

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第86號

原告 賴貞曇
訴訟代理人 黃立漢
被告 魚麗彩色製版有限公司
法定代理人 陳郁仁
訴訟代理人 謝玉真

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110年3月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬零壹拾陸元，及自民國一〇九年二月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。被告應提繳新臺幣壹拾萬伍仟柒佰叁拾捌元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾壹萬零壹拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾萬伍仟柒佰叁拾捌元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國87年9月29日起受僱於被告，原告於94年7月起適用勞退新制，月投保金額為新臺幣（下同）38,200元，被告應提撥6%全額，即2,292元，然被告自94年7月起即從原告每月薪資中扣除1,998元、2,292元等工資，以當作雇主強制提撥退休金之費用，被告所為非法扣除薪資情形持續至108年1月，總金額為365,658元。

(二)原告實際受領工資於94年6月至108年1月約46,500元，依94年7月行政院勞工委員會公告之勞工退休金月提繳工資分級表，其級距為第7組第35級（45,801～48,200元，月提領工資48,200元），被告應繳納月提撥6%金額為2,892元，

01 故被告未依規定足額繳納之提撥金額為105,738元。

02 (二)爰依兩造間之勞動契約法律關係及民法第179條、勞工退休
03 金條例第14條第1項、第31條規定，提起本訴，並聲明：1.
04 被告應給付原告365,658元，及自本件支付命令送達之翌日
05 起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被告應
06 提繳105,738元至勞工保險局設立之原告賴貞曇勞工退休金
07 專戶。3.訴訟費用由被告負擔。（見本院卷一第88頁）

08 二、被告則以：

09 (一)被告於91年起，為保障員工，亦深怕未來公司面臨業務緊縮
10 、歇業時，恐將無法如數發給資遣費、退休金，因此被告與
11 公司多位員工約定，由公司替員工投保南山人壽商業年金保
12 險，將未來可能支出之資遣費、退休金事先以保費補助之形
13 式發給勞工，由勞工自行負擔40%保險費，雇主幫忙繳納60
14 %，故該補助性質為資遣費、退休金之給付，93年至100年
15 被告以年繳方式合計給付原告326,391元，101年至108年
16 以月繳的方式合計給付原告292,300元，兩者合計618,691
17 元。

18 (二)因94年勞退新制之實施，規定雇主必須為勞工額外提撥其薪
19 資之6%至其個人退休金帳戶，對每月已為員工繳納商業保
20 險費用之被告造成極大的負擔。因此被告與有投保上開商業
21 年金保險之員工協商，由被告公司繳納之商業保險保費中扣
22 除6%以平衡公司支出。縱認被告不得以上開商業保險保費
23 給付取代從聲請人每月薪資扣除之6%，於違反工資全額給
24 付原則的情況下，工資請求權消滅時效依民法第126條屬定
25 期給付債權，會因五年間不行使而消滅，原告係於109年2
26 月21日聲請鈞院核發支付命令，因此原告至多僅能請求109
27 年2月21日向前起算五年之溢扣工資。

28 (三)是以，在被告已給付上開商業保險保費之情形下，總計給付
29 618,691元，該數額近乎原告所稱按月由其薪資扣除6%之
30 兩倍！更何況原告稱其每月應獲提撥2,892元，惟被告每月
31 為其繳納之商業保險費用為3,700元，亦明顯優於勞動基準

01 法與勞工退休金條例之勞動條件，因此聲請人之請求無理由
02 。

03 (四) 答辯聲明：(一) 原告之訴駁回。(二) 如受不利之判決，被告願供
04 擔保，請准宣告免為假執行。

05 三、原告主張其自87年9月29日起受僱被告，原告於94年7月1
06 日起之月投保金額為38,200元，被告應按月提撥原告月投保
07 金額6%即2,292元至其勞工局退休金專戶，然被告自94年
08 7月1日起即從原告每月薪資中扣除1,998元、2,292元等
09 工資，以作上述雇主強制提撥退休金之費用，被告所為非法
10 扣除薪資情形持續至108年1月31日等情，業據其提出原告
11 薪資條、已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可參（見本院10
12 9年度司促字第5296號卷第17至45頁），勘認原告此部分主
13 張之事實為真。

14 四、本院之判斷：

15 (一) 非法扣除薪資部分：

16 1. 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
17 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工
18 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，前開規
19 定工資月提繳分級表，由中央主管機關擬訂，報請行政院
20 核定，為勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項
21 及第14條第1項、第5項所明定。又雇主未依本條例之規
22 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，
23 勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條第1項亦有
24 明文。再勞退條例第6條立法理由乃以：「雇主應依規定
25 之提繳率，按月為勞工提繳個人退休金，專戶存儲。」等
26 語，再參見勞退條例第26條之立法理由亦陳明勞工退休金
27 具有強制儲蓄之性質等內容，同條例第23條第2項亦明定
28 提繳之勞工退休金運用收益，不得低於當地銀行2年定期
29 存款利率；如有不足由國庫補足之。且勞退條例之立法目
30 的既係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社
31 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，均為最低之勞工退休生活條件之保障，又雇主與勞工於協商地位上本不平等，如事前協議預為低於勞退條例第14條第1項、第36條第1項勞工退休金提繳比例之變更，抑或變更提繳之方式，無疑使勞退條例形同虛設，故勞退條例之規定，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或變更提繳之方式，亦應認此協議違反勞退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。

