臺灣臺北地方法院民事簡易判決

108年度北勞簡字第127號

原　　告　張世煇

000000000000000000

訴訟代理人　梅禔瀅

被　　告　君安證券投資顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　梁碧雲

訴訟代理人　游開雄律師

複　代理人　吳家榜律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109年10月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬肆仟參佰肆拾參元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之九，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳拾玖萬肆仟參佰肆拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年7月2日起受僱於被告，擔任理財專員。詎於原告任職期間內，被告以各種名義剋扣原告工資：被告自107年8月起至108年5月止，以誠實基金名義，剋扣原告工資共新臺幣（下同）196,666元；被告以行政處理費名義，先後剋扣原告107年10至12月工資3,000元、3,000元、5,000元，共11,000元；被告以增額成本名義，於108年2至4月剋扣原告工資各17,275元，於108年5 月、6月各剋扣原告工資15,249元，共82,323元；被告以原告未收回簡志瑋委託書為由，剋扣工資10,114元。另被告積欠應於108年7月15日發放之獎金5,167元、10,296元，及應於同年8月15日發放之獎金10,296元迄未給付原告。被告短少給付原告上述工

資總計325,862元，已違反勞動基準法第26條規定，依勞動基準法第14條第1項規定，原告得不經預告終止契約，原告乃於108年5月間以口頭提請離職後，再以存證信函通知被告離職，最後工作日為108年6月14日。為此依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付短付之原告工資共計325,862元等語。並聲明：㈠被告應給付原告325,862元。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告辯稱：原告於107年7月2日到職日就被告公告實施之獎金制度簽署同意，於同年8月23日又就被告修訂後之獎金制度簽署同意，迨於同年10月間與被告簽訂工作契約書。依獎金制度第2點，被告在每月發放獎金時，先保留10%做為個人的誠實獎金，原告於108年6月間片面主張終止勞動契約而離職迄今，尚未屆滿1年，顯未符申請被告發還誠實獎金之條件。又理財專員於完成訂單與會員簽訂委任契約後，依規定需製作客戶資料表、姓名檢核表、客戶洗錢及資恐風險評估表、入會表等相關表單，多數理財專員於107年10月間反應上開行政工作繁瑣，被告乃與全體理財專員商議達成協議，由被告另行僱用臨時人員專職為理財專員處理行政事務，費用由理財專員以行政處理費名義比例分擔，故由原告薪資中支出行政處理費係兩造另行約定，原告不得請求返還。另原告之保障薪酬為3萬元，被告以此薪酬負擔應提撥之勞退金及勞健保費，嗣因理財專員依獎金制度領取高額獎金，被告依規定應每季核算應提撥之勞退金及勞健保投保級距，致增加被告應負擔之勞健保費及勞退金，被告乃與理財專員協議將此增加之負擔以增額成本名目，自108年1月起由理財專員每月應領獎金中扣除，應無不當。又原告108年1至3月獎金，於同年2至4月發放時雖各扣減增額成本17,275元，但事後經核每月多扣1,920元，共多扣5,760元部分，被告已於發放108年4月獎金時補回。再者，理財專員招募會員入會後，理財專員須繳交委任契約書等文件予被告，若未於次月10日前補齊者，該筆訂單雖計入當月理財專員業績金額，但該筆

獎金於當月獎金計算公式中扣除，待將文件補齊後，再於收回月份發給該筆獎金，原告迄今仍未將107年9月入會會員簡志瑋之委任契約書等文件收回，自無由請求返還該部分業績之獎金。又服務獎金係為會員入會後，獎勵理財專員對會員提供相關後續投資顧問服務而設置，故倘理財專員提前離職，自無從對會員提供服務，當無領取該獎金之理由，原告係於108年6月間片面主張終止勞動契約，依約無由領取次二、三月之服務獎金等語。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告自107年7月2日起受僱於被告，擔任理財專員，約定底薪於每月5日發放，另依業績計算獎金，於次月15日發放績效獎金50%、次二月15日發放服務獎金25%、次三月15日發放服務獎金25%；原告於108年6月間終止兩造間勞動契約之事實，為兩造所不爭執，堪信為真實。

四、得心證之理由：

㈠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。勞動基準法第22條第2 項、第26條分別定有明文。

㈡本件原告主張依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付短付之工資，被告則以上揭情詞置辯，茲就原告請求之各項金額，分述如下：

