

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞小字第69號

原告 馬嘉俊

被告 千山淨水股份有限公司

法定代理人 廖子逸

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

林粟民律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國113年11月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國112年4月14日起至同年12月11日止受僱於被告，起初在被告桃園門市擔任技師，從事產品維修、銷售工作，嗣原告受被告之店長培訓，自112年8月16日起至被告板橋門市，再於112年9月30日改至台南門市擔任店長。詎料，被告在原告擔任店長期間（即自112年8月16日至同年11月12日止），遭被告不當剋扣工資合計新臺幣（下同）75,289元（計算式：4,500元+13,626元+5,083元+45,240元+6,840元=75,289元），直至原告於112年12月10日領薪時，發現11月之薪資遭被告扣款後，僅領取4,758元，被告所為實屬莫名、無理，致原告每月勞力付出幾近白工，兩造曾於113年3月26日於臺南市政府勞工局調解，惟調解不成立，為此，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前段，提起本件訴訟。併聲明：被告應給付原告75,289元，及本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；原告願供擔保，請准為假執行之宣告。

01 二、被告則以：

02 (一) 本件原告所主張112年9月至11月間薪資扣款，被告已事先
03 頒布獎懲管理辦法（系爭獎懲辦法）經原告簽名確認詳
04 閱，且被告均於懲戒事件發生後，提供原告申覆機會，並
05 經原告確認同意方辦理扣款，上開期間之扣款事由及依據
06 詳如鈞院卷第57至65頁所載，是本件扣款所據系爭獎懲辦
07 法，事先經原告簽名同意，事後亦有提供申覆機會，供其
08 確認懲戒事由、依據、扣款金額、方式及時間。如原告異
09 議，亦再次經原告書面同意方為扣款。至於遲到、曠職、
10 颱風假部分，被告依法本得就原告因此未出勤之時數，依
11 比例不予計發薪資。是被告所為上開薪資扣款，均屬合
12 法。

13 (二) 原告任職期間收銀機有短少、過期品未挑出、EC誤刷等，
14 被告有製成各月份短溢收表可證，是原告未盡善良管理人
15 義務所致，被告請求原告給付尚非無據，又原告既屬不完
16 全給付，被告所為非預扣勞工工資作為違約金或損害賠
17 償，難謂有違反勞基法第22條第2項、第26條規定，是原
18 告請求剋扣工資14,463元，應屬無據。退步言之，若為違
19 法扣減，被告主張就原告造成被告店內之損失部分抵銷，
20 店內損失為14,463元。

21 (三) 併答辯聲明：

- 22 1. 原告之訴駁回。
- 23 2. 如受不利判決，被告願供擔保請准免為假執行。

24 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
25 礎（見本院卷第172頁）：

26 (一) 原告自112年4月14日起，任職於被告桃園門市擔任客服技
27 師，於同年8月16號任板橋門市店長，復於同年9月30日轉
28 調為台南門市店長，又於同年11月13日降調台南門市為客
29 服技師，最後工作日為112年12月11日。

30 (二) 被告於112年9月至11月間分別對原告扣薪4,500元、13,62
31 6元、5,083元、45,240元、6,840元，共計75,289元。

01 (三) 兩造對被證7至11形式上真正不爭執。

02 (四) 被告係次月10日發放原告當月薪資，並於次月20日發放原
03 告當月獎金及加班費。

04 四、法院得心證之理由：

05 本件兩造爭執之點，經協商並經兩造同意後（見本院卷第17
06 2頁），應在於：原告請求被告應給付剋扣薪資75,289元，
07 有無理由？茲敘明如下：

08 (一) 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
09 另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。
10 又雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，
11 前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲
12 戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權基礎在法律規定之
13 外，而係雇主之特別規定，屬秩序罰性質，本質上為違約
14 處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明
15 示且公告，程序並應合理妥當（臺灣高等法院108年度勞
16 上易字第114號民事判決意旨可資參照）。是勞工違反工
17 作規則或勞動契約義務時，若工作規則或勞動契約已有明
18 文、公開約定懲處方式，且程序合理妥當，雇主本得予以
19 秩序罰，並以罰扣工資作為懲戒手段。又於個案爭議發生
20 後，勞雇雙方事後已確認無異議，勞工同意由其工資扣取
21 一定金額者，即無不法。

22 (二) 經查，原告陳稱：系爭獎懲辦法原告入職前完全沒看過，
23 是被扣薪為不當云云。然按工作規則不以雇主報請主管機
24 關核備者為限，且雖由雇主單方制定，但因勞工之明示或
25 默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之
26 效力。勞工知悉後繼續提供勞務，亦應認已默示承諾該工
27 作規則內容（最高法院106年度台上字第2627號、97年度
28 台上字第2012號判決意旨參照）。查被告已事先頒布系爭
29 獎懲辦法，且經原告簽名確認詳閱，此有系爭獎懲辦法及
30 原告簽名確認詳閱獎懲管理辦法文件各乙份附卷足參（見
31 本院卷第71至87頁）。又系爭獎懲辦法業經被告於企業內

01 部網路公開揭示，供原告在內之員工得隨時查詢閱覽，此
02 有被告公司企業內網截圖乙份附卷可憑（見本院卷第179
03 頁），且原告於擔任店長之主管職務，亦須核定其他員工
04 之獎懲處分，此亦有被告公司獎懲系統截圖乙份附卷可稽
05 （見本院卷第181、182頁），原告對系爭獎懲辦法內容，
06 實難諉為不知。又依被告獎懲管理辦法作業流程及注意事
07 項宣導之文件（見本院卷第183、185頁），其中載明：

