

臺灣桃園地方法院民事判決

110年度勞訴字第81號

原告
即反诉被告 許忠仁
訴訟代理人 王文成律師（法扶律師）
被告
即反訴原告 亞橋企業股份有限公司
法定代理人 呂學勳
訴訟代理人 王紹安律師
蕭萬龍律師

上一人

複代理人 邱馨儀律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國110年11月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣188,000元，及自民國110年5月11日起
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 二、被告應提撥新臺幣79,296元至原告設於勞動部勞工保險局所
設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔43%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣188,000
元、79,296元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 七、反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告
及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如
專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者
，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定
有明文。本件原告原起訴主張依勞動基準法（下稱勞基法）

第29條、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付新臺幣（下同）434,000元（含特休未休工資34,000元、年終獎金400,000元）、提繳勞工退休金（下稱勞退金）79,296元至其設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）等語，被告則以兩造勞動契約存續期間，業由其代墊繳納原告依法應負擔之勞、健保費用106,512元（含勞保費33,305元、健保費73,207元），及已於民國107年2月12日預先發放予原告資遣費300,000元等情事，故提起反訴依民法第179條不當得利規定，請求原告應給付共計406,512元（見本院卷第207-213頁）。經核上開本訴及反訴之訴訟標的法律關係所發生之原因，均係本於上開同一勞動契約事件而生之爭議，意即本訴及反訴之訴訟標的及攻擊防禦方法相為牽連，且訴訟證據資料共通，得利用同種訴訟程序，解決紛爭，故被告所提反訴，自屬合法，應予准許。

乙、實體方面：

壹、本訴部分兩造爭執要旨：

一、原告主張：原告自103年9月4日起至109年12月31日止受僱於被告，受僱期間由員工升任至副總經理，月薪為51,000元加上訴外人東莞亞橋精密壓鑄有限公司（下稱東莞亞橋公司）給付13,000元（即人民幣2,983元）至少實拿61,000元。詎被告自103年9月4日起至109年2月2日止之期間，未如實為原告辦理投保勞保致有高薪低報之情形，共計短提撥勞退金79,296元；兩造約定原告一年有4次且每次8天共32天之特別休假，而原告於109年已休8天返台假，且被告另給付原告以每日2,000元折算共7天之特別休假工資，惟被告尚積欠原告共17天之特休未休工資34,000元；兩造約定每年實際發放50%之年終獎金，約為2個月薪資102,000元且逐年調升，然被告於110年卻未給付原告109年度年終獎金，且參前一年度入帳之年終獎金為200,000元，故109年

01 度年終獎金至少應為400,000元，又原告離職原因非可歸責
02 於原告，故原告有權請求年終獎金400,000元。嗣原告於11
03 0年2月19日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟經
04 兩造於同年3月18日在桃園勞工育樂中心進行調解之結果，
05 仍因兩造未能達成共識以致調解不成立。為此，爰依勞基法
06 第29條、第38條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第
07 1項、第31條第1項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)
08 被告應提撥79,296元至原告設於勞保局之勞退專戶。(二)被告
09 應給付原告434,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
10 日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保請准宣告假
11 執行。

12 二、被告則以：

13 (一)被告於原告應徵時即表明係由被告與東莞亞橋公司共同聘僱
14 原告，且勞務提供地點為東莞亞橋公司，工資分別由被告、
15 東莞亞橋公司按月給付原告25,200元、人民幣5,800元，另
16 由被告法定代理人呂學勳個人按月補貼交際、公關費人民幣
17 2,983元，此等勞動條件原告均接受，兩造並以口頭達成勞
18 動契約，又因原告有匯兌需求，其將人民幣5,800元匯至呂
19 學勳帳戶兌換為新臺幣，再由被告連同25,200元及前開兌換
20 金額（以匯率4.5換算人民幣5,800元）一併以備註為「代
21 發薪資」匯款共51,000元予原告，故原告稱其薪資為51,000
22 元加上人民幣2,983元，顯屬無稽。而原告會按月匯款人民
23 幣2,817元予呂學勳，係因如此呂學勳即無須再將其個人按
24 月補貼之人民幣2,983元匯予原告，可免去匯兌麻煩。

25 (二)被告實際給付原告薪資為25,200元，並以此薪資級距投保勞
26 保及按月提撥6%勞退金，自當合法。另原告於109年2月
27 要求被告「低薪高報」以最高級距投保勞保，並自願負擔增
28 加之勞保費一事，被告雖認不妥仍將其遷至訴外人亞鉅科技
29 有限公司（下稱亞鉅公司）投保勞保，然原告卻惡意隱瞞此
30 事，故原告請求短提撥勞退金79,296元至其設於勞保局之勞
31 退專戶，核屬無據。

