臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第7號

上　訴　人　吳致億

訴訟代理人　林契名律師

被　上訴人　兆豐證券股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳佩君

訴訟代理人　張清浩律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國107年12月19日臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第305號第一審判決提起上訴，本院於109年4月1日言詞辯論終結，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、上訴人主張：伊自民國91年6月24日起受僱於中興綜合證券有限公司（下稱中興公司）擔任營業員，該公司嗣為倍利國際綜合證券股份有限公司（下稱倍利公司）所合併，復於95年6月26日更名為被上訴人，伊仍繼續受僱於被上訴人桃鶯分公司擔任營業員，約定月薪為新臺幣（下同）3萬0710元。惟被上訴人於伊任職期間，未依其營業員業績獎金管理辦法第4條規定重新以書面確認薪資獎金制度，並常藉故伊未達業績違法扣營業獎金、薪資，致伊之薪資常低於法定最低工資，又未依伊之月薪足額提撥6%之勞工退休金，復於106年6月23日伊育嬰假結束復職至同年月29日上班期間，未為伊登錄營業員、未授權伊權限、開啟營業系統、及將伊原有客戶移轉伊等，使伊無法提供勞務，屢經催促仍未獲置理，被上訴人上開行為已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，伊於106年6月29日以桃園成功路郵局第869號存證信函（下稱系爭存證信函）依上開規定終止兩造間之勞動契約，被上訴人並於同年月30日收受。爰依勞基

法第21、22、23條規定，請求被上訴人給付自101年8月起至104年6月止違法扣除伊之營業獎金共67萬0539元，及違法扣薪資共37萬6689元，另依勞基法第14條第4項準用第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定，請求被上訴人給付勞退舊制、新制資遣費合計24萬8239元，扣除被上訴人於106年9月8日補發薪資4萬4389元，被上訴人應給付上訴人之薪資、獎金及資遣費合計為125萬1078元（計算式：670,539＋376,689＋248,239－44,389＝1,251,078元），並依勞退條例第14條規定，請求被上訴人提撥勞工退休金短付差額合計2萬5428元等語。於原審聲明：㈠被上訴人應給付上訴人125萬1078元，及自民事準備六狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被上訴人應將2萬5428元存入上訴人於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之勞工退休金專戶；㈢願供擔保請准宣告假執行。（原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服提起上訴）。並於本院上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人125萬1078元，及自民事準備六狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈢被上訴人應將2萬5428元存入上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶。

二、被上訴人則以：上訴人於94年9月1日與伊前身倍利公司簽訂「營業員接單獎金條件」（下稱系爭營業員接單獎金條件），約定上訴人為落點式營業員，應按當月實際達成之業績，計算應獲得之獎金，獎金內容明確記載「預發薪資」，並未約定固定薪資為每月3萬0170元。伊於每月最後1日會以底薪之名目預先發給當月「預發薪資」，若依上訴人實際達成之業績計算之獎金未達預發薪資時，上訴人就不會有營業獎金，伊即依上訴人實際應獲得之獎金，以「未達業績」扣款之名目，從次月底薪、獎金扣減超過其應得獎金之數額，且為維持營業員之基本工資，伊扣款時僅會扣至基本工資為止，其性質為預發薪資，並非保證底薪。伊公司之「經紀業務本部營業員業績獎金管理辦法」（下稱系爭業績獎金管理

