

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第115號

原告 洪也婷

訴訟代理人 何曜男律師

徐鼎盛律師

被告 周明賢即和泰內科診所

香港商安馨股份有限公司台灣分公司

上二人 馮冬萍

法定代理人

共同 陳威駿律師

訴訟代理人 陳泓達律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年12月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人得以合意定第一審管轄法院，民事訴訟法第24條第1項前段定有明文。經查：本件原告與被告香港商安馨股份有限公司台灣分公司（下稱安馨公司）已於協議書（下稱系爭協議書）第4.2條約定，合意以本院為第一審管轄法院（見本院卷第24頁），則本院就本件訴訟自有管轄權，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款亦定有明文。本件原告起訴時訴之聲明原為：（一）被告周明賢即和泰內科診所（下稱和泰診所，與安馨公司合稱被告）應給付原告新臺幣（下同）540,000

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；（二）安馨公司應給付原告540,000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；（三）前開第1、2項之給付，如其中一被告已為給付，則另一被告就給付金額範圍內同免其責；（四）願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第7至9頁）。嗣於民國110年5月25日提出民事辯論意旨狀，減縮聲明第1項、第2項之請求金額為360,000元（見本院卷第165至167頁），核原告所為聲明之減縮，合於前開規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊為領有醫師證書而得依法執行醫療業務之醫師，於109年8月28日與安馨公司簽訂系爭協議書，約定伊自109年10月1日起提供腎臟科專科醫師執業執照登錄予安馨公司所營運管理之和泰診所，擔任和泰診所之腎臟科專科醫師，負責門診及透析醫療業務，為期1年，並約定每月報酬為按月給付腎臟科專科醫師執業執照登錄費用80,000元，另加計每週於和泰診所看診5節之看診津貼每節5,000元。嗣伊即依系爭協議書之約定登錄腎臟科專科醫師執業執照於和泰診所，並於109年10月1日起至和泰診所任腎臟專科醫師。詎安馨公司於109年11月6日突以馨字第2020110601號函文通知伊，無端指摘伊因工作表現無法達到期待，而代表和泰診所終止兩造之聘任關係，並自109年11月6日起停止伊於和泰診所之看診排程。經伊委託律師以社東郵局存證號碼第449號存證信函通知安馨公司違反系爭協議書之約定終止聘任關係，依約應給付伊3個月之薪資，竟不獲安馨公司回應，伊乃依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第23條規定提起本件訴訟。

（二）依系爭協議書第1.3條（b）、（c）、（d）約定，伊需配合被告之行政相關規定、程序、方式、方法，以及和泰診所負責醫師所認可之醫療程序與標準，就此醫療核心事

01 項，伊顯然未如一般獨立執業之醫師有完全之自主裁量  
02 權，且安馨公司強制伊參加其為和泰診所安排之業務訓練  
03 及進修課程，足徵伊須服從被告指令，受和泰診所之指揮  
04 監督，並無獨立裁量權，而具有從屬性。且系爭協議書附  
05 件二所示提供勞務報酬之計算方式，伊所領之薪資原則上  
06 為固定，非按人頭或營運結果計價，顯見並非為自行執業  
07 之目的而勞動，而係為醫院之營運而勞動，況伊工作期間  
08 均僅領得180,000元，亦證伊均僅領得約定底薪，而無按  
09 人次計算報酬之情事，則兩造間具有經濟從屬性。再依協  
10 議書第1.3條(e)、第1.3條(f)約定，可知伊每週必須  
11 值班5節，足徵伊之排班係配合和泰診所之安排，亦必須  
12 親自履行醫師職務，不得自行委託代理人，且伊係與和泰  
13 診所旗下之其他醫師分工合作，並非獨立執業型態，則兩  
14 造間具有組織從屬性。故伊與和泰診所間既具有從屬關  
15 係，伊與和泰診所間自當屬僱傭關係。退步言之，縱認伊  
16 與和泰診所間屬委任關係，伊亦得依兩造間之委任關係及  
17 系爭協議書之約定，請求和泰診所給付109年12月7日至11  
18 0年2月6日委任報酬。