01 (三)原告於東莞亞橋公司工作時，不僅從未依規打卡、假日期間
02 使用公務車，甚將公務車撞毀，且無端透漏員工薪資並藉此
03 嘲笑其他員工，亦有不當接受廠商飲宴招待等情事，分別違
04 反東莞亞橋公司規章制度第1章第5條、第6條、第3章第
05 3條、第9章1.(4)k及被告公務車使用管理辦法第4.4條等
06 規定而應予開除，惟經兩造協商後，被告同意以平均工資61
07 ,000元優於法定計算之資遣費給付予原告以終止兩造間僱傭
08 關係，且被告業於107年2月12日已預先發放予原告資遣費
09 300,000元。

10 (四)原告任職期間未滿7年，依勞基法第38條第1項第5款規定
11 ，原告特別休假為15天，而原告自承已使用8天特休，另有
12 7天特休已由被告折算工資予原告，故被告並無積欠特休未
13 休工資。另依被告工作規則及東莞亞橋公司規章制度，均無
14 原告所稱有提供1年4次且每次8天共32天之特別休假之規
15 定，亦未見原告舉證以實其說。

16 (五)依被告工作規則第20條規定：「本公司依勞動基準法第29條
17 規定，全年無過失者，發給年終獎金，……」，故年終獎金
18 為恩惠性給與，原告無請求被告發給年終獎金之權利，況原
19 告於109年度工作上有諸多缺失，又實際離職日為109年12
20 月10日，均不符合前揭規定「無過失」及「全年」之要件，
21 據此，被告無須給付年終獎金予原告，原告請求無理由。

22 (六)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准
23 宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項（見本院卷第327-328頁）：

25 (一)被告有於103年9月4日起僱用原告，受僱期間由員工升任
26 至副總經理，原告服務地點為東莞亞橋公司，依原告薪資單
27 所載，應發項目欄記載為「底薪51,000元」，而東莞亞橋公
28 司形式上則按月匯款人民幣5,800元予原告（見本院卷第17
29 、71、73、89-93、250頁）。

30 (二)被告自103年9月4日起至109年1月31日間，以月投保薪
31 資25,200元；亞鋅公司自109年2月3日起至同年12月9日

間，以月投保薪資45,800元；另被告自109年12月9日起至同年月31日間，以月投保薪資45,800元，分別為原告投保勞工保險（見本院卷第13、101、254、255-256頁）。

(三)被告自103年9月起至109年1月止為原告提繳6%勞退金部分，除103年9月為1,361元外，其餘按月為原告提繳之勞退金為1,512元；109年2月起至109年11月止則由亞鋅公司為原告按月提繳勞退金2,748元（109年2月所提繳為2,565元），109年12月另分別由亞鋅公司、被告為原告分別提繳勞退金824、2,015元（見本院卷第51-57頁）。

(四)被告曾於110年1月5日匯款322,231元、同年月11日匯款61,000元，合計383,231元予原告（見本院卷第161頁）。

(五)原告曾簽署員工離職申請書，並經呂學勳批示「依照勞基法資遣處理」，該申請書離職原因欄勾選「一、非自願離職：勞動基準法第十三條但書」，後被告發給原告離職證明書，離職原因記載「依勞基法第11條第四款：業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時」（見本院卷第15、203頁）。

(六)被告於106年1月26日電匯102,000元；108年2月1日電匯150,000元；109年1月22日電匯200,000元；分別給付原告年終獎金（見本院卷第7、21、27、253頁）。

(七)原告於110年2月19日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經兩造於同年3月18日在桃園勞工育樂中心進行調解，調解結果為不成立（見本院卷第11-12、254頁）。

(八)原告曾於109年10月間，在大陸地區所使用之公司車發生交通事故（見本院卷第107頁）。

(九)東莞亞橋公司員工「亞茹」形式上曾於109年11月27日以通訊軟體向員工「千玫」傳送「就前兩天副總突然跑過來跟我講你有加薪你知道嗎，我說我不知道啊，然後他就說你同部門的加400你才加100」、「然後他這兩天一看到我就說」、「我看到你就好笑」、「然後我就說他你不要這樣一直講嘛，他就說他故意讓我心酸」等語（見本院卷第109-113頁）。

