臺灣高等法院民事判決

106年度重勞上字第30號

上　訴　人　高淑美
　　李鴻賓
　　楊士毅
　　林欣蓓
　　陳琬婷
　　謝燊鼎
　　陳幸亞
　　龍馥瑄
　　詹純鳳
　　廖裕輝
　　蘇秀美
　　陳縈綺
　　楊育惠
　　謝麗華
　　張齊方
　　張心瑜
　　邱瓊瑤
　　張騫心
　　陳潔如
　　林鼎岳
　　周昆聲
　　涂清譯
　　王明促
共　　同
訴訟代理人　朱敏賢律師
　　陳昱成律師
被上訴人　康和綜合證券股份有限公司
法定代理人　鄭大宇
訴訟代理人　陳金泉律師
　　葛百鈐律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，上訴人對於中華民國106年6月30日臺灣臺北地方法院106年度重勞訴字第3號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108年2月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人按如附表4所示比例負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人法定代理人於二審已依序變更為葉美麗、鄭大宇，有上櫃公司公開訊息可稽（見本院卷㈠第81、429頁），並據其等分別聲明承受訴訟（見本院卷㈠第75-77、423-425頁），核無不合，均應予准許。

二、上訴人高淑美以次23人（下合稱上訴人，如單指其一即以姓名稱之）原擇一依民法第184條第1項前段、第2項、第179條及勞工退休金條例（下稱勞退條例第）第31條規定，請求被上訴人給付如原判決附表2編號2、4至7、9至16、18至25、27、28所示之賠償金或不當得利（附表2編號1之原告於原審即撤回起訴，編號3、8、17、26之原告經原審駁回請求後未提起上訴，故本件以附表3所示當事人及請求為審理範圍）；嗣於本院表示不再依勞退條例第31條第1項規定請求，已得被上訴人同意（見本院卷㈠第350頁）；又因被上訴人為時效抗辯，追加民法第197條第2項（第179條）規定為請求權基礎（見本院卷㈠第350頁、卷㈡第213-214頁）。就上開追加部分，上訴人既是基於原所述被上訴人以後台行政服務費名目剋扣薪資之同一基礎事實而為，依民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款規定，自屬合法，亦應准許之。

貳；實體方面：

一、上訴人主張：伊等受僱於被上訴人，擔任營業員職務（到職日、離職日各如附表3所示），詎被上訴人自民國（下同）94年7月1日勞退條例修正施行日起至102年12月31日止，以「後台行政服務費」名義，將其應依94年7月1日施行之勞退條例（下稱新勞退條例）第14條第1項規定為包括伊等在內之選擇適用新修正勞退條例（下稱勞退新制）員工提繳每月工資6%金額之勞工退休金（下稱勞退金），違法自各該員工之薪資中剋扣，將其法定提繳義務轉嫁由各該員工自行負擔，已故意侵害包括伊等在內員工之財產權，並違反新勞退條例第14條第1項及勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項規定，構成侵權行為，縱未構成，被上訴人亦受有免除提繳勞退金之不當利益。爰擇一依民法第184條第1項前段、第2項、第179條規定為請求，並聲明：㈠被上訴人應分別給付伊等如附表3所示金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（下稱法定遲延利息）；㈡願供擔保，請准宣告假執行。另於本院主張：如伊等之侵權行為損害賠償請求權罹於時效，追加依民法第197條第2項（第179條）規定為同上之請求（未繫屬於本院部分未予論列）。

二、被上訴人則以：依伊98年9月22日及99年12月6日版本之營業員獎金辦法（下合稱系爭獎金辦法，如單指其一即依序以980922獎金辦法及991206獎金辦法稱之），伊給付營業員之獎金區分底薪制（A制）及績效制（B制），依據營業員選擇不同制度而有不同之獎金計算，並明訂「獎金A、B制，獎金部份應扣除後台行政服務費（所有獎金－外接資訊費－錯帳－電話費－其他扣款）*6%）以實扣金額為主，上限不超出1萬元。但獎金B制後台行政服務費不足1,000元以1,000元計，不足扣款者，遞延至扣款完畢為止。」，此規定與同業類同，均係明定扣除相關費用且必須貢獻度為正（補足負數）後方為獎金之發放，且貢獻度累計為零時需先補足為正始能領取獎金，A制獎金之發放另要求期權獎金、接單獎金及其他獎金貢獻度均須補足正數時才予核發，B制獎金計算尚須

