

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞簡字第28號

原告 陳筱娟

被告 柏文健康事業股份有限公司

法定代理人 陳尚義

訴訟代理人 楊譜諺律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，於民國113年1月11日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣1,080元，及自民國111年12月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣30元，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息，其餘訴訟費用由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣1,080元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國104年11月1日起至110年10月15日止，任職被告所屬健身工廠臺南德安廠（下稱臺南德安廠）之兼職巡場教練，約定1天工作8小時，工資計算方式為勞動部公告之基本工資。原告自105年1月1日起擔任被告之正職私人教練，約定之勞動內容為幫被告學員執行教練課程，又因被告學員之教練課程是付費上課，所以原告之月薪乃按當

01 月執行課程總金額（即學員繳納的課程費）×教練抽成比
02 例（一般為5成到6成）計算。另外除前開正職私人教練之
03 外，原告自108年12月10日起增加擔任被告專任講師一
04 職，講授內容為執行教育訓練課程（此課程是針對教練而
05 不是學員），講師費每小時新臺幣（下同）1,000元至1,2
06 00元不等。

07 （二）被告明知兩造實際約定的勞動內容只有執行教練課程、講
08 授教育訓練課程，一直以來也僅就原告授課提供的勞動力
09 有支付工資，但被告卻巧立名目指派其他非經約定之工
10 作，強迫原告出勤。例如要求原告必須花時間打電話詢問
11 被告會員是否要免費檢測、向被告會員銷售教練課程、巡
12 場開發新會員、參與教練部例會、日會、週會、月會，每
13 次開會約1小時、每季庭會，每次開會約4小時、團體訓
14 練、教育訓練、活動日、運動會等，被告非但沒有就上開
15 額外工作給付任何勞動報酬，甚至在原告表示不克前往上
16 開非屬授課事務時，反而扣除原告因執行教練課所獲工
17 資，導致原告在過勞之下數度停經。被告所提出之工作規
18 則，並未印發給員工周知，該工作規則難以拘束原告，況
19 該工作規則之公文日期為109年5月25日，是被告於109年5
20 月24日以前短少給原告之工資，仍應補給原告。

21 （三）原告自107年起至110年止，除授課時段外，額外為被告付
22 出之工時及被告應給付之工資如下：

23 1、原告於107年因開會、行政庶務、活動日、場內活動、教
24 育訓練等理由，除授課時段外，額外工作共547小時，以1
25 07年基本工資每小時150元計算，被告應給付原告勞務對
26 價82,050元（詳如本院補字卷第21頁所示附表一，下稱附
27 表一）。

28 2、原告於108年在被告指揮監督下，額外工作共226小時，以
29 108年基本工資每小時150元計算，被告應給付原告勞務對
30 價33,900元（詳如本院補字卷第23頁所示附表二，下稱附
31 表二）。

01 3、原告於109年額外工作共198小時，以109年基本工資每小
02 時158元計算，被告應給付原告勞務對價31,482元（詳如
03 本院補字卷第25頁所示附表三，下稱附表三）。

04 4、原告於110年額外工作共139小時，以110年基本工資每小
05 時160元計算，被告應給付原告勞務對價22,240元（詳如
06 本院補字卷第27頁所示附表四，下稱附表四）。

07 5、又原告乃以實際授課時數敘薪，天災假原告沒有授課，被
08 告也沒有給薪，被告卻於000年0月間以原告天災假未出勤
09 為由，扣薪704元，因此請求被告返還704元。

10 6、被告另於110年1月22日、同年0月間，分別以原告活動日
11 出勤未滿8小時為由，倒扣原告因授課所獲工資各1,160
12 元、1,020元，被告上開扣薪並無法律上理由，顯然短付
13 工資，被告應給付原告。

14 7、綜上，被告尚積欠原告自107年起至110年止之勞務報酬共
15 172,556元。

16 （四）被告於108年9月17日向原告表示：「課程費用：15,000
17 元/人（原價26,800元/人，為鼓勵員工進修，公司補助員
18 工11,800元/人）*附有證書及NSCA證書」，此為訓練部
19 的通訊軟體LINE（下稱LINE）群組、「費雪，要去匯款15
20 000，填寫報名表單，補助之後會另外匯給各位」，此則
21 為講師的LINE群組，被告在LINE講師群組說之後會補助1
22 5,000元，原告於是匯款15,000元報名參加。原告於000年
23 0月間即升為主管職教練，惟待原告進修完畢後，被告竟
24 以漏編預算為由，拒絕給付原告補助費用，原告既已付1
25 5,000元進修完成，被告應依約定給付原告15,000元等
26 語。

27 （五）聲明：

28 1、被告應給付原告172,556元，及自111年12月27日起至清償
29 日止，按週年利率5%計算之利息。

30 2、被告應給付原告15,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
31 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

01 二、被告則辯稱：

02 (一) 原告進行教練課程教授，基本上每堂課可以收1,000元至
03 1,500元不等，要完成一個教練課程不是單純去上課而
04 已，當然要跟會員約時間或銷售的內容，亦包含跟會員行
05 銷免費教學課程，當然被告沒有強制原告要去做免費教學
06 課程（免費檢測課程）。另外行政作業是原告在教學空檔
07 時間就可以利用手機登打這些文書，如果會員約課沒有到
08 場，被告會扣會員的錢，等於原告也會收到錢，原告也可
09 以自由運用這段時間，被告請原告聯繫會員或免費檢測課
10 程，都是在原告沒有上課的時間，都在法定工時內，原告
11 認為被告僅有付原告上課的錢，沒有付原告打電話或聯絡
12 會員的錢，但站在被告立場，若原告上課課程不到基本工
13 時，被告還是給付最低工資，若超過最低工資，會再依超
14 過的部分給付原告，被告的健身工廠私人教練獎金給付辦
15 法（下稱系爭獎金辦法）為兩造勞動契約的一部分，活動
16 日只是被告推出優惠活動，要求原告要來上滿8小時的
17 班，原告在這8小時的時間，仍然可以約會員來上課，被
18 告一樣有給付原告教練錢。

