最　高　行　政　法　院　判　決

113年度再字第3號

再 審原 告　屏基醫療財團法人屏東基督教醫院

代　表　人　吳榮州
訴訟代理人　黃三榮　律師
　　翁焌旻　律師
　　林琮達　律師
再 審被 告　勞動部
代　表　人　洪申翰
訴訟代理人　張志朋　律師
　　鄭人豪　律師
參　加　人　屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會

兼 代表 人　詹智鈞

上列當事人間不當勞動行為爭議事件，再審原告對於中華民國112年4月13日臺北高等行政法院110年度訴字第1265號判決及112年12月21日本院112年度上字第387號判決，提起再審之訴，本院判決如下：

主　文

一、再審之訴駁回。

二、再審訴訟費用由再審原告負擔。

理　由

一、參加人詹智鈞（下稱詹智鈞）自民國102年4月1日起即任職於再審原告醫院，擔任神經內科主治醫師，並自107年1月25日參加人屏基醫療財團法人屏東基督教醫院關係企業工會（下稱屏基工會）成立後，擔任第1屆理事長至今。詹智鈞及屏基工會多次向再審原告爭取醫院同仁及成員勞動條件，包括內科醫師需輪值加護病房專責醫師、住院醫師納入勞動基準法後再審原告院內排班事宜等爭議。詹智鈞亦曾於109年4月14日在臉書社群網站指出防疫期間員工權益所受到的

影響、同年月21日質疑再審原告拒絕接受工會監督等問題，雙方並於109年4月15日進行團體協商。再審原告於109年4月24日以「屏基醫療財團法人屏東基督教醫院不續聘通知書」（下稱不續聘通知書）向詹智鈞表示不續聘，詹智鈞及屏基工會於是針對再審原告不再聘用詹智鈞之行為，向再審被告提起不當勞動行為裁決，經再審被告裁決委員會調查後，認定再審原告不續聘詹智鈞之行為違反工會法第35條第1項第1款、第5款規定，於是於110年8月13日作出109年勞裁字第26號裁決決定書（下稱原裁決），決定如下：一、再審原告於109年4月24日表示不聘用申請人詹智鈞之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為。二、再審原告應於原裁決送達翌日起30日內對申請人詹智鈞重為適當續聘評核，並將事證送交再審被告存查。三、申請人其餘裁決之申請駁回。再審原告不服原裁決不利部分，提起本件訴訟，經臺北高等行政法院（下稱原審）以110年度訴字第1265號判決（下稱原審判決）駁回，復經本院112年度上字第387號判決駁回（下稱本院確定判決，並與原審判決合稱原確定判決）上訴確定。

二、再審原告以原確定判決有行政訴訟法第273條第1項第1款「適用法規顯有錯誤」之事由，提起再審之訴，係以：㈠依再審原告與詹智鈞間聘任契約爭議之一、二審民事判決，已認定雙方於108年4月29日簽訂之聘任契約（下稱系爭聘約）屬定期契約性質，系爭聘約業因約定1年期限屆滿而消滅，再審原告告知詹智鈞不續聘乙事，僅是基於締約自由，告知不再與詹智鈞締結新的聘任契約，尚不生終止原有聘任契約之效力，核與工會法施行細則第18條第2項所指「勞動契約經雇主終止」者不同，且該規定亦不存有法律漏洞之情形，原審判決錯誤將「定期契約到期後雇主不續聘」與「勞動契約經雇主終止」相提並論，而違法類推適用工會法施行細則第18條第2項規定，本院確定判決未能詳查，俱有構成適用法規顯有錯誤之違法。㈡原裁決主文第2項就所稱之「重為

」、「適當」、「續聘評核」等具體執行方式，以及再審原告應為如何之行為及不行為，均付之闕如，該項主文顯違反行政程序法第5條行政行為明確性原則，原確定判決未予詳查，有消極不適用行政程序法第5條之適用法規顯有錯誤情事。再者，再審被告未考量系爭聘約期限屆滿後，再審原告並無重為續聘評核之義務，亦未考量再審原告是否仍存在人力需求及得承擔此人事成本等因素，而有作成聘任決定之可能，更未考量詹智鈞並未因再審原告不聘任之行為，致其工作權、擔任主治醫師及薪資收入等權益受損或不利影響等情事，亦有裁量濫用、怠惰之違誤，原確定判決未予詳查，即有適用法規顯有錯誤之違法等情，為其論據。

