

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第67號

原告 陳虹伶
訴訟代理人 高宏銘律師
複代理人 蔡正皓律師
被告 盛蒼企業有限公司
法定代理人 詹田
訴訟代理人 謝孟馨律師

上列當事人間請求請求給付工資等事件，經本院於民國109年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告原起訴請求被告給付47萬4178元及其法定遲延利息，嗣於109年8月10日擴張加班費之請求，擴張聲明為被告應給付64萬2065元及其法定遲延利息，揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：

兩造於民國（下同）107年10月16日簽訂原證1承攬經營培訓同意書（下稱系爭同意書）及承攬經營合約書（下稱系爭契約），原告經被告培訓通過後，自107年12月2日開始擔任被告旗下台灣Bolo冰火菠蘿基隆海大酒店（以下簡稱海大酒店）之店長），每日需遵從被告之指示與監督，處理海大酒店之營運，原告應將每日營收全數繳回被告，再由被告於次月10日結算後將該月應發給原告之報酬匯予原告，被告對原告有指揮監督之權，且系爭契約制定諸多嚴苛之經營規範與罰款標準，原告須完全依被告要求行事，則系爭契約本質上仍為勞動

01 契約，兩造為雇傭關係。嗣因原告積勞成疾，致無法繼續經
02 營，遂於108年5月1日起與被告解約，然原告於108年4月30
03 日工作末日下班後，於騎車返家的過程中發生車禍而受有職
04 業傷害，則依勞動基準法（下稱勞基法）第59條第1款規定
05 ，被告應補償原告因該事故而生之必要醫療費用9萬7215元
06 。又依系爭契約第9條第7項約定，被告每月保障最低給付原
07 告6萬元，則被告給付原告之報酬既係依據原告當月之營收
08 與營業時間核算，即具備勞務對價性質及經常性給與之要件
09 ，是原告每月薪資應為6萬元，且系爭合約書第二階段第4點
10 規定，原告在107年10月16日至107年12月1日受訓期間，被
11 告每日應給付1,000元之費用，故被告共積欠原告受訓期間
12 費用4萬6000元及107年12月份至108年4月之短付薪資合計共
13 13萬7498元。再則，原告於受雇期間，幾乎每日工作均達13
14 小時以上，且無勞基法所保障之休息日與例假日，國定假日
15 亦須開店工作，則被告應給付原告積欠加班費合計共36萬
16 220元。且原告每月薪資為6萬元，被告依法每月應至少為原
17 告提撥3,600元之退休金，惟被告均未替原告提繳退休金，
18 自107年12月至108年4月合計漏未提繳1萬8000元之退休金。
19 另原告於擔任店長期間，就店內營運所生之水、電、營業稅
20 等費用，均由原告自行墊付，共支出2萬9132元，故被告應
21 返還原告2萬9132元。爰依雇傭關係、勞基法第24條、第30
22 條、第36條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、勞基法第
23 59條第1款之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告64
24 萬2065元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
25 分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)原告自願參加被告安排之台灣BOLO合作經營店長培駿計畫，
28 於107年10月16日簽署系爭契約，原告需經觀摩與實習二個
29 階段訓練合格後，被告於107年11月16日將系爭契約之內容
30 交付原告審閱、修改後，兩造於107年12月2日簽立系爭契約
31 ，約定由原告承攬被告向他人承租之基隆市○○路○○○號店

面，並由原告登記為海大小吃店之負責人，原告依該店鋪每日營收之比例領取營收承攬金，合約期間自107年12月2日起至109年12月1日止。查系爭同意書及系爭契約第2條均約定「本訓練及後續合約均為經營承攬合約，非雇傭關係，不適用勞基法及不屬加盟。...」，況原告既經觀摩與實習二階段，在締結承攬系爭契約前，對於被告經營店鋪之經營模式及利潤分配情形已知之甚詳。該系爭契約既經原告自由意志而簽立，且明文約定兩造間非雇傭關係，不適用勞基法，又因法律並無禁止對於勞務提供者必以勞動契約型式締約之強制規定，故系爭契約並無違反強制法規而無效之情形，於被告主張被告假藉承攬經營契約之名，規避勞動法規云云，實屬無理。