2. 被告辯稱兩造同意以被告為原告繳納部分南山人壽商業年金保險之保險費用充作勞工退休金云云，然為原告所否認，且被告亦無說明及舉證關於兩造已達成上開協議，是其辯內容，顯有疑義。又依上開說明，勞退條例之規定係屬強制規定，縱兩造間確有前揭免除被告提繳部分勞工退休金之義務而為之特別約定，亦屬違反強制規定，依民法第71條規定，應屬無效。另雇主應負擔提繳之百分之6勞工退金，係以保護勞工安定生活為目的，而強制課予雇主之義務，本質上具有社會性與強制性，自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工退休提繳金轉嫁由勞工負擔，縱經勞工同意，亦違反勞動基準法第22條第2項「工資應全額直接給付勞工」之規定（臺灣高等法院105年度勞上字第112號判決意旨參照）。又按，辯論主義之範圍僅為判決基礎之事實及其所憑之證據，而不及於法律之適用，故法院不受當事人所陳述法律意見之拘束。而原告雖主張被告受有自原告薪資溢扣勞、健保費用之利益即無法律上之原因，致原告受有遭被告溢扣勞、健保費用之損害，爰依民法第179條規定之不當得利法律關係，請求被告返還自原告薪資溢扣之勞、健保費用云云。惟不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非給付型不當得利」，前者係基於受損人有目的及有意識之給付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人、受益人

、第三人行為)或法律規定所成立之不當得利。被告自原告薪資溢扣勞工退休提繳金，顯非基於原告之給付，不會是「給付型之不當得利」。而被告除了每月未足額給付原告薪資之債務不履行外，亦無可成立不當得利之行為。假如依原告所論，無異於任何債務不履行都成立不當得利，其法律見解非無商榷餘地。故原告依不當得利之法律關係所為請求，實際上仍是主張其未足額受領之薪資債權，本院不受其所陳述法律意見之拘束。

3.每月薪資債權，屬於民法第126條規定不及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。而消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第128條前段、民法第144條第1項各定有明文。所謂「可行使時」，係指請求權人行使其請求權，客觀上無法律上之障礙而言，要與請求權人主觀上何時知悉其可行使無關。倘請求權人因疾病、權利人不在、權利存在之不知或其他事實上障礙，不能行使請求權者，則時效之進行不因此而受影響（最高法院101年度台上字第1030號民事裁定要旨參照）。經查，本件被告主張時效抗辯而拒絕給付，故原告所主張被告溢扣雇主應提繳勞工退休提繳金之薪資，自109年2月10日起回溯5年前之薪資債權之請求權，截至本件109年2月10日聲請支付命令時，顯已罹於時效，原告又未提出有何時效中斷或時效未完成之事由，則被告主張時效抗辯而拒絕給付，尚屬可採。

4.查原告自104年2月起至108年1月止之任職期間月薪，均經被告按月扣除薪資2,292元充作應勞工退休提繳金，總金額為110,016元（計算式：2,292元×48月=110,016元），則依前揭說明，被告每月所短發之工資，等同係將雇主之法定義務轉嫁與勞工負擔，與法不合，自應補給被告工資差額，故被告前揭所為兩造間有以保險費抵充退休提繳金之抗辯，並無可採。基此，被告依兩造間之勞動

01 契約，請求被告補發其短少薪資110,016元，即屬有理；
02 逾此範圍之請求，則屬無據。

03 (二) 勞工退休金部分：

04 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
05 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
06 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
07 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
08 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
09 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
10 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
11 僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前
12 ，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
13 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積
14 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項
15 規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
16 得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金
17 專戶，以回復原狀。而原告每月薪資依勞工退休金月提繳
18 工資分級表所訂級距為48,200元，被告應於受僱期間為原
19 告提繳勞工退休金每月為2,892元，然被告每月僅提繳如
20 附表「月提繳退休金（實際）」欄所示之金額，是被告應
21 再提繳105,738元（計算式詳附表），故原告此部分之請
22 求，自應准許。

23 (三) 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
24 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求
25 依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未
26 經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229
27 條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文
28 。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工
29 ，勞動基準法施行細則第9條亦有明文。經查，本件原告
30 於108年1月31日離職，兩造間之勞動契約於斯時終止。
31 被告應於上述終止系爭勞動契約時給付工資。則原告請求

被告給付110,016元，及自支付命令送達翌日即109年2月27日（見本院司促字卷第63頁之送達證書）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、薪資請求權、勞退條例第31條第1項規定，請求被告給付110,016元，及自109年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息；並請求被告提繳105,738元至其勞退專戶，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決主文第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 許 珮 育

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 3 月 31 日
書 記 官 陳 又 甄