臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第28號

上　訴　人　枋寮醫療社團法人枋寮醫院

000000000000000000

法定代理人　蘇宜輝

訴訟代理人　李衣婷律師

　　王振宇律師

　　吳秋麗律師

被上訴人　　楊沂勳

訴訟代理人　林怡廷律師

　　郭皓仁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國113年5月27日臺灣屏東地方法院111年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於114年5月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊原任職於義大醫療財團法人義大醫院整形外科，民國106年間經上訴人法定代理人之邀請，希望聘僱伊前往開設整形外科，上訴人並保證伊薪資後，兩造於106年11月1日簽訂醫師聘任合約書，嗣於履約9個月後，兩造再於108年7月18日重新簽署醫師聘任合約書，聘約期間自108年7月1日起至112年6月30日止（下稱系爭聘任合約）。伊受上訴人聘僱至今，均依約在上訴人指定之工作時間及地點履行義務給付勞務，並受上訴人指揮監督，除依約在醫院從事診療工作外，另有依指示前往恆春旅遊醫院、恆春基督教醫院、屏東茂隆骨科醫院演講，即使疫情嚴峻，亦依指示執行非伊整形外科工作內容之COVID-19篩檢，上訴人亦均依約按月給付保障薪資予伊，故系爭聘任合約性質上應屬僱傭合約，而非委任契約，自不得未經伊同意任意終止。惟上訴人

先後於110年8月10日、8月11日二次以函文通知伊於110年9月10日起終止系爭聘任合約。然系爭聘任合約為定期僱用契約，且伊並不同意上訴人任意終止合約，伊自得請求確認僱傭關係存在，並請求自110年9月11日起至111年6月30日止之薪資。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡上訴人應給付被上訴人新臺幣（下同）40萬元，及自110年10月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢上訴人應自110年10月1日起至111年6月30日止，按月於次月15日給付被上訴人60萬元，暨已到期部分，應自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈣願供擔保，請准宣告假執行。（上訴人於一審提起反訴部分，不在本院審理範圍，不贅述）

二、上訴人則以：系爭聘任合約為委任關係，被上訴人對原判決附表一（下稱附表一）之顧客鄭○子有短收醫療費用，並私自收取費用之情事，另對原判決附表二至五（下分稱附表二至五）之顧客陳○麗、商○月、郭○美、蔡○杉有短收、未收取醫療費用之情事，已違反醫師法第20條應由醫療機構依醫療法規收取醫療費用，及醫療法第61條第2項醫療機構人員不得利用業務上機會獲取不正當利益之規定，上訴人自得終止兩造合約。且依系爭聘任合約附件第4點約定，被上訴人星期六應上班半天，惟其於108年度下半年有19個星期六，109年度有48個星期六，110年度有32個星期六均未到班，未到班比例嚴重，縱認系爭聘任合約為僱傭關係，被上訴人亦違反系爭聘任合約情節重大，上訴人亦得依民法第489條第1項終止兩造僱傭關係，而上訴人於終止通知書內以整形外科綜效表現不如預期之用語，係概括論列，為顧及被上訴人顏面方為如此用語等語為辯。

三、原審為被上訴人勝訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人於第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。（原審就反訴部分為被上訴人敗訴之判決，被上訴人未聲明不服，該部分已確定）

四、兩造不爭執事項：

㈠兩造於106年11月1日簽立醫師聘任合約書，約定由被上訴人擔任上訴人整形外科主任，聘約期間自107年6月1日起至111年5月31日止；嗣於108年7月18日兩造再簽訂系爭聘任合約，聘約期間自108年7月1日起至112年6月30日止，上訴人保障被上訴人薪資前3年每月不低於60萬元，第4年保障每月不低於45萬元。

㈡被上訴人擔任整形外科主任期間，曾對附表一至五所示顧客為附表一至五所示之整形、美容等醫療行為，並收取附表一至五所示之費用。

㈢上訴人於110年8月10日以終止委任通知書通知被上訴人，上開通知書記載：經本院評估整形外科綜效表現不如預期，通知被上訴人於110年9月10日提前終止委聘合約書。復於110年8月11日再以存證信函通知被上訴人，以相同理由於110年9月10日終止與被上訴人間之委聘合約書。

