臺灣士林地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第35號

原　　告　高淑美
訴訟代理人　鄭育紳律師
被　　告　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，於中華民國109 年9 月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬伍仟壹佰陸拾捌元，及自民國一百零九年三月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟壹佰玖拾元由被告負擔新臺幣貳仟零玖拾伍元，其餘新臺幣貳仟零玖拾伍元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。被告如以新臺幣壹拾玖萬伍仟壹佰陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告從民國101 年12月10日即在被告任職，雙方合意成立勞動契約，且被告為原告投保勞健保及提繳勞工退休金（下稱勞退金），原告身份為勞工。然本應由被告負擔之勞健保費及應由被告提繳之勞退金，均遭被告自原告工資內扣除，被告無法律上原因受有由原告為被告負擔本應由被告繳納、提繳之勞健保費及勞退金之利益，致原告受有損害，被告應返還從102 年12月起至106 年6 月止（下稱系爭期間）之本應由被告繳納之勞健保費新臺幣（下同）186,917 元及應由被告提繳之勞退金202,286 元，合計共389,203 元，為此爰依勞工退休金條例第14條第1 項、勞工保險條例第15條第1 款

、全民健康保險法第27條第1項第2款及民法第179條不當得利之法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告389,203元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

對被告抗辯之陳述：

－原告從未與被告約定得自原告工資內扣回被告應負擔及提繳之勞健保費及勞退金，此從原告受聘時之面談記錄表上並無如此文字約定可證之。退步言之，縱兩造曾有此約定，或有被告果真有如此制度，該約定或該制度違反勞工退休金條例、勞工保險條例及全民健康保險法等強行規定，應屬無效，原告係受被告聘僱，並投有勞健保之勞工，被告本應依勞工退休金條例、勞工保險條例、全民健康保險法，為被告提繳勞退金及負擔勞健保費，倘被告先為原告繳納、提繳相關費用後，隨即再自原告工資內扣回，豈非所有雇主都得將其依法應負擔之義務，依契約自由原則轉嫁給勞工，如此一來，將導致所有勞工社會福利制度都將傾覆不再，亦不符上開勞工退休金條例、勞工保險條例、全民健康保險法等勞工社會福利法之規定及立法意旨。

—被告所提出「營業員薪獎計算辦法」不斷重複提起「薪獎」二字，而其中各種業績值計算則以原告工作業績做為計算標準，甚至計算完畢後，如績效值轉換低於最低基本工資，被告將核發最低工資，可見該「薪獎」具有勞務對價性，應為工資，且每個月均會計算薪獎，屬於經常性給付。又原告之勞健保費之繳納及勞退金之提繳，每3個月會隨前開薪獎調整，是以，該薪獎具「勞務對價性」及「經常性給與」等性質，應屬勞動基準法（下稱勞基法）所稱之工資，非屬雇主之恩惠性給付，不得違法扣除。

．原告於106年7月發現被告長年違法自其薪資中扣回被告應負擔、提繳之勞健保費及勞退金，遂要求被告返還其不當得利所得。嗣被告督導蔡欣志同意，自106年8月起每月攤還3,000元予原告，至今已攤還22次，共66,000元。由上情可

推知，原告與被告間並未約定可自薪資中扣除被告應負擔、提繳之勞健保費及勞退金，否則被告何必同意每月返還3,000元。

j 兩造就原告每月應領、實發金額並無爭執，然因被告擅自將本屬原告薪資，逕自供被告履行其法律上應負擔部分勞健保費及提繳勞退金之義務，致使被告之法定義務消滅，而受有利益，原告因而受有損害，本件原告之請求權基礎係不當得利，而非請求薪資，並非係反覆之定期性給付，被告每月違法取走本屬於原告之金錢，用以履行本應由被告於法律上應提繳之勞退金及應負擔之勞健保費等義務，因而受有利益，構成不當得利，而不法行為不會構成反覆之定期性給付，是以，原告請求權基礎時效應以15年計算。退步言之，本件縱然有5 年短期時效適用，被告與原告已合意每月返還3,000元之不當得利予原告，可構成拋棄時效利益或承認，是以，被告不得再主張時效利益。