19 (二) 依被告的健身工廠教練部出勤管理辦法（下稱系爭出勤辦
20 法）、系爭獎金辦法約定，可知原告工作範圍如下：

21 1、教練課程：

22 原告擔任私人教練職務，主要工作內容自然為課程的銷售
23 及課堂上課。原告把學員上課情形摘要作成紀錄，屬於課
24 堂上課範疇。會員預約教練課程卻沒有到場，經審查屬
25 實，視為教練已執行完畢該次堂數，會將會員扣課並計算
26 教練當月執行堂數的薪資。執行堂數可能是同一時間有多
27 名會員一起上課，被告每月給付原告之執行堂數並不當然
28 等同於原告實際到公司提供勞務之時數。

29 2、免費檢測諮詢：

30 被告提供新會員個人資料等資訊予教練，由教練對新會員
31 進行免費檢測諮詢，並藉此銷售教練課程，但被告未強制

01 教練一定要進行免費檢測諮詢課程。免費檢測諮詢服務乃
02 兩造約定原告應提供勞務的服務內容之一，原告於法定時
03 數內之勞務提出，並無延長工時之情形。

04 3、行政作業：

05 原告進行教練課程，原則時間為1小時，團體課程為1.5小
06 時，所需授課行政作業（指聯繫會員、登載會員上課情形
07 等）本得於授課之課程期間內透過手機系統登錄完成，縱
08 然無法於課程內即時完成，原告僅需於當月月底結算工資
09 前完成補登載作業即可，被告未曾要求原告必須額外加班
10 進行行政作業。原告於授課時數以外之無授課時間，自有
11 充分餘裕進行授課行政作業之準備。再者會員個人未到
12 時，由於被告仍然計算執行工資予原告，此時原告依規定
13 需留在廠館內，原告亦有多餘時間可進行行政作業，原告
14 顯然沒有加班之必要。

15 4、現場巡場：

16 被告廠館均有配置專任之巡廠教練，依據每個廠館規模及
17 需求配置巡廠教練，臺南德安廠每月配置人數常態為3至4
18 人，原告並非擔任巡場教練，自無須也不必額外進行巡場
19 教練工作，原告主張其因此導致延長工時乙節，實屬無
20 理。

21 5、會議開會：

22 被告不會強制原告參加開會，會議記錄會上網公告，教練
23 在電腦ERP系統上就可以看到會議記錄，開完會後，教練
24 看完簽名即可。

25 6、教育訓練：

26 若教練擔任講師，被告會另付講師費，如果沒有擔任講
27 師，被告不會強制參加。被告為求優化會員服務，內部不
28 定期舉辦會議以及教育訓練課程，邀請員工前來進修，並
29 非強制性，對於未到場參加之員工，被告未曾進行懲處，
30 實質上不具有任何強制性，此由「教練部懲處機制」係針
31 對銷售金額以及執行堂數為懲處即知。

01 (三) 被告於歷年勞資會議中，經勞資會議決議通過工作規則，
02 個別勞工縱有反對之意思，亦應受其拘束。被告工作規則
03 第19條之1約定：「員工於平日或休息日工作後，依其意
04 願選擇補休，並經雇主同意以工作時數1：1換取補休時數
05 (不得低於1：1)；補休期限另行約定。補休期限屆期或
06 契約終止未補休完畢之時數，依當日之工資計算標準發給
07 工資。」、第23條約定：「本公司依第22條辦理後，員工
08 因工作需要並經權責主管事先核准時，加班人員應填寫
09 『加班申請單』憑以加班。另加班之時數須經權責主管確
10 認無誤後，始完成加班程序。若欲突發狀況加班，需事先
11 取得主管口頭同意，最晚於加班隔日完成補單。」。再者
12 被告為配合政府公告一例一休實施重點，被告與所屬教練
13 達成協議，正常工作時數上限為2週80小時，超過時數則
14 算延長工時（每日正常工作時數與延長工時合計不得超過
15 12小時，且1個月延長工時時數上限為46小時），延長工
16 時之時數可在同月份之工作日補休。可知原告因工作需加
17 班時，應填寫加班申請單，茲因原告不曾申請加班，難認
18 有加班之合理性與必要。況被告給予教練極大的服務彈
19 性，原則上每一上班日提出3小時（含）之排課或服務時
20 段即可，上班時數達標後，剩餘時間教練根本無庸留在被
21 告服務場所內，得以自由安排個人行程，若教練當日出勤
22 時間超過8小時，可於同一月份補休時數，被告並無管制
23 原告非上班時間之作息，對於未上班時段，亦未對其進行
24 指揮監督，對於原告出勤時數未達8小時部分，被告亦未
25 曾進行扣薪，足見原告主張超過正常工時8小時部分應給
26 付加班費云云，實屬無據。

27 (四) 自108年1月1日起每月基本工資為23,100元，每小時基本
28 工資為150元，系爭獎金辦法係被告於000年0月0日生效之
29 規定，此外自104年8月起薪資明細亦載明「保障底薪為2
30 2,000元」、105年10月起薪資明細係記載「月保障薪資為
31 法定最低工資」，足見兩造約定底薪確實為法定基本工

資。私人教練當月獎金未逾保障底薪者，被告應給付私人教練之工資即為保障底薪，當月如有不足月，以實際上班天數按比例計算，若當月獎金超過保障底薪者，私人教練之報酬即以全部獎金核發工資。兩造約定之工資金額及實際給付金額，每月均不低於基本工資及以基本工資為基準計算之例假日工資、延長工時工資等之總和，並無違反勞動基準法保障勞工之意旨，勞雇雙方應受其拘束，原告不能事後任意翻異，更行請求加班費。