㈣被上訴人於110年8月11日委任律師發函表示不同意終止聘任合約，復於110年8月13日再委由律師寄發存證信函表示不同意終止聘任合約，並函知上訴人應確實履行聘任合約。

㈤上訴人已於110年9月15日給付被上訴人110年9月1日至同年月10日之薪資共20萬元。

㈥附表二至五之顧客進行醫療行為時，其等身分如下：1.陳○麗為上訴人院內同仁邱○正之母親。2.商○月為上訴人院內同仁商○英之胞姊。3.郭○美、蔡○杉均為上訴人院內同仁。4.鄭○子並非上訴人院內同仁，亦無親屬在上訴人院內服務。

五、兩造爭執事項：

㈠系爭聘任合約之契約定性，是否屬民事訴訟法第279條第1項規定自認之範圍？

㈡承上，若是，上訴人是否已就「兩造間有僱傭關係」乙節有所自認？上訴人撤銷自認是否合法？上訴人另主張兩造間為委任關係，有無理由？

㈢承㈠，若否，系爭聘任合約應定性為僱傭關係或委任關係？

㈣上訴人於110年8月10日通知被上訴人於110年9月10日提前終止委聘合約，是否合法？

㈤如前項終止委聘合約並不合法，被上訴人請求上訴人給付110年9月11日至同年月30日之薪資40萬元，及自110年10月1日起至111年6月30日止，按月於每月15日給付60萬元，是否有理？

六、本院論斷：

㈠按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決先例意旨參照）。本件被上訴人主張依兩造簽署之系爭聘任合約，兩造間存在僱傭關係，為上訴人所否認，此致被上訴人在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決除去之，揆諸前揭說明，被上訴人提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

㈡系爭聘任合約之契約定性，是否屬民事訴訟法第279條第1項規定自認之範圍？

1.按某一事實在法律上之性質如何，事屬法律問題，不得以之為自認之客體（最高法院32年上字第5011號判決先例要旨參照）。又適用法律屬於法院之職責，不受當事人所主張法律見解之拘束，故當事人所訂立之契約定性（性質）為何，法院應根據當事人所主張之原因事實認定後依職權適用法律，不受當事人法律陳述之拘束，亦不因當事人就其主張之法律上爭點，經依民事訴訟法第270條之1第1項第3款或第2項為整理並協議時自認或不爭執而受影響（最高法院111年度台上字第405號民事裁定意旨參照）。是以，系爭聘任合約之性質為何，為法院應依職權認定適用事項，不得為自認之客

體，故上訴人雖於原審同意將「㈤兩造間之僱傭關係並無勞動基準法之適用，兩造間之僱傭關係應依民法僱傭章節規定及兩造間簽立之醫師聘任合約書為規範基礎」列為不爭執事項（原審卷三第207、209頁），亦無自認系爭聘任合約性質之效力可言，自不得因此遽認系爭聘任合約即屬僱傭契約。

2.又契約定性為法院應依職權認定適用事項，前揭不爭執事項之記載並無自認之適用，已如前述，上訴人於原審即已主張系爭聘任合約應屬委任契約，上訴人於本審重申此旨，並非提出新防禦方法，自無違反民事訴訟法第447條第1項規定之虞。被上訴人指稱上訴人不得在本審提出系爭聘任合約為委任關係之新防禦方法，且上訴人已自認系爭聘任合約為僱傭關係云云（本院卷一第103-107頁），並非可採。

㈢系爭聘任合約應定性為僱傭關係或委任關係？

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；而稱委任者，則謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；民法第482條、第528條分別定有明文。又勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院110年度台上字第572號判決意旨參照）。又勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，勞動契約非僅限於僱傭契約，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，亦應屬勞動契約（最高法院89年度台上字第1301號判決意旨參照）。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院81年度台上字第347號判決意旨參照）。至於是否具備使用從屬關係，則須以提供勞務時有無時間、場所之拘束性，以及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等為中心，再參酌勞務提供有無代替性，報酬對

