臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡字第85號

原　　告　田鈞仁

被　　告　阮正雄即泰安醫院

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　楊敏玲律師

參　加　人　展鴻健康文化有限公司

000000000000000000

法定代理人　陸燕君

訴訟代理人　郭凌豪律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年10月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬壹仟陸佰陸拾捌元，及自民國一百一十一年十一月二十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬壹仟陸佰陸拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

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，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，原告聲請發支付命令之聲明如主文第1項所示，嗣於民國112年9月6日以民事準備書狀追加請求被告應給付原告新臺幣（下同）2,400元，復於112年9月13日言詞辯論期日撤回，依上開規定，原告擴張及縮減應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自111年3月1日起至111年9月15日止，受雇於被告阮正雄即泰安醫院（下稱泰安醫院），擔任復健科物理治療師，每月底薪50,000元。原告任職期間執業執照所載執業場所為被告醫院，原告之勞保、健保投保單位均為被告，原告111年3月至7月薪資亦以被告名義發放，原告提供勞務時受被告指揮監督，並領有被告製作之員工識別證件。原告並非受雇於參加人展鴻健康文化有限公司（下稱展鴻公司），被告雖與參加人於110年4月8日簽署「泰安醫院復健科業務經營合約」（下稱系爭經營合約），惟基於債之相對性，系爭經營合約存在於被告與展鴻公司之間，並不影響兩造間僱傭契約。

（二）嗣因被告拒絕履行系爭經營合約，參加人於111年9月8日委任義謙法律事務所通知終止系爭經營合約，被告於當日請參加人結清相關金額。又因被告醫院地下1樓復健科治療處所使用法規問題，無法繼續營運，被告決定不留任復健科成人治療師，原告已簽署自願離職同意書，故不請求資遣費，惟被告尚積欠原告111年8月至9月15日之薪資、加班費、獎金，共計111,668元（計算式：8月薪資、獎金及加班費86,668+9月薪資25,000=111,668）等情。

（三）爰依系爭勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告111,668元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）原告係參加人之員工，被告與被告之正職人員均簽有勞動契約，原告未與被告簽訂勞動契約。原告雖於被告之場所面試，惟係由參加人面試，原告之薪資單、排班表、員工證明均非被告所製作，被告復健科人事費用，包含薪資、勞健保費、稅款，係由參加人給付，參加人有完整之人事決定權。至原告之勞保、健保投保單位雖為被告，執業執照所載執業場所為被告醫院，係為符合醫事法規定。被告

對於復健科人員之薪資、勞健保、稅款無從為變更，院長簽名僅係為行政流程要求。

（二）被告未繼受謝瀛華即泰安醫院與參加人間之系爭經營合約，泰安醫院於110年4月負責人為訴外人郭正典醫師，訴外人即系爭經營合約簽約人謝瀛華醫師並未擔任泰安醫院任何職位，亦未經郭正典授權代表泰安醫院簽署文件，故系爭經營合約對被告不生效力。縱被告繼受系爭經營合約，依系爭經營合約第5條第1項「治療師之人事相關費用，含薪資及其他必要費用，由乙方負責」、第4條第1項「由乙方聘選合格復健科醫師、治療師」、第4條第3項「與合約第三條之合作範圍所聘任之人員，產生勞資糾紛者，由乙方處理」，可知參加人有完整之人事決定權，且復健科所生勞資糾紛應由參加人處理。

（三）原告所提之打卡紀錄，係以紙本打卡鐘打卡，與被告使用新光保全電子刷卡系統簽到不同，且參加人於撤離被告醫院時，將其員工之考勤紀錄一併帶走，致被告因無法提出勞工出勤紀錄而遭臺北市政府勞動局裁罰90,000元。他案參加人員工徐瑩純物理治療師於勞動事件起訴狀說明其受雇於參加人。退步言之，縱使被告應給付原告薪資，被告僅承認原告111年8月至9月15日之薪資75,000元，其餘獎金、加班費等費用，被告無給付義務。