01)。

02 (H)原告曾於107年2月12日簽收形式上記載「經濟補償金(資
03 遣費)領取收據」(見本院卷第159頁)。

04 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

05 (一)原告請求被告提繳79,296元至其設於勞保局之勞退專戶，是
06 否有理？

07 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
08 勞保局設立之勞退專戶；雇主每月負擔之勞退金提繳率，不
09 得低於勞工每月工資6%；勞退條例第6條第1項、第14條
10 第1項定有明文。其次，上開規定所稱工資，指勞工因工作
11 而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
12 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
13 經常性給與均屬之，此據勞退條例第3條、勞基法第2條第
14 3款規定明確。又按勞基法第2條所定雇主，係為落實勞動
15 基準監督之目的所為之定義，但勞動契約上之雇主概念則與
16 勞基法上之雇主概念不同，前者包含二項意義：(1)勞工請求
17 確認勞動契約上受僱地位之相對人；(2)負有支付工資等勞動
18 契約義務之人。在此意義下，雇主原則上應限於勞動契約所
19 明示之當事人，但因經營組織之變遷、僱用模式之多元化，
20 勞動契約上雇主之概念呈現二種現象，包括雇主概念之擴張
21 ，與雇主概念之分離。又現代企業，或為尋求更大之利潤、
22 或為減免稅捐負擔或為分散危險等種種原因，漸漸採行集團
23 企業方式，而可能於國內外設立分公司、或另成立子公司，
24 或投資設立相關企業，為適應此種企業型態之變更，且為求
25 最大勞動力之利用，企業常有將其員工在總公司、分公司或
26 母子公司，或相關企業間調動等情狀，此種人事異動之種類
27 基本上可分為企業內調職(即同一法人格內部之人事異動)
28 ，及企業外調職(即不同法人格間之人事異動)。且判斷勞
29 動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約，
30 而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務
31 之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過

01 程之給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令
02 之人等相關情狀加以認斷。

03 2.經查，被告於102年在大陸地區成立分公司即東莞亞橋公司
04 則被告為總公司，有被告之公司網頁資料可稽（見本院卷24
05 1-243頁），且依東莞亞橋公司調薪申請表所示（見本院卷
06 第109、111頁），亦由被告公司負責人呂學勳批核；東莞
07 亞橋公司相關工程進度，亦由廠商向呂學勳陳報，有通訊軟
08 體對話紀錄在卷可稽（見本院卷第115頁），可見被告與東
09 莞亞橋公司均為同一人所經營控制，則東莞亞橋公司既為被
10 告在大陸地區之分公司，屬被告公司之分支機構，並無獨立
11 之人格，自與被告公司法人格同一，應堪認定。

12 3.再從原告受領薪資之模式觀之，被告陳稱：當時兩造約定是
13 被告按月給付原告薪資25,200元，東莞亞橋公司給付原告薪
14 資5,800元人民幣，被告公司法代呂學勳個人每月補貼原告
15 交際費及公關費人民幣2,983元等語（見本院卷第323頁）
16 ，可見交際費及公關費等名目之給付，係原告於東莞亞橋公
17 司提供勞務，每月可經常性取得之報酬，應屬工資性質，益
18 證被告給付內容，與原告於東莞亞橋公司提供勞務密切相關
19 。另觀諸原告109年1至3月份之薪資單及匯款紀錄（見本
20 院卷第17-27頁），被告按月給付之薪資，乃係底薪51,000
21 元，再加上大陸地區公司支付之薪資9,998元（人民幣2,08
22 3元，匯率以4.8計算）後，原告每月薪資至少為60,998元
23 。佐以原告遭被告資遣時，被告係以大陸地區公司發給之薪
24 資計入計算109年12月薪資為61,000元後，據以發給資遣費
25 ，有被告提出之資遣費明細1份在卷可證（見本院卷第161
26 頁）。依上各節，原告主張兩造成立勞動契約關係，約定被
27 告每月給付之薪資係包括大陸地區公司給付之薪資，即非無
28 憑。則東莞亞橋公司按月給付原告工資，核屬為被告履行其
29 雇主義務，當屬被告基於兩造勞動契約給付之工資，至為明
30 確。被告雖辯稱：伊與大陸地區公司為不同法人格，係共同
31 聘僱原告云云，惟被告並未舉證原告與東莞亞橋公司另成立

