

找了新工作反而虧錢？——原雇主補發薪資前可以要求預扣「中間收入」嗎？

文:林冠良（進階會員）· 勞動·工作· 2022-12-16

案例

A任職於B公司（原雇主），因受疫情衝擊影響，所以B公司以營運不堪虧損，與勞工A終止勞動契約^[1]，但A發現公司只是短時間業績下滑，還沒有到虧損的程度，於是向法院提起違法解僱訴訟^[2]，並請求自違法解僱到A復職前，原雇主B仍應每個月照常給付新臺幣6萬元的工資。

法院調查後認為B公司的確為違法解僱，勞動契約仍存在，應給付工資，但B公司抗辯說：「A早在起訴時就前往另外一個新雇主C那裡就業。可想而知在我通知他復職前，應該也會繼續在C公司上班，所以這段期間在C公司所得的『中間收入』應該要扣除。」

B公司提到的「中間收入」是什麼？這筆中間收入到底能不能扣除呢？法院會怎麼看？

註腳

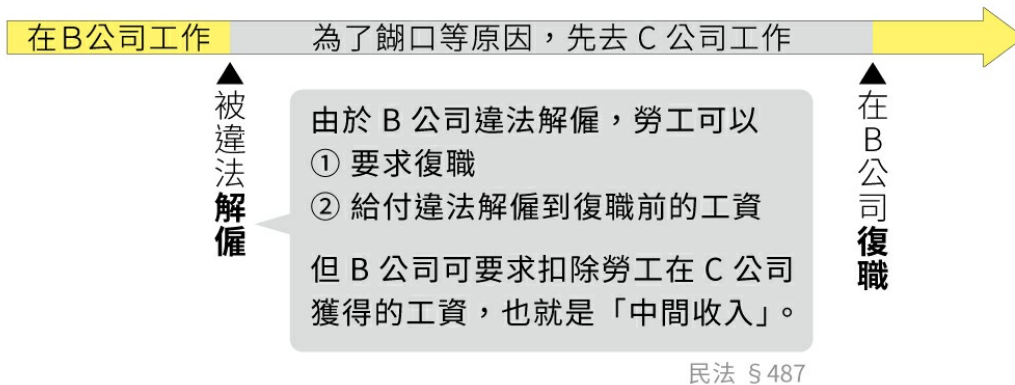
[1] [勞動基準法第11條](#)第2款：「非有左列情事之一者，雇主不得預告終止勞動契約：……二、虧損或業務緊縮時。」

[2] 關於勞動關係衍生的爭議，[勞動事件法第16條](#)要求進入訴訟前須先經過調解（即所謂的「調解前置」），但非本文處理事項，在此不贅述，先為敘明。

本文

一、什麼是中間收入？（見圖1）

要求原雇主補發薪資，卻被扣掉的「中間收入」是什麼？



Q. 已入帳的中間收入可以扣除，還沒收到的工資可以先預扣嗎？

A. 法院：有不同看法，有認為不可預扣，也有認為可預扣
律師其他看法：認為不預扣比較合理，因薪資可能浮動，且預扣可能造成變相強迫勞動

法律百科
Legispedia

圖1 要求原雇主補發薪資，卻被扣掉的「中間收入」是什麼？

資料來源：林冠良 / 繪圖：Yen

(一) 中間收入的意思

對於這類雇主無正當理由不接受勞工上班的情形，雖然依法勞工仍然可以請求給付工資^[1]，但有3種情況是雇主給付工資時可要求扣除的。其中一種就是勞工在這段期間，因為不用上班而找到新工作、獲得新的收入^[2]，這份收入法律上稱為「中間收入」^[3]。舉例而言，像實務上曾經有位勞工在離開原公司後，轉為自己種植生薑，而所獲得的利益，就被法院認為是屬於「中間收入」而可被扣除^[4]。

(二) 為什麼中間收入需要扣除？

之所以讓勞工沒上班仍然可以拿到工資，是因為勞工無法上班的責任在雇主身上，所以法律上視為勞工已如常工作，自然可以請求報酬。

但如果勞工利用這段期間再跑去其他地方工作，不僅可領到原來的薪水，又可以在其他地方獲取報酬，反而得到兩份（或更多）收入，增加自己的額外所得，這已經超出了法律想保障的範圍^[5]。所以，勞工在其他地方工作而到手的收入，原雇主可以要求扣除，有判決說這種扣除規定，其實就是從「損益相抵」而來^[6]。

二、既然中間收入可以扣除，那可以事前預扣嗎？

首先我們若站在勞工的立場，可能會覺得轉向其他新工作是為了維持經濟生活、落實憲法保障的工作權。除了已進帳的收入要被扣，如果連勞工都還沒收到，新工作未來的所得都會被計算、預扣，可以跟原雇主請求的工資所剩可能少之又少，或是完全沒辦法拿到。

