

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第147號

原告 吳姿蓉

訴訟代理人 蔡家瑋律師（法扶律師）

被告 昱全國際股份有限公司

法定代理人 楊麗芬

訴訟代理人 盧冠樺

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國111年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參萬零肆佰伍拾貳元，及自民國一百一十年十一月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣參萬零肆佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)其於民國110年2月8日起至同年7月31日止受僱於被告擔任芳療師（下稱系爭契約），負責為顧客臉部按摩、敷臉、去角質、身體油壓等工作，每日工作時間為上午11時至晚上9時，約定月薪新臺幣（下同）2萬7,000元、日薪900元，於次月15日給付。惟原告先前勞工保險已辦理老年給付，故被告僅為原告投保職業災害保險，而未投保勞保，卻有下列金額未為給付或剋扣，且被告實未經營政府估告得停業範圍之營業項目，竟自110年5月15日起，以政府業已發佈三級警戒為理由，片面告知原告需放無薪假，拒絕給付110年6月、7月之工資，原告因而於110年7月31日自請離職。

(二)被告應給付之項目如下：

1.積欠薪資10萬1,986元：被告未按月給付約定薪資，僅給付

110 年2 月1,642 元、同年3 月9,376 元、同年4 月1 萬1,1476元、同年5 月2,624 元，同年6 月至7 月則毫無給付。惟縱依勞動部頒佈之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」函文，每月工資仍不得低於基本工資，原告僅能被動受被告告知實施無薪假，並未簽署任何減少工時之協議書，仍應給付約定之月薪，原告至少應得請求110 年6、7 月之基本工資。是以：

①110 年2 月應給付1 萬4,534 元：原告當月共工作19日，扣除勞健保924 元（計算式：552 +372 =924 ，下同）、原給付1,642 元後，應給付1 萬4,534 元。

②110 年3 月應給付1 萬4,900 元：原告當月請假2 日，以月薪扣除2 日薪資1,800 元、勞健保924 元與原給付9,376 元後，尚應給付1 萬4,900 元。

③110 年4 月應給付8,300 元：原告當月請假7 日，以月薪扣除7 日薪資6,300 元、勞健保924 元與原給付1 萬1,476 元後，仍應給付8,300 元。縱打卡紀錄記載請假8.5 日，但其中1.5 日（即同年月28日半日、30日全日）為病假，至多僅能扣除半薪。

④110 年5 月應給付1 萬6,252 元：原告當月請假8 日，以月薪扣除8 日薪資7,200 元、勞健保924 元與原給付2,624 元後，猶應給付1 萬6,252 元。縱打卡紀錄僅載上班4.5 日，但請假中之6.5 日（同年月7 日半日、8 日至9 日、11日至14日）均屬病假，僅得扣除半薪；另5 月1 日勞動節為國定假日、5月10日則為排休日。

⑤110 年6 月至7 月應各給付基本工資2 萬4,000 元。

2.溢扣工資2,208 元：被告未幫原告投保勞保，卻於每月發放薪資時扣除勞保自負額每月552 元4 個月共2,208 元，原告應可請求返還。

3.國定假日出勤工資1,800 元：被告命原告於110 年2 月28日、同年4 月4 日之國定假日上班，應依勞動基準法第37條、第39條規定加倍發給薪資。

01 (三)爰依系爭契約，勞動基準法第22條、第26條、第39條，民法
02 第179 條規定，併予主張而為選擇合併，請求擇一為原告勝
03 訴判決等語。並聲明：被告應給付原告10萬5,994 元，及自
04 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

05 二、被告則以：

06 (一)被告確僱用原告擔任C 級美容師至110 年7 月31日止，於11
07 0 年5 月5 日因原告表示無法繼續任職，方將原告職業災害
08 保險改至另一分店即訴外人妮儷股份有限公司（下稱妮儷公
09 司），負責人與被告相同，惟曾約定原告應通過培訓課程及
10 考核後方正式任用給付薪資，且任職期間請假過多，未能達
11 一定堂數之要求，依系爭契約約定會扣除3,000 元，是兩造
12 實際約定月薪應為2 萬4,000 元，兩造每月均會互核薪資無
13 誤後方為給付。原告實際任職期間情形如下：