(二)原告既承接被告承租之房屋經營管理海大小吃店，並登記為該店之負責人，足見原告就該店營運之執行有自行裁量處理之權限，且被告對身為店長之原告雖有店休之限制及營業時間之要求，惟原告出勤之時間並未限制在特定時段，僅要求每天開店營業時間為9時至22時至少13小時，且原告若須休息不開店，亦可自行決定，亦無開店日數之限制，僅須給付被告按店休日計算之房租金額及裝潢折舊費，足見原告可自行決定作息時間及如何履行契約之內容，顯然兩造間不具有勞雇關係之人格上從屬性。又系爭契約第6條第3項約定，原告得聘請員工，並由原告給付員工薪資，可見原告執行之業務可分由其他員工執行，故原告無須親自履行勞務，得使用代理人。

(三)依系爭契約第9條約定，原告係自該店鋪營收中抽取約定比例之價金，則原告經營店鋪之營收越高，其收入亦越高，原告亦可以該營收用以增聘員工以分攤人力或擴展營業規模，並負擔營業所須之稅賦及各項保險費用，是原告係為自己之營業目的而勞動，非從屬於被告，故原告與被告間不具有經濟上之從屬性。且依系爭契約第9條第7項約定，只要該月有未依合約約定時間開關店及違反附件規定，則該月即不適用

01 保障最低給付6萬元之約定，此時原告得領取之金額仍係依
02 該店營收中抽取約定比例之價金，並非如原告所稱每月均無
03 條件領取6萬元。

04 (四)原告除系爭契約之規範外，不受被告其他制約，顯然與一般
05 勞工隸屬於任職公司之情形有別，且原告係獨立經營店鋪，
06 負責該店營運之責，原告得以指揮性、計劃性或創作性方法
07 對自己所從事工作加以影響，與被告其他員工間並無所謂分
08 工合作之狀態，足認原告並非單純僅為被告服勞務之勞動者
09 ，而係實質參與店鋪之經營決策，故兩造間亦不具有勞雇關
10 係之組織上從屬性。原告雖稱其須遵守被告所制定之工作規
11 範，須配合被告之指揮及檢查，然被告為顧及各店鋪之服務
12 品質及企業體之整體形象，避免各店鋪服務品質參差不齊，
13 造成消費者疑慮，進而損及社會大眾消費意願，因而對承接
14 經營者進行教育訓練，並為管理上之相關監督，此屬普遍存
15 在之情形，與兩造間是否具有從屬性者無涉。又依新北市政
16 府就業歧視評議委員會先前對於被告涉及違反性別工作平等
17 法第7條規定之他案，亦認定被告之承包經營合約非屬勞動
18 契約關係，無性別平等法之適用，因而評議不成立就業歧視
19 。

20 (五)因兩造間非屬勞動契約關係，自無勞基法之適用，則原告依
21 勞基法第24條、第39條、第59條第1款規定，請求被告給付
22 其加班費19萬2333元、職業災害補償9萬7215元，均為無理
23 由。縱使認為本件有勞基法之適用，惟依系爭合約書第9條
24 第7項約定，只要原告有未依合約約定時間開關店及違反附
25 件規定之情形，則該月即不適用保障最低給付6萬元之約定
26 ，並非指原告每月均無條件領取6萬元，則原告以每月6萬元
27 作為計算平日每小時工資額之基準，顯有違誤，且原告計算
28 工作時間均未扣除用餐休息時間，亦有違誤。又原告於發生
29 車禍時，係領輕型機車駕照駕駛重型機車，故原告有勞工保
30 險被保險人因執行職務而致傷病審查準則第18條第2款「未
31 領有駕駛車種之駕駛執照駕車」之情事，依該條規定不得視

01 為職業傷害，故原告車禍非屬職業災害，自不得請求被告為
02 職業災害補償。又兩造間既非屬勞動契約關係，被告並無依
03 勞工退休金條例規定，按月提繳勞工退休金至原告之勞工保
04 險局勞工退休金個人專戶之義務，故原告請求被告提繳1萬
05 8000元勞工退休金，亦無理由。

06 (六)再依系爭合約書第8條約定，營業登記由原告負責辦理，營
07 業稅稅金也由原告支付，故營業稅本應由原告負擔。而依系
08 爭合約書第9條第4款、第5款約定，被告每月給付水電費之
09 補貼予原告，開店前之設備及營業用品由被告準備，開店之
10 後消耗品由原告自購，故原告開店之水電費本應由原告負擔
11 ，則原告請求被告給付水電費及營業稅費用2萬9132元，自
12 無理由。