（五）被告之體適能教育訓練部每年度會提出預算，預算要經過被告通過後才生效，被告就教育訓練費用補助並無制式規定，在108年度的預算表裡，可以補助5萬元的僅有特定3名人員，職務均為經理或副理，原告在108年4月晉升為主任，原告參與108年、109年講師培訓計畫，因為原告為專任講師，專任講師課程補助為1萬元，被告於108年度始新增主任職1名，所以當初在簽核編列108年度預算時，僅提到主任的底薪調升到3萬元，並未提及主任的教育訓練費用補助。而費雪課程原價26,800元，被告為鼓勵員工進修，故由員工支應15,000元，剩餘11,800元則由被告補助吸收，並無額外支付員工15,000元或11,800元之約定。

（六）又原告所稱000年0月間之天災假扣薪704元，被告本即無庸支薪。再者原告110年7月份薪資未達法定最低工資，乃因全國疫情提升至3級警戒，至110年7月13日始恢復營業，故該月份給薪未達法定最低工資，並非被告故意扣薪等語。

（七）聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院113年1月11日言詞辯論筆錄，本院卷第441頁）：

（一）原告於104年11月1日起至同年12月30日止，任職被告臺南德安廠之兼職巡場教練，約定1天工作8小時，薪資計算為勞動部公告之基本工資。

（二）原告另自105年1月1日起任職被告之正職私人教練，自108

01 年1月1日起增加擔任專任講師一職，原告任職至110年10
02 月15日離職。

03 四、兩造爭執之事項（見本院113年1月11日言詞辯論筆錄，本院
04 卷第441頁、第442頁）：

05 （一）原告擔任正職私人教練及專任講師後，兩造約定原告的工作
06 內容是否僅有執行教練課程、講授教育訓練課程？

07 （二）原告請求被告給付172,556元之加班費及工資，有無理
08 由？

09 （三）原告請求被告給付15,000元之課程補助費用，有無理由？

10 五、本院得心證之理由：

11 （一）原告擔任正職私人教練及專任講師後，原告的工作內容非
12 僅執行教練課程、講授教育訓練課程，原告請求被告應給
13 付附表一、附表二、附表三、附表四（以下合稱附表一至
14 附表四）所示之勞務對價，要屬無據：

15 1、按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，
16 民事訴訟法第277條本文定有明文。又事實有常態與變態
17 之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變
18 態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院
19 110年度台上字第3305號民事判決意旨參照）。查原告主
20 張自104年11月1日起至同年12月31日止，任職於被告擔任
21 「兼職巡場教練」，約定1天工作8小時，自105年1月1日
22 起任職被告之「正職私人教練」，約定之勞動內容僅為幫
23 被告學員執行教練課程，另自108年12月10日起增加擔任
24 被告專任講師一職，講授內容僅為執行教育訓練課程，被
25 告自107年起無端要求原告須出勤滿8小時，又額外增加開
26 會（週會、月會、區會）、行政庶務、活動日、場內活動
27 等非約定工作內容，被告應再給付原告附表一至附表四所
28 示之勞務對價等情，被告則否認原告自107年起之工作內
29 容僅為執行教練課程、教育訓練課程，且無須上班滿8小
30 時之主張，並以前開情詞抗辯。而原告於104年任職期間
31 兩造本即約定原告1日工作8小時，且原告自107年1月起至

其離職之110年10月15日止，長達近4年間，對於被告要求其從事如原告所主張附表一至附表四所示之非兩造約定工作內容，竟然毫無異議遵照辦理，此實與常理有違，核屬變態事實，依前開舉證責任分配之原則，自應由原告就前開有利於己之事實負舉證之責，否則即應駁回其訴。

2、經查原告主張其自107年1月起至110年9月止，在被告指揮監督下，從事附表一至附表四所示之非兩造約定工作內容，額外付出共1,110小時，各依當年度之基本工資時薪計算，被告尚積欠原告勞務對價169,672元云云，固提出PT課程銷售結算單36件、PT休假表12件、LINE對話截圖、扣薪資料等件為證（見本院補字卷第21頁至第110頁，本院卷第49頁至第121頁），惟被告就附表一至附表四、上開PT課程銷售結算單及PT休假表，均否認其真正，且原告到庭自陳附表一至附表四係其依被告所提出之原告出勤紀錄表（下稱系爭出勤紀錄表，見本院卷第185頁至第249頁）自行整理製作而來，然原告於同日亦陳稱系爭出勤紀錄表有問題，且具狀否認系爭出勤紀錄表形式上真正（見本院112年11月16日言詞辯論筆錄，本院卷第134頁至第135頁、原告112年12月7日民事準備狀，見本院卷第299頁），可知附表一至附表四所記載之原告工作項目、日期及時數，係原告依其自認形式上非真正之系爭出勤紀錄表自行製作而成，則附表一至附表四記載之內容是否屬實，已非無疑。

3、再查原告於本院自承：「（問：原告表示你在被告公司任職的期間只幫被告的學員執行教練課程，擔任專任講師後，另外增加執行教育訓練課程，其他的時間都不是你的工作時間，這個部分的證據何在？）就因為我沒有簽立勞動契約，所以沒有證據，我能提出來的只有講師的部分我有簽名，可參考原證5第21頁（本院卷P89）。」等語（見本院112年11月16日言詞辯論筆錄，本院卷第136頁至第137頁），可知原告就其主張受僱被告期間，自107年起之工

01 作內容僅為執行教練課程、教育訓練課程，且無須上班滿
02 8小時乙情，並未能提出證據證明。再者原告所提PT課程
03 銷售結算單36件、PT休假表12件、LINE對話截圖、扣薪資
04 料、就醫證明、薪資單、轉帳明細、同事薪資單等證據，
05 核均不足以證明原告上開主張為真實，則原告之主張，既
06 未舉證以實其說，自難信實。