14 1.自110 年2 月8 日起至同年3 月30日為課程訓練期間（本定
15 至同年15日起上班，因原告學習速度較慢之故），原告未提
16 供任何勞務，依聘僱約定書服勤約定第5 條約定，祇可於上
17 課日請領教育補助金500 元。原告既於110 年2 月僅上課6
18 日、110 年3 月僅上課19日、上班1 日，於110 年4 月僅上
19 班15.5日，110 年5 月則上班4.5 日，自110 年5 月6 日起
20 即請假未至被告處上班，亦未提出任何請假事由，故原告上
21 述上班日主張均非事實。縱以原告主張未上班天數扣除日薪
22 之方式計算：

23 ①110 年4 月28日半日、30日既有診斷證明，以病假計算後，
24 原告僅能請領1 萬6,876 元。

25 ②110 年5 月1 日起至14日止之請假日數6.5 日，且始終未收
26 受屬病假之診斷證明，故依事假處理而不論薪資，至多也僅
27 能請求5,615元。

28 2.被告除經營化妝品批發及零售外，亦提供售後服務而設置芳
29 療館及SPA 館，均屬休閒娛樂場所，因應政府110 年5 月15
30 日疫情三級警戒及因應措施之宣布而關閉停業，亦通知原告
31 因不得營業無法上班，是110 年5 月至7 月期間既屬停業期

01 間，非無薪假或縮時減班範圍，應不可歸責於被告而毋庸支
02 付薪資。

03 (二)原告先前未告知已請領勞保老年給付，故曾扣除110 年2 月
04 至同年5 月勞保自負額共2,208 元，但原告前表示自110 年
05 6 月30日即自行離職，適逢三級警戒無法交接，故確認自11
06 0 年7 月31日終止系爭契約，其既未滿1 年即提前離職，依
07 聘僱約定書服勤約定第5 條，本應給付被告2 萬2,500 元之
08 違約金（即教育訓練費用1 萬元、教育補助金共1 萬2,500
09 元），但於扣除原告勞保溢扣金額2,208 元及考量處境後，
10 兩造達成僅賠償1 萬5,000 元之合意，然原告迄未繳納，故
11 原告請求給付溢扣工資2,208 元並無理由，倘其餘積欠薪資
12 或國定假日出勤工資之請求有理，被告亦以該1 萬5,000 元
13 為抵銷抗辯等語，資為抗辯。

14 (三)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利判決，願供擔保請准
15 宣告免為假執行。

16 三、首查，兩造間至少自110 年3 月31日起至同年7 月31日止之
17 期間成立系爭契約，約定原告在被告擔任芳療師，另確各給
18 付110 年2 月1,642 元、110 年3 月9,376 元、110 年4 月
19 1 萬1,476 元、110 年5 月2,624 元，並自110 年5 月15日
20 起被告表示因應疫情三級警戒暫停營業，原告再於110 年7
21 月22日簽署自請離職書至同年月31日離職，此段期間每月均
22 未達140 服務堂數等事實，為兩造所不爭，並有110 年3 月
23 3 日聘僱約定書、自願職保被保險人投保資料表、原告存摺
24 內頁影本、自請離職書、LINE對話紀錄擷圖、打卡紀錄、衛
25 生福利部110 年5 月16日衛授疾字第1100200449號公告暨相
26 關措施、新聞公告、持續營運指引等附卷可稽（見本院卷第
27 15頁至第18頁、第23頁至第27頁、第87頁至第89頁、第93頁
28 至第146 頁），是此部分事實，首堪認定。依原告自願職保
29 被保險人投保資料表所示（見本院卷第17頁），雖職業災害
30 保險自110 年3 月4 日起至同年5 月4 日係由被告任投保單
31 位，自110 年5 月5 日起至同年8 月10日由妮儷公司任投保

