。

2.高淑美固否認與國票公司有約定獎金之計算方式得以扣除雇主應負擔之系爭費用。經查，國票公司提出之高淑美面談紀錄表（營業員專用），高淑美非選擇「國票制」，而

是選擇其他亦即「業績獎金為做清制，每億元獎金10萬元（含網路單）包含客戶折讓及其他費用、三節及其他商品獎金依公司規定，底薪18,780元」（原審卷第30頁），觀諸上開面談記錄表上並無寫明獎金得以扣除之減項之具體內容。惟高淑美之薪資結構如不爭執事項㈡所述，其底薪於每月3 日發放，獎金則於下個月10日發放，薪資報酬當屬勞工關心事項，高淑美擔任證券營業員多年，並從康和證券公司改至國票公司任職，不選擇國票制，而選其他制度，對於其每月業績、獎金及獎金如何計算，不可能漠不關心；又國票公司對於獎金之發放有詳列各項數據及計算過程之薪資單供高淑美核對，依據高淑美自行提出之薪資單，國票公司詳列「總業績」、「證券業績」、「五路財神2業績」、「淨獎金」、「折讓」、「風準金」等精確金額，應發金額是由「淨獎金」加上「模組獎金」、「融資獎金」、「融券獎金」、「接單費獎金」、「專案獎金」等，減項則有「一般折讓」、「本薪」、「勞健保」、「勞退自提」、「風準金」、「證券錯帳」等（見原審卷第36頁至第78頁），是以高淑美每月取得載有如上所示項目之薪資單，並已知悉國票公司於次月給付之獎金係前述加項金額加總後扣除前述減項金額。高淑美自承101 年12月10日任職國票公司以來，直到106 年7 月提出異議，並於斯時與國票公司重新議定獎金計算方式，國票公司不爭執確於106 年7 月間另行與高淑美協商獎金之計算方式（即以每億元業績獎金9 萬8,000 元計算，減項除本薪外，不扣除其他費用）。準此，高淑美自101 年12月10日任職起至106 年7 月前，其對於國票公司計算其獎金時先將系爭費用作為減項未曾有反對之表示，至106 年7 月調整獎金計算方式之前，難謂其無默示同意國票公司得以扣除系爭費用後計算獎金。雖高淑美主張重新議定獎金計算方式後，國票公司以每月3,000元 賠償伊過去損失，並提出簽收表為佐（原審卷第675 頁），業經國票公司否認，而前

開簽收表僅有單純款項簽收，無法據以推認有高淑美主張情事，自無法採為有利高淑美之認定。

3.高淑美之薪資有底薪及系爭獎金，是縱未達績效，至多未獲取獎金，並無溢扣薪資等情，此觀諸高淑美提出之薪資單計算甚明（原審卷第50頁至第52頁），與國票公司提出被證12相符（原審卷第432 頁以下）。另高淑美對於上證6 即國票制與做清制之比較（本院卷一第372 頁），亦僅爭執其國票制之底薪應以3 萬5,000 元計算（本院卷一第427 頁），是高淑美所稱之104 年8 月、9 月、11月僅領取1 萬3,856 元、1 萬9,224 元、1 萬6,935 元，此均僅為獎金而已，其漏未計算底薪，是以高淑美每月均有受領底薪，至多未獲得獎金而已，並無任何倒扣薪資之情形。再者，高淑美所稱底薪應為3 萬5,000 元，為國票公司所否認，經國票公司經紀事業組業務管理處薛正偉到庭證稱「必須淨業績達1 億元方能領3 萬5,000 元」（本院卷一第427 頁），與高淑美提出營業員業績獎金計算原則相符（本院卷一第442 頁）。是國票公司並未與高淑美約定底薪為3 萬5,000 元，倘若如此約定，則國票公司自101 年12月起均未給付底薪3 萬5,000 元，高淑美豈會未曾異議。

4.高淑美任職國票公司前，曾任職康和證券公司，該公司亦有區分「底薪制」、「績效制」，有臺灣臺北地方法院106 年度重勞訴字第3 號判決書可參（本院卷一第318 頁以下）。高淑美改任職國票公司後，有「國票制」、「做清制」等選項得以選擇，前者底薪高但獎金抽成低，後者底薪低但獎金抽成比例高，在股市景氣或營業員業績大好之時，獎金之差距可謂甚大，以104 年6 月份為例，採取做清制、國票制，當月獎金做清制比國票制多出8 萬多元（本院卷一第372 頁）。既然獎金係在底薪之外另外計付，則國票公司以扣除各項費用、業務成本等後，尚有盈餘、有獲利之情況下，方給付獎金，此種獎金設計制度非屬不

