



## 勞動契約消滅時之請求權到期與返還義務爭議

### 目錄：

一、 請求權到期。.....	1
(一)、工資。.....	1
(二)、預告期間工資。.....	2
(三)、應休未休特別休假工資。.....	2
(四)、資遣費、退休金、離職金、職業災害死亡給付、撫卹金。.....	2
(五)、預支薪津（勞工借支）。.....	3
二、 返還義務。.....	3
(一)、勞工職業證照返還問題。.....	4
(二)、業務員代收客戶貨款與積欠工資抵銷問題。.....	4
(三)、員工認購股票之保管、返還與原價買回問題。.....	5

### 本文：

依一般見解，勞動契約因下列原因而消滅：當事人合意終止、勞工自請辭職、勞工被迫辭職<sup>1</sup>、雇主經濟解雇、雇主懲戒解雇、定期契約屆滿、勞動契約目的完成、勞工自請退休、雇主命令退休、勞工死亡等。勞動契約消滅時勞雇雙方權利義務如何了結，實務上常生爭議。以下茲就實務上最常見之請求權到期與相互返還義務爭議案例論述之。

#### 一、 請求權到期。

勞動契約消滅時，本於勞動關係所生之一切請求權，除法律另有規定外，均視為到期(瑞士債法第三三九條第一項規定參照)。以下茲就相關請求權類型逐一討論其請求權到期之期日。

##### (一)、工資。

工資之給付期日，我國企業界通常不採公務員之預付制（每月月初即先支付當月份薪資），而以後付為常見（最普遍的型態是每月五日支付上一月份工資）。此除著眼於財務調度考量外，也因企業界勞工離職率遠高於公務員，如採工資預付制則當勞工非於月底離職時極易產生溢付工資追償困難之問題。但採後付制之結果卻造成勞動契約終止之時點如尚未至工資給付日，則究竟終止前工資應於何

<sup>1</sup> 被迫辭職之用語乃引自黃越欽先生著：「勞動法新論」（八十九年七月初版）第二一九頁。

時給付之爭議。依勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第九條規定：「依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。」所以不論終止之原因為何，雇主均應於勞動契約終止之當日結清工資給付與勞工。勞動契約因勞工死亡而消滅者，雇主亦應於死亡當日將工資結清給付予勞工之遺屬（勞基法施行細則第十六條第一項參照）。雇主未能於勞動契約消滅當日結清工資給付與勞作者，應自次日起負遲延責任。但實務上常見雇主要離職的勞工下個月某日（公司原訂發薪日）再回到公司來領最末一個月薪資之事，勞工方面通常只要能順利領得薪資也無異議。

### （二）、預告期間工資。

雇主依勞基法第十一、第十三條但書或第二十條規定資遣勞工者，依同法第十六條第一項規定應按勞工年資不同事前給予十日、二十日或三十日不等之預告期間，俾利勞工有所因應。惟依同條第三項規定，雇主亦得以發給預告期間工資之方式替代預告期間之遵守，則此項預告期間工資應於何時發給亦有討論必要。按預告期間工資之法律性質，財政部八十三年八月九日台財稅字第八三一六〇四三〇一號函認為：「營利事業依勞動基準法第十六條第三項規定給付勞工預告期間之工資，兼具遣散費性質，可依所得稅法第四條第四款規定免納所得稅。」既稱「兼具」則可推知其原來之本質仍為「工資」無誤，則參照上述勞基法施行細則第九條規定，預告期間工資亦應於勞動契約終止日即雇主令勞工離職之當日發給勞工。

內政部前於七十四年五月六日以（七十四）台內勞字第三一四六二七號函，針對勞基法施行前雇主依工廠法第二十九條及廠礦工人受雇解雇辦法第四條第一項規定發給預告工資之疑義認為：「查廠礦工人受雇解雇辦法係鈞院為配合經濟發展協調勞資關係以增進生產效率，於民國四十九年十二月三十日依據國家總動員法第十一條規定訂定；又該辦法所規定之預告期間工資、資遣費發給時間，本部曾以民國五十八年十二月二十九日（五十八）台內勞字第三四五九二五號函釋『廠礦解雇工人依法應發給之資遣費未於解雇之當時發給，其遲延之責任如屬雇方，工人自可請求照公營銀行利率計付遲延利息』，基於資遣費及預告期間工資之給付，係勞動契約終止之附隨義務，自應於解僱當時發給。案經本部函詢法務部並函復表示同意在案。」同亦認定預告期間工資需於終止契約時發給之，可供參照。

