

臺灣新北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第36號

原告 楊○○

訴訟代理人 張嘉予律師

曾至楷律師

楊壽慧律師

被告 衛生福利部雙和醫院

法定代理人 李明哲

被告 程毅君

李思智

共同

訴訟代理人 蕭維德律師

黃金洙律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊於民國98年4月27日與被告衛生福利部雙和醫院（下稱雙和醫院）簽署新聘確認書（下稱系爭契約），約定由被告雙和醫院聘任伊擔任○○部主治醫師，任職期間自98年7月1日起至同年12月31日止，期滿後繼續任職者不另續約。伊母親於112年6月11日因罹患新冠肺炎及吸入性肺炎至被告雙和醫院接受住院治療，惟伊發現母親未受到妥適醫療照護，用藥亦嚴重違反院內公告之醫療常規，更多次未經家屬同意強行拘束肢體，遽增深部靜脈栓塞及再度中風之高度風險等，直接危及伊母親之身體健康、生命安全。伊多次向被告雙和醫院醫師及護理師反應，惟均未獲及時調整。伊為避免母親病情因錯誤醫療照護而惡化，故以病患家屬身分向

01 照護伊母親之護理人員嚴正反應，卻遭被告雙和醫院於113
02 年7月22日以雙院人字第0000000000號函通知自113年8月1日
03 起終止聘僱關係。原告陳情後，被告雙和醫院再於113年7月
04 30日以雙院人字第0000000000號函通知終止聘僱遞延至113
05 年10月1日生效。因被告雙和醫院通知伊不續聘，係依人力
06 資源規劃暨評議委員會（下稱人評會）、職場霸凌申訴調查
07 委員會（下稱霸凌委員會）具程序瑕疵及實體認定錯誤之評
08 議結果，故終止聘僱不符勞動基準法（下稱勞基法）第11條
09 規定，屬非法解聘。另被告雙和醫院違反程序正義、未盡職
10 調查事實真相，違法作成懲處及不續聘之結論，侵害伊之名
11 譽權及工作權，致伊產生焦慮、失眠及憂鬱等精神上痛苦，
12 應賠償伊精神慰撫金新臺幣（下同）200萬元。又被告雙和
13 醫院之人評會、霸凌委員會於調查尚未完備前，在院內外多
14 次公告懲處伊之內容，並以含有道德貶抑性語句指摘伊，使
15 伊被誤認為「問題醫師」或「霸凌者」，該等公告足以使社
16 會誤信伊乃行為不檢之人，對伊職業信譽及社會評價造成嚴
17 重損害，侵害伊之名譽權，應賠償精神慰撫金50萬元。被告
18 程毅君、李思智分別為人評會、霸凌委員會之主任委員兼主
19 席，未善盡職責調查事實真相，放任各該委員會通過決議、
20 作成公告，屬共同不法侵害，應與被告雙和醫院負連帶賠償
21 責任。再被告雙和醫院於112年7月13日以書函警告伊及家屬
22 不得介入醫療決策，限制伊作為病患家屬之知情權、醫療決
23 策及照護參與權，否定伊依法及基於親屬關係所享有之孝親
24 與照顧權，加深伊因無法保護及照顧母親而生之無力感與精
25 神痛苦，對伊身分法益及人格尊嚴均構成侵害，應連帶賠償
26 精神慰撫金100萬元。爰依勞基法第11條、民法第184條第1
27 項前段、第185條、第195條第1項、第3項、第487條規定，
28 提起本件訴訟等情。並聲明：(一)確認原告與被告雙和醫院間
29 聘僱關係存在；(二)被告雙和醫院應自113年10月1日起至原告
30 復職之日止，按月於每月發薪日給付原告37萬5,779元，及
31 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算