扣除折讓費用，可見獎金並非工資之性質。又980922獎金辦法實施前均已透過會議與員工溝通說明、取得共識，並經多數之上訴人於會議紀錄上簽名以表認可，此獎金計算方式乃經上訴人明示或默示之同意，並明文形諸書面辦法實施多年，且普遍為業界所採，亦無不合理之處。伊既已核實為上訴人提繳新制勞退金至勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶），並依系爭獎金辦法計發獎金，並無違法，亦未積欠各項給付，無任何侵權行為及不當得利情事。況後台行政服務費不等於伊依法提繳之勞退金，上訴人逕主張伊所提繳勞退金即其等遭扣減之後台行政服務費，進而請求伊返還或賠償與伊所提繳勞退金等額之金錢，洵非有據。且上訴人任職多年對獎金之發放從無異議，現突起訴有違誠信，已權利失效。另依上訴人所為請求，與工資相當，依民法第126條規定，超過5年部分罹於時效，縱非工資，亦罹於民法第197條第1項所定時效期間，伊得拒絕賠償或給付等語，資為抗辯。

三、原審駁回上訴人之請求，上訴人不服提起上訴，並聲明：㈠原判決（除確定部分外）廢棄；㈡被上訴人應分別給付上訴人如附表3所示金額，及法定遲延利息；㈢願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項（見本院卷㈡第12-13、91、92頁）：

㈠上訴人分別於如附表3所示之任職日期、離職日期間受僱於被上訴人，擔任營業員職務，任職期間均選擇適用勞退新制（見本院卷㈠第91頁）。

㈡被上訴人通路事業總部業務新店分公司（即古亭分公司）於98年4月6日、經紀業務部於98年4月7日、通路事業總部業務石牌分公司及台南分公司於98年4月9日、板橋分公司及高雄分公司於98年4月10日、內湖分公司及新營分公司於98年4月13日、延平分公司於98年4月14日、台中分公司98年4月15日、澎湖分公司於98年4月27日之98年4月會議（下稱9804會議）中宣達：營業員業績獎金發放時，應先扣除各項費用　包

括後檯行政服務費（就後檯行政服務費下統稱為後台行政服務費）Ⅴ，及後台行政服務費之計算方式；上開會議，除高淑美、林欣蓓、謝燊鼎、張騫心外之上訴人均於會議紀錄上簽名；高淑美承認有出席新店分公司之上開會議（見原審卷㈠第52、45、47、57-58、49-51、53-55、56、48、46頁，本院卷㈠第351頁）。

㈢被上訴人於98年9月22日發布980922獎金辦法，於99年12月6日發布991206獎金辦法（見原審卷㈠第34頁背面-35頁，41-42頁背面）。

㈣被上訴人板新分公司前因訴外人陳麗華之檢舉，經改制前臺北縣政府（下稱新北市府）認定「雇主提繳6%勞工退休金自員工薪資扣除」之行為違反勞基法第22條第2項規定而予裁處罰鍰；陳麗華並依民法第179條、第482條及勞基法第22條第2項前段規定對被上訴人起訴，經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）臺北簡易庭於99年11月30日以98年度北勞簡字第173號判決被上訴人敗訴確定（見本院卷㈠第39頁，調解卷第17-25頁）。

㈤陳縈綺與被上訴人於105年5月20日至臺南市政府（下稱臺南市府）調解；楊士毅、龍馥瑄、高淑美與被上訴人於105年7月25日至臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）調解，但調解不成立；謝麗華、張齊方與被上訴人於105年11月1日至臺南市府勞工局（下稱臺南勞工局）調解，惟均調解不成立（見原審卷㈥第314-316頁）。

㈥除張騫心、陳潔如、林鼎岳、周昆聲、涂清譯、王名促以外之上訴人委任律師於105年10月17日致函被上訴人，請求被上訴人於10日返還歷年遭剋扣之薪資報酬；被上訴人於105年11月3日函覆，否認有剋扣薪資一事（見調解卷第14-16頁）。

㈦附表3「給付金額」欄所載金額即被上訴人為上訴人提繳之勞退金金額。

㈧上訴人於105年11月23日起訴，起訴狀繕本於105年11月30日

送達被上訴人（見調解卷第3、377頁）。

五、上訴人主張被上訴人自包括其等在內之選擇勞退新制員工之應領薪資中違法扣減後台行政服務費，用以繳納被上訴人依新勞退條例第14條第1項所應提繳之勞退金，已侵害包括其等在內員工之財產權，並違反上開規定及勞基法第22條第2項規定，應依民法第184條第1項前段或第2項規定賠償如附表3所示金額，縱非如此或罹於時效，被上訴人受有未提繳勞退金之不當利益，亦應依民法第179條或第197條第2項（第179條）規定返還如附表3所示金額等情，為被上訴人所否認，並辯以前揭情詞。茲就本件爭執之事項（見本院卷㈡第397頁，並依論述之內容調整其文字）及本院之判斷（本件僅就上訴人之主張有無理由加以論述，未包括其他選擇勞退新制之員工），析述如下：