僱傭契約關係，自不因原告在東莞亞橋公司任職，並自東莞亞橋公司領得工資，逕認原告與東莞亞橋公司另成立僱傭關係。被告復辯稱：薪資單記載底薪51,000元僅是被告會計人員記帳上的方便云云（見本院卷第323頁），惟被告既辯稱原告薪資為25,200元，則薪資單以少報多之作帳方便之處何在，亦未見被告舉證說明。被告上開抗辯，自不足取。揆諸前開說明，被告自應將東莞亞橋公司給付之工資計入原告之實際工資並提繳勞退金，始符規定。

4. 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳每月工資6%退休金至勞退專戶，已如前述。次按雇主未依上開規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第31條第1項定有明文。又勞退專戶該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，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，不得領取；是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞退金者，將減損勞退專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償，於勞工尚不得請領退休金之情形，亦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專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決要旨參照）。查，被告實際以月提繳工資25,200元為原告提繳勞退金之情形，為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(三) v，則依原告每月薪資至少應為60,998元計算，月提繳工資應為63,800元，每月應提撥6%勞退金為3,828元，互核前所述被告實際投保情形，被告尚應為原告補提繳152,504元（計算式：2,467 + 2,316 × 64 + 1,813 = 152,504元）。從而原告僅請求被告提繳勞退金79,296元（見本院卷第327頁），自有理由，應予准許。

(二) 原告請求被告給付109年度特休未休工資34,000元，是否有理？

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作五年以上十年未滿者，應給予特別休假每年十五日；勞工之特別休假，因年度

終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。

2. 查依被告提出之工作規則及東莞亞橋公司規章制度（見本院卷第117-157、163-201頁），均未就有關返台假有所規定，原告固以被告統一購買一年4次、每次8天之機票，以此佐證其主張，然原告僅泛稱機票為被告統一購買（見本院卷第323頁），復經本院提示原告103年至110年入出境資料（見本院卷第323、331-333頁），亦未見原告提出相關事證以實其說，難認原告此部分之主張為可採。

3. 原告109年度特休日數為15日，已休8日而未休7日，而原告每日平均工資為2,033元（計算式： $60,998.4 \div 30 = 2,033$ 元，小數點以下四捨五入），是原告得請求特休未休工資金額應為14,231元（計算式： $2,033 \times 7 = 14,231$ 元），而被告業已給付原告特休未休7日工資14,233元一情，有資遣費明細在卷可按（見本院卷第161頁），且為兩造所不爭執，見兩造不爭執事項(四) v，則原告此部分之請求，顯屬無據。

(三) 原告請求被告給付年終獎金400,000元，是否有理？

1. 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。又按所謂「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。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，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），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台上字第801號判決、103年度台上字第1659號判決意旨參照）。是雇主所為給付，如已具備勞務對價性及給付經常性，即為勞基法第2條第3款規定之工資。至勞基法施行細則第10條雖規定勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，係指紅利、獎金、差旅費、差旅津貼及交際費等以外之給與，然判斷獎金、差旅津貼等是否非勞基法第2條第3款所定「其他任何名義之經常性給與」，仍應依一般社會之通常觀念為之，非謂給付名義有獎金、差旅津貼名義，即屬勞基法第2條第3款規定「其他任何名義之經常性給與」以外之給付。另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條亦有明文。是雇主如否認勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付非工資，應由雇主負舉證責任。

2. 本件觀諸被告工作規則第20條年終獎金規定：「本公司依勞動基準法第29條之規定，全年勞工無過失者，發給年終獎金，員工在同1年度內所有功過經抵銷後，增減其年終獎金，其增減之標準如下：1.嘉獎與申誡增減其年終獎金5%。2.記功與記過增減其年終獎金15%。3.記大功與記大過增減其年終獎金30%。」（見本院卷第175頁），佐以被告確實有於106年、108年、109年給付原告年終獎金，為兩造所不爭執。見兩造不爭執事項(六)✓，則被告對於在職員工年終獎金之發放，藉由工作規則之約定予以制度化，固定於每年按

員工於該年度服務考核成果發給年終獎金，顯具有工資之性質，並非被告所為之任意恩惠性給與。

3. 被告固辯稱107年2月12日所給付原告之300,000元，係資遣費之預付（見本院卷第77頁），並舉系爭收據為證（見本院卷第159頁），然為何以此額度之金額作為資遣費之預付、資遣依據為何，均未見被告舉證以實其說，況被告於110年1月5日、11日所匯予原告之資遣費，亦未載明對於預付資遣費有何扣除或相抵，難以執為有利被告之認定。參以該筆金額發放日期與其他年度之年終獎金發放日期相近，堪認係屬年終獎金之性質。