辦法）第16條即規定，證券落點式營業員當月之業績獎金不足以支付應負擔之薪資時，則於次月薪資及業績獎金中予以扣除等語，上訴人於簽署系爭營業員接單獎金條件以前，即有未達業績扣款之事實，因其任職期間之接單獎金條件及計算均未異動，始於94年9月1日簽訂系爭營業員接單獎金條件，故上訴人明知有與伊達成會因未達業績標準而扣款之約定存在，其並於薪資發放之月份受領薪資單後，及於106年6月23日因育嬰留職停薪復職以前，均未曾就此提出異議，並繼續給付勞務，應認有默示同意以此方式核給工資。又系爭營業員接單獎金條件約定之落點式獎金條件，係按證券買賣業務為計算基準，因應證券、債券手續費之差異，始將債券業績以70%計算，俾換算為相同之計算基礎，系爭業績獎金管理辦法第19條，亦為相同計算之規範，且兩造計算之接單費數額完全一致，並無短少，又將上訴人提出之薪資單與伊提出之獎金計算明細表加以核對，無法檢視出上訴人有因為額外扣項（包括錯帳及違約）而遭扣薪資之情事，是上訴人之債券及接單業績獎金並無短少，亦無錯帳扣款等情。兩造既無約定固定薪資，上訴人不得主張以固定薪資提繳勞工退休金之差額。伊並無違法扣營業獎金及扣薪資之情事，計算上訴人未達業績應扣款項錯誤係因疏忽，主觀上並無使上訴人領取未達法定最低薪資之故意，上訴人不得追加主張勞基法第14條第1項第5款新終止事由，亦有違誠信原則。伊既無短提繳勞工退休金，亦無拒絕上訴人提供勞務，雖曾有薪資發放低於最低工資，縱該當勞基法第14條第1項第6款，但已逾30日除斥期間。故上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，並不合法。又伊於106年7月份溢發薪資1萬6958元、106年9月補發薪資4萬6725元、106年7月溢提繳勞工退休金，除上訴人承認應扣除4萬4389元外，餘2萬0471元亦得主張抵銷等語，資為抗辯。並於本院答辯聲明：上訴駁回。

三、查上訴人自91年6月24日起受僱於中興公司擔任營業員，該

公司嗣為倍利公司所合併，復於95年6月26日更名為被上訴人，上訴人仍繼續受僱於被上訴人桃鶯分公司擔任營業員。上訴人自94年7月1日起適用勞退新制，自104年6月23日起至106年6月22日止請育嬰假而留職停薪，於106年6月23日復職。嗣上訴人以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5、6款規定為由，於106年6月29日以系爭存證信函終止兩造間之勞動契約，被上訴人並於同年月30日收受。又上訴人已取得被上訴人補發薪資4萬4389元之支票（下稱系爭支票）等情，有勞工保險被保險人投保資料表、系爭存證信函及掛號回執、被上訴人提繳上訴人勞工退休金異動資料、系爭支票附卷可稽（原審卷一第11至12、25至26、83、94頁），且為兩造所不爭執（本院卷第99至100、111至113頁），堪信屬實。

四、上訴人主張：兩造間有約定固定薪資，另得按業績請求獎金，詎被上訴人違法扣營業獎金及扣薪資，未按月足額提撥6%勞工退休金，復使伊無法提供勞務，違反勞基法第14條第1項第5、6款規定，伊已合法終止兩造間之勞動契約，自得請求被上訴人給付遭扣之營業獎金、薪資及資遣費合計125萬1078元，並提撥勞工退休金短付差額合計2萬5428元等語，為被上訴人所否認，並以前詞置辯。經查：

㈠有關上訴人請求被上訴人給付營業獎金67萬0539元及扣薪資37萬6689元部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，關於勞工應獲得之工資額，原則上得由勞、雇雙方予以議定，僅不得低於基本工資，此種工資約定並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，則雙方一旦約定即應依所約定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件。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號判決意旨參照）。

2.依上訴人於94年9月1日所簽署之倍利公司系爭營業員接單獎金條件可知，上訴人為落點式營業員，並約定：「落點式特殊獎金條件：一、業績獎金採落點級距式：一億以下-5萬/億，一億（含）-三億6萬/億，三億（含）-五億6.5萬/億，五億（含）以上7萬/億。二、獎金內含：1.預發薪資。2.手續費折讓。3.其他因業務而產生之費用。4.錯帳及違約損失由營業員自行負擔。生效日期：94年9月1日。營業員簽名：吳致億」（原審卷一第85頁）。上訴人於本院雖否認系爭營業員接單獎金條件之形式真正，並稱：伊簽名時並無上開「落點式特殊獎金條件...94年9月1日」等印字存在，係於伊簽名後才套印該等文字於系爭營業員接單獎金條件上，顯遭變造內容云云。惟上訴人於原審初始並不爭執系爭營業員接單獎金條件（即被證3）之形式真正（原審卷一第90頁）；且經法務部調查局鑑定結果，亦無法判斷有上訴人所述上開「落點式特殊獎金條件...94年9月1日」印字係「吳致億」簽名後再行套印製成，且經該局以影像光譜比對儀及實體顯微鏡檢查鑑定結果，認該「落點式特殊獎金條件...94年9月1日」印字與文件上其餘印字之成像方式無明顯差異，未發現有變造或多次印刷之痕跡等情，此有鑑定書可憑（本院卷第121至125頁）；足認系爭營業員接單獎金條件之文書應為真正，上訴人嗣後翻異前詞，否認形式真正，並非可採。又上訴人自91年6月24日起受僱於中興公司，該公司嗣為倍利公司所合併，復於95年6月26日更名為被上訴人，上訴人仍繼續受僱於被上訴人桃鶯分公司擔任營業員，為兩造所不爭執，已如前述，則兩造約定之薪資條件，仍應援用