㈠980922獎金辦法第3點及991206獎金辦法第3⑶點規定（下合稱系爭規定）是否業經兩造合意為勞動契約之一部分？

1.按工資，乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。是工資應視是否屬勞工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷標準。倘雇主為改善勞工生活而給付非經常性給與；或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資範圍之內。查：

⑴上訴人陳稱其等之薪資結構為底薪加獎金，被上訴人每隔一段時間就會調整底薪及獎金之內容及計算方式等語（見本院卷㈠第91頁），為被上訴人所是認（見本院卷㈠第91頁），堪認兩造就上訴人任職期間可獲取薪酬之勞動條件，係合意以底薪及獎金計算之。

⑵惟兩造就獎金是否為勞基法定義之工資有所爭執，茲分述之：

①被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第26條規定：「薪

資定義：本公司員工之薪資由公司與員工議定之，但不低於中央主管機關所核定之基本工資。」、第29條規定：「業績獎金：本公司每月之營業達到或超過規定之營業額時，按月發給員工業績獎金，其辦法另訂。」（見本院卷㈡第295頁）；證人即被上訴人之人力資源部（下稱人資部）協理黃美玲亦證述：被上訴人員工之薪資分為薪水及獎金兩部分，薪水係按聘用時約定之基本薪資加上伙食費，但要扣除例如勞健保、所得稅等代扣項目，獎金部分由業務單位（經紀單位各分公司）先行計算，再送至人資部撥款等語（見本院卷㈡第264頁）。可知被上訴人已將獎金與薪資分項論列，並以系爭獎金辦法明揭給付之條件，「獎金」與「薪資」既有明顯之區別，在制度設計上，難認被上訴人依系爭獎金辦法所給付「獎金」係上訴人提供勞務之對價。

②又980922獎金辦法第1、2點規定：「1.獎金A制（即底薪制）規定：⑴營業員應達基本責任額結構如下，以總業績為基礎，超過基本責任額後，依其淨業績領取獎金。…⑵達成基本責任額領核定薪資，責任額為原始業績，業績獎金計算扣除基本責任額之淨業績每一億獎金依規定辦理。期權獎金、接單獎金及其他獎金，貢獻度需為正數或補足為正數時，始得核發。…、2.獎金B制（即績效制）規定：…⑸期權獎金、接單獎金及其他獎金，貢獻度需為正數或補足為正數時，始得核發（如A制模式）。…」（見原審卷㈠第34頁背面）；991206獎金辦法第1、2點規定：「1.獎金A制：以總業績為基礎，超過基本責任額後，依其淨業績領取獎金…⑸期權獎金、接單獎金及其他獎金，貢獻度需為正數或補足為正數時，始得核發（期貨營業員亦同）。貢獻度：證券收入（不含融資券）＋期權收入－成本（最低基本薪資以1.5倍計）。成本含現貨獎金、期權獎金、客戶折讓、外接資訊、電話費、後台行政服務費。…。2.獎金B制：…⑸期權獎金、接單獎金及其他獎金，貢獻度需為正數或補足為正數時，始得核發（如A制模式）。…」（見原審卷㈠第41-42頁）。足認

係以營業員達成預定目標（基本責任額）及對被上訴人有貢獻度為發給獎金之條件，該獎金與不論業績數額皆須發給之薪資明顯不同，並非上訴人提供勞務即可當然獲得，自不具勞務對價性。

③另依證券公司主要收益來自營業員接單業績而言，各證券公司無不祭出優渥之獎金以爭取業績能力極佳之營業員，故營業員之獎金制度，不僅繫於證券市場行情（見原審卷㈠第34頁背面、第41頁，系爭獎金辦法（即現任營業員業務績效薪獎給付表）皆加註「依市場行情調整」），亦受其他證券公司同業獎金制度之影響。故依系爭獎金辦法所發給獎金之條件及數額與上訴人付出之勞務多寡並不相關，反而具有激勵營業員創造更高業績之性質。又依103年1月15日修訂前勞退條例第14條第1項規定，被上訴人原僅應提繳上訴人每月底薪6%之勞退金，惟該條例並無限制雇主以較高之工資作為提繳勞退金之基準，自不因被上訴人表示其依新勞退條例第14條第1項規定按月所提繳勞退金係依所發給上訴人薪資（包括月薪及獎金）之總數之6%計算（見本院卷㈡第93頁），即曲解雇主為照顧員工加強勞雇關係而給予福利之用意，遽認上開獎金係勞基法所定義之工資。

