

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第147號

原告 徐瑩純

訴訟代理人 姚書容律師（法扶律師）

被告 展鴻健康文化有限公司

法定代理人 陸燕君

訴訟代理人 郭凌豪律師

被告 阮正雄即泰安醫院

訴訟代理人 楊敏玲律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年5月16日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告先位之訴及假執行之聲請均駁回。

二、被告阮正雄即泰安醫院應給付原告新臺幣17萬0,990元，及  
自民國112年9月22日起至清償日止，按年息5%計算之利  
息。

三、訴訟費用由被告阮正雄即泰安醫院負擔60%，餘由原告負  
擔。

四、本判決第二項得假執行。但被告阮正雄即泰安醫院如以新臺  
幣17萬0,990元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)先位部分：伊自民國105年5月6日起至111年9月15日止受僱  
於被告展鴻健康文化有限公司（下稱展鴻公司）擔任物理治  
療師，有簽立勞動契約約定每月薪資新臺幣（下同）5萬  
元，獎金另計，於每月10日發薪。伊到職後，被告展鴻公司  
先指派伊至訴外人祐民醫院提供勞務，嗣於110年6月1日起

將伊轉換至被告阮正雄即泰安醫院（下稱泰安醫院），被告展鴻公司並確認伊之工作年資累計、薪資及特休均不因之變更。嗣因被告展鴻公司與被告泰安醫院間所簽訂之「泰安醫院復健科業務經營合約書」（下稱系爭經營合約）終止，被告展鴻公司組長即訴外人陳旻汗於111年9月4日以LINE群組通知伊須於同年月15日撤離被告泰安醫院，並提及資遣費、未休特休工資將一併計入111年9月工資結算予伊，伊實際在被告泰安醫院之最後工作日為同年月19日，被告泰安醫院並於同日將伊之勞保退保。嗣伊向被告展鴻公司請求為上開給付，被告展鴻公司竟否認為伊雇主，其終止勞動契約之情形，應符合勞動基準法（下簡稱勞基法）第11條第4款之情形，爰依勞基法第22條第2項、第16條第1項第3款及第3項、第38條第4項、勞工退休金條例（下簡稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告展鴻公司給付積欠之111年8月及同年9月1日至15日之薪資8萬4,235元、預告期間19日之工資3萬1,673元、特休54.5小時及積休8小時未休折算工資1萬3,000元、資遣費16萬3,587元等語，先位聲明：1.被告展鴻公司應給付原告29萬2,495元及自起訴狀繕本送達被告展鴻公司之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供擔保請准宣告假執行。

(二)備位部分：若法院認先位主張無理由，因伊自110年6月1日起任職於被告泰安醫院，擔任物理治療師，故伊主張被告泰安醫院為伊之雇主，被告展鴻公司於111年9月4日通知伊於同年月15日撤離被告泰安醫院，被告泰安醫院慰留伊，詎於同年月19日，被告泰安醫院以雙方勞動條件談不攏為由，向伊表示終止勞動契約，並交付伊離職證明即逕自終止兩造間勞動契約，同時將伊之勞保退保，然實際上被告泰安醫院係因被告展鴻公司將人力撤出後，復健科缺乏人力運作業務，才藉口勞動條件談不攏打發伊，核被告泰安醫院終止勞動契約之情形，應屬勞基法第11條第4款，另被告泰安醫院亦未給付伊111年8月及同年9月1日至19日之薪資，爰依勞基法第

22條第2項、第16條第1項第2款及第3項、第38條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告泰安醫院給付積欠之薪資9萬0,903元、預告期間20日之工資3萬3,340元、特休54.5小時及積休8小時未休折算工資1萬3,000元、資遣費3萬3,747元等語，備位聲明：1.被告泰安醫院應給付原告17萬0,990元及自起訴狀繕本送達被告泰安醫院之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供擔保請准宣告假執行。