之利息；(三)被告應連帶給付原告350萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告係受聘於被告雙和醫院擔任○○部主治醫師職務，屬勞基法第3條第3項所稱因工作特性適用勞基法確有窒礙難行且經中央主管機關指定公告不適用勞基法之工作者，是其與被告雙和醫院間聘僱關係存否之爭執，應回歸民法第488條規範，無適用勞基法之餘地。原告112學年度之聘期係自112年8月1日起至113年7月31日止（配合學年度之起迄日），該學年度之主治醫師評核結果，經院內人評會綜合考量，原告於該學年度出現多次不遵院規及霸凌護理人員之爭議，嚴重影響團隊士氣，與被告雙和醫院間之信任關係已失，而於113年7月9日經112學年度第12次人評會決議不予續聘。依民法第488條第1項規定，原告與被告雙和醫院間之聘僱關係自112學年度結束時即因定期契約屆期而當然終止，被告雙和醫院乃於113年7月22日通知原告聘僱關係終止，並自000年0月0日生效，嗣因考量院內業務交接及病人照護之延續，合意展延至113年10月1日生效，於法無違。被告雙和醫院並非因懲處原告而終止聘僱關係，並未侵害原告之工作權。又原告經懲處小過2次及大過2次部分，霸凌委員會及人評會均有調查證據，訪談申訴人及在場人，也有給予原告陳述意見之機會，程序並無違法，且職場霸凌是否成立及懲處之決議均是經出席委員以多數決方式達成決議，被告李思智及程毅君斯時雖係擔任罷凌委員會及人評會主席，惟委員會決議係以多數決方式經在場委員本於自由意志投票決定，被告李思智及程毅君無從左右委員會之決議，且渠等係依規定主持會議，並無原告所稱未盡職責調查事實真相，放任委員會通過決議違法懲處之違法。另被告雙和醫院於人評會作出懲處決議後，依院內獎懲辦法第14條規定將懲處結果公告，公告內容亦僅客觀摘錄人評會決議認定原告所違犯之法條及處分內容，並無原告所稱於未確定事實前故意標籤化原告，

01 以含有道德貶抑性文字指摘原告而侵害名譽權。原告縱然對
02 院內委員會多數決之霸凌成立及懲處結果之決議不服，也無
03 從認定被告有故意侵害原告名譽權之侵權行為。再被告雙和
04 醫院所發函文記載「另有關楊○○醫師日前在本院病房，涉
05 有相關不當行為，本院將循相關法規及本院規定進行處理」
06 等語，僅表明依院內規定處理之旨，並無不法惡害之通知，
07 內容無涉恐嚇；函文另稱「請家屬尊重本院醫療處置，勿再
08 自行干預或指揮本院醫護人員」等語，亦僅係籲請家屬尊重
09 醫師之專業，重申非病人主責醫師不得開立醫囑或指揮醫護
10 人員之旨，本為理所當然，原告陪伴、探視母親及表達關懷
11 之機會並未喪失，更無侵害原告身分法益及人格尊嚴等語，
12 資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)
13 如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、本院之判斷：

15 (一)原告與被告雙和醫院於98年4月27日簽署系爭契約，約定由
16 被告雙和醫院聘僱原告擔任○○部之主治醫師，聘僱期間自
17 98年7月1日起；原告在被告雙和醫院之工作地點係○○部，
18 內科加護病房並非原告之工作地點；原告母親於112年6月間
19 因病入住被告雙和醫院；被告雙和醫院於112年11月14日公
20 告略以：依111學年度第12次人評會決議懲處原告小過2次；
21 被告雙和醫院於113年5月10日公告略以：依112學年度第9次
22 人評會決議懲處原告大過3次，原告提出申復後，經112年學
23 年度第11次人評會決議調整懲處為大過2次，並經被告雙和
24 醫院於113年7月15日公告；被告雙和醫院於113年7月22日以
25 雙院人字第0000000000號函通知原告自113年8月1日起終止
26 聘僱關係，嗣於113年7月30日以雙院人字第0000000000號函
27 通知原告終止聘僱遞延至113年10月1日生效等事實，為兩造
28 所不爭執（見本院卷第37、38、46、47、66頁），並有系爭
29 契約、被告雙和醫院112年11月14日公告、113年5月10日公
30 告、113年7月15日公告、113年7月22日雙院人字第00000000
31 00號函、113年7月30日雙院人字第0000000000號函為憑（見