⑶因此，兩造間勞動契約就薪酬所合意之勞動條件，乃包括具勞務對價性之底薪，及具激勵性質之獎金。

2.次按勞工法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理念，然並非完全摒除契約自由原則之適用，勞雇雙方所議定勞動條件如未違勞基法關於勞動條件最低標準之限制，即得藉由私法自治以達符合其共同之利益，而為勞動契約之一部，自應從其所訂。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）。查：

⑴上訴人每月領取之薪酬包括底薪及獎金，已如前1.所述，則每月業績、獎金及扣減數額若干，當係上訴人關切之事項，被上訴人為免爭議，衡情亦會交付詳列各項數據之單據以供上訴人核對。依證人黃美玲所證述：獎金部分由業務單位（經紀單位各分公司）先行計算，再送至人資部撥款，被上訴人全部員工約600人等語（見本院卷㈡第264、266頁），可知被上訴人乃具一定規模之公司，就追求行政效率之公司經營導向而論，各分公司之薪資單當屬一致。上訴人既提出謝麗華94年7月至98年6月及涂清譯截至98年5月之列有「淨業績」「乘：每億業績獎金」「有效業績獎金」「淨業績獎金」「底薪」「保留獎金」「電話費」「錯帳損失」「後台行政服務費」「其他扣款」等項目之薪資明細（見調解卷第289-321、322-368頁）；陳麗華所提民事事件之98年度北勞簡字第173號確定判決亦提及自94年7月起遭扣除後台行政服務費等款項（見不爭執事項㈣、調解卷第21頁背面四不爭執事項㈢）；上訴人所提訴外人朱敏恆於本院106年度勞上易字第46號返還不當得利事件（下稱另案）提出之電子郵件復記載98年1至5月即已扣除後台行政費（見本院卷㈠第499頁）。足見非僅謝麗華及涂清譯自94年7月起遭扣除包括後台行政服務費等款項，應得推認張騫心（100年3月8日到職）以外之上訴人於980922獎金辦法修訂前，亦曾取得載有如上所示項目之薪資單，並已知悉每月領取之薪酬遭扣除後台行政服務費。然張騫心以外之上訴人對被上訴人自其應領獎金中扣除後台行政服務費，均無異議，高淑美、林欣蓓、謝燊鼎、張騫心外之上訴人在該次會議亦無任何表示，對於持續自其獎金中扣除後台行政服務費及修訂系爭規定，仍未有反對之表示，自94年7月起至9804會議前已近3年，難謂在9804會議前無默示同意被上訴人得自應領獎金中扣除後台行政服務費。依前揭說明，堪認自94年7月1日起，張騫心以外之上訴人與被上訴人就不具工資性質之獎金所合意之內容，係扣除

如上開薪資明細所載包括後台行政服務費等款項之數額。且此係就關於薪酬勞動條件之合意，屬勞動契約之一部，依前揭說明，張騫心以外之上訴人應受拘束，不容事後否認之。

⑵雖上訴人陳稱被上訴人拒不提出94年7月至98年間之獎金辦法，又迄不提出晉用表/異動表，依民事訴訟法第282條之1、第345條之1規定，得認其等自到職起均未就後台行政服務費與被上訴人為任何之約定云云（見本院卷㈡第418-419頁）。惟細觀被上訴人所提其於另案（臺灣新竹地方法院105年度勞訴字第26號）提出之晉用表/異動表（見原審卷㈥第4-12頁），填表日期在980622獎金辦法修訂前之晉用表/異動表（見原審卷㈥第6-7頁背面、9頁）均無關於獎金應扣款之記載，填載日期在此之後者，則僅在各營業員簽名之「評述獎金計算級距」欄位下方之「備註欄」增加獎金應扣除包括後檯行政服務費等各項費用之內容，「評述獎金計算級距」之內容又不全然一致。可見上開晉用表/異動表之填寫及簽名，係因各營業員之接單能力不同，個別與被上訴人磋商計算獎金之級距及比例，再由填表之營業員確認與被上訴人就獎金所磋商之結果，尚非併就扣款事項為約定，自無從依各該表單而為兩造並未就獎金應扣除後台行政服務費達成合意之推論。上訴人以前詞所為主張，於法無據，並不可取。