4. 被告另辯稱原告有未依規定打卡、兩造不爭執事項(八)、(九)所示行為，及不當接受廠商飲宴招待（見本院卷第115頁），均嚴重違反工作規則而應予「開除」云云（見本院卷第75頁），然未見被告對原告該等行為有何懲處或給予不利益之考評，復觀諸資遣費明細（見本院卷第161頁）、員工離職申請書（見本院卷第203頁）所載之離職事由，均無與勞基法第12條第1項第4款有關違反工作規則而情節重大等情節之記載，則被告主張原告於109年度提供勞務有過失為由，不符請領年終獎金條件云云，難認可採。

5. 查原告於106至109年間，被告均有發放「年終獎金」，惟其金額有102,000元、300,000元、150,000元、200,000元不等，原告未能證明109年度應發放之年終獎金應為400,000元，應以106至109年間所獲年終獎金平均值計算，則原告主張被告應給付原告109年度年終獎金188,000元（計算式： $102,000 + 300,000 + 150,000 + 200,000 = 752,000$ 元， $752,000 \div 4 = 188,000$ 元），亦屬有據，逾此部分請求，則無理由。至被告辯稱原告於109年12月10日離職，不符「全年」勞工之要件云云（見本院卷第83頁），此與被告不爭執其所開立之離職證明書記載離職日期「109年12月31日」顯不相符，難認有據。

貳、反訴部分兩造爭執要旨：

01 一、反訴原告起訴主張：反訴被告於103年9月4日起至109年
02 12月10日止任職期間，應自負20%勞保費及30%健保費，而
03 反訴被告除於109年2月至同年12月因要求反訴原告「低薪
04 高報」而自願負擔增加之勞、健保費外，其餘任職期間均由
05 反訴原告先行代墊每月應由反訴被告自負之勞、健保費，分
06 別共計勞保費33,305元、健保費73,207元，反訴被告迄今均
07 未返還；另反訴原告未免日後經濟不景氣、經營不善等因素
08 而無法給付資遣費，故決定於107年對員工預給資遣費，若
09 已領得預給資遣費之員工日後非資遣離職，則應將前開款項
10 返還，而反訴被告前於107年2月12日業已具領預給資遣費
11 300,000元，惟反訴原告人事員工因不知107年已預給資遣
12 費300,000元予反訴被告而再次給付予反訴被告。為此，爰
13 依民法第179條不當得利法律關係提起本件反訴等語。並聲
14 明：(一)反訴被告應給付反訴原告406,512元，及自反訴狀繕
15 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)
16 願供擔保請准宣告假執行。

17 二、反訴被告則以：反訴原告所辯低薪高報要反訴被告負擔說法
18 與事實不符；反訴被告月薪若為25,200元，則107年之資遣
19 費300,000元是如何計算出，且107年2月間並無資遣狀況
20 ，反訴原告竟可預見經濟不景氣、經營不善而預給資遣費，
21 與社會經驗不符，況反訴被告領取之收據係寫經濟補償金，
22 與資遣無關等語，資為抗辯。並聲明：(一)反訴原告之訴駁回
23 。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

25 (一)反訴原告請求反訴被告返還勞保費33,305元、健保費73,207
26 元，有無理由？

27 1.按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利
28 益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，民法第
29 179條定有明文。而終止契約，僅使契約自終止之時起向將
30 來消滅，並無溯及效力，當事人原已依約行使、履行之權利
31 義務，不受影響。而當事人於契約終止前所受給付，既係本

於斯時有效之契約，自有法律上之原因，無不當得利之可言。另按「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（下稱勞保條例）第15條第1款定有明文，準此，勞工之保險費係由投保單位負擔70%。再按「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。（三）前二目被保險人以外有一定雇主之受僱者。…」、「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（下稱全民健保法）第10條第1項第1款第2、3目、第27條第1款第2目分別定有明文。有關勞、健保費，勞工依勞保條例第15條、全民健保法第27條規定雖應負擔部分比例之保費，且由投保單位即雇主負責代為扣款、繳納，但並未排除得由雇主自行吸收此一自負額，如為此約定，此費用實際上即屬於薪資或報酬之一部分，故無違反法律強制禁止規定，該約定自屬有效。