勞動本身是否具對價性等因素，作一綜合判斷（最高法院97年度台上字第1908號裁定、92年度台上字第2361號判決意旨參照）。

2.查系爭聘任合約約定上訴人聘任被上訴人為整形外科主任（第1條）；聘任期間自108年7月1日至112年6月30日（第2條）；合約生效日起，上訴人每月支付1萬元合約金（第3條）；被上訴人本薪為每月17萬元，並依業務績效提成，提成點數點值得視健保點值調整，但以每點不低於0.9元為原則，總計本薪、簽約金及提成，保障全部薪資，前三年每月不低於60萬元，第四年保障每月不低於45萬元（第4條）；提成計算方式為：「門診：每人次95.5；住診：一般病床每人日130（以7日為限）、加護病房每人日240（不限日數）；開刀：⑴手術費：依實際健保申報點數之50％、自費手術費：扣除醫療及材料成本後，抽成60％；⑵處置費：依實際健保申報點數之30％；會診費：100元/每人次（需完成書面會診報告）；門診親自收治住院每人次200元」（原審卷一第45、47頁），可知被上訴人係受上訴人聘僱擔任上訴人醫院醫師，負責整形外科部門診療業務，上訴人則因被上訴人提供勞動而給付被上訴人簽約金、本薪，及按其門診、手術等績效狀況計算之提成報酬，顯見被上訴人並非為自己營業而勞動，而係為上訴人而勞動，且完全依賴對上訴人提供勞務獲得工資以求生存，經濟上與上訴人有相當程度緊密聯絡而從屬於上訴人。上訴人雖辯稱被上訴人收治病患越多，即可獲得越高之報酬，足認其提供勞務之目的，主要是為自己利益，難認兩造間有經濟上從屬性云云，然被上訴人係為上訴人之營業而勞動獲取勞務報酬，其收治越多病患獲得越高之報酬，為勞務對價性所使然，與兩造間是否有經濟上從屬性無涉，上訴人上開辯解，並無可採。

3.另系爭聘任合約第4條前段約定：「聘任期間，乙方（即被上訴人）應配合甲方（即上訴人）業務及健保規定執行醫療業務，不得推諉，且不得違規」、第5條：「聘任期間不得

至其他醫療機構支援任何業務，但第四年開始可至外院支援，每星期一、三、五需到院出勤，星期二、四、六、日帶機值班」、第7條：「合約期間所有執照需登錄在甲方」，附件並約定被上訴人每週上班44小時（唯主治醫師為責任制），每週四早上7：40需參與醫師晨會，工作滿一年後，自第二年起每年一週（含週末假日），如不含週末假日有年休5.5天，且國定假日應上班半天，星期六上班半天，春節假日則需排班決定（原審卷一第45、47頁）；上訴人並陳明前開約定所謂之「不得違約」，係指被上訴人除應遵循相關醫療法規外，尚包括上訴人院內藥品採購之管制規範（本院卷二第8-9頁），是以，被上訴人提供勞務時，除需遵守相關醫療法規外，亦需遵循上訴人院內之用藥規範，且被上訴人不得為其他醫療機構提供服務，合約期間所有執照並需全部登錄在上訴人處，工作時間與休假亦經上訴人指示、特定，足見上訴人對於被上訴人醫療業務之執行有指揮、監督之權限，被上訴人須接受上訴人之指示，而具人格上之從屬性。再者，被上訴人負責上訴人之整形外科門診診療及手術業務，此並非被上訴人一人能獨立完成，尚需醫院內護理師及其他工作人員配合協助，被上訴人亦會參與上訴人院內其他科別之會診業務，協助診療，顯見被上訴人係被納入上訴人醫院之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作，而具組織上之從屬性。上訴人雖辯稱其無法直接逕予調整被上訴人職務，且被上訴人可自行安排工作時間，不需打卡，顯然兩造不具人格上從屬性云云。然調整職務涉及勞動條件之變更，本即不能逕由雇主任意為之，尚無從以上訴人需與被上訴人協商調整職務，即謂兩造間並無人格上從屬性；而被上訴人為專業醫師，系爭聘任合約附件已指明「主治醫師為責任制」，故被上訴人不需打卡記錄出勤時間乃係因工作本身的特殊性質所使然，與從屬性無涉。是上訴人上開所辯，亦無可採。

