

臺灣花蓮地方法院小額民事判決

111年度花勞小字第11號

原告 鄧凱允
被告 理想大地股份有限公司

法定代理人 梁清政

訴訟代理人 錢小君

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年10月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

理由要領

一、本件訴訟經言詞辯論後原定111年11月4日下午3時30分宣
判，惟因本件承審法官確診新冠肺炎進行隔離之故，致有變
更宣示判決期日之必要，依民事訴訟法第159條規定變更宣
判期日於111年11月15日下午4時宣判。

二、原告訴之聲明：被告應給付原告9,000元(卷79頁)。主張：
我在被告公司工作只有5個月，被告以我違反工作規則(如：
機車未停員工停車場、臨時早退告知同事但未告知主管)為
由記申誡並從我應領的薪資中扣款6次，每次1,000元，合計
扣款6,000元，被告的作法不符合比例原則及違反勞動基準
法(下稱勞基法)。我已請婚假仍被要求出勤，被告未付給我
結婚紅包3,000元。依兩造間契約約定請求。

三、被告答辯聲明及理由如附件民事答辯狀所載。補充：沒有所
謂結婚紅包補助，原告應舉證證明。

四、本院之判斷：

(一)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超
過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本
有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事
項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，

通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束(最高法院91年度台上字第1040號判決理由參照)。次按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；雇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條定有明文。然上開條文所謂「工資應全額直接給付勞工」，應係指雇主就應核發予勞工之工資，需全額直接給付勞工而言，尚非限制雇主不得以工作規則訂定降級敘薪、懲戒扣薪之事宜。倘雇主係依工作規則規定，將勞工降級敘薪、扣薪，並依降(扣)薪後之金額核發工資，應無違反勞基法第22條第2項規定。又按雇主得在其工作規則中，訂立考勤、請假、獎懲及升遷等事項，勞基法第70條第6款有明文，此乃基於僱主企業之領導、組織權，得對於勞動者之行為加以考核、制裁，惟為免雇主流於恣意，於同法第12條第1項第4款規定僅於勞工違反勞動契約或工作規則情節重大時，雇主得予以解雇之懲戒處分，至於違反情節較輕微者，雇主得依工作規則，對勞工施以警告、申誡、減薪、降職及停職等處分，然其裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則及比例原則等為之，且其處罰標準及方式，並應事先明示且公告，始屬適法。

01 (二)原告是從110年5月起受雇於被告公司擔任大夜櫃檯員，至
02 110年10月26日雙方之僱傭關係終止；原告任職被告公司期
03 間，有以下遭被告懲處記申誡情事：

04 ①遺忘打卡每月達5次以上(110年6月間遺忘打卡共13次)，依
05 員工手冊第柒章第十四條第7項第(7)款規定「不遵守飯店訂
06 定的守則及規定」記申誡1次，並依員工手冊懲處1,000元扣
07 款。(卷45、49頁)

08 ②遺忘打卡每月達5次以上(110年7月間遺忘打卡共7次)，依員
09 工手冊第柒章第十四條第7項第(7)款規定「不遵守飯店訂定
10 的守則及規定」記申誡1次，並依員工手冊懲處1,000元扣
11 款。(卷45、51頁)

12 ③110年8月份未協助貴賓跑退款流程，影響貴賓權益及增加其
13 他同仁業務量，依員工手冊第柒章第十四條第7項第13款規
14 定「因過失致發生工作錯誤，情節輕微者」記申誡2次，並
15 依員工手冊懲處1,000元扣款。(卷45、53頁)

16 ④110年9月26日協助客人換房，誤將房卡製錯，導致第一時間
17 進不了房間；9月27日辦理住房手續時，誤將房號寫錯造成
18 客人抱怨上網寫負評。依員工手冊第柒章第十四條第7項第
19 13款規定「因過失致發生工作錯誤，情節輕微者」記申誡1
20 次，並依員工手冊懲處1,000元扣款。(卷45、55至57頁)

21 ⑤多次勸導上下班機車應放置員工機車停放區域，但該員(原
22 告)仍不以為意，依員工手冊第柒章第十四條第7項第15款規
23 定「不遵守主管人員合理指揮，情節輕微者」記申誡1次，
24 並依員工手冊懲處1,000元扣款。(卷45、59頁)

25 ⑥該員(原告)於110年10月16日正常出勤班別為17：30至2：
26 00，當晚未經當班主管同意擅自於23：48離開工作崗位下
27 班，主管撥打電話未接甚至未回電，依員工手冊第柒章第十
28 四條第7項第11款規定「在工作時間內擅離工作崗位者」記
29 申誡1次，並依員工手冊懲處1,000元扣款。(卷45、61頁)

30 ⑦經核被告依員工手冊對原告前開違反員工手冊之行為以申
31 誡、扣薪之處分，所為裁量權之行使符合相當性原則及比例

01 原則，且其處罰標準及方式已事先明示，應屬適法。原告請
02 求被告給付6,000元，並無理由。再者，原告主張依兩造僱
03 傭契約約定有結婚紅包3,000元之約定，為被告所否認，原
04 告就此項主張亦未能舉證以實其說，其此部分請求難認有
05 理。

06 (三)從而，原告依兩造僱傭契約約定請求被告給付9,000元，為
07 無理由，應予駁回，暨核定訴訟費用為第一審裁判費1,000
08 元。

09 中 華 民 國 111 年 11 月 15 日
10 臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭
11 法 官 楊碧惠

12 以上正本係照原本作成。

13 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並繳納
14 上訴審裁判費（上訴狀須表明上訴理由並須按他造當事人之人數
15 附繕本），如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
16 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不
17 得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其
18 具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事
19 實者。

20 中 華 民 國 111 年 11 月 15 日
21 書記官 吳琬婷