

# 臺灣臺北地方法院民事判決

107年度北勞簡字第232號

原告 廖美澄

訴訟代理人 蔡銘書律師

被告 爾奕有限公司

法定代理人 高綺羚

訴訟代理人 洪國誌律師

複代理人 吳宜恬律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年11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壹仟元，及自民國一〇七年十二月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣壹拾萬陸仟捌佰玖拾柒元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二十分之九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣壹仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告以新臺幣壹拾萬陸仟捌佰玖拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

## 事實及理由

### 壹、程序方面：

本件被告之法定代理人原為陳怡恬，嗣於本件訴訟繫屬中變更更為高綺羚，高綺羚具狀聲明承受訴訟，此有民事承受訴訟狀及有限公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第271頁、第283至286頁），核與民事訴訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許。

### 貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自民國103年12月1日起任職被告公司擔任美甲師，約定每月薪資以原告個人業績總額為基礎，原告收取其中40%作為薪資，惟被告於107年8月29日逕以不適任

為由解僱原告，終止兩造間之僱傭關係，而原告於遭被告解僱前6個月平均薪資為4萬6,814元【計算式： $\{ (107\text{年}2\text{月}28\text{日} (3\text{萬}8,558\text{元} \div 28) + (107\text{年}3\text{月}) 3\text{萬}3,391\text{元} + (107\text{年}4\text{月}) 3\text{萬}6,878\text{元} + (107\text{年}5\text{月}) 6\text{萬}3,889\text{元} + (107\text{年}6\text{月}) 3\text{萬}9,208\text{元} + (107\text{年}7\text{月}) 5\text{萬}1,390\text{元} + (107\text{年}8\text{月}) 5\text{萬}4,748\text{元} \} \div 6 = 4\text{萬}6,814\text{元}$ ，元以下4捨5入】。迄今被告尚積欠原告金額細目如下：（1）資遣費8萬7,712元：原告自103年2月1日起至107年8月29日勞動契約終止，工作年資總計3年8月29日，終止契約前平均工資4萬6,814元，故得請求之資遣費為8萬7,712元【計算式： $4\text{萬}6,814\text{元} \times \{ 3 + ((8 + 29/30) \div 12) \} \times 1/2 = 8\text{萬}7,712\text{元}$ ，元以下4捨5入】。（2）預告期間工資4萬6,814元：原告任職期間已逾3年，預告期間應為30日，請求被告給付30日預告工資4萬6,814元。（3）積欠薪資1,000元：107年7月11日臺北市因瑪麗亞颱風接近臺灣，臺北市因風雨未達到停止上班標準而宣布照常上班，而原告之居住地即新北市則宣布停止上班，惟被告仍以原告未出勤為由不當扣薪1,000元。（4）以上合計13萬5,523元（8萬7,712元 + 4萬6,814元 + 1,000元 = 13萬5,526元）。（5）又原告任職期間，被告均未提撥勞工退休金，故被告尚應補提撥10萬6,897元至原告個人退休金專戶【計算式： $(103\text{年}12\text{月}) 1,728\text{元} + (104\text{年}1\text{月}) 1,440\text{元} + (104\text{年}2\text{月}) 2,292\text{元} + (104\text{年}3\text{月至}8\text{月}) 1,818\text{元} \times 6 + (104\text{年}9\text{月至}105\text{年}2\text{月}) 2,892\text{元} \times 6 + (105\text{年}3\text{月至}8\text{月}) 2,088\text{元} \times 6 + (105\text{年}9\text{月至}106\text{年}2\text{月}) 2,892\text{元} \times 6 + (106\text{年}3\text{月至}8\text{月}) 2,088\text{元} \times 6 + (106\text{年}9\text{月至}107\text{年}2\text{月}) 2,748\text{元} \times 6 + (107\text{年}3\text{月至}7\text{月}) 2,406\text{元} \times 5 + (107\text{年}8\text{月}) 2,251\text{元} = 10\text{萬}6,897\text{元}$ 】，爰依勞動契約法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告13萬5,526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）被告應提撥10萬6,897元至勞工保險局設立原告之勞工退休金個人專戶。