合情理，且從國票公司發給高淑美之薪資單所載計算方式，應發金額是將各式加項金額扣除各式減項金額（含本薪、系爭費用等）後才計算出高淑美可獲得之業績獎金，並非從高淑美已獲得之業績獎金再減除系爭費用，依前揭說明，高淑美實際上受領工資（含獎金）金額明顯高於基本工資，且已有默示合意得扣除系爭費用以計算獎金，高淑美自應受拘束，不容事後否認之。

㈢國票公司並非約定由勞工負擔系爭費用：

1.國票公司有為高淑美投保勞、健保，及提撥勞工退休金等，有勞動部勞工保險局109 年4 月10日保納行一字第1091 0110010 號函可證（詳如原審卷第192 頁以下），而國票公司在計算系爭獎金之際雖將系爭費用列為減項扣款計算出應發獎金後，再依法繳納、提撥應納之系爭費用，但並非自高淑美每月底薪及應發獎金中再行扣除，自不能解為係由高淑美負擔系爭費用，至於前述獎金計算方式乃工資之議定，此與雇主剋扣薪資自有不同。

2.雖高淑美稱此乃國票公司將本應由其負擔勞、健保費用、勞退金提撥轉由其負擔，違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）、勞工保險條例（下稱勞保條例）、全民健康保險法（下稱健保法）等強制規定，依民法第71條規定，應屬無效部分。勞雇雙方所訂定之勞動條件低於勞基法所定者，固屬違反強制禁止規定而無效。然若雇主未故意濫用其經濟上之優勢地位，而與勞工締結之勞動條件，復無其他顯失公平，並違反誠信原則或權利濫用之情者，基於契約自由原則，勞雇雙方關於締結勞動條件之契約，即應認該約定為合法、有效，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後即不得任意翻異，更行請求原勞動契約所未約定之項目與金額。

3.觀諸高淑美任職期間每月所領取之薪資均高於當時之法定基本工資乙節，有高淑美提出之薪資單在卷可憑。而國票公司對其系爭獎金之計算方式，係須扣除底薪、系爭費用

乙節，為薪資單所載甚明。高淑美願受僱擔任國票公司之營業員，可知悉關於系爭獎金之計算方式，並於任職期間直到106年7月變更計算獎金方式前，均依此方式計算領取系爭獎金，從未異議，業如前述，顯見亦同意此勞動條件，既然高淑美每月所領取之薪資未低於法定基本工資，又同意國票公司將公司應負擔之勞、健保費用、勞退金提撥作為計算獎金之減項，本於私法自治、契約自由原則，高淑美自應受其拘束，事後自不能再以此解為爭執國票公司將此轉由其負擔之結果。況高淑美稱「系爭獎金應先扣除系爭費用之計算方式，即是將應雇主負擔之勞、健保費用、勞退金提撥轉由其負擔」，則系爭獎金應先扣國票公司應發給高淑美之底薪乙節，豈非謂國票公司每月均未依勞動契約發給其約定底薪，高淑美顯然將獎金之計算方式與雇主負擔之薪資、費用一節加以混淆。益見高淑美主張系爭獎金要扣除系爭費用，即是將該等費用轉由高淑美負擔之論述，實非足採。

㈣據上，高淑美任職國票公司期間，每月領取之薪資既已高於法定基本工資，關於系爭獎金之計算方式，本於契約自由原則，應屬有效之契約，雙方應受其拘束，高淑美主張系爭獎金之計算方式違反強制規定，依民法第71條規定，應屬無效部分，洵屬無據，是高淑美依不當得利規定請求國票公司給付附表一、二所示之金額，並無理由，是本院亦無論述高淑美請求給付附表一部分之請求權是否罹於時效之必要。

七、綜上所述，國票公司既無高淑美所指違反勞基法、勞退條例、勞保條例與健保法之強制禁止規定之行為，則高淑美依民法第179條不當得利之法律關係，請求國票公司應給付附表一、二之金額，合計38萬9,203元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審判命國票公司給付高淑美如附表二所示19萬5,168元本息，並為准、免假執行宣告，自有未洽，國票公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由

，應由本院廢棄改判如主文第2項所示。至於高淑美上訴意旨求予廢棄原判決對其不利部分，請求國票公司應再給付如附表一所示19萬4,035元本息，則屬無據，應予駁回。

八、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，併此敘明。

九、據上論結，本件國票公司上訴為有理由、高淑美之上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之32、第450條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃欣怡

法　官　林大為

法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　楊家玲