

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第23號

原告 劉威麟

訴訟代理人 許惠菁律師（法扶律師）

被告 唯一養生文化股份有限公司

法定代理人 徐耀璫

訴訟代理人 葉乃嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年4月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣貳拾陸萬參仟貳佰參拾玖元，及其中新臺幣貳拾肆萬柒仟參佰玖拾玖元自民國一一三年二月十八日起，其餘新臺幣壹萬伍仟捌佰肆拾元自民國一一三年三月十九日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提繳新臺幣貳萬參仟壹佰零伍元至原告之勞工退休金專戶。

三、被告應開立非自願離職證明書予原告。

四、訴訟費用由被告負擔負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾陸萬參仟貳佰參拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬參仟壹佰零伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但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。經查，原告起訴時聲明第1、2項原為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）19萬2,324元，及其中17萬9,124元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘1萬3,200元自起訴狀繕本送達被告30日之翌日起，均至清償日止，按年

息5%計算之利息。(二)被告應提繳1萬9,008元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第9頁）。嗣於民國113年3月21日具狀變更聲明第1、2項為：(一)被告應給付原告26萬3,239元，及其中24萬7,399元自113年2月18日起，其餘1萬5,840元自113年3月19日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告應提繳2萬3,105元至原告之勞工退休金專戶（見本院卷第121頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自111年12月1日起至112年2月28日止在被告公司擔任學徒接受培訓，自112年3月1日起擔任推拿師傅，負責整復推拿，週一至週五中午12時30分至晚上9時、週六至週日每日上午10時至晚上9時，必須待在被告指定之場所等待客人，每月最多休息8日，薪資按件計酬、按月結算（下稱系爭勞動契約）。惟被告在無任何法定事由之情況下，於112年5月24日終止系爭勞動契約，其終止並不合法。而原告因被告給付之薪資低於法定基本工資且未提供充分工作、違法解雇等情事，經原告以本件起訴狀繕本之送達，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，經被告於113年2月17日收受，系爭勞動契約即經原告終止，原告自得請求被告給付112年3月份、112年5月1日至同年月24日工資低於基本工資之差額分別為6,529元、8,234元、112年5月25日起至113年2月17日基本工資共計23萬2,636元、資遣費1萬5,840元，與開立非自願離職證明書，另被告未按月為原告提繳勞工退休金，亦得請求被告提繳2萬3,105元至原告之勞工退休金專戶。為此，爰依勞基法第21條第1、2項、第19條、民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)如主文第1至3項所示。(二)聲明第1至2項，原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：兩造已於112年6月16日就本件契約爭議成立調
02 解，原告不得再請求，況兩造於該次調解就契約定性為承攬
03 契約法律關係並未爭執，原告本次起訴主張兩造為僱傭契
04 約，違反禁反言原則，亦與民法第148條規定之誠信原則有
05 違，故原告之請求並無理由。又兩造為承攬契約法律關係，
06 自無適用勞基法、勞退條例等規定，原告依該等規定請求被
07 告給付工資、資遣費、提繳勞工退休金與開立非自願離職證
08 明書，均無理由。此外，因原告於112年5月15日與被告進行
09 面談時，未經被告同意進行錄音，且原告分別於112年5月1
10 9、20日向被告多名客戶為有損被告商譽之不實言論，造成
11 被告損害，被告乃依兩造所簽訂之承攬契約書（下稱系爭契
12 約書）第8條約定，於112年5月24日終止兩造間承攬契約法
13 律關係等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受
14 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、兩造不爭執事項：（見本院卷第134至135頁，並由本院依相
16 關卷證為部分文字修正）

17 (一)原告自111年12月1日起至112年2月28日在被告公司擔任學員
18 接受培訓，自112年3月1日起擔任推拿師傅（本院卷第49
19 頁），並簽訂原證1、3之契約書（本院卷第45頁、第49至50
20 頁）。