2. 查反訴原告為反訴被告代墊前揭勞、健保費之原因，依反訴原告所陳係因反訴被告長期任職於東莞亞橋公司，鮮少至反訴原告公司，且因反訴被告每月依法應負擔之勞健保金額不大，雙方基於互信就先由反訴原告代墊等語。反訴被告則稱係應聘時反訴原告答應無條件支付，並非代墊等語（見本院卷第325-326頁），反訴原告既係於兩造間勞動契約存續期間，基於互信而同意負擔反訴被告之勞健保費用，且未提出相關事證說明此僅係代墊性質，或有何與反訴被告約定應返還之期限，應解為反訴原告對反訴被告作為其員工之福利，反訴原告為反訴被告代繳納勞健保費用，即屬有法律上之原

01 因，故反訴原告以代反訴被告墊付勞保費33,305元、健保費
02 73,207元，依不當得利之規定，反訴請求反訴被告返還，即
03 非有理由。

04 (二)反訴原告請求反訴被告返還預付資遣費300,000元，有無理
05 由？

06 1.按不當得利依其類型可區分為「給付型之不當得利」與「非
07 給付型不當得利」，前者係基於受損人有目的及有意識之給
08 付而發生之不當得利，後者乃由於給付以外之行為（受損人
09 、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當
10 得利。在「給付型之不當得利」，既因自己行為致原由其掌
11 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
12 動消極事實舉證困難之危險，自應歸諸主張不當得利請求權
13 存在之當事人。是該主張不當得利返還請求權人，應就不當
14 得利之成立要件負舉證責任，亦即必須證明其與他方間有給
15 付之關係存在，及他方因其給付而受利益致其受損害，並就
16 他方之受益為無法律上之原因，舉證證明該給付欠缺給付之
17 目的，始能獲得勝訴之判決。又關於不當得利之「無法律上
18 原因」為消極事實，本質上難以直接證明，僅能以間接方法
19 證明之。因此，倘主張權利者對於他方受利益，致其受有損
20 害之事實已為證明，他造就其所抗辯之原因事實，除有正當
21 事由（如陳述將使其受到犯罪之追訴等），應為真實完全及
22 具體之陳述，使主張權利者得據以反駁，以平衡其證據負擔
23 ，並俾法院憑以判斷他造受利益是否為無法律上原因，惟並
24 非因此即生舉證責任倒置或舉證責任轉換效果（最高法院10
25 2年度台上字第420號、103年度台上字第2198號及104年
26 度台上字第1832號判決參照）。

27 2.反訴原告固主張未免日後經濟狀況不佳造成有資遣員工需要
28 時，無法核發資遣費而影響勞工生計，遂預先支付反訴被告
29 資遣費300,000元，並舉系爭收據為證（見本院卷第221頁
30 ），惟觀諸系爭收據固載有「經濟補償金（資遣費）」之字
31 樣，然除此以外，並無相關預付資遣費之文字及計算方式之

01 記載，已難認反訴原告主張有據，參以反訴原告於相隔僅2
02 、3年之110年1月，仍另核算反訴被告之資遣費，並無與
03 前述300,000元相關之扣抵說明及記載，已如前述，難認反
04 訴原告以系爭收據所給付之300,000元作為資遣費之預付，
05 而反訴原告復未舉證以實其說，從而，反訴原告主張本於不
06 當得利之法律關係，請求反訴被告返還受領之300,000元云
07 云，自不足採。

08 參、綜上所述，原告依勞基法第29條、勞退條例第6條第1項、
09 第14條第1項、第31條第1項等規定，及兩造間勞動契約請
10 求被告給付188,000元，及自起訴狀繕本送達翌日（即110
11 年5月11日，見本院卷第37頁）起至清償日止，按週年利率
12 5%計算之利息，並提繳短少提繳退休金之數額79,296元，
13 至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此部分請求，
14 並無理由，應予駁回。另反訴原告請求返還不當得利部分，
15 則無理由，應予駁回。

16 肆、假執行之宣告：

17 本訴部分係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件
18 法第44條第1項、第2項規定，應依職權為假執行之宣告，
19 同時宣告被告公司預供擔保後得免為假執行。再本院前開依
20 職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後聲請宣告假執
21 行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而
22 為准駁之裁判；至本訴原告及反訴原告敗訴部分，其假執行
23 之聲請即失所依據，應併予駁回。

24 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
25 與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

26 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第79條。

27 中 華 民 國 110 年 11 月 26 日
28 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

29 以上正本係照原本作成。

30 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。

31 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 110 年 11 月 29 日
02 書記官 蘇玉玫