

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第87號

原告 鄧杏如

訴訟代理人 黃致豪律師

林陟爾律師

被告 方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)

劉致明即陽光燦亮診所(桃園所)

共同

訴訟代理人 嚴柏顯律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)應給付原告新臺幣(下同)76,000元，被告劉致明即陽光燦亮診所(桃園所)應給付原告76,000元，及均自民國114年12月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。如任一人為給付，其他人於其給付範圍內，免給付義務。

二、被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)應提繳4,134元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，被告劉致明即陽光燦亮診所(桃園所)應提繳4,134元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。如任一人為提繳時，其他人於其提繳範圍內，免提繳義務。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔千分之33。餘由原告負擔。

五、本判決第一項得假執行；但被告如以76,000元預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第二項得假執行；但被告如以4,134元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2、3款、第256條分別定有明文。查原告起訴時訴之聲明原為如附件編號1所示，其後於本件訴訟程序進行中為多次變更、追加，並於民國115年1月5日將其聲明變更為如附件編號2所示，核其追加請求被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)部分，其請求之基礎事實均以兩造間僱傭關係業於114年12月8日經原告依勞動基準法(下稱)勞基法第14條第1項第5、6款規定終止，而與起訴主張核屬同一，與原訴間具有共同性，且就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性；至原告起訴時本列陽光燦亮診所(機構代碼：350102F255)、陽光燦亮診所(機構代碼：0000000000)為被告，嗣因該診所係以方榮煌、劉致明為負責醫師之私立醫療機構，且上開診所未經辦理法人登記，亦未見其等為取得法人資格的團體、抑或設有代表人、管理人等情，變更為被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所，下稱台北所)、被告劉致明即陽光燦亮診所(桃園所，下稱桃園所)，是原告為補正當事人能力而以自然人即診所負責醫師為被告應屬更正法律上之陳述，揆諸前開規定，即無不合；至伊更正請求金額部分，應屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，依上規定及說明，亦無不合，均應准許。

二、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，且此項危險得以對於被告之確認判決除去者，即得認有確認利益(最高法院111年度台上字第1633號判決參照)。本件原告訴請確認兩造間之僱傭關係自114年3月1日

01 起至114年11月4日止(下稱期間①)存在，固屬請求確認過去
02 之法律關係，但兩造對此既有爭執，兩造間就期間①僱傭關
03 係是否存在並不明確，致被告應否給付該期間之工資、提撥
04 勞工退休金等滋生疑義，原告在法律上之地位及權利有不安
05 之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸
06 上開說明，原告請求確認兩造間期間①之僱傭關係存在，有
07 即受確認判決之法律上利益。

08 乙、實體方面：

09 一、原告主張略以：

10 (一)原告自民國111年12月6日與被告方榮煌即陽光燦亮診所台北
11 所(下稱台北所)簽立「陽光燦亮診所勞動契約」(下稱系爭
12 勞動契約)。而陽光集團實際上係由台北所、被告劉致明即
13 陽光燦亮診所桃園所(下稱桃園所)及家安生醫國際股份有限
14 公司(下稱家安公司)等諸多機構組成，對外合稱為陽光燦亮
15 整形醫美連鎖集團(下稱陽光集團)之成員(原證4、5)。原告
16 名片職稱為區副理，提供勞務地包含台北所、桃園所。關於
17 被告之業務或其他工作事項，由陽光集團之莊斯棋指揮。而
18 原告任職期間之固定薪資為新臺幣(下同)20萬元，並由陽
19 光集團於每月10日以匯款方式給付予原告(原證7:113年6月
20 份至12月份之薪資明細。原證8)。

21 (二)詎於114年1月間起，原告在無預警下突遭退出全部工作相關
22 群組，經原告詢問被告及其他陽光集團相關人員均拒絕說明
23 理由，且拒絕給予工作指示，無故拒不受領原告所提出之勞
24 務。被告則僅於114年3月間給付原告114年2月薪資後，即未
25 再給付勞動報酬。嗣於114年6月16日原告委任律師代為發
26 函，載明「與陽光燦亮診所間之僱傭關係仍然存在」、「請
27 陽光燦亮診所基於僱傭關係依法指派本人工作，指示本人上
28 班時間與地點，依法繼續履行給付工資、為本人投保勞健保
29 與提繳勞工退休金之法定義務」等意旨(原證9)，惟仍未獲
30 被告置理。嗣原告經被告通知於114年11月5日辦理復職，故
31 請求確認兩造間僱傭關係自114年3月1日起至114年11月4日

止(即期間①)存在。

(三)原告於114年11月5日復職後，被告竟①單方面要求變更工作內容、時間及地點，②更每日派人監控原告，③一再以與工作無關之事審訊原告，且④仍不履行給付勞動報酬及提繳勞退金之義務，原告乃委請律師於114年12月5日代為發函(原證17)，以被告不依勞動契約給付工作報酬(114.3.1-114.11.4)及違反勞工法令(①②③)情節重大為由，依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定不經預告終止勞動契約，上開函文於同年月8日送達被告(原證17)，兩造間之勞動關係已於114年12月8日經原告合法終止。

(四)兩造間之僱傭關係於114年3月1日起至同年12月8日(共計9+8/30個月)止均有效存在，而原告自114年1月後多次詢問被告，並於114年6月16日以律師函表明願提供勞務，被告拒絕指派工作，堪認已陷於遲延，原告得依民法第487條、勞基法第22條第2項及系爭勞動契約之約定，依原告月薪20萬元為計，請求原告給付工資1,853,334元【計算式:20萬元*(9+8/30個月)=1,853,334元】。

