

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第89號

原告 賴玄宇

王嘉翎
邱佩君
張瀨心

上四人共同

訴訟代理人 王文成律師（法扶律師）

原告 黃詩涵

訴訟代理人 王文成律師

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

受通知人 阮正雄（即泰安醫院）

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年3月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應各給付原告如附表「積欠薪資」欄所示金額，及均自
民國112年4月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
息。

二、原告其餘之訴均駁回。

三、訴訟費用由被告負擔15%，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如各以判命給付金額為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

01 壹、程序部分：

02 按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業
03 所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事
04 件法第6條第1項定有明文。查原告主張其等受僱於被告，經
05 指派至址設臺北市中山區之醫療機構提供勞務，是本院自有
06 管轄權，先予敘明。

07 貳、實體部分：

08 一、原告主張：

09 (一)原告各於如附表所示受僱始日起受僱於被告，負責在被告指
10 派之醫療機構擔任兒童治療師，約定月薪為如附表「每月底
11 薪」欄所示，另加計業績獎金、夜班津貼，每月薪資由被告
12 匯款至醫療機構，再由醫療機構轉匯予原告。又被告尚積欠
13 原告如附表所示積欠薪資（除原告戊○○部分為民國111年9
14 月薪資差額外，其餘原告部分均為111年8、9月薪資差
15 額），再被告於111年9月15日終止勞動契約，依照兩造約
16 定，被告應給付如附表所示資遣費及預告期間工資，爰依兩
17 造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項前
18 段、兩造約定，請求被告如數給付等語。

19 (二)並聲明：1.被告應各給付原告如附表「請求金額」欄所示金
20 額，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
21 5%計算之利息。2.請依職權宣告假執行。

22 二、被告辯以：

23 (一)原告係受僱於受通知人甲○○（即泰安醫院，下逕稱泰安醫
24 院），受泰安醫院監督並支付薪資，泰安醫院僅係委由被告
25 協助人事管理業務，兩造無何勞動契約或僱傭關係存在。且
26 原告壬○○主張之受僱始日早於被告於106年9月18日之設立
27 日期，顯不可能受僱於被告。被告未曾對原告有何終止勞動
28 契約、資遣或承諾給付資遣費、預告工資之意思表示，原告
29 尚任職於泰安醫院，未曾於111年9月15日離職，無從請求被
30 告給付等語。

31 (二)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執

01 行。

02 三、不爭執事項（見本院卷(一)第206至207頁、卷(二)第212頁，並
03 依判決格式調整文字及順序）：

04 (一)原告除原告戊○○自110年9月1日起外，其餘原告均於110年
05 6月1日起於泰安醫院擔任兒童治療師。

06 (二)原告底薪如附表「每月底薪」欄所示，原告底薪、津貼及獎
07 金係經泰安醫院匯入其等帳戶。

08 (三)原告於泰安醫院最後工作日為：原告辛○○112年4月24日、
09 原告丁○○112年1月31日、原告戊○○112年1月31日、原告
10 壬○○112年4月8日、原告庚○○112年3月7日。

11 (四)被告於106年9月18日經經濟部核准設立登記。

12 四、本院判斷：

13 (一)原告得請求雇主即被告給付積欠薪資：

14 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
15 他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明
16 文。所謂勞工是指受雇主僱用從事工作獲致工資者，勞動契
17 約是指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，亦為勞基法第2
18 條第1款、第6款所明定。是僱傭關係或勞動契約之成立，須
19 經當事人約定，一方於一定或不定之期限內從屬於他方服勞
20 務，他方給付工資報酬者，始足當之。勞工在從屬關係下為
21 雇主提供勞務，通常具有人格從屬性及經濟從屬性。

22 2.原告主張：其等受僱於被告，負責在泰安醫院擔任兒童治療
23 師等節；被告則辯稱：原告執業登記於泰安醫院，並由泰安
24 醫院支薪，顯係受僱於泰安醫院云云。查原告於泰安醫院工
25 作期間，係由被告法定代理人及員工說明人事及行政資訊，
26 進行班別安排、休假管理及薪資計算等節，有通訊軟體對話
27 紀錄截圖、班別安排及津貼公約、年假表等件可考（見本院
28 卷(一)第93、98至99、101、123、137頁），再參諸被告與泰
29 安醫院簽立之復健科經營合約第3條「合約範圍」約定：