單位之事實，為兩造既不爭執，則被告與妮儷公司應具有法人實體上同一性，110 年5 月5 日至110 年7 月31日之期間系爭契約猶仍繼續存在於兩造間，合先敘明。

四、得心證之理由

(一)兩造間系爭契約起始日應自110 年3 月31日起算：

1.按民法第482 條規定：稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而勞動基準法所規定之勞動契約，乃當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，由他方給付報酬之契約。換言之，受僱人於勞動契約有效期限內，有為雇主提供勞務之義務。倘該勞務之性質，必須經特殊訓練及格後始能提供，僱用人為將來能由特定受僱人提供該當之勞務，方為職前必要之訓練，則於訓練期間內受僱人既無提供勞務之可能性，除非契約有特別約定外，即難謂於職前訓練期間，雙方間已有勞動契約關係存在（最高法院98年度台上字第1276 號判決要旨參照）。又當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限，民事訴訟法第280 條第1 項定有明文。首查，被告固一度先稱不爭執兩造系爭契約起迄日係自110 年2 月8 日起至同年7 月31日止（見本院卷第74頁），惟始終表示於培訓期間原告僅得請領每上班日500 元之教育補助金，要無該月薪2 萬7,000 元之適用，且培訓期間並無強制出席規定，依前開規定，自屬仍爭執而非視同自認之情形，先予敘明。

2.經查：

①證人即被告所屬美容師李怡君於本院中證之：伊自108 年10 月15日起任職被告美容師，擔任樹林SPA 店副店長，有時會配合講師一起進行教學活動，被告係經營美容、護膚行業，至原告為某段期間學員，伊僅在原告擔任學員期間（至考核完畢）有所接觸，當時係協助講師陳姿丞進行教學；服務客戶依不同課程有別，均係美容師（或美療師）自行安排堂數

，若每月未排滿140 堂就僅有底薪即勞動基準法基本工資，欲擔任被告美容師（或美療師）必須在樹林SPA 店上課，伊擔任學員之經驗，每上課日會給500 元車馬費，全部課程如本院卷第227 頁所載，惟會因後續工作場所地點有不同產品、技術之學習，並有其他講師教導按摩技術讓學員互相練習，以求順利服務客戶，上課項目需求由講師決定，迨考核通過後始會服務客戶，原則上也才會簽署合約書（因許多學員在過程中就離開），否則客戶也不願意給予練習，縱部分學員已有相關美容經驗，惟因任職場所產品不同，仍需上課，時數亦有不同，課程需依序上完，但未限制上課期間，視個人吸收速度而定，據伊印象，原告相較於其他2 名學員並未集中上課，有時會休息或未到，惟不上課不會有任何影響，祇會向被告告知學生未到，然仍需告知講師，否則講師會等；又被告採排班制，假別有病假、事假、年假與喪假等，若欲請病假需診斷證明，110 年5 月15日起因疫情三級警戒無任何客戶，政府機關亦要求不得開業，後祇能放無薪假，事後被告曾協助伊等申請補助等語（見本院卷第296 頁至第303 頁）。另比對李怡君、原告打卡紀錄（見本院卷第275 頁至第279 頁、第105 頁至第107 頁），出席日確有絕大多數重疊之處，又無何仇怨糾紛，不足認有誣攀之虞，是證人李怡君所言，應可採信。

②觀諸110 年3 月3 日簽署之聘僱約定書（見本院卷第15頁、第87頁），首即揭示原告「同意自110 年3 月（空白）日受僱於昱全國際股份有限公司」擔任美療師一職，且於任職約定中記載：「本人甲○○同意與昱全公司約定任職期間須屆滿12個月，自『110 年3 月15日』起至111 年2 月28日，並於正式任職前安排公司規章、服務禮儀、基礎及進階手技訓練、產品教學、專業儀器教學、現場觀摩實習、接待客戶流程及在職進修、教學講座等，若未滿任職期間提前終止任職則需返還已領取之教育補助金（上課天數*500元），並同意自離職當月應領薪資中扣除，如有不足，本人願在離職當日