01 本院114年度勞專調字第141號卷〈下稱調字卷〉第53至57
02 頁、第65至69頁），堪信屬實。

03 (二)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
04 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
05 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在
06 與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不妥之
07 狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而
08 言（最高法院52年台上字第2140號判決意旨參照）。原告主
09 張被告雙和醫院未依勞基法第11條規定任意終止系爭契約，
10 為不合法，兩造間聘僱關係仍存在等情，為被告所否認，則
11 兩造間聘僱關係存在與否不明確，致原告主觀上認為其私法
12 上地位有不妥之狀態，且此不安之狀態得以本件確認判決加
13 以除去，揆之前揭說明及法條規定，原告自有即受確認判決
14 之法律上利益。

15 (三)原告請求確認其與被告雙和醫院間聘僱關係存在，並請求被
16 告雙和醫院按月給付工資37萬5,779元本息，及請求被告連
17 帶給付精神慰撫金350萬元本息，被告則以前揭情詞置辯。
18 茲就爭點論述如下：

19 1.被告雙和醫院自113年10月1日起不再續聘原告係合法有效，
20 原告請求確認其與被告雙和醫院間聘僱關係存在，並請求被
21 告雙和醫院按月給付工資37萬5,779元本息，為無理由：

22 (1)原告與被告雙和醫院間之聘僱關係不適用勞基法，應適用
23 民法僱傭章節之規定及雙方簽訂之系爭契約暨相關規範：

24 ①按本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度
25 及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央
26 主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之，勞基法
27 第3條第3項定有明文，是勞雇關係若屬經中央主管機關
28 指定公告之行業，自無勞基法之適用。又行政院勞工委
29 員會（現改制為勞動部）87年12月31日（87）台勞動一
30 字第059606號函公告將醫療保健服務業之醫師，其勞雇
31 關係排除勞基法之適用（見調字卷第149頁）。嗣勞動

01 部108年3月12日勞動條一字第1080130207號公告依據勞
02 基法第3條第3項規定，訂定「醫療保健服務業僱用之住
03 院醫師（不包括公立醫療院所依公務人員法制進用者）
04 適用勞基法」，並自000年0月0日生效。旨揭所稱住院
05 醫師，指依醫師法第7條之1授權訂定之專科醫師之分科
06 及甄審辦法或醫療法第18條第2項規定，接受畢業後綜
07 合臨床醫學訓練（一般醫學訓練）、專科醫師訓練或負
08 責醫師訓練之醫師、牙醫師及中醫師（見調字卷第151
09 頁）。上開勞動部函文之附件總說明敘及「主治醫生因
10 自主性高、工作態樣多元，納入勞動基準法之適用尚有
11 難行之處」（見調字卷第155頁），即係指醫療保健服
12 務業僱用之主治醫師，屬於勞基法第3條第3項所稱適用
13 本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行
14 業或工作者。

15 ②經查，原告於98年4月27日與被告雙和醫院簽訂系爭契
16 約，且被告雙和醫院早於97年9月26日即經97學年度第2
17 次院會會議通過頒布「臺北醫院大學・部立雙和醫院主
18 治醫師評核辦法」（下稱系爭評核辦法）、「臺北醫院
19 大學・部立雙和醫院獎懲辦法」（下稱獎懲辦法）等
20 情，有系爭契約、系爭辦法、獎懲辦法可稽（見調字卷
21 第43至49頁、第53頁、第157頁）。足見原告係任職被
22 告雙和醫院擔任○○部主治醫師，揆之前揭說明及法條
23 規定，此係經勞動部公告不適用勞基法之行業，而應適
24 用民法僱傭章節、系爭契約、系爭評核辦法、獎懲辦法
25 等。原告主張其與被告雙和醫院間之聘僱關係應適用勞
26 基法等相關規定，難認可採。

27 (2)被告雙和醫院於113年7月22日函知原告於113年8月1日終
28 止聘僱關係（嗣於113年7月30日函知聘僱關係終止遞延自
29 000年00月0日生效），係合法有效：

30 ①按僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅，
31 民法第488條第1項定有明文。又稽之系爭契約第2、3、