## 二、被告抗辯：

(一)被告展鴻公司則以：伊僅協助被告泰安醫院招募及人事管理業務，與原告間無勞動或僱傭契約成立之意思表示合致，亦未對原告有任何終止勞動契約之意思表示，而原告之薪資均由被告泰安醫院給付，原告於醫事行政及職務上之治療行為亦登記於被告泰安醫院，並由被告泰安醫院監管，原告之勞健保、勞退之薪資級距及雇主負擔金額，均由被告泰安醫院自行核定，原告之離職證明亦由被告泰安醫院開立、發放，且由臺北市政府勞動局勞動條件檢查會談紀錄（下稱勞檢紀錄）可證明阮正雄於111年8月接任被告泰安醫院負責人後，全數留用前負責人即訴外人黃世貝聘用包含原告在內之復健科人員，被告泰安醫院發出之函文亦主張復健科人員（含原告）均為其依法雇用之人員，顯然被告泰安醫院為原告雇主無疑。況伊係於106年9月18日始設立，原告豈可能早於105年5月6日即受僱於伊，且伊亦未與祐民醫院成立任何契約，不可能指派原告至祐民醫院工作，另依原告提出之對話紀錄可知，係原告知悉被告泰安醫院有招募治療師，自行考慮後決定應聘，並非受伊指派至被告泰安醫院工作等語置辯，聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

(二)被告泰安醫院則以：依伊與被告展鴻公司間系爭經營合約第4條第1項及第3項、第5條第1項之約定，被告展鴻公司就復健科有完整之人事決定權，且相關人員之人事費用、勞資糾紛應由被告展鴻公司處理，被告展鴻公司依約負有負擔復健

01 科醫師及治療師之薪資、勞健保及稅款之義務，實際上被告  
02 展鴻公司於合作期間，將每月擬發放予復健科薪資，先於每  
03 月10日前轉給伊，再由伊轉發，被告展鴻公司才是原告真正  
04 雇主。又原告自陳於105年5月6日到職後即與被告展鴻公司  
05 簽立勞動契約，並先後依被告展鴻公司指示至祐民醫院及伊  
06 工作，且受被告展鴻公司法定代理人陸燕君（Monica）、組  
07 長陳旻汗或主責醫生之管理及指揮監督，相關人事、行政資  
08 訊、薪資發放亦由被告展鴻公司公告，此與系爭經營合約第  
09 4條第1項約定相符，原告係由被告展鴻公司所聘僱。另伊直  
10 至111年9月8日始接獲被告展鴻公司告知結束與伊之合作關  
11 係，並撤出相關人力，原告勞動契約之終止，係由被告展鴻  
12 公司所為而非伊。再原告提出之薪資單與伊所使用之薪資明  
13 細表完全不同，顯見非伊員工等語置辯，聲明：(一)原告訴之  
14 聲明駁回。(二)若受不利之判決，願供擔保聲請免為假執行。

### 15 三、兩造不爭執之事項：

16 (一)謝瀛華即泰安醫院與被告展鴻公司於110年4月8日簽署系爭  
17 經營合約。系爭經營合約第4條第1項後段約定醫事人員執照  
18 應登錄於被告泰安醫院；系爭經營合約第4條、第5條第1項  
19 約定復健科醫事人員之聘選、管理、勞資糾紛、人事相關費  
20 用（含薪資及其他必要之費用）由被告展鴻公司負責。

21 (二)原告自110年6月1日起至111年9月19日止，在被告泰安醫院  
22 復健科任職物理治療師職務，每月本薪5萬元。上開期間原  
23 告之執業執照所載執業機構為被告泰安醫院，原告之健保投  
24 保單位亦為被告泰安醫院，已發給之薪資（110年6月份至11  
25 1年7月份）均由被告泰安醫院名義發放。被告泰安醫院並於  
26 111年9月19日發給原告離職證明。