01 二、被告則以：對於原告主張之到職日、擔任職務及抽成方式均  
02 不爭執，被告同意退還颱風天所扣薪資1,000元，惟兩造係  
03 簽訂承攬契約，故不適用勞基法規定，原告請求資遣費、預  
04 告期間之工資及提撥勞工退休金均無理由等語，資為抗辯。  
05 並聲明：原告之訴駁回。

06 三、得心證之理由：

07 原告主張其自103年12月1日起任職被告公司擔任美甲師，然  
08 被告公司無故於107年8月29日將原告解僱，兩造間勞動契約  
09 於該日終止，被告公司自應依法給付積欠原告之資遣費、預  
10 期間工資、颱風天工資及補提勞工退休金至原告之勞工退休  
11 金專戶等語；惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件  
12 之爭點為：（一）兩造間是否為勞動契約關係？（二）原告  
13 請求被告給付積欠工資1,000元、預告期間之工資4萬6,814  
14 元及資遣費8萬7,712元，是否有據？（三）原告請求被告補  
15 提繳勞工退休金10萬6,897元，是否有據？茲就本院之判斷  
16 說明如下：

17 （一）兩造間是否為勞動契約關係？

18 1、按勞動契約係謂約定勞雇關係之契約，而勞工係謂受雇主  
19 僱用從事工作獲致工資者，工資則係指勞工因工作而獲得  
20 之報酬。勞動基準法第2條第6款、第1款、第3款定有明文  
21 。是勞動契約之勞工與雇主間必具有使用從屬及指揮監督  
22 之關係，且此從屬性乃勞動契約之特色。而所謂從屬性具  
23 有下列3個內涵：(1)人格上從屬性，此乃勞動者自行決定  
24 之自由權的一種壓抑，在相當期間內，對自己之作息時間  
25 不能自行支配。而勞務給付內容之詳細情節亦非自始確定  
26 ，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而係由  
27 勞務受領者決定之，其重要特徵在於指示命令權。例如：  
28 勞動者須服從工作規則，而雇主享有懲戒權等等，此乃判  
29 斷從屬性之最重要核心概念。(2)經濟上從屬性，此係指受  
30 僱人完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，即受僱人  
31 並非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人之目

的而勞動。故受僱人不能用指揮性、計畫性或創作性方法自主決定從事工作內容及方式。(3)組織上從屬性，在現代企業組織型態之下，勞動者與雇主訂立勞動契約時，其勞務之提供大多非獨自提供即能達成勞動契約之目的，雇主要求之勞動力，必須編入其生產組織內遵循一定生產秩序始能成為有用之勞動力。因此擁有勞動力之勞動者，也將依據企業組織編制，安排其職務成為企業從業人員之一，同時與其他同為從業人員之勞動者，共同成為有機的組織，此即為組織上從屬性。故兩造間是否具備使用從屬關係，應以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督懲戒權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷。基於保護勞工之立場，就勞動契約關係之成立，應從寬認定，只要有部分從屬性，縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係。

- 2、原告主張兩造間為勞動契約，然為被告所否認，辯稱其僅係提供場所、耗材予原告從事美甲服務業務，原告所使用之美甲工具係由各美甲師自行準備，被告並無統一剪裁、美甲之工具，且原告服務客人期間，被告並無指揮派人收取金錢，自客人進門至服務完成後，均由各美甲師一人作業，原告實無置喙之餘地，且客人消費後給付之金錢，亦係自行交付各美甲師收取，其後由各美甲師按月輪值去計算服務之內容及收取之金額後，轉交被告，此乃美甲師間基於共同場所使用之相互自律方式，按月製表就原告完成之個案數，提供予被告，以為拆帳之依據，且各美甲師間亦可自行裁量、協調決定其從事美容工作之時間，故兩造間之指揮監督關係甚薄。再者，各美甲師為吸引顧客上門消費，本即會自行或透過各種行銷活動通知熟客以提高其個人業績，為業界之常態，被告亦從未替美甲師印製名片提供其宣傳，純係原告自行努力而得之報酬，亦難證明兩