13 (七)再者，依系爭契約第14條約定，被告由原告每月請領之金額
14 中提撥1萬元合計5萬元作為履約保證金，合約期滿無違約時
15 無息返還，故被告於108年1月10日、2月15日、3月11日、4
16 月10日給付原告之金額中，均扣除1萬元作為履約保證金，
17 但被告已於108年7月10日返還原告履約保證金5萬元。又因
18 原告於108年4月間終止契約，依系爭契約第7條第2項約定，
19 原告須找人承接並由原告代訓及完成交接，故訓練該承接者
20 之受訓津貼應由原告負擔。原告終止契約後由訴外人王志聿
21 承接海大店，被告已先代原告給付王志聿受訓津貼1萬4000
22 元。另原告向被告領取水電費之補助後卻未繳納電費1萬
23 2570元及水費138元，原告未繳納營業稅1300元，被告已代
24 原告繳納前開水電費及營業稅，故被告於108年7月10日返還
25 履約保證金5萬元時，已扣除前開代墊之金額2萬8008元及匯
26 款手續費15元，故匯款2萬1977元至原告合作金庫銀行帳戶
27 。再者，原告受訓期間得領取每日1000元之津貼，原告於
28 107年10月16日至107年12月1日期間，受訓及找尋開店地點
29 之日數共計32日，得領取之受訓津貼為3萬2000元，被告已
30 於108年1月10日給付原告。又依承攬經營合約書第6條第2款
31 、第4款約定，除每年尾牙及除夕店休外，其他店休日原告

01 須自付房租及裝潢設備折舊每日200元，而該店鋪所在之房
02 屋租金每月為1萬5000元，故原告除每年尾牙及除夕店休外
03 ，每一店休日原告應給付被告700元。從而，依原告交付被
04 告之承攬結算請款單、被告製作之支出憑證所載，被告每月
05 給付原告業績獎金加計水電費補貼及時間補貼之金額，扣除
06 履約保證金、原告店休日每日應負擔之700元、違反規定之
07 扣款等，所餘金額均已全數匯款至原告帳戶，故原告每月均
08 依合約約定給付原告，並無原告所稱剋扣之情事，原告請求
09 被告給付薪資13萬7498元為無理由。

10 (八)並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假
11 執行

12 三、兩造不爭執之事項（見109年6月23日筆錄，本院卷第17頁
13 ）：

14 (一)原告於107年10月16日簽署原證1之系爭契約（見本院卷第25
15 頁）。

16 (二)兩造於107年12月2日簽立系爭契約，合約期間自107年12月2
17 日起至109年12月1日止（見本院卷第27~33頁）。

18 (三)原告於108年5月1日發生車禍，有原告提出之基隆市警察局
19 交通事故初步分析研判表可按（見本院卷第35頁）。

20 四、原告起訴主張其受雇於被告，惟原告於任職期間，被告未給
21 付其加班費，亦有剋扣薪資、未提撥勞工退休金之情事，且
22 被告應給付原告職業災害補償費用及原告代墊之費用，爰依
23 據雇傭關係、勞基法第24條、第30條、第36條第1項、勞工
24 退休金條例第14條第1項、勞基法第59條第1款之規定，請求
25 如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：（
26 一）兩造為承攬或雇傭關係？（二）如兩造成立雇傭關係，原
27 告依據雇傭關係、勞基法第24條、第30條、第36條第1項、
28 勞工退休金條例第14條第1項、勞基法第59條第1款之規定，
29 請求被給付加班費、剋扣工資、提繳勞工退休金、職業災害
30 補償醫藥費，是否有理由？（三）原告請求被告給付因營運所
31 生之水電費、營業稅費，是否有理由？茲分述如下：

01 (一)兩造間為承攬或雇傭關係？

02 1.按「稱雇傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
03 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則
04 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完
05 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別
06 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，
07 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給
08 付報酬之契約。可知，雇傭契約乃當事人以勞務之給付為目
09 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定
10 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關
11 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承
12 攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作
13 人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬
14 契約，二者性質並不相同。

15 2.次按，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：
16 即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配
17 ，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞
18 務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制
19 裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞
20 動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用
21 指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。
22 3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟
23 結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年
24 台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司
25 之員工與公司間係屬雇傭關係或委任關係，應以契約之實質
26 關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照
27 ）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約
28 於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法
29 之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判
30 斷。又事業單位之員工與事業單位間係屬雇傭關係或委任關
31 係或承攬關係，應以契約之實質關係為判斷。換言之，是否

01 屬於勞動契約，應以兩造間之勞務供給契約於提供勞務時有
02 無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇
03 主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。原告主張依
04 據系爭同意書及系爭契約，推論兩造成立雇傭契約，被告則
05 以前詞置辯，揆之前開說明，兩造成立雇傭關係或承攬關係
06 ，本件應以契約之實質關係為判斷。經查：