01 以現金清償（任職期間計算方式為自考核通過後分派至各店
02 櫃開始計算起須屆滿12個月，此條文在簽立後立即生效，若
03 未通過考核/ 考核後不予任職則視為未滿3 個月離職，並依
04 約定辦理）」、「本人甲○○同意若任職期間未滿3 個月離
05 職則需支付課程材料費、體驗課程費用、使用之美容耗材等
06 等（以下簡稱費用）計2 萬元；若任職期間滿3 個月以上（
07 含）未滿6 個月離職則需支付費用1 萬元；若任職期間滿6
08 個月以上未滿1 年離職則需支付費用5,000 元」，顯然區別
09 「任職前安排公司規章……接待客戶流程」及「在職進修、
10 教學講座」等內容，除此以外包含底薪計算辦法欄位，也無
11 任何教育補助金、上課期間之記載。

- 12 ③紬繹昱全專櫃芳療教育訓練表格（見本院卷第227 頁），記
13 載原告係屬於新店櫃別，自110 年2 月8 日起至同年3 月30
14 日止上課，原告最早自110 年2 月8 日即有上課紀錄，惟有
15 部分課程無學習紀錄，又於110 年3 月3 日曾領取2 件制服
16 之情形，比對聘僱約定書之簽署時序、任職起迄期間等約定
17 ，並有同屬原告該段期間之學員簡愛文打卡紀錄、店長陳姿
18 丞與被告訴訟代理人間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第277
19 頁至第281 頁），顯示簡愛文與原告確非完全一致，亦有學
20 員逕表示於培訓期間認不適合從事芳療美容工作而自行決定
21 不再上課，表示會再取回自身基本資料等事實，核與證人李
22 怡君前開證言，以及被告於本院中所述：原則上確係於學員
23 上完課才會簽署聘僱約定書，但若確認學員本身即有任職意
24 願，也會先簽署聘僱約定書確認上班地點以安排學習內容，
25 學習天數則依學員個人安排時間，若有請假事宜，課程也會
26 另外安排等情相當（見本院卷第303 頁至第304 頁）。易言
27 之，原告早於簽署聘僱約定書之前，即自110 年2 月8 日起
28 至被告處接受培訓課程，待確認原告任職意願後，方簽署聘
29 僱約定書，原約定自110 年3 月15日起開始任職，但因原告
30 上課期間較長，遲至同年3月30日止方完成全數課程考核，始
31 自同年3月31日起服務客戶無疑。

01 ④被告所屬美容師（美療師）課程包含芳療工作內容、皮膚狀
02 況與判別、各類保濕、亮白、美體美胸、按摩或儀器操作等
03 系列，有前開教育訓練表格項目可資佐證（見本院卷第227
04 頁），佐之現場環境照片明顯可見有多種專業儀器或產品（
05 見本院卷第197 頁至第209 頁），果若僱傭之員工對該等產
06 品儀器使用毫無所悉，自難期待得以提供被告所需之勞務，
07 進而使被告得利用員工所供勞務經營事業以為獲利，甚或擴
08 大營業規模之可行性，是以，倘欲擔任被告之芳療師、美容
09 師職務，當以通過伊擬定之特殊訓練，方能提供被告所屬客
10 戶就產品使用之專業答覆，給予客戶足以認可之美容保養服
11 務等勞務內容，自不待言。又雖原定有上課期間（即自110
12 年2 月8 日起至同年3 月14日止），惟原告得逕依其個人時
13 間，與老師相約前往上課，並無統一規範之時間，復係於原
14 告所在櫃點產品、儀器課程均考核通過後方有服務客戶之可
15 行性，亦有原告110 年3 月工作紀錄表中記載於110 年3 月
16 31日方有客戶服務紀錄一情足資憑佐（見本院卷第213 頁）
17 ，揆諸前開規定及要旨，原告自110 年2 月8 日起至同年3
18 月30日既均處於上課期間，實無為被告提供適當勞務之可能
19 性，則此段期間自無僱傭關係存在，此不因原告是否由被告
20 任投保單位投保勞健保有別，應堪認定。