(五)被告應依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定給付原告資遣費300,834元:原告自112年7月起至114年2月遭無故退出全部工作群組為止，其所受領之工資均為20萬元，故原告於離職前之平均工資應以20萬元計算。以原告自111年12月6日起至離職時之年資為3年3日計算，原告所得請領之資遣費應為300,834元【計算式:(200,000元X1/2X3)+(200,000元X1/2X3/360)】。

(六)被告應依勞基法第38條規定給付原告於114年12月8日勞動契約終止之日未休之18日特別休假折算工資120,000元:原告自111年12月6日起受僱於被告，於年資滿3年即114年12月5日前尚餘4日特別休假未休。又自114年12月6日起原告年資即滿3年，依勞基法第38條規定即有14日特別休假，合計應休未休之特別休假共計18日，故原得就尚未休畢之18日特別休假請求被告發給工資120,000元(計算式:月薪200,000

元 $\div 30 \times 18$)。

(七)被告應依法於114年3月1日起至114年12月8間按月提撥9,000元，合計共83,400元至原告之勞工退休金專戶：

兩造間之僱傭關係於114年3月1日起至114年12月8間均有效存在，被告自應於上述期間內依法提撥勞退金至原告勞退專戶內。又依勞工退休金月提繳分級表計算，原告每月之薪資為第62級，月提繳工資為150,000元，故被告每月應為原告提繳之勞工退休金共9000元（計算式：150,000 $\times 6\%$ =9,000）。是原告自得依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告補提繳自114年3月起至原告114年12月8日止之勞工退休金共計83,400元（計算式：每月9,000元 $\times (9+8/30)$ 個月）至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶。

(八)被告台北所應開立非自願離職證明書予原告：兩造間僱傭關係業經原告依勞基法第14條規定而終止，原告得依就業保險法第11條第3項規定請求被告台北所開立非自願離職證明書等語。並聲明如附件編號2所示。

二、被告辯解略以：

(一)原告自111年12月6日起擔任被告店長及醫美顧問而成立勞動及委任之混合契約：緣被告方榮煌即陽光燦亮診所台北所（下稱台北所）、被告劉致明即陽光燦亮診所桃園所（下稱桃園所）及家安生醫國際股份有限公司（下稱家安公司）等機構，對外共同以陽光燦亮醫美集團（下稱陽光集團）之名義為行銷，然各機構各有其負責人，集團並無統一負責人（本院卷第419頁）。兩造間之法律關係，依原告與被告台北所、桃園所於111年12月6日簽立「陽光燦亮診所勞動契約」（系爭勞動契約）、「保密協議書」、「聲明注意事項」、「薪酬保密切結書」（下就前三項合稱系爭附約）（被證18）及「委任契約」（下稱系爭委任契約，並與系爭勞動契約、系爭附約合稱為系爭契約）（被證2）之約定，應為勞動契約與委任契約之混合契約。勞動契約部分：依兩造間系爭勞動契約暨系爭附約之約定：（1）薪資：每月6萬元；及全勤獎金3000元（被證1

8：「薪酬保密切結書」）；(2) 工作內容：(系爭勞動契約：貳、工作項目：乙方(按指原告，下同)同意接受甲方(按指被告，下同)指導監督，從事下列各項工作：1.『店長』一職。2.店務管理。3.人員管理。4.客戶服務、管理。5.客戶關係經營維護。6.甲方指定目標達成。7.客戶問題即時回報及處理8.其他與上列各項相關及主管交辦事務。(3)工作地點：乙方勞務提供之工作地點：陽光燦亮診所。甲方基於經營上需要，得調整乙方工作內容及調動乙方職務、工作地點等，惟需符合勞動基準法要求。況依被證3薪資表所示，本可見給付明細中有「底薪」、「產品獎金」、「績效獎金」、…等記載，尤以「113年度4月份」之備註欄中甚註明：「7天未休換薪14,000」(本院卷第189頁)，自足由兩造間就勞動契約薪資之換算基礎為一天2000元。委任契約部分：原告之主給付義務(工作內容)：依系爭委任契約(被證2)，第3條、第5條所載，原告基於系爭委任契約之具體義務，即為醫美診所的醫美顧問，其中包含「介紹客戶、提供前期醫美諮詢、維護客戶關係、推廣銷售產品、處理客訴」等。而原告委任契約報酬之計算方式，即如工作(業績)比例分配表(被證19)所示，其中工作項目1.「顧問講解」、12.「剩餘療程安排」、15.「內轉文件/退費文件處理」均由「顧問」處理，而其中「分配業績比例」欄位中1.「顧問講解」即可分得業績比例40%作為委任報酬。而委任報酬(不包含上開系爭勞動契約給予的每月薪資6萬元，若有全勤加計全勤獎金3000元)給付方式：或由家安公司給付予訴外人即由原告為負人之「滿線整合行銷有限公司」(下稱滿線公司)(被證20：滿線公司登記資料，負人為原告及被證4：發票。)、或由家安公司給付予原告個人(被證5：112年5月至13年5月家安公司對原告個人之給付明細)、或由「陽光燦亮診所」給付予原告(即薪資部分扣除系爭勞動契約約定薪資6萬元，若有全勤加計全勤獎金3000元)之部分(被證3)。故兩造間之法律關係，依原告與被告台北所、桃園所於111