01 造間有組織上之從屬性。此外，被告亦未替各美甲師投保  
02 勞保，因美甲師前來被告場所並無定有勞動工作之期限，  
03 實際上係由原告自行向職業工會為投保單位參加勞工保險  
04 ，足徵被告係「無一定雇主」、「自營作業」，始由參加  
05 之職業工會為投保單參加勞工保險，益徵被告係為自己的  
06 利益而勞動，兩造間非勞動契約云云。

07 3、經查，原告主張其任職被告期間，上下班均需打卡刷到刷  
08 退，且被告亦規定美甲師每日之出勤排班，其中一種班別  
09 為上午10時至下午6時，故原則上原告上班時間均自上午9  
10 時45分至下午6時左右，又被告規定美甲師每月僅得休假6  
11 日，且上班遲到、請假均會遭受扣薪，被告亦規定美甲師  
12 不能擅自離開工作場所，外出用餐或飲食須於一定時間內  
13 返回，更不能拒絕接待顧客，否則即以違規計罰扣薪，兩  
14 造並約定原告之每月薪資係以原告個人之業績總額為基礎  
15 ，收取其中之40%作為薪資，且於每日顧客消費後所給付  
16 之金錢，均由被告之代表人即訴外人陳怡恬收取後，於次  
17 月再由陳怡恬依上開比例、計算其餘扣薪項目後始發放予  
18 原告或其他員工，此外，原告除須提供客戶美甲服務外，  
19 被告更指示原告處理店內其他行政事物、指導新進人員、  
20 構思行銷活動等情，業據提出考勤卡式報表、被告員工薪  
21 資計算表畫面、原告與被告前負責人即訴外人陳怡恬通訊  
22 軟體內容等件為證（見本院卷第119頁、第121至123頁、  
23 第125至131頁）；參以證人劉夢婷到庭證稱：我曾經任職  
24 被告公司，任職期間是103年7月至104年7、8月，是擔任  
25 美甲師，當時是以前同事介紹我到被告公司，找法定代理  
26 人陳怡恬面試，當時陳怡恬請我到現場實際操作考核，1  
27 個禮拜後，就叫我去上班，月休6天，上班時間早上10點  
28 20分至晚上8點，中間沒有休息時間，薪資前3個月保障底  
29 薪2萬，後面按照我們個人的總業績我抽4成，剩下的歸公  
30 司，第4個月起就沒有底薪保障，而且被告當時跟我們說  
31 店裡營業額都滿高，按照抽成，薪水都有3、4萬以上，當

時有說要打卡，一開始沒有簽立書面契約，大約半年後，就要我們簽契約，那個契約是要我們主動放棄勞健保，要我們同意我們跟被告間只是租賃關係，不是僱傭關係，如果不同意，就要我們離職，因為之前有1個員工被被告公司解僱，後來去調解，被告有賠了一些錢給對方，所以後來才要求我們去簽這個契約書。當時有約定上班時間及要進行打掃工作，因為每一個人的工作內容不太一樣，我們每一個人進去都是美甲師，但每個人還要負責其他工作，像我就是負責公司帳，如果沒有做的話是沒有處罰規定，但陳怡恬有交代這些事。每個人進去是美甲師還要負責其他工作，有1位是要負責美甲師之間的排班，1個是要帶新進人員，有一些要負責店內考核、店內的採購、庫存，這些工作的分配，都是被告法代安排，像我算完公司帳，被告法代會重新檢核一次，如果不對，她會跟我的說那邊要注意，她會做更改，像新進人員，他也會做最後的考核，可以上手了，他才准許他接顧客。像店內的採購盤點完後，如果有缺什麼，她會去購買，出勤狀況都是被告法代及其姐姐在做檢查，因為有打卡機，打卡機他們才可以看，且有遲到早退部分，他們就會扣錢，如果沒有全勤，就會扣全勤獎金，如果打掃工作沒有確實，也會罰錢，罰錢給公司，放在零用金裡，除了上述遲到、早退的扣款罰錢外，被告會要求我們接待客人有一定的流程，例如客人一進來需要跟他打招呼，請客人在大廳擦手，要求我們附上擦手毛巾，要求客戶資料，確認服務項目，顧客資料是公司統一蒐集管理，且被告有規定我們服務完要拍照，上傳群組，對造金額及照片看金額有無不符，客人有一些是看網路上的廣告，因為店裡有一些部落客，請這些部落客來店裡消費宣傳，美甲師是客人自己指定，如果客人沒有指定，我們就依照排班表排班，扣款是扣給公司零用金，公司零用金的用途為何我不確定，但被告法代會把零用金清點完後拿走。上班期間，美甲師只可以出去買便當，沒有顧客