07 (1) 人格從屬性而言：

08 ①就原告提供勞務之時間而言：系爭契約第5條第1項規定「營
09 業時間：需依甲方（即被告，下同）銷售情形而訂立之時間
10 間開店，營業時間必須依甲方要求開關店，每天自9時至22
11 時，共營業至少13小時以上」，同條第2項約定「每年得於
12 尾牙及除夕共店休2天。如有無法開店之因素，需經依甲方
13 同意後視狀況處理」，同條第3項約定「店內聘請的員工，
14 其薪資福利均由乙方（即原告，下同）支付，但是任用之人
15 員需經甲方同意即繳交履歷表及身分證以防於經營安全時可
16 供追查，甲方認為不適任時，乙方必須立即資遣」；同條第4
17 項規定「除甲方規定之店休日以外，店休超過部分乙方需自
18 付房租（依每月房租除以30日計算）及裝潢設備折舊每日200
19 元」等語，兩造僅約定店鋪之每日經營時間及每年之店休日
20 ，並未強制規定原告每日上下班時間，並無例假日或休息日
21 、加班費之約定，被告並無設置打卡設備，亦無因原告工作
22 遲到所生之懲戒處分，原告如超過店休日，需支付店租及裝
23 潢設備折舊200元，準此，原告得自行決定上下班，或另行
24 聘請員工開店經營，顯見原告提供勞務之內容時間、方法得
25 自行決定，並非全依照被告之指示工作，難謂具有人格之從
26 屬性。

27 ②就原告提供勞務之具體內容而言：

28 查依系爭契約第1條約定：「甲方乙方經雙方同意及乙方因
29 要求承攬甲方設立之店鋪經營而訂立契約」；第3條約定：
30 「教育訓練：第一階段：觀摩：先至甲方指定之店觀摩7天每天
31 10小時，雙方均有意願繼續培訓計畫時則進入第二階段，如

雙方任一方認為不適合即終止本計畫，甲方無須支付任何津貼（天數計算均不含休假、出勤之認定乙日報表或簽到紀錄為準），第二階段：實習，進入實習階段：通過第一階段後進入實習階段，每天隨店開店及打烊約1個月以上，如中間有請假需補足日數...2.第一次實習考試為通過，需再受訓10天再考試，如未通過，此時甲方如認為不適任，可要求解持合約，如認為可訓練再訓練10天，經第二次考試仍未通過者，即終止合約，因考試未過之解約，乙方無須給付任何津貼」，足見，原告需經過被告之考核訓練，並經考試合格後始能承攬經營被告交付之店鋪，原告於訓練期間，原告得自行審視是否適合擔任店長，是否適合經營海大酒店，兩造均得隨時終止契約，並無任何違約處罰，原告經被告訓練通過後，原告依據系爭契約第8條約定，原告為商業營業登記之負責人，並負擔營業稅負，則原告承攬被告之店鋪經營海大酒店，其就店鋪營運之執行有自行裁量處理之權限。原告自行決定自己之作息時間及如何提供契約之內容，顯然兩造間不具有勞雇關係之人格上之從屬性甚明。

③就懲戒、考績、獎金制度而言：被告並未規定原告每日或每月應達到之業績標準，對於原告亦無任何考核、考績，並無三節、或年終獎金，被告亦未因原告表現優良給予獎勵，原告之薪資全來自於本身之經營能力，就人格之從屬性而言，並非完全緊密從屬於被告受到完全之指揮監督，自不具備勞工人格從屬性之重要內涵。

④原告對於店鋪營運之執行有自行裁量處理之權限，並非單純供給勞務，又被告在全省開設連鎖性店鋪，為維持其企業體對外之整體性形象及掌握受委託經營店鋪者事務處理進度及狀況，要求開店銷售時間、工作規定、營業作業規定及作業流程，以求穩定各分店之服務品質、整體形象，而以應遵規則與受託經營者約定被上訴人享有此一監督權及違約時之罰則，尚與受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務有別，自與兩造間是否為具有從屬性者

無涉。

⑤就親自履行，不得使用代理人而言：

依系爭契約第6條第2項約定，原告經被告同意後，可增聘員工，並由原告自行給付增聘之員工薪資，可見原告執行之業務可分由其他員工執行，難認其須親自履行，而不得使用代理人。

