

臺灣士林地方法院民事簡易判決

107年度湖勞簡字第90號

原告 林冠銘
訴訟代理人 郭佩君律師（法扶律師）

被告 紳堡企業股份有限公司

法定代理人 李炳燦

訴訟代理人 王惠光律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年4月22日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬零貳佰壹拾元，及自民國一百零七年十一月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟肆佰參拾元整元，其中新臺幣壹仟玖佰壹拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但如被告以新臺幣壹拾捌萬零貳佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按簡易訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項但書第3款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明為：（一）被告應給付原告新臺幣（下同）26萬1,447元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應提繳8,568元至勞工保險局之原告退休金個人專戶。嗣於審理中迭經變更，最後為：被告應給付原告22萬9,467元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第109頁）。經核原告係減縮應受判決事項之聲明，於法並無不合，應予准許。

二、原告主張：原告自民國100年5月2日起受僱於被告，至107年4月30日離職，原擔任業務人員，月薪為2萬,5000元

，後升為業務主任，月薪調高為3萬元。被告於原告在職期間，由原告薪資中扣薪以提繳勞工退休金，共計扣薪12萬6,605元（100年5月1,109元，自100年6月起至107年4月共83月，每月1,512元）。此外，原告於每月應給付薪資之扣薪項目中亦無故扣減如附表「原告主張無故扣薪」欄所示之項目及金額（其中每月薪資扣繳額620元部分審理中已不主張無故扣減，另提繳勞工退休金1,512元部分已列入前開12萬6,605元之中，不再重覆主張），共計10萬2,862元，爰依兩造間勞動契約提起本件訴訟，請求被告返還無故扣薪薪資等語。並聲明：被告應給付原告22萬9,467元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告則以：兩造約定原告薪資為2萬3,500元，又被告每月應為原告提繳之勞工退休金，為方便核算，乃於薪資單上記載本薪為2萬5,000元，實應扣除被告提繳勞工退休金1,512元，原告主張其月薪原為2萬5,000元，並不實在。另被告每月給付予原告之薪資中扣薪部分，係被告代原告繳納勞健保自付額、代繳原告交通罰單、原告未繳納業務報告及遲到之扣薪等（各月份扣薪情形如附表被告答辯扣薪明細欄所載），並非無故扣薪。況且被告每月給付薪資均交付內載給付項目及扣薪項目之薪資單予原告，若係無故扣薪，原告怎麼可能數年來均未表示異議。是原告之請求為無理由等語，以資抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

四、本院之判斷：

（一）按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保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%。勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項分別有明文。上開規定，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%的個人專戶退休金或年金保險

費，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，應屬強制規定。此亦有改制前行政院勞工委員會94年勞動4字第0940034012號函釋可參。是以，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，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。查，依原告提出之薪資單，其扣減項目中均有「勞退扣繳」1,512元，應可認原告任職期間，被告係自給付予原告之薪資中扣減該金額後而為提繳，形同由原告自行繳納該筆款項，與前揭規定不合。是原告自有權請求被告返還其任職期間遭被告扣繳之薪資共計12萬6,605元（即：100年5月1,109元，自100年6月起至107年4月共83月，每月1,512元）。被告雖抗辯為方便核算，乃於薪資單上記載本薪為2萬5,000元，實際原告之本薪為2萬3,500元等語，並提出被告公司應徵人員基本資料為佐（見本院卷第54頁），然若兩造約定之本薪為2萬3,500元，依100年1月1日施行之勞工退休金月提繳工資分級表屬第21級（月薪2萬2,801元至2萬4,000元），雇主每月應提繳之退休金為1,440元（計算式： $24,000 \times 6\% = 1,440$ ），被告卻係依上開分級表第22級（月薪2萬4,001元至2萬5,200元）提繳退休金1,512元，而與一般慣例不符，是以難認被告此部分所辯可採。

（二）原告主張被告於每月應給付薪資之扣薪項目中亦無故扣減如附表「原告主張無故扣薪」欄所示之金額等語，然為被告所否認。經查：

1. 健保自付額及勞保自付額部分（附表編號1至15項目A、B、編號15「補勞保調整差額752元」）：

按公、民營事業、機構之受僱者為全民健康保險法第10條第1項第1款第2目所列之第一類被保險人，依同法第27條規定，就保險費之負擔，該類被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百分之六十，其餘百分之十，由