4.綜上，被上訴人受上訴人聘用擔任整形外科主任期間，既係

為上訴人之營業而提供勞務，獲取報酬，並具經濟上、人格上及組織上之從屬性，則兩造間為僱傭之勞動契約關係，應可認定。又縱被上訴人任職期間對提供醫美業務之方式、收費與否或數額有自行決定之權限，亦係上訴人因被上訴人身為整形外科負責醫師，為方便被上訴人管理事務而授予之權限，被上訴人如有逾越授權範圍而自作主張之行為，亦僅上訴人是否得因此請求被上訴人擔負債務不履行之賠償責任問題，尚難據此即認兩造間為委任關係。上訴人主張系爭聘任合約為委任關係云云，洵無可採。

㈣上訴人於110年8月10日通知被上訴人於110年9月10日提前終止委聘合約，是否合法？

1.兩造間為勞動契約關係，業如前述，而勞動部於108年3月12日公告指定住院醫師自108年9月1日起適用勞基法，但被上訴人並非住院醫師，無勞基法之適用，此並為兩造所不爭執。是兩造間之僱傭關係即應適用系爭聘任合約與民法僱傭之相關規定。

2.按當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之，民法第489條第1項定有明文。所謂「重大事由」，係屬不確定之法律概念，應斟酌僱傭契約之性質或內涵審認之。倘其事由已喪失勞務目的之信賴，如使僱傭關係繼續，對當事人之一方，已屬不可期待，而有害於當事人之利益，並顯失公平時，始得認為重大。是非屬勞動基準法適用範圍之僱傭關係，僱用人以受僱人違反僱傭契約情節重大，而終止契約者，須以受僱人所違反之具體事項，客觀上已難期待僱用人採取解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且僱用人所為懲戒性解僱與受僱人之違規行為在程度上相當，始符合上開規定（最高法院109年度台上字第2925號判決要旨參照）。又參酌民法第487條以下之僱傭規定仍有民法第148條誠信原則、第149條權利濫用禁止等之適用，故即使不適用勞基法，然為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主仍有告知勞工其被解僱

事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主亦不得隨意改列其解僱事由，始符誠信原則。上訴人辯稱民法第489條為概括條款，且不受時效限制，故可於訴訟中增列解僱事由云云，與本院前開說明相違，並非可採。

3.上訴人主張終止僱傭關係之重大事由是指被上訴人有「1.績效不佳；2.長期未於星期六到院上班；3.私下向病人收取費用，私自取得適應性不明之非院內藥品施用於院內病患；未具藥師資格，私自調製藥劑，違反藥事法第37條第3項；4.自行決定顯低於醫院成本之自費醫美項目費用；5.未製作郭○美病歷、及鄭○子打美白針的病歷資料」情事（本院卷一第244頁）。然上訴人於110年8月10日通知被上訴人提前終止系爭聘任合約之原因為：「經本院評估後，該科（即整形外科）綜效表現不如預期，故本院欲結束該科之業務」等語（原審卷一第29頁），上訴人嗣於110年8月11日仍以相同理由通知被上訴人提前終止系爭聘任合約（原審卷一第31-33頁），是於被上訴人提起本件確認訴訟前，上訴人根本未曾對被上訴人提及前述2.至5.事由為終止契約之「重大事由」，上訴人於本件訴訟審理過程中始陸續增列前開2.至5.之事由，顯然有違誠信原則，且影響被上訴人之防禦權。上訴人辯稱其稱綜效表現不如預期係概括論列，為顧及被上訴人顏面方為如此用語云云，然此為其內心意思表示，仍不足為其隨意改列解僱事由之合理依據，自無可採。是以，本院仍僅就上訴人通知被上訴人終止契約之事由即整形外科績效不佳，是否符合解僱之重大事由而為判斷，上訴人於訴訟中所增列前開2.至5.事由則不列入「重大事由」考量範圍。又前開2.至5.事由既不列入考量範圍，自無依上訴人聲請傳訊證人鄭郁屏調查有關電子病歷製作事宜之必要（本院卷二第93-94頁），附此敘明。