3.第按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就下列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：…四津貼及獎金。勞基法第70條第4款亦有明文。而在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，或得勞工之明示或默示同意，當然成為勞動契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。查：

⑴被上訴人於98年6月22日修訂980922獎金辦法第3點：「獎金A、B制，獎金部份應扣除後台行政服務費（(所有獎金－外接資訊費－錯帳－電話費－其他扣款)*6%）以實扣金額為主，上限不超出1萬元。但獎金B制後台行政服務費不足1,000元以1,000元計，不足扣款者，遞延至扣款完畢為止。」，於99年12月6日再次修訂時，亦於991206獎金辦法第3⑶點為相同內容之規定，有各該辦法可稽（見原審卷㈠第35、42頁背面），且為上訴人所不爭，堪認被上訴人業以系爭規定修訂關於獎金發放之制度。至該修訂是否仍為勞動契約之一部，上訴人應否受拘束，則分述之：

①被上訴人所發給之獎金並非勞基法所定義之工資而是具激勵性之給付，既如前所述，該獎金即非勞基法第21條第1項所定應經勞雇雙方議定之工資，亦非新勞退條例第14條第1項所定：「雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六」所指之工資。縱獎金制度之修訂異於以往之發放標準而不利於上訴人，亦無勞基法第22條第2項本文「工資應全額直接給付勞工」及第26條「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用」之違反，更無藉由收取「後台行政服務費」以規避新勞退條例第14條第1項規定之可言。

②又被上訴人於980922辦法修訂前之9804會議中宣達：「營業員業績獎金發放時，應先扣除各項相關費用。（如：超支電話費、外接資訊費、後檯行政股務費等）後檯行政服務費計算方式：（獎金－外接資訊費－超支電話費－其他扣款等）＊0.06」等內容（見原審卷㈠第45-49、50頁背面、52-53、54頁背面、56、57頁背面），既透過營業員原則上皆應出席之例行會議明確告知獎金所扣除後台行政服務費之計算方式，自已對全體員工公開揭示。

③況9804會議，除高淑美、林欣蓓、謝燊鼎、張騫心外之上訴人均於會議紀錄上簽名，高淑美亦承認有出席新店分公司之上開會議（見不爭執事項㈡），卻均未在會議中爭執之（見

原審卷㈠第45-58頁會議紀錄），其後上訴人全體對於被上訴人先後於98年9月22日及99年12月6日修訂系爭規定，暨被上訴人截至102年12月31日為止均按上開宣達內容及系爭規定自獎金中扣減後台行政服務費，亦均無提出異議，張齊方、涂清譯、王名促以外之上訴人於105年11月23日提起本訴前離職（見不爭執事項㈧、㈠及附表3離職日期）時，復未對此為任何保留之聲明，上訴人就獎金應依系爭規定扣除後台行政服務費一事，迄提起本訴前，亦僅陳縈綺、楊士毅、龍馥瑄、高淑美、謝麗華、張齊方於105年5月20日、同年7月25日及同年11月1日進行勞資爭議調解，又僅部分上訴人委任律師於105年10月17日催請被上訴人返還遭扣除之後台行政服務費（見不爭執事項㈤、㈥），其餘則仍未為反對之表示，依一般社會通念，足認上訴人已默示同意被上訴人於9804會議所宣達事項及系爭規定。

⑵雖上訴人主張9804會議之簽名，充其量僅能證明被上訴人於會後要求上訴人「傳閱暨簽名」，無法認定其等有參與該次會議或同意被上訴人修訂系爭規定，此亦與勞基法第83條規定之舉辦勞資會議有間，其等既未書立系爭獎金辦法所附同意書，兩造即未就獎金應先扣除後台行政服務費達成合意；況被上訴人片面扣除該項費用，屬變相減薪，且企業成本應由被上訴人負擔，卻重複扣除後台行政服務費及錯帳、資訊費等行政費用，扣除後台行政服務費之約定不具合理性，並損害其等之權益，被上訴人卻未給予任何補償，自不能拘束其等云云（見本院卷㈡第419-420、32、449頁）。惟上訴人既稱有於9804會議紀錄簽名者乃是「傳閱暨簽名」，則縱如其所言並未出席，亦因閱覽該會議紀錄而知悉獎金應先扣除包括後台行政服務費各項費用之宣達事項，收到載有各扣款細項之薪資單時，亦已知悉所領取工資遭扣除台行政服務費。然上訴人未及時提出異議，且持續領取扣除後台行政服務費之獎金，如常繼續提供勞務，除100年3月8日到職之張騫心外，期間至少5年以上（張騫心部分亦逾2年），應足推認