二、被告則以：

原告係於101 年12月10日至被告任職擔任營業員，先後在被告景新分公司與中和分公司任職。原告在任職前，係於康和綜合證券股份有限公司任職，原告對於證券業獎金計算模式應甚為清楚，原告進入被告時之勞動條件係約定底薪18,780元加上獎金，而獎金計算為每億獎金10萬元，但應扣除客戶折讓及其他相關費用。易言之，原告至被告任職時係以選擇高獎金作為與被告約定之內容，原告為所謂「做清制」業務員，是以高獎金作為利基，在對自己有利的情形下，原告選擇適用「做清制」，即在職期間領取底薪18,780元加上獎金，而獎金計算必須扣除相關費用，此為兩造約定之獎金計算方式。嗣至106 年7 月間，原告與被告間之薪獎方式合意調整獎金計算為每億獎金9.8 萬元，但不再另扣其他扣款等成本。無論是調整前或調整後之獎金約定，均是勞資雙方議定及合意之結果，並無違法，施行多年原告亦無異議，豈料原告在108 年7 月10日離職後，卻突然主張被告違法扣留款項

，將應由被告負擔數額轉嫁由原告負擔，進而提出本件訴訟請求被告返還389,203 元，令被告甚感錯愕。

按有權利者而在相當期間內不為行使，致他方相對人有正當事由信賴權利人不欲其履行義務者，則權利再為行使，前後行為發生矛盾，依誠實信用原則，自應加以禁止。是以，權利失效原則乃係源自於民法第148 條誠實信用原則，且早為最高法院60年度臺上字第2400號判決所肯認。我國司法實務早已將此權利失效原則運用於勞動訴訟中，即使在勞工請求加班費訴訟案件，亦有上開權利失效原則之適用。本件原告雖主張不當得利，但實際上係針對獎金計發所有爭議，實應得參酌上開加班費請求案例之司法判決見解，據此，原告任職期間長達6 年餘、近7 年，對獎金計算方式，從未表示異議，今突提起訴訟請求，顯有違誠信，本件應有權利失效原則之適用。

被告確實已依法為原告提繳勞退金至原告個人專戶，且被告定期於每年2 月、5 月、8 月、11月視原告收入調整其勞退提繳，並無未依法提繳之情事。另在勞健保費部分，被告也核實為原告投保並負擔保費，被告並無違法，也恪遵勞工退休金條例及相關勞動法令規定，並無對原告為侵權行為，依法更無負損害賠償責任之義務。被告並無任何「無法律上原因而受利益」並「致生原告損害」之情事，實與不當得利之要件規範未合。就薪資部分，被告並無短付或不全額給付，亦無扣發原告薪資，原告底薪部分，被告從無減扣，另獎金部分本為雙方約定計算方式，本有加、減項，尤其減項、扣除成本與花費後再為計發獎金，絕無不合理或違法之情。事實上，原告所爭議者，僅係前述約定之獎金能否扣除必要費用再予核算獎金者，然無論係國票制營業員或原告做清制營業員，在獎金計算與領取上，均須扣除成本，既為約定之獎金，則被告扣除經營成本後給付，並無違法，且該獎金約定方式為原告所同意、施行多年，原告不能一離職後即主張該扣款內有其百分之6 勞退金存在而主張被告應負損害賠償或

不當得利返還責任。

ŋ 原告任職於被告期間，其薪資為本薪（即基本工資），於每月第3 個工作日發放，其餘為獎金，則於次月10日發放。前述獎金性質上並非工資，例如兩名營業員業績狀況相同，但因客戶折讓數額不同，所領取之獎金數額也不盡相同，足見獎金與勞務對價並無相關（即折讓數額越高、扣項越高，領取獎金自然少）。另系爭獎金設計乃係從雇主獲淨利的角度出發，亦即當雇主獲有淨利、有獲利時，方會發放獎金，故系爭獎金性質絕非工資，再參諸獎金計算式為「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」，當中自有若干加項與扣項，此為獎金計算方式，並為兩造約定同意者，原告自不能離職後突然為相反主張。證券期貨業與營業員間，於業界確實存有不同制度，例如不同的獎金制度（如原告之做清制與國票制），乃甚至不同法律關係如底薪制即為僱傭制、底價制則為委任制、而混合制即屬僱傭與委任之混合契約等情形，原告在同業任職多年，早已明白相關獎金計算與權利義務，為此兩造所約定之獎金計算方式，應受拘束而不能事後為相反主張，且無論係同業或是其他企業經營，在計發獎金時予以扣除必要費用，並將此計算方式告知員工且徵得員工同意，此獎金計給即無違法可言，更絕無原告所主張之不當得利情事。

