

最高法院民事判決

112年度台上字第1100號

上訴人 邱玉新
邱羽均
陳思汝
杜佳欣
王屏澤
黃富德
倪聖博
丘 薇

共 同

訴訟代理人 陳鄭權律師
楊安騏律師

被上訴人 劉弘康即少同慈濟診所

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年2月14日臺灣高等法院第二審判決（111年度重勞上字第19號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人之訴及該訴訟費用部分廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

一、本件上訴人主張：伊等受僱於被上訴人，擔任之職務、到職日及每月薪資數額均如原判決附表（下稱附表）二編號1至5、7至9所示（下稱系爭勞動契約）。被上訴人因與其合作人發生糾紛，於民國109年10月30日張貼「本診所進行內部整修，即日起暫時停診」公告，並於109年11月17日函知（下稱系爭函文）診所因經營權轉讓，前與伊等協商，未取得伊等留任意願為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1款、第16條、第17條等規定終止系爭勞動契約。惟僅上訴人倪聖博、王屏澤、邱羽均、黃富德收到資遣通知，且被

01 上訴人現仍繼續執業，並未改組、營業停止，被上訴人上開
02 資遣，自屬無效。又被上訴人於109年10月30日休診時，曾
03 向黃富德、上訴人邱玉新表示會於同年11月5日發放10月份
04 薪資，然屆期就附表一所示之薪資差額迄未給付等情。爰求
05 為確認兩造間僱傭關係存在；暨命被上訴人(一)給付邱玉新、
06 黃富德各如附表一「積欠10月份薪資差額」欄所示金額，及
07 自109年11月6日起加計法定遲延利息；(二)自109年11月1日起
08 至伊等復職之日止，按月於次月5日給付伊等各如附表二
09 「每月薪資」欄編號1至5、7至9所示金額，及自各期應給付
10 日之次日起加計法定遲延利息之判決（其他未繫屬本院者，
11 不予贅述）。

12 二、被上訴人則以：少同慈濟診所原為訴外人林凱慈任負責人之
13 少同管理顧問有限公司（下稱少同管理公司）投資開設之
14 「觀音慈濟聯合診所」，並聘任劉弘康擔任院長後，訴外人
15 少同生活事業股份有限公司（下稱少同事業公司）於107年
16 間向少同管理公司買受該診所之經營權，仍聘任劉弘康擔任
17 院長，並更名為少同慈濟診所。少同事業公司於109年4月25
18 日將診所經營權轉讓予財團法人桃園私立怡德老人長期照顧
19 中心（下稱怡德長照中心），是兩造間勞動關係已有勞基法
20 第11條第1款所定事由。少同事業公司曾會同怡德長照中心
21 與上訴人於109年10月30日進行協商，上訴人均未簽署留任
22 同意書，伊乃先後於同年11月17日、同年12月21日各以系爭
23 函文、存證信函資遣倪聖博、王屏澤、邱羽均、黃富德、丘
24 薇、陳思汝。又邱玉新、杜佳欣對雇主有重大侮辱行為及違
25 反工作規則情節重大，伊於109年12月21日分別寄發存證信
26 函終止勞動契約。倘認伊上開資遣不合法，上訴人迄今無正
27 當理由未出勤工作，為連續曠職，伊亦依勞基法第12條第1
28 項第6款規定以110年4月1日民事答辯狀終止兩造間勞動契
29 約，是兩造間僱傭關係自不存在。另上訴人薪資應以107年7
30 月份薪資為準等語，資為抗辯。

01 三、原審廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其訴，無
02 非以：上訴人原受僱於被上訴人，各擔任附表二「職務」欄
03 編號1至5、7至9所示之職務；少同管理公司與少同事業公司
04 先後於107年5月30日、同年7月16日簽訂合作經營協議書及
05 增補協議書後，少同事業公司於109年4月25日再將少同慈濟
06 診所股權、經營權及所屬設施、設備，移轉予怡德長照中
07 心，為兩造所不爭。觀諸上揭合作經營協議書、增補協議書
08 及證人林凱慈之證述，少同管理公司原獨資經營觀音慈濟聯
09 合診所，少同事業公司於107年間以新臺幣800萬元向少同管
10 理公司購買觀音慈濟聯合診所之股權50%，並將觀音慈濟聯
11 合診所遷址至○市○○區○○路0段000號0樓樓及更名為少
12 同慈濟診所，由少同管理公司與少同事業公司合夥經營，嗣
13 少同事業公司陸續取得該診所全部股權。惟少同管理公司、
14 少同事業公司均為公司組織，依公司法第13條第1項、民法
15 第71條規定，渠等簽訂之合作經營協議書、增補協議書，應
16 屬無效，少同慈濟診所仍為少同管理公司獨資經營，少同事
17 業公司嗣後將其對少同慈濟診所持有之股權、營運權、醫療
18 器材等設施設備讓與怡德長照中心，為無權處分，未經少同
19 管理公司承認前，該診所之全部股權、營運權、醫療器材等
20 設備，仍為少同管理公司所有。又依林凱慈之證述及劉弘康
21 於107年8月1日出具之聲明書，劉弘康僅係少同管理公司為
22 符合醫療法第18條第1項規定而受聘為少同慈濟診所之負責
23 醫師，並非出資經營者，上訴人本於系爭勞動契約，應向出
24 資經營之少同管理公司為請求，則上訴人請求確認兩造間僱
25 傭關係存在，及被上訴人應給付邱玉新、黃富德各如附表一
26 「積欠10月份薪資差額」欄所示之本息及自109年11月1日起
27 至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付各如附表二「每
28 月薪資」欄編號1至5、7至9所示之本息，為無理由，不應准
29 許等詞，為其判斷之基礎。

30 四、惟原審一方面認定上訴人原受僱於被上訴人，另一方面又認
31 定上訴人僅得本於勞動契約，向出資經營之少同管理公司為

01 本件請求，已有判決理由前後矛盾之違法。次按債權債務之
02 主體，以締結契約之當事人為準，契約成立生效後，因契約
03 所生之債權債務關係即存在於該締約之當事人間。而締約之
04 當事人為何人，應以締約當時之事實及其他一切證據資料作
05 為判斷之標準。查少同管理公司獨資經營少同慈濟診所，為
06 符合醫療法規定，聘任劉弘康為該診所之負責醫師，為原審
07 所是認，是少同慈濟診所似係以劉弘康為負責人成立、登
08 記，並對外為法律行為。果爾，劉弘康係以自己名義抑或少
09 同管理公司名義僱請上訴人為該診所提供勞務？於上訴人履
10 行勞動契約之過程中，何人對上訴人有直接指揮監督之權？
11 倘契約存在於兩造間，真正出資者為何人抑或有變動，是否
12 與上訴人間之法律關係亦有影響？均非無推研之餘地。乃原
13 審未遑詳予調查釐清，徒以少同管理公司獨資經營少同慈濟
14 診所，劉弘康僅係受聘之負責醫師，遽認系爭勞動契約存在
15 於上訴人與少同管理公司間，進而為上訴人不利之認定，未
16 免率斷。上訴論旨，指摘原判決關於上訴人部分不當，求予
17 廢棄，非無理由。

18 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
19 478條第2項，判決如主文。

20 中 華 民 國 112 年 6 月 29 日

21 最高法院勞動法庭

22 審判長法官 袁 靜 文

23 法官 林 金 吾

24 法官 陳 靜 芬

25 法官 許 秀 芬

26 法官 石 有 為

27 本件正本證明與原本無異

28 書 記 官 林 蔚 菁

29 中 華 民 國 112 年 7 月 10 日