08 「主旨：重申－獎懲作業流程及注意事項宣導」、「說
09 明：一、公司訂定之『獎懲管理辦法』為激勵員工向善上
10 進，強化團體紀律；並使用獎懲系統輔助管理作業，特此
11 說明。」，另亦有說明於不同意懲處時得提出申覆之相關
12 流程，且原告就此簽名確認已知悉瞭解，復原告於懲戒事
13 由發生後，被告亦有提供申覆機會，就相關扣款再經原告
14 確認同意，即於獎懲系統由原告逐次確認，詳如後述，可
15 徵原告對於懲戒規範、申覆流程均知悉甚詳，自應受拘
16 束。準此，原告陳稱：入職後沒看過獎懲辦法，被告扣薪
17 為不當云云，揆諸上開實務見解及說明，委無足採。

18 （三）次查，本件原告主張112年9月至11月間相關扣款，被告抗
19 辯均係依據系爭獎懲辦法內容為懲處及扣款（112年9月至
20 12月間各次懲處事由、內容、口款及依據均如本院卷第57
21 至65頁）等語，而系爭獎懲辦法原告對於獎懲制度內容、
22 申覆流程均知悉甚詳，應受拘束，業如前述，而被告就原
23 告112年9月至11月間薪資扣款，於懲戒事由發生後，亦經
24 電子申覆系統告知懲戒事由與依據，如原告有異議者，被
25 告會再為審核確認，經原告書面確認同意後方為扣款，此
26 亦有原告112年9月懲處扣款同意書、112年10月忘刷卡懲
27 處及警告扣款同意書3份、原告112年11月大過扣薪同意書
28 3份等附卷足憑（見本院卷第89至91頁、第99至123頁、第
29 129至138頁、第141頁）。是被告既於懲戒事件發生後，
30 提供原告申覆機會，並經原告確認同意，方辦理扣款，則
31 其所為扣薪之處分即屬有據，並無不合。雖原告又稱扣款

01 同意書是被告強迫原告簽立，若不簽可能會被辭退，都是
02 用電話說明云云。然按當事人主張有利於己之事實者，就
03 其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明
04 文；次按當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之
05 者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高
06 法院21年上字第2012號判例意旨參照）；而民法第92條第
07 1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意
08 人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指
09 因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，
10 使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表
11 示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之
12 事實，負舉證之責任（最高法院亦著有95年度台上字第29
13 48號判決意旨參照）。本件原告主張遭被告脅迫而簽訂同
14 意書之事實，既為被告所否認，依前揭說明，自應由原告
15 就此利於己之事實負舉證責任。然原告為智識正常之成年
16 人，且已升任店長，在原告於人身安全無受限制侵害之虞
17 下，仍願簽立系爭同意書，顯見該簽立乃經其權衡利害關
18 係下所為，且從原告先前對簽署同意書後嗣異議後並有成立
19 此參見112年11月30日本為大過一支改為小過1支，有
20 獎懲扣款同意書乙份附卷可參（見本院卷第119頁），就
21 其申覆協商過程及內容，益徵原告簽立系爭同意書乃基於
22 其他利益考量，並非因脅迫行為導致心理受強烈壓制不自
23 由而為意思表示，是其主張簽立系爭同意書係被脅迫始書
24 立云云，尚乏所據。

25 （四）次按雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。勞基
26 法第26條固定有明文。又如勞工因違約或侵權行為造成雇
27 主損害，在責任歸屬、金額多寡等未確定前，其賠償非雇
28 主單方面所能認定而有爭議時，得請求當地主管機關協調
29 處理或循司法途徑協調解決，但不得逕自扣發工資（勞委
30 會82年11月16日台勞動二字第62018號函釋、89年7月28日
31 台勞動二字第0031343號函釋參照）。而查，被告於112年

01 11月就資產盤查損失全效能淨水器濾心乙件對原告扣薪2,
02 790元乙節（見本院卷第64頁），此有原告盤查損失明細
03 暨扣款同意紀錄乙份可參（見本院卷第181、182頁），另
04 就112年11月被告對原告駕駛不當致公務車前檔損壞及營
05 業損失之情，原告同意依約賠償6,340元（見本院卷第65
06 頁），亦有原告交通事故扣款統整表暨扣款同意書乙份可
07 憑（見本院卷第181、182頁），是就上述二項被告損害，
08 原告既已同意賠償，則被告抗辯：就上開被告損失部分，
09 勞雇雙方事後已確認，原告既已同意由工資扣取，於法即
10 無不合等語，依前開說明，核屬有據。

11 （五）未按勞工遲到因未提供勞務，雇主得依遲到時間比例扣發
12 工資；至於颱風假之施放，係不可歸責於勞雇雙方事由，
13 除另有約定外，勞工不必補服勞務，雇主亦可不發工資，
14 （臺灣臺中地方法院102年度勞訴字第132號民事判決可
15 參）。是就原告於112年10月4日曠職、10月13日遲到及10
16 月4、5日颱風假，及10月10、11日遲到部分（見本院卷第
17 59頁、第64頁），被告依法本得就原告因此未出勤之時
18 數，依比例不予計發薪資。是被告所為上開薪資扣款，亦
19 屬合法。

20 五、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告應給
21 付原告75,289元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
22 止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又
23 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回
24 之。

25 六、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨
26 攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本案判斷結果無影響，
27 均毋庸再予一一審酌，附此敘明。

28 七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
29 文。

30 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日
31 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

01 以上正本係照原本作成

02 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 11 月 22 日

05 書記官 黃靜鑫