3.就經濟上從屬性而言：

依系爭契約第9條約定：「乙方依以下之營收領取承攬金（以月平均每天計算）：開店後即開始計算獎金，獎金計算方式如下：1.每月之月平均營收在5000元以下時給付營收之17%，5001以上的部分18%，2.飲料部分，抽取營收之30%，3.每天營業時間超過10小時以上部分，並經甲方核定之營業時間，日平均營收2.5萬元以下，每小時加給100元，日平均營收2.5-3萬元每小時加給50元。日平均營收3萬元以上無加給，營業時間需該小時有營業額才算。則原告與被告約定報酬係依據依營業日之每日營收是否達5,000元為標準，於營收超過5,000元以上時，並按營收比例計算獎金，則原告經營能力佳，店鋪之營收越高，其所得報酬亦越多，益徵原告係為自己之營業目的而勞動，並非從屬於被告，則兩造間不具有勞雇關係之經濟上之從屬性亦明

4.就組織上從屬性而言：

查原告擔任店長，承攬被告之店鋪，經營店鋪，除系爭契約之規範外，不受被告其他公司工作規則之規範，顯然與一般勞工隸屬於任職公司之情形有別，且係獨立經營店鋪，負責該店營運之責，原告得以指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響，與被告其他員工間並無所謂分工合作之狀態，足認原告並非單純僅為被告服勞務從業人員之勞動者，而係實質參與店鋪之經營決策，是兩造間亦不具有勞雇關係之組織上之從屬性。

5.從而，系爭契約為原告基於自由意志而簽立，且並無違反強制法規而無效之情形，該契約內既明定雙方之權利義務，基

於私法自治原則，自無不可，則本於兩造間所簽立之系爭契約，並依兩造間交易往來之模式觀察，雙方欠缺勞動契約所應具備之人格上、經濟上及組織上從屬性，難認成立勞動契約。

6.再者，原告以被告回覆之電子郵件記載「五年內有生產計劃的女生請注意可能無法履行合約」等語，主張被告有違反性別工作平等法第7條之規定，提起就業歧視之申訴，經新北市就業歧視評議委員會審定認定：①原告獨自管理店鋪，並辦理營業登記，因對原告之出勤時間，並未限制，店長休假時，需自行支付當日1日店租，且對於原告並無懲戒權，因認並無人格之從屬性。②原告經被告同意後得增聘員工，店長職務亦得由他人代為履行，並無親自履行職務必要，③店長取得之勞務對價為店營收之抽取約定之比例，店長亦得利用營收增聘員工分攤人力，拓展營業規模，並負擔營業稅及各項保險費用，足見，原告為自己營業而勞動，非從屬於被告，難認有經濟上從屬性。④原告負擔該店營運，無須與被告其他員工分工合作執行職務，自不具有組織上從屬性，依據以上各情，認定兩造並非成立雇傭契約，因認並無性別工作平等法之適用，審定被告違法性別工作平等法第7條之規定不成立，有新北市就業歧視評議委員會審定書可按（見本院卷第365~371頁）。

7.原告主張營業時間需依照被告之要求，否則並無保底之薪資，且任用員工需經被告同意，每日需向被告報告營收金額並交付被告，再由被告依據系爭契約第9條之約定結算後發放報酬，並保障底薪6萬元，顯與發放薪資無異，依據系爭契約附表之開店與工作規定，包括檯面、商品陳列方式，訂貨時間、營收報表之填寫內容等繁瑣事項，均訂立嚴格之工作規範，足見，原告毫無自主決定權，被告均予以嚴密監督，兩造為雇傭契約無疑云云。然查：

①原告之報酬乃係依營收分配利潤，已如前述，且現今加盟企業經營態樣繁複，所衍生之加盟契約型態亦多樣化，本件由

被告對於原告職前教育訓練並由教授原告經營方式，由被告出面承租店鋪支付房租，再將店鋪交付原告經營，兩造均需負擔部分之水電費成本，被告負擔開店前之設備及營業用品，原告負擔開店後之消耗品、營業稅等營運成本，原告就每日營收向被告報告，作為兩造計算承攬金之依據，被告並非支付固定之薪資報酬予原告，足見，兩造就經營方式基於相互合作之關係，且原告如未依照被告之營業時間開店經營，僅需自行負擔當日之店租及裝潢設備折舊費每日200元，並無任何獎懲，難謂此具有人格之從屬性。