01 時也要待在店裡，他說不能出去太久，因為怕隨時有顧客  
02 進來，美甲師要待命。我任職被告期間就月休6天，上個  
03 月的20號就要排好下個月的休假，如果跟其他美甲師有衝  
04 突，就要自己去調解，因為被告有規定，一天不能休超過  
05 2個美甲師，除了月休6天外沒有其他國定假日，我們是用  
06 排休，但有滿1年有多7天的休假，除了月休、特休外有事  
07 假，扣1千元，但病假要附診斷證明，但不扣錢。本院卷  
08 第121至123頁薪資計算表有看過，因為之前我負責算公司  
09 業績，而此薪資表跟業績表都是我們之前做的，而被告法  
10 代會再檢查，核對金額是否正確，本院卷第121頁的薪資  
11 計算表上的金額，各個欄位不是我填寫的，但以前薪資表  
12 上的業績、抽成的欄位是我負責填寫的，負責財務的人員  
13 除了遲到請假、店務加給是老闆填寫，因為這個資料只有  
14 老闆可以看到。本院卷第119頁考勤報表我在的時候沒有  
15 看過，因為考勤報表是要用USB輸出，都是老闆自己輸出  
16 的，所以我們也看不到。因為打卡機是按指紋的，如果沒  
17 有按到，就沒有辦法算出勤。原證14的考勤紀錄，當時的  
18 排班我還在的時候，有分早晚班，早班是早上10點20到晚  
19 上8點，晚班是中午12點20到晚上10點，本院卷第125頁LI  
20 NE通訊群組對話，被告公司法代會在群組裡公布事情如原  
21 證16所示的群組，被告會公布做錯什麼事情要罰錢，颱風  
22 假是否要上班，或是告知明天部落客要來，是安排何人去  
23 做。我是在任職4個月後原告也進來公司，所以在我離職  
24 前，原告與我所述的工作狀況是一樣的。我任職期間不確  
25 定陳怡恬是否是登記的老闆，但她每天都會進公司交代事  
26 情，陳怡恬的姐姐比較少進公司，都是陳怡恬跟我們交代  
27 事情，且每個禮拜開一次會都是陳怡恬跟我們開會。本院  
28 卷第121頁在我任職期間就有這個表，但本院卷第121頁的  
29 表不是我做的，因為那時我已經不在被告公司。在我任職  
30 期間，每日美甲師所收到顧客的錢，老闆的櫃子有一個抽  
31 屨有兩個袋子，老闆說一個是放我們收進來的錢，另外一