30 「1.範圍以甲方醫院（即泰安醫院）之復健門診及醫療業務
31 為主…」、第4條「醫事工作人員選用」約定：「1.合作期

01 間，由乙方（即被告）聘選合格復健科醫師、治療師、PT、
02 OT、ST等醫事工作人員，人員數量與資格及醫療品質符合醫
03 療相關法令及醫院督考評鑑標準，且醫事人員應將執照登錄
04 於甲方或報備支援。2.復健中心之醫師及醫事人員由乙方管
05 理，為使整體流程順暢，以乙方訂立之流程為主，有完整之
06 人事決定權，相關人事行政作業統一由甲方處理，乙方須配
07 合甲方相關行政作業，如有執行業務上之困難及人事上異
08 動，可雙方協商共擬之。3.與合約第3條之合作範圍所聘任
09 之人員，產生勞資糾紛，由乙方處理」（見本院卷(二)第79
10 頁），可知原告確係由被告所聘僱並進行指揮監督，而於人
11 格上從屬於被告，至其等執業登記則係依上開經營合約之約
12 定為之，無足推翻兩造間之人格從屬性。再查上開經營合約
13 第5條「復健科醫療業務費用與成本」約定：「1.人事費用
14 除門診跟診人員由甲方負責外，復健科醫師，治療師之人事
15 相關費用，含薪資及其他必要之費用，由乙方負責。…」
16 （見本院卷(二)第79頁），可知原告薪資實際係由被告所支
17 付，兩造亦具經濟從屬性，則原告主張兩造間成立僱傭關
18 係，核屬有據。

19 3.至證人即原任泰安醫院復健科主任之丙○○固證稱：我曾受
20 聘於泰安醫院，協助經營復建科，我推薦被告給泰安醫院合
21 作，由被告協助泰安醫院進行人事管理及行政流程，泰安醫
22 院委託我招募治療師，原則由時任兒童治療組組長之乙○○
23 進行面試，原告之工作條件最後要由泰安醫院決定等語（見
24 本院卷(二)第213至214頁）、證人乙○○固證稱：我在110年6
25 月起至111年9月止在泰安醫院擔任兒童治療組組長，泰安醫
26 院是我雇主，我與丙○○負責面試原告，原告5人工作條件
27 是由丙○○談個條件去與泰安醫院協調等語（見本院卷(二)第
28 223至224頁），惟對照前開經營合約內容，實則被告本有完
29 整之人事決定權，且被告既為泰安醫院經營復健科，所提供
30 之人力及服務品質本應符合泰安醫院需求，進而須與之協調
31 等節，亦符事理之常，而無從以之逕論被告非原告之雇主。

01 況證人乙○○曾數次於與原告之通訊軟體群組中傳送訊息表
02 示：「我們體系的CEO Monica（即被告法定代理人己○○）
03 這個星期三下午會來醫院一起宣布人事和行政資訊哦」、
04 「她是我們體系的執行長」、「我跟你們一樣呀，展望聘僱
05 給薪，但名字掛在醫院下面。這中間的關係實在太複雜了」
06 等語（見本院卷(一)第93、102頁通訊軟體對話紀錄截圖），
07 亦與原告主張被告係以「展望體系」為名義聘僱、管理原告
08 以經營復健科等節相符；再參照己○○曾表示將發函通知泰
09 安醫院，被告將於111年9月8日結束復健部之合作經營業
10 務、撤出相關人力與設備，泰安醫院不得阻止等語（見本院
11 卷(一)第92頁通訊軟體對話紀錄截圖），亦表明被告主觀上認
12 其有權決定裁撤兒童治療師人力之意，均顯被告對原告具指
13 揮權限，而為原告之雇主無誤。

