

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞小字第56號

原告 余汶諭

被告 陳俊瑜即絹絲閣沙龍

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬柒仟捌佰柒拾捌元，及自民國一一三年八月二十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣參仟伍佰捌拾貳元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔，並自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣壹萬柒仟捌佰柒拾捌元、參仟伍佰捌拾貳元為原告預供擔保，各免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國113年4月6日至被告處面試，雙方約定被告將於同年4月底或5月初開幕營業，由原告擔任美容師，屆時原告之薪資為新臺幣(下同)36,000元，而被告要求原告先自同年4月9日開始受訓上課，然卻全然未給付原告4月份之薪資，而依原告一天工作6小時、4月份工作天數總計為10天計算，被告應給付原告按基本工資時薪183元計算之4月份薪資即10,980元(計算式：183元x6時x10日=10,980元)；嗣於113年5月間，被告又改口稱於113年6月間方會開幕營業，因此僅給予原告5月份之薪資24,000元，而非當初

01 所約定之36,000元，故被告尚積欠原告113年5月份之薪資1
02 2,000元(計算式：36,000元-24,000元=12,000元)；再被告
03 延至113年6月15日方開幕營業，而原告於113年6月間所領取
04 之薪資應為36,000元，然原告自113年6月1日起至同年月15
05 日止僅自被告處受領薪資12,000元，致原告生活困難，原告
06 僅得於同年月27日終止兩造間勞動契約，惟被告卻以其受有
07 損失為由，口頭告知原告無法支付剩餘薪資，故原告並未領
08 取113年6月16日起至同年月27日止之薪資，被告尚積欠原告
09 113年6月間之薪資24,000元(計算式：36,000元-12,000元=2
10 4,000元)，經扣除被告於原告向勞工局申訴後所支付之4,52
11 2元後，尚積欠原告19,478元。從而，被告所積欠原告之薪
12 資共計42,458元(計算式：10,980元+12,000元+19,478元=4
13 2,458元)。再被告於原告在職期間均未為原告提繳勞工退休
14 金，自應補提5,400元至原告設於勞動部勞工保險局之個人
15 退休金專戶內。為此，爰依兩造間之勞動契約、勞退條例第
16 31條第1項規定提起本訴等語。並聲明：(一)被告應給付原告4
17 2,458元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年
18 利率5%計算之利息。(二)被告應提繳5,400元至原告設於勞
19 工保險局之個人退休金專戶。

20 二、被告則以：伊與原告間並非勞僱關係，而係屬事業合作分潤
21 關係，且伊係與原告約定於113年6月方開始營業，非如原告
22 所述於113年4月底或5月初開始營業。又伊於113年4月、5月
23 間培訓原告，是伊本毋庸給付原告於113年4月間之報酬，另
24 於113年5月間，因伊覺得有占用原告之時間，遂以時薪200
25 元計酬以補償原告。嗣伊於113年6月15日開幕營業，於該日
26 前伊仍係以時薪200元計酬給付原告，惟原告於113年6月間
27 並未達兩造所簽立勞務承攬契約(下稱系爭契約)第5條所約
28 定可給付36,000元報酬之工作時數160小時。再者，依系爭
29 契約第10條約定，原告本應給付培訓費用3萬元予伊，而由
30 伊每月自應給付予原告之報酬中扣除5,000元培訓費用，應
31 扣6個月共計3萬元，然因原告要求不要扣除，故伊方未扣

01 除，惟原告卻未服務滿6個月，自應給付培訓費用3萬元予
02 伊，伊會保留追訴請求之權利等語資為抗辯。並聲明：原告
03 之訴駁回。

04 三、得心證之理由：

05 (一)原告主張其於113年4月6日至被告處面試，雙方約定被告日
06 後將開幕營業，由原告擔任美容師，而原告於113年4月9日
07 起先至被告處上課受訓，兩造並於113年4月28日簽立系爭契
08 約，嗣被告於113年6月15日開幕營業，原告則工作至113年6
09 月27日等情，業據原告提出兩造間之Line對話紀錄、系爭契
10 約等為證(參本院卷第127頁至第129頁、第149頁至第171
11 頁、)，且為被告所不爭執(參本院卷第85頁至第86頁、第18
12 7頁)，堪認屬實。