01 個是老闆自己的零用金，所以我們收到顧客的錢全數要放  
02 進那個袋子，我們也沒有權限給顧客打折，因為公司有制  
03 式的規定，錢放進袋子後，被告法代隔天或隔1、2天會來  
04 結算把它收走。我到被告應徵工作及就職期間被告有在徵  
05 才網站刊登徵才廣告，例如1111、美甲的社團徵人，應徵  
06 的職務為美甲師、美甲助理，我任職期間，被告沒有核發  
07 年終獎金或三節獎金，我去應徵時，被告沒有說會發年終  
08 獎金或三節獎金，但有說如果達到一定業績時，會辦員工  
09 旅遊及給獎金等語（見本院卷第177至203頁）；併參以被  
10 告對外係以「艾菲爾美甲 LaEiffel」之品牌對外經營並招  
11 募美甲師，例如1111人力銀行網站「艾菲爾美甲」之徵才  
12 頁面，即記載「全職美甲師」之職缺、工作地點記載「臺  
13 北市○○區○○○路○○○巷○○號b1」、工作時間記載「日  
14 班，中班，晚班 PM12:20 -PM10:00」、工作內容記載「1  
15 、專業美甲師服務。包括手足保養、光療美甲…等。2、  
16 抽成制度優。不需簽約。3、月休6日，排休制。4、員工  
17 福利：雙月聚餐、補貼專業考試報名費、年度團隊獎金…  
18 等。」、發展遠景記載「我們提供美甲師美麗舒適的工作  
19 環境，優質的待遇以及實用的職前訓練。歡迎對美甲有熱  
20 情的你加入我們的團隊。」等語（見本院卷第167至168頁  
21 ）；再參以被告所架設網站「品牌故事」網頁內容記載「  
22 醫學美容背景的我們將醫療融入了美甲成為 LaEiffel 的優  
23 勢及特色：1、醫美級的手足保養課程2、全台唯一醫療級  
24 的專業器具消毒設備…」等語（見本院卷第171頁）及網  
25 站撰文對被告公司之經營者Tanya、Doris（即本件被告前  
26 負責人陳怡恬）進行介紹，內容略以：『La Eiffel』美甲  
27 概念館是由一對從事醫療背景，又熱愛美容、美甲的姊妹  
28 共同打造，姊姊Ta nya負責營運管理、妹妹Doris則負責  
29 美甲師培訓及行銷，因為兩個人都很喜歡美甲及旅遊，所  
30 以有機會時都會去體驗各個國家的美容、美，感受不同國  
31 家在美容方面的獨特性，小編想，也是閱歷過這麼多的美

容美甲店，才培養出她們姊妹倆獨到的品味，將LaEiffel的每個環節都規劃得這麼好吧！『La Eiffel』目前共有8位美甲師，通過面試後，還會有一套專屬店內的訓練，Tanya說，店裡最重視的是服務、技術與安全性，每位美甲師都需要熟練SOP流程，像是客人一進門就要提供熱毛巾、茶水等，讓客人有賓至如歸的感覺，且做光療討論好款式後，需做到主動報價的動作，不讓客人心裡抱著『加3顆水鑽要多少錢』之類的問題又不好意思問，還有防塵袍可讓客人保護衣物不會被刨指甲的白色粉塵弄髒，超級貼心！」、「最特別的地方應該就是店內的消毒設備了！由於Tanya跟Doris是醫療背景，將醫院裡衛生、消毒的超高標準用在自己店內，畢竟有時候我們在磨皮有可能會接觸到肉眼看不見的傷口，而有些細菌必須透過這樣的高壓消毒箱才能徹底清除。『這可是業界首創喔！』Tanya笑著說。看到這樣高標準的衛生安全設備小編也算開了眼界，也更敬佩她們謹慎的精神。」「Tanya告訴我們，因為她自己也是會非常在意細節的客人，所以會將自己在意的點告訴美甲師們，讓客人有更好的體驗，像是光療的邊緣非常重要，邊緣做的好不好關係到日後會不會容易脫落，或進水導致細菌感染。也要求美甲師絕對不能在卸甲時磨到客人的真甲面，導致許多人光療指甲會越來越薄的問題，如果你是很注重這些問題的人，很適合來體驗看看喔。」等語（見本院卷第173至182頁），且上開網頁中，更有經營者Tanya、原告（綽號Nami）與其餘美甲師之合照，其中除了經營者Tanya外，其餘美甲師均穿著統一顏色與樣式之服裝等情（見本院卷第183頁）；復參以被告架設之「艾菲爾美甲」網站（網址：<https://www.laeiffel.com/>），其網站「服務項目」訂有約30項之服務項目與收費價目（見本院卷第169頁），且尤參以證人劉夢婷證稱：我們也沒有權限給顧客打折，因為公司有制式的規定等語（見本院卷第203頁）。綜合上情，勘認被告經營之「艾菲