### （三）、應休未休特別休假工資。

勞動契約終止時如有應休而未休之特別休假，雇主應發給工資，勞基法施行細則第二十四條第三款定有明文。此項應休未休特別休假工資其性質為工資，故自亦應比照前述勞基法施行細則第九條規定於終止契約時結清發給勞工。

### （四）、資遣費、退休金、離職金、職業災害死亡給付、撫卹金。

勞動契約消滅時依其情形如勞工有資遣費、退休金請求權時，依勞基法施行細則第八條、第二十九條第一項規定，雇主得於資遣、退休之日起三十日內發給之，此為請求權到期之例外規定，目的在讓雇主有稍長的期間籌措財源支付。

前述內政部七十四年五月六日以(七十四)台內勞字第三一四六二七號函中規定資遣費應於契約終止時發給之解釋，因法規已有不同規定，就此部分自無再適用餘地。離職金性質與資遣費、退休金相類似，應比照上揭規定於勞工離職後三十日內給付之。至於勞工因職業災害死亡者雇主應給予之喪葬費應於勞工死亡後三日內給付，勞基法施行細則第三十三條定有明文，俾利勞工遺屬辦理喪事。至於死亡補償則因數額較大，為使雇主有較充裕時間籌措，勞基法施行細則第三十三條則規定於勞工死亡後十五日內給付。與職災死亡補償性質相類似之撫卹金<sup>2</sup>，法未規範其給付期限，筆者以為應類推適用職災死亡補償之例，於勞工死亡後十五日內給付之。當然工作規則、勞動契約、或團體協約另有規定者從其規定。

#### (五)、預支薪津(勞工借支)。

所謂預支薪津，是指勞工因個人財務需要向雇主借支而約定由嗣後所得領取之工資中扣還之謂也。實務上對於員工借支之法律性質，因公司法第十五條第一項明文禁止公司貸款與任何他人(當然含員工在內)，故解釋上將員工借支定性為「薪津之預付」，以規避公司法第十五條之禁止規定<sup>3</sup>。勞動契約消滅時如勞工借支有尚未償還完畢者，本於請求權到期原則，雇主自得要求勞工於離職時一次還清。例如勞工向公司借支二十萬元(用以購車)約定每月由薪資中扣還五千元不另加計利息，二十個月後勞工自請辭職，雇主當然得要求勞工就尚未償還之十萬元於離職時一次還清，勞工不得藉口謂借款時並無「加速條款」之規定，故其離職後只要仍每月匯還五千元即可云云。

惟上揭勞工於離職時即需將未償貸款一次還清之結論，於勞工自請辭職、自請退休等之場合，故無適用疑義。然勞工如非自願性離職，例如勞工被迫辭職(本於勞基法第十四條第一項各款事由)或被資遣或被強制退休甚或死亡等，勞工本無離職之計畫，如責令勞工(或其繼承人)需就未償貸款一次還清實有過苛之嫌。故筆者淺見以為此時應做目的性限縮解釋，解為勞工(或其繼承人)於離職(或死亡)後仍可享分期償還貸款(或稱預支薪津)之利益。

#### 二、返還義務。

勞動契約消滅時，勞雇雙方於勞動關係存續期間從對方或為對方計算從第三人所受領之一切物品，應相互返還之(瑞士債法第三三九條之一第一項規定參照)。例如工作服<sup>4</sup>、帽，證件、出入磁卡、鑰匙、文書等，均應負責返還他方。茲就實務上常見的返還爭議案例分述如下：

<sup>2</sup> 本文所述撫卹金並非職業災害補償金，而是勞工因普通傷病、事故死亡時雇主依其工作規則或勞動契約或團體協約所給予之撫卹給付。

<sup>3</sup> 經濟部六十八年十一月十七日經商字第三九五一四號函認為：「查○○貿易股份有限公司僱用人○○○向該公司預支薪津，約定就僱用人薪津及獎金於存續期限內扣還，非屬一般貸款性質，並不構成違反公司法第十五條第二項之規定。」八十年八月六日經商字第二一九〇四三號函稱：「○○股份有限公司貸款予營業人員及主管人員購車，嗣後自申請員工之薪津按月平均扣還屬預支薪津，並非屬一般貸款性質，尚無違反公司法第十五條第二項之規定。」

