臺灣臺中地方法院民事判決

108年度簡上字第50號

上　訴　人　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　　陳政忠

上列當事人間債務人異議之訴事件，上訴人對於民國107年11月29日本院沙鹿簡易庭107年度沙簡字第371號第一審民事簡易判決提起上訴，經於108年7月12日言詞辯論終結，本院合議庭判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人上訴聲明：

（一）原判決廢棄。

（二）臺灣臺中地方法院民國107年度司執字第76730號強制執行事件之執行程序應予撤銷。

另陳述：除與原判決記載相同者，茲引用之外，另補稱：

（一）按無效的法律行為因欠缺生效要件，而自始、當然、確定的不發生法律上之效力。次按不當得利不以「法效意思」而以「法律規範」為基礎，亦即義務人是否「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，並不考慮主觀要件（故意或過失），也不倚仗其他返還義務，更不容以其他理由加以補充解釋，而使「無法律上的原因」成為「有法律上之原因」。

（二）依兩造所簽立卷附「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）第7條約定：本人之工作性質及工資給付，依公司訂定之「計薪標準」：以出勤趟數津貼計算標準表，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。」，是二者在計算上有相互依存的關係。兩造間前因加班費及退休金爭議，為臺灣高等法院臺中分院以105年度重勞上字第1號民事判決（下稱前案判決）判認系爭切結書第7條之約定為無效，並判命上訴人應返還工資新臺幣（下同）120,960元。前案判決既已確定，兩造應受拘束，惟被上訴人依系爭切結書第7條所受領之年終績效獎金，亦應同其命運，而自始、當然、確定無效。是被上訴人所受領之4年期間合計120,960元年終績效獎金，其受領自始即欠缺法律上之原因，並致上訴人受有損害，應成立不當得利，上訴人自得請求返還。並得以之作為「反對債權」或「主動債權」而在相等金額，與被上訴人所持之執行名義（前案判決）所載之債權120,960元相互抵銷。

（三）依系爭切結書第7條及第5條之約定，可見系爭年終績效獎金之發放與勞退金之提繳，二者乃分別約定，一為「每年」年終考核後發給，一為「每月」依法提撥，此有年終績效獎金銀行轉帳明細表及勞退金提繳明細表可憑，且為被上訴人所不爭執。是工資、年終績效獎金及勞退金之提繳，三者均由雇主發給及提繳，亦為兩造所不爭之事實，則依經驗法則，自不可能有在三者中挪東補西之可能。又查，工資表自「調薪項（欄）金額」及「應領（工資）金額」以下各欄項，並無關於「勞退金」之扣項。而每月預扣列工資表「調薪」項下之數額，於年終合計加總後，亦依系爭切結書第7條之約定，於年終考核後，發給勞方，並由勞方受領。上訴人於年終考核後發給被上訴人「高於」系爭切結書第7條約定數額之年終績效獎金，對勞方並無不利，自不違反系爭切結書第7條「年終績效獎金數額」之約定，亦不違反法律之規定。因此上訴人以「較高的」「相當於一個月平均工資之額」發給

，應解為所核發之數額內含系爭切結書第7條約定之「年終績效獎金數額」（每月6%，每年合計72%）及超過之28%部分（係上訴人所另外發給的「恩惠性年終績效獎金」）在內。是依系爭切結書第7條約定，該年終績效獎金業已發給被上訴人。若被上訴人抗辯上開「相當於一個月年平均工資」之「計算基準」，係系爭切結書第7條約定以外之另筆應由雇主發給的年終績效獎金，所受領者並非系爭切結書第7條約定之年終績效獎金時，則主張權利之被上訴人應負舉證責任，證明上訴人除系爭切結書第7條之約定外，另有發給「相當於一個月平均工資」之義務，否則即屬無據。

（四）前案判決並未就若系爭切結書第7條之約定為自始、當然、確定的無效時，勞方所受領之年終績效獎金是否自始即欠缺法律上之原因而受有利益，而應成立不當得利之重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，而為實質之判斷，則前案判決所為認定，就上訴人提起本件異議之訴，主張執行名義成立後有消滅或妨礙債權人請求之抵銷債權事由發生一節，即無爭點效之拘束力可言等語。