三、本院按：

㈠確定判決有行政訴訟法第273條第1項第1款所規定：「適用法規顯有錯誤者」之事由，固得提起再審之訴。惟所謂「適用法規顯有錯誤」，係指確定判決所適用之法規有顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效之大法官解釋、憲法法庭裁判意旨有所牴觸者，始足當之。至於法律上見解之歧異或事實之認定，再審原告對之縱有爭執，要難謂為適用法規顯有錯誤，而據為再審之理由。又本院為法律審，應以高等行政法院判決所確定之事實為判決基礎，是上開規定所謂適用法規顯有錯誤，對本院確定判決而言，應以該判決依據高等行政法院判決所確定之事實而為之法律上判斷，有適用法規顯有錯誤之情形為限。

㈡經查，本院確定判決係基於原審判決所確認屏基工會章程第16條明定該會員因勞資爭議事件遭終止勞動契約者，於爭議期間至訴訟判決確定前，保留其會員資格，並得行使一切會員權利。詹智鈞因再審原告以不續聘通知書表示系爭聘約期滿不予續聘，已經向再審被告申請裁決，且經屏基工會會員代表大會議決保留其會員資格及行使一切會員權利之事實，並援引工會法施行細則第18條第2項第1款及第3項規定意旨，敘明：工會法施行細則第18條第2項雖僅就勞動契約經

雇主終止時，其工會會員資格得否保留予以規範，然而，雇主就定期聘任契約到期後不予續聘，勞工與雇主間將無任何勞動契約關係存在，其結果與由雇主終止勞動契約相同，可見「不續聘」與「終止」具有類似的性質。因此，在雇主對於定期聘任契約到期後不予續聘之情形，亦應類推適用前述規定，當工會章程明定或經會員大會、會員代表大會議決，於勞工會員向主管機關申請裁決期間，得保留其會員資格時，該勞工之會員資格即應予以保留。故依上述規定及說明，再審原告即使不續聘詹智鈞，詹智鈞之會員資格已經因其向再審被告申請裁決而予以保留，其自得代表屏基工會向再審被告申請不當勞動行為之裁決。又再審原告不予續聘詹智鈞為醫院之主治醫師，既屬對參與屏基工會活動之會員勞工所為之不利待遇，且不當影響、妨礙或限制屏基工會之組織與活動，而構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，則裁決委員會審酌再審原告上述不利待遇恐導致勞工參加工會之意願降低及工會會員減少參與工會活動，將對於工會之組織與活動產生重大影響之虞，為樹立公平之勞資關係，於是以裁決主文第2項命再審原告應於原裁決送達翌日起30日內對詹智鈞重為適當續聘評核，並將事證送交再審被告存查，經審核其內容合理、具體、明確，並有助於排除再審原告上述不當勞動行為所造成之影響，而且有利於落實勞工團結權、團體爭議權之保障，維持集體勞資關係之衡平。此外，依再審原告提出之「主治醫師醫療授權辦法」，再審原告就主治醫師之續聘評核有一定之程序，原裁決主文第2項之救濟命令只是命再審原告對詹智鈞依其既定程序重為適當之續聘評核而已，其評核之結果並非要求再審原告必須續聘詹智鈞，自無再審原告所稱再審被告實質介入並代替再審原告作成評核及聘任與否之決定，而有逾越裁決權限之違法情事，原審判決因而維持原裁決主文第2項之救濟命令，並無違誤等語，而駁回再審原告之上訴。經核其論斷並無顯與本案應適用之法規相違背，或與司法院現尚有效之大

法官解釋、憲法法庭裁判意旨有所牴觸之情形，難謂有適用法規顯有錯誤之情事。再審意旨無非執其一己之法律上歧異見解，重述在前訴訟程序業經提出而為原確定判決指駁不採之主張，並就原審判決之事實認定及證據取捨事項，再為爭執，指摘原確定判決有行政訴訟法第273條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤之情事，顯無再審理由，應予駁回。

四、據上論結，本件再審之訴為無理由。依行政訴訟法第278條第2項、第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　28　　日

最高行政法院第三庭

審判長法官　蕭　惠　芳

法官　梁　哲　瑋

法官　李　君　豪

法官　廖　建　彥

法官　林　淑　婷

以　上　正　本　證　明　與　原　本　無　異

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　徐　子　嵐