系爭營業員接單獎金條件之記載。

3.上訴人雖主張兩造間有約定伊每月固定薪資為3萬0170元，另得按業績領取獎金云云，並提出記載底薪2萬8910元及伙食津貼1,800元之薪資單為憑（原審卷一第21至60頁）。惟依系爭營業員接單獎金條件之記載，上訴人為落點式營業員，其薪資乃以「一、業績獎金採落點級距式：一億以下-5萬/億，一億（含）-三億6萬/億...」計算，其獎金內含「預發薪資」等情，有系爭營業員接單獎金條件可稽（原審卷一第85頁），亦即上訴人應按當月實際達成之業績，計算應獲得之獎金，獎金內容明確記載包括「預發薪資」，並無「固定薪資」或「底薪」及其數額之約定，則被上訴人辯稱上訴人薪資單記載之「底薪」為「預發薪資」，尚非無憑，上訴人主張兩造間有約定伊每月固定薪資為3萬0170元，另得按業績領取獎金云云，與系爭營業員接單獎金條件之內容不符，並不足採。

4.又上訴人每月領取之薪資為獎金包括「預發薪資」，已如前述，則每月業績、獎金及扣減數額若干，當係上訴人關切之事項。而就上訴人薪資發放之作業，被上訴人稱：伊於每月最後1日，先以底薪之名目發給當月「預發薪資」，次月10日依上訴人之結算業績，給付營業獎金，若結算後獎金超過預發薪資時，即以營業獎金名目發給獎金與已發預發薪資之差額，若結算後獎金低於預發薪資時，即依上訴人實際應獲得之獎金，以「未達業績」扣款之名目，從次月底薪、獎金扣減超過其應得獎金之數額等語，經核與上訴人薪資單、營業員獎金計算明細表內容相符（原審卷一第27至60、154至171頁）。且上訴人早於93年1月之薪資單即有「未達業績」扣款之情形，此有該薪資單足稽（原審卷一第177頁），上訴人仍於94年9月1日簽署未約定保障固定薪資或底薪之系爭營業員接單獎金條件，且於95年6、8至9月，97年7、10至12月，98年1至4月等月份，上訴人之薪資單均有「未達業績」扣款之項目，亦有該等薪資單可憑（原審卷一第177至179頁