上訴人已默示同意獎金制度修訂為應扣除後台行政服務費，自無依勞基法第83條規定另行舉辦勞資會議及簽訂同意書之需。朱敏恆於另案之準備程序，固證述除後台行政服務費外，另扣除錯帳、電話費、資訊費等屬於後台行政服務費之費用」（見本院卷㈠第494頁）。但錯帳、電話費及資訊費，乃營業員個人接單所產生之行政費用，至於其他後台行政人員協助完成營業員接單部分，則不在其列，亦無上訴人所稱重複扣減行政費用之情形。上訴人上開主張乃不可取。

⑶上訴人又陳稱被上訴人於本件及臺北地院98年度北簡字第173號事件就所謂後台行政服務費意涵之說明不盡一致，且重複扣除錯帳損失等行政費用，足見其係巧立名目剋扣「工資」，系爭規定對其等不生拘束力云云。惟被上訴人所發給之獎金既非勞基法所定義工資，就獎金之計算方式，自得衡酌其營業狀況，本於證券經紀團隊合作、利益共享並藉此創造業績之理念及企業自治精神而為修訂。又朱敏恆於另案證述分公司之薪資係由分公司做帳，轉給總公司後，再由總公司提撥薪水給分公司發放，每家分公司都一樣，其不清楚總公司如何運用所收取之後台行政服務費等語（見本院卷㈠第495、493、492頁），可見分公司之費用係由總公司撥付，則收取之後台行政服務費自當由總公司統籌分配，且朱敏恆係分公司經理，而非總公司財務主管，實不能以其證述不清楚總公司如何運用該筆款項，即認上訴人所云被上訴人將之轉作其就選擇勞退新制營業員所應提繳勞退金之主張為可取。

⑷上訴人另主張勞基法係勞動條件之最低標準，且明定雇主得減薪之唯一方法，僅能以取得勞工同意，雙方重新訂定之方式為之。被上訴人逕以系爭獎金辦法片面減薪，已違反勞基法第21條第1項前段之強制規定，各該獎金辦法不生效力，即無構成默示同意之可能，且勞雇雙方為不對等之關係，勞工往往屬經濟上弱勢之一方，對於雇主之減薪實難有拒絕之能力，若僅以勞工繼續領受更改後之薪酬即認勞工接受片面更改勞動薪酬之默示同意，無異承認雇主得恣意違法悖約云

云。惟被上訴人所發給獎金非勞基法定義之工資，系爭工作規則亦經公開揭示，且得上訴人同意，均如前述，上訴人自應遵守之。況朱敏恆於另案所證其任職東湖分公司時，營業員就有提出異議等語（見本院卷㈠第496頁），益徵本件並無上訴人所云不知後台行政服務費具體用途而無從異議及基於經濟弱勢無法拒絕等情事。上訴人上開主張，仍無足取。

⑸依上，系爭規定既非變動兩造關於工資之約定，且經公開揭示，並得上訴人之明示或默示同意。揆之前揭說明，應認系爭規定已成為兩造勞動契約之一部分。

㈡系爭規定是否為規避新勞退條例第14條第1項規定之脫法行為？是否違反新勞退條例第14條第1項及勞基法第22條第2項規定？系爭規定之效力？

1.按雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，新勞退條例第14條第1項雖有明文。惟所謂脫法行為係指當事人為迴避強行法規之適用，以迂迴方法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為而言。查：

⑴附表3所載僅是被上訴人為各上訴人所提繳勞退金數額（見不爭執事項㈦），並非等同被上訴人所扣除之後台行政服務費數額，為上訴人所不爭；參之高淑美、龍馥瑄、周昆聲101年1月獎金月報彙總表（見原審卷㈠第185頁），其上顯示高淑美、龍馥瑄、周昆聲101年1月獎金中之後台行政服務費數額均為1,000元，惟對照附表3所示其3人於該月份之勞退提繳數額分別為5,256元、4,812元、4,188元（見原審卷㈦第32頁編號2、11、25）；續觀之高淑美、龍馥瑄、周昆聲之101年2月份獎金月報彙總表，其3人該月份之後台行政服務費數額分別為5,906元、2,805元、3,963元（見原審卷㈠第185頁背面），惟對照附表3所示其3人於該月份之勞退提繳數額分別為3,036元、4,812元、4,188元（見原審卷㈦第32頁編號2、11、25），明顯不同；再參之被上訴人所提高淑美、龍馥瑄、周昆聲之101年12月獎金月報彙總表，其3人之後台行政服務費分別為1,000元、1,000元、1,629元（見