01 年12月6日簽立系爭勞動契約暨附約及系爭委任契約之約
02 定，應為勞動契約與委任契約之混合契約。

03 (二)原告自111年12月6日起擔任被告店長及醫美顧問而成立勞動
04 及委任之混合契約，然原告於114年2月28日於桃園所院長辦
05 公室，向負責醫師劉致明為辭職之意思表示，經劉致明當場
06 同意，合意終止勞動契約等節(過程詳如附表一所示)，兩造
07 間系爭契約關係，業於114年2月28日經兩造合意終止。

08 (三)嗣原告經被告以114年10月31日存證信函(被證13-1)通知於1
09 14年11月5日辦理復職。原告復職後竟有如附表二所示違反
10 勞基法第12條第1項第4、5款之事由，經被告於114年11月19
11 至21日、26日分別對原告進行調查訪談，給予原告充分陳述
12 及辯解機會(被證14)。經被告多次通知請原告陳述及相關
13 改善措施，原告猶未就詢問事項說明，被告乃於114年12月1
14 日告以若原告仍未予說明或經被告評估陳述無理由，則將依
15 勞基法12條規定進行懲戒解僱，詎料，原告經被告為上開告
16 知後，竟率先以律師函依勞基法14條第1項對被告終止勞動
17 契約，經被告於同年12月8日收受，被告亦於同日發出懲戒
18 解僱通知，經原告於同日收受，因原告違規事實明確且拒不
19 說明，被告乃同日依勞基法第12條第1項第4款(違反勞動契
20 約情節重大)及第5款(故意損耗雇主物品/竊盜)，發函終
21 止勞動契約，(經原告於同年月19日收受(本院卷第293頁)，
22 是兩造間系爭契約法律關係經被告依勞基法第12條第1項第
23 4、5款合法解僱(於114年12月19日合法終止)。

24 (四)原告請求自113年3月1日起至114年12月8日止之工資0000000
25 元:兩造間系爭契約關係前於114年2月28日合意終止，原告
26 於114年11月5日復職後，經被告合法解僱。且依系爭契約原
27 告固定月薪為6萬元，若有全勤另加3000元，原告請求上開
28 期間工資顯非合法。資遣費部分:原告於114年2月28日自請
29 離職，即無從依勞基法規定請求資遣費。特別休假未休折算
30 工資部分:原告於114年2月28日離職，其特別休假之計算應
31 以離職日為基準日，而非原告片面主張之114年12月8日。縱

01 認僱傭關係存續至114年12月8日，特別休假折算工資之計算
02 亦應以原告之實際工資即月薪6萬元為基準。勞工退休金提
03 撥部分：原告既已於114年2月28日離職，被告自無義務為其
04 提撥114年3月以後之勞工退休金等語。並聲明：原告之訴駁
05 回；如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

06 三、得心證之理由：

07 (一)關於兩造間系爭契約關係之性質：

08 1、按民法上之僱傭及委任契約，雖同屬以勞務供給為內容之契
09 約，惟僱傭契約僅以提供勞務本身為唯一目的，且受僱人服
10 勞務須聽從僱用人指示，有如機械，對於服勞務之方法毫無
11 自由裁量之餘地，與僱用之一方具有使用從屬及指揮監督關
12 係；委任則依委任人指示，由受任人本於自己之裁量或決策
13 而服勞務，主要側重於一定事務之處理。是受任人之供給勞
14 務，均不過係達成契約目的之手段而已，法律性質與僱傭契
15 約，尚屬有間。次按所謂聯立契約，係指數內容不同之契約
16 相互間具有結合之關係而言（最高法院90年台上字第1779號
17 判決意旨參照）。契約當事人以同一締約行為，結合數個契
18 約，為聯立契約。其各個契約相互間是否具有依存關係，應
19 綜合法律行為全部之旨趣，當事人訂約時之真意、交易之習
20 慣及其他具體情事，並本於誠信原則，為斷定之標準（最高
21 法院86台上字第2278號裁定意旨參照）。又當事人訂定之契
22 約，其性質有所不明，致造成法規適用之疑義時，法院應根
23 據當事人所主張之原因事實為契約之定性，俾選擇適當之法
24 規適用，以解決當事人間之紛爭。此項契約之定性及法規適
25 用之選擇，乃對於契約之性質在法律上為評價，本屬於法院
26 之職責，不受當事人所陳述法律意見之拘束，且當事人就該
27 契約性質所為相異法律意見之陳述，非屬新攻擊或防禦方
28 法，先予敘明。

29 2、查本件原告與被告台北所於111年12月6日簽立系爭勞動契約
30 為兩造所不爭執；原告於同日並簽立「保密協議書」、「聲
31 明注意事項」、「薪酬保密切結書」（系爭附約）及系爭委任