（四）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保，請准免為假執行。

三、參加人則以：

（一）原告之實際雇主為被告，並非參加人。參加人僅協助招募及人事管理業務，原告與參加人間無勞動或僱傭契約成立之意思表示合致，原告之薪資均由被告給付，原告職務上之治療行為亦自始登記於被告醫院並由被告監管，原告之勞健保、勞退均由被告負責。被證3、被證4之勞檢紀錄均可證明阮正雄醫師於111年8月接任泰安醫院負責人後，全數留用前負責人黃世貝醫師聘用之復健科人員，復健科人

員均向被告領取薪資，原告之離職證明亦由被告開立，多位與原告同時期任職於被告之復健科人員，其中包含醫師、治療師、行政人員，均主張被告為渠等之雇主，並請求被告給付積欠薪資，獲本院112年度勞訴字第59號民事判決肯認。

（二）被告並非法人，非權利義務主體，僅有負責人即院長個人得成為契約主體。系爭經營合約之代表人為謝瀛華醫師，與被告阮正雄不同，且被告於111年9月8日發函否認與展鴻公司簽署過系爭經營合約，被告似不得承繼此經營合約之權利義務。縱被告得承繼系爭經營合約之權利義務關係，此契約成立於參加人與被告間，基於債之相對性，不拘束原告，被告不得據此契約關係對抗原告，況系爭經營合約並無約定參加人為雇主。且系爭經營合約約定，薪資由被告完全支付予員工，僅分潤時，被告得人事費用轉嫁由展鴻公司負擔，於應給付展鴻公司之服務費中扣除，顯見原告為實際雇主無疑。

四、兩造不爭執之事實：

（一）原告自111年3月1日起至111年9月15日止，在被告泰安醫院復健科任職物理治療師職務，每月底薪50,000元。上開期間原告之執業執照所載執業場所為被告泰安醫院，原告之勞、健保投保單位均為被告泰安醫院，已發給之薪資（111年3月份至7月份）均由被告泰安醫院名義發放。

（二）原告上開擔任物理治療師工作，於111年8月份至9月15日應領而未領之薪資，總金額為75,000元，迄本件言詞辯論終結日止尚無人給付。

（三）謝瀛華即泰安醫院與參加人於110年4月8日簽署「泰安醫院復健科業務經營合約」（即系爭經營合約）。

（四）參加人前於111年9月8日，委任義謙法律事務所為終止系爭經營合約通知。

（五）被告泰安醫院於111年9月8日請參加人結清相關金額，並搬離被告泰安醫院。

（六）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111年8月1日至111年9月15日勞工出勤記錄，裁罰被告泰安醫院90,000元。

五、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）原告主張被告泰安醫院為其雇主，是否有理由？被告泰安醫院抗辯並未繼受謝瀛華即泰安醫院與參加人間之系爭經營合約，且原告係受雇於參加人，是否有理由？（二）原告請求被告泰安醫院給付111年8月份至9月15日之未付薪資、獎金及班別加給合計111,668元，是否有理由？茲分述如下：

（一）原告主張被告泰安醫院為其雇主，是否有理由？被告泰安醫院抗辯並未繼受謝瀛華即泰安醫院與參加人間之系爭經營合約，且原告係受雇於參加人，是否有理由？

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他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係，且按勞基法第2條第6款規定，勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，是勞動契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：（一）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同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2630號判決意旨參照）。

