臺灣高等法院民事判決

109年度勞再易字第8號

再審原告　　吳致億

訴訟代理人　劉川淵律師

再審被告　　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

上列當事人間給付薪資等事件，再審原告對於中華民國109年4月22日本院108年度勞上易字第7號確定判決提起再審之訴，本院於109年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按再審之訴，應於30日之不變期間內提起。前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算。民事訴訟法第500條第1項、第2項前段定有明文。查本院108年度勞上易字第7號判決（下稱原確定判決）於民國109年4月22日宣判，於同年5月4日送達再審原告，有書記官辦案進行簿在卷可據（見本院卷第11頁），並經本院調閱原確定判決卷證查核屬實。再審原告於同年6月2日提起本件再審之訴，有民事再審之訴狀上本院收狀章可稽（見本院卷第3頁），未逾30日之再審不變期間，核與上開規定相符，合先敘明。

貳、實體方面：

一、再審原告主張：伊前受僱再審被告公司擔任營業員，依勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第22條第2項、第26條規定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，且工資應全額給付勞工，雇主不得預扣工資作為違約金或賠償費

用，各該規定均為保障勞工權益之強行規定。伊因遭再審被告違法扣減獎金、薪資，致薪資低於基本工資，且再審被告未足額提撥6%之勞工退休金，違反上開勞基法規定，已構成勞基法第14條第1項第5、6款規定勞工得終止勞動契約事由，伊以此主張終止勞動契約並請求再審被告給付遭扣減獎金、薪資、資遣費及提撥勞工退休金短付差額，原確定判決竟以兩造已合意薪資性質為獎金，並未保障固定薪資或底薪，再審被告得以兩造合意排除基本工資規定，顯違反勞基法之工資給付強行規定，有適用勞基法第21條第1項、第22條第2項、第26條規定之顯然錯誤情事。又縱使勞基法第14條立法例採「重大理由」說，雇主違反勞基法第14條第1項各款事由時，仍須達程度重大，勞工始得據以終止勞動契約，此與雇主是否有違反勞基法第14條第1項各款之判斷，係屬二事，原確定判決既審認再審被告給付伊99年7月、100年6月、101年1月、同年2月、102年4月、104年6月薪資給付低於基本工資而違反勞基法第21條第1項情事，卻又認為伊主張再審被告違法扣減營業獎金及薪資並未可採，駁回伊之請求，自有判決理由與主文顯有矛盾之再審情事。爰依民事訴訟法第496條第1項第1款、第2款規定，提起再審之訴。並聲明：㈠原確定判決及臺灣臺北地方法院106年度勞訴字第305號第一審判決均廢棄。㈡再審被告應給付伊新臺幣（下同）125萬1,078元，及自前訴訟程序第一審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再審被告應將2萬5,428元存入伊於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

二、再審被告則以：再審原告未具體指明原確定判決適用何法規錯誤或有何消極不適用法規之違法，且原確定判決理由並無再審原告所指摘「雇主得以兩造合意排除基本工資之適用」內容，其主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款規定適用法規顯有錯誤之再審事由，自屬無據。又原確定判決以伊給付99年7月、100年6月、101年1月、同年2月、102

年4月、104年6月薪資雖低於基本工資，然以勞基法第14條立法例採「重大理由」說，該條第1項第5、6款規定事由解釋上須達程度重大始可終止勞動契約，而再審原告對99年7月、100年6月、101年1月、同年2月之薪資請求權已逾5年間不行使而消滅，102年4月、104年6月之薪資短付乃因人資部員工扣款作業疏失所致之非故意偶發事件，且僅為267元、3,050元之非鉅大金額，伊事後已補足該款項，情節尚非重大；另再審原告收受各月薪資單時，即得知悉伊給付薪資低於基本工資事實而違反勞基法，未曾提出更正、查明且繼續給付勞務，事後未於30日除斥期間內終止勞動契約；再審原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契約不合法，並據此駁回其請求，並無主文與理由顯有矛盾之違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：再審之訴駁回。

三、再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款部分：

㈠按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤者，係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法官會議之解釋，或最高法院有效之判例顯然違反者而言，含消極之不適用法規，顯然影響裁判者，但不包含漏未斟酌證據、判決理由不備、判決理由矛盾、取捨證據及認定事實錯誤之情形在內（司法院釋字第177號解釋、最高法院60年台再字第170號、63年台上字第880號判例、92年度台上字第320號判決意旨參照）。