<sup>4</sup> 公司如以公費製發制服予勞作者，常要求勞工需於離職時賠償公司「代墊」之制服費(當然該『制服』由勞工帶走)。筆者淺見以為勞工離職只需將該制服原物交還公司即可，並無庸賠償所謂代墊的制服費。

### （一）、勞工職業證照返還問題。

實務上常見有雇主扣留勞工之職業證照不發還者，均屬違反勞動契約消滅後之返還義務法理<sup>5</sup>。有疑義的是勞工如因雇主提供經費或機會額外受訓、補習方始考取相關職業證照之場合，勞雇間往往有最短服務年限之約定且特別約明職業證照由雇主於該服務年限內保管、使用。從而，若勞工違約提前離職者，雇主除主張違約金、損害賠償外，是否亦得「依約定」保留該職業證照至原服務年限屆滿後才發還予勞工，頗有爭議。按職業證照攸關勞工能否順利再就業等工作權、生存權之實現，筆者認為縱使勞雇間有雇主保管、使用職業證照之約定，但此項約定實係附隨於勞動契約而非獨立存在，則只要勞動契約消滅無論消滅之原因為何（含勞工違約提前離職之情形），保管、使用職業證照之約定即失所附麗，雇主仍應受請求權到期及相互返還義務原則之拘束，將相關職業證照返還予勞工。

但在教育部代保管醫學系公費生專業證書（醫師執照）案例中，司法院大法官會議釋字第三四八號解釋卻認為：「行政院中華民國六十七年元月二十七日臺（六七）教字第八二三號函核准，由教育部發布之「國立陽明醫學院醫學系公費學生待遇及畢業後分發服務實施要點」，係主管機關為解決公立衛生醫療機構醫師補充之困難而訂定，並作為與自願接受公費醫學教育學生，訂立行政契約之準據。依該要點之規定，此類學生得享受公費醫學及醫師養成教育之各種利益，其第十三點及第十四點因而定有公費學生應負擔於畢業後接受分發公立衛生醫療機構服務之義務，及受服務未期滿前，其專業證書先由分發機關代為保管等相關限制，乃為達成行政目的所必要，亦未逾越合理之範圍，且已成為學校與公費學生間所訂契約之內容。公費學生之權益受有限制，乃因受契約拘束之結果，並非該要點本身規定之所致。前開要點之規定，與憲法尚無牴觸。」故其結論為陽明醫學院（現已改制為大學）醫學系公費生如畢業後未服務滿約定期限，則其專業證書得由分發機關（教育部）代為繼續保管直至該公費生服務期滿為止，不因公費生已給付違約賠償金而有不同。查此號解釋有其特殊之行政契約目的存在，蓋如不為如此解釋，則醫學系公費生畢業取得醫師資格後，因自行開業或受雇於私立醫療院所可預期有較豐厚收入，單純課以違約賠償金責任似不足以達成讓公費醫生接受分發到偏遠地區服務之目的，故不得不以此較激烈的扣留職業證照手段來達成行政目的（醫師無職業證照即不得開業）。筆者淺見以為在勞動關係中不宜類推解釋本則大法官會議解釋而認雇主亦得扣留勞工之職業證照。

### （二）、業務員代收客戶貨款與積欠工資抵銷問題。

勞工（通常為業務員）如有代雇主收受客戶之貨款、票據等者，亦需於勞動契約消滅時交還雇主，縱使雇主有積欠勞工工資之情事，勞工亦不得主張、行使抵銷權而自所代收之貨款中自行抵扣。蓋勞工所代收之貨款其所有權仍屬於雇

<sup>5</sup> 最近網路上流行的一則「律師的獨子」故事

（<http://ap1.ettoday.com/more/more.php?messageid=273200>）即是本於民國七十五年間原住民少年湯英伸因北上打工被雇主扣留身份證不還引發殺機殺了雇主一家三口，其後被判死刑確定，雖經各方救援仍無結果。事隔多年由前暨南大學校長李家同將其故事改寫。本則事例誠值喜以扣留證件要脅勞工的雇主三思。