ē 至於原告所舉者與本件並不相同，原告所舉、法律所禁止者為約定月薪3 萬元，但雇主應負擔成本卻從約定的月薪中扣下。然反觀諸本件，兩造薪資約定（即本薪）並無低於基本工資且也無違法扣減本薪之情事，但除本薪以外的獎金約定部分，勞資雙方本即可約定一定比例或一定扣減項或加項計算獎金，例如前述約定1 億10萬元或1 億9.8 萬元，又再如扣減項包含折讓與準備金、本薪等。

我國司法實務見解一致認為勞工長期默示同意薪資計算而應受拘束，本件兩造約定之獎金計算已施行多年，原告在同業

及被告處任職數年，對於獎金計算甚為清楚，兩造更以現實計算獎金方式、給付方式行之多年，其行為足以構成同意之默示意思表示無疑。是前述獎金計算施行多年，原告也領取獎金多年而從無異議，又獎金計算負數（或減項）尚有其他項目，此獎金計算公式的正項、負項本得由勞資雙方自行協商約定，除獎金外，被告仍給予工資（本薪即基本工資），前述獎金如何給付並無涉工資短付或從工資中扣除之情，本件獎金並非工資，然確實已由原告默示同意適用獎金計算數載，同應受拘束。

ě 原告主張自106 年8 月後由被告處每月給付3,000 元、共計已給付22期合計66,000元部分，經被告查證後，並無此事實，為此被告予以否認。另民法第126 條所稱之「其他1 年或不及1 年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內，如鈞院認被告有給付義務，則被告主張此獎金計算或返還等係「於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言」，時效應為5 年，且本件原告在職時所給付獎金，性質上確實非屬工資，為此兩造方於獎金計算部分有所約定，此並無違反勞基法等勞動法令規範，即便退步而認該性質為工資，則工資請求權時效為5 年，被告謹此併為時效抗辯等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

本件原告係於101 年12月10日至被告任職，擔任營業員，嗣於108 年7 月10日離職。原告於任職期間，被告均係於當月第3 工作日發放底薪，於次月10日發放前月業績獎金。另原告自102 年12月起至106 年6 月間，除依法需原告自付之勞健保費均由被告自原告薪資扣除外，另依法應由被告負擔之勞健保費及應由被告為原告提繳之勞退金，均由被告先繳納、提繳後，再自原告次月業績獎金內扣除等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出之面談紀錄表、薪資單及被告所提

出之業務員獎金明細、提繳勞退金證明、負擔勞健保費證明資料等在卷可查，此部分事實，首堪認定。原告固主張被告將本應由被告負擔之勞健保費及勞退金違法自原告業績獎金中扣除，被告應返還系爭期間之勞健保費及勞退金等情，然為被告所否認，並以前詞抗辯，故本件所應審究者為：－被告於次月10日所發給之業績獎金是否屬工資？兩造有無約定或默示同意可由被告自原告業績獎金內扣除被告應負擔之勞健保費及勞退金？－原告能否依不當得利請求被告返還系爭期間之勞健保費及勞退金？原告前開主張有無違反誠信原則或權利濫用？原告主張被告應返還系爭期間勞健保費及勞退金之請求權是否因被告為時效抗辯而消滅？茲分述如下：

被告於次月10日發給原告之業績獎金屬工資，兩造並無約定或默示同意被告可自業績獎金扣除被告應負擔之勞健保費及勞退金：

－按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。經查，兩造於系爭期間確屬勞工與雇主間之勞動關係，且就業績獎金是否為工資乙節互有爭執，參照前開規定，該業績獎金依法自應推定為工資，被告如認非工資，當應舉證推翻。就此，被告雖提出勞動檢查訪談紀錄及營業員薪獎計算辦法等影本（分見本院卷第310至313頁、第476至479頁及第619至621頁），佐證被告係分別於每月第3工作日核發薪資及另於次月10日核發前月業績獎金，且業績獎金有扣除必要成本之減項，而認此業績獎金應為獎金而非工資等情。

－然按工資：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，勞基法第2條第3款定有明文。且勞基法施行法第10條就經常性給與之定義規定為：本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年

終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。依上開規定可知工資認定與否，與雇主是否分次、工資計算方式是否扣除必要成本等並無必然關係，仍因視該業務獎金是否具有「勞務對價性」及「經常性給付」等性質。