㈡查原確定判決以再審被告之前身即倍利國際綜合證券股份有限公司（下稱倍利公司）營業員分為「級距式營業員」及「落點式營業員」，再審原告於94年9月1日與倍利公司簽訂落點式營業員之「營業員接單獎金條件」（下稱系爭營業員接單獎金條件），約定其獎金條件為：「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」，所得領取之獎金內容包含：「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等項」。復依再審被告之「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」，且再審原告於94年9月1日簽約前之93年1月及簽約後之95年6月、同年8至9月、97年7月、同年10至12月、98年1至4月等月份之薪資單均有「未達業績」扣款之項目等情，認定再審原告薪資單所載之「底薪」實為系爭營業員接單獎金條件獎金內容之「預發薪資」，兩造無約定保障固定薪資或底薪，於再審原告當月領取之獎金總額未達再審被告預發薪資之數額時，再審被告得依系爭業績獎金管理辦法第16條規定於次月薪資及業績獎金中予以扣除，且再審被告於再審原告任職期間除「未達業績」扣款外，無其他未合約定之扣款，進而認定再審原告主張再審被告違法扣減營業獎金及薪資之主張，並不可採（見原確定判決第4頁至第11頁）。及兩造所約定再審原告之薪資係按系爭營業員接單獎金條件約定之落點級距式計算，發放方式為再審被告先於當月月底發給「預發薪資」，於次月10日計算前月獎金總額後以「營業獎金」或「未達業績」之方式找補，並無約定固定底薪，且「被上訴人（即再審被告）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」等語（見原確定判決第13頁），顯見原確定判決係認再審被告之扣款額度仍應受勞基法第21條第2項基本工資之限制，並無再審原告所主張兩造間得合意排除勞基法基本工資規定適用之情事，核無適用勞基法第21條第1項、第22條第2項、第26條規定顯有錯誤之情形。至再審原告所陳其餘理由，要屬原確定判決是否理由不備及理由矛盾之問題，與適用法規顯有錯誤有關。再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由，自未可採。

四、再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第2款部分：

㈠按民事訴訟法第496條第1項第2款所謂：判決理由與主文顯有矛盾，係指判決依據當事人主張之事實，認定其請求或對造抗辯為有理由或無理由，而於主文為相反之諭示，且其矛盾為顯然者而言（最高法院80年台再字第130號判例意旨參照）。該再審事由並不包括理由間相互矛盾之情形在內（最高法院92年度台上字第1771號判決意旨參照）。

㈡查原確定判決理由已敘明再審被告無再審原告所主張違法扣減營業獎金、扣薪及短提勞工退休金等違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之情事，再審原告請求給付營業獎金67萬0,539元、薪資37萬6,689元及補提勞工退休金2萬5,428元並無理由。復以勞基法第14條立法例係採「重大理由」說，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，皆可認為損害勞工權益，仍須達程度重大始可終止勞動契約。而再審被告於99年7月、100年6月、101年1月、同年2月、102年4月、104年6月等6個月給付再審原告薪資未達基本工資，然其中99年7月、100年6月、101年1月、同年2月之工資請求權，距再審原告於106年8月9日起訴時已罹於5年之請求權時效，難認再審被告給付99年7月、100年6月、101年1月、同年2月薪資未達基本工資已達情節重大程度。又102年4月、104年6月薪資係再審被告因基本工資調整、再審原告留職停薪致作業疏失分別多扣267元、3,050元，屬偶發事件，且多扣金額非鉅大，發生時間距再審原告起訴時已達2年4月、2年2月，且業經再審被告補足，情節亦非重大。另再審原告收受各該月份薪資單時，即已知悉再審被告所給付薪資低於基本工資，未於30日除斥期間終止勞動契約，其依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約已不合法。復以再審被告並無再審原告主張未為其登錄營業員、未授權權限、開啟營業系統及將原有客戶移轉渠等違反勞基法第14條第1項第6款事實。從而認再審原告終止勞動契約不可採，其所為

資遣費24萬8,239元請求亦無理由。原審所為再審原告敗訴之判決，並無不合，應駁回上訴，並據此於原確定判決主文第1項諭知「上訴駁回」，核無判決理由與主文顯有矛盾之情。再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第2款之再審事由，亦未可採。

五、綜上所述，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款、第2款規定之再審事由，均屬無據，其執此提起本件再審之訴，並無理由，爰以判決駁回之。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　周群翔

法　官　陳杰正

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　日

書記官　林雅瑩