01 爾美甲」為陳怡恬姊妹所經營，且被告係以「艾菲爾美甲  
02 LaEi ffel」之品牌對外經營並招募美甲師，又被告對美  
03 甲師之招募，已表明工作地點及時間為排班（排休）制、  
04 每月休6日、區分日、中、晚班，美甲師並非能自主決定  
05 何時上下班，而係有固定工作時間及地點，另被告尚強調  
06 「員工福利」包括聚餐、補貼考試報名費等，可認被告係  
07 將美甲師認定為其雇用之員工，始有「員工福利」可言，  
08 又陳怡恬每週會與各美甲師開會、每日亦會進公司交代事  
09 情，且被告並對美甲師有一般指揮監督懲戒權，再「艾菲  
10 爾美甲」網站亦已訂有統一收費方式，各美甲師僅能照表  
11 提供服務、收費，而不得憑自身技藝或能力決定如何向客  
12 戶報價或給予折扣。基上，堪認兩造間具有人格上、經濟  
13 上及組織上從屬性，故原告主張兩造間為勞動契約關係，  
14 應屬有據。

15 （二）原告請求被告給付積欠工資1,000元、預告期間之工資4萬  
16 6,814元及資遣費8萬7,712元，是否有據？

17 1、積欠工資1,000元部分：

18 按勞動基準法第22條第2項前段規定：「工資應全額直接  
19 給付勞工」。又天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工  
20 資給付要點第2點規定：「本要點所稱天然災害，指颱風  
21 、洪水、地震及其他經目的事業主管機關認定屬天然災害  
22 者。」、第3點規定：「天然災害發生時（後），勞工之  
23 出勤管理及工資給付事項，除相關法令已有規定者外，應  
24 參照本要點事先於勞動契約、團體協約中約定或工作規則  
25 中規定；未有約定或工作規則未規定者，參照本要點辦理  
26 。」、第6點規定：「天然災害發生時（後），有下列情  
27 形之一者，雇主不得視為曠工、遲到或強迫勞工以事假或  
28 其他假別處理，且不得強迫勞工補行工作、扣發全勤獎金  
29 、解僱或為其他不利之處分：…（三）勞工工作所在地未  
30 經轄區首長依作業辦法規定通報停止辦公，惟其居住地區  
31 或其正常上（下）班必經地區，經該管轄區首長依作業辦

01 法規定通報停止辦公，致未出勤時。」。原告主張107年7  
02 月11日因瑪麗亞颱風接近臺灣，107年7月10日晚間因被告  
03 所在地臺北市之風雨預報未達停班停課標準，乃宣布翌日  
04 即107年7月11日正常上班、上課，然原告居住地之新北市  
05 ，因風雨預報宣布停班停課，故依上開規定107年7月11日  
06 原告無須出勤工作。豈料，107年8月初原告領取7月份工  
07 資時發現，被告竟以原告107年7月11日未出勤為由自應領  
08 工資中扣除1,000元，被告顯然短少給付原告工資1,000元  
09 等語，業據提出行政院人事行政總處107年7月11日天然災  
10 害停止上班及上課情形一覽表為憑（見本院卷第47頁），  
11 核屬相符，且參以被告於107年10月15日臺北市政府勞動  
12 局勞資爭議調解會議（下稱系爭調解會議）亦表示：同意  
13 歸還颱風天扣薪資1,000元等語（見本院卷第25頁），堪  
14 認被告確有不當扣發原告之107年7月11日工資1,000元之  
15 情事，是原告請求被告給付短少給付之工資1,000元，應  
16 屬有據。

17 2、預告期間之工資4萬6,814元及資遣費8萬7,712元部分：

18 (1)按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書規定終止勞動契  
19 約者，應遵守預告期間，如未依規定期間預告而終止契約  
20 者，應給付預告期間之工資。又雇主依上開規定終止勞動  
21 契約者，應於終止勞動契約30日內依規定發給勞工資遣費  
22 。勞動基準法第16條第1項、第3項及第17條分別定有明文  
23 。是可知勞工依據勞動基準法第16、17條規定，請求預告  
24 期間之工資及資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由  
25 勞工終止契約（除有同法第14條第1項各款情形而得準用  
26 第17條規定外）或合意終止契約者，則不與焉。