14 4.另被告辯以：泰安醫院為原告投保勞工保險、健康保險，且
15 同時期任職於泰安醫院復健科之治療師另對泰安醫院提起之
16 訴訟業經判決認定雇主為泰安醫院云云。惟勞工保險及全民
17 健康保險具有社會保險之福利性質，被告是否為原告投保，
18 與兩造間是否成立僱傭關係並無必然關聯，再者本件與另案
19 之當事人及訴訟情形不同，另案之判決並不拘束本件，亦難
20 據為有利被告之認定。至被告稱：原告壬○○主張之受僱始
21 日早於被告於106年9月18日之設立日期，顯不可能受僱於被
22 告云云，惟查上開被告製作之年假表記載原告壬○○年資為
23 12年、年假天數為18.7天（見本院卷(一)第99、137頁），可
24 知被告已承認原告壬○○年資，亦無礙其等間成立僱傭關係
25 之認定。是被告上開所辯，均無可採。

26 5.又按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定
27 有明文。被告既應負雇主之責，並經原告主張其積欠如附表
28 所示積欠薪資未給付，而未據被告提出薪資明細或清償證
29 明，則原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項前段規定
30 請求被告如數給付，自有理由。

31 (二)原告未證明所稱約定，無從依兩造約定請求資遣費、預告期

間工資：

1. 按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實，即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院108年度台上字第129號判決意旨參照）。
2. 首就本件已向原告確認，究係本於法律規定或約定請求資遣費及預告期間工資（見本院卷(一)第203頁），經原告表明係因被告承諾從優發給，而依兩造約定請求之（見本院卷(二)第18、211頁），合先敘明。原告主張兩造約定被告應給付如附表所示資遣費、預告期間工資等節，已為被告所否認，即應由原告負舉證之責。查原告提出通訊軟體對話紀錄截圖及錄音譯文，固顯示己○○曾表示「未休完年假及資遣費，會計算後併入九月薪資結算給同仁」等語（見本院卷(一)第35頁）、證人丙○○曾表示「資遣的費用我一定從寬來計算」、「就是個預告工資給你加上就對了」等語（見本院卷(一)第176頁），惟無法推論兩造已就具體金額達成共識，況原告辛○○所提被告試算表（見本院卷(一)第124頁）亦與其本件請求金額有所出入，益顯兩造之意思尚未合致。再查，在被告於111年9月結束復健科經營後，原告仍持續於泰安醫院工作至112年1至4月間（見不爭執事項(三)），復對照泰安醫院於本件所陳：考量兒童早療課程對於特殊生影響重大，泰安醫院因而於111年9月19日同意任用原為被告僱用之原告，並承認其等自110年起之年資等節（見本院卷(二)第67頁函文、第75頁泰安醫院與原告辛○○之勞動契約書、第193頁臺北市政府勞動局勞動條件檢查會談紀錄），可知該時泰安醫院與被告間相關人力撤離糾紛，最終係以泰安醫院留用原告並承認年資之方式處理，則原告主張被告仍願從優發給資遣費、預告期間工資等節，是否與實情相符，已非無疑。原告既未能舉證證明被告已同意發給如附表所示資遣費及預告期間工資，則其依兩造約定請求給付之，自無理由。

五、結論：

(一)原告依兩造勞動契約、勞基法第22條第2項前段規定，請求被告各給付如附表「積欠薪資」欄所示金額，及均自起訴狀繕本送達翌日即112年4月1日（見本院卷(一)第65頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原告依兩造約定所為其餘請求，則無理由，應予駁回。

(二)本件係勞工之給付請求訴訟，並經本院於主文第一項為雇主敗訴之判決，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，同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前段。

中 華 民 國 113 年 3 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 梁夢迪

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 113 年 3 月 20 日
書 記 官 程省翰

附表：（民國／新臺幣）

編號	原告	受僱始日	每月底薪	積欠薪資	資遣費	預告期間工資	請求金額
1	辛○○	110年6月1日	5萬元	1萬8,107元	3萬2,208元	1萬7,251元	6萬7,566元
2	丁○○	110年6月1日	5萬元	1萬7,712元	3萬2,765元	1萬7,311元	6萬7,788元
3	戊○○	110年9月1日	7萬5,410元	2,870元	4萬0,218元	2萬2,623元	6萬5,711元
4	壬○○	97年8月1日	5萬元	2萬5,952元	34萬1,785元	1萬8,511元	38萬6,248元
5	庚○○	110年6月1日	5萬元	1萬7,152元	3萬3,133元	1萬7,251元	6萬7,536元