19 (三) 又安馨公司固有於被證1、2、5、7所示之時間及方式通知  
20 伊，惟關於被證1部分：其上僅係安馨公司人員向伊表示  
21 應與診所病患「多一點互動」、「多一些噓寒問暖」、  
22 「多一些時間在治療區走動」等意，而此內容僅涉伊人際  
23 互動關係，而非屬執行醫療事務之核心事項；關於被證2  
24 部分：其上僅係安馨公司人員邀請伊共同用餐，然因伊茹  
25 素，恐造成同事不便，乃婉拒被告好意，此內容顯亦僅涉  
26 伊人際互動關係；關於被證5部分：係安馨公司人員於109  
27 年11月3日向伊表示「10/27伊拒絕共進午餐」、「醫師不  
28 得拒絕護理師跟查房」、「查房時僅簡單慰問後隨即看下一  
29 個病人，病人有主動問問題才會回答一、二句」、「希  
30 望能早一點進治療區看病人」、「多至治療區看病人」、  
31 「遇有病人出狀況希望能主動看病人」、「醫師的門不建

議關上」等語，亦顯非系爭協議書第1.5條（a）所稱之不履行義務、嚴重怠忽職守、未盡職責等類似情事；關於被證7部分：係安馨公司人員於109年11月6日向伊表示「您自10/1任職滿一個月，我們了解您的用心，經審慎評估後，建議您是以醫院型態的工作環境較為合適，故公司決定要通知您，終止我們雙方的合作關係」等語。可見安馨公司肯認伊之工作表現，且非係以伊有不履行義務、嚴重怠忽職守、未盡職責等類似情事終止系爭協議書；至於被證3、4、6部分，均係病患洗腎過程之病歷紀錄，伊均有立即處理相關突發狀況，絕無安馨公司所稱不顧病患之情事。縱使有安馨公司所指之情事，然該等情事並非安馨公司終止系爭協議書時告知伊之事由，安馨公司自不得再於臨訟杜撰其他終止系爭協議書之事由。準此，伊並無系爭協議書第1.5條（a）有不履行義務、嚴重怠忽職守、未盡職責等類似情事，且安馨公司於終止系爭協議書時，亦未依系爭協議書第1.5條（a）約定附具理由終止聘任伊，本件自應適用系爭協議書第1.5條（c）應於3個月前書面通知伊終止聘任關係之約定，故安馨公司自109年11月6日起通知停止伊於和泰診所之看診排程，自應於109年2月6日止始生終止系爭協議書之效力。

（四）伊請求之各項給付如下：

- 1、和泰診所應依勞基法第22條第2項、第23條規定給付109年12月7日至110年2月6日之薪資共360,000元：安馨公司違反系爭協議書之約定，代表和泰診所終止與伊之聘任關係，並自109年11月6日起停止伊於和泰診所之看診排程。又依系爭協議書第1.5條（c）前段之約定，安馨公司未於3個月前以書面通知伊終止聘任關係，則雙方間之聘任關係自應伊受通知之日起算3個月即110年2月7日起，始生終止聘任關係之效力，然安馨公司已自109年11月6日起停止伊於和泰診所之看診排程，致伊無從依約提供勞務，故和泰診所仍應給付伊109年11月7日至110年2月6日之薪資。

又和泰診所每月應給付伊之薪資為基本報酬80,000元加計每月20節（每週5節門診時段，即每週二之上午、下午時段門診；每週三之上午、下午、晚上時段門診，每月4週共計20節）看診津貼之額外報酬，共計180,000元（計算式：80,000元+《5000元×20節》=180,000）。故和泰診所應給付伊109年11月7日至110年2月6日之3個月薪資共540,000元（計算式：180,000×3=540,000）。而和泰診所已於109年11月30日給付伊至109年12月7日止相當於1個月報酬180,000元，故和泰診所尚應給付伊360,000元。