21 (二)原告在擔任推拿師傅期間，週一至週五每日中午12時30分至
22 晚上9時、週六至週日每日上午10時至晚上9時必須待在被
23 告指定之場所等待客人，每月最多月休8天。

24 (三)被告於112年5月24日以口頭及通訊軟體LINE通知原告終止兩
25 造間契約關係（本院卷第47頁）。

26 (四)被告對於原證1至8形式真正均不爭執。

27 (五)兩造前於112年6月16日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解成
28 立，調解內容如該次調解紀錄所載（本院卷第105至106
29 頁），兩造嗣後於112年7月24日經臺北市政府勞動局勞資爭
30 議調解，調解結果為調解不成立（本院卷第51至52頁）。

31 四、得心證之理由：

01 (一)兩造於112年6月16日成立勞資爭議調解，原告有無拋棄本件
02 請求？原告為本件主張，有無違反禁反言或誠信原則？

03 1.按勞資爭議經直轄市或縣（市）主管機關指派調解人或組成
04 勞資爭議調解委員會作成調解方案，爭議雙方當事人同意在
05 調解紀錄簽名者，為調解成立，視為爭議雙方當事人間之契
06 約，勞資爭議處理法第12條第5項、第19條第1項前段、第23
07 條前段定有明文。又當事人約定，互相讓步，以終止爭執或
08 防止爭執發生之契約，為和解，和解有使當事人所拋棄之權
09 利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第
10 736條、第737條亦有規定。依勞資爭議處理法第12條第5
11 項、第19條第1項前段規定成立調解者，核其性質屬私法上
12 和解契約，而和解契約成立後，當事人應受該和解契約所拘
13 束，不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。查兩
14 造曾於112年6月16日就勞資爭議成立調解，已如不爭執事項
15 (五)所示，兩造間存在和解契約甚明，而被告既抗辯於該次調
16 解紀錄同意就兩造間契約關係爭議不得再對他方為其他主
17 張、請求或申訴，原告自應受拘束，不得再為本件請求等語
18 （見本院卷第93頁），是本件應先判斷者為原告本件工資、
19 資遣費、提繳勞工退休金與開立非自願離職證明書等請求，
20 是否為上開勞資爭議調解範圍所及而應受和解契約拘束。

21 2.112年6月16日臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄（下稱系
22 爭調解紀錄）之調解方案固記載：勞資雙方同意就本爭議，
23 不得再對他方為其他主張、請求或申訴，如已申訴或檢舉
24 者，應於本和解成立之日起3日內負責撤回；雙方並就本案
25 調解過程及結果等內容互負誠信保密義務，事後不得對他方
26 有不利言論或舉措等，有系爭調解紀錄可據（見本院卷第10
27 6頁）。然檢視系爭調解紀錄有關原告主張欄位，其記載：
28 「111年12月1日到112年2月28日學徒期間工資，每月只給6,
29 000元，要求補足學徒期間最低基本工資差額共60,400
30 元」、「有關服務證明、非自願離職證明及未投職業災害保
31 險補償之請求，於會中撤回」等語（見本院卷第105頁），

01 可知該次調解原告僅請求培訓期間工資差額；而被告主張記
02 載：「同意上述學徒期間給予最低基本工資26,400元，扣除
03 每月已給付6,000元，餘60,400元同意給付」等語（見本院
04 卷第105頁），並未提及本案請求之項目。又對照「勞資雙
05 方爭議事項」內容所載：「學徒期間工資未符合最低本工
06 資」等語，亦不包括本件請求之項目甚為明確。且「調解人
07 之建議」內容記載：「申請人111年12月1日至112年2月28日
08 為學徒期間，應屬僱傭關係，故公司應依法令給付最低基本
09 工資，經雙方協商，以資方主張抵扣已給付每月6000元，故
10 餘60,400元，同意給付」等語，可見調解人行調解程序係針
11 對擔任學徒期間被告給付每月薪資未達基本工資項目進行，
12 未包括本件給付範圍。況且，再檢視調解方案內容，亦未載
13 被告同意給付項目包括本件請求之內容，或原告同意拋棄對
14 被告之本件請求內容。由上述調解書面資料可見，原告未曾
15 於上開調解時請求112年3月份以後工資差額、資遣費、提繳
16 勞工退休金或開立非自願離職證明書，兩造於調解過程中未
17 討論上開項目請求，調解人亦未就上開項目請求為斡旋，該
18 調解成立內容應不包括上開項目甚明，原告縱曾拋棄部分權
19 利，所拋棄權利部分亦不包括本件請求之項目。

