臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第68號

原　　告　尚海茵
訴訟代理人　林瑋庭律師
被　　告　林泉美髮院
000000000000000000
法定代理人　沈武字
訴訟代理人　郭銘濬律師
　　沈以軒律師

上列當事人間給付工資事件，本院民國（下同）113年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告新台幣（下同）31萬3,211元及自112年9月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔4/5，餘由原告負擔，並應於裁判確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以31萬3,211元預供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自105年9月1日起至111年8月31日止任職於被告美髮院（110年1月至同年8月曾短暫離職，同年9月1日復職），離職前每月工資2萬6,000元，無論早班或晚班，每日工作時間10小時，108年6月30日前月休8日，同年7月1日起改為月休6日，111年起又改為月休8日，任職期間除111年起給予國定假日休假外，均無給予國定假日休假。請求給付國定假日工作之工資3萬2,933元、每日工作10小時延長工作2小時之延長工時工資28萬0,393元、休息日工作之工資8萬6,820元。並聲明：被告應給付原告40萬0,146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、被告抗辯：兩造係約定原則上以原告業績31%計算工資，當

月工資如低於基本工資之數額，則以法定基本工資作為當月工資，故當月工資已包含延長工時工資、休息日出勤工資、國定假日出勤工資，是原告所訴並無理由。且每日工作時間僅8小時，國定假日部分原告同意調移，亦不得請求國定假日出勤工資。又原告得自行請求排休或出勤以賺取業績獎金，事後再請求給付休息日出勤加班費，違反誠信原則。另原告於105年9月至108年6月期間為輪調式建教合作之建教生，每日訓練時間未超過8小時，且此期間原告並無勞動基準法之適用。再者，縱被告給付之工資，在原告業績較差，業績抽成給付工資之結果，工資低於基本工資加計休息日加班費、國定假日加班費之數額，惟在原告請求期間，被告亦僅需再給付差額4萬5,453元。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執原告在105年9月至108年6月期間為輪調式建教合作建教生，應適用高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法之規定，依上開法規第22條第1、2項規定，「建教合作機構應依建教生訓練契約，給付建教生生活津貼，並提供其生活津貼明細表」、「前項生活津貼，屬建教生參與職業訓練而給與之補助費，非屬薪資或勞務所得，免納綜合所得稅；其金額，『不得低於勞動基準法所定基本工資』，並應以法定通用貨幣給付之」（見本院卷第59頁言詞辯論筆錄）。上開法規雖規定「建教合作機構應給付建教生的是生活津貼，而非屬薪資或勞務所得」，但如此規定之目的，無非在使建教生就該所得（即生活津貼）免納綜合所得稅，但該生活津貼既有如同勞動基準法第21條第1項「工資不得低於基本工資」之規定，足見仍屬依建教生訓練契約，邊受訓練邊提供勞力過程中所換得之對價，性質上與勞工在勞動契約關係中所獲得之工資雷同，則原告就本件給付工資之請求，於原告屬建教生期間部分，除適用上開法規之規定外，就上開法規未規定部分，當可類推適用勞動基準法之規定，合予敘明。

四、就兩造爭執事項之判斷：

㈠原告可否請求被告給付平日之延長工時工資及其金額：

原告主張被告美髮院上班時間分早、晚班，早班09：00至19：00，晚班11：00至21：00，為被告所不爭執，堪信為真實，則不論早、晚班，1天開始上班至結束上班，共經歷10小時，為被告所不爭執，且尚符合市場情形，應可認定。而被告辯稱每日中午、傍晚各有1小時休息時間，早班人員分2批即「11：30-12：30、16：30-17：30」、「12：30-13：30、16：30-17：30」，晚班人員分2批「13：30-14：30、17：30-18：30」、「13：30-14：30、18：30-19：30」，原告則主張被告所辯之休息時間僅適用於建教生，但其非建教生後，擔任的是設計師，中間並沒有上開休息時間規定之適用。而被告不爭執原告非擔任建教生後，職務為設計師，故108年7月1日起，原告在被告美髮院係擔任設計師之職務，應可認定。另就原告每日工作經歷的10小時，是否有2小時之休息時間，及得否請求被告給付延長工時工資（含建教生期間），說明如下：

1.被告就其所辯雖提出出勤管理辦法1份為證，其上記載：「依現場營運狀況輪流安排休息時間・建議休息時間如下：早班休息時間：第1批11：30-12：30、16：30-17：30・第2批：12：30-13：30、16：30-17：30・晚班休息時間：第1批：13：30-14：30、17：30-18：30・第2批13：30-14：30、18：30-19：30」（見本院卷第117頁）。然休息時間既不計入工作時間，當然要讓勞工可以自由運用，除了休憩、用餐外，亦可外出辦理如金融匯款、購買咖啡提神之私人事務，而上開出勤管理辦法既記載「依現場營運狀況輪流安排休息時間・建議休息時間」等語，形式上已顯示上開出勤管理辦法上所記載之休息時間，即使可適用於建教生或勞工，適用之建教生或勞工並非真正可用於辦理私人事務，則上開所謂「休息時間」之規定，是否真的給建教生或勞工有固定之休息及辦理私事之機會，或僅是雇主為減少勞工工作時間之計算，以減少需給付之工資，所設計之與事實不符工作規