主，勞工只是為雇主之利益而暫時持有而已，並非勞工已取得貨款之所有權而僅對雇主負交付之「債務」，故尚不符合抵銷要件<sup>6</sup>。勞工如自行主張抵銷「易持有為所有」，實務上已有遭雇主控訴業務侵佔而被檢察官提起公訴之例，勞工不可不慎。

(三)、員工認購股票之保管、返還與原價買回問題。

公司法上對員工的配股有兩種。第一種就是修正前公司法（以下同）第二四〇條第四項規定之員工股票紅利，因此方式的配股員工並不需拿出錢來認購，所以也稱「無償配股」。第二種方式是公司法第二六七條發行新股時保留百分之十到十五由員工認購的配股，此方式的配股員工需拿錢出來承購繳款，所以也稱為「有償配股」。後者的配股方式下依公司法第二六七條第六項規定，公司得限制員工在最長三年的期限範圍內不得轉讓。以故，有償配股情形下公司有權可以限制員工的股份轉讓自由<sup>7</sup>。至於限制轉讓的方式究竟是在股票作註記或於送集保時（公開上市股票）約定在三年內不得領回，實務上認為這些方式都是合法有效<sup>8</sup>。但絕大部分之場合都是以約定股票由公司保管來達限制轉讓之目的，例如員工認股六十張股票，公司規定勞工需自認股時起每工作滿一年領回二十張，滿三年才能全部領回是。

在股票約定由公司保管情形下，勞動契約消滅時勞工可否本於上揭「相互返還」規定要求雇主應立即將股票全部返還予勞工？應分別情形認定之。如勞動契約消滅原因是本於勞基法第十一條、第十三條但書或第二十條之資遣解雇者，或勞工依勞基法第十四條規定被迫辭職者，或雇主依勞基法第五十四條強制勞工退休者等三種勞工「非自願性離職」之場合，應認勞工得本於返還義務規定要求雇主需於勞工離職時即將所保管股票「全部」返還予勞工。至於其他類如勞工自請辭職、自請退休、懲戒解雇等之場合，則不許勞工援引返還規定「提前」要求雇主返還股票。

與股票返還問題類似者，勞工可否於離職時要求公司需原價購回其認購之股票？尤其因最近一兩年股價大跌，勞工常以當時認股時是為了表現對公司之忠誠、向心力而半強迫下「被迫」認購，有些情形之勞工還是向親友告貸才籌得認股資金，現股價大跌勞工血本無歸，因此常於離職時要求雇主至少需原價購回，因此爭議迭起。筆者淺見以為勞工認股並不屬於勞動關係存續中自他方受領之物

<sup>6</sup> 類似之情形尚有公司會計、出納不得逕將所掌管之公司資金用以抵銷公司對己之欠薪是。

<sup>7</sup> 無償配股者，不能準用公司法第二六七條第六項規定限制員工持股之轉讓自由。經濟部八十一年一月二十二日（八十一）經商字第二三四二七九號函：「查公司法第二百四十條第一項之規定，係以發行新股代替股息紅利之現金給付，與保留員工認購之股份性質不同，自不能比照同法第二百六十七條規定，限制其股份之轉讓。」

<sup>8</sup> 財政部證券管理委員會八十一年五月二十五日（八十一）台財證（三）字第一三七〇五號函：「關於發行股票公司如依公司法第二百六十七條第六項之規定，對於其員工依同條第一項、第二項承購之股份限制在一定期間內不得轉讓者，得否於股票背面加註『本股票係員工認股，在民國〇年〇月〇日前禁止轉讓』字樣乙節，查本會頒訂之『公開發行股票公司股份處理準則』有關公開發行股票公司股票印製規格之規定，並未加以限制；如該項限制員工轉讓股份之行為係適法者，則前揭股票背面之加註，應無不可。」

品之要件，故除非勞雇雙方另有約定，否則勞工無權於離職時要求雇主需原價購回。蓋如不為此解釋則當認股後股價大漲，雇主也同樣於員工離職時要求原價購回，勞工是否會同意？故員工認股後需自負股價漲跌之風險，不能於離職時要求雇主原價買回。（本文原刊載於九十一年三月出版之『法令月刊』第五十三卷第三期第九頁至第十三頁。）

事務所：台北市中正區 100 重慶南路三段五十七號四樓

電話：(02)2368-6599 傳真：(02)2368-5978