07 4、原告另以其月薪乃按當月執行課程總金額（即學員繳納的
08 課程費）×教練抽成比例（一般為5成到6成）計算，主張
09 其工作內容僅為執行教練課程及教育訓練課程云云。惟
10 查：

11 (1)、被告提出不同年度之2件系爭獎金辦法第2條第3款規定：
12 「（三）保障底薪：私人教練之保障底薪為22,000元（或
13 23,100元），倘日後勞動部調整每月基本工資者，即以勞
14 動部公告之每月基本工資作為私人教練之保障底薪。」、
15 第2條第4款規定：「（四）獎金：指私人教練所提供服務
16 之對價。」、第2條第5款規定：「當月執行課程總金額：
17 1、指私人教練當月實際執行會員私人教練課程之堂數單
18 價之總和。2、執行課程堂數，應以實際教學完成且經本
19 公司確認無誤者為準，本公司（即被告，下同）保有最終
20 認定之權。…」、第3條第1款規定：「（一）應給付獎金
21 之計算：（當月執行課程總金額×一定比例）－會員退費
22 之溢領獎金。例如：當月執行課程50萬元、銷售金額10萬
23 元、會員退費0 當月獎金計算即為：（50萬元×40%）－
24 0元＝20萬元」、第3條第2款規定：「（二）私人教練當
25 月獎金未逾保障底薪金額者，本公司應給付私人教練之薪
26 資即為保障底薪（目前為22,000元或23,100元），當月如
27 有不足月者，以實際上班天數按比例計算；倘當月獎金超
28 過保障底薪者，其報酬即以全部獎金金額核發，不另外發
29 給保障底薪。」等語，該2件系爭獎金辦法並均經原告簽
30 名確認同意遵守（見本院卷第257頁至第263頁），原告亦
31 不爭執系爭獎金辦法之形式上真正（見原告112年12月7日

民事準備狀，本院卷第299頁），是被告給予原告之工資保障係以當年度勞動部公告之每月基本工資為據，若原告當月獎金未逾保障底薪金額者，被告即應給付原告當年度之每月最低基本工資，惟若當月獎金超過保障底薪者，原告之報酬即以全部獎金金額核發。因此原告自被告每月領取之獎金若高於基本工資者即屬其全部工資，只是該獎金工資依據原告當月實際執行私人教練課程之堂數單價總和按一定的比例計算，此屬兩造約定原告工資之計算方式，原告既有每月基本工資之保障，自不能僅以原告領取獎金工資的計算方式據為認定兩造約定原告的工作時間只有原告執行私人教練課程的堂數時間。是原告以其獎金工資之計算方式，主張其工作內容僅為執行教練課程及教育訓練課程云云，要無可採。

(2)、原告另主張被告抗辯其有保障原告當年度法定最低基本工資，惟原告於110年7月之工資僅領得23,850元，低於110年度最低基本工資24,000元，被告所稱有保障底薪及所提薪資單，均不可採云云。惟查：

①、中央流行疫情指揮中心因應特殊傳染性肺炎（COVID-19）疫情，自110年5月15日起宣布臺北都會區提升疫情警戒至第三級，於同年月19日宣布將第三級警戒範圍擴大到全國，並陸續延長警戒日期至同年7月26日，被告為健身房業者，於上開疫情警戒期間，自110年5月19日起至同年7月26日止應配合政府政策停業，於110年7月27日始得復業，原告於000年0月間請防疫假共116小時等情，有被告提出之公告、原告110年7月之ERP系統截圖各1件為證（見本院卷第276頁、被告112年12月7日答辯二狀，本院卷第306頁、本院卷第453頁），核屬相符。原告雖主張對其於110年7月有請假乙情沒有印象，而否認上開ERP系統截圖之真正。惟原告有無請防疫假並非本案重要爭點，上開疫情警戒期間導致健身業者停業為公眾週知之事實，且為原告所不爭執，堪認原告應有因疫情警戒期間而未至臺南德安

01 廠執行私人教練課程或其他兩造約定必要工作之一定日數
02 及時數。原告否認其於110年7月有請假乙情，無從為有利
03 於原告主張之認定。

04 ②、又查被告於110年6月17日召開臨時勞資會議，會議第15議
05 案決議照案通過，依其會議紀錄記載：

06 「十五、【案由】停業期間，私人教練無保障底薪以及居
07 家線上課程教學之獎金給付辦法。

08 (一) 說明：

09 1. 茲因應Covid-19疫情嚴峻，本公司配合嚴重特殊
10 傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心指示停業，於
11 此停業期間，因私人教練無提供勞務之義務，無
12 保障底薪新台幣24,000元之適用。

13 2. 本公司開放私人教練居家線上課程之教學，為此
14 調整獎金給付標準，擬訂計畫如附件。

15 3. 上開居家線上課程係停業期間由私人教練自由選
16 擇決定是否授課，本公司並未強制要求私人教練
17 參與。

18 (二) 決議：照案辦理。」等語，有被告提出110年6月臨
19 時勞資會議會議紀錄1件為證（見本院卷第383頁至
20 第389頁）。

21 雖原告主張其未出席上開勞資會議，不能拘束原告云云。
22 然按勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事
23 業單位人數多寡各為2人至15人。但事業單位人數在100人
24 以上者，各不得少於5人。勞資雙方應本於誠實信用原則
25 履行前項決議，有情事變更或窒礙難行時，得提交下次會
26 議復議。勞資會議實施辦法第3條第1項、第22條第2項分
27 別定有明文。被告之勞資雙方既已召開上開勞資會議並做
28 成決議，原告雖未親自參與會議，然上開勞資會議既經勞
29 方代表與資方代表同意做成決議，原告為被告之勞工，自
30 應受上開勞資會議決議內容之拘束。何況因疫情警戒經政
31 府強制勒令停業期間，致勞工未能提供勞務，乃屬不可歸

