

臺灣士林地方法院民事判決

114年度重勞訴字第17號

原 告 林昌琦

訴訟代理人 雷宇軒律師
莊智翔律師

被 告 振興醫療財團法人振興醫院

法定代理人 魏崢
訴訟代理人 劉志鵬律師
劉素吟律師
李有容律師
林凱倫律師
吳美萱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國115年2月24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：原告自90年間起任職於被告醫院，擔任心臟血管內科專任主治醫師，被告每年均發給原告專任主治醫師聘任合約書，最後一次係於112年7月1日簽立（下稱系爭合約書），兩造成立僱傭契約，原告之每月平均薪資為新臺幣（下同）725,375元。嗣原告於112年5月25日當選振興醫療財團法人企業工會（下稱振興企業工會）第2屆理事長，被告得知原告以振興企業工會名義發函向行政院衛生福利部、勞動部等機關陳情，於112年11月2日對原告記大過1次，該處分經勞動部113年4月29日112年勞裁字第38號裁決認定構成不當勞動行為，嗣被告竟於113年6月25日再通知原告自113年7月1日起不續聘，該不續聘亦經勞動部113年勞裁字第22

01 號裁決認定構成不當勞動行為，且被告於113年6月25日無正
02 當理由解僱原告，違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條、
03 第12條規定。而原告已於113年7月2日寄發存證信函向被告
04 為繼續提供勞務之意思表示，惟未獲置理，爰請求確認兩造
05 間僱傭關係存在，並依民法第487條規定及系爭合約書請求
06 被告給付薪資、提繳勞工退休金等語。並聲明：

07 (一)確認兩造間僱傭關係存在。

08 (二)被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月於當月5日給
09 付原告725,375元，及自各期應給付日之次日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之利息。

11 (三)被告應自113年7月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退
12 休金9,000元至原告勞工退休金專戶。

13 (四)願供擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告抗辯：原告係被告聘任之心臟血管內科專任主治醫師，
15 無勞基法之適用，且雙方訂有定期之聘任合約書，一年一
16 聘，最後一次系爭合約書之聘任期間自112年7月1日至113年
17 6月30日止。又被告於113年6月17日經醫師聘任審核委員會
18 （下稱醫審會）之決議不予續聘原告，經勞動部113年勞裁
19 字第22號裁決認為被告應除去原告對同仁職場霸凌之考量因
20 素，僅應針對原告違反健保申報規定之事由，重新為是否續
21 聘原告之審核。嗣被告於114年3月19日再行召開醫審會，僅
22 針對原告以病患對Aspirin過敏等虛偽不實理由，用健保方
23 式大量開立高價藥品Plavix（中文名：保栓通）乙事，重新
24 評議契約期滿後是否續聘原告，並予原告陳述意見之機會
25 後，最終仍決議通過不予續聘，此業經114年勞裁字第18號
26 裁決認定被告未構成不當勞動行為。又原告於離職後，已於
27 正欣診所、中山醫院、中心綜合醫院等單位任職，縱認兩造
28 間僱傭關係繼續存在，原告所得請求按月給付之薪資亦應扣
29 除其於上述醫療機構任職時所取得之報酬等語。並聲明：

30 (一)原告之訴駁回。

31 (二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

01 三、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如下：

02 (一)兩造不爭執事項

- 03 1.原告自94年8月1日起任職於被告，擔任心臟血管內科專任主治醫師，兩造訂有一年一聘之定期之專任主治醫師聘任合約書，最後聘任時間為112年7月1日至113年6月30日。
- 04 2.原告自被告醫院離職前6個月之月平均薪資為725,375元。
- 05 3.原告於112年5月25日當選振興企業工會第2屆理事長，任期4年。
- 06 4.被告於112年11月2日公告懲處原告記大過1次，此大過處分，經勞動部113年4月12日作成112年勞裁字第38號不當勞動行為裁決決定，認定構成不當勞動行為。
- 07 5.被告於113年5月15日撤銷該大過1次。
- 08 6.被告之醫審會於113年6月17日之113年度第6次會議決議原告113年6月30日聘任契約期滿後不予續聘。
- 09 7.勞動部於114年2月14日作成113年勞裁字第22號裁決決定，被告醫審會依前開裁決決定之意旨，於114年3月19日召開114年度第2次會議，決議結果為原告113年6月30日聘任契約期滿後不予續聘。
- 10 8.原告於113年7月2日以存證信函向被告為勞務給付提供之表示。
- 11 9.原告每月提撥之勞工退休金為9,000元。
- 12 10.原告離職後於正欣診所擔任顧問，於中山醫院擔任心臟內科主治醫師，於中心綜合醫院擔任心臟科醫師。