21 3.原告雖提出被告所屬樹林店LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第
22 253 頁），作為該段訓練期間實係被告指揮監督下之工作時
23 間，應給付薪資之主張，但衡諸常情，美療師或芳療師本即
24 為客戶提供一定美容、護膚等相關服務，若對雇主採行之儀
25 器、產品使用要非熟稔，不僅無法令客戶滿意、提升被告營
26 業額，反有致客戶受有一定身體健康傷害，反造成雇主需負
27 有一定賠償責任之虞，此自該等對話紀錄內容中尚需確認各
28 類考核項目即明，原告先前參加之「時尚美甲美容舒壓班」
29 （見本院卷第175 頁），與被告產品、服務項目未必相當，
30 自不足以作為原告毋庸任何培訓即可為客戶提供勞務之有力
31 證明，是其此部分主張，自難採信。

01 (二)原告請求被告給付積欠工資4 萬4,652 元，應屬可採：

02 依僱傭約定書底薪計算辦法、薪資說明欄所示（見本院卷第
03 15頁），既祇記載每月15日發放薪資，且每月底薪為2 萬7,
04 000 元，要無兩造係以日薪制之約定，被告亦不爭執無無其
05 他證據資料（見本院卷第240 頁），是當應以月薪扣除請假
06 日數為薪資計算之方式，至為明灼。

07 1.原告自110 年2 月8 日起至同年月30日為課程訓練期間，上
08 課日均僅得領取教育補助金500 元一節，已如前述，參酌原
09 告打卡紀錄僅上課共25日，並於110 年3 月31日上班1 日，
10 顯未超過140 堂數，是被告給付共1 萬1,018 元（如本院卷
11 第211 頁、第215 頁），應屬可採，要無缺漏之處。

12 2.110 年4 月基於原告堂數未達140 堂，本薪僅有2 萬4,000
13 元即基本工資，即如扣薪應以每日800 元為計算。兩造全不
14 爭執原告請假8.5 日，且其中1.5 日為病假僅能扣除半薪（
15 見本院卷第179 頁、第191 頁），並有工作紀錄表、打卡紀
16 錄存卷可證（見本院卷第109 頁、第217 頁），則至多僅能
17 扣薪6,200 元（計算式： $800 \times 7 + 400 + 200 = 6,200$ ）
18 ，是併扣除勞健保924 元、被告已給付之1 萬1,476 元後，
19 被告尚應給付5,400 元予原告無訛。

20 3.110 年5 月部分：

21 ①基於原告堂數未達140 堂，本薪僅有2 萬4,000 元，即如請
22 假將扣薪者，應以每日800 元為論。衡酌兩造不爭執原告請
23 假6.5 日（見本院卷第179 頁、第191 頁），並有打卡紀錄
24 在卷可證（見本院卷第111 頁）。原告固稱均屬病假，但為
25 被告所否認，參原告所提LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第18
26 3 頁至第185 頁），至多僅足證明原告曾告知110 年5 月7
27 日下午欲回診，但遍閱卷內證據資料，別無其該日診斷證明
28 ，核與證人李怡君所述病假請假規定不合，另其自同年5 月
29 11日至14日欲請假，但未詳述何原因，當難認係以病假請假
30 ，自不得請領薪資無誤。