13 (二)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
14 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱承攬者，謂當事人約
15 定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報
16 酬之契約，民法第482條、第490條分別定有明文。準此，僱
17 傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間
18 內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人
19 提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事
20 人則以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間
21 完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同
22 時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相
23 同(最高法院94年度台上字第573號裁判意旨參照)。又究屬
24 僱傭關係或承攬關係，應以契約之實質關係為判斷，即以兩
25 者間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，
26 及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等
27 因素，作一綜合判斷。另外，基於保護勞工之立場，一般就
28 勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即
29 足成立(最高法院92年度台上字第2361號裁判意旨參照)。
30 原告主張其與被告間成立僱傭關係，然此為被告所否認，並
31 以前揭情詞置辯。而查：

01 1、依系爭契約第3條約定：「承攬工作地點：Set 淘門-越式頭
02 療門店-高雄市○○區○○路000號(將來得依雙方協議調
03 整變更)」、第4條約定：「...乙方(即本件原告，下同)之
04 勞務提供之時間須符合甲方(即本件被告，下同)需求之標
05 準，倘因特殊情事無法滿足標準，須至少提前24小時通知甲
06 方之悉，若因其導致甲方受有相關損失，乙方須負擔甲方之
07 損失補償。」(參本院卷第127頁)，及被告於本院審理中所
08 陳有與原告約定每日工作時間，且原告遲到要扣款等語(參
09 本院卷第85頁)，足見原告須配合被告之需求，於指定之時
10 間、地點提供勞務，否則將可能負擔相關之賠償責任，而無
11 法自行決定不去工作之時間或獨立於被告所指定之工作場所
12 外給付勞務。復參系爭契約第2條約定，原告之工作係包含
13 美髮、美甲、美睫、美容保養、SPA、工作環境之清潔維護
14 等(參本院卷第127頁)，且依系爭契約第7條，須依被告之需
15 求標準提供勞務，否則即應負擔損害賠償責任或遭解除契約
16 (參本院卷第127頁至第129頁)，益徵原告須遵從被告之指示
17 及依其需求提供勞務，且係為被告經營越式頭療店此事務之
18 目的而勞動，非為自己之營業而勞動，顯具有繼續性及從屬
19 性，此與一般承攬人與定做人間無從屬關係，得自行決定工
20 作之時間、場所、提供勞務之方式，只須完成約定之工作即
21 可者，迥然有別。

22 2、準此，兩造間具有一定程度之勞動契約關係從屬性，其等間
23 成立勞動契約關係，堪可認定。至兩造所簽立之系爭契約雖
24 名為「勞務承攬契約」(參本院卷127頁)，然依前所述，
25 兩造間實際上是否成立勞動契約係依從屬性為認定，並非以
26 兩造間所簽契約之名稱為依據，故尚難僅以該等契約名稱為
27 承攬契約一節即逕為被告有利之認定。

28 (三)按勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬
29 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之
30 契約；換言之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提
31 供勞務之義務。倘該勞務之性質，必須經特殊訓練及格後始

