

臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

114年度基勞簡字第12號

原告 有吾家行銷有限公司

法定代理人 許乃文

訴訟代理人 古乾樹律師

複代理人 張業珩律師

被告 張菽真

柯俊宇

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國115年5月25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、程序事項

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。查原告起訴聲明第2項原為被告柯俊宇應給付原告105,200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。嗣原告於民國114年11月21日具狀變更如後，核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)原告為提供人力派遣服務之事業單位，與三軍總醫院內湖院區（下稱三軍總醫院）訂有照顧服務員與護理佐理人力委外服務契約，原告為履行對醫院之義務，而與被告張菽真、柯俊宇個別訂立「勞務合作協議書」（下稱系爭合約），約定由原告分派工作並提供報酬予被告，被告則按表執行「護理

01 佐理員」之勞務工作，性質屬承攬契約，合約期間均自114
02 年1月1日起至同年12月31日止。依系爭合約第3頁第13行所
03 載：「甲方（即被告）無重大事故而不執行所承攬之勞務，
04 除扣除1.5倍/天之勞務費外，如有產生相關罰單、責任等，
05 皆由甲方全額自付自行承擔」、第5頁第1行所載：「甲方
06 （即被告）不得任意片面終止此勞務承攬協議書，如造成乙
07 方（即原告）之損失等事項，甲方需全額賠償乙方」，詎料
08 被告張菽真自114年4月1日起、被告柯俊宇自114年8月1日起
09 無故未到班，被告2人無預警、亦未依原告公司員工管理規
10 則請假或申請離職，而未於班表排定時間到班，違反系爭合
11 約所訂出勤與服務義務，影響原告人力調度並致三軍總醫院
12 權益受損，原告並因而遭三軍總醫院罰款，因被告均未提出
13 有重大事故而不執行所承攬勞務之證據，亦未依員工管理規
14 則於30日前提交書面辭職申請，是依系爭合約約定，原告得
15 向被告請求未履約應扣之勞務費，及請求被告賠償原告所受
16 之罰款。

17 (二)損害賠償之項目及數額請求如下：

18 1.被告張菽真：

19 (1)未履約應扣之勞務費：依系爭合約第2頁表格所載之勞務
20 費，一日為2,400元，被告自114年4月起未到班，依據班表1
21 14年4月共有26日之工作日，請求114年4月應扣之勞務費93,
22 600元【計算式：2,400元×1.5倍×26日=93,600元】。

23 (2)罰款：被告無故不執行所承攬之勞務，原告難以調度出勤人
24 數，致出勤人數不足而遭三軍總醫院罰款6次，每次罰2,000
25 元，總計罰款12,000元【計算式：2,000元×6次=12,000
26 元】。

27 (3)依上，被告應給付原告105,600元【計算式：93,600元+12,0
28 00元=105,600元】。

29 2.被告柯俊宇：

30 (1)未履約應扣之勞務費：依系爭合約第2頁表格所載之勞務
31 費，一日為2,400元，被告柯俊宇自114年8月起未到班，依

01 據班表114年8月共有27日之工作日，請求114年8月應扣之勞
02 務費97,200元【計算式：2,400元×1.5倍×27日=97,200
03 元】。

04 (2)罰款：被告無故不執行所承攬之勞務，原告難以調度出勤人
05 數，致出勤人數不足而遭三軍總醫院之罰款總計4次，其中3
06 次係因缺班罰款2,000元、其中1次係因臨時找代班遲到而罰
07 款1,100元，總計罰款7,100元【計算式：1,100元+（2,000
08 元×3次）=7,100元】。

09 (3)依上，被告應給付原告104,300元【計算式：97,200元+7,10
10 0元=104,300元】。

11 (三)綜上，被告二人違反系爭合約約定，無故不到班，導致原告
12 信譽受損、受罰款損失，構成債務不履行，應依法負賠償責
13 任。並聲明：1.被告張菽真應給付原告105,600元，及自起
14 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
15 息。2.被告柯俊宇應給付原告104,300元，及自起訴狀繕本
16 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.原
17 告願供擔保，請准宣告假執行。