．又查，依被告前所提出之勞動檢查訪談紀錄（見本院卷第619至621頁），原告每日需以打卡記錄出退勤，工時為上午7時40分至下午4時40分，外出拜訪客戶需填報外出申請單等節，可知被告對於原告有指揮、監督權限。另原告於被告任職期間係擔任營業員，其主要工作為代理被告客戶之證券、期貨買賣委託，處理客戶委託報價適宜，聯繫客戶是否成交及成交後準備證券或款項，及帳務處理、對帳及檢查等事項，另原告之業績獎金亦係以原告當月客戶委託原告買賣證券、期貨之績效值為基礎，若達目標發予獎金但需扣除前月已發給之底薪，若未達目標則僅領取底薪，不再發給業績獎金，可見原告所受領之業績獎金係因在被告指揮、監督從事前開工作而等具有提供勞務而獲得對價之性質，且被告均係按月計算原告之業績獎金，亦具有經常性給付之性質，參照上述說明，該業績獎金當屬工資甚明。且依原告所提出之系爭期間之薪資單（見本院卷第36至78頁），被告於次月10日核發原告前月業績獎金時，均已扣除原告於前月已領取之底薪，倘被告認業績獎金並非工資，性質與底薪不同，則被告何以自業績獎金扣回已發給之底薪？況被告於原告任職期間，每3個月均會調整勞健保及勞退金之投保金額乙節，為兩

造所不爭執，被告於每季調整投保金額時均視原告於前季業績獎金多寡為考量，倘該業績獎金並非工資，屬獎金或被告之恩惠性給付，被告實無庸按季調整原告之投保金額，以上均足徵該業績獎金應屬工資，被告此部分抗辯，並無理由。

j 至於被告抗辯稱原告於任職時已知且同意被告將已繳納、提繳之勞健保費及勞退金，自原告次月所領取之業績獎金內扣除乙情，然為原告所否認，且依原告所提出之面談紀錄表（見本院卷第30頁），此面試紀錄表內所載薪獎條件僅記載：「業績獎金為做清制，每億獎金10萬元（含網路單）包括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」等語，兩造並未約定原告每億10萬元業績獎金之計算方式尚需扣除被告已繳納及提繳之勞健保費及勞退金等費用。至於被告另抗辯稱自106 年7 月後，因原告與被告協商將每億10萬元之業績獎金調整為每億9.8 萬元，所以之後被告已未自原告次月業績獎金扣除被告已負擔之勞健保費及勞退金，並以此推論原告於系爭期間即已知悉且同意被告將已繳納、提撥之勞健保費及勞退金，自原告次月業績獎金內扣除乙節，然觀諸被告所提出之被告簽呈及原告所寫之薪資調整同意書（見本院卷第302 至304 頁），該簽呈及薪資調整同意書充其量僅能證明兩造曾合意原告之業績獎金自106 年7 月後，由每億10萬元調整為每億9.8 萬元之事實，並無此每億9.8 萬業績獎金不再扣除前述勞健保費及勞退金等成本之約定，當無法以被告自106 年7 月後因已未自原告業績獎金扣除其已負擔之勞健保費及勞退金，進而推論原告於系爭期間即已知悉且同意被告將已繳納、提繳之勞健保費及勞退金之事實，被告此部分之抗辯，並無依據。

LL被告另抗辯稱：原告長期默示同意系爭期間之獎金計算方式，原告應受拘束云云。然按年滿15歲以上，65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5 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6條第1項第1款至第6款及第8條第1項第1款至第3款規定之被保險人，其屆通事故保險費由被保險人負擔百分之20，投保單位負擔百分之70，其餘百分之10，在省，由中央政府全額補助，在直轄市，由中央政府補助百分之5，直轄市政府補助百分之5；職業災害保險費全部由投保單位負擔，勞工保險條例第6條第1項第2款、第15條第1款分別定有明文。又按被保險人區分為下列6類：一、第一類：（二）公、民營事業、機構之受僱者；本保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第一類被保險人：（二）第10條第1項第1款第2目及第3目被保險人及其眷屬自付百分之30，投保單位負擔百分之60，其餘百分之10，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27條第1款第2目亦有明文。再按本條例之適用對象為適用勞動基準法之下列人員，但依私立學校法之規定提撥退休準備金者，不適用之：一、本國籍勞工；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞工退休金條例第7條第1項第1款及第14條第1項分別所明定。而上開規定所定投保單位、雇主應負擔之勞健保費及應由雇主提繳之勞退金，均係以保護勞工之健康、生計及安定生活為目的，而強制課予投保單位、雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，不容許私人間透過契約加以變更，更不容許雇主將其義務轉嫁予弱勢之勞工負擔，如雇主將其應負擔勞健保費及勞退金轉嫁由勞工負擔，縱經勞工同意，亦應認已違反勞基法第22條第2項「工資應全額直接給付給勞工」之規定，依民法第71條前段之規定，該約定應為無效。而原告並未與被告約定被告可自其業績獎金內扣除勞健保費及勞退金之事實，已如前述，且縱兩造曾有前述約定或原告長期默示同意乙情屬實，但此約定或默示同意因已違反前述強制規定而屬無效，故被告此部分之抗辯，並非可採。原告可依不當得利請求被告返還系爭期間之勞健保費及勞退金，原告前開主張並無違反誠信原則，亦非權利濫用，被告