2、原告主張其係受雇於被告，僱傭關係係成立於兩造間等情，乃為被告否認，並以前詞置辯。而查，原告自111年3

月1日起至111年9月15日止，在被告泰安醫院復健科任職物理治療師職務，每月底薪50,000元。上開期間原告之執業執照所載執業場所為被告泰安醫院，原告之勞、健保投保單位均為被告泰安醫院，已發給之薪資（111年3月份至7月份）均由被告泰安醫院名義發放等情，業如前揭不爭執事項（一）所示，另綜合兩造所提書證，包括原告之物理治療師執業執照、原告之泰安醫院在職證明、離職證明、泰安醫院復健科工作證、原告勞保投保資料、薪資條、原告設於永豐銀行之薪轉帳戶、排班表、原告之泰安醫院員工離職申請書、泰安醫院111年7月勞保／健保／勞退核准表等件影本（見本院卷第39頁至第45頁、第261頁、第279頁至第280頁、第311頁、第365頁），堪認原告之薪資均係由被告給付，其所服勞務場所亦在被告醫院，而受被告之指揮監督，原告之人事資料（在職證明、離職證明、離職申請書、勞保／健保／勞退核准表）亦經阮正雄以「總院長」名義批核或蓋用被告之大、小章而發給之，堪認兩造間已具有「經濟上」、「人格上」、「組織上」之從屬性。復參諸臺北市政府勞動局對被告為勞動檢查之勞動條件檢查會談紀錄，被告於該行政程序中之代理人於勞動檢查程序中亦不否認：訴外人黃世貝醫師於111年7月31日離職，111年8月1日起，被告之實際經營負責人為阮正雄醫師，復健科員工持續留用，原告亦屬留用勞工，留任勞工其工作年資和勞動條件均由阮正雄醫師承接，並有簽訂勞動契約等語（見本院第94頁）。而被告亦因上開勞動檢查之結果，經主管機關即臺北市政府勞動局認定就有關受雇於被告之勞工（包括原告在內），被告有未置備勞工出勤紀錄並保存5年，而違反勞動基準法（下稱勞基法）第30條第5項之違反行政法上義務行為，而依同法第79條第2項、第80條之1第1項規定為裁處罰鍰90,000元及公告事業單位名稱及負責人姓名之裁罰性不利處分，此亦有臺北市政府勞動局裁處書影本在卷可考（見本

院卷第90頁至第91頁）。則如原告確如被告所辯係受雇於參加人，被告自無依勞基法置備勞工出勤紀錄之行政法上義務，則何以在臺北市政府勞動局實施勞動檢查時，不澄清上情，而甘受裁處高額罰鍰並受公告事業名稱之行政罰？此即與常情不符。顯見至少被告於受前揭勞動檢查當時，亦不爭執其為原告之雇主。是原告任職泰安醫院物理治療師之職務，其僱傭關係應成立於兩造之間，自與參加人無涉。原告此部分主張，核屬有據。

3、被告另抗辯其並未繼受謝瀛華即泰安醫院與參加人間之系爭經營合約云云，然就此無論被告與參加人間是否存在契約關係，契約約定內容為何，基於債之相對性，亦僅拘束被告與參加人。則本院既已認定兩造間存在僱傭契約法律關係，被告無從執其與參加人間之契約關係對抗原告，本院毋須再審酌被告與參加人間是否存在任何契約關係。被告此部分所辯，並非可採。

（二）原告請求被告泰安醫院給付111年8月份至9月15日之未付薪資、獎金及班別加給合計111,668元，是否有理由？

1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又原告已盡舉證責任後，被告於其抗辯之事實，亦應負證明之責任。易言之，原告就其應為舉證事項已有相當之證明，被告欲否認其主張者，即不得不更舉反證，證明其反對主張之事實。倘被告未能提出確切之反證，則原告對其主張之事實既已為相當之證明，自堪信為真實（最高法院19年上字第2345號判決意旨參照）。

2、原告主張被告對其尚有111年8月份至9月15日之未付薪資、獎金及班別加給合計111,668元等金額未給付乙節，業經原告提出111年8月、111年9月1日-15日薪資條影本為證（見本院卷第43頁）。本件既經本院認定兩造間存在僱傭契約法律關係，被告亦未爭執原告有服勞務之事實，自應就原告主張工資負給付責任。至原告得請求之金額部

分，被告就其中「薪資」項目金額為75,000元固不爭執，如前述不爭執事項（二）所示，惟否認原告請求之「獎金」、「班別加給」項目。原告既已就其主張之金額舉證，被告就其前揭抗辯既未舉反證以實其說，自難遽採。是原告請求被告給付111,668元，自屬有據。

六、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第203條亦定有明文。本件原告對被告之損害賠償債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自支付命令送達被告之翌日即111年11月24日起（見支付命令卷第43頁）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

七、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求被告給付111,668元，及自111年11月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。

八、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

九、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　陳裕涵

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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　　112　　年　　12　　月　　1　　日

書記官　林怡彣