5條約定：服務契約書簽訂1年；一切相關人事規定，遵照甲方（即被告雙和醫院）人事制度辦理；任職滿1年繼續任職不另續約（見調字卷第53頁）。復參諸系爭評核辦法第3、4、5條約定，依本辦法之評核作業每學年度辦理1次；評核作業進行方式，由人力資源室彙整相關資料，經科部主任、副院長、院長依主治醫師評核表進行評核，送人評會核定之；評核結果為續聘者得繼續服務；評核結果為不予續聘者，待該學年度結束即不予續聘（見調字卷第157頁）。綜觀上情可知原告與被告雙和醫院間之聘僱關係，係一年一聘之定期契約，且以學年度為單位逐年進行評核。評核結果為續聘者，則繼續服務，不另簽約；評核結果不予續聘者，於該學年度結束，聘僱關係即因期限屆滿而當然消滅。

②經查，被告雙和醫院之護理人員自112年6月22日起陸續向被告雙和醫院投訴原告擅自開立其母親之醫囑並以情緒化言行責罵護理人員，經被告雙和醫院人評會於112年6月27日就原告醫療違規、言語威脅及語言暴力部分以111學年度第12次人評會投票決議，依獎懲辦法第7條第1項第2款第4目「處事不遵守規定程序，或擅自侵越權限處理者」、獎懲辦法第7條第1項第2款第6目「態度傲慢，言語粗暴，滋事吵鬧，破壞紀律者」，各記小過1次；又護理師劉○○就其遭原告不友善對待，於112年6月28日對原告提出霸凌申訴，經霸凌委員會於112年8月11日訪談原告，並於112年9月28日開會投票決議霸凌成立，惟因本件職場霸凌申訴案與上開人評會就言語威脅及語言暴力部分決議記小過1次係同一案件，故人評會於113年1月9日經112學年度第7次人評會決議維持原記小過1支不加重懲處等情，有上開人評會會議紀錄、霸凌委員會會議記錄為證（見調字卷第173至226頁）。次查，護理師方○○、張○○就其等遭原告言語攻擊，分別於112年10月6日、112年11月2日對原告提出霸凌申

訴，經霸凌委員會於112年11月29日訪談原告，並於112年12月27日開會投票決議霸凌均成立，並經人評會於113年4月16日以112學年度第9次人評會投票決議，依獎懲辦法第7條第1項第3款第10目「侮辱或脅迫長官與同事，影響團隊士氣或團隊精神者」、獎懲辦法第7條第1項第3款第3目「性情粗暴，違反紀律」與第7條第1項第3款第10目「侮辱或脅迫長官與同事，影響團隊士氣或團隊精神者」，分別記大過1次、2次；嗣原告提出申訴，上開記大過2次部分，經人評會於113年6月6日112學年度第11次人評會決議改記大過1次等情，有上開霸凌委員會會議紀錄、人評會會議紀錄、112學年度第9次人評會議議程為憑（見調字卷第227至308頁）。又查，被告雙和醫院於113年7月9日經112學年度第12次人評會以原告多次發生霸凌員工及違反院規事件，嚴重影響團隊士氣為由，決議不續聘，並於113年7月22日函知原告聘僱關係終止並自000年0月0日生效；嗣於113年7月30日函知因考量院內業務完整及妥善交接並延續病人照護，終止日遞延自000年00月0日生效等情，亦有上開被告雙和醫院函、人評會會議紀錄為憑（見本院勞專調字卷第67至69頁、第159至165頁）。

- ③基上所陳，被告雙和醫院決定不續聘原告，係因上開人評會及霸凌委員會處理院內同仁陳情、投訴原告，並經人評會及霸凌委員會調查事證及聽取原告意見後，決議認定原告有獎懲辦法第7條第1項第2款第4目「處事不遵守規定程序，或擅自侵越權限處理者」、獎懲辦法第7條第1項第2款第6目「態度傲慢，言語粗暴，滋事吵鬧，破壞紀律者」、第7條第1項第3款第3目「性情粗暴，違反紀律」及第7條第1項第3款第10目「侮辱或脅迫長官與同事，影響團隊士氣或團隊精神者」等事由而懲處，被告雙和醫院方於年度考核時決定不予續聘，確有經過翔實之調查及給予原告程序保障，並符合系爭契

約、系爭評核辦法、獎懲辦法等被告雙和醫院之相關院內規範，堪認被告雙和醫院決定不予續聘原告並自000年0月0日生效（嗣因業務考量，遞延至000年00月0日生效），應屬適法妥當。