01 契約等件部分，亦未據伊爭執；而被告台北所、桃園所及家
02 安公司等機構均屬陽光集團之成員，對外共同以陽光集團名
03 義為行銷乙節，復為兩造所不爭執（見本院卷第16、419、50
04 0頁），是上揭事實應堪認定。復按所謂雇主本應限於勞動契
05 約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組織產生變
06 遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，
07 加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企
08 業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認定勞工之
09 雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動
10 契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責
11 任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇
12 主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實質
13 同一性而定。本件原告主張系爭勞動契約相對人形式上固僅
14 列被告台北所，然據上說明本件被告既同屬陽光集團成員，
15 且原告均受同一集團指派工作，提供勞務地點及所涉業務同
16 時包含台北所及桃園所，且被告亦不時會以家安公司名義給
17 付原告業績獎金（見本院卷第20頁）等，故認為被告台北所、
18 桃園所間應具有實質同一性，系爭勞動契約相對人應包含被
19 告桃園所等節，為被告所不爭執（見本院卷第420頁）。參以
20 原告不否認由伊親簽之系爭委任契約第2條工作地點載明包
21 含甲方之關係企業；第16條規範所稱營業祕密、保密義務之
22 適用等均包含關係企業在內（見本院卷第175、178頁）等節，
23 是以，在認定本件系爭契約當事人時，自應參酌前揭實質同
24 一性之法理，認為不僅形式上契約當事人即台北所，即非契
25 約上之當事人桃園所亦為系爭勞動契約、系爭附約及系爭委
26 任契約（以下就前三者合稱系爭契約）之當事人而為權利主
27 體。至原告以系爭委任契約、系爭附約未具被告簽名其上，
28 難認兩造有達成合意云云，惟觀諸系爭契約書面，均以電腦
29 文書作業軟體事前打字編排，且多已明示甲方：陽光燦亮診
30 所（見本院卷第39、449、451頁），足證上開書面為被告事前
31 製作完成，並於簽約當日提供原告簽署並以系爭附約為契約

一部之意思，是原告徒以該等書面未具被告簽名為由否認如上，尚屬無據，故兩造間就系爭契約已達成如書面文意所示意思表示合致之情，足堪認定。

3、基下說明，應認兩造間系爭契約關係之性質，應屬僱傭契約與委任契約併立之聯立關係：

(1)勞動契約部分：依系爭勞動契約第2條工作項目：乙方(按指原告，下同)同意接受甲方(按指被告，下同)指導監督，從事下列各項工作：1.『店長』一職。2.店務管理。3.人員管理。4.客戶服務、管理。5.客戶關係經營維護。6.甲方指定目標達成。7.客戶問題即時回報及處理8.其他與上列各項相關及主管交辦事務；第3條工作地點：乙方勞務提供之工作地點：陽光燦亮診所。又依薪酬保密切結書，就薪資部分約定為6萬元，全月正常出勤，且未請假、遲到、早退、曠職者，另發給全勤獎金3000元。(見本院卷第451頁)，足證兩造就原告受其指揮監督擔任店長，並按月給付6萬元及全勤獎金之主給付義務，已達成意思表示合致。

(2)委任契約部分：原告之主給付義務(工作內容)，依系爭委任契約第3條所載：「一、乙方(按指原告，下同)…配合甲方(按指被告，下同)之營運所需，擔任下列之職務：

(一)、擔任攸關諮詢醫美及其他甲方經營事務之事務。

(二)、客戶接待，並建立/維繫客戶關係，提升滿意度，及擴展業務與管理客戶關係。(三)、醫美療程、美容保養產品之推廣、銷售及服務。(四)、其他甲方交辦事項。

(五)、依甲方經營之需要，另為適當之派任、兼任或轉調企業體內之其他職務。二、乙方因業務需要而僅改變職稱及職務性質，除雙方間委任契約為終止外，本約不因之失其效力。」；第5條特別工作內容亦載明：「乙方受甲方委任之特別工作內容如下：(一)、各該業務範疇及方向。(二)、策略提案及業績達成。(三)、客戶、市場、通路、經銷商開發及其管理與維護。並應配合業務助理建置與維護客戶資料管理系統。(四)、定期召開並負責甲方及其相關單位之

01 內部會議；並應提出會議報告與改善計畫。（五）、應收帳
02 款跟催落實。」等詞，可知被告所辯原告依兩造間系爭委任
03 契約之給付義務，具體上即為被告診所的醫美顧問，包括
04 「介紹客戶、提供前期醫美諮詢、維護客戶關係、推廣銷售
05 產品、處理客訴」等由，自屬有據。而原告依系爭委任契約
06 擔任醫美顧問之委任報酬計算方式，亦有被告提出之分配表
07 在卷可稽(本院卷第453頁)，依該表工作項目欄所示:1.「顧
08 問講解」、12.「剩餘療程安排」、15.「內轉文件/退費文
09 件處理」均明列負責人為「顧問」，而其中「顧問講解」部
10 分可分得業績比例為40%。參以原告擔任醫美顧問，既以介
11 紹客戶、提供前期醫美諮詢、維護客戶關係、推廣銷售產
12 品、處理客訴為主，核與被告診所以提供醫療服務之業務尚
13 屬有間，應無服從被告權威之問題，難認有何從屬性，應屬
14 委任契約。又被告既分別就原告所任業務為店長、醫美顧
15 問，而分別以系爭勞動、委任契約為規範，而不問擔任醫美
16 診所店長或顧問業務，均包含為客戶提供相關服務及處理客
17 訴等基本問題，自有不可分之關係，是應認兩造間系爭契約
18 關係之性質，應屬僱傭契約與委任契約併立之聯立關係。