27 (2)原告主張被告係依據勞動基準法第11條第5款規定終止兩  
28 造間勞動契約，故依據勞動基準法之規定應給付原告預告  
29 期間之工資及資遣費云云。按勞工對於所擔任之工作確不  
30 能勝任時，雇主得經預告勞工終止勞動契約。勞動基準法  
31 第11條第5款定有明文。而所謂「確不能勝任工作」，非

01 但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能  
02 完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之。查  
03 參諸證人陳怡恬到庭證稱：被告從106年8月至107年11月  
04 由我擔任負責人，我認識原告，原告是店裡的美甲師，原  
05 告任職期間為103年12月至107年8月，原告一開始工作狀  
06 態正常，但從106年開始和我的姐姐（被告前一任負責人  
07 ）私交不好，就開始工作狀態有問題，因為當時我是我姐  
08 姐的助手，所以我知道原告常常被其他美甲師反映原告不  
09 配合維持工作環境之衛生，因為美甲師之間有互相打掃之  
10 分配，但原告被其他的美甲師說她不配合一起打掃，其他  
11 的美甲師就會降低打掃的意願，所以工作環境變差，肯負  
12 責任之美甲師才會打掃，但長久下來也會積怨，所以對原  
13 告產生反感，除了打掃之外，美甲師工作環境是同一個工  
14 作空間，互相不應影響，但原告在其他美甲師服務其他客  
15 人之過程中，趴在桌上睡覺，在美睫椅上躺著，屢勸不聽  
16 ，造成客人觀感差，降低來店意願，新進的美甲師有樣學  
17 樣，負責任之美甲師心生不滿。又原告預約之客人到現場  
18 施作，但客人到現場後，原告無故不在，所以客人無法立  
19 即施作，造成客人抱怨責罵其他在場之美甲師，因此其他  
20 之美甲師反應不想和原告一起工作，事後我詢問原告她不  
21 在的原因，原告說她是去做私人之匯款，其他的美甲師心  
22 生抱怨。另當時美甲師之間有工作之分配，比如有人負責  
23 庫存，有人負責記帳，當時原告負責處理客訴，106年10  
24 月有一位林小姐客訴，內容是客人當天誤會自己可以享有  
25 VIP折扣，但結帳時發現VIP身分不符，原告沒有加以了解  
26 處理，只告知客人提供折價券供她下次使用，客人心生不  
27 滿，直接從FB投訴，並指出不會再過來消費，第2件客訴  
28 是107年4月彭小姐，消費當下對作品不滿意，當場要退費  
29 ，原告沒有加以處理了解，僅告知若退費之前的消費將算  
30 回原價，客人心裡不滿意，認為沒有誠意解決客訴，只想  
31 任由客人退款，因此直接投訴被告負責人即我，說明會再

01 公開平台批評美甲店，種種以上事由，造成客人流失，其  
02 他的美甲師也不願意跟原告在同一個工作環境中，於是有  
03 4位美甲師分別在106年10月(許芳華)、107年2月(李彥蓁)  
04 、107年5月(曾薇芝)、107年6月(高綺羚)提出跟被告終止  
05 合作，我認為客人流失及其他美甲師終止合作，都與原告  
06 有關，所以在107年8月29日我直接找原告跟她說明狀況，  
07 希望原告可以跟被告終止合作，原告當天同意，並且收拾  
08 東西離開。107年8月29日我找原告說明狀況希望可以終止  
09 合作時，我當天跟原告說你在這間公司不開心，不願意配  
10 合，就不要勉強留下來，希望可以好聚好散，我問她的意  
11 願，原告就同意，原告當天同意後，就開始收東西離開，  
12 沒有辦理交接手續，因為客人都是一件一件的，當日跟原  
13 告說明時，沒有告知原告有幫她準備袋子，我看她在整理  
14 東西，我有問她需要什麼東西，需要幫忙嗎，當天我告知  
15 的是其他的人不願意跟她一起工作，且有許多原因，但上  
16 開詳細的細節沒有講。但每一件發生的事在當下我都有跟  
17 原告做溝通，但原告都沒有說話等語(見本院卷第370至  
18 371頁)，可認縱被告確實認為原告對於其所擔任之工作  
19 有不能勝任之情形，然最終原告係在107年8月29日被告詢  
20 問是否合意終止兩造間勞動契約後自行收拾物品離開，其  
21 後不再至被告工作，而非被告單方表示被告不能勝任工作  
22 ，並以此為由逕行終止兩造間勞動契約；且參以原告於系  
23 爭調解會議亦表示其不向被告請求開立非自願離職證明等  
24 語(見本院卷第25頁)，堪認兩造間係合意終止勞動契約  
25 ，而非被告依勞動基準法第11條第5款終止兩造間勞動  
26 契約，故依上開說明，原告不得請求預告期間之工資及資  
27 遣費。