責於雇主之事由，雇主依法本無給付工資予勞工之義務，則被告於上開防疫警戒停業期間，經勞資雙方開會決議通過被告之私人教練（含原告在內）無保障底薪24,000元之適用，要屬合法，且有拘束原告之效力。故被告據上開勞資會議決議，計算原告110年7月工資為原告實體執行獎金與扣除防疫假後之基本工資取其高，再加計其他獎金（線上課程獎金）之總額，原告該月之實體執行獎金為5,488元，而原告底薪依109年9月7日發布，自110年1月1日起實施之每月基本工資為24,000元，扣除防疫假116小時扣款11,600元（計算式：24,000元÷30日÷8時＝100元）後為12,400元，則原告於110年7月之底薪為12,400元，再加計原告線上課程獎金11,450元後，原告110年7月之工資總額即為23,850元，扣除原告應負擔之勞工保險費607元、全民健康保險費409元、提撥福利金119元後，原告實領金額應為22,715元（計算式：23,850元－607元－409元－119元＝22,715元），有被告提出之原告110年7月薪資計算表2件在卷可憑（見被告112年12月7日答辯二狀，本院卷第307頁，本院卷第455頁），原告就此薪資計算表之真正並不爭執（見本院113年1月11日言詞辯論筆錄，本院卷第440頁），堪認原告於110年7月工資23,850元，低於原保障底薪24,000元，實乃因疫情影響被告停業所致，被告於110年7月並未短給原告工資。是尚無從以原告110年7月工資低於基本工資24,000元，遽認被告所辯保障原告底薪為基本工資乙節不實，原告此部分之主張，仍無可採。

(3)、再查原告雖否認被告所提原告薪資單之真正，惟本院對照被告提出之原告薪資單（見本院卷第313頁至第382頁）與原告自行提出之薪資單（見本院卷第401頁至第425頁），雖排版方式略有不同，然其內容記載之細項及金額均屬相同，則兩造所提薪資單應均屬真實，僅係排版版本不同而已。是原告否認被告所提原告薪資單之真正，同無可取。

(4)、綜上各情，堪認原告主張其月薪乃按當月執行課程總金額

（即學員繳納的課程費）×教練抽成比例（一般為5成到6成）計算，故其工作內容僅為執行教練及教育訓練課程云云，仍屬無據，並無可採。

5、次按勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分（最高法院104年度台上字第129號民事判決意旨參照）。

6、經查被告提出104年間訂定，復經修訂，經高雄市政府勞工局（下稱高雄勞工局）109年5月25日高市勞條字第10935379400號函同意核備之工作規則（下稱系爭工作規則）第2條規定：「凡受本公司僱用從事工作獲致工資之員工均適用之，並一體適用於本公司各廠區／分支機構／事業場所」、第21條第1項、第2項規定：「員工正常工作時間每日不超過8小時，每週不得超過40小時。本公司得視實際需要，依勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1等規定實施彈性工時。」等語（見本院卷第161頁至第183頁），對照原告在104年任期期間每日亦工作8小時，及上開高雄勞工局函主旨載明：「貴公司（即被告）函報修訂工作規則一案，本局同意核備，並請依勞動基準法施行細則第38條規定公告並印發各員工週知，請查照。」等語（見本院卷第161頁），原告亦不爭執上開高雄勞工局函及系爭工作規則之形式上真正（見原告112年12月7日之民事準備狀，見本院卷第297頁），堪認系爭工作規則應如被告所稱在104年即已制定，只是在109年間進行修訂而已。而系爭工作規則特別標示部分僅有第11條、第30條之1，業經本院核對無誤，可知系爭工作規則第2條、第21條規定並未修正，自有拘束兩造之效力而視為雙方勞動契約之一部分。是被告抗辯被告與所屬教練達成協議，正常工

01 作時數上限為2週80小時乙節，要屬可信。原告主張系爭
02 工作規則並無拘束原告之效力云云，則無可採。

03 7、又查系爭出勤辦法規定：「

04 一、制訂目的：

05 依本公司工作規則以及勞資會議決議適用『二週變形工
06 時』制度，為增加現場服務彈性，因應新系統啟用後，會
07 員可自行預約免費檢測諮詢服務，故訂定本出勤管理辦
08 法。