19 (3)至原告主張兩造間依系爭勞動契約約定為月薪20萬元云云，
20 然依被告所提出之薪資表(本院卷第183至193頁)所示，除可
21 見給付明細中項目明列:「基本薪資」、「全勤獎金」之記
22 載，尤以「113年度4月份」之薪資表備註欄(見本院卷第189
23 頁)中甚註明:「7天未休換薪14,000」，適足說明兩造間就
24 勞動契約之約定薪資即為上開換算基礎2000元/日。且被告
25 所辯委任報酬之給付方式:或由①家安公司給付予訴外人即
26 由原告為負責人之滿線公司(參被證20:滿線公司登記資料，
27 負人為原告及被證4:發票。)、或由②家安公司給付予原告
28 個人(參被證5:112年5月至113年5月家安公司對原告個人之
29 給付明細)、或由③「陽光燦亮診所」給付予原告(即薪資
30 部分扣除系爭勞動契約約定薪資6萬元，若有全勤加計全勤
31 獎金3000元)之部分(被證3)等語，且原告亦不爭執曾收受以

01 家安公司名義給付之業績獎金(見本院卷第20頁)，是被告上
02 開所辯，亦堪信屬實，況依上說明兩造間系爭契約關係，定
03 性為僱傭契約與委任契約併立之聯立關係，自不應將原告分
04 別依僱傭與委任契約取得之報酬均併計為勞動契約關係下之
05 工資。

06 (二)原告請求確認兩造間之僱傭關係自114年3月1日起至114年11
07 月4日止(即期間①)存在，為無理由：

08 原告主張114年1月間起原告突遭退出全部工作相關群組，被
09 告拒絕說明理由，且拒絕給予工作指示，僅給付114年2月薪
10 資後，即未再給付報酬等語，為被告所否認，辯解略以：原
11 告於114年2月28日於桃園所院長辦公室，向負責醫師劉致明
12 為辭職之意思表示等語(過程詳如附表一所示)。經查，被告
13 上開所辯，本件原告確有如114年1月間向劉致明醫師表明將
14 離職外出開設醫美診所；同年2月間考察將來診所址；甚於請
15 辭前一日與劉致明醫師之配偶李靜雯對話中，經李靜雯告以
16 「『離職前』不要再當小蜜蜂轉介客人給劉醫師」，原告並
17 未否認並回覆「喔好」及原告離職後積極籌備開設自己的醫
18 美診所：「完美主義美學診所」、「Dr. Perfect醫美診
19 所」、「權威美型醫美診所」等節，除有如附表一證據欄所
20 示事證外，並經證人李靜雯到庭證述綦詳，應認為真實。復
21 按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利
22 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同意
23 或未為反對之意思表示而成為合意終止。又終止權之行使，
24 依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以
25 意思表示為之。而對話人為意思表示者，其意思表示，以相
26 對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表
27 示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條
28 第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相
29 對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀
30 態而言（最高法院58年台上字第715號判例參照）。則原告
31 於114年2月28日為辭職之意思表示，已行使其終止權，該意

思表示當場到達被告時，即發生終止系爭僱傭契約之效力，毋庸得被告之同意，該契約已於該日因原告自請離職而終止。又兩造間系爭契約關係性質，既為僱傭契約與委任契約併立之聯立關係，委任契約部分自應同其命運。復參以，兩造均不否認原告經被告通知於114年11月5日辦理復職。準此，系爭契約既於114年2月28日終止，原告請求確認兩造間之僱傭關係於期間①存在，即為無理由。

(三)工資1,853,334元部分：

- 1、原告主張兩造間之僱傭關係於114年3月1日起至同年12月8日(共計9+8/30個月)止均存在，而經原告多次詢問並於114年6月16日以律師函表明願提供勞務，被告拒絕指派工作，堪認被告已陷於受領遲延，且原告於114年11月5日復職後，被告竟①單方面要求變更工作內容、時間及地點，②更每日派人監控原告，③一再以與工作無關之事審訊原告，且④仍不履行給付勞動報酬及提繳勞退金之義務，原告乃委請律師於114年12月5日代為發函，以被告不依勞動契約給付期間①工作報酬及違反勞工法令(①②③)情節重大為由，依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定不經預告終止勞動契約，上開函文於同年月8日送達被告，兩造間之勞動關係已於114年12月8日經原告合法終止，依約定月薪20萬元計，原告得依民法第487條、勞基法第22條第2項及系爭勞動契約之約定，請求原告給付工資1,853,334元【計算式:20萬元*(9+8/30個月)=1,853,334元】等語，為被告所否認，並以上詞置辯。
- 2、兩造間系爭契約關係性質，既為僱傭契約與委任契約併立之聯立關係；兩造間於期間①並無契約關係存在，均如上所述。復查，原告主張伊自114年11月5日復職後，因被告不依勞動契約給付期間①工作報酬及違反勞工法令(①②③)情節重大為由，依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定終止勞動契約，上開函文於同年月8日送達被告乙節，故為被告所否認，並辯以原告復職後，因原告有如附表二所示違反勞基法第12條第1項第4、5款之事由，經被告調查訪談，給予

原告充分陳述及辯解機會改善，原告猶未置理，嗣於114年12月8日對原告發出懲戒解僱通知，而認兩造間系爭契約法律關係經被告依勞基法第12條第1項第4、5款合法解僱等語。本院基於下述理由，認為原告復職後，原告依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定終止勞動契約為無理由，被告依同法第12條第1項第4、5款之事由解僱為有理由，並依原告所提出之郵件送達證明(本院卷第293頁)，可知被告解僱通知乃經原告於同年月19日收受，故應認原告復職後，兩造間契約關係於114年12月19日經被告合法終止。至被告辯稱：其已給付期間②之工資予原告云云，然未見被告舉證以實其說，即難憑採。準此，原告依民法第487條、勞基法第22條第2項及系爭勞動契約之約定，請求被告給付自114年11月5日起至114年12月8日止(共計34日)之工資68,000元【計算式：6萬元*(34/30)=68,000元，元以下四捨五入】為有理由，逾此範圍，即屬無據。