1.原告請求被告給付以誠實基金名義剋扣之工資196,666元部分，為有理由：

⑴查兩造間工作契約書第4 條約定：「績效獎金計算及誠實基金提撥詳見附件：業務部薪獎制度。」，又被告所訂業務部獎金制度第2點約定「理專在每月發放領取獎金時，公司會先保留該筆獎金的10%，做為個人的『誠實獎金』。誠實獎金會由公司統一做無息保管，需等理專離職一年後，無任何有損及公司商譽、個資洩密、私下銷售等競業行為後，可向公司提出申請無息發還。…」，有被告提出之君安投顧業務

部獎金制度、工作契約書在卷可考（見本院卷第81至85頁）。

⑵又查，原告主張：被告自107年8月起至108年5月止，每月扣原告獎金的10%作為誠實基金，共計196,666元尚未發放之事實，已據原告提出107年7月至108年5月薪資單為證，上述薪資單均列有「減：誠實基金」乙欄，該欄係以當月獎金合計金額之10%計算之減項費用(見本院卷第31至51頁)，且為被告所不爭執，堪信屬實。而自原告於108年6月間離職後，迄今實已逾1年，被告復未主張及舉證證明原告有業務部獎金制度第2點所定損及公司商譽、個資洩密、私下銷售等競業行為，則依兩造間勞動契約及上開約定，原告自得請求被告給付原告196,666元。

2.原告請求被告給付以行政處理費名義剋扣之工資11,000元部分，為有理由：

查原告主張：被告以行政處理費名義，先後剋扣原告107年10月、11月、12月工資3,000元、3,000元、5,000元，共計11,000元之事實，為被告所不爭執，並據原告提出107年10月至12月薪資單為證(見本院卷第37至41頁)，堪信屬實。被告雖辯稱：多數理財專員於107年10月間反應行政工作繁瑣，被告乃與全體理財專員商議達成協議，由被告另行僱用臨時人員專職為理財專員處理行政事務，費用由理財專員以行政處理費名義比例分擔，故由原告薪資中支出此行政處理費係兩造另行約定云云，但原告否認有此協議，並聲請傳喚證人陳啟明、留振原為證(證詞見本院卷第187至198頁)，原告聲請傳喚之證人彭建豪固證稱：「…是在107年10月22日的晨間會議。因為107年9月的時候，投顧公會有要求107年度的洗錢防制法要取得客戶的身分證或健保卡資料，因為在107年10月之前被告公司沒有要求每個客戶要提出身分證或健保卡資料，所以被告公司於107年10月之後要求理專要向客戶取得107年10月之前的身分證或健保卡資料，這是比較花時間的工作，理專當初有反應他們不想花時間在行政處理

的工作上面，所以理專跟老闆做了一個協議要請一個行政小姐來幫忙處理這些事務，在107年10月22日晨間會議上決定請行政小姐的費用如何分擔到每個理專上面，…」，但證人彭建豪亦證稱「(107年10月22日晨間會議時老闆梁碧霞如何跟理專做協議行政處理費？）要請行政小姐這個決議時我不在場。107年10月22日這場會議是開決定每位理專如何去分擔行政處理費，107年10月22日這場會議我有在場。決議要請行政小姐是在107年10月22日之前，107年10月22日之前是否有開會議、會議內容、是怎們決定要請行政小姐，我不清楚，因為我不在場。」等語(見本院卷第213至223頁)，可知其證詞尚不足以證明被告與全體理財專員間或與原告間有達成由原告等理財專員負擔行政小姐薪資之合意，被告又未能敘明兩造於107年10月22日前之何日達成此約定，復未能提出107年10月22日會議紀錄、出席簽到簿等相關證據為證，難認兩造間有成立由原告分擔行政小姐薪資之約定，且被告既僱用行政小姐，即應依被告與行政小姐間之勞動契約給付該行政小姐工資，自不得將該工資轉嫁由原告負擔，被告自原告工資中以行政處理費名義先後扣取3,000元、3,000元、5,000元，而未全額給付原告，自屬短少給付薪資，是原告請求被告給付以行政處理費名義剋扣之107年10月、11月、12月工資3,000元、3,000元、5,000元，共計11,000元，應屬有據。

3.原告請求被告給付以增額成本名義預扣之工資82,323元部分，於76,563元之範圍內，為有理由：

⑴按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，為勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項所明定。上述規定係要求雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行為勞工提繳不低於每月工資6%的個人專戶退休金，而非將前述提繳之數額內含於勞雇雙方原本已議定之工資，造成工資不完