01 能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方
02 為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之
03 可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，
04 雙方間已有勞動契約關係存在（最高法院98年度台上字第12
05 76號判決要旨參照）。經查，依原告所陳，其於面試後即經
06 被告告知113年4月份為其職前培訓期間，且不給付薪資等情
07 （參本院卷第9頁、第84頁），足見原告知悉其須先接受上課
08 培訓後方可擔任正式美容師，且該培訓期間不支領薪資等
09 節，然其仍願意至被告處接受上課培訓，顯見其已同意被告
10 為其進行培訓；而原告雖稱其原本即有從事美容師之工作經
11 驗，被告之培訓對其毫無幫助云云（參本院卷第86頁、第186
12 頁），然觀被告係經營越式頭療（參本院卷第73頁），則被告
13 就越式按摩美容之技巧對美容師先進行培訓，使美容師嫻熟
14 將來所須提供之服務方式，乃係為給予客戶足以認可之越式
15 按摩美容專業服務，倘美容師對雇主經營越式頭療所採行之
16 按摩美容方式毫無所悉，實難期待得以提供被告所需之勞
17 務，甚至可能無法令客戶滿意致日後產生客訴或營業額低
18 落，是原告主張其並無接受培訓之必要云云，並非有據，則
19 揆諸前開規定及要旨，原告於113年4月間既處於上課受訓期
20 間，即無為被告提供適當勞務之可能性，則此段期間自無僱
21 傭關係存在，是原告依僱傭關係請求113年4月間之薪資，即
22 無理由。

23 （四）原告主張兩造約定被告將於113年4月底或5月初開幕營業，
24 由原告擔任美容師，是原告於113年5月之薪資應為36,000
25 元，然被告僅給付113年5月之薪資24,000元，尚積欠12,000
26 元未給付等情；然此為被告所否認，並辯稱兩造並未約定11
27 3年4月底或5月初開幕，而係約定113年6月開幕，且其已給
28 付原告以時薪200元計算之113年5月份薪資等語，並以系爭
29 契約為據。經查，依系爭契約第1條約定：「承攬期間：甲
30 乙雙方之承攬合約關係自民國113年6月1日起，為繼續性勞
31 務承攬工作之不定期合約關係。」（參本院卷第127頁），是

01 依此尚難認兩造有約定被告將於113年4月底或5月初開幕，
02 復觀原告所提出之Line對話紀錄，亦僅見原告單方面陳述被
03 告將於113年4月或5月開幕等語(參本院卷第167頁)，然並未
04 見被告有何認同之表示，且原告迄未能提出其他證據以佐證
05 上情，則本院自難逕認兩造有約定被告將於113年4月底或5
06 月初開幕及原告於113年5月之薪資應為36,000元等節為真
07 實。

08 (五)又按，按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞
09 基法第21條第1項定有明文，而行政院核定113年間每月基本
10 工資為27,470元，每小時基本工資為183元。經查，依兩造
11 間於113年4月28日之Line對話紀錄所載，被告告知原告其每
12 天須上班6小時，共上22天，5月份薪水為26,000元等語(參
13 本院卷第157頁)，而依上開基本工資時薪183元計算，被告
14 所承諾給付之5月份薪資26,000元並未低於基本薪資(183元x
15 6時x22天=24,156元)，應屬合法，然被告僅給付24,000元，
16 尚餘2,000元未為給付，是原告依勞動契約請求被告給付5月
17 份薪資2,000元，為有理由，逾此範圍之請求則屬無據。至
18 被告雖辯稱兩造於113年5月間尚未成立僱傭關係云云(參本
19 院卷第188頁)，惟觀被告所指派予原告該月份之工作內容除
20 練習接待流程、療程方案與pps系統操作外，尚包含製作網
21 路行銷之資料、清潔打掃環境、準備商品及工具定位等須原
22 告提供勞務方能完成之事項(參本院卷第157頁)，是被告並
23 非係單純對原告為上課培訓，難認5月份仍僅屬原告之職前
24 訓練期間而未存有僱傭關係，故被告此部份所辯要非可
25 採。

26 (六)又原告主張其於113年6月間之薪資為36,000元等語，然此為
27 被告所否認，並辯稱原告於113年6月間並未達系爭契約第5
28 條所約定應給付36,000元報酬之工作時數即160小時云云。
29 經查，依系爭契約第1條所載，兩造之不定期合約關係為自1
30 13年6月1日起，並按第5條：「雙方合意由甲方於乙方承攬
31 工作完成後，給付乙方完成之勞務總價報酬(依甲方向客戶