27 (三)原告尚未領得111年8月份及9月份之工資。

28 (四)被告展鴻公司於111年9月8日委任義謙法律事務所為終止系  
29 爭經營合約通知。

30 (五)臺北市政府勞動局於111年12月6日以被告泰安醫院無法提供  
31 111年8月1日至111年9月15日勞工出勤紀錄，裁罰被告泰安

01 醫院9萬元。

02 四、本院之判斷：

03 (一)原告之雇主應為被告泰安醫院：

04 1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為  
05 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明  
06 文。勞基法第2條第6款亦明定勞動契約係指約定勞雇關係而  
07 具有從屬性之契約。再按勞基法所規定之勞動契約，係指當  
08 事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動  
09 力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間  
10 之從屬性，通常具有：(一)人格上從屬性，即受僱人在雇主企  
11 業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)  
12 親自履行，不得使用代理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並  
13 不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而  
14 勞動。(四)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同  
15 僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第  
16 2630號民事判決參照）。

17 2.原告固主張其自105年5月6日起受僱於被告展鴻公司，與被  
18 告展鴻公司有簽立勞動契約云云，然並未提出該勞動契約以  
19 實其說，原告更自承：簽訂之契約上無相對人之名稱或全銜  
20 （見本院卷第386頁），自難認原告上開主張為真實。且被  
21 告展鴻公司係於原告主張之受僱日（即105年5月6日）後1年  
22 餘之106年9月18日始設立乙節，有商工登記公示資料查詢結  
23 果可證（見本院卷第121頁），被告展鴻公司抗辯其未與原  
24 告成立勞動或僱傭契約關係等語，核非無據。再原告雖舉其  
25 與被告展鴻公司員工之LINE群組對話、電子郵件（見本院卷  
26 第37-60、205-313頁），主張其係聽從被告展鴻公司安排至  
27 祐民醫院、被告泰安醫院提供勞務，其在祐民醫院擔任物理  
28 治療師時，需額外為被告展鴻公司執行行政工作，其與被告  
29 展鴻公司在人格、組織、經濟上有從屬性云云。惟查，觀之  
30 原告稱被告展鴻公司指派其至被告泰安醫院提供勞務之110  
31 年4月11日LINE對話紀錄內容，相關過程應係：原告經被告

01 展鴻公司人員告知被告泰安醫院有招募物理治療師，經考慮  
02 後回覆被告展鴻公司人員其決定至被告泰安醫院（見本院卷  
03 第37頁），與原告之主張有所出入；再者，原告自陳被告展  
04 鴻公司於111年9月4日通知其須於同年月15日撤離被告泰安  
05 醫院，經被告泰安醫院慰留，其繼續在被告泰安醫院提供勞  
06 務直至同年月19日等語明確，倘如原告之先位主張，其雇主  
07 為被告展鴻公司，豈有原告無須服從被告展鴻公司撤離之指  
08 示，得自行決定是否受被告泰安醫院慰留繼續為其提供勞務  
09 之理？至原告在祐民醫院擔任物理治療師期間為被告展鴻公  
10 司執行行政工作，係基於何法律關係，可能有不同解釋，原  
11 告既未舉證證明其與被告展鴻公司間成立勞動或僱傭契約，  
12 尚難僅以上開事實，即認定原告與被告展鴻公司間存在勞動  
13 契約關係。從而，原告先位主張與被告展鴻公司間有勞動契  
14 約存在，難認可採。

- 15 3.查原告自110年6月1日起至111年9月19日止，在被告泰安醫  
16 院復健科任職物理治療師職務，每月本薪5萬元。上開期間  
17 原告之執業執照所載執業機構為被告泰安醫院，原告之健保  
18 投保單位亦為被告泰安醫院，已發給之薪資（110年6月份至  
19 111年7月份）均由被告泰安醫院名義發放等情，為兩造所不  
20 爭執，業如前述。又綜觀原告勞保投保資料、原告薪資條、  
21 原告設於永豐銀行之薪轉帳戶明細、被告泰安醫院開立之原  
22 告離職證明、被告泰安醫院111年7月勞保／健保／勞退核准  
23 表、原告健保投保資料等件（見本院卷第31-33、61-69、7  
24 3、129、355-356頁），堪認原告之薪資均係由被告泰安醫  
25 院給付，其所服勞務場所亦在被告泰安醫院，而受被告泰安  
26 醫院之指揮監督，原告之人事資料即離職證明、勞保／健保  
27 ／勞退核准表亦經阮正雄蓋用被告泰安醫院之大、小章而發  
28 給之及以「總院長」名義批核，原告與被告泰安醫院間顯已  
29 具有「經濟上」、「人格上」、「組織上」之從屬性。復參  
30 諸臺北市政府勞動局對被告泰安醫院為勞動檢查之勞檢紀  
31 錄，被告泰安醫院於該行政程序中之代理人於勞動檢查程序