13 (二)兩造爭執事項

- 14 1.兩造間是否為僱傭契約？
- 15 2.原告之工作是否適用勞基法規定？
- 16 (1)兩造間是否為勞基法第9條所定之不定期契約？
- 17 (2)被告113年6月25日通知原告不再續聘，是否違反勞基法第11條、第12條規定？
- 18 3.原告轉向他處服勞務所取得，應扣除之金額為何？

19 四、本院之判斷

01 (一)兩造間為僱傭契約：

02 1.按民法第482條規定，僱傭係指當事人約定，受僱人於一定
03 或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬之契
04 約。其特徵在於受僱人對僱用人具有人格上從屬性，即受
05 僱人於勞務提供過程中，必須服從僱用人之指揮監督，對
06 其勞動力之處分權受僱用人之支配。人格上從屬性之核心
07 在於受僱人勞務提供之不可分離性。由於勞動力與勞動者
08 之人身具有不可分割之關係，僱用人對勞動力之合理支
09 配，實質上即涉及受僱人於工作場域中之人身與人格控
10 制。於現代企業組織中，此種從屬性更體現在組織從屬性
11 上，受僱人內化為雇主組織體系之一部，並受績效考核之
12 拘束與激勵，其勞務給付之方式、時間及地點，均須受僱
13 用人之指示與規制。

14 2.經查，原告自94年8月1日起任職於被告，擔任心臟血管內
15 科專任主治醫師，兩造訂有一年一聘之定期之專任主治醫
16 師聘任合約書，最後一次系爭合約書之聘任時間為112年7
17 月1日至113年6月30日，為兩造所不爭執。依系爭合約書第
18 6項約定：「乙方（即原告，下同）於本合約期間，未經甲
19 方（即被告，下同）同意者，不得在外兼職或看診。乙方
20 並同意在不影響基本保障薪前提下，甲方得視業務需求，
21 調整或調派乙方職務。」；第7條約定：「乙方同意於本合
22 約期間內，依照甲方頒訂之一切規章、規定（例如開診、
23 會診、病歷完成、差假...等）履行義務.....。」；第8
24 條約定：「乙方同意於本合約期間如有違反醫師法、醫療
25 法、醫學倫理及其相關法令上應盡之義務或有違反甲方所
26 制定之規章、規定情節重大者，甲方得不經第5點之預告期
27 間可隨時終止本合約；.....。」有系爭合約書在卷可查
28 （見本院卷一第22頁）。此外，原告亦適用被告之員工獎
29 懲作業規定（見本院卷一第112頁），且被告為使院內主治
30 醫師年度考核有所有據，另頒訂「專任主治醫師年終考核
31 辦法」（見本院卷一第116-119頁），依院內專任主治醫師

01 每一年度在職狀況進行考核評定，並依考核等第發放當年
02 度之年終獎金或特別獎金。從而，原告所任之專任主治醫
03 師，雖在醫治病人時有其專業性、獨立性，惟兩造間對於
04 原告提供勞務所應遵守之事項，除有兼職限制外，另有前
05 揭諸多開診、會診、病歷完成、差假等之規定應予遵守，
06 並有獎懲及年終考核之制度，受被告之指揮監督；甚至被
07 告曾對原告懲處記大過，被告最終係基於保栓通開藥之事
08 對於原告不予續聘，更可見原告工作人格上受制於被告，
09 而具有人格上從屬性，並與其他醫事人員搭配而為醫事組
10 織內業務運作，亦有組織上從屬性，自應認為兩造間為僱
11 傭關係。