4.上訴人以健保紀錄記載之健保給付，及其提出之自費收入表為憑，主張被上訴人於108年7月至12月因醫療行為所申領之健保給付及自費收入總計僅1,245,014元，然被上訴人半年

之薪水即高達360萬元，如扣除相關成本，上訴人108年下半年就要倒貼被上訴人300萬左右，被上訴人門診客人少，又胡亂不收費，以此指稱被上訴人綜效表現不如預期云云（本院卷一第356頁、原審卷二第255-259、301-303、313-317頁）。惟：

⑴兩造於106年11月1日即簽立聘任合約書，聘約期間自107年6月1日起至111年5月31日止，兩造在合約期滿前，即於108年7月18日又再簽訂系爭聘任合約，聘約期間自108年7月1日起至112年6月30日止，有該合約可憑（原審卷一第41-47頁），則被上訴人若表現不佳，何以上訴人在第一份合約期滿前即與被上訴人再行續約。又依衛生福利部（下稱衛福部）中央健康保險署所檢送上訴人於107年7月至110年9月申報紀錄有被上訴人之醫療服務費之資料顯示，107年7至12月門、住診申請費用點數加計部分負擔金額之總額為15,032,065元（門診1,348,490元、住診13,683,575元）；108年度總額為21,461,158元（門診2,064,422元、住診19,396,736元）（原審卷三第93-95頁）；109年度為12,663,652元（門診1,477,129元、住診11,186,523元）；110年1至9月為6,739,056元（門診906,445元、住診5,832,611元）（原審卷三第93-95頁），108年度之總收入雖與前半年度之收入有所落差，然因109、110年即爆發新冠疫情，非必要、急迫性之醫療行為大幅度減少，無法在此非常態狀況下判斷營收衰退之原因是否確與被上訴人相關，上訴人僅擷取108年7月至12月半年之紀錄即謂被上訴人綜效表現不如預期云云，尚有欠公允。

⑵上訴人就所謂之「綜效表現不如預期」乙情，並無法提出內部評估報告、會議資料以為證明，亦無任何針對被上訴人製作之考評紀錄，或曾因績效不佳對被上訴人為任何獎懲，此據上訴人陳明在卷（本院卷一第356、245頁）。而一般企業是否虧損，雇主得否以此原因片面終止與受僱人間之僱傭契約，當以企業整體之營運、經營能力為準，而非以個別部門

或是區分個別營業項目之經營狀態為斷。如僅一部門業務虧損，而其他部門依然正常運作而仍有所獲利，甚至仍需勞工者，尚不得遽認其得預告勞工終止勞動契約，以避免雇主僅因短時間生產量及營業額，或一部門業務發生波動起伏，即逕予解僱勞工之失衡現象。上訴人為地區性綜合性醫院，整形外科僅為其中一科別，整形外科業務縱有虧損，然其他部門仍正常運作、獲利，且109、110年因新冠疫情影響，非必要性之整形業務本會因而減少，上訴人遽以整形外科短期間業務虧損之理由終止與被上訴人間之勞動關係，自難認有據。

⑶兩造雖不否認在110年9月10日後，上訴人並未再另覓其他整形外科醫師接手，而於2年後才又跟義大醫院合作（本院卷一第354頁）。然被上訴人指陳上訴人實係將醫美業務改由胸腔外科、眼科之醫師執行，並提出上訴人網站科別介紹、社群軟體貼文截圖為憑（本院卷二第31-51頁）。而觀上開網站資料及貼文，上訴人胸腔外科服務項目包含隆乳、抽脂雕塑、自體脂肪移植、拉皮、肉毒注射等，眼科服務項目則包含臉型雕塑、玻尿酸注射（隆鼻、豐頰）等與醫美相關之項目，社群貼文截圖亦有標示上訴人割雙眼皮、抽脂等醫美項目之訊息，則被上訴人上開所述，並非無據。上訴人實際上既仍有提供醫美醫療業務之需求，其僅因短時間整形外科部門營業額發生波動起伏，即逕予解僱被上訴人，難認適當。

5.綜上，上訴人所指「綜效表現不如預期」之理由難認屬「重大事由」，則上訴人據此提前終止與被上訴人間之僱傭契約關係，自非合法。是被上訴人主張兩造間僱傭關係仍存在，即有理由，而可採信。