（一）法院判決仍沒有穩定見解

關於中間收入可否預扣，法院有不同看法，雖然實務上有認為不可預扣，因為未來的薪資根本還沒發生、確定，要如何推定預先扣除多長的中間收入呢^[7]？

不過也有法院認為仍需要考慮到其他個案情節，比如：如果勞工在復職前，沒有確實不可能繼續任職的事由，好比景氣、身障等，或許可以推算復職前勞工在新雇主所得的中間收入，而從勞工請求原雇主將來的給付中預先扣除^[8]。

（二）執業律師的其他看法

在法院意見仍分歧下，有執業律師提出認為不應預扣比較合理的看法，雖然純屬個人見解，但若能在法庭上適時提出，或許有機會讓法官認為有理由而採納。

1. 預扣可能導致誤判，無從救濟

新工作可能還有業績獎金、專案獎金等浮動薪資，每月收入金額不同，難以預估；也可能在訴訟結束後，勞工就隨即向新雇主辭職、或因故沒有繼續為新雇主工作，也就是之後根本就沒這筆中間收入，卻被事前預扣，而無從救濟。

2. 預扣可能形成變相強迫勞動

預先扣除之後，即使未來沒得到這筆收入，也已經無法請求原雇主補發回來，可能會讓勞工不敢向新雇主提辭職，形同強迫勞動^[9]。

三、結論

回到案例中，法院已認為原雇主B解僱不合法，勞動契約仍存在，所以B仍須給付工資給A是肯定的。而關於勞工A轉向新雇主C公司上班，除了A已經領到的新工作薪水會被扣除，原雇主B能否再要求預先扣除未來A會從C公司領到的工資（未來的中間收入），目前法院雖然還沒有穩定見解，不過已有專業律師提出具參考性而不能預扣的見解，未來是否會被法院採用，值得關注！

- [1] [民法第487條](#)：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」
- [2] 即[民法第487條](#)但書中的「轉向他處服勞務所取得」。
- [3] 陳金泉（2021），〈第三章 違法解僱訴訟（中），第七節 違法解僱訴訟程序中工資扣除攻防〉，《勞動訴訟實務》，頁189。
- [4] [最高法院81年度台上字第2329號民事判決](#)：「被上訴人既謂上訴人離職後，即在家種植生薑十餘甲迄今云云，所稱倘非虛妄，其因服勞務所得利益，即非不得自應得報酬中扣除。」
- [5] [民法第487條立法理由](#)：「謹按僱用人怠於領受受僱人所服勞務，與受僱人無故不為服務不同，故無論受僱人已否服畢，應以已為服務論，均應有請求報酬之權。然受僱人因此所得之利益，乃屬不當利益，故對於受僱人因不服勞務所節省之費用，或轉向他處服勞務所取得之利益，及可取而不取之利益，均許僱用人自其報酬額內扣除之，以昭平允。此本條所由設也。」
- [6] [臺灣高等法院96年度勞上字第6號民事判決](#)：「被上訴人丙○○……在95年於他處服勞務所得為3,700元，亦據提出勞保年資資料查詢、勞工退休金個人專戶資料查詢及95年度之各類所得扣繳暨免扣繳憑單等件足憑。是故，上訴人所為損益相抵之抗辯為有理由。」就此，上訴審[最高法院96年度台上字第2630號民事判決](#)並未反駁。
- [7] [臺灣高等法院97年度重勞上字第31號民事判決](#)：「……至被上訴人稱上訴人於他公司任職受薪亦應予扣抵云云，惟該部分薪資既未發生，猶屬未定，被上訴人尚不得預行主張扣抵，此部分主張委無理由。」
- [8] [最高法院98年度台上字第1836號民事判決](#)：「……苟無被上訴人於其復職前，確有不可能繼續任職之積極事證（諸如景氣、身障、體殘等事由），則該復職前之薪資所得是否不能推定其數額？而不應於被上訴人請求上訴人給付之薪資中，予以扣抵？如應予扣抵，依被上訴人之聲明，是否已臻明確？均非無疑。」
- [9] 同前註3，頁202。此處作者僅使用非常白話的語句整理，詳細較專業的一些名詞，請參酌文獻資料。

延伸閱讀

雷皓明、張學昌（2020），《什麼時候可以解雇？應提前多久通知？》。

黃胤欣（2020），《雇主以業務性質變更為理由解僱勞工，是否合法？需不需要先預告？勞工該如何主張權利？》。

標籤

📌 中間收入，工資，解雇，終止勞動契約，勞資爭議