背面），被上訴人於98年3月17日製作之系爭業績獎金管理辦法並就落點式營業員業績獎金有所規定（原審卷一第13至20頁），其中第16條亦規定「落點式營業員當月之業績獎金不足以支付應負擔之薪資時，則於次月薪資及業績獎金中予以扣除」等語（原審卷一第15頁），足見被上訴人辯稱上訴人任職期間之接單獎金條件及計算均未異動，其知悉其每月領取之薪資為獎金包括「預發薪資」，「未達業績」應扣款等情，應可採信。況如依上訴人之主張亦即除應給付底薪外，應再按當月業績計算給予接單費及獎金等款項，則上訴人自任職當時起之薪資，因為係額外加總計算之結果，故無論是業績結果如何，每月實領薪資均會產生相當於預發薪資3萬0170元之差異（因為該款項為業績獎金之預發），則上訴人每月所領薪資之金額差異甚大，惟上訴人於任職20餘年均未曾提出質疑或請求，亦與常理相違背。上訴人雖主張被上訴人未依其營業員業績獎金管理辦法第4條規定重新以書面確認薪資獎金制度云云，惟該第4條規定「營業員因上述營業員薪獎調整相關管理辦法提報薪資獎金制度調整簽准後，分公司經理人須與營業員重新書面確認薪資獎金制度調整結果，以避免爭議」（原審卷一第13頁），亦即於營業員薪獎有所調整時，始須與營業員重新書面確認，而本件上訴人任職期間之接單獎金條件及計算均未異動，已如前述，則無該條之適用。從而，審酌上訴人於94年9月1日簽署系爭營業員接單獎金條件前，已知悉未達業績應予扣款，仍未與被上訴人約定保障固定薪資或底薪，自93年1月起，乃至98年3月17日系爭業績獎金管理辦法訂定前後，上訴人於每次取得載有未達業績扣款項目之薪資單，直至106年6月23日育嬰留職停薪復職前，對於其未達業績遭扣款，均未曾提出異議，堪認被上訴人主張上訴人默示同意以此方式核給工資等語，應可採信。足徵上訴人任職期間與被上訴人就薪資性質之獎金所合意之內容，並未保障固定薪資或底薪，且未達業績應予扣款，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，上訴人應受拘束，不容事後否認之。

5.上訴人雖主張：系爭營業員接單獎金條件未約定扣減底薪與獎金之條件，伊無基本責任額，有年薪13個月含三節獎金，被上訴人給予底薪之調薪，錯帳損失與有底薪之級距示營業員相同而由被上訴人負擔1/2等，可知兩造有約定固定薪資，且依業績領取獎金云云，並以系爭營業員接單獎金條件、100年8月薪資單、營業員獎金計算明細表、錯帳處理月報表為證（原審卷一第85、98、154至171頁，本院卷第137頁）。而上訴人之營業員獎金計算明細表固記載「基本業績0萬」（原審卷一第154至171頁），惟落點式營業員縱未約定基本業績，依系爭業績獎金管理辦法第16條規定，於當月之業績獎金不足以支付應負擔之薪資時，則於次月薪資及業績獎金中予以扣除（原審卷一第15頁），況上訴人任職期間已默示同意未達業績應予扣款，已如前述，則上訴人復以伊無基本責任額、系爭營業員接單獎金條件未約定扣減底薪與獎金之條件云云，欲反證兩造有約定固定薪資，並非可採。又系爭營業員接單獎金條件於「營業員年薪條件」欄固勾選「13個月（含三節獎金）」（原審卷一第85頁），惟系爭營業員接單獎金條件並未約定固定薪資或底薪及其數額，被上訴人結算獎金數額時係將預發薪資納入計算，已如前述，可知系爭營業員接單獎金條件於「營業員年薪條件」欄有12個月、13個月（含三節獎金）、14個月（含三節獎金）等3個選項，僅在約定營業員是屬於無三節獎金或有三節獎金，尚難以此推論兩造有固定薪資之約定。另上訴人於100年8月薪資單之底薪項目雖曾自2萬8200元調整成2萬8910元（原審卷一第98頁），然兩造仍是依據系爭營業員接單獎金條件所約定之獎金比例計算上訴人之獎金，薪資單之底薪項目僅為預發薪資，亦如前述，故預發薪資之調整，尚不能作為兩造有約定固定薪資之證明。至系爭營業員接單獎金條件固約定「錯帳及違約損失由營業員自行負責」，惟依系爭業績獎金管理辦法第17條規定「證券落點式營業員之錯帳及違約損亦

由營業員自行負擔。凡有應歸責於營業員之錯帳、違約及其他因業務而產生之費用，如當月業績獎金不足以負擔時，於次月薪資及業績獎金中予以扣除」，顯見有應歸責於落點式營業員之錯帳，始由其負責，是被上訴人所辯落點式營業員之錯帳如是系統或其他原因，不能歸責於營業員者，仍由伊負擔，系爭營業員接單獎金條件約定「錯帳及違約損失由營業員自行負責」，係指可歸責於營業員所生錯帳等語，應可採信，則縱被上訴人就上訴人之錯帳仍有負擔，亦不能以此推論其與級距示營業員相同而有底薪約定。是上訴人上開主張，均非可採。

