

# 臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第4號

上訴人 塑達有限公司

法定代理人 郭清諒

被上訴人 周世龍

訴訟代理人 吳鴻奎律師

林嫦芬律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國107年12月4日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第130號第一審判決提起一部上訴，本院於108年7月30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、被上訴人主張：伊自民國102年3月1日起受僱於上訴人，擔任工程師，月薪新臺幣（下同）5萬元，任職期間上訴人未給予特休未休工資30,006元、國定假日工資16,670元，未經伊同意為伊排定一日之無薪假而未給薪1,667元，並擅自以耗損或時數為由扣薪達43,543元，伊於107年6月26日經新北市政府勞工調解，部分未達成協議，乃於會議中依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之規定，終止勞動契約，上訴人亦應給付資遣費133,056元。爰依勞動契約、勞基法第38條、第22條、第14條第1項第5款、第6款、第37條、第40條、第19條、勞基法施行細則第24條第3項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條之規定，求為命被上訴人給付290,659元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息，並開立非自願離職證明書予伊之判決。

二、上訴人則以：被上訴人於107年6月26日調解時，以特別休假未休、國定假日未休、擅扣薪資為由，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，然其控制耗料之技術不佳，耗損過鉅，以致伊受有損失，兩造早於103年9月首次發生時約定被

上訴人需負擔製程錯誤所致損耗之半數，其並簽字為證，後因其另告知無須費事，故自105年1月起，經口頭協議，改由會計將扣款金額載明於次月薪資表，其查看無誤簽名，其中105年9月扣款1,000元，105年10月扣款800元、105年11月扣款3,100元、106年6月扣款5,000元、106年12月扣款800元、107年6月扣款3,010元（按：上訴人誤為106年12月），合計13,710元，更屬有證據可資證明者，伊實無前述違法行為。縱有，被上訴人至遲於107年4月4日知悉主張之所有情事，卻於107年6月26日始以勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，亦逾除斥期間，終止不合法。另伊於107年8月31日以被上訴人無故曠職三日為由終止勞動契約，兩造間之僱傭關係終止，伊無庸給付資遣費，其於107年10月4日始另主張依勞基法第14條第1項第5款終止，亦不合法等語，資為抗辯。

三、原審命上訴人(一)給付被上訴人190,695元及自107年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)開立非自願離職證明書予被上訴人，駁回被上訴人其餘請求。上訴人提起一部上訴，聲明：

(一)原判決命上訴人給付超過43,999元本息，及該部分假執行之宣告均廢棄。

(二)上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

（原審判准被上訴人請求上訴人給付特休未休工資5,833元、國定假日工資8,333元、無薪假工資1,667元、因扣款所生未付薪資28,166元，及開立非自願離職證明書，駁回被上訴人其餘之訴，均未據敗訴之一造上訴，業已確定，即本院審理範圍為被上訴人得否請求上訴人給付因扣款所生未付薪資13,710元、資遣費132,986元，計146,696元）。

四、被上訴人主張其於107年6月26日依勞基法第14條第1項第5款、第6款之規定，終止兩造間勞動契約，上訴人應給付資遣費133,056元，並給付105年9月、105年10月、105年11月、106年6月、106年12月以耗損名義扣款所生未付薪資13,710

元，均為上訴人否認，並以前詞置辯，茲審酌如下：

(一)被上訴人得依勞動契約及勞基法第22條之規定，請求上訴人給付105年9月、105年10月、105年11月、106年6月、106年12月、107年6月以耗損名義扣款所生未付薪資13,710元。

1.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，僱主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。勞基法第22條第2項、第26條分別定有明文。上訴人負給付全額工資之義務，如雙方另有約定外之事實，自應由上訴人負舉證責任。

2.查被上訴人主張上訴人給付下列月份薪資時，累計扣款達13,710元，即105年9月扣款1,000元，105年10月扣款800元、105年11月扣款3,100元、106年6月扣款5,000元、106年12月扣款800元、107年6月扣款3,010元一節，為上訴人不爭，並有各該月份薪資表為證（見原審卷第35、33、37、283、289、197），信為可採。上訴人雖以被上訴人簽收薪資表一事，抗辯其同意扣款，然為被上訴人否認。觀諸前述薪資表可知，105年9月至11月薪資表別無被上訴人簽名或其手寫文字，且106年6月、12月及107年6月薪資表雖有被上訴人簽名，其上亦無任何關於「同意扣款」之記載，而單純之簽名未必代表同意扣款，是上訴人抗辯被上訴人同意扣款云云，不足為取。至上訴人所提106年2月薪資表上雖有被上訴人簽名並記載「感謝您」之文字（見本院卷第73頁），但該份薪資表並無扣款之記載，本院實難以此認被上訴人同意扣款。是以，上訴人未能舉證證明被上訴人同意扣款，則被上訴人主張上訴人應將其所扣13,710元薪資給付予其等語，即屬有據。

(二)被上訴人依據勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約合法，其得依勞工退休金條例第12條之規定，請求上訴人給付資遣費132,986元。

1.按僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第

01 14條第1項第5款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度  
02 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條  
03 、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23  
04 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每  
05 滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例  
06 計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17  
07 條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。

08 2. 經查，被上訴人主張於107年6月26日勞資爭議調解期日，依  
09 勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，上訴人則稱  
10 ：「被上訴人或許有跟調解人說他要依第5款終止勞動契約  
11 」，且被上訴人於勞資爭議調解時，業已表明請求上訴人給  
12 付因不當扣款所生之未付薪資一事，有新北市政府勞資爭議  
13 調解紀錄在卷可查（見原審卷第51頁），堪認該調解紀錄雖  
14 未記載被上訴人依勞基法第14條第1項第5款終止勞動契約之  
15 意旨，而僅記載終止法條為同條項第6款，但被上訴人主張  
16 於107年6月26日勞資爭議調解期日依勞基法第14條第1項第5  
17 款之規定終止勞動契約等語，仍可資採信。又被上訴人主張  
18 上訴人給付薪資時不當扣款，而有未全額給付薪資之情，已  
19 如前述，此自屬於不依勞動契約給付工作報酬之情形，則被  
20 上訴人依據勞基法第14條第1項第5款之規定，終止本件勞動  
21 契約，自屬有據。再者，上訴人對資遣費數額為132,986元  
22 一事不爭執（見本院卷第104頁），被上訴人自得請求如數  
23 給付。

24 (三) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任  
25 。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週  
26 年利率為5%。民法第229條第1項、第203條分別定有明文。  
27 查被上訴人得請求因不當扣款所生未付薪資13,710元、資遣  
28 費132,986元，計146,696元，業如前述，其中薪資應於約定  
29 之月份給付，資遣費依勞工退休金條例第12條第2項之規定  
30 ，應於終止勞動契約後30日內發給，均屬給付有確定期限者  
31 ，被上訴人均請求自起訴狀繕本送達翌日起給付法定遲延利

息，自屬有據。又上訴人於 107年8月9日收受起訴狀繕本，有送達證書可按（見原審卷59頁），是被上訴人得請求上訴人給付 146,696元，及自107年8月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五、綜上所述，被上訴人除原審已判准之(一)給付43,999元本息、(二)開立非自願離職證明書外，依勞動契約、勞基法第22條、勞退條例第12條之規定，請求上訴人給付被上訴人 146,696元，及自107年8月10日至清償日止，按週年利率 5%計算之利息，為有理由，應予准許，原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，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 108 年 8 月 20 日  
勞工法庭

審判長法官 湯美玉  
法官 李慈惠  
法官 趙雪瑛

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 108 年 8 月 20 日  
書記官 郭晉良