應給付如附表二所示之勞健保費及勞退金共計原告195,168元及法定遲延利息。另原告主張被告應返還如附表一所示之勞健保費及勞退金共計194,035 元之請求權，因被告主張時效抗辯而消滅：

－按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第179 條定有明文。依前所述，被告本應全額給付屬工資性質之業績獎金予原告，然被告卻每月將其已支付之勞健保費及勞退金，從原告業績獎金內扣除，被告因而得免除給付原告與其已負擔之勞健保費及勞退金同額之薪資利益，屬獲有免除給付薪資之不當得利，並致原告因此受有每月短少請領薪資之損害，原告自得依不當得利請求被告系爭期間之勞健保費及勞退金。至於被告抗辯稱：原告於任職期間未為前開主張，卻於離職後方提起本件訴訟，原告此舉違反誠信原則且屬權利濫用，而認原告前開請求應為無理由等情。然，原告為被告之員工，屬相對弱勢之勞工，原告為期能持續於被告任職並獲得薪資，而未於任職期間向被告請求返還前述費用，本屬合理，況原告於106年7月間曾向被告反應上情，被告遂自106年8月起即不再自業績獎金內扣除被告已負擔之勞健保費及勞退金乙節，為兩造所不爭執，可見原告並非不行使其權利，且在客觀上亦未使被告相信原告已不再行使權利，則原告於離職後起訴請求被告返還前述費用，屬權利之正當行使，並無違反誠信原則，亦非權利濫用之情，被告前開所指，並無理由。

—雖被告另抗辯稱：原告請求被告返還如起訴狀附件二（見本院卷第28頁）所列各月份勞健保費及勞退金，經被告核對後有如被證11（見本院卷第412 頁）所示之差異等情，並提出勞工退休金計算名冊--雇主提繳資料及勞健保投保單位保費計算明細資料等影本為證（見本院卷第314至387頁）。然該起訴狀附件二所列金額係原告依被告所提供之薪資單內所載金額為列計，且參被告所提出之勞工退休金計算名冊--雇主

提繳資料資料中，並無104年11月至105年4月之提繳明細，且被告於其餘月份之提繳金額均與原告起訴狀附件二所列勞退金相符（按起訴狀附件二部分月份所列勞健保費與勞退金互為倒置）。雖被告所提出之勞健保投保單位保費計算明細資料中，有部分月份被告所繳納之勞健保費與原告起訴狀附件二所列勞健保費有所不同，然此勞健保投保單位保費計算明細資料係被告向勞工保險局或中央健康保險局繳納被告應為原告負擔勞健保費，此與被告於次月自原告業績獎金所扣除勞健保費，尚屬有別。況再對照原告所提出之系爭期間薪資單（見本院卷第36至79頁）及被告所提出之原告離職前5年內之業務員獎金明細（見本院卷第432至475頁），可知前述薪資單內所扣除之「勞健保」及「勞退自提」等數額，均與營業員獎金明細內「其他款項」所列數額完全相符，足認被告於系爭期間內自原告業績獎金所扣除之勞健保費及勞退金，應係如起訴狀附件二所示，被告此部分抗辯，亦屬無據。