3、被告依同法第12條第1項第4、5款之事由解僱為有理由；原告依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定終止勞動契約為無理由：

- (1)被告所辯：本件原告經被告以114年10月31日存證信函通知於114年11月5日辦理復職(見本院卷第255-257頁)。原告復職後竟有如附表二所示勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約情節重大(附表二編號4、5)及第5款(編號3、6)情事，經被告於114年11月19至21日、26日分別對原告進行調查訪談，給予原告充分陳述及辯解機會。經被告多次通知請原告陳述及相關改善措施，原告猶未就詢問事項說明，被告乃於114年12月1日告以若原告仍未予說明或經被告評估陳述無理由，則將依勞基法12條規定進行懲戒解僱，詎料，原告經被告為上開告知後，竟率先以律師函依勞基法14條第1項對被告終止勞動契約，經被告於同年12月8日收受，被告亦於同日發出懲戒解僱通知，經原告於同年月19日收受(本院卷第293頁)，是兩造間系爭契約法律關係經被告合法解僱等語，

業據原告提出如附表二所示證據為證，其中除編號3所示竊取院長座椅部分，業經原告說明係伊私人於112年1月間自網站購得而暫借院長使用等語，並提出購買證明附卷可參(見本院卷第326、327頁)，而否認有竊盜行為，被告復未提出足以彈劾前開事證之證明，是除編號3外堪信被告上開所辯為真實。

(2)至原告主張伊復職後，被告竟①單方面要求變更工作內容、時間及地點，②更每日派人監控原告，③一再以與工作無關之事審訊原告，而對其從事騷擾及違法行為，且④仍不履行給付期間①勞動報酬及提繳勞退金之義務，原告乃委請律師於114年12月5日代為發函(原證17)，以被告不依勞動契約給付工作報酬及違反勞工法令(①②③)情節重大為由，依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定不經預告終止勞動契約，上開函文於同年月8日送達被告(原證17)，兩造間之勞動關係已於114年12月8日經原告合法終止云云。然查，本件原告係經被告為上開告知後，率以前開律師函對被告終止勞動契約，已如前述。而端視原告主張之終止事由：被告拒不給付期間①工作報酬，如前述兩造間系爭契約法律關係，業於114年2月28日合法終止，被告本無依約給付之義務；所稱原告以被告對其從事騷擾及違法行為部分：參諸被告對原告所進行上揭調查訪談，肇因於原告有違反勞基法第12條第1項第4、5款情事，被告基於系爭勞動契約，本得管理員工，而予原告就相關違規事由陳述意見之機會，自難謂屬騷擾違法之行為；又關於被告單方面要求變更工作內容為終止事由部分，經被告否認，並辯以因考量原告居住於汐止，提供台北所、桃園所供原告選擇上班地點，並因前區經理羅傑灝已離開集團而更換主管，依新主管指示需要原告開行銷會議、進行電銷、各戶開發進行業務研討等語，而依系爭勞動契約第2條第8項，原告業務範圍本包含主管交辦事務，且依第3條被告因經營上需要得調整原告工作地點，均屬契約明定者外，且被告係予原告選擇之台北所、桃園所本即原告自

承之工作地，自非屬勞基法第14條第1項第5、6款之事由，是原告依勞基法第14條第1項第5款與第6款之規定終止勞動契約，洵屬無據。

(四)資遣費部分：

原告主張伊自112年7月起至114年2月遭無故退出全部工作群組為止，其所受領之工資均為20萬元，伊自111年12月6日起至114年12月8日離職時止之年資為3年3日，原告所得請領之資遣費應為300,834元【計算式： $(200,000\text{元} \times 1/2 \times 3) + (200,000\text{元} \times 1/2 \times 3/360)$ 】等語，為被告所否認。依勞退條例12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定」。查兩造間之契約關係於期間①終止事由乃因原告自請離職；期間②則因被告依勞基法第12條第1項第4、5款之事由解僱，均敘明如上，是以，原告依勞退條例12條第1項規定請求被告給付資遣費，即屬無據。

(五)特別休假未休折算工資部分：

原告主張伊自111年12月6日起受僱於被告，於年資滿3年即114年12月5日前尚餘4日特別休假未休，又自114年12月6日起原告年資即滿3年，依勞基法第38條規定即有14日特別休假，合計應休未休之特別休假共計18日，故原告得就尚未休畢之18日特別休假請求被告發給工資120,000元(計算式： $200,000\text{元} \div 30 \times 18$)等情。被告固就上開4日特別休假未休情事，未予爭執。然查，兩造間之契約關係於期間①終止事由乃因原告自請離職，則原告任職期間自應扣除該114年3月1日起至114年11月4日止之期間共計8月4日後，原告任職被告期間即未滿三年，並無取得14日特別休假，則原告至多僅4日特休未休，而兩造間系爭勞動契約約定薪資6萬元，已如

01 上述，是依此為據被告應給付原告特別休假未休折算工資8,
02 000元(計算式:60000÷30×4=8000)。準此，原告依勞基法第3
03 8條規定規定請求被告給付特別休假未休折算工資8,000元為
04 有理由，逾此範圍，即無理由。