18 (四)對被告抗辯之陳述：

19 1.被告張菽真部分：

20 (1)依系爭合約第3頁第7行所載：「甲方（即被告）承攬之護理
21 佐理員勞務，當月（例1月份）甲方之勞務費等相關明細，
22 乙方（即原告）須於隔月2號（例2月2日）前提供給甲方核
23 對，甲方須於1日內確認並回覆，乙方即於回覆翌日起，10
24 個工作天以後給付甲方勞務費等相關費用」，可知被告之勞
25 務費，原告可在次月經核算後，於次月13日以後支付被告，
26 是原告於次月13日以後支付被告張菽真勞務費並未違反系爭
27 合約約定，原告通常會安排於在次月15日前支付前1月之勞
28 務費，雙方並未約定於每月10日給付薪資。

29 (2)被告張菽真114年1月份之勞務費，原告已於114年2月10日匯
30 款交付；而2月份之勞務費，因三軍總醫院尚未核對班表完
31 畢提供給原告，且三軍總醫院應核發給原告114年1月份之款

01 項亦遲未撥付，原告始無法於114年3月10日前支付勞務費給
02 被告張菽真，惟被告張菽真聲稱急需2月份勞務費支應生活
03 費，故兩造合意由訴外人即原告公司經理劉翰陵先行墊支4
04 5,000元予被告張菽真，約定待三軍總醫院撥款後，原告再
05 從2月份勞務費扣還給訴外人劉翰陵，嗣原告於114年3月26
06 日補足被告張菽真114年2月份之勞務費8,166元。其後，被
07 告張菽真於114年4月2日向臺北市政府勞動局申請調解，兩
08 造於同年月17日調解成立，原告已依約於同年月18日前，給
09 付被告張菽真全部費用（含114年3月份之勞務費）共67,596
10 元。是原告並無延遲給付勞務費之情事，兩造間承攬契約既
11 未合法終止，被告張菽真未於114年4月份到班，仍違反系爭
12 合約約定。

13 2.被告柯俊宇部分：被告柯俊宇所提診斷證明書僅載明原因待
14 查，椎間盤突出係長期累積之狀況，非一蹴可就，況診斷證
15 明書上所載之日期為114年6月26日，與被告柯俊宇未於114
16 年8月份到班違反系爭合約乙事，應無關聯性。

17 二、被告答辯：

18 (一)被告張菽真：其於114年1月1日任職於原告公司，擔任ICU護
19 佐人員，雙方約定月薪52,460元，原告應於每月10日給付薪
20 資，兩造間係成立勞動契約，並非承攬契約。然原告未按期
21 給付薪資，故其於同年2月26日提出離職，原告公司經理告
22 知離職要多押1個月上班日，才能領取114年2月份之薪資，
23 其才簽立同意書，同意工作至同年3月26日。迄同年3月26
24 日，原告仍未按時給付薪資（含3月份薪資），故其工作至
25 同年3月31日。嗣其向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
26 解，原告同意於同年4月18日前以匯款方式給付67,596元
27 （包含114年2、3月份之薪資、春節出勤加倍薪資等），原
28 告並於調解成立當日即114年4月17日將工作證收走，其自無
29 再給付勞務之義務。並聲明：原告之訴駁回。

30 (二)被告柯俊宇：兩造簽立系爭合約時，因其患有腰椎間盤突出
31 需要開刀之疾病，無法獨立勝任加護病房之翻身工作（加護

01 病房只有1人)，而急診室有3人，可以互相協助，故原告同
02 意讓其待在急診室工作。惟原告於114年7月底以LINE傳送8
03 月之排班表，指派其自8月1日起至加護病房工作，其即向經
04 理劉翰陵表示因椎間盤突出已嚴重到需開刀治療，無法至加
05 護病房工作、要離職，但經理劉翰陵不讓其離職，告知要依
06 排班表提供勞務、要在加護病房做1個月、等找到人替補才
07 可離職，故其於7月底將工作磁卡還給經理劉翰陵，並自8月
08 1日起未再前往原告指定處工作。並聲明：原告之訴駁回。