全給付勞工之情事。準此，雇主須於勞雇雙方原議定發給之工資以外，另行按月為勞工提繳工資6%以上之個人專戶退休金，此為雇主應負之義務。除勞工依勞工退休金條例第14條第3項規定自願另行提繳之情形外，雇主不得於勞工薪資中扣除6%之退休金提繳金額，而轉嫁由勞工自行負擔。再參見勞工退休金條例之立法目的既係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設，故有關退休金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均為最低之勞工退休生活條件之保障，又雇主與勞工於協商地位上本不平等，如事前協議預為低於勞工退休金條例第14條第1項、第36條第1項勞工退休金提繳比例之變更，抑或變更提繳之方式，無疑使勞工退休金條例形同虛設，故勞工退休金條例之規定，應屬強制規定，縱雇主與勞工間曾事前協議自勞工薪資中扣繳應由雇主提繳之勞工退休金或變更提繳之方式，亦應認此協議違反勞工退休金條例之強制規定而屬無效，勞工自不受該無效之協議所拘束。

⑵雖被告辯稱：原告之保障薪酬為3萬元，被告以此薪酬負擔應提撥之勞退金及勞健保費，嗣因理財專員依獎金制度領取高額獎金，被告依規定應每季核算應提撥之勞退金及勞健保投保級距，致增加被告應負擔之勞健保費及應提撥之勞退金，被告乃與理財專員協議，將此增加之負擔以增額成本名目，自108年1月起由理財專員每月應領獎金中扣除，應無不當云云，固聲請傳喚證人賴紫涵、彭建豪為證(證詞見本院卷第155至160頁、第213至223頁)，但原告否認有此協議，並聲請傳喚證人陳啟明、留振原為證(證詞見本院卷第187至198頁)，故兩造間有無成立被告上開所辯之協議，已不無可疑；且就108年1月至108年5月薪資單觀之，原告係以增額成本名義先後剋扣原告108年1至5月薪資17,275元、17,275元、17,275元、15,249元、15,249元(見本院卷第43至51頁)，然觀諸已繳納勞工個人專戶明細資料顯示被告於108年1至5月，僅先後為原告提繳勞工退休金1,818元、9,000元、

9,000元、9,000元、9,000元(見本院卷第63頁)，被告上開所辯，洵非可取。況依上開說明，雇主即被告應依法按月為勞工即原告提繳勞工退休金，勞工退休金條例之規定屬強制規定，縱若被告與其所僱原告等理財專員間為自原議定之工資中扣除以提繳勞工退休金之特別約定，亦屬違反強制規定，依民法第71條規定，應屬無效，原告自不受其拘束，被告此部分抗辯，自非可取。

⑶再查，原告主張：被告自108年2月起至同年6月止，以增額成本名義，先後剋扣108年1至5月薪資17,275元、17,275元、17,275元、15,249元、15,249元之事實，及被告所辯：原告108年1至3月獎金，於同年2至4月發放時雖各扣減增額成本17,275元，但事後經核每月多扣1,920元，共多扣5,760元部分，被告已於發放108年4月獎金時補回之事實，有原告所提出兩造不爭執其真正之108年1月至108年5月薪資單為證(見本院卷第43至51頁)，觀諸108年4月薪資單確實列有105年5月15日減：增額成本15,249元，及加：補多扣增額成本5,760元，堪認原告上開主張及被告此部分所辯，均屬可採，足見被告以增額成本名義，自原告工資中剋扣之金額為共計76,563元（計算式：17,275＋17,275＋17,275＋15,249＋15,249－5,760＝76,563元），自屬短少給付工資，原告自得請求被告給付，是原告請求被告補發以增額成本名義剋扣之工資共計76,563元之範圍內，為有理由。

4.原告請求被告給付以未收回簡志瑋委託書為由，剋扣之工資10,114元部分，為有理由：

⑴查原告主張：被告以原告未收回簡志瑋委託書為由，未發放107年9月該部分業績77,800元計算之獎金10,114元之事實，業據原告提出被告不爭執其真正之委託契約彙總表為證（見本院卷第53頁），堪認原告有於107年9月招攬會員簡志瑋，該部分之業績總額為77,800元，依13%計算，被告依約應發給原告獎金10,114元。