中央政府補助。第一類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳納。同法第30條第1項第1款亦有明文。再按勞工保險保險費之負擔，依下列規定計算之：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位負擔。勞工保險保險費依左列規定，按月繳納：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投保單位負擔部分，一併向保險人繳納。勞工保險條例第15條第1款、第16條第1項第1款分別定有明文。亦即，受僱者應繳納之全民健康保險及勞工保險之保險費自行負擔部分，均由投保單位即雇主負責扣、收繳，連同雇主應負擔部分一併向保險人繳納。查，依原告提出之薪資單（見本院卷第26頁至27頁），附表編號1至15所示項目A、B之扣薪項目為「健保」、「勞保」，應認係受僱者即原告應自行負擔之保險費，被告依上開規定扣繳，自屬有據。另依原告提出103年1月份薪資單（附表編號15），於「借支」欄上載「勞保應為403，之前扣309，差額 $94 \times 8 = 752$ 」，被告稱係補繳勞保調整差額752元，依前揭說明，亦應認係屬原告應負擔而由被告扣繳之部分。原告主張被告無故扣繳而請求返還，洵屬無理。

2.遲到扣薪（即編號1至15項目D）、編號11病假533元、編號12事假1,571元部分：

按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任。又104年6月

3 日修正前之勞動基準法第30條第5項規定「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」，修正後上開規定為「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。」，另依同法第86條規定，上開修法自105年1月1日起施行。而上開修法並無溯及既往之規定，則雇主於修正規定施行前負有保存勞工出勤紀錄1年之義務，施行後則負有保存勞工出勤紀錄5年之義務。本件依被告提出之原告簽名之任職人員承諾書（見本院卷第92頁），其中「特別工作規定」遲到超過30分鐘上班者，視同曠職半日處理」，再依被告公司行政管理規章陸、怠勤懲處第2條明定「凡工作時間15分以後出勤者，扣減1小時薪水；凡1個小時以後出勤者，扣減1/2日薪水，除事先請假或公出者外。但偶發事件經主管核准，當日補請假者，視為請假。」、第3條明定「遲到時數扣繳原則：上班時間後5分鐘至15分鐘以內出勤者視為遲到。（超過15分者不在此限）（一）前三次不予扣罰。（二）第四次開始，每次扣15元。（三）第七次開始，每次扣50元。」，捌、差假第1條明定「事假…每月份事假在8小時以內者不扣薪（不含8小時），超越部分按日薪扣薪。」、第2條明定「病假1天以內不扣薪，超越按日薪的半薪扣資。連續病假2天以上必須附醫院證明。病假超過3天以上者扣全薪」（見本院卷第82頁至84頁），是以原告如有上班遲到、請事假或病假情形，被告依上開工作規則予以扣薪，即屬有據。原告雖稱未見過被告公司行政管理規章，惟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，僱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、撫恤及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。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規

則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號裁判要旨參照），原告並未舉證上開工作規則有何違反法律強制規定或團體協商，是原告此部分主張尚無足採。另衡情，雇主依工作規則對遲到或請事、病假勞工扣薪，並按月於薪資單上記載扣薪明細交付予勞工，勞工對有無扣薪事由及扣薪金額是否正確即應於相當期間內確認並向雇主反應，如未於相當期間內反應，應可推雇主之扣薪處分合於事實。而本件依原告提出之薪資單，被告就原告遲到扣薪之月份為附表編號1至15所示月份即101年2月至103年1月期間，就原告請病假扣薪之月份為102年9月，請事假扣薪之月份為102年10月，其最近1次扣薪距本件起訴已逾4年餘，超出被告保存勞工出勤紀錄1年義務期間，其始主張所載遲到或請事、病假扣薪有誤，要令被告提出佐證即不合理。是以原告既主張其於上開期間並無遲到或請事、病假之情形，即應由原告就此部分負舉證責任，然原告就此並未舉證以佐，自無從憑認原告此部分主張可採。

3.附表編號6「885元」部分：

被告主張附表編號6中885元部分係原告自購貨品等語。查，依原告提出101年8月薪資單（見本院卷第26頁），於「借支」欄記載「885借款呆帳」，既有記載其扣薪之名義及金額，原告應可於收受薪資單後之相當期間內檢視上開名義及金額是否與事實相符後向被告反應，然其於逾6年餘始提出請求，此時如要被告就該筆扣薪明細提出證據資料，難認為合理，是應由原告就此部分扣薪與事實不符乙節負舉證責任，然原告就此並未舉證以佐，自無從憑認原告此部分主張可採。