31 ②又雖自110 年5 月15日起因政府命令原告提供勞務之工作場

01 所即SPA 店暫停營業一節，有全國防疫因應措施擷圖、新聞
02 稿，及現場照片等在卷足考（見本院卷第91頁、第119 頁、
03 第197 頁至第209 頁），但雇主在未得勞工同意變更勞動契
04 約內容前，單方指示或公告等方式片面停工或減少工作時間
05 ，即為拒絕受領勞務，應屬受領遲延，雇主仍應依民法第48
06 7 條前段規定給付工資。且參勞動部109 年7 月1 日勞動條
07 3 字第1090130635號函「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工
08 時應行注意事項」第3 條、第6 條規定，事業單位如未經與
09 勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資；勞
10 雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其
11 每月工資仍不得低於基本工資，此亦有勞動基準法第21條第
12 1 項「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」之強
13 制規定為證。依被告所提LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第93
14 頁至第99頁），可見被告係單方告知因110 年5 月15日經政
15 府發佈三級警戒，請原告多休息等內容，要無兩造互為協商
16 之餘地，自仍應給付自110 年5 月15日起至同年月31日止之
17 薪資，亦因110 年5 月原適用薪資即為基本工資，故逕依前
18 述請假日數薪資、勞健保費用及原給付金額以為扣除即可。

19 ③基上，原告請假6.5 日不應計入薪資，是該月原定薪資2 萬
20 4,000 元應扣除請假5,200 元（計算式： $800 \times 6.5 = 5,200$ ）
21 ），併扣除勞健保924 元、被告已給付之2,624 元後，被
22 告尚應給付1 萬5,252 元予原告無訛。

23 4.110 年6 月部分：此段期間雖同係被告暫停營業期間，惟被
24 告仍應給付基本工資予原告，已如前述，是被告仍應給付2
25 萬4,000 元。

26 5.110 年7 月部分：原告早於尚未政府機關尚未命被告暫停營
27 業前之110 年5 月4 日，即向被告告知決定辭職，預計提供
28 勞務至110 年7 月4 日止，復於同年7 月16日明確表示提供
29 勞務至110 年6 月30日，且詢問交接一事乙節，有LINE對話
30 紀錄擷圖可資佐證（見本院卷第101 頁至第103 頁），是無
31 論被告是否因政府機關命令暫停營業，原告客觀上並未提供

勞務，主觀上亦無提供勞務之意願，依現有卷內證據資料難認雇主即被告有拒絕或遲延受領其勞務之情形，據民法第487條「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬」之規定，原告當不得依系爭契約約定，請求此段期間短付之基本工資。

6.據此，原告請求被告給付積欠薪資4萬4,652元（計算式： $5,400 + 15,252 + 24,000 = 44,652$ ），應屬有理，其餘部分則無依憑。

(三)就溢扣工資即110年2月至同年5月勞保費共2,208元乙情，為兩造所不爭，又原告於104年5月13日即申請勞保一次請領老年給付132萬5,554元，故被告雖曾於110年3月4日以月投保薪資2萬4,000元申報原告參加勞保（含普通事故保險及職業災害保險），惟因原告已領取過老年給付，祇得參加職業災害保險，故勞動部勞工保險局更正為職業災害保險至110年5月4日退保止等節，有勞動部勞工保險局110年12月21日保普老字第11013057880號函在卷足考（見本院卷第161頁至第162頁），是原告此部分主張為有理由（然嗣已由兩造合意扣除於違約金給付中，詳如(五)所載）。

(四)國定假日出勤工資800元為有理由：

原告雖主張其於110年2月28日、同年4月4日國定假日上班，惟110年2月28日係培訓期間，且無何打卡紀錄（見本院卷第105頁），僅有110年4月4日打卡紀錄（見本院卷第109頁），被告亦未為其餘爭執，則依勞動基準法第39條、第37條規定，應加倍給付工資，惟因原告此段期間均未達140堂數，祇得依2萬4,000元計算薪資，是原告該日請求加倍給付800元（計算式： $24,000 \div 30 = 800$ ），應屬有理。

(五)被告確對原告具有已達成將溢扣工資2,208元扣除在原約定2萬2,500元債權後達成1萬5,000元違約金債權之合意，是伊所為抵銷抗辯應屬可認：

1.原告得請求被告給付積欠薪資4萬4,652元、溢扣工資2,208元，及國定假日出勤工資800元一節，誠如前述，惟被告

則主張對原告本具有2萬2,500元債權（即原告任職3年以上未滿半年應返還教育訓練費用1萬元、已請領之教育補助金1萬2,500元）一情，有前開聘僱約定書任職約定附卷足查（見本院卷第15頁）。又原告於言詞辯論終結期間，始終未否認曾有合意將2,208元扣除於原2萬2,500元範圍內，且原告迄未給付1萬5,000元予被告之事實（見本院卷第167頁至第173頁、第244頁），是該2,208元當已因兩造約定而扣除。原告雖另依民法第179條規定請求溢扣工資2,208元，惟兩造既已達成扣除於違約金債權範圍內，原告此部分請求權當已消滅，被告要非無法律上原因，是原告依不當得利請求自屬無據。