原審卷㈠第190頁背面）。足見被上訴人依兩造合意及系爭規定扣取之後台行政服務費，確實不等於雇主依法所應提繳之勞退金。自不因謝麗華與冷清譯94年7月至98年1月之後台行政服務費與系爭勞退專戶之數額大致相當，即認本件有上訴人所云藉由後台行政服務費轉嫁伊本應負擔勞退金義務之情事。另細繹朱敏恆於另案所提電子郵件（見本院卷第㈠第499頁），只在說明勞退金提繳之計算方式及與每月勞退金之差異，並無敘及後台行政服務費即勞退金，亦難憑此而謂被上訴人以扣除後台行政服務費方式提繳勞退金。況被上訴人之獎金制度得以系爭規定修訂之，並因公開揭示及上訴人之默示同意而成為兩造勞動契約之一部分，業認定如前，益徵被上訴人自獎金扣除後台行政服務費為有據。故上訴人主張被上訴人扣除後台行政服務費乃規避新勞退條例第14條第1項規定之脫法行為，於法未合，並不足取。

⑵上訴人又以朱敏恆於另案證述只對選擇勞退新制之營業員收取後台行政服務費（見本院卷㈠第495、496頁），及證人朱敏恆於另案所提陳報狀及結文（見本院卷㈡第37-49、137-150頁），主張被上訴人係自其等每月工資扣除後台行政服務費以提繳勞退金云云。惟綜觀系爭獎金辦法，並無980922獎金辦法第3點及991206獎金辦法第3⑶點適用對象之規定，對被上訴人所屬營業員自應一體適用。又上開陳報狀所附東湖分公司96年度及99年度預算編製表固載「營業員獎金扣回（退休金扣除）6%」（見本院卷㈡第47、49、148、150頁），但與系爭規定就後台行政服務費之計算方式（內容見前㈠3.⑴所述）並非一致，亦難依之而為被上訴人藉此脫免其依新勞退條例第14條第1項所定義務之認定。上訴人上開主張即不可取。雖上訴人聲請訊問證人朱敏恆，然證人朱敏恆於另案就其是否詢問總公司為何收取後台行政服務費一事，已證稱：「沒有，就是公司規定」（見本院卷㈠第495頁），其顯然不知該規定之原由，上訴人所主張規避新勞退條例第14條第1項規定之事實，即無從藉由訊問證人朱敏恆之方式證

明之，此項聲請（見本院卷㈡第455頁）亦不應准許。

⑶上訴人繼提出：①新北市府勞工局99年1月6日北勞安字第09990000404號函及陳麗華起訴之臺北地院98年度北勞簡字第173號判決（見本院卷㈠第39-40頁，調解卷第17-25頁，不爭執事項㈣）、②北市勞動局106年8月8日北市勞動字第10636455700號函，及訴外人林澤甫102年間之勞資爭議調解資料（見本院卷㈠第113-126頁）、③勞動部勞動法訴字第0000000000號、第0000000000號訴願決定書（見本院卷㈠第545-549、551-554頁），主張被上訴人確違法剋扣後台行政服務費以規避其應提繳勞退金之義務云云。查上開臺北地院98年度北勞簡字第173號判決並未提及陳麗華是否出席其所任職板新分公司之例行會議或已否閱覽該次會議紀錄，又未認定被上訴人係將所扣除之後台行政服務費挪作其應提繳之勞退金，上開判決即難憑採；林澤甫已於102年10月29日撤回調解之申請（見本院卷㈠第115頁），勞資調解時之陳述亦不得採為本件之證據。至被上訴人就第0000000000號訴願決定書所提行政訴訟，臺灣桃園地方法院業以106年度簡字第86號行政訴訟判撤銷訴願決定及給予被上訴人裁罰之原處分，有被上訴人所提之判決可證（見本院卷㈡第189-196頁）；第0000000000號之訴願決定，雖因被上訴人未提起行政訴訟而告確定，但該案之員工，前即多次向被上訴人反映並請求歸還被扣除之後台行政服務費（見本院卷㈠第552頁），與本件原因事實有別。上開訴願決定及處分亦難援為上訴人有利之認定。故上開民事、調解及訴願卷宗，暨桃園市府105年11月8日府勞檢字第1050275178號處分卷、臺南市政府105年12月30日府勞條字第1051349823號處分卷（即上開訴願決定之原處分）（見原審卷㈠第5頁背面、卷㈦第26頁背面，本院卷㈠第453頁），均無庸調取之。