05 (六)請求提繳勞退金部分:

06 原告主張兩造間之僱傭關係於114年3月1日起至114年12月8
07 間均有效存在，被告自應於上述期間內依法提撥勞退金至原
08 告勞退專戶，又依勞工退休金月提繳分級表計算，原告每月
09 之薪資為第62級，月提繳工資為150,000元，故被告每月應
10 為原告提繳之勞工退休金為9,000元(計算式:150,000×6%=
11 9,000)，原告得依勞退條例第31條第1項規定，請求被告補
12 提繳自114年3月起至原告114年12月8日止之勞工退休金共計
13 83,400元(計算式:每月9,000元×(9+8/30個月)至原告設於
14 勞保局之勞工退休金個人專戶等語。被告就此部分未提出何
15 答辯。然查，兩造間之契約關係於期間①終止事由乃因原告
16 自請離職;依系爭勞動契約約定薪資6萬元，均如上述，是依
17 此為據原告每月薪資等級為41級，月提繳工資為60800元，
18 故被告每月應為原告提繳之勞工退休金共3,648元(計算
19 式:60800×6%=3648)，是原告依勞退條例第31條第1項規
20 定，請求被告補提繳自114年11月5日至12月8日期間之勞工
21 退休金共計4,134元(計算式:每月3648元×(26+8)/30個月=4
22 134元，元以下四捨五入)至原告設於勞保局之勞工退休金
23 個人專戶為有理由，逾此範圍，即無理由。

24 (七)非自願離職證明書部分:

25 原告主張兩造間僱傭關係業經伊依勞基法第14條規定而終
26 止，原告得依就業保險法第11條第3項規定請求被告台北所
27 開立非自願離職證明書云云。按本法所稱非自願離職，指被
28 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
29 職;或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
30 規定各款情事之一離職。就業保險法第11條第3項定有明
31 文。查兩造間之契約關係於期間①終止事由乃因原告自請離

01 職;期間②則因被告依勞基法第12條第1項第4、5款之事由解
02 僱，均敘明如上。是以，原告依就業保險法第11條第3項規
03 定請求被告台北所開立非自願離職證明書，即屬無據。

04 四、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
05 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
06 定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利
07 率。民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。又應
08 付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利
09 率為5%，亦為同法第203條所明定。工資之給付，除當事人
10 有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給二次；資遣
11 費應於終止勞動契約後30日內發給，勞基法第23條第1項前
12 段、勞退條例第12條第2項分別有明文規定，均核屬有確定
13 期限之給付，是本件原告請求自114年12月9日起至清償日止
14 按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據。

15 五、參以相同事業主所成立具有「實體同一性」的公司行號，都
16 應視為勞工之雇主，同負對勞工的勞動契約義務（包括給付
17 薪資、資遣費、退休金等義務在內），故於具有實體同一性
18 的各公司行號間，即應成立不真正連帶債務（臺灣高等法院
19 104年度勞上字第18號、108年度勞上易字第19號、臺灣高等
20 法院臺中分院106年度勞上字第34號判決意旨參照）。是若
21 本件原告請求有理由，則被告台北所、桃園所間，既無明示
22 或依法律規定應負連帶債務，惟給付目的相同，任一人為給
23 付即足填補該部分之損失，應認屬不真正連帶債務。

24 六、綜上所述，原告依上揭請求權基礎，以不真正連帶債務聲明
25 請求被告給付工資68,000元;特別休假未休折算工資8,000
26 元;補提繳勞工退休金4134元至原告設於勞保局之勞工退休
27 金個人專戶，及均自114年12月9日起至清償日止，按週年利
28 率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分，為無理
29 由，應予駁回。

30 七、本判決原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
31 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執

行。又本件被告陳明願供擔保請准宣告免假執行，就原告勝訴部分，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 4 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 4 月 17 日
書 記 官 呂 承 祐

附件

編號	訴之聲明
1	一、確認兩造間之僱傭關係均存在。 二、被告陽光燦亮診所（機構代碼：350102F255）或被告陽光燦亮診所（機構代碼：0000000000）各應自民國114年3月1日起至原告復職前一日止，按月於次月10日前給付原告新臺幣20萬元整，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。其中有一被告給付時，他被告於給付範圍內免給付義務。 三、被告陽光燦亮診所（機構代碼：350102F255）或被告陽光燦亮診所（機構代碼：0000000000）各應自民國114年3月起至原復職前一日止，按月提撥新臺幣9,000元至原告勞工退休金準備金專戶內。其中有一被告提撥時，他被告於提撥範圍內免提撥義務。
2	一、確認兩造間之僱傭關係自民國114年3月1日起至114年11月4日止存在。

01

	二、被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)或被告劉致明即陽光燦亮診所(桃園所)應給付新臺幣2,274,168元，及自民國114年12月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。其中有一被告給付時，他被告於給付範圍內免給付義務。 三、被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)或被告劉致明即陽光燦亮診所(桃園所)應提繳新臺幣83,400元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。其中有一被告提撥時，他被告於提撥範圍內免提撥義務。 四、被告方榮煌即陽光燦亮診所(臺北所)應開立非自願離職證明書予原告。
--	---