6.上訴人另主張：依被上訴人所提出適用原中興公司營業員之證券業務獎金辦法（被證13），可證伊雖為落點式營業員，惟並非無底薪云云，並以該證券業務獎金辦法為證（原審卷二第15至25頁）；而該辦法雖於第1條記載「營業員證券獎金辦法：適用對象：合併前即存在原國際及原中興之營業員，所適用之營業員獎金辦法」，第2條記載「原中興一、營業員證券（上市、上櫃）交易業績每月責任額：5000萬，未達責任額者底薪（以實際業績計）打八折」，第4條記載「原中興證券業績獎金計算方式...級距超出部分-1億獎金1.5萬/每億、級距1億（不含）-2億獎金3萬/每億、級距2億（不含）-5億獎金3.5萬/每億、級距5億（不含）-10億獎金4萬/每億...」，惟第6條亦明確記載「如非上述所適用之營業員獎金辦法者，另行於新進人員核薪表及營業員接單獎金條件中詳述（原審卷二第17至18頁），參酌系爭營業員接單獎金條件之內容，可知合併中興公司之倍利公司營業員可分為「級距式營業員」，有基本責任額，及未達基本責任額之底薪折扣數，另「落點式營業員」則於獎金條件欄詳述落點式之方式，上訴人之獎金條件為「一、業績獎金採落點級距式：一億以下-5萬/億，一億（含）-三億6萬/億，三億（含）-五億6.5萬/億，五億（含）以上7萬/億」等情（原審卷一第85頁），足見上訴人所採落點式營業員之獎金顯較

上述第4點採級距式營業員之獎金高，且其未約定底薪，已如前述，自屬前開第6條所指「非上述（即第2至4條）所適用之營業員獎金辦法者」，仍於營業員接單獎金條件中約定其獎金辦法甚明，是上訴人引用上開證券業務獎金辦法第2條規定欲證明其任職合併中興公司之倍利公司時有底薪云云，亦非可採。

7.上訴人復主張：伊之債券及接單業績獎金短少及額外錯帳扣款云云。查被上訴人所提出之營業員獎金計算明細表（原審卷一第154至171頁背面），「債券(A2)」之業績，係以打折後之「債折(A3)」業績計算獎金，而此業據被上訴人稱：買賣手續費為伊之收入，而因證券受託買賣手續費率為千分之1.425，債券受託買賣手續費率則為千分之1，故債券受託買賣手續費為證券受託買賣手續費70%（1/1.425=0.701），而系爭營業員接單獎金條件約定之落點式獎金條件，是以證券受託買賣業務為計算基準，因此在計算債券受託交易金額業績時，即區別證券債券之差異否則會膨脹實際業績績效，故債券以70%計算才會成為相同手續費比例，始能將債券業績套入約定獎金標準作為計算等語，復於系爭營業員業績獎金管理辦法第19條規定「債券（公司債、公債...等）營業員業績獎金之計算，按其業績打7折後再併入其他業績來計算總（毛）業績」亦為相同計算之規範，上訴人亦有默示同意被上訴人核給工資之方式，已如前述，是被上訴人抗辯上訴人債券業績獎金並無短少等語，應足採信。而就接單費獎金部分，上訴人提出之接單費、獎金比較表（原審卷一第229至232頁），其中「被告公司計算方式」與「原告主張之計算」所列之「接單費」完全一致，是就此部分並無短少。又就有無額外錯帳扣款之部分，錯帳原因可能是營業員或系統錯誤造成，若是營業員錯誤，應依系爭營業員接單獎金條件約定「錯帳及違約損失由營業員自行負擔」而由營業員負擔損失，業如前述，然本件上訴人於101年7月至104年6月間只有1筆錯帳，被上訴人稱該錯誤屬於系統原因造成，故由公

司負擔損失，並未因此扣減上訴人獎金等語，並提出該期間錯帳處理月報表為憑（原審卷一第237頁），足認上訴人於上開期間並無額外錯帳違約而被扣款情形。從而，上訴人主張伊之債券及接單業績獎金短少及額外錯帳扣款云云，應屬無據。

