

員工犯錯造成公司損失, 雇主如何求償?

 法律百科 (認證法律人) 損害賠償·保險 / 侵權行為損害賠償 2021-07-28 04:50

員工犯錯造成公司損失, 雇主不可以預扣工資作為補償, 公司損失難道就不能要求犯錯的員工賠償嗎?



法律百科 (認證法律人)

讚：5 留言：0

2021-07-28 07:40

勞工工作時故意或過失造成雇主的損害, 雇主可以請求賠償, 可以選擇透過協商、調解等方式, 由勞雇雙方同意的金額、方式進行賠償, 但如果協調破局, 雙方沒有共識, 雇主也只能透過訴訟, 由法院認定。

員工造成雇主損失, 雇主可以請求賠償

員工工作中故意或過失的行為造成公司損害, 可能涉及民事的損害賠償責任, 甚至是刑事責任。不過, 事實上如果是員工不小心的疏失, 損害的金額也不太大時, 比較常見雇主以口頭告誡, 或依照勞動契約、工作規則等, 在考核時作為評比的項目之一, 最終可能以減少獎金、分紅等方式處理 (但不可以預扣工資!^[1])。真的鬧到法院的, 有些是員工的故意犯罪行為, 這樣的行為不只侵害公司的權利, 更已破壞勞雇雙方的信賴關係, 例如實務上有發生火鍋店多名員工共同利用結帳收銀的機會, 侵吞款項高達300多萬元, 這些員工不但因為業務侵占遭判刑^[2], 店家也透過民事訴訟, 依照侵權行為損害賠償等規定求償, 法院也認定員工必須賠償侵占的款項、懲罰性違約金等^[3]。

建議注意和解書中的懲罰性違約金

附帶一提, 勞雇雙方在事發當下, 透過私下簽和解書、自白書、悔過書等各種名目的文件來解決爭執, 也算常見, 但可能要特別注意其中的「懲罰性違約金」。相較於公司實際損失可能有相關數據、發票傳票等單據, 可以證明損失金額的高低^[4]; 懲罰性違約金則是造成損害後要另外付一筆錢作為懲罰, 因此金額是由雙方約定、依約遵循。不過, 當約定的金額過高, 員工也可以請求法院酌減, 法院會斟酌公司實際受到的損害、支出的成本、員工違法行為的獲利、雙方的社經地位等等綜合判斷^[5], 如果懲罰性違約金確實過高, 就會酌減金額。

員工違法侵權, 雇主出面賠償後可以向員工求償

除了造成公司內部的損害, 另外一種情形, 是員工造成公司以外的其他人受損。員工執行職務時, 雇主在法律上有管理監督的責任, 因此, 一旦員工違法侵害其他人的權利, 雇主原則上必須連帶賠償^[6]。常見的情形例如客運、貨運司機過失撞傷、撞死其他用路人, 或是也有公寓大廈管理顧問公司的員工故意侵吞

住戶的管理費，造成住戶損害的案例^[7]。被害人或家屬雖然多會同時向肇事員工及公司請求連帶賠償，但判決確定或調解成立後，通常會先直接找財力比較雄厚的公司求償。

法律上雖然准許被害人向雇主求償，但這是為了避免員工賠不出來，讓被害人求償無門的情況，才讓雇主也負連帶責任，是保護被害人的特別規定，而不是讓員工免責的金牌，員工自己的行為，最終還是必須由員工自己負起賠償責任^[8]。因此，當雇主賠償受害人或家屬之後，可以就賠償的金額，向員工求償^[9]。例如車禍案件最終勞雇雙方要連帶賠100萬元，肇事員工賠了20萬元之後，兩手一攤說沒有錢了，被害人可以去找雇主要剩下的80萬元，雇主賠了之後，可以再去跟肇事員工要這80萬元，也就是100萬元的責任，最終還是員工要負擔。

在這樣的情形，雇主如果要透過訴訟向員工求償，建議除了提出自己已經賠償的證明，例如匯款紀錄、受害人收受賠償金的簽收單等，也可以提出之前的相關判決資料供法官參考，例如車禍案件中員工遭判過失傷害、致死的刑事判決，以及法院認定勞雇雙方都要賠償被害人的民事判決，或調解筆錄等。

延伸閱讀：

王瀚誼（2020），《因為加盟糾紛被求償鉅額違約金怎麼辦？認識懲罰性違約金》。

林意紋（2020），《特殊侵權行為（二）——法定代理人、雇用人與定作人的侵權責任》。

張學昌（2020），《泳客、學生溺水，教練、救生員與泳池經營者的法律責任？》。

此問答為Workforce勞動力量與法律百科的職場法律合作貼文，問答內容已先刊登於法律百科臉書：[員工搞破壞，雇主可以怎麼辦？](#) 勞動力量的對應貼文：[員工犯錯預扣工資](#)。

註腳

[1] 勞動基準法第22條第2項：「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。」

[2] 中華民國刑法第336條第2項：「對於業務上所持有之物，犯前條第一項之罪者，處六月以上五年以下有期徒刑，得併科九萬元以下罰金。」

[臺灣高等法院108年度上易字第324號刑事判決](#)。

[3] 民法第184條第1項：「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。」

民法第185條第1項：「數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任。不能知其中孰為加害人者亦同。」

[臺灣臺北地方法院108年度重訴字第 383 號民事判決](#)、[臺灣臺北地方法院109年度重勞訴字第62號民事判決](#)。

[4] [臺灣臺北地方法院109年度勞簡上字第9號民事判決](#)。

[5] [臺灣高等法院110年度勞上易字第11號民事判決](#)、[臺灣臺北地方法院109年度重勞訴字第62號民事判決](#)。

[6] 民法第188條第1項：「受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責任。但選任受僱人及監督其職務之執行，已盡相當之注意或縱加以相當之注意而仍不免發生損

害者，僱用人不負賠償責任。」

[7] [臺灣高等法院106年度勞上易字第62號民事判決](#)。

[8] [臺灣高等法院108年度上更一字第161號民事判決](#)：「民法第188條第1項規定，乃係為保護侵權行為之受害人，而特設僱主應與受僱人對受害人負連帶賠償責任之規定，因受僱人對其侵權行為所致之損害，應由受僱人自己負最終之賠償責任，僱用人並無應分擔額之存在，故僱用人為受僱人依民法第188條第1項規定賠償被害人後，得依同條第3項規定，就其理賠之金額再向受僱人求償。」

[9] [民法第188條第3項](#)：「僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權。」

► [侵權行為損害賠償](#)，[懲罰性違約金](#)，[連帶賠償](#)，[工資](#)，[Workforce勞動力量](#)