二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

另陳述：除與原判決記載相同者，茲引用之外，另補稱：上訴人所發給之年終績效獎金，乃係上訴人依約定之標準考核後，認被上訴人未有交通事故、表現不佳或遭解僱之事由而行給付，是被上訴人取得，自有所據，而不構成不當得利等語。

三、法院得心證之理由：

（一）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明定。是民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，

則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又「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」，前者係基於受損人之給付而發生之不當得利，後者乃由於受損人之給付以外之情形（受損人、受益人、第三人之行為）或法律規定或事件所成立之不當得利。是在「給付型之不當得利」即應由主張不當得利返還請求之人，就不當得利成立要件中之「無法律上之原因」，負舉證責任。此與「非給付型不當得利」中之「權益侵害之不當得利」，凡因侵害歸屬於他人權益內容而受利益，致他人受損害者，只要受益人有侵害事實存在，該侵害行為即為「無法律上之原因」，而成立不當得利者，截然有別。此為不當得利舉證責任之分配法則，尚無從以「法效意思」或「法律規範」而行改變。

（二）本件上訴人主張：系爭切結書第7條之約定業經前案判決認定為無效，被上訴人前所受領4年期間合計120,960元之年終績效獎金，自始即欠缺法律上之原因，且致上訴人受有損害，應成立不當得利，上訴人得請求返還及以與被上訴人所持執行名義所載之債權相互抵銷，經抵銷後，系爭執行名義所載之債權即告消滅，據前案判決所示之執行名義而為之執行程序，即應予撤銷等語，為被上訴人所否認。是本件爭點乃為：被上訴人對上訴人是否負有120,960元之不當得利債務？茲判斷如下：

1、經查，被上訴人前以其為上訴人所僱用之貨櫃聯結車駕駛，任職期間自100年3月至104年2月28日，工作期間每日工時均在20小時上下，因上訴人未依勞動基準法規定，發給加班費，另未依勞工退休金條例規定，為勞工負擔每月工資6%計算之勞工退休金，卻以調薪名義，自被上訴人之工資

中，按月扣款提繳等情為由，訴請上訴人給付4年期間之加班費2,298,816元及工資扣款120,960元。嗣經臺灣高等法院臺中分院以105年度重勞上字第1號民事事件審理結果，判認上訴人依兩造間之系爭切結書及相關約定之核算方法，所給付之延長工時工資、假日加給工資，已逾勞動基準法之規定，對被上訴人並無不利，亦無給付不足之問題，而駁回被上訴人所為加班費之請求，惟另依不當得利之規定，就上訴人本應依法按每月工資之6%，為被上訴人提繳退休金，卻以系爭切結書第7條之約定，每月自被上訴人之工資中扣除6%之金額，用以繳納上訴人所應負擔及提撥之退休金，因認其約定無效，而判令上訴人應給付被上訴人120,960元及自104年7月9日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息並告確定一情，有前案判決在卷可稽。

2、被上訴人受僱於上訴人擔任貨櫃聯結車駕駛，任職期間已如上述，約定工資係採「按趟計酬」方式計算，依被上訴人所完成趟數之「駕駛工作日報表」為準，再據趟數津貼計算標準，核算當日所「完成」之趟數報酬，並於每月終了加總結算當月之工資發給勞工，並將該月「按趟計酬」工資於作帳時列計於工資單之「出勤津貼」項目下等情，業據兩造於前案訴訟中提出系爭切結書、駕駛工作日報表、工資說明表、核計趟數示意表、工資表、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為證，且為兩造所未爭執，足認上訴人每月所應給付予被上訴人之工資可分為全勤、安全津貼及出勤津貼等項目，其中之出勤津貼，即採「按趟（件）計酬」方式核算。