20 3.又按當事人所訂立之契約定性為何，法院應根據當事人所主
21 張之原因事實認定後依職權適用法律，不受當事人法律陳述
22 之拘束（最高法院112年度台上字第548號判決意旨參照）。
23 經查，原告固於112年6月16日調解時曾主張：「本人自民國
24 111年12月1日起到職，擔任整復人員，約定薪資為抽成30%
25 至40%不等，112年5月24日解除承攬契約」、「要求我執行
26 非承攬契約內容」等語，調解人之建議第1點亦記載：「雙
27 方為承攬關係不爭執」等語，有系爭調解紀錄為據（見本院
28 卷第105至106頁），然兩造所簽訂之契約名稱既謂「承攬契
29 約書」（下稱系爭契約書），有系爭契約書可憑（見本院卷
30 第49頁），原告是否係單純稱呼該契約書名稱，或是就兩造
31 契約關係定性為承攬契約不爭執，已非無疑，況契約定性為

01 法院依職權適用法律之範圍，而不受兩造主張之拘束，是縱
02 然原告曾於調解時不爭執契約定性為承攬契約法律關係，嗣
03 於本件起訴時方主張為僱傭契約法律關係，然亦無違禁反言
04 或誠信原則。是原告本件起訴主張並無禁反言原則之適用或
05 有違反民法第148條誠信原則之情。

06 (二)兩造間為承攬契約法律關係或僱傭（勞動）契約法律關係？

07 1.按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
08 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
09 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
10 人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬
11 性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一
12 定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第490
13 條第1項定有明文。承攬契約之當事人以勞務所完成之結果
14 為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作
15 人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞基法保護勞務
16 提供者之立法精神，除當事人明示成立承攬契約，或顯然與
17 僱傭關係屬性無關者外，基於保護勞工之立場，應為有利於
18 勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約
19 關係（最高法院110年度台上字第90號判決意旨參照）。再
20 按基於勞基法保護勞務提供者之立法精神，除當事人明示成
21 立承攬契約，或顯然與僱傭關係從屬性無關者外，應為有利
22 於勞務提供者之認定。所謂當事人明示成立承攬契約，係指
23 當事人間勞務契約之實質內容屬於承攬契約之法律性質。如
24 有爭執，法院應審查勞務契約之實質內容，不得囿於當事人
25 所簽書面契約使用之名稱，始可避免雇主罔顧勞基法等勞動
26 法令之義務要求勞工簽署名稱或內容含有承攬語詞之文件
27 （最高法院110年度台上字第3159號判決意旨參照）。

28 2.經查，系爭契約書第7條約定：「承攬期間內，乙方（即原
29 告，下同）如擬承攬與甲方（即被告，下同）相同性質之工
30 作，需先經甲方書面同意後，始得承攬，如有違反時，以違
31 約論。」、第13條約定：「為維護甲方企業形象，乙方應配

01 合遵守甲方規定穿著制服，並確實配合甲方客戶服務，不得
02 對客戶施以不當情緒」等語（見本院卷第49頁）。另就原告
03 提供之勞務內容，被告亦制定完整之服務流程，即從客人進
04 門至離開，有完整之服務流程應注意或配合事項（見本院卷
05 第67頁）。再參以原告在擔任推拿師傅期間，週一至週五每
06 日中午12時30分至晚上9時、週六至週日每日上午10時至晚
07 上9時必須待在被告指定之場所等待客人，每月最多月休8
08 天等節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），而原告必須
09 接受被告指定之客戶提供勞務、接受教育訓練，若未能出
10 勤，亦必須事先請假，遲到則會降低抽成比例等節，有被告
11 公司Line對話群組照片可證（見本院卷第57頁、第62至65
12 頁）。