09 三、本院判斷

10 (一)原告主張與被告個別訂立系爭合約，合約期間均自114年1月
11 1日起至114年12月31日止，被告張菽真自114年4月1日起、
12 被告柯俊宇自114年8月1日起未到原告指定地點提供勞務等
13 情，業據提出系爭合約、特殊病房預排班表、「照顧服務員
14 暨護理佐理員勞務委外」工作狀況反應單等件影本為證，且
15 為被告所不爭執，堪信屬實。

16 (二)原告主張系爭合約為承攬契約，被告違反系爭合約約定，無
17 故不到班，導致原告信譽受損，並受三軍總醫院罰款，應依
18 系爭合約給付未履約應扣之勞務費、賠償罰款乙情，為被告
19 所否認，並以前詞置辯，經查：

20 1.兩造間所定契約之性質應屬勞動契約關係

21 (1)按勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於
22 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
23 契約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當
24 事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從
25 屬性之特徵。而稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成
26 一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約，民法第49
27 0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
28 為目的，承攬人只須於約定之時間完成特定之工作，與定作
29 人間無從屬關係，二者性質並不相同。基於勞動基準法保護
30 勞務提供者之立法精神，除顯然與僱傭關係屬性無關者外，
31 基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要

01 有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院113年度
02 台上字第343號判決意旨參照）。次按勞動契約之從屬性，
03 具有下列內涵：1. 人格從屬性：即受僱人在僱主企業組織
04 內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內
05 容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需
06 服從僱主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 經濟上從屬
07 性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該
08 他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性
09 方法對自己所從事工作加以影響。3. 組織上從屬性：受僱人
10 完全被納入僱主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間
11 居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台
12 上1864號判決意旨參照）。是以，是否屬於勞動契約，應以
13 其等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束
14 性，及對勞務給付方法之規制程度，僱主有無一般指揮監督
15 權等因素，作一綜合判斷。

16 (2)觀諸系爭合約第3頁第11行：「甲方（即被告）不得臨時請
17 假不執行承攬之勞務，不可抗拒之突發事故除外，但需提供
18 相關文件證明，如就診證明」、第4頁第5行：「甲方（即被
19 告）如欲安排3天以上連休，須提前14天告知乙方（即原
20 告），另須安排勞務代理人(代班)，並提前7天告知乙方安
21 排之人員為何，且須乙方同意始得准假」、原告公司員工管
22 理規則第二章第2點：「工作時間：遵守公司規定的上下班
23 時間（08:00~20:00或20:00~08:00），遲到/早退依規定扣
24 薪或處罰。因故缺勤須提前請假，未經批准視為曠工」，依
25 上約定內容，可悉原告乃依據系爭合約與工作管理規則，管
26 理被告關於工作時間、休假、請假手續等事項，違反時並有
27 相應之懲處，足認原告無法自由支配勞務給付之時間，需依
28 照原告所訂方式給付勞務，具有人格上之從屬性；又依系爭
29 合約第3頁第13行：「甲方（即被告）無重大事故而不執行
30 所承攬之勞務，除扣除1.5倍/天之勞務費外，如有產生相關
31 罰單、責任等，皆由甲方全額自付自行承擔」、第4頁第3