⑵被告雖辯稱：理財專員招募會員入會後，理財專員須繳交委

任契約書、客戶資料表、姓名檢核表、客戶洗錢及資恐風險評估表、會員身分證影本及入會單等文件予被告，若未於次月10日前補齊者，該筆訂單雖計入當月理財專員業績金額，但該筆獎金於當月獎金計算公式中扣除，待將文件補齊後，再於收回月份發給該筆獎金，原告迄今仍未將107年9月入會會員簡志瑋之委任契約書等文件收回，自無由請求返還該部分業績之獎金等語，但原告否認有尚未收回簡志瑋委託書之情形，並提出被告財務主管彭建豪所製作記載「(108年4月以前)委託書未回，本期收回」之委託契約未收回彙總表為證(見本院卷第55頁、第222頁)。另觀諸被告訂定之業務部獎金制度第3點：「理專每月業績之計算，需以會員簽立訂單並全部完成繳款後始可計入；如會員簽立訂單僅付定金或是分期付款繳納者，則當月無法計入業績核發獎金，需待該會員將該筆訂單之金額全數繳清後，並依該筆訂單簽立之月份計算期該月理專所達成之業績級距核發獎金。」（見本院卷第81至83頁），係規定會員簽立訂單及完成全部繳款後始可計入業績核發獎金，當月無法計入業績核發獎金者，於會員完成全部繳款時即計算核發獎金，並未明訂理財專員須備妥被告所述上揭文件始得請領獎金，被告又未舉證證明勞雇雙方另有何未收回委託書即不核發獎金之約定，被告自不得以原告尚未收回簡志瑋委託書為由，自原告工資中扣取該部分之獎金10,114元，而未全額給付原告，自屬短少給付薪資，是原告請求被告給付獎金10,114元，應屬有據。

5.原告請求被告給付獎金25,759元部分，為無理由：

原告主張：原告之業績，依工作契約書第5條之約定，分次月、次二月、次三月3次發放，被告應於108年7月15日、同年8月15日分別發放獎金15,463元(含5,167元、10,296元)、10,296元，共計25,759元，但被告迄今仍未發放之事實，業據其提出108年5月薪資單為證(見本院卷第51頁)，並為被告所不爭執，然被告辯稱：服務獎金係為會員入會後，獎勵理財專員對會員提供相關後續投資顧問服務而設置，故倘理財

專員提前離職，自無從對會員提供服務，當無領取該獎金之理由，原告係於108年6月間片面主張終止勞動契約，依約自無由領取次二、三月之服務獎金共計25,759元等語。經查，被告所訂業務部獎金制度第5點約定「因會費收入屬往後會員服務之對價，故總獎金內分為業績獎金及服務獎金，兩者各佔50%；業績獎金於隔月(T+1)發放，服務獎金則於業績獎金發放後之隔兩月即(T+2)月及(T+3)月分別發放25%。」，又兩造簽訂之工作契約書第1條約定：「契約期間：自民國（下同）107年10月9日起至112年10月8日止，共計五年。」、第5條第1項、第3項約定：「績效獎金與服務獎金發放：績效獎金與服務獎金發放日期，固定為每月15日統一發放，乙方當月可領獎金總額，依下列方式按比例分三次發放：1.次月15日：發放績效獎金百分之五十。2.次二月15日：發放服務獎金百分之二十五。3.次三月15日：發放服務獎金百分之二十五。如本契約有發生提前終止之情形，則未領取之服務獎金將不再核發。」，此有被告提出之君安投顧業務部獎金制度、工作契約書在卷可證（見本院卷第81至85頁）；又原告已於108年6月間通知被告終止兩造間勞動契約，原告最後工作日為108年6月14日之事實，為兩造所不爭執，並有原告提出之中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄在卷可佐(見本院卷第327至329頁)，原告既於108年6月間提前終止勞動契約，則依上開約定，被告即得不發給原告離職後之後續服務獎金。是原告主張被告應於108年7月15日發放同年4月業績之次三月服務獎金5,167元、同年5月業績之次二月服務獎金10,296元，及應於同年8月15日發放同年5月業績之次三月服務獎金10,296元，而據以請求被告給付原告服務獎金共計25,759元，應屬無據，不應准許。

㈢綜上所述，原告請求被告給付以誠實基金、行政處理費、增額成本名義剋扣之工資，及以未收回簡志瑋委託書為由短付之工資，分別在196,666元、11,000元、76,563元、10,114元，共計294,343元之範圍內，洵屬有據，原告逾此範圍之

請求，則非有據。

五、從而，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付原告工資294,343元之範圍內，為有理由，應予准許。原告逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本判決原告勝訴部分係就勞動事件勞工之給付請求，所為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1、2項規定，依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額，宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，因訴之駁回已失所附麗，應併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不再一一論述，附此敘明。

八、結論：本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　9　　日

勞動法庭　法　官　羅富美

以上判決正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市重慶南路1段126巷1號）提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　9　　日

書記官　劉英芬