(3)準此，原告與被告雙和醫院間之主治醫師聘僱契約，業於113年10月1日合法終止，原告請求確認其與被告雙和醫院間之聘僱關係存在，並請求被告按月給付37萬5,779元工資，自無可採。

2.原告請求被告連帶賠償350萬元本息，為無理由：

(1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；數人共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；前二項規定，於不法侵害他人基於父、母、子、女或配偶關係之身分法益而情節重大者，準用之，此觀民法第184條第1項前段、第185條第1項前段、第195條第1項前段、第3項分別規定甚明。又依民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第328號判決意旨參照）。

(2)原告雖以被告違反程序未盡調查，將懲處內容公告，並作成不續聘之結果，侵害其名譽權、工作權等情為據，請求被告連帶賠償250萬元本息。然查，原告經被告雙和醫院之罷凌委員會及人評會依法調查證據，訪談申訴人、原告及在場人，作成2次小過及2次大過之懲處，業如前述，而被告雙和醫院依獎懲辦法第14條規定於112年11月14日、113年5月10日將懲處結果公告周知，且公告內容係摘錄人評會決議認定原告所違反獎懲辦法之條款及處分內容，有

獎懲辦法、公告可參（見調字卷第49、55、57頁）。觀之該2次公告內容僅記載原告之懲處內容（即小過2次、大過2次）及適用之獎懲辦法條款，暨原告如不服懲處之救濟管道，經核並無道德貶抑之評價性詞語，難謂侵害原告之名譽權。原告主張被告雙和醫院逕為公告懲處內容侵害其名譽權云云，自不可採。又職場罷凌是否成立及懲處內容為何，均經出席委員以多數決方式達成決議，被告李思智、程毅君擔任罷凌委員會及人評會主席，係依規定主持會議，對出席委員之投票意願並無左右權力。故原告主張被告李思智、程毅君有未盡職責調查事實真相，放任委員會通過決議作成公告，侵害其名譽權云云，亦無可採。另被告雙和醫院經霸凌委員會、人評會歷經上開調查及會議等程序，對原告為2次小過、2次大過懲處，並就原告112學年度評核為不予續聘，合於系爭契約、獎懲辦法、系爭評核辦法等。故原告主張被告逕作成懲處及不續聘之決議侵害其名譽權、工作權云云，亦無理由。準此，原告主張以被告違反程序未盡調查，將懲處內容公告，並作成不續聘之結果，侵害其名譽權、工作權，應連帶賠償250萬元本息云云，自屬無據

- (3)原告雖另以被告雙和醫院112年7月13日函文警告原告及家屬不得介入原告母親之醫療決策，侵害其身分法益及人格尊嚴等情為由，請求被告連帶賠償100萬元本息。然細繹被告雙和醫院112年7月13日函文第4點所載「另有關楊○
○醫師日前在本院病房，涉有相關不當行為，本院將循相關法規及本院規定進行處理，爰一併說明。並請家屬尊重本院醫療處置，勿再自行干預或指揮本院醫護人員，以免影響病人治療及權益，亦避免觸犯相關法令規定」等文字（見調字卷第79頁），係被告雙和醫院表明將依其院內規定處理原告日前於病房所為不當行為，並籲靖家屬尊重醫師之專業，重申非病人主責醫師（主治醫師或共同照護醫師）不得開立醫囑或指揮醫護人員之旨，經核並無嚇阻原

告反應意見，亦無嚴格限制原告探視、陪伴母親之機會，
應無侵害原告之身分法益或人格尊嚴。原告據此請求被告
連帶賠償100萬元本息，亦屬無據。

(4)準此，原告以前揭情詞為據，請求被告連帶賠償350萬元
本息，自不能准許。

四、綜上所述，原告依勞基法第11條、民法第184條第1項前段、
第185條、第195條第1項、第3項、第487條規定，請求(一)確
認原告與被告雙和醫院間聘僱關係存在；(二)被告雙和醫院應
自113年10月1日起至原告復職之日止，按月於每月發薪日給
付原告37萬5,779元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應連帶給付原告350
萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經
駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 6 月 26 日

勞動法庭 法 官 賴彥魁

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日之不變期間內，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 115 年 6 月 29 日

書記官 黃頌棻