01 中陳明：本院自黃世貝醫師於111年7月31日離職後，111年8  
02 月1日起，實質經營之負責人為阮正雄醫師，復健科員工  
03 （包含原告）持續留用（原告後於111年9月19日離職），留  
04 任勞工其工作年資和勞動條件均由阮正雄醫師承接，並有簽  
05 訂勞動契約等語（見本院第132頁）。而被告泰安醫院因上  
06 開勞動檢查之結果，經主管機關即臺北市政府勞動局認定就  
07 有關「受雇於被告之勞工（包括原告在內）」，被告泰安醫  
08 院有未置備勞工出勤紀錄並保存5年，違反勞基法第30條第5  
09 項規定，爰依同法第79條第2項及第80條之1第1項規定為裁  
10 處罰鍰9萬元及公告事業單位名稱及負責人姓名之裁罰性不  
11 利處分，有臺北市政府勞動局裁處書可憑（見本院卷第134-  
12 135頁）。基上，足認原告任職被告泰安醫院物理治療師之  
13 職務，其僱傭關係應成立於其等之間。

14 4.至被告泰安醫院抗辯依系爭經營合約之約定，被告展鴻公司  
15 就復健科有完整之人事決定權，相關人員之人事費用、勞資  
16 糾紛應由被告展鴻公司處理，且復健科每月發薪作業，亦係  
17 由被告展鴻公司將每月擬發放薪資先轉匯至被告泰安醫院帳  
18 戶，再由被告泰安醫院轉給原告等節，僅屬被告泰安醫院與  
19 被告展鴻公司間就復健科業務合作經營之約定，無從據而認  
20 定僱傭關係存在於原告與被告展鴻公司間。

21 (二)原告得請求被告泰安醫院給付之金額：

22 原告主張被告泰安醫院終止勞動契約之情形，應屬勞基法第  
23 11條第4款所列情事，被告泰安醫院並未爭執，應認可採。  
24 而被告泰安醫院亦未給付原告111年8月及同年9月1日至19日  
25 之薪資，為兩造所不爭執。則原告依勞基法第22條第2項、  
26 第16條第1項第2款及第3項、第38條第4項、勞退條例第12條  
27 第1項規定，請求被告泰安醫院給付積欠之薪資9萬0,903  
28 元、預告期間20日之工資3萬3,340元、特休54.5小時及積休  
29 8小時未休折算工資1萬3,000元、資遣費3萬3,747元（被告  
30 泰安醫院對原告主張之上開各該計算式均未予爭執），當屬  
31 有據。

01 五、綜上所述，原告先位請求，為無理由，應予駁回。原告備位  
02 依前揭規定，請求被告泰安醫院給付原告17萬0,990元，及  
03 自起訴狀繕本送達被告泰安醫院之翌日即112年9月22日（見  
04 本院卷第103頁）起至清償日止，按年息5%計算之利息（民  
05 法第203條、第229條第2項、第233條第1項本文規定參  
06 照），為有理由，應予准許。

07 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法  
08 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告  
09 泰安醫院得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至  
10 原告先位之訴駁回部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併  
11 予駁回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
13 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條。

15 中 華 民 國 113 年 5 月 30 日  
16 勞動法庭 法 官 陳筠諤

17 以上正本係照原本作成。

18 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  
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 5 月 30 日  
21 書記官 王曉雁