01 收取之實際數額為準)之50%做為乙方按件計酬勞務服務酬
02 勞(達成第4條之勞務工作時數之標準時，給付乙方之報酬為
03 每月36,000元起，並於次月5日前((如遇國定假日則延至其
04 後之第一個工作日))結算前一個月之報酬給付予乙方)，倘
05 未達工時之要求，乙方該月份報酬則依實際完成件數總額之
06 50%計算，不得異議。...。」之約定計算工資(參本院卷第
07 127頁)，而被告雖於113年6月15日方開幕營業，惟兩造既已
08 約明自113年6月1日起即按上開第5條計薪，即不因被告實際
09 上係於何日開幕營業而受影響。又參酌系爭契約第4條約
10 定：「承攬工作時間：...上述勞務承攬工作雙方合意約定
11 乙方每月工作時數需至少為160小時以上(但經甲方同意者，
12 則不在此限)...。」(參本院卷第127頁)，而觀被告所要求
13 原告工作之時間為每日6小時，每月22天，合計為132小時
14 (計算式：6時x22日=132時)，此有兩造Line對話紀錄可佐
15 (參本院卷第157頁)，足見被告已同意原告之每月工作時數
16 無須達160小時，自得依上開系爭契約第5條約定以月薪36,0
17 00元計薪。而原告於113年6月間係工作至該月27日，業據兩
18 造所不爭執(參本院卷第85頁至第86頁)，則原告所應領取之
19 113年6月份薪資為32,400元(計算式：36,000元÷30日x27日=
20 32,400元)，扣除被告所原已給付之薪資12,000元及於原告
21 勞工局申訴後所給付之4,522元後(參本院卷第63頁)，被告
22 尚應給付原告15,878元(計算式：32,400元-12,000元-4,522
23 元=15,878元)。至被告雖辯稱其有將原告積欠店長之2,000
24 元從原告之工資中扣除，係因原告經濟有困難，若不扣除2,
25 000元，日後店長可能無法受償云云(參本院卷第86頁)，然
26 按，工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項前
27 段載有明定，即便原告積欠店長借款2,000元，然仍非可作
28 為被告得逕自從工資中扣除之正當理由，是被告此部分主張
29 並非有據。另被告所辯原告未服務滿6個月而應給付培訓費
30 用3萬元，其會保留追訴請求之權利等語(參本院卷第125
31 頁)，惟被告就此部分既稱係保留追訴請求之權利，而非於

01 本件訴訟中主張抵銷，則本院即無庸審究，附此敘明。

02 (七)再按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
03 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
04 勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金
05 條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條
06 第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞
07 工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
08 償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同
09 條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是
10 雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
11 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產
12 受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；
13 於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或
14 未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高
15 法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。如前所述，
16 兩造間係自113年5月1日至113年6月27日止成立勞動契約關
17 係，被告為原告雇主，即應依上開規定為原告提繳勞工退休
18 金，而被告並不爭執未為原告提繳勞工退休金，則原告自得
19 依上開規定，請求被告補提繳勞工退休金。而依原告於113
20 年5月、6月之薪資分別為26,000元、32,400元，對照提繳級
21 距各為26,400元、33,300元，依最低提繳比例6%計算，則
22 被告應提繳金額合計3,582元至原告在勞工保險局設立之勞
23 工退休金專戶內(計算式： $[26,400元 \times 6\%] + [33,300元 \times$
24 $6\%] = 3,582$)，故原告請求被告提繳3,582元至其勞工退休
25 金專戶內，核屬有據，逾此範圍之請求則無理由。

26 四、綜上所述，原告依兩造間之僱傭關係請求被告給付薪資17,8
27 78元，及自起訴狀繕本即113年8月28日(參本院卷第55頁送
28 達回證)起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨依勞
29 工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提撥3,582元至其
30 於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶，為有理由，均
31 應予准許，至逾此範圍之請求，則無理由，併予駁回。

01 五、又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事
02 件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2項
03 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

04 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
05 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論述，併
06 此敘明。

07 七、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
08 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,00
09 0元。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

12 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

13 以上正本係照原本作成。

14 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
15 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
16 應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日

18 書 記 官 解 景 惠