13 3.由上可知，原告提供之勞務係受被告之指派，原告並應穿著
14 指定之服裝，於指定之時間至指定之地點提供勞務，而原告
15 提供勞務之內容亦屬制式、固定，於工作完成後須填寫調理
16 單，記載客人消費金額、消費模式等，且原告遲到被告得調
17 降抽成比例，足認被告保有對原告工作紀律、考核懲處之高
18 權，原告服務勞務之提供係受被告指派調遣，不能用指揮
19 性、計畫性或創作性方法對所提供勞務加以影響，此與承攬
20 契約著重者為一定工作之完成，工作具有獨立之性質顯有不
21 同，是原告所提供之服務勞務具相當之從屬性，兩造自屬僱
22 傭（勞動）契約法律關係。

23 (三)兩造間契約關係之終止事由為何？

24 1.原告主張其以本件起訴狀繕本之送達，依勞基法第14條第1
25 項第5、6款規定，終止系爭勞動契約等語（見本院卷第111
26 頁）。被告則辯稱其於112年5月24日依系爭契約書第8條約
27 定，終止兩造間承攬契約法律關係等語（見本院卷第111
28 頁）。

29 2.被告終止兩造間契約關係部分

30 兩造間屬僱傭（勞動）契約法律關係，已如上述，被告自不
31 得依民法第511條規定，任意終止兩造間之契約關係。又系

01 爭契約書第8條前段固約定：原告有違背本契約之約定時，
02 被告得隨時終止契約（見本院卷第49頁），然被告就原告有
03 違背本契約約定乙節，並未提出任何證據證明之，而表示請
04 本院依卷內資料判決即可等語（見本院卷第135頁），是原
05 告主張被告終止兩造間契約關係並不合法等語（見本院卷第
06 111頁），應屬有據。

07 3.原告終止兩造間契約關係部分

08 原告以本件起訴狀主張被告給付之工資低於基本工資及違法
09 解雇等情，並經本院認定屬實（被告終止系爭勞動契約不合
10 法部分，詳上述；給付之工資低於基本工資部分，詳後
11 述），而有未依勞動契約給付工作報酬，以及違反勞動法
12 令、損害原告之權益之情。是原告主張系爭勞動契約經其依
13 勞基法第14條第1項第5、6款規定而終止等語，自屬有據。

14 (四)原告得向被告請求之項目及金額

15 1.資遣費部分：

16 (1)按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
17 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
18 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
19 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
20 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
21 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第
22 1項定有明文。經查，原告前依勞基法第14條第1項第5、6款
23 規定終止系爭勞動契約，業如上述，則原告依上開規定請求
24 被告給付資遣費，自屬有據。

25 (2)又若本院認為原告主張有理由，被告對於原告請求之資遣費
26 金額形式上不爭執（見本院卷第134頁），是原告請求被告
27 給付資遣費1萬5,840元，當屬有據。

28 2.112年3月份、112年5月1日至同年月24日工資差額、112年5 29 月25日起至113年2月17日工資部分：

30 (1)按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞
31 工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本

01 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂
02 勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。」是勞基法為民
03 法有關僱傭關係規定之特別法，應優先適用。次按工資由勞
04 雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項
05 定有明文。又勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞
06 雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規
07 定。是勞雇雙方約定之工資，如未低於基本工資，雙方均應
08 受其拘束，惟如約定之工資低於基本工資，勞工自得就不足
09 部分請求雇主給付。