2、安馨公司應依系爭協議書第1.5條（c）後段約定給付伊360,000元：依系爭協議書第1.5條（c）後段雖僅約定伊未於3個月前以書面通知安馨公司終止聘任關係應給付安馨公司最近3個月薪資之違約效果，而獨漏安馨公司之違約效果。然基於訂約當事人之契約平等、誠信原則及保障勞工權益之觀點，則安馨公司未於3個月前以書面通知伊終止聘任關係，伊亦應得公平適用系爭協議書第1.5條（c）後段之約定，請求安馨公司給付3個月薪資之違約金即540,000元（同上計算方式），是安馨公司未於3個月前以書面通知伊終止聘任關係，伊亦援引系爭協議書第1.5條（c）後段約定請求安馨公司給付3個月之薪資，扣除和泰診所已於109年11月30日給付伊至109年12月7日止相當於1個月報酬180,000元，安馨公司尚應給付伊360,000元。

3、伊訴請被告給付工資或報酬，係以支付金錢為標的，故被告應自起訴狀送達翌日起算按法定利率即週年利率5%計算利息。

#### （五）聲明：

- 1、和泰診所應給付原告360,000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；
- 2、安馨公司應給付原告360,000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；
- 3、前開第1、2項之給付，如其中一被告已為給付，則另一被

告就給付金額範圍內同免其責；

4、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）安馨公司前於109年8月28日為協助和泰診所延聘專業醫師供醫療服務一案，與原告簽訂系爭協議書，約定原告自109年10月1日起擔任和泰診所腎臟科專科醫師，負責相關門診及透析業務，基本報酬為80,000元，並有約定金額不等之額外報酬。原告擔任和泰診所腎臟科專科醫師負責門診及透析業務，就委任契約義務之給付內容即透析醫療進行之方式等核心項目具有高度專業自主性。詎原告自任職以來，工作表現始終無法達到依醫療常規合理之期待，不斷受病人抱怨，舉凡照顧病人基本要求未足、病人緊急狀況之處理欠妥、對病人未充分說明病情與缺乏互動、怠忽指示醫療方針、診療處理及用藥等情，均未能適時為專業醫療處置，連須由醫師開立之轉診單，原告竟多次未予協助開立，顯無醫師該有之專業態度，毫不重視病人權益，經安馨公司代表和泰診所口頭或信件勸導及詢問，原告均稱：目前很好、沒問題等語，但均未見原告有何改善。甚至依被證2、7之LINE對話紀錄顯示，安馨公司希望與原告進行面對面或電話溝通改善其醫療業務狀況，原告卻均以不方便為由託辭拒絕出面，表現出消極及漠視之態度，拒絕接受安馨公司合理勸導改善，堪認有不履行義務、嚴重怠忽職守、未盡職責、違反醫師之一般倫理及道德規範之不適任情形，且未能有效改善，有違系爭協議書第1.5條（a）約定、醫師法第12條之1之規定，及中華民國醫師公會全國聯合會為維繫良好醫療執業與照顧病患水準所頒訂之醫師倫理規範第3條、第4條、第7條、第8條、第10條之規定。況於洗腎過程中，是將血液引流到體外，藉由人工腎臟等透析儀器進行血液淨化後，再回流至體內，療程時間可能長達4小時左右，屬於高風險醫療行為，故洗腎病患亦符合重大傷病身分，過程中病人均可能發生不可預測

之變化，醫師理應隨時在場並持續追蹤病人狀況，且通常洗腎病患須長期配合治療，故病患心理狀況也需要醫師適時關心及說明病況，蓋醫師即為掌握病患生命之關鍵，然原告卻常無法即時掌握病況及作相對應之處置，且相當不重視病人感受，未以病人利益作優先考量，更造成和泰診所業務運作與其他醫護人員困擾。安馨公司基於維護病人安全及就醫權益，無奈之下僅得依系爭協議書第1.5條（a）約定，代表和泰診所通知終止雙方之聘任關係，並停止原告於和泰診所之看診排程。

（二）系爭協議書第1.5條（c）係指倘若原告有未依系爭協議書第1.5條（c）約定向安馨公司為通知終止聘任關係，安馨公司即可依該約定向原告請求給付最近3個月薪資之違約金，並非原告可據此向安馨公司請求違約金，系爭協議書並未約定原告得請求違約金，此可觀該條違約金目的為：「乙方認知該診所聘任合適之醫師需耗費相當時日，倘乙方未依前述規定為通知，將對該診所之營運及甲方對該透析中心之管理造成嚴重損害」，是安馨公司基於原告未依約定通知，將使安馨公司受有營運及管理和泰診所上之損害，而得依該約定向原告請求給付違約金，而非原告得依該條款請求安馨公司給付相當於3個月薪資違約金之權利。又系爭協議書第1.5條（c）已排除所謂前開情事之約定，亦即排除第1.5條（a）、（b）條約定，而與該兩款情形無關，原告不得依系爭協議書第1.5條（c）約定向安馨公司請求違約金。系爭協議書終止日為109年11月6日，則契約關係終止後，原告當然不得再請求和泰診所給付薪資，被告並無給付違約金與薪資之義務，自亦無給付遲延利息之問題。