12 (二)原告之工作不適用勞基法規定，其與被告間為定期契約：

13 依勞基法第3條第1至3項、第4條規定及行政院勞工委員會8
14 6年9月1日(86)台勞動一字第037287號、87年12月31日(8
15 7)台勞動一字第059605號、93年10月11日勞動一字第09300
16 50332號、勞動部108年3月12日勞動條1字第1080130207號
17 公告，醫療保健服務業之醫師除住院醫師外，均屬經勞動
18 部指定公告不適用勞基法之工作者。立法者授權中央主管
19 機關決定勞基法之適用對象，中央主管機關有意區別而明
20 確排除住院醫師外之其他醫師適用勞基法，並無法律漏
21 洞，無從類推適用認主治醫師亦適用勞基法。原告任職於
22 被告醫院，擔任心臟血管內科專任主治醫師，為勞動部指
23 定公告不適用勞基法之工作者，且被告工作規則第2條規定
24 適用之對象，係指依勞動契約受僱於被告從事工作獲得薪
25 資者，未適用勞基法之受僱醫師除外，有工作規則在卷可
26 可參(見本院卷一第82頁)，故該工作規則並不及於不適
27 用勞基法之主治醫師即原告。故原告無從依勞基法及工作
28 規則，認定兩造間之勞務提供契約屬於不定期契約，仍應
29 本於兩造間一年一聘之約定，認兩造間為定期契約。原告
30 主張：兩造間為適用勞基法之不定期契約，被告於113年6

01 月25日通知不再續聘，有違勞基法第11條、第12條規定云
02 云，為無理由。

03 (三)按僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅，民
04 法第488條第1項定有明文。又確認法律關係存在或不存在
05 之訴，關於為訴訟標的之法律關係是否存在，係以事實審
06 言詞辯論終結時為準，原告起訴時存在之法律關係，如至
07 事實審言詞辯論終結時已不存在，而不影響其他現在之法
08 律關係者，仍應認原告之訴為無理由（最高法院114年度台
09 上字第1370號判決意旨參照）。兩造間最後一次聘任時間
10 為112年7月1日至113年6月30日，性質屬僱傭契約，契約因
11 聘任期間屆滿而終止，該僱傭關係於115年2月24日本件言
12 詞辯論終結時已消滅，故原告請求確認僱傭關係存在，為
13 無理由。其據此請求被告按月給付積欠工資、提撥勞工退
14 休金，亦無理由。

15 (四)又原告於被告解僱時，為工會理事長，被告於112年11月2
16 日公告懲處原告記大過1次，於113年6月17日決議原告聘任
17 契約期滿後不予續聘，前開懲處、不予續聘固經勞動部以1
18 12年勞裁字第38號、113年勞裁字第22號認定構成不當勞動
19 行為。惟被告於114年3月19日依前開22號裁決意旨就違反
20 健保申報規定之保栓通開立爭議，仍決議原告113年6月30
21 日聘任契約期滿後不予續聘，此經勞動部認定不構成不當
22 勞動行為，有勞動部114年勞裁字第18號裁決決定書存卷可
23 參（見本院卷三第37-80頁）。由於被告因第一次不予續聘
24 無效後，再為第二次不予續聘之決定，故第一次不予續聘
25 之合法性、對於系爭合約書之效力影響，即無庸審究。再
26 細繹114年勞裁字第18號裁決決定書之主要理由：被告醫院
27 是透過導入商業智慧（BI）系統進行全院的普查稽核，查
28 核範圍涵蓋全院醫師及多項藥品，並非專門針對原告而
29 設。依系統分析數據顯示，原告以Aspirin過敏為由，開立
30 健保高價藥品保栓通（Plavix）的比例高達35.92%。此比
31 例遠高於全院醫師的平均值3.05%而有異常，被告已予原告

01 陳述意見之機會，與過往案例相比不具有針對性，故被告
02 考量上情未予續聘，非依原告之工會成員身分，在無違反
03 誠信原則（況本件原告並未主張被告違反誠信原則，本院
04 參考上述裁決內容認亦無闡明列為爭點之必要）、對原告
05 顯失公平之情形下，應認本僱傭契約已屆期而終止。

06 五、綜上所述，原告之僱傭契約聘任時間為112年7月1日至113年
07 6月30日，因被告未予續聘而屆期終止。從而，原告請求確
08 認兩造間僱傭關係存在，被告應自113年7月1日起至原告復
09 職日止，按月於當月5日給付原告725,375元，及自各期應給
10 付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及自
11 113年7月1日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金9,000
12 元至原告勞工退休金專戶，為無理由，應予駁回。其假執行
13 之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

14 六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點2.(2)、3.、攻防方法及所
15 提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐
16 一論駁，附此敘明。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

19 勞動第二庭 法 官 張新楣

20 以上正本係依照原本作成。

21 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（須
22 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

24 書記官 施怡愷