09 二、實施日期：

10 自民國107年12月1日起。

11 三、適用對象：

12 健身工廠教練部”私人教練（含培訓教練）”（以下簡稱
13 教練）。

14 四、教練排班需知：

15 1. 每日正常工作時間不得超過10小時。

16 2. 每週正常工時不得超過48小時。每二週正常工時不得超
17 過80小時。

18 3. 每月總工時不得超過行事曆每月工作工時。

19 4. 每7日中至少應有1日之例假，每二週內之例假及休息日
20 至少應有4日。

21 5. 排班日，即為『上班日』，應依規定出勤，進行排課或
22 服務時段。

23 五、出勤需知：

24 1. 名詞定義：

25 排課定義：

26 (1)執行教練課程

27 (2)執行免費檢測諮詢服務課程。

28 服務時段定義：

29 (1)上班日由本公司主管安排工作事項及服務時間（包括執
30 行教練課程、以及強制參加會議以及教育訓練等），需
31 至櫃台進行上下班打卡之時段。

(2)新系統啟用時，得作為會員自行預約〈免費檢測諮詢服務〉之時段。

(3)服務時段仍應符合『教練排班需知』規定之每日正常工作時間。

(4)服務時段”不得”安排自主訓練及用餐。

2. 每一上班日應提出至少3（含）小時之排課或服務時段。

(1)上班日未工作，需補足至少3小時服務時段；如未補足者，需辦理請假8小時，否則即屬曠職8小時。

(2)上班日只工作1小時，需補提2小時服務時段；如未補足者，需辦理請假7小時，否則即屬曠職7小時。

(3)上班日只工作2小時，需補提1小時服務時段；如未補足者，需辦理請假6小時，否則即屬曠職6小時。

3. 每一上班日除前開3小時外，其餘時間，教練可自由排課或作為會員自行預約〈免費檢測諮詢服務〉之用，以增加客源。

4. 當日有上班者，維持下午五點於教練部集合。

5. 如上班日有曠職或請假一日之情形，一日依工作規則以8小時計。每小時工資額計算公式為（底薪＋獎金）/240。

六、活動日規範：

1. 非重大事故，當天禁休。

2. 活動日當天排課或服務時段需滿8小時。未滿8小時者，需請假補足至8小時，否則未滿時數即屬曠職。

七、本辦法於公告後施行。」等語，原告並於看完後簽名確認（見本院卷第255頁至第256頁）。

原告亦不爭執系爭出勤辦法之真正（見原告112年12月7日之民事準備狀，見本院卷第299頁），足認被告自107年12月1日起，更以系爭出勤辦法再次確認被告與教練約定之工作時間為每2週正常工時不得超過80小時，包含原告在內之被告教練均同意受系爭出勤辦法之拘束，因此原告執

行系爭出勤辦法所規定之上開排課、服務時段及活動日規範所示之工作內容，自屬兩造勞動契約約定之工作範圍。原告自105年1月1日起任職被告之正職私人教練，自108年1月1日起增加擔任專任講師，為兩造所不爭執，原告自應受系爭出勤辦法之拘束，則依系爭出勤辦法規定，原告之工作內容及時間應包含：(1)執行教練課程、(2)執行免費檢測諮詢服務課程、(3)上班日由被告主管安排工作事項及服務時間（包括執行教練課程、以及強制參加會議以及教育訓練等），需至櫃台進行上下班打卡之時段。(4)新系統啟用時，得作為會員自行預約〈免費檢測諮詢服務〉之時段。(5)每一上班日應提出至少3（含）小時之排課或服務時段，如未補足者，需辦理請假不足8小時之時數，否則即屬曠職。(6)每一上班日除前開3小時外，其餘時間，教練可自由排課或作為會員自行預約〈免費檢測諮詢服務〉之用，以增加客源。(7)當日有上班者，維持下午5點於教練部集合。(8)活動日非有重大事故，當天禁休，活動日當天排課或服務時段需滿8小時。未滿8小時者，需請假補足至8小時，否則未滿時數即屬曠職。參以原告於本院審理時亦自承：我的客源是談免費的身體檢測來的，我都用沒有上課的時間，在被告臺南場的健身工廠談，我們設有談桌的地方。這些來免費檢測的客人有時候是學生幫我介紹學生，他們會加入健身工廠繳了上萬元的預收費用後，指定找我運動，他們的免費身體諮詢檢測都是我去諮詢，我剛才所稱免費的身體檢測，有時候有在被告的活動日洽談，有時候沒有等語（見本院112年12月7日言詞辯論筆錄，本院卷第292頁、第293頁），可知原告除了執行私人教練及教育訓練課程之外，原告仍需要利用其沒有上課的時間或是活動日，去跟被告的會員或別人介紹的客源進行免費身體檢測及諮詢，並非如原告所稱僅需要執行教練課程及教育訓練課程而已。是堪信被告抗辯原告之工作範圍不僅執行教練課程、講授教育訓練課程，亦包含教練課程之推

01 銷、會員教練課程摘要紀錄、免費檢測諮詢、行政作業、
02 會議開會等工作事項乙節，要屬可採。原告主張兩造實際
03 約定的勞動內容只有執行教練課程、教育訓練課程，被告
04 指派原告從事其他非經兩造約定之工作，要求原告打電話
05 詢問被告會員是否要免費檢測、向被告會員銷售教練課
06 程、巡場開發新會員、參與教練部例會、日會、週會、月
07 會，每次開會約1小時、每季庭會，每次開會約4小時、團
08 體訓練、教育訓練、活動日、運動會、行政庶務、場內活
09 動等，強迫原告出勤，在原告表示不克前往時，扣除原告
10 因執行教練課所獲工資云云，顯然與系爭出勤辦法不符，
11 自屬無據，不足採信。

12 8、綜上各節，堪認原告擔任正職私人教練及專任講師後，原
13 告的工作內容非僅執行教練課程、教育訓練課程，被告此
14 部分之抗辯，堪以採信；原告主張兩造約定之勞動內容僅
15 有執行教練課程、教育訓練課程，被告自107年起無端要
16 求原告須出勤滿8小時，額外增加附表一至附表四所示開
17 會（週會、月會、區會）、行政庶務、活動日、場內活動
18 等非約定工作內容等情，則未據原告舉證證明，且與系爭
19 工作規則及系爭出勤辦法之規定不符，自無可採。是原告
20 請求被告應給付原告附表一至附表四所示之勞務對價共16
21 9,672元，要屬無據。

22 （二）被告應給付原告工資1,080元，原告逾此範圍之工資請
23 求，則屬無據：

24 原告另主張被告應返還原告於106年7月天災假扣薪704
25 元、於110年1月、8月，無端扣薪各1,160元、1,020元乙
26 節，亦為被告所否認。經查：

27 1、按天然災害發生時（後），有下列情形之一者，雇主不得
28 視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或其他假別處理，且不得
29 強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金、解僱或為其他不利
30 之處分：（一）勞工工作所在地經轄區首長依「天然災害
31 停止辦公及上課作業辦法」（以下稱作業辦法）規定通報