2.兩造嗣合意將剩餘被告對原告具有之2萬292元債權降為1萬5,000元一情，有原告自請離職書備註欄存卷可參（見本院卷第89頁），堪信兩造互為協商、讓步，而以原告祇須於110年7月31日給付1萬5,000元之情終局解決紛爭，核屬定性和解契約之法律性質至詳，是原告既迄未給付該1萬5,000元，被告行使抵銷後，兩造所互負1萬5,000元債權債務關係即全數歸於消滅，則原告現對被告僅餘3萬452元之債權（計算式：45,452－15,000＝30,452），洵堪認定。

3.原告雖以其早已參加勞動部勞動力發展署補助社團法人中華民國美學教育技術發展協會辦理之109年時尚美甲美容舒壓班300小時專業訓練成績合格為由，主張被告係悉原告具備此等專業技能可立即服務顧客，方成立系爭契約，並未培訓原告而花費任何費用，僅係對新近員工例行性教育，依勞動基準法第15條之1第1項規定自不得約定最低服務年限及要求賠償、依民法第71條規定無效云云，並提出結業證書為佐（見本院卷第175頁），惟被告確已為原告進行相關專業技術培訓，業如前述，且該等約定更依原告任職期間長短而逐漸遞減，應符必要性及合理性，難認有何違反強制規定而依民法第71條無效一事，況果若原告主張為真，又何以需被通知要考核身體油壓、鑽雕，確保其具有得為被告提供特殊具

01 體勞務之必要（見本院卷第253 頁）？又原告實係身體因素
02 考量，早於110 年5 月4 日即自請離職，要非以勞動基準法
03 第14條第1 項第5 款、第6 款等因被告積欠薪資為由終止系
04 爭契約乙節，有LINE對話紀錄擷圖可資佐證（見本院卷第10
05 1 頁至第103 頁），是原告此部分主張，要難憑信。

06 (六)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
07 週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
08 人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第23
09 3 條第1 項各有明文。復勞動基準法第23條第1 項、勞動基
10 準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定
11 或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終
12 止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。本件被告應給
13 付原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應
14 自終止系爭勞動契約翌日起負遲延責任。原告既係主張利息
15 自起訴狀繕本送達翌日起算，又該書狀係於110 年11月16日
16 送達被告公司登記址及法定代理人戶籍址且由受僱人收受一
17 情，有本院送達證書可資佐證（見本院卷甲第31頁至第33頁
18 ），揆諸前揭規定，原告主張本件被告上開應給付原告之金
19 額，自110 年11月17日起至清償日止按年息5%計算之利息，
20 亦屬有據。

21 五、綜上所述，兩造系爭契約應自110 年3 月31日方起算而具有
22 僱傭關係，110 年2 月8 日起至同年3 月30日乃培訓期間而
23 僅得請領每上課日教育補助金500 元，又110 年5 月15日起
24 至同年6 月30日止仍應支付基本工資，且因兩造另合意扣除
25 溢扣工資2,208 元後，再相互協議、讓步改以原告給付被告
26 1 萬5,000 元賠償解決紛爭，是被告當可行使抵銷。從而，
27 原告依系爭契約，勞動基準法第22條、第26條、第39條，民
28 法第179 條規定，請求被告給付3 萬452 元，及自110 年11
29 月17日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予
30 准許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

31 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第

01 44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
02 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

03 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
04 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
05 列，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

08 勞動法庭 法 官 黃鈺純

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

13 書記官 施盈如