㈤被上訴人請求110年9月11日至同年月30日之薪資40萬元，及自110年10月1日起至111年6月30日止，按月於每月15日給付60萬元，有無理由？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得

請求報酬，民法第487條前段定有明文。準此，債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院96年度台上字第2630號判決要旨參照）。亦即雇主不法解雇勞工，應認雇主已預示拒絕受領勞工提供之勞務，故勞工縱未實際提供勞務而為雇主拒絕受領，仍應認雇主受領勞務遲延。受僱之勞工即無補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院85年度台上字第3084號判決要旨參照）。

2.查系爭聘任合約約定之工作期間為108年7月1日至112年6月30日，然上訴人於110年8月10日函告被上訴人提前終止系爭聘任合約，應認其已預示拒絕受領被上訴人提供之勞務，而上訴人終止兩造間之僱傭關係既經本院認定不合法，則被上訴人縱未實際提供勞務而為上訴人拒絕受領，仍應認上訴人受領勞務遲延，被上訴人即無補服勞務之義務。又系爭聘任合約第4條約定，被上訴人108年7月1日至111年6月30日此3年期間月薪每月為60萬元，上訴人於110年9月15日已給付被上訴人110年9月1日至同年月10日共20萬元之薪資，有上訴人之合庫銀行電子轉帳付款指示明細在卷可參（原審卷二第169頁），應予扣除，是被上訴人尚得請求110年9月11日至同年月30日之報酬40萬元（計算式：60萬元-20萬元=40萬元）。

3.被上訴人於111年7月11日向衛福部申請於東寧愛爾麗整形外科診所執業，衛福部於111年7月21日核准在案，而被上訴人自110年9月10日遭上訴人終止僱傭契約後至111年6月30日此段期間，未曾於其他醫療院所掛牌執業，有衛生福利部113年3月12日衛部醫字第1130111234號函在卷可參（原審卷三第241-243頁）。另東寧愛爾麗整形外科診所亦表示其於111年7月15日始開業，開業前未與被上訴人有任何執行業務或合作業務，有該所函文可考（本院卷二第75頁），可見被上訴人在111年7月前並未自東寧愛爾麗整形外科診所領受任何

薪資。

4.被上訴人任職上訴人期間即有至群英外科診所進行支援，此為兩造所不爭執，而依被上訴人所提出之薪資單（原審卷一第49、53、55、57、59、61、63、65、73、79、81、83、85、87、89、91頁）會有註記支援群英之扣款，可見被上訴人支援群英診所之收入應自其每月可領薪資中予以扣除。惟群英診所在110至111年間，係給付被上訴人110年1月至110年4月薪資所得106,403元、110年12月至111年11月薪資所得71,211元，其他期間並未給付被上訴人薪資款項，有群英診所提出之表列付款資料、扣繳憑單可憑（本院卷一第375-379頁），核與被上訴人在原審提出其110年及111年所得稅申報資料及扣繳憑單相符（原審卷三第329-339頁）。而依群英診所提出之薪資轉帳交易明細資料（本院卷二第225-235頁）可見，群英診所於111年度給付被上訴人之71,211元，係該年度7月至11月之薪資，足證群英診所在110年5月至111年6月間確實並未給付被上訴人任何薪資。

5.被上訴人於110年10月1日至111年6月30日期間並未有其他薪資收入，已如前述，上訴人辯稱本件有損益相抵之適用云云，即無依據。而被上訴人對於上訴人每月應給付薪資之日為15日並無爭執（原審卷二第332頁），則被上訴人請求上訴人應自110年10月1日起至111年6月30日止，按月於次月15日給付被上訴人60萬元，並就已到期部分自次月16日起算遲延利息，亦屬有據，應予准許。

七、綜上所述，被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人應給付40萬元本息，及自110年10月1日起至111年6月30日止，按月於次月15日給付60萬元，暨已到期部分，應自次月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，理由雖有不同，結論並無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證

據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭宜芳

法　官　黃悅璇

法　官　徐彩芳

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　114　　年　　5　　月　　28　　日

書記官　吳新貞

附註：

民事訴訟法第466 條之1 ：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1 項但書及第2 項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。