01 停止辦公，勞工因而未出勤時。（二）勞工工作所在地未
02 經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟勞工確因颶
03 風、洪水、地震等因素阻塞交通致延遲到工或未能出勤
04 時。（三）勞工工作所在地未經轄區首長依作業辦法規定
05 通報停止辦公，惟其居住地區或其正常上（下）班必經地
06 區，經該管轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，致未
07 出勤時。勞工因前點所定之情形無法出勤工作，雇主宜不
08 扣發工資。但應雇主之要求而出勤，雇主除當日工資照給
09 外，宜加給勞工工資，並提供交通工具、交通津貼或其他
10 必要之協助。天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資
11 給付要點第6點、第7點分別有明定。又民間企業在法律
12 上，無須遵守地方政府停止上班上課的通報。勞動部制定
13 的天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點，
14 僅以如勞工因為天災而無法出勤工作，建議雇主「宜」不
15 扣發工資，但不具強制性。私人企業之雇主可不遵守縣市
16 政府停班停課的通報，更不需要對颶風天出勤的勞工加發
17 津貼或加班費，如果勞工不出勤，雇主還可以扣發當天工
18 資，係因颶風假在本質上並非勞基法規定之假期，而為
19 「因不可抗力而暫停工作」，雇主無需給付颶風天出勤的
20 勞工加發津貼或加班費，如果勞工不出勤，雇主則可以扣
21 發當天工資。

- 22 2、次按工資為勞工因工作而獲得之報酬。工資由勞雇雙方議
23 定之。工資應全額直接給付勞工。勞動基準法第2條、第2
24 1條第1項本文、第22條第2項本文分別定有明文。經查原
25 告於000年0月間，有休1日天災假，遭被告扣薪704元乙
26 節，有原告提出之薪資明細1件為證（見本院卷第57
27 頁），且為被告所不爭執，而被告就此天災假本即無須給
28 付原告工資，依105年9月19日發布，自106年1月1日起實
29 施之每月基本工資為21,009元，換算原告每小時工資為88
30 元（計算式：21,009元÷30日÷8時＝88元，元以下4捨5
31 入，下同），則被告自給付原告工資中扣除該日天災假之

01 基本工資704元（計算式：88元×8時＝704元），於法自無
02 不合，原告主張被告於106年7月工資扣除704元為不當扣
03 薪，應返還原告云云，同屬無據。

- 04 3、再按勞工因有事故必須親自處理者，得請事假，1年內合
05 計不得超過14日。事假期間不給工資。勞工請假規則第7
06 條定有明文。經查依系爭出勤辦法規定，活動日非重大事
07 故，當天禁休，活動日當天排課或服務時段需滿8小時，
08 未滿8小時者，需請假補足至8小時，否則未滿時數即屬曠
09 職，有如前述，而原告於於110年1月22日、同年0月間之
10 活動日出勤未滿8小時，110年1月22日之活動日，原告僅
11 出勤3小時，尚不足5小時，同年0月間某日之活動日，原
12 告僅出勤2小時，尚不足6小時，與原告LINE對話之被告主
13 管均告知原告因特別休假須請假整日即8小時，無法以原
14 告之特別休假請假，請原告請事假。原告於110年1月之獎
15 金工資因此遭被告扣薪1,160元、於110年8月之獎金工資
16 遭被告扣薪1,020元乙節，有原告提出之LINE對話截圖3
17 件、薪資表2件為證（見本院卷第73頁、第75頁、第77
18 頁、第79頁、第85頁），且為被告所不爭執（見被告112
19 年11月16日答辯一狀，本院卷第145頁），則依系爭出勤
20 辦法規定，原告於110年1月22日活動日應請假5小時、同
21 年0月間某日之活動日應請假6小時，是原告上開請假應屬
22 原告之事假。依109年9月7日發布，自110年1月1日起實施
23 之每月基本工資24,000元，換算原告每小時時薪為100元
24 （計算式：24,000元÷30日÷8時＝100元），則被告於110
25 年1月22日活動日扣除原告工資500元（計算式：100元×5
26 時＝500元）、同年0月間某日活動日扣除原告工資600元
27 （計算式：100元×6時＝600元），於法即無不合，被告逾
28 此範圍之扣薪，顯然與原告工作日須出勤8小時，被告僅
29 保障基本工資之月薪約定不合，自屬無據。是原告主張被
30 告應給付原告110年1月22日工資660元（計算式：1,160元
31 一500元＝660元）、同年0月間某日工資420元（計算式：

1,020元－600元＝420元），合計1,080元，要屬有據，原告逾此範圍之工資請求，則屬無據。

（三）原告請求被告給付15,000元課程補助費用，同屬無據：

原告主張被告答應補助其費雪課程費用15,000元，惟未給付乙節，無非係以其提出之LINE對話截圖4張（下合稱系爭LINE對話截圖）、專業培訓申請表簽核、原告升任主任簽呈各1件為證（見本院卷第91頁至第95頁），被告就系爭LINE對話截圖、專業培訓申請表簽核、原告升任主任簽呈之真正並不爭執，惟以被告並未同意補助原告費雪課程費用15,000元，係原告誤會LINE對話內容等語為辯。經查：

- 1、被告108年預算編列，於職業訓練費項目，記載：「●國際證照50,000元*3人（Ria Justice Xavier）＝150,000...●專任講師證照補助：10,000元*5人＝50,000」等語；被告於該年新增1名主任職時，簽呈（即兩造所提原告升任主任簽呈）內容記載：「...新增1名主任職將負責：1. 每月每梯新人初階教育訓練之其中3小時內容（常見運動事故預防與處理）。2. 與主任Xavier共同規劃及製作APP之運動新知內容。3. 規劃/統一及監督全體教練簡介寫法（配合行銷部）。4. 與經理Ria共同考核教練專項工具教學之資格（TRXMMA沙袋壺鈴）。5. 協助製作每月場館內部教育訓練之教案。預計晉升人員：專任講師Phebe（即原告）。建議薪資：30,000元/月。預計異動生效日期：108.04.01」等語，有被告提出之被告108年預算編列細項、ERP系統截圖簽呈各1件為證（見被告112年12月7日答辯二狀，本院卷第309頁、本院卷第461頁、第463頁），且為原告所不爭執（見本院113年1月11日言詞辯論筆錄，本院卷第440頁），核與原告提出之被告簽呈即原告升任主任簽呈1件相符（見本院卷第95頁）；參以原告所提其申請被告補助之專業培訓申請表之簽核意見亦記載：「主管補助5萬，但3人名單沒有Phebe。專任講師僅