10 (2)經查：

11 ①兩造間成立僱傭（勞動）契約法律關係，已如前述，則系爭
12 勞動契約自應適用勞基法。而依前開規定說明，兩造雖得約
13 定工資數額，惟不得低於基本工資，原告於112年3月份、11
14 2年5月1日至同年月24日實領薪資分別為1萬9,871元、1萬2,
15 205元，低於每月基本工資2萬6,400元（見本院卷第37
16 頁），被告自應補足差額。又若本院認為原告主張有理由，
17 被告對於原告請求工資差額之金額形式上不爭執（見本院卷
18 第134頁），是原告請求被告給付112年3月份工資差額6,529
19 元、112年5月1日至同年月24日工資差額8,234元，洵屬有
20 據。

21 ②按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
22 得請求報酬。」、「債務人非依債務本旨實行提出給付者，
23 不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼
24 需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權
25 人以代提出。」、「債權人對於已提出之給付，拒絕受領或
26 不能受領者，自提出時起，負遲延責任。」民法第487條前
27 段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於受領
28 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，
29 催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此
30 之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法
31 院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。經查，被告前不

01 法解雇原告，已如前述，應認其拒絕受領原告提供勞務，負
02 受領勞務遲延責任，原告於被告催告再給付勞務前，無須補
03 服勞務，仍得請求報酬。又若本院認為原告主張有理由，被
04 告對於原告請求之工資金額形式上不爭執（見本院卷第134
05 頁），則原告請求被告給付112年5月25日起至113年2月17日
06 止工資23萬2,636元，亦屬有據。

07 3.提繳勞工退休金部分：

08 (1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
09 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
10 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6
11 條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規
12 定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休
13 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專
14 戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24
15 條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依
16 該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損
17 勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，
18 自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不
19 得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳
20 之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年
21 度台上字第1602號判決意旨參照）。

22 (2)經查，兩造間成立僱傭（勞動）契約法律關係，已如上述，
23 被告自應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定，及勞
24 工退休金月提繳工資分級表所定之工資數額，提繳勞工退休
25 金至原告之勞工退休金專戶，而被告並不爭執其從未為原告
26 提繳勞工退休金，且若本院認為原告主張有理由，被告對於
27 原告請求提繳之勞工退休金金額形式上不爭執（見本院卷第
28 134頁），則原告依勞退條例第6條第1項、第31條規定，請
29 求被告補提繳勞工退休金2萬3,105元入其勞退專戶，同屬有
30 據。

31 4.開立非自願離職證明書部分

01 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
02 代理人不得拒絕。勞基法第19條定有明文。次按就業保險
03 法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人
04 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因
05 勞基法…第14條……規定各款情事之一離職。」是依上開規
06 定意旨，勞工即得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職
07 之服務證明書。經查，原告依勞基法第14條第1項第5、6款
08 規定，終止系爭勞動契約，已如前述，核與就業保險法第11
09 條第3項規定所稱之非自願離職情形相符，原告自得依上開
10 規定，請求被告開立非自願離職證明書。是原告此部分主
11 張，應屬有據。

12 五、從而，原告依勞基法第21條第1、2項規定，請求被告給付11
13 2年3月份工資差額6,529元、112年5月1日至同年月24日工資
14 差額8,234元；依民法第487條規定，請求被告給付112年5月
15 25日起至113年2月17日止工資23萬2,636元；依勞退條例第1
16 2條第1項規定，請求被告給付資遣費1萬5,840元，以上總計
17 26萬3,239元，及其中24萬7,399元自起訴狀繕本送達翌日即
18 113年2月18日（勞基法施行細則第9條，見本院卷第110頁）
19 起；其餘1萬5,840元自113年3月19日（勞退條例第12條第2
20 項規定，見本院卷第110頁）起，均至清償日止，按年息5%
21 計算之法定遲延利息；依勞退條例第6條第1項、第31條規
22 定，請求被告提繳勞工退休金2萬3,105元至原告之勞工退休
23 金專戶；依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，
24 請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，應予准
25 許。

26 六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
27 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
28 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行如主文
29 所示，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之
30 諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，
31 而免為假執行，並酌定相當之金額如主文所示。

01 七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證
02 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
03 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日
06 勞動法庭 法 官 莊仁杰

07 以上正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日
11 書記官 張月姝