3、上訴人雖主張其前係每月以「調薪」之名義，自

被上訴人每月之工資中扣除一定比例之金額供為年終績效獎金之發給，而非用供提撥退休金云云。惟查，前案判決業已判認上訴人每月以調薪名義自被上訴人之工資中所扣下之6%費用，乃係用供退休金提撥之用。是上訴人所為扣款與退休金提撥無關之主張，即非可採。又系爭切結書第7條後段雖約定「…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。」，然勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂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。是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，至其給付名稱為何，尚非所問。如雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，就勞工所提供之勞務，反覆應為之給與，即屬雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前業已評量之勞動成本支出，則無論其所採用之名稱為何？只要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，即均具有工資之性質，此與同法第29條所規定之獎金或紅利，乃係事業單位於營業年度終了後，對勞工所為之額外性給與不同，該項額外性給與如非必然發放，或無確定標準而僅具恩惠性、勉勵性，而非雇主經常性支出之勞動成本者，始認非屬工資。本件上訴人每年所發給被上訴人之

年終績效獎金，依「年終績效獎金表」所示，其發放之金額，係以被上訴人當年度之1個月平均工資（即其上之「平均」欄所載金額），扣除代扣稅欄之金額後發放之。準此，被上訴人所受領之上開名為年終績效獎金之款項，乃係基於 兩造間之勞務契約，被上訴人依一定標準，於每年年終可得領取之薪酬，應為雇主訂約前所已列入評量之勞動成本支出，被上訴人依約受領，自具有法律上之原因，而非不當得利。

4、再者，縱認系爭名為年終績效獎金之給與，非屬依被上訴人所提供勞務之天數或數量而行計算及發放之勞務對價，而係上訴人為獎勵員工之辛勞，基於獎勵所為之恩惠性或勉勵性給與。惟按當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，免除或減輕預定契約條款之當事人之責任，或使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利，按其情形顯失公平者，該部分約定無效。民法第247條之1第1款、第3款定有明文。又定型化契約應受衡平原則限制，係指締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款訂立契約，否則，即受不締約之不利益，始應適用衡平原則之法理，以排除不公平之單方利益條款，避免居於經濟弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益，是縱他方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效。另勞動基準法第29條規定，事業單位於營業年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。是年終績效獎金之發放，縱屬事業依勞工於該年度考核之優劣，而於年度終了所給予之恩惠性給付，但雇主如與員工事先約定有年終績效獎金之

發給標準時，即應依約為之，而不得另以「調薪」或其他名義於每月應依法給付工資之時，自員工本得領取之工資中，扣下部分金額充為日後年終績效獎金之發給，否則即係以員工自身本應得之薪酬，充為雇主依約所應允發放之年終績效獎金之來源。是上訴人藉由簽立其所預立之定式系爭切結書之方式，而以「調薪」名義按月自被上訴人之工資中所為扣薪之行為，縱非用以支付勞工退休金之提撥，亦非法之所許，仍無從以前案判決所為藉「調薪」名義按月扣薪之行為，係屬無效為由，而謂前所依約發放之年終績效獎金，亦併同無效。

（三）基上，被上訴人受領年終績效獎金，既係基於兩造間之約定及被上訴人並無自行離職或遭公司革職之情事而生，而具有法律上之原因，核與前案判決所認上訴人不當扣款一節，並無扞格。是上訴人以系爭切結書第7條所示「調薪」名義按月扣款之約定，業經前案判決認定無效為由，主張被上訴人受領系爭年終績效獎金亦屬無效而構成不當得利云云，即非有據，是上訴人據以為其對被上訴人有不當得利債權存在，而對被上訴人為抵銷之主張，自非有理。

四、綜上所述，原審以上訴人自100年至104年以「調薪」名目所扣除之120,960元，本為被上訴人每月工作所應得之報酬，縱由上訴人按月預扣，再於年終時以獎金名目發放，性質上仍屬被上訴人所服勞務之對價，而有法律上原因，並非不當得利，上訴人無從據以為抵銷為由，駁回上訴人所為撤銷強制執行事件之執行程序之請求，於法並無違誤。上訴人提起上訴，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，上訴應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第454條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　9　　日

民事第四庭　審判長法　官　張清洲

法　官　林金灶

法　官　林宗成

上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　8　　月　　9　　日

書記官　陳筱惠