4.附表編號16至40扣薪部分：

被告主張就附表編號16至40扣薪部分之扣薪項目如「被告答辯扣薪明細」欄所載等語。查，依原告提出對應附表編

01 號16至40之薪資單（見本院卷第28頁至29頁），各該月份
02 有如附表所示之扣薪金額，然僅編號36記載「缺5天報告
03 」、編號37記載「缺4天報告3478、丁丁990」、編號38
04 記載「缺12天報告9523、丁丁1060」、編號39記載「缺4
05 天報告3409、釘釘1040」、編號40記載「缺6天報告4833
06 、釘釘400」，其餘未見扣薪之名義及明細。就上開薪資
07 單上所載扣薪理由為「缺報告」、「丁丁（釘釘）」部分
08 ，依兩造於107年7月9日臺北市政府勞動局勞資爭議調
09 解時，被告主張其基於管理及營運需求，為管控原告在外
10 拜訪客戶情形，要求原告每天於拜訪客戶時使用釘釘APP
11 應用程式打卡，並要求每天繳交工作報告，此工作規則已
12 經開會經員工同意並公告等語，然原告於同日調解時否認
13 其合理性等語（見本院卷第64頁），可認原告並不否認
14 被告曾為上開工作規則之變更之事實。而按雇主就工作規
15 則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工
16 ；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工。本
17 件原告受僱時即擔任業務人員，依其業務性質必須在外出
18 勤，被告稱上開管理手段變更，係基於管控原告在外拜訪
19 客戶情形，尚難認不合理，原告即應受其拘束。原告雖主
20 張被告變更工作規則不利於勞工且不合理，然並未舉證以
21 佐，此部分尚無足採。既被告於附表編號36至40所示各月
22 份薪資單上已載明扣薪名義及金額，堪認已有適當之證明
23 ，原告欲否認此部分主張，即應更舉反證。惟原告就此部
24 分並未提出證據以佐，自無從憑為有利原告之認定。另外
25 ，就上開薪資單未記載扣薪明細（僅記載金額，即附表編
26 號16至35之各月份，共5萬3,511元）部分，被告扣薪是
27 否有所憑以及金額是否正確，尚處於不明狀態。而原告既
28 無從知悉其扣薪內容而進而檢視是否與事實相符並保存相
29 關證據資料，尚不能以原告收受薪資單後未曾向原告表示
30 異議，即認應由原告就此部分扣薪係無理由乙節負舉證責
31 任，換言之，此部分應由被告就其扣薪之理由及金額之計

算提出證據以佐。惟被告並未再提出證據以佐，自不能認被告此部分扣薪為有理由。

5.另附表編號12部分，被告就原告之健保及勞保自付額及請事假扣薪固有理由，其合計為2,224元（計算式：344 + 309 + 1,571 = 2,224），然被告扣薪2,318元，其就此部分多扣之金額（94元）並未舉證證明其扣薪原因，尚難認有理由。

6.綜上所述，被告就附表所示之扣薪為無理由者，為其中編號12之94元，及編號16至35所示金額5萬3,511元部分，合計5萬3,605元原告請求被告返還，為有理由。

（三）按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。再按再依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條定有明文。原告係於107年4月30日離職，被告就上開應給付予原告之工資應於上開日期結算並給付予原告。本件原告請求經准許部分（12萬6,605元、5萬3,605元，合計18萬210元），其併請求自起訴狀繕本送達翌日即107年11月13日（見本院卷第40頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並未逾上開範圍，應予准許。

五、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告原告18萬210元及自107年11月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍，為無理由，應予駁回。本件係適用簡易訴訟程序，所為被告敗訴之部分應依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保請准宣告免為假執行，經核無不合，爰酌定相當擔保金准許之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌

後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。
七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並確定訴訟費用
額為2,430元（第一審裁判費），其中1,910元由被告負擔
，餘由原告負擔。

中 華 民 國 108 年 5 月 13 日
內湖簡易庭 法 官 林銘宏

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 108 年 5 月 13 日
內湖簡易庭 書記官 王美韻