8.綜上，上訴人任職期間與被上訴人就薪資性質之獎金所合意之內容，並未保障固定薪資或底薪，且未達業績應予扣款，復無其他未合約定之扣款，均如前述，則上訴人主張被上訴人違法扣營業獎金及薪資云云，即非可採，其請求被上訴人給付營業獎金67萬0539元及扣薪資37萬6689元部分，即非有據，不應准許。

㈡有關上訴人請求被上訴人提繳短少之勞工退休金2萬5428元部分：

1.按依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1項、第2項定有明文。

2.上訴人雖主張：伊每月薪資3萬0170元，被上訴人應依勞工退休金月提繳工資分級表規定以第5組第27級3萬1800元為伊提繳6%退休金即1,908元，自101年3月至104年5月止共39個月，被上訴人應提繳7萬4412元，被上訴人僅提撥4萬8984元，短少2萬5428元云云。惟上訴人每月領取之薪資為獎金包括「預發薪資」，未達業績應予扣款，並無固定薪資3萬0170元，已如前述，則上訴人主張被上訴人應依3萬1800元為伊提繳6%退休金云云，即非可採。而上訴人每月工資並不固定，是被上訴人稱：伊依照勞退條例施行細則第15條第2項之規定，每3個月調整上訴人之月提繳工資，而提繳上訴人勞工退休金等情，此有上訴人勞工退休金提繳異動明細表、提繳上訴人勞工退休金異動資料在卷可按（原審卷一第61至66、83頁），應屬合法。從而，上訴人請求被上訴人提繳短

少之勞工退休金2萬5428元部分，即非有據。

㈢有關上訴人請求被上訴人給付資遣費24萬8239元部分：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之；但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第2項定有明文。且勞工依勞基法第14條終止勞動契約，得請求雇主給付資遣費，同條第4項準用第17條、勞退條例第12條固亦有明文。

2.上訴人主張：被上訴人違法扣伊之營業獎金67萬0539元及薪資37萬6689元，並短少提繳伊之勞工退休金2萬5428元，伊已依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間勞動契約，得請求資遣費云云，並提出存證信函為憑（原審卷一第25至26、95至97頁）。惟被上訴人並未違法扣營業獎金及扣薪暨短少提繳退休金，均如前所述，是上訴人以此事由終止勞動契約，並非可採。

3.上訴人另主張：被上訴人於99年7月、100年6月、101年1月、2月、102年4月、104年6月等6個月份給付之薪資低於基本工資，伊得依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，並請求資遣費云云。經查：

⑴按勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，且該條是與同法第12條雇主懲戒解僱權之對應條文，相對於實務上普遍採認雇主依據同法第12條解僱勞工時尚須遵守解僱最後手段性而言，應認並非雇主凡有違反勞基法第14條第1項第5、6款所定事由時，皆可認有損害勞工權益，並得據此終止勞動契約，解釋上，仍必須達違反程度重大始可。尤其勞基法第1項第5款並無應於知悉情形30日除斥期間內終止之規定，倘認僅係雇主疏失或計算錯誤等情節並非重大之短付工資，勞工仍得於未有期限限制情形下，隨時得主張終止，反將造成勞動契約之不穩定，顯非該規定之意

旨。且勞工法令繁雜，如勞工動輒可依勞基法第14條不經預告逕行終止勞動契約並請求資遣費，雇主實難以承擔，亦不符勞基法第1條所定加強勞雇關係之立法目的。

⑵上訴人主張被上訴人於99年7月、100年6月、101年1月、2月、102年4月、104年6月等6個月份給付之薪資低於基本工資之事實，雖為被上訴人所不爭執（原審卷一第135頁）。惟上開工資請求權為不及於1年之定期給付債權，依民法第126條規定，其請求權因5年間不行使而消滅。而本件上訴人係於106年8月9日提起本件訴訟（原審卷一第3頁），故就99年7月、100年6月、101年1月、2月之工資請求權，已逾5年間不行使而消滅，而勞基法第14條係採「重大理由」為其內涵之要件，已如前述，則被上訴人抗辯：上訴人上開工資請求權罹於時效，難認伊情節重大，上訴人不得再以勞基法第14條第1項第5、6款之規定而為終止契約等語，即非無由。