28 (三)原告請求被告補提繳勞工退休金10萬6,897元，是否有據  
29 ？

30 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
31 勞保局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工

01 退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條  
02 例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損  
03 害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第6  
04 條第1項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又  
05 勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅  
06 於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，  
07 不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提  
08 繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收  
09 益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規  
10 定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得  
11 請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專  
12 戶，以回復原狀。另勞工退休金條例第15條第1、2項規定  
13 ：「於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者  
14 ，1年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，  
15 雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，  
16 並自通知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數  
17 點第1位為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其  
18 雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保  
19 局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年1月底前通  
20 知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」、投保  
21 單位未覈實申報員工之投保薪資應處罰鍰作業原則第2條  
22 規定：「前項『應申報月投保薪資』及『應處罰鍰期間』  
23 之認定標準如下：(一)投保單位未在應申報調整期限前自  
24 行申報調整1.應申報投保薪資之認定：(1)每月薪資不固  
25 定：按應申報調整期限前(不含期限當月)3個月平均薪資  
26 來認定調整生效月份之投保薪資，即以5.6.7月或11.12.  
27 次年1月平均薪資核算9月或次年3月之投保薪資。」。  
28 2、查兩造間屬勞動契約關係，已如前述，則被告依上開規定  
29 於原告任職期間即有為原告提撥勞工退休金之義務。又原  
30 告主張被告應依附表1所示補提撥10萬6,897元至原告個人  
31 退休金專戶【計算式：(103年12月)1,728元+(104年1

01 月) 1,440元 + (104年2月) 2,292元 + (104年3月至8月  
02 ) 1,818元 × 6 + (104年9月至105年2月) 2,892元 × 6 + (105年3月至8月) 2,088元 × 6 + (105年9月至106年2月)  
03 2,892元 × 6 + (106年3月至8月) 2,088元 × 6 + (106年9月至107年2月) 2,748元 × 6 + (107年3月至7月) 2,406元  
04 × 5 + (107年8月) 2,251元 = 10萬6,897元】，經核並無  
05 違誤，則原告請求被告補提繳勞工退休金10萬6,897元至  
06 其個人退休金專戶，應屬有據。  
07

08  
09 四、綜上所述，原告請求：(一)被告給付1,000元，及自起訴  
10 狀繕本送達翌日即107年12月21日(見本院卷第83頁)起至  
11 清償日止，按週年利率5%計算之利息、(二)被告應補提  
12 撥10萬6,897元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶  
13 ，為有理由，應予准許，逾此部分，為無理由，應予駁回。

14 五、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡  
15 易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規  
16 定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依  
17 職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本  
19 件判決結果無影響，爰不另予一一論述，併此敘明。

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 108 年 12 月 25 日  
22 臺北簡易庭法官 陳家淳

23 以上正本證明與原本無異。

24 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本庭(臺北市○○○路  
25 ○段○○○巷○號)提出上訴狀。(須按他造當事人之人數附繕本)  
26 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 109 年 1 月 3 日  
28 書記官 蘇炫綺