附表

編號	月份	原告主張無故扣薪金額（薪資扣繳額620元下稱C；提繳工退金1,512元下稱E）	被告答辯扣薪明細（健保自付額下稱A 勞保自付額下稱B 遲到扣薪下稱D）
1	101年2月	1,291 元 （即3,423 元－C －E ）	A：398 元 B：478 元 D：415 元
2	101年3月	1,741 元 （即3,873 元－C －E ）	A：371元 B：453元 D：917元
3	101年4月	1,264 元 （即3,396 元－C －E ）	A：371元 B：453元 D：440元
4	101年？月	653 元 （即2,785 元－C －E）	A：344元 B：309元

(續上頁)

5	101年7月	1,213 元 (即3,345 元—C —E)	A：344元 B：428元 D：441元
6	101年8月	1,657 元 (即3,789 元—C —E)	A：344元 B：428元 自購貨品885元
7	101年9月	932 元 (即3,064 元—C —E)	A：344元 B：428元 D：160元
8	101年11月	1,182 元 (即3,314 元—C —E)	A：344元 B：428元 D：410元
9	102年3月	1,164 元 (即3,296 元—C —E)	A：344元 B：428元 D：392元
10	102年4月	1,087 元 (即3,219 元—C —E)	A：344元 B：428元 D：315元
11	102年9月	1,326 元 (即3,458 元—C —E)	A：344元 B：309元 D：140元 病假533元
12	102年10月	2,318 元 (即4,450 元—C —E)	A：344元 B：309元 事假1,571元
13	102年11月	798 元	A：344元

(續上頁)

		(即2,930 元—C —E)	B：309元 D：145元
14	102年12月	1,200 元 (即3,332 元—C —E)	A：344元 B：309元 D：547元
15	103 年1月	1,529 元 (即3,661 元—C —E)	A：344元 B：403元 D：30元 補勞保調整差額752元
16	103年? 月	1,800元	缺預排表200元 缺4 天報告4 × 500 = 2000元 實際扣薪1,800元
17	103年4月	600元	缺3 天報告3 × 500 = 1,500 元 實際扣薪600 元
18	103年5月	200元	缺1天報告500元 實際扣薪200元
19	103年? 月	400元	缺2 天報告1,000 元 實際扣薪400元
20	103年9月	2,006元	缺3天報告1,500元 實際扣薪400元 交通罰單1,606元
21	103年10月	800元	缺3 天報告1,500 元； 10月1 日、3 日及23日 提早打下班 實際扣薪800 元

(續上頁)

22	104年4月	1,900元	缺6天報告 $6 \times 500 = 3,000$ 元 實際扣薪1,900元
23	105年7月	4,495元	交通罰單2,710元 購買公司產品1,785元
24	105年8月	5,400元	缺9天報告 $9 \times 500 = 4,500$ 元 8月1日午休後未按病假程序離開公司且未提出診斷證明或掛號單據扣薪900元
25	105年9月	5,600元	缺5天報告 $5 \times 1,000 = 5,000$ 元 報告遲交6天600元
26	105年10月	3,400元	缺5天報告 $5 \times 1,000 = 5,000$ 元 實際扣薪3,000元 報告遲交4天400元
27	105年11月	3,300元	缺10天報告 $10 \times 1,000 = 10,000$ 元 實際扣薪3,000元 報告遲交3天300元
28	105年12月	6,800元	缺15天報告 $15 \times 1,000 = 15,000$ 元 實際扣薪5,000元 報告遲交6天1,800元
29	106年1月	3,010元	缺6天報告 $6 \times 1,000$

(續上頁)

			=6,000元 實際扣薪1,500元 報告遲交3天900元 交通罰單610元
30	106年3月	3,000元	缺8天報告 午休完打卡離開公司
31	106年4月	1,000元	缺2天報告 午休完打卡離開公司
32	106年5月	1,800元	缺4天報告 午休完打卡離開公司
33	106年6月	2,500元	缺5天報告 午休完打卡離開公司
34	106年7月	3,000元	缺6天報告 午休完打卡離開公司
35	106年8月	2,500元	缺6天報告 午休完打卡離開公司
36	106年10月	5,263元	缺6天報告 午休完打卡離開公司
37	106年11月	4,468元	缺4天報告 午休完打卡離開公司
38	106年12月	1 萬583 元	缺12天報告 午休完打卡離開公司
39	107年1月	4,449元	缺5天報告
40	107年2月	5,233元	缺6天報告

(續上頁)

			午休完打卡離開公司
		10萬2,862 元	