臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第37號

原　　告　張庭維
被　　告　怡盛公寓大廈管理維護股份有限公司
法定代理人　莊子慧
訴訟代理人　李亞文

上列當事人間請求返還薪資等事件，本院於民國108 年12月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣玖仟元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣壹佰零貳元，餘由原告負擔。

原告其餘之訴駁回。

本判決原告勝訴部份得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103 年9 月10日起受僱於被告，兩造並簽立現場人員簽約承諾書，約定106 年11月1 日至107 年11月30日間原告派駐遠雄富都社區擔任社區經理。惟被告並無績效管理辦法，亦未通知原告，即逕以原告分別於105 年1 月、107 年4 月簽到後無參與活動、委託代打卡為由各記大過乙次，且分別於次月扣薪各新臺幣（下同）1 萬3,500元，又於107 年4 月以同仁制服不齊、主管連帶處罰為由，記原告申誡乙次並於次月預扣薪資1,500 元，共計2 萬8,500 元，然被告扣薪違反比例原則，且被告就扣薪情節無相關規定，扣薪前亦未通知原告，被告預扣原告薪資，違反勞動基準法第26條。為此，爰依法提起本訴，請求返還薪資等語。並聲明：被告應給付原告2 萬8,500 元。

二、被告則以：原告就職期間違反現場人員服務志願書規定，被告因而予以相應懲處；另原告違反人事獎懲條例第13條第9項，被告誤記大過乙次，應改為小過乙次，故僅多扣9,000元；且績效獎金非薪資之性質，原告請求返還薪資並無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項如下：

㈠兩造簽立現場人員簽約承諾書，約定106 年11月1 日至107 年11月30日間，原告派駐遠雄富都社區擔任社區經理，為派駐現場人員。

㈡服務品質獎金為經常性薪資，每月1 萬7,606 元。

㈢被告以原告簽到後未參與活動、委託打卡及同仁制服不齊，身為主管之原告應連帶處罰為由，分別記大過1 次、大過1 次、申誡1 次，並分別減發服務品質獎金1 萬3,500 元、1 萬3,500 元、1,500 元，共計2 萬8,500 元。

四、本院之判斷：

㈠按工資應全額直接給付勞工；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條定有明文。所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。又目前時下之勞工工資，可分為確定者及不確定者，前者為勞工若有依約提供勞務，雇主即應給付部分，如「本薪」，後者為依勞工提供勞務成效而核發部分，如非必發給且金額亦不確定之「獎金」，上開獎金之發給，雇主通常制定有相關之工作規則，故其發給有一定規則，合於「經常性」之判斷標準，亦應列為工資之範疇，但如依工作規則規範，有因違反規定而被懲處，繼而扣發獎金之情形，因該獎金之核給，原以工作規則規範為整體考量、計算，則在整體考量及計算得知之前，尚無法確定勞工可得之獎金數額，則勞工因違反工作被懲處而扣發獎金之情形，如係依既有工作規則考量、計算，且無不合理之情形，即難謂屬上開法規所稱之「預扣勞工工資」。

㈡原告雖主張被告扣薪前未先通知，然原告自承報到時被告有發人事獎懲條例予原告等情（見本院卷第53頁），而依兩造人事獎懲條例第8 條第1 項獎懲獎金加減表規定：「除突破擢昇與開除革職以外，其他各項獎懲依下表加減當事人當月

之績效獎金。『職級』：經理一級（含）以上。『懲處種類（壹次減新台幣計）：大過1 萬3,500 元、小過4,500 元、申誡1,500 元』」、第13條現場人員裁罰基準表（二）第9項規定：「『裁罰事由』：擔任巡邏打卡無故不執行或託（代）人打卡巡邏不實。『懲罰種類』：小過」、第15項規定：「『裁罰事由』：值勤時服儀不整衣著骯髒、未整燙或態度不佳者。『懲罰種類』：申誡、犯二次小過、犯三次大過」、第14條行政命令裁處彙總（一）14條第5-3 項規定：「『主題』：制服配件不整齊，由教育訓練中心舉發者。『懲處事項及說明』：直接主管連帶處罰」。第14條行政命令裁處彙總（二）第86項規定：「『主題』：違反工作紀律虛偽造假之情事或偽造公（私）文未造成損失（害）者。『懲處事項及說明』：第1 次大過乙次；再犯開除革職」，此有前開人事獎懲條例1 份在卷可佐（見本院卷第34至42頁）。另現場人員服務志願書第12條規定：「任職期間依照公司規定獎懲時，加減績效獎金如附表所示。『職級』：經理一級（含）以上。『懲處種類（壹次減新台幣計）：大過13,500元、小過4,500 元、申誡1,500 元』」，此有前開現場人員服務志願書1 紙在卷可佐（見本院卷第21頁），顯見被告已明確規範違反前開事由之法律效果，原告亦不爭執有違反本件事實乙節（見本院卷第60頁），則因原告下屬制服配件不整齊、原告違反工作紀律虛偽造假、原告託人打卡巡邏不實，應依人事獎懲條例分別裁處原告大過1 萬3,500 元、小過4,500 元、申誡1,500 元，其中原告託（代）人打卡巡邏不實之部分，被告誤懲處原告大過，惟依兩造間之人事獎懲條例，應為懲處小過而非大過，被告亦自承違反此部分事實應改為小過，並因而多扣9,000 元等語（見本院卷第58頁）。則依上所述，原告違反前開事實，歸責原告事由明確，且應扣金額亦得依人事獎懲條例計算確定，共計1 萬9,500 元（計算式：13,500+4,500+1,500=19,500 ），故認本件之減發獎金係依既有人事獎懲條例整體考量、計算，並已讓原告於報

到時即了解人事獎懲條例之規定，且無不合理之情形，並非上開法規所稱之「預扣勞工工資」，亦未違反比例原則，原告請求被告公司給付上開減發之獎金，於法無據。

五、綜上所述，原告請求被告給付9,000 元，洵屬正當，應予准許。逾此部分之請求為無理由，應予駁回。又本件係適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，爰依民事訴訟法第389 條第1 項第3 款規定，原告勝訴部份依職權宣告假執行。又本件訴訟費用為1,000 元，依兩造勝訴、敗訴之比例，被告應負擔訴訟費用102 元（計算式：1,000 × 9,000 ÷ 88,500＝102 ，小數點下四捨五入），餘898 元由原告負擔。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　1　　月　　3　　日

高雄簡易庭　法　官　韓靜宜

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　　109　　年　　1　　月　　6　　日

書記官　張以杰