．復按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1 年或不及1 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5 年間不行使而消滅，民法第126 條定有明文。又按民法第126 條所稱之「其他1 年或不及1 年之定期給付債權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期給付而言，諸如年金、薪資之類，均應包括在內（最高法院97年度臺上字第2178號判決意旨可參）。經查，原告固主張其係依不當得利之法律關係請求被告返還系爭期間之勞健保費及勞退金，並非基於返還薪資而請求，其時效應適用民法第125 條規定之15年，非民法第126 條規定之5 年乙情。然被告就系爭期間，係每月將其已負擔之勞健保費及勞退金，於次月計算原告業績獎金時，將款項自原告之業績獎金內扣除，被告因而得免除給付原告與其已負擔之勞健保費及勞退金同額之薪資利益，屬獲得每月免除給付薪資之利益，並致原告每月受有短少領取薪資之損害，原告本得每月請求返還該短少之業績獎金，而

原告該部分之請求均係每月規則發生且反覆，故原告此不當得利之請求權當因5年間不行使而消滅。另被告係次月10日給付原告前月之業績獎金，為兩造所不爭執，而原告於109年3月12日提起本件訴訟時，其就從102年12月至104年3月所示月份（各月份金額詳如附表一各編號所示）之薪資返還請求權，因被告為時效抗辯而罹於時效消滅，被告係因時效而受益，並非無法律上之原因，故原告就此部分之主張（即如附表一所示之勞健保費及勞退金共計194,035元），即無理由。至於104年4月至106年6月所示月份（各月份金額詳如附表二各編號所示）因未罹於時效，原告依不當得利請求被告返還如附表二所示金額合計195,168元及法定遲延利息，即有理由，應予准許。

四、從而，原告依不當得利之法律關係，請求被告給付195,168元，及自起訴狀繕本送達被告翌日（即109年3月31日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，原告逾此部分之請求及假執行之聲請，均無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係依簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告及依職權諭知被告如以195,168元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定本件訴訟費用額為4,190元（第一審裁判費），由被告負擔2,095元，其餘2,095元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　5　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應

記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　5　　日

書記官　高郁婷

附表一：

編號	薪資單年月	勞健保費	勞退金	合計
1	102 年12月	5,004	2,634	7,638
2	103 年1 月	5,158	2,634	7,792
3	103 年2 月	5,734	3,324	9,058
4	103 年3 月	5,734	3,324	9,058
5	103 年4 月	5,734	3,324	9,058
6	103 年5 月	9,284	7,578	16,862
7	103 年6 月	9,284	7,578	16,862
8	103 年7 月	9,284	7,578	16,862
9	103 年8 月	6,455	4,188	10,643
10	103 年9 月	6,455	4,188	10,643
11	103 年10月	6,455	4,188	10,643
12	103 年11月	7,346	5,256	12,602
13	103 年12月	7,346	5,256	12,602
14	104 年1 月	7,346	5,256	12,602

（續上頁）

15	104 年2 月	8,625	6,930	15,555
16	104 年3 月	8,625	6,930	15,555
			合計	194,035

附表二：

編號	薪資單年月	勞健保費	勞退金	合計
1	104 年4 月	8,325	6,930	15,555
2	104 年5 月	3,416	1,728	5,144
3	104 年6 月	3,416	1,728	5,144
4	104 年7 月	3,416	1,728	5,144
5	104 年8 月	4,240	4,590	8,830
6	104 年9 月	4,240	4,590	8,830
7	104 年10月	4,240	4,590	8,830
8	104 年11月	4,982	2,520	7,502
9	104 年12月	4,982	2,520	7,502
10	105 年1 月	4,982	2,520	7,502
11	105 年2 月	4,982	2,520	7,502
12	105 年3 月	4,982	2,520	7,502
13	105 年4 月	4,982	2,520	7,502

（續上頁）

14	105 年5 月	5,548	3,036	8,584
15	105 年6 月	5,548	3,036	8,584
16	105 年7 月	5,548	3,036	8,584
17	105 年8 月	3,877	1,998	5,875
18	105 年9 月	3,877	1,998	5,875
19	105 年10月	3,877	1,998	5,875
20	105 年11月	3,044	1,584	4,628
21	105 年12月	3,044	1,584	4,628
22	106 年1 月	3,044	1,584	4,628
23	106 年2 月	3,044	1,584	4,628
24	106 年3 月	3,044	1,584	4,628
25	106 年4 月	3,044	1,584	4,628
26	106 年5 月	6,579	4,188	10,767
27	106 年6 月	6,579	4,188	10,767
			合計	195,168