01 補助1萬，請補充說明可以申請15000元的原因。」等語
02 （見本院卷第95頁），可知被告108年度之預算補助，僅
03 所列（Ria Justice Xavier）3人符合國際證照補助，而
04 原告係於108年4月1日始晉升為主任職，縱認主任為被告
05 之主管職，惟依被告年度預算編列，原告仍不符合108年
06 度國際證照補助條件，且依兩造所提上開ERP系統截圖之
07 被告簽呈即原告升任主任簽呈，亦未見原告升任主任有可
08 請領國際證照5萬元之記載，是原告擔任之主任職得否請
09 領被告108年度之國際證照教育訓練補助5萬元，依上開證
10 據顯示，尚非無疑。

11 2、又查原告提出之系爭LINE對話截圖已載明「課程（按即原
12 告主張之費雪課程）費用：15,000元/人（原價26,800元/
13 人，為鼓勵員工進修，公司補助員工11,800元/人）＊附
14 有證書及NSCA證書」等語（見本院卷第91頁），可知該課
15 程費用原價為每人26,800元，被告為鼓勵員工進修，由被
16 告負擔每人11,800元，由參加員工自行負擔剩餘之15,000
17 元，此與原告於起訴狀記載：「原告因被告有承諾要補助
18 11,800元費用，於是才匯款15,000元報名參加。」、「原
19 告既然有付費15,000元進修，被告依上開約定（按即上開
20 系爭LINE對話截圖記載）即應補助其中11,800給原告。」
21 等語（見原告起訴狀，本院補字卷第17頁、第19頁），表
22 示原告亦認知被告補助其上費雪課程之費用僅11,800元，
23 而非原告自行付費之15,000元。上開系爭LINE對話截圖記
24 載，既已表明費雪課程之原價26,800元，被告補助員工1
25 1,800元，則原告自行付費15,000元，當無再作為原告請
26 求被告補助之依據，原告依上開系爭LINE對話截圖記載，
27 請求被告給付15,000元之課程補助費用，顯然無據。

28 3、再查系爭LINE對話截圖雖另有被告主管華真Ria稱「費
29 雪，要去匯款15000，填寫報名表單，補助之後會另外匯
30 給各位」等語（見本院卷第91頁），然被告主管華真Ria
31 既僅請原告及其他教練匯款15,000元，該金額即為原告及

01 其他教練應自行負擔之費用，自無被告需要事後補匯補助
02 費用給原告及其他教練之必要，則被告主管華真Ria雖稱
03 「補助之後會另外匯給各位」等語，應僅係表達課程報名
04 及補助費用之時序與給付方式或是誤解被告補助金額之誤
05 發訊息，尚難以此認定被告確實係承諾或同意補助原告參
06 與費雪課程所自行付費之15,000元。是參與課程人員得否
07 領取教育訓練課程補助費用，仍須視個別參與課程人員是
08 否符合被告規定之請領條件而定，被告此部分之抗辯，要
09 屬可採。原告主張被告應給付其費雪課程補助費用15,000
10 元乙節，除提出系爭LINE對話截圖及專業培訓申請表簽
11 核、原告升任主任之簽呈為證之外，並未提出其他舉證以
12 實其說，然上開證據並不足為有利於原告主張之認定，有
13 如前述，則原告依據上開證據，請求被告給付15,000元之
14 課程補助費用，同屬無據。

15 (四) 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
17 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
18 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
19 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229
20 條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為
21 標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約
22 定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
23 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦
24 為同法第233條第1項及第203條所明定。又依本法終止勞
25 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行
26 細則第9條亦有明文。經查被告不當扣薪原告之工資1,080
27 元，最遲應於終止勞動契約時結清工資給付原告，被告於
28 110年10月15日離職，是被告自斯時起即應負遲延責任，
29 則原告請求被告給付另自111年12月27日起至清償日止，
30 按週年利率5%計算之遲延利息，同屬有據。

31 六、綜上所述，原告請求被告給付工資1,080元及其法定遲延利

01 息，要屬有據，原告逾此範圍之請求，則屬無據。從而原告
02 依兩造之勞動契約，請求被告給付1,080元，及自111年12月
03 27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，
04 應予准許，原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。
05

06 七、末按法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當
07 事人一部勝訴，一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，
08 命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之
09 訴訟費用。依第1項及其他裁判確定之訴訟費用額，應於裁判
10 確定之翌日起，加給按法定利率計算之利息。民事訴訟法第87
11 條第1項、第79條、第91條第3項分別定有明文。經核本件
12 訴訟費用即第一審裁判費2,990元【計算式：1,990元＋1,000
13 元＝2,990元，暫免徵收部分仍應列入訴訟費用】，原告之訴
14 為一部有理由，一部無理由，本院審酌原告勝訴部分1,080元
15 占原告全部請求金額187,556元之比例約為1%（百分以下4捨
16 5入），因認本件訴訟費用應由被告負擔1%即30元並加給
17 法定利息，餘2,960元由原告負擔，爰依職權確定如主文第3
18 項所示。

19 八、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主部分
20 敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，爰依職權宣
21 告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣
22 告被告預供擔保後得免為假執行。

23 九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及舉證，
24 經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論
25 列，併此敘明。

26 十、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事
27 訴訟法第87條第1項、第79條、第91條第3項、勞動事件法第44
28 條第1項、第2項，判決如主文。

29 中 華 民 國 113 年 2 月 1 日

30 勞動法庭 法官 林雯娟

31 上列正本證明與原本無異。

01 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
02 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
03 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 中 華 民 國 113 年 2 月 1 日
06 書記官 朱烈稽