②被告為經營連鎖性事業，顧及各店鋪之服務品質及企業體之整體形象，避免各店鋪服務品質參差不齊，造成消費者疑慮，進而損及社會大眾消費意願，因而對承接委託經營者進行教育訓練，並為管理上之相關監督，此屬一般對於受委託經營者普遍存在之情形，與兩造間是否為具有從屬性者無涉，是原告主張被告嚴格規定開店營業時間，任用適格員工，對於檯面、商品陳列方式，訂貨時間、營收報表之填寫內容等繁瑣事項，均訂立嚴格之工作規範，足見，原告毫無自主決定權，被告均予以嚴密監督，兩造為雇傭契約無疑云云，尚屬無據。

(二)如兩造成立雇傭關係，原告依據雇傭關係、勞基法第24條、第30條、第36條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、勞基法第59條第1款之規定，請求被給付加班費、剋扣工資、提繳勞工退休金、職業災害補償醫藥費，是否有理由？

1.兩造間既無勞動契約關係存在，即無勞基法、勞工保險條例及勞工退休金條例之適用，原告依據前開規定，請求被告給付加班費、提繳勞工退休金、職業災害補償醫藥費，均無理由，應予駁回。

2.剋扣工資部分：原告主張兩造約定工資為6萬元，請求被告薪資差額云云。然查，依據系爭契約第9條第7項規定「乙方均有依本合約之規定時間開關店，即違反附件規定，每月保障最低給付乙方上述總額6萬元」等語，準此，原告並非無條

01 件每月得領6萬元之薪資。況依據被證6之開店日數，107年
02 12月至108年4月，依序為30日、29日、27日、31日、23日，
03 並非依據被告規定之開店日數，原告自107年12月2日起至
04 108年4月，均由原告自行填寫承攬結算請款單拍照傳送於被
05 告，由被告結算後交付承攬報酬於原告，有被告提出之被證
06 6承攬結算請款書可按，原告每月領取報酬並無異議，原告
07 依據系爭契約第9條之規定計算報酬，原告並未舉證已具備
08 上開約定，原告請求每月薪資差額，並無理由。

09 3.受訓期間即107年10月16日起至107年12月1日受訓期間費用4
10 萬6000元部分：

11 原告主張其受訓期間為46日，被告則以原告得領取受訓期間
12 費用為3萬2000元，並於108年1月10日給付完畢云云，然查
13 ，依據系爭契約第3條約定，受訓期間，被告每日需支付車
14 馬費1000元，天數不含休假，出勤則以日報表簽到或紀錄為
15 準。準此以解，原告有實際出勤，並於日報表簽到或記錄始
16 得每日領取車馬費1000元，被告抗辯既為受訓期間，縱使未
17 出勤，亦得領取車馬費1000元云云，自有誤會。因此，原告
18 於受訓期間僅出勤32日等情，為原告所不爭（見本院卷第4
19 頁），被告已於108年1月10日給付受訓期間之費用3萬2000
20 元，有被告提出被證4之薪資單為憑（見調字卷第423頁），
21 原告請求此部分受訓費用，並無理由。

22 (三)原告請求被告給付因營運所生之水電費、營業稅費，是否有
23 理由？

24 1.水電費部分：依系爭契約第9條第4款約定「水電費冬季電價
25 給付當月營業額3%（10-5月），夏季電費給付當月營業額
26 4%（6-9月）每月最高上限給付1.5萬元」，因此，原告每月結
27 算承攬報酬時，被告已依據系爭契約之約定，每月給付開店
28 之水電費補貼予原告。另同條第5款約定「開店前之設備及
29 營業用品由甲方（即被告）準備，開店之後消耗品由乙方（
30 即原告）自購」，故原告開店之水電費，本應由原告負擔，
31 則原告請求被告給付水電費，並無理由。

01 2.營業稅費部分：依系爭契約第8條規定，稅務部分之營業登記
02 需由原告負責辦理，免用統一發票營業稅稅金也由原告支付
03 ，故營業稅本應由原告負擔，原告請求被告給付營業稅費，
04 並無理由。

05 五、綜上所述，原告依據雇傭關係、勞基法第24條、第30條、第
06 36條第1項、勞工退休金條例第14條第1項、勞基法第59條第
07 1款之規定，請求被告應給付原告47萬4178元及自起訴狀繕
08 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均
09 為無理由，不應准許。

10 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
11 回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及未經援
13 用之證據，經審酌核與本件判決結果不生影響，爰毋庸逐一
14 再加論述，附此敘明。

15 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
16 文。

17 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日
18 勞動法庭 法官 徐玉玲

19 以上正本係照原本作成

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日
23 書記官 李隆文