02

附表一：

03

時間與事件	相關事證
114年1月許：原告向劉致明醫師表明將離職外出開設醫美診所，並詢問劉致明醫師是否有意一同離開陽光燦亮集團外出開業。	被證6
114年2月9日：原告已找裝潢設計師，前往劉致明醫師住家樓下址（該處為劉致明醫師先前經營診所址，參被證21）實地考察，未來是否在該址開設整型醫院。此節並有劉致明醫師與配偶李靜雯之對話紀錄截圖可參。	被證22
114年2月10日：原告以「小蜜蜂」身分，謊稱「自己的朋友陳○伶」需劉致明醫師協助執刀為由，介紹劉致明醫師另於「悠美診所」為陳○伶執行手術。事後始悉陳○伶原為陽光燦亮診所客戶，原告違背陽光燦亮診所利益，以不正利益誘惑不知情之劉致明醫師。	證人李靜雯
114年2月27日：劉致明醫師之配偶李靜雯與原告聯絡，告知請原告「『離職前』不要再當小蜜蜂轉介客人給劉醫師」，原告回覆「喔好」。	被證23：李靜雯與鄧杏如對話紀錄
114年2月28日：原告於桃園所院長辦公室，向劉致明院長提出辭職，並獲劉致明當場同意。原告自此即未再到陽光燦亮診所上班。	被告陳述、證人李靜雯
114年3月3日：原告離職後已出國前往日本不在國內，劉致明醫師遂另請有護理師資格之配偶李靜雯向客戶陳○伶關	被告陳述、證人李靜

01

懷術後事宜。	雯
114年3月7日：李靜雯與原告鄧杏如通話（約1.5小時），再次重申請原告不要在劉致明確定離開陽光燦亮診所前再轉介客戶，並詢問原告離職後發展是否順利。	被證24：李靜雯與鄧杏如對話紀錄、證人李靜雯
原告離職後積極籌備開設自己的醫美診所，包括「完美主義美學診所」（已申請商標註冊）、「Dr.Perfect醫美診所」、「權威美型醫美診所」等，顯係為自行創業而離職。	被證7、8

02

附表二

03

編號	時間及事件	相關事證
1	114年11月5日原告辦理復職及翌日(6日)提供告知事項：原告於當日報到復職，被告考量原告居住於汐止，提供台北所、桃園所供原告選擇上班地點，並因前區經理羅傑灝已離開集團而更換主管，依新主管指示需要原告開行銷會議、進行電銷、各戶開發進行業務研討，但經原告表示拒絕配合工作指派。	原證16譯文、被證14-1
2	114年11月10日：原告提供當日工作紀錄「報告」。	被證14-2
3	114年11月19日（訪談記錄）：詢問椅子竊盜一案相關事項。	被證14-3
4	114年11月20日（訪談記錄）：詢問競業相關事宜、之前在職期間私下違規轉介客戶「陳○○」到外院所之事宜、請求三日內針對特定服務過的客戶提供「客訴改進報告書」、請求書面回覆說明為何復職後無法配合行銷會議、行銷活動，以及釐清具體能執行之工作、請求說明針對椅子竊盜一案的說明中，為何說「沒意見。有受到嚴重的侮辱與歧視與職場霸凌。」；另告知對於違反勞動契約、工作規則與誠信原則，情節重大給予書面陳述之機會。	被證14-4
5	114年11月21日（訪談記錄）：詢問為何將與特定客戶無關的客訴資料違反規定傳送給特定的客戶、為何違反公司規定私下以通訊軟體與客戶連絡？詢問個人line帳號與陽光的客人聯絡，並且傳送妳在完美主義醫美診所的名片給客人，名片所示該診所的地址為台北市○○區○○路○段000號9樓，而有違反不得兼職、競業、就業忠誠等相關規定。	被證14-5
6	114年11月26日訪談紀錄：詢問客戶羅○珮因已無意手術，持訂金收執聯前來要求退回113年12月3日所付而由原告代收	被證14-6

	立據之手術訂金新臺幣壹萬元整。經查詢後發現該客戶之所有服務資料紙本全部遺失。會計單位查無該筆訂金入帳。	
7	114年11月26日（存證信函13-2；催告說明）：被告發現原告涉嫌竊取診所財物（院長座椅）及違反約定而經營競業診所（完美主義診所），乃發函催告其於12月1日提出書面說明並補正請假手續。	存證信函13-2； 被證15
8	114年12月1日（原告書面回復）：原告回復內容並未說明上開詢問訪談事項。	被證14-7
9	114年12月1日（存證信函13-3；二次催告說明）：再次要求原告對上開詢問訪談事項書面說明與陳述意見，並告以若原告仍未予說明或經被告評估陳述無理由，則將依勞基法12條規定行懲戒解僱。	存證信函13-3
10	114年12月8日（律師函13-4；原告對被告終止勞動契約）：原告經被告為上開告知後，竟率先以律師函依勞基法14條第1項對被告終止勞動契約，信件12月8日收到。	13-4
11	114年12月8日（律師函13-5；被告主張對原告為懲戒解僱）：因原告違規事實明確且拒不說明，被告依勞基法第12條第1項第4款（違反勞動契約情節重大）及第5款（故意損耗雇主物品/竊盜），發函終止勞動契約。	13-5
12	114年12月10日（律師函13-6；補充終止）：原告於114年12月8日起即未到工。為求法律程序之周延，被告再次發函，駁斥原告13-4之律師函之內容，並追加依勞動基準法第12條第1項第6款（無正當理由繼續曠工三日）終止契約。	13-6