臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第120號

原　　告　許永勝
被　　告　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

上列當事人間請求返還不當得利等事件，本院於民國108 年2 月21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貳拾柒萬肆仟壹佰玖拾貳元，即自民國一百零七年十月二十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣貳拾柒萬肆仟壹佰玖拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自94年7 月起至103 年6 月止，受僱於被告，擔任貨櫃車駕駛。被告依勞工退休金條例第14條規定，本應按月提撥至少6 %之退休金至原告勞工退休金專戶（下稱勞退專戶），惟被告卻以「調薪」名義，每月自原告薪資中予以扣除後，再將扣除金額繳納至原告勞退專戶，自94年7 月起至103 年6 月止，原告遭扣之金額共計新臺幣（下同）274,192 元。被告以上述方式，免除自己依應負之退休金法律上責任，受有利益，致原告受有損害，被告應依民法第179 條規定給付原告上述遭扣金額。故提起本件訴訟，請求被告給付274,192 元等語。並聲明：如主文第1 項所示。

二、被告抗辯：被告均有依法提繳6 %之勞工退休金至原告勞退專戶。至於每月以「調薪」名義所扣金額，年終時會再以年終獎金名義回補，兩造已同意此種計薪方式。況且被告所為亦不可能構成權益侵害之不當得利。又本件原告請求之金額屬「工資」，請求權消滅時效為5 年，本件亦已罹於消滅時效。倘若原告請求為有理由，原告所領之約定性年終獎金，

法律上原因亦同歸無效，原告亦應返還，被告主張抵銷等語抗辯，並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項及本件爭點：

㈠原告自94年7 月至103 年6 月止，由被告僱用擔任貨櫃車司機。

㈡被告於上述㈠所述任職期間匯款至原告勞退專戶之金額為274,192元。

㈢原告有簽訂原證3所示之切結書。

四、本件之爭點

㈠對於薪資表上調薪名目之金額實質內涵為何？

㈡原告可否以不當得利法則請求被告返還？

㈢如可請求，被告所為之時效抗辯有無理由？

㈣被告所提出之抵銷抗辯有無理由？

五、本件之心證：

㈠對於薪資表上調薪名目之金額實質內涵為何？

1.有關原告之薪資計領方式，依原告薪資單所示，可領項目分別有「全勤」、「安全獎金」及「出勤津貼」3 項，其中「出勤津貼」則以「按趟計酬」核算等情事，為被告所不爭執（見本院簡字卷第94頁）。是故，原告每月可領薪資當應以該3 項金額合算。然而被告每月另以「調薪」名目，扣除原告勞工保險投保薪資6 %後，方發放餘額給原告，客觀上原告即未足額領薪。被告顯然不當扣減原告薪資。又鑑於該扣除金額與被告應提撥至原告勞退專戶之金額、周期（每月1次）均相同，有上述薪資單為佐，足以認定被告巧立「調薪」名目，將原應由被告自己提撥退休金之義務轉嫁至員工，並以該筆「調薪」金額挪用作為提撥原告退休金之用。

2.被告雖然抗辯考量經營困境，因此經由原告同意並簽訂切結書，暫以「調薪」名義保留該筆金額，待每年度終結時，再以年終獎金方式補回，並未將該「調薪」保留之金額作為提撥原告退休金之用，被告確實以自己資金提撥退休金等語，

並以切結書、年終獎金發放明細表及銀行轉帳明細表為據（見本院簡字卷第24、111 至128 頁）；原告則反駁主張被告所發放之年終獎金是以年度薪資除以12核算，與「調薪」所扣金額毫無關聯等語。就此，依據被告年終獎金明細表所示，被告每年均有以「年終獎金」名義發放一筆金額給原告及其他員工，復依該份年終明細表所示，原告所得之年終獎金確實如原告所指，均以該表所列之所得金額除以12後計算得出年終獎金金額，顯與「調薪」金額之計算方式不同。再者，檢視年終明細表所列原告之薪資，並非「全勤」、「安全獎金」及「出勤津貼」3 項合計，而是扣減「調薪」名目金額後之餘額。倘若被告所辯僅暫保留「調薪」金額，則就原告薪資之計算基準，自仍應以原本上述3 項名目所得全額為度，方符被告所辯原意（即「調薪」名目僅暫保留而已），被告卻以扣減後之金額計算，足見確實有意自原告薪資實際扣減「調薪」金額，非如其所辯先行保留未付而已。況且，倘若被告有意以所謂「年終獎金」名義補足原先以「調薪」保留之金額，不啻實際減縮原告以上述被告一體適用全體員工之年終獎金計算方式（即以原告全年實領金額除以12）可得金額，顯與被告以年終獎金名義發放之意涵不合。

3. 至於原告所簽之切結書第7 條固然約定：本人之工作性質及薪資給付依公司訂定之計薪標準（以趟數計算、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」等語（見本院簡字卷第24頁）。惟原告假藉「調薪」名目，扣除原告投保薪資之6 %，實際上挪用繳納被告應負擔提繳之退休金，已如前述。而雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資百分之6 個人專戶退休金，為勞工退休金條例第6 條、第14條第1 項所明定（如附錄），應屬強制規定，不容許勞資合意免除雇主之提撥義務責任。是以，原告即便簽署該切結書，該約定實質上已違反法律強制規定，應屬無效，自不得據此為有利於被告認定，故被告就此抗辯，不予採認。

㈡原告可否以不當得利法則請求被告返還？

無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益，民法第179條定有明文。又「非給付型之不當得利」中之「權益侵害之不當得利」，凡因侵害取得本應歸屬於他人權益內容而受利益，致他人受損害，欠缺正當性，亦即以侵害行為取得應歸屬他人權益內容之利益，而從法秩權益歸屬之價值判斷上不具保有利益之正當性者，即應構成「無法律上之原因」而成立不當得利。基上，被告本應以自己資金為原告提繳退休金，卻於每月自原告薪資中扣除6％後，用以繳納其應提撥之退休金，致被告受有利益（無須以自己資金提撥），原告受有損害（本可自雇主資金領取至少6％之退休金及薪資受損），且切結書約定已屬無效而無法律上之原因，被告自應將上開利益返還原告。因此原告請求被告應返還不當得利即所扣之274,192元，即有理由。

㈢如可請求，被告所為之時效抗辯有無理由？

有關不當得利之時效，依民法第125條規定（如附錄）為15年，故本件原告請求並未罹於消滅時效，被告所為時效抗辯，並非有據。

㈣被告所提出之抵銷抗辯有無理由？

本件認定無效之法律行為，僅指兩造就原告所簽之切結書第7條約定。而被告於每年年度願以「年終獎金」名義發放獎金之行為，仍然有效而有法律上原因，因此原告受領該筆獎金，自無所謂不當得利問題。是故，被告主張以原告就「年終獎金」名目所領金額以之抵銷本件原告之請求金額，即非有理。

六、綜上所述，原告依民法第179條規定，請求被告給付274,192元，及自起訴狀繕本送達之翌日即107年10月26日起至清償日止按週年利率5％計算之利息，為有理由，應予准許。

七、本件為適用民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並依被告聲請宣告被告如預供擔保，得

免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

高雄簡易庭　法　官　高瑞聰

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　　108　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　徐美婷

＜附錄＞

一、勞工退休金條例第6 條規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞工退休金制度」。

二、勞工退休金條例第14條第1 項規定：「雇主應為第七條第一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六。」

三、民法第125 條規定：「請求權，因十五年間不行使而消滅。但法律所定期間較短者，依其規定」。