01 行：「甲方（即被告）負有指導新進人員之權利及義務，不得藉故拒絕指導新進人員」原告公司員工管理規則第二章第
02 4點：「職責與紀律：服從主管合理工作安排，不得無故拖
03 延或拒絕。禁止工作時間處理私人事務（如長時間私人通
04 話、遊戲等）」、第四章第2點：「懲處規定：輕微違規
05 （如遲到、為著制服）：口頭警告或書面檢討。嚴重違規
06 （如曠工、洩密）：扣薪、降職或解除勞動合同。重大違法
07 （如竊盜、詐欺）：依法追究責任並開除」，可悉被告應遵
08 照原告安排指導新人、上班時間不得處理私人事務，倘未依
09 照原告安排或規定給付勞務，視情節將懲戒，足認被告是在
10 原告指揮監督之關係下提供勞務、獲取報酬，核屬具組織
11 上、經濟上之從屬性。準此，原告與被告間既具有人格、經
12 濟、組織上從屬性，與承攬人就工作物完成之方式有獨立裁
13 量權限迥異，揆諸首揭說明，應認兩造間契約之性質應屬勞
14 動契約關係。雖原告主張兩造間為承攬關係，並提出系爭契
15 約為據，然系爭契約本質上實為勞務關係之包裝，顯規避勞
16 動契約下僱主依法應對勞工負有之責任，原告主張不足為
17 採。
18

19 2.原告不得向被告張菽真請求未履約應扣之勞務費及賠償罰款
20 (1)按僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
21 不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準
22 法（下稱勞基法）第14條第1項第5款定有明文。經查，兩造
23 因勞資爭議，經臺北市政府勞動局委託社團法人新北市勞資
24 調解協會指派調解人於114年4月17日調解成立，調解成立內
25 容為「1. 資方應給付勞方114年2、3月份工資105,396元，春
26 節期間（除夕、初一及初二）出勤加倍給付7,200元，合計1
27 12,096元。勞方同意資方自工資給付中互為抵銷向劉翰陵私
28 人借45,000元，上開剩餘款項67,596元，資方同意114年4月
29 18日中午12點電匯至勞方汐止建成路郵局薪資轉帳帳戶（戶
30 名：張菽真）。2. 資方依約履行後，勞方同意不再以本件工
31 資給付爭議向資方為任何主張…」，此有臺北市政府勞動局

01 勞資爭議調解紀錄在卷可憑，是被告張菽真抗辯被告於114
02 年4月17日調解期日時，仍未給付114年2月份、3月份工資乙
03 情，應屬可採。觀系爭合約第3頁第7行：「甲方（即被告）
04 承攬之護理助理員勞務，當月（例1月份）甲方之勞務費等
05 相關明細，乙方（即原告）須於隔月2號（例2月2日）前提
06 供給甲方核對，甲方須於1日內確認並回覆，乙方即於回覆
07 翌日起，10個工作天以後給付甲方勞務費等相關費用」，是
08 被告張菽真之2月份工資，原告應於114年3月2日前提提供明細
09 予被告張菽真核對，被告張菽真於同年月3日前確認，原告
10 應於同年4日起10個工作天後給付2月份之工資，是原告至遲
11 應於同年3月13日給付2月份之工資，惟原告遲至114年4月17
12 日仍未給付2月份工資予被告張菽真，足認原告有未依勞動
13 契約給付工作報酬之情事，揆諸上開規定，被告張菽真自得
14 不經預告終止系爭合約。又被告張菽真以兩造有勞務及薪資
15 糾紛為由，已於114年3月31日通知原告終止勞動契約，此有
16 114年4月1日「照顧服務員暨護理助理員勞務委外」工作狀
17 況反應單影本為證（見原證五），是被告張菽真以原告未依
18 約給付薪資為由終止兩造之勞動契約，於法有據。原告雖辯
19 稱因三軍總醫院遲未撥付款項予原告，原告已與被告張菽真
20 合意由訴外人劉翰陵私人先墊支2月份薪資45,000元，嗣於1
21 14年3月26日補足2月份之勞務費8,166元云云，惟原告有依
22 系爭合約給付工作報酬之義務，三軍總醫院未依約給付原告
23 款項，與原告給付被告張菽真工作報酬之義務，要屬不相關
24 之事件，不可混淆，原告上開主張，不足為採。

25 (2)從而，兩造間勞動契約關係既因可歸責於原告之事由而經被
26 告張菽真於114年3月31日合法終止，則原告請求被告給付11
27 4年4月份未履約應扣之勞務費及賠償4月份之罰款，即屬無
28 據，不應准許。

