

臺灣臺北地方法院小額民事判決

112年度勞小字第74號

原告 林佳蓉

被告 台灣施舒雅美容世界股份有限公司

代表人 黛照男

訴訟代理人 朱瑞陽律師

許雅婷律師

何菟倫律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣24,183元，及自民國112年9月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、訴訟費用新臺幣1,000元由被告負擔。並於本判決確定之翌日起至清償日止，加給按年息百分之5計算之利息。

三、本判決得假執行；但被告如以新臺幣24,183元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張自民國109年6月30日起受僱於被告擔任美甲師，於112年1月31日離職。詎被告積欠109年6、7、8、10短付薪資新臺幣（下同）2,140元；溢扣110年5、6、7月薪資22,043元，共計24,183元（計算式：2,140 + 22,043 = 24,183）。茲依勞動契約即勞動法令提起本訴。另原告起訴請求特休未休工資2,813元、溢扣111年3月至8月勞健保費763元、補提勞工退休金8,694元及其他訴訟中追加之請求均撤回，且為被告所同意，有本院112年12月12日言詞辯論期日筆錄在卷為憑（見本院卷第226至227頁），附此敘明。並聲明：被告應給付原告24,183元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，及陳明願供擔保，請准

01 宣告假執行。

02 二、被告答辯：被告依兩造間聘僱合約於109年6月至8月教育訓
03 練期間給付勞動部公告之基本薪資即23,800元。又原告於00
04 0年00月間有6日並未提供勞務而係進行教育訓練，改用基本
05 工資計薪，其餘天數則以試用期薪資24,400元計算。又110
06 年正值國內COVID-19疫情趨漸嚴重之期間，被告遂依照中央
07 流行疫情指揮中心指示，於5月16日起至7月26日止令原告任
08 職之美甲部停止營業，屬不可歸責於雇主之停工原因，被告
09 無給付原告薪資之義務，原告亦於停業期間，分別於5月27
10 日、30日及31日請防疫事假3日，此3日薪資被告自無給付義
11 務。縱認停工原因屬可歸責於被告之事由，又既然被告於停
12 工期間給付之薪資達勞動部所公告之基本薪資，自無違法之
13 情事等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁
14 回。如受不利益判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執
15 行。

16 三、就原告主張各項請求有無理由，說明如下：

17 (一)109年6、7、8、10月短付薪資2,140元部分：

18 按乙方（即原告）接受甲方（即被告）安排為期2個月之教
19 育訓練課程，於接受教育訓練期間，甲方給付乙方每月薪資
20 依當時勞動部公告之基本工資。乙方完成教育訓練分發至甲
21 方據點，起算4個月期間為試用期，6個月試用期間，每月薪
22 資為24,400元。此為兩造簽署之「聘僱合約（美甲師）」
23 （下稱系爭合約，見本院卷第19至22頁）第2條、第3條、第
24 6條所明定。復按「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
25 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
26 法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條
27 件，不得低於本法所定之最低標準。」，勞基法第1條規定
28 甚明，其立法意旨係採取對勞工有利原則，凡雇主與勞工所
29 訂勞動條件，不得低於勞基法所訂之最低標準，惟雇主與勞
30 工所訂勞動條件高於勞基法之最低標準，自非法所不許。又
31 勞動契約，係約定勞雇關係之契約，若勞雇雙方於勞雇關係

存續中，另達成勞動條件之合意，不違背勞基法關於勞動條件最低標準之限制，且對勞工有利者，亦應認已屬勞動契約內容之一部分，而有拘束勞雇雙方之效力。系爭合約第6條關於試用期間之約定，較第3條約定對勞工為有利，自應適用第6條關於6個月試用期薪資為24,400元之約定。原告於109年6月30日到職，當日薪資應為814元（計算式： $24,400 \div 30 = 814$ ，元以下無條件進入），被告僅核發794元，尚短少20元。109年7、8月份薪資，被告僅核發23,800元，尚短少1,200元（計算式： $【24,400 - 23,800】 \times 2 = 1,200$ 元。至於109年10月部分，被告固抗辯對原告進行6日教育訓練，並未實際提供勞務，該6日應以延長教育訓練期間論，故扣除6日保證給920元，核發23,480元云云；然查原告既已完成2個月之教育訓練並分派至店舖工作，堪認被告已評定原告完成教育訓練，縱嗣後再為培訓，應不屬前2個月教育訓練之階段，更無認定係延長教育訓練之理，且依兩造契約亦無約定原告派用至分店之試用期間，仍得任意改以基本工資發薪之條款，因此被告於109年10月仍應依系爭合約給付24,400元，其僅發給原告23,480元（見本院卷第33頁薪資條），尚短發920元。綜上，原告請求被告給付短發之工資2,140元（計算式： $20 + 1,200 + 920 = 2,140$ ），應屬有據。

(二)110年5、6、7月薪資22,043元部分：

被告抗辯110年5至7月因疫情指揮中心指示停業，非可歸責於被告，然本院職權查詢勞動部網站，其公告事業單位如因指揮中心或地方政府宣布特定場所關閉而停業，因停工原因不可歸責於勞雇任一方，停業期間的工資可由勞雇雙方協商約定。則被告應就曾於停業期間，就減薪一事曾與原告協議，並經同意變更工資及勞動條件一事，負舉證責任。被告雖提出其110年7月20日公告，關於110年6、7月薪資未達基本工資24,000元者，補貼至24,000元（見本院卷第123頁）。惟原告主張因被告要求請防疫假，不得到班亦不得提供勞務，故於110年5月請防疫假3日、同年6月間請防疫假19

01 日、同年7月請防疫假4日；查自110年5月16日至7月26日疫
02 情期間，因被告屬指定關閉之場所，原告本可無需到班，兩
03 造既約定停業期間仍給付薪資，則被告不應片面要求未到班
04 勞工以請防疫假之方式扣發工資，原告既因被告要求請假遭
05 扣發22,043元，自屬違反勞動契約之約定，則原告請求被告
06 給付短少之工資22,043元，核屬有據，應予准許。

07 四、綜上，原告請求被告應給付24,183元（計算式：2,140+22,
08 043=24,183），及自起訴狀繕本送達翌日即112年9月26日
09 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應與准
10 許。

11 五、本件為勞動事件，就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，
12 應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假
13 執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當
14 之金額。

15 六、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確
16 定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附
17 計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

18 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
19 條。

20 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日

21 勞動法庭 法 官 薛嘉珩

22 以上正本係照原本作成。

23 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
24 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
25 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
26 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
27 繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日

29 書記官 王文心

30 訴訟費用計算書：

31 計 算 書

01	項 目	金 額（新臺幣）
02	第一審裁判費	1,000元
03	合 計	1,000元

04 附錄：

05 一、民事訴訟法第436條之18第1項：

06 （小額訴訟程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事
07 項，於必要時得加記理由要領。

08 二、民事訴訟法第436條之24第2項：

09 對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
10 理由，不得為之。

11 三、民事訴訟法第436條之25：

12 上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

13 (一)原判決所違背之法令及其具體內容。

14 (二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。