則，即有極大疑慮。

2.證人即被告美髮院合夥人兼員工乙○○雖證稱略以：上開出勤管理辦法所規定之休息時間，有公告在休息室，對於建教生及設計師都有適用，休息時間離開美髮院也不會處罰等語（見本院卷第178頁）。但依目前已離職，但曾擔任被告美髮院建教生、正職助理之證人甲○○證稱略以：被告美髮院根本沒有照上開出勤管理辦法所規定之休息時間在休息，有時也都沒有時間休息，上開規定的休息時間根本不能離開美髮院，美髮院沒有為設計師安排休息時間，如果有客人來，設計師就要馬上工作等語（見本院卷第184至185頁）。上開2證人所證差異極大，而審視一般民眾上美髮院之經驗，只要是營業時間前往，並不曾被告知那個設計師目前正在休息，需等到什麼時候才可提供服務，且指定希望被服務之設計師時，亦不曾被告知指定的設計師目前正在休息，需等到什麼時候才可提供服務，是堪認證人甲○○上開所證較貼合社會現況，亦較可採信。

3.依上開出勤管理辦法之記載情形、證人證述內容，另參照時下美髮院之運作模式，堪認客戶至被告美髮院消費時，僅需指定服務之設計師當天非請假未到，均可由該設計師為自己服務，設計師根本不可能有依上開出勤管理辦法所記載休息時間而拒絕提供服務，則原告主張其每日工作10小時，每日工作時間超出正常工作時間（8小時）2小時，自堪認與事實相符，而可採信。且依證人所證，上開每日工作時間之認定，亦包含原告在建教生之時期（即上開出勤管理辦法雖有規定，但沒有照著做【見本院卷第184頁】）。至於美髮師雖不可能每日均為客戶實際服務滿10小時，仍可能有空檔時刻，但上開空檔時刻仍需在美容院待命，甚至沒有客戶時，尚需如證人甲○○所證「幫忙店裡打掃等雜事」（見本院卷第185頁），是原告即使有不需為客戶服務之空檔，仍不得外出作私人事務，是仍不影響上開每日工作10小時之認定，併予敘明。

4.雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：①延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，勞動基準法第24條第1項1款定有明文。而依被告提出原告不爭執形式真正之108年7月至111年8月原告薪資明細彙整表所示，被告並未給付原告每日之延長工時工資（見本院卷第83頁答辯㈠狀附表1），則原告當可請求被告給付108年7月至111年8月每日延長工作時間2小時之延長工時工資。且如上所述，原告在屬建教生期間，亦可類推適用上開規定請求被告給付。以各年基本工資及原告所合理主張之每月平日上班22日為基準計算，107年6月至111年8月原告可請求被告給付之平日延長工時工資為24萬8,062元（22,000÷240×4/3×2×22×7＋23,100÷240×4/3×2×22×12＋23,800÷240×4/3×2×22×12＋24,000÷240×4/3×2×22×4＋25,250÷240×4/3×2×22×8＝248,062，小數點以下四捨五入）。

㈡原告可否請求被告給付國定假日工作之工資、休息日工作之工資及其金額：

1.依上開薪資明細彙整表所示，被告美髮院已有給付原告國定假日工作之工資及休息日工作之工資，原告雖主張111年5月係因疫情期間確診，以特別休假名義請3天假以配合防疫云云，但此僅為特例，因原告就被告有提出上開出勤紀錄之109年9月至111年8月期間（出勤紀錄見本院卷第121至126頁），並未具體指出被告給付之國定假日、休息日工作之工資有何不足情形，則除被告於上開薪資明細彙整表所自承之給付不足金額4萬5,453元外，當應認被告已依法給付原告應得之國定假日及休息日之工作工資，故原告在108年7月至111年8月期間，可請求被告給付之國定假日及休息日工作之工資合計為4萬5,453元，應可認定。

2. 建教生每日訓練時間不得超過8小時，每星期受訓總時數不得超過40小時；建教生受訓期間，每7日至少應有2日之休息，作為例假；建教生受訓期間，遇有勞動基準法規定應放假之日，均應依該法及其相關法令之規定休息；建教合作機

構違反第1項至第5項、第7項或前項規定，應就違反規定之時數，發給建教生該時數換算之生活津貼數額2倍之金額，作為賠償金，違反規定之時數未滿1小時者，應以1小時計算，高級中等學校建教合作實施及建教生權益保障法第24條第1項前段、第3項、第4項、第9項定有明文。上開法文關於建教生國定假日、休息日工作可得對價（即賠償金）之規定，較之勞動基準法對於勞工國定假日、休息日工作工資之規定更有利於勞動者，而原告對被告關於建教生期間，國定假日、休息日工作對價（賠償金）之請求，均係依勞動基準法之規定作請求，原則上當應准許。但如上所述，依被告108年7月至111年8月期間給付工資之情形，既有給付原告國定假日、休息日工作工資，僅給付金額有所不足，而並無證據可證被告108年6月之前之給付方式有所不同，是應推認被告亦有給付原告107年6月至108年6月建教生期間，因國定假日、休息日工作之對價（賠償金），僅給付之金額有所不足，在無證據佐證之情下，關於原告107年6月至108年6月建教生期間，因國定假日、休息日工作之對價（賠償金）之認定，當應以上開108年7月至111年8月期間給付不足之情形推算，則堪認被告於原告107年6月至108年6月建教生期間，因國定假日、休息日工作之對價（賠償金）不足額為1萬9,696元（45,453×13【建教生月數】/30【設計師月數】＝19,696，小數點以下四捨五入）。

3.原告可請求被告給付之國定假日、休息日工作工資（含建教生期間之對價【賠償金】）合計為6萬5,149元（45,453元＋19,696＝65,149）。

五、綜上所述，原告所訴於31萬3,211元（248,062＋65,149＝313,211）及自起訴狀繕本送達翌日即112年9月2日（見本院卷第43頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息範圍內，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件原告勝訴部分，均屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44

條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行（建教生部分係依同規定之法理）。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由判決如主文（訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3項）。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　15　　日

勞動法庭　法　官　鄭峻明

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　15　　日

書記官　洪光耀