⑶又上訴人於102年4月之工資低於基本工資267元，及於104年6月之工資低於基本工資3,050元等情，固有被上訴人所提補發上訴人款項明細表可稽（原審卷一第135頁）。惟被上訴人就落點式營業員之薪資為計算時，於未達業績時，扣款可扣額度係以預發薪資之底薪及伙食津貼數額扣減，至多扣至基本工資，已如前述；被上訴人辯稱：因102年4月基本工資由1萬8780元調整為1萬9047元，伊人資部員工作業時漏未將基本工資增加之267元算入，因而多扣267元；就104年6月多扣3,050元，係因上訴人請育嬰假自104年6月23日起留職停薪，故104年6月當月在職天數為22日，計算各項薪資加項之扣款額度時，應按照在職日數之22/30比例為計算，始能避免扣到低於按22/30比例計算之基本工資，但伊人資部員工作業時，漏未按在職日數之22/30比例計算其數額為8,387元，而是錯誤以全月在職之基礎計算出之數額為1萬1437，因而多扣3,050元等情，有薪資單、補發上訴人款項明細表可稽（原審卷一第60、13

5頁），堪信屬實；足見被上訴人上開錯誤，係因其人資部員工扣款作業疏忽所致，屬偶發事件，多扣金額分別為267元、3,050元，金額尚非鉅大，發生時間至上訴人於106年8月9日提起本件訴訟時，已經相距2年4月、2年2月之久，而被上訴人於計算後，亦已補足該款項，有系爭支票可稽（原審卷一第94頁），且為上訴人所未爭執，是被上訴人抗辯：其並無故意短付薪資，係因人資部人員作業疏忽算錯之偶發事件，情節尚非重大等語，應可採信。依前揭說明，上訴人即不能以被上訴人違反勞基法第14條第1項第5、6款之事由，終止兩造間勞動契約。

⑷況上訴人分別於99年7月、100年6月、101年1月、2月、102年4月、104年6月收受薪資單時，即得知悉被上訴人有給付薪資低於基本工資之事實而違反勞基法，其未於30日之除斥期間內終止兩造間勞動契約，自不得再依勞基法第14條第1項第6款之事由終止。從而，上訴人以上開事由終止勞動契約，並非可採。

4.上訴人復主張：被上訴人於伊106年6月23日育嬰假結束復職至同年月29日上班期間，未為伊登錄營業員、未授權伊權限、開啟營業系統、及將伊原有客戶移轉伊等，使伊無法提供勞務，屢經催促仍未獲置理，被上訴人上開行為已違反勞基法第14條第1項第6款規定，伊得終止勞動契約云云，然為被上訴人所否認，辯稱：伊已於106年6月23日上訴人復職當日，完成證券營業員登錄，而伊公司內部各項營業員應有之權限，亦於復職日起2日內全部完成開通，上訴人育嬰留職停薪前客戶，於此期間是由分公司營業員楊雅淳、吳碧雪接手服務，但上訴人復職後並未提出移轉客戶之要求，而楊雅淳曾二度主動向上訴人提出將客戶轉回上訴人服務，但上訴人未表示同意而未完成，至於期貨業務員之部分，依據金融監督管理委員會之期貨商負責人及業務人員管理規則第11條第2項規定「離職滿2年再任業務員者，應於執行業務前半年內參加職前訓練」，因上訴人育嬰留職停薪滿2年，需先完

成期貨職前教育訓練課程後才能登錄，因而尚未登錄等語。而上訴人就其主張之事實，僅提出其自行記載之復職後工作情形表為憑（原審卷一第93頁），尚非可採，此外，上訴人復未就此部分提出其他確切證據以供審酌，即無從予以認定，是上訴人此部分主張，亦難認有據。

5.綜上，上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，並非合法，已如前述，則上訴人請求被上訴人依勞基法第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條之規定，給付勞退舊制、新制資遣費合計24萬8239元，即屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第21、22、23條、第14條第4項準用第17條、勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付薪資、獎金及資遣費合計125萬1078元，及自民事準備六狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依勞退條例第14條規定，請求被上訴人應將2萬5428元存入上訴人於勞保局設立之勞工退休金專戶，均為無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　蔡和憲

法　官　藍家偉

法　官　蕭清清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　23　　日

書記官　強梅芳