臺灣士林地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第47號

原　　告　賀任鈞
訴訟代理人　賀仲民
　　陳識涵律師
被　　告　躍旭居家物理治療所
000000000000000000
兼
法定代理人　林育名

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中原告之主張及被告之答辯，並依同項規定，分別引用兩造提出之書狀及本院言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

㈠原告主張係於民國115年5月30日經被告林育名(下逕稱其名)招攬至被告躍旭居家物理治療所(下逕稱躍旭居家物理治療所，與林育名合稱被告)擔任「開發部行政經理」，林育名係口頭約定每月薪資新臺幣(下同)6萬元(開發獎金另計)，原告見其名片外觀型式及政府機關公佈網站訊息後，復因林育名又向訴外人賀仲民簽訂租賃契約同於住原告之住所上層，並於114年6月1日遷住以表彰其延攬之誠意，遂不疑有他而於114年5月下旬辭去金融機關之工作，並自114年5月30日起任職，開始聽從林育名指示至印尼、越南等地出差招攬業務，並配合林育名協同開發該所相關「物理治療及長照」等推廣工作。而原告常隨林育名招攬業務至深夜(已逾勞基法每日最高工時)，並依林育名以「從屬關係」之命參加多

次長照會議，惟林育名均未製作原告之名片及給付薪資，而以各種個管或pt等職務敷衍托詞，原告多次要求林育名依當時口頭約定並依勞工相關法令速簽訂勞動契約並給付薪資，其卻再以向原告兜攬該所該有投資金主資金浥注為由，以擴點為由邀請原告入股擔任「分公司部長」誘因，惟因原告已陪同工作數月卻未領到薪資，實無力再應其出資入股之誘引。嗣林育名非但未給付工資及獎金，而辯以「被告見原告未入股合作，施即於9月下旬以業績未達標為由(改口該治療所之勞動關係係屬業務抽佣制性質)，僅於9月26日支付2,656元工資所得(聲稱僅給付囑託原告參加某一日之長照會議核以每小時300元時薪工資)」之詞，無視3個月來原告依其從屬指揮而辛勤付出之應有勞務工資所得，待匯給原告2,656元不合理工資後即於次月(即10月)向訴外人賀仲民解除租賃房屋之租約，免脫於原租賃住所無蹤。爰依勞動基準法第17條、第22條第2項前段、第24條、第39條，及民法第179條、第184條第1項前段、第195條第1項、第227條之1、第273條，及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項等規定，聲明請求：1.被告應連帶給付430,670元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；2.被告應提撥15,560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；3.願供擔保，請准宣告假執行。

㈡原告主張係受林育名招攬至躍旭居家物理治療所擔任「開發部行政經理」等情，業據其提出林育名兜攬之名片及公司網對外之文件、林育名與賀仲民簽訂之租賃契約、原告出席各種長照開發等相關會議資料、「各種個管或pt」等職務對話說明、林育名匯款2,656元不合理工資之對話記錄、免脫原租賃住所對話記錄、原告期待被告發佈公司分部長對話記錄等為證。惟查，上開資料並無法證明原告確有擔任躍旭居家物理治療所開發部行政經理及該職位應執行之具體工作為何，又林育名與賀仲民簽訂之租賃契約亦無法證明兩造間之僱傭關係，而關於原告參與出席之長照開發會議，依兩造之

通話記錄可認係原告代理林育名參加，林育名亦允諾依參加時數給予報酬，且已實際匯款予原告，惟仍無法證明係於僱傭關係中而從事該特定之職務，是以上開證據雖能證明原告與林育名之就工作之相關情形，且縱有於通話中多次談論長照業務之相關事項或有其他次數代理林育名參加相關會議，然無法證明原告與林育名或躍旭居家物理治療所間曾有簽訂相關之僱傭契約及該契約相關具體約定，亦無法證明林育名與原告約定有由原告擔任躍旭物理治療所開發部行政經理及按月給付6萬元薪資，及原告係依僱傭契約由林育名指揮監督而執行「開發部行政經理」之相關職務等情。

㈢證人即原告與林育名之同事劉秉隴證稱：我們三個都是復健科診所的物理治療師，我114年11月左右已經離開診所了。我們曾經在114年8月9日一起吃飯，當天是朋友聚會，當時有四個人一起，我、原告、林育名和另一個同事。當天用餐有聊到原告在林育名開的治療所工作的狀況，有說原告在那邊工作，兩造當時都有說到，沒有說林育名職稱但有說負責項目，像行政或溝通等事宜。當天餐敘時有提到原告工作內容包托推廣長照相關業務、負責聯絡長照工作內容，原告原告推廣長照業務有社區發展據點或聯絡事項，但具體細節忘記了。當時原告有提到與林育名一起去東南亞、印尼、越南玩，不是出差。除該次聚餐外，沒有其他場合或有觀察到兩造工作的情形。就當天談話的內容，我會認為說原告是正式員工而不是幫忙，林育名是老闆，原告是員工。因為原告還沒有去工作前，林育名有去說服他去要去幫他工作，當時原告在銀行業，林育名有稱會給付相當薪水讓他在被告底下工作。後來林育名也有在餐敘時有說到負責工作內容及項目，有交付給原告工作內容和項目，就是聯絡被長照的個案、協調去長照的工作時間，長照即居家物理治療。吃飯當時林育名有說到會跟銀行業薪水相當，但沒有說入職時間。我們是詢問原告為何會離開銀行，原告說之前在銀行工作薪水不錯，林育名有說他有給原告相當銀行薪水條件，並要求原告

辭去銀行工作，原告才會離開銀行的工作等語(見本院卷第289至292頁)。依證人上開證述，亦僅能證明林育名曾說服原告辭去銀行業工作至林育名處工作，及日後可能之相關工作，及原告所稱之出國招攬業務係原告與林育名相約出國遊玩等情，尚無法依證人於餐敘間所聽聞之兩造對話，即認定原告確與林育名已為口頭約定相關之僱傭契約，及原告與林育名間有指揮監督之人格從屬性、領取固定薪資之經濟從屬性，及於林育名擔任負責人之躍旭居家物理治療所擔任「開發部行政經理」而從事特定事務之組織從屬性等僱傭契約之要件。是以尚無法依證人於餐敘間所聽聞之兩造對話，即認定原告確與林育名已為口頭約定相關之僱傭契約，或原告與林育名間有指揮監督之人格從屬性、領取固定薪資之經濟從屬性，或於躍旭居家物理治療所擔任「開發部行政經理」而從事特定事務之組織從屬性等僱傭契約之要件，因此，原告主張兩造間有僱傭契約存在，應無可採。

㈣原告雖主張其訴之聲明第一項中包括依侵權行為法律關係請求被告連帶給付損害賠償105,000元，惟原告並未提出被告係以何種行為，不法造成原告之何種損害，其此部分之請求，亦無理由。

㈤綜上所述，原告之舉證尚未能證明其與被告間確有上下從屬之僱傭關係，其請求被告給付工資、加班費及資遣費及侵權行為損害賠償，為無理由，應予駁回。

三、據上論結，原告之訴為無理由，爰判決如主文所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　徐文瑞

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　　7　　月　　28　　日

書記官　余佩珊