29 3.原告不得向被告柯俊宇請求未履約應扣之勞務費及賠償罰
30 款

31 (1)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合

01 下列原則：1. 基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
02 目的。但法律另有規定者，從其規定。2. 對勞工之工資及其他
03 勞動條件，未作不利之變更。3. 調動後工作為勞工體能及
04 技術可勝任。4. 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
05 助。5. 考量勞工及其家庭之生活利益，為勞基法第10條之1
06 調動五原則之規定，故雇主調動勞工之工作場所或變更工作
07 有關事項時，除依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，
08 及斟酌勞工利益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調
09 職命令即屬權利濫用，為不合法。又勞動契約乃民法僱傭契
10 約之社會化，依勞動契約行使權利、履行義務，仍有民法第
11 148條規定之適用，亦即應依誠實及信用方法，並不得違反
12 公共利益或以損害他人為主要目的，為保障勞工權益，避免
13 雇主利用調職手段來懲戒或報復勞工，亦有必要就雇主調職
14 命令權加以限制，故判斷雇主之調職命令是否合法，應就該
15 調職命令在業務上有無必要性或合理性、並注意雇主之調職
16 有無其他不當之動機或目的、及勞工因調職所可能蒙受之生
17 活上不利益程度，是否就社會一般通念檢視，該調職命令將
18 使勞工承受難忍及不合理之不利益，而為綜合之考量。

19 (2)被告柯俊宇抗辯其與原告簽訂系爭契約後，一直在急診室服
20 務，直至8月份，被指派至加護病房服務乙情，原告未表爭
21 執，並有排班表在卷可憑（見原證4），堪信屬實。查被告
22 柯俊宇於114年6月26日經診斷患有腰椎間盤突出，醫師囑言
23 欄記載宜休養、不宜劇烈運動，復於同年7月17日因下背痛
24 至急診室檢查及治療之事實，業據提出三軍總醫院附設民眾
25 診療服務處診斷證明書2紙為證，衡酌「腰椎間盤突出」非
26 如外傷可於短期間透過身體機能自然修復，而係身體因結構
27 變化所生之疾病，於短期間內痊癒可能性較小，是被告柯俊
28 宇辯稱其身體狀況無法單獨負荷為加護病房病患翻身之工
29 作，應可採信。按原告調動被告柯俊宇之工作，應考量其身
30 體狀況，給予其體能可勝任之工作，被告柯俊宇既因腰椎間
31 盤突出致無法勝任加護病房之工作，則原告未經被告柯俊宇

01 同意將其調動，顯已違反勞基法第10條之1第3款規定，原告
02 該項調職，自不合法，是原告有違反勞基法第10條之1第3款
03 規定，被告柯俊宇據此於114年7月底向原告公司經理劉翰陵
04 表示身體狀況無法勝任指派至加護病房工作，故終止兩造間
05 勞動契約並返還磁卡，於法有據。

06 (3)從而，兩造間勞動契約關係既因可歸責於原告之事由而經被
07 告柯俊宇於114年7月底合法終止，則原告請求被告給付114
08 年8月份未履約應扣之勞務費及賠償8月份之罰款，即屬無
09 據，不應准許。

10 四、綜上所述，原告主張被告應依系爭合約給付之未履約應扣之
11 勞務費及賠償罰款，惟被告均已合法終止勞動契約，對原告
12 並無給付勞務義務，業如前述，是原告請求被告張菽真給付
13 原告105,600元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
14 週年利率5%計算之利息、被告柯俊宇應給付原告104,300元
15 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
16 算之利息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假
17 執行之聲請亦失依據，應併予駁回。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
19 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
20 併此敘明。

21 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 115 年 6 月 8 日

23 勞動法庭法官 黃梅淑

24 以上正本係照原本作成。

25 對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
26 書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。如
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 6 月 8 日

29 書記官 林逸宸