⑷上訴人復主張被上訴人前員工郭玉燕前向臺南勞工局申訴，業與被上訴人於104年10月15日調解成立，茲聲請訊問證人郭玉燕，證明被上訴人自其薪資剋扣後台行政服務費後藉以

挪用提繳勞退金云云（見本院卷㈠第105-106頁）。惟郭玉燕之調解案乃其與被上訴人間相互退讓之結果，無法推翻本件之獎金並非工資及扣除後台行政服務費與系爭規定已得上訴人同意之認定，即無訊問郭玉燕之必要。另本院臺中分院97年度勞上易字第26號判決、本院104年度勞上易字第11號判決，及行政院勞工委員會94年6月23日勞動4字第0940034012號函（見調解卷第26-33、34-37、38頁），皆是就雇主不得將所應提繳勞退金內含於勞雇雙方所議定工資為闡釋。惟本件獎金具激勵性而不屬勞基法所指工資，自無從比附援引。

⑸依上，上訴人就系爭規定係為規避新勞退條例第14條第1項規定之脫法行為等事實，所為舉證尚有未足，復未舉證以實其說，容無可取。揆之前揭說明，應認各該規定為有效。

2.又工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文；而法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效；工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。民法第71條本文及勞基法第71條亦規定甚明。但980422辦法修訂前之獎金應扣除後台行政服務費，乃兩造所合意，被上訴人並得以依系爭工作規則第29條修訂獎金辦法之方式更易獎金之制度，該獎金辦法之修訂亦未涉及工資之給付，自不能謂系爭規定違反新勞退條例第14條第1項及勞基法第22條第2項規定，而依民法第71條本文及勞基法第71條規認屬無效，上訴人仍應遵守之。

㈢上訴人擇一依民法第184條第1項前段、第2項（違反新勞退條例第14條第1項、勞基法第22條第2項）、第179條、第197條第2項（第179條）規定，請求被上訴人賠償相當於被上訴人所提繳如附表3所示勞退金之損害金或返還同額之不當利益，是否有據？

1.查被上訴人自上訴人之獎金扣除後台行政服務費，係依兩造之合意及所公開揭示並經上訴人同意之系爭規定，核無違反

新勞退條例第14條第1項、勞基法第22條第2項規定之情事，已生拘束兩造之效力，既認定如前，自無故意侵害上訴人財產權及違反上開保護他人法律之行為，亦無免除提繳勞退金義務之情形。上訴人依上開規定請求被上訴人賠償或返還如附表3所示之損害金或不當利益云云，即屬無據。

2.上訴人上開請求非有理由，其等被扣除之後台行政服務費數額若干即無庸審酌，自無命：⑴被上訴人提出上訴人於94年7月至99年12月間之薪資明細、每月提繳勞退金明細、會計原始憑證及財務報表（見本院卷㈠第103-105頁）；⑵命被上訴人提出刪除上訴人94年7月至99年12月薪資明細及獎金辦法之函文原本並說明及提出刪除之時間及相關資料（見本院卷㈡第221-223頁）；⑶說明被上訴人「薪資與獎金系統」係委由何公司製作？函詢該公司是否於製作該系統時曾設定薪資與獎金資料僅能保存5年之指令？若有，請說明係於何時建置並提供該指令之軟體程式碼及相關說明（見本院卷㈡第323-326頁）之必要。

㈣被上訴人所為時效抗辯，有無理由？上訴人起訴有無違反誠信原則或權利失效情事？上訴人得請求被上訴人給付之金額若干？

承前㈢所述，上訴人無從請求被上訴人賠償或返還如附表3所示之損害金或不當利益，此部分爭執事項，自無庸論述。

六、從而，上訴人擇一依民法第184條第1項前段、第2項（違反新勞退條例第14條第1項、勞基法第22條第2項規定）、第179條規定，請求被上訴人給付如附表3所示金額，及法定遲延利息，洵屬無據，不應准許。原審駁回上訴人之請求及假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其等之上訴。又上訴人於本院追加依民法第197條第2項（第179條）規定，請求被上訴人為同上之給付，亦非有據，併駁回之。

七、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。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　12　　日

勞工法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　黃若美

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

上訴人如合併上訴利益逾150萬元不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　108　　年　　3　　月　　12　　日

書記官　任正人

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。