（三）又被告為求與原告好聚好散，即使兩造間已於109年11月6日終止系爭協議書，仍於同年月30日多匯給原告相當於1個月報酬之180,000元，等同原告僅任職1個月，被告已給付原告2個月報酬，實已仁至義盡，詎原告仍請求相當於2

個月工資之違約金，顯無正當理由。

(四) 另原告自和泰診所離職後，即轉於臺灣基督教門諾會醫療財團法人門諾醫院（下稱門諾醫院）任職，然若依原告主張兩造間契約關係至110年2月6日始終止（被告否認），則原告於他處取得之報酬應自薪資中扣除，故原告於109年11月7日起至110年2月6日止，如有服勞務之所得，被告得依民法第487條規定請求扣除之。

(五) 聲明：

1、原告之訴及假執行之聲請均駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第279至281頁）：

(一) 原告與安馨公司於109年8月28日簽立系爭協議書，約定由安馨公司自同年10月1日起為和泰診所延聘原告擔任腎臟科專科醫師，提供醫療服務，報酬詳如系爭協議書附件二。

(二) 訴外人即安馨公司人員張郁櫻（Grace Chang，以下逕稱其中文名）有於109年10月15日寄送標題為「10/14面談內容整理」之電子郵件予原告，原告於同年10月21日回覆收到；張郁櫻另有於109年11月3日寄送標題「醫師照顧病人的基本需求－病人的反應」之電子郵件予原告。

(三) 安馨公司於109年11月6日以馨字第2020110601號函通知原告，主張原告工作表現無法達到期待，代表和泰診所終止聘任關係，自109年11月6日起停止原告於和泰診所之看診排程，經原告委任律師以社東郵局存證號碼第449號存證信函通知安馨公司違反系爭協議書約定終止聘任關係，依約應給付原告3個月薪資，安馨公司於109年11月12日收受。

(四) 被告已於109年11月30日給付原告至109年12月7日止相當於1個月報酬180,000元。

(五) 原告於109年11月11日向被告申請離職證明書，經和泰診所發給原告離職證明書，其上記載離職日期為109年11月6日。

01 (六) 原告自和泰診所離職後，轉於門諾醫院任職，任職期間為  
02 109年12月14日到110年1月13日止，期間共計1個月（見原  
03 告110年12月3日庭呈民事陳報狀附件1、2所示）。

04 四、本件爭點：

05 (一) 兩造間是否有僱傭關係存在？

06 (二) 原告依勞基法第22條第2項、第23條之規定請求和泰診所  
07 給付109年12月7日至110年2月6日工資360,000元是否有理  
08 由？

09 (三) 兩造間如無僱傭關係，安馨公司依系爭協議書第1.5條  
10 (a) 之約定終止契約是否合法？

11 (四) 原告依兩造間之委任關係請求和泰診所給付109年12月7日  
12 至110年2月6日委任報酬360,000元是否有理由？

13 (五) 原告依系爭協議書第1.5條(c) 後段之約定，請求安馨公  
14 司給付360,000元是否有理由？

15 五、得心證之理由：

16 (一) 兩造間是否有僱傭關係存在？

17 1、按僱傭契約依民法第482條之規定，係以約定受僱人於一  
18 定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用人給與報酬為  
19 其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約在受僱人一  
20 方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，即除供給一定  
21 勞務之外，並無其他目的，在僱用人一方，亦僅約定對於  
22 受僱人一定勞務之供給而與以報酬，縱使受僱人供給之勞  
23 務不生預期之結果，仍應負給與報酬之義務，此為其所有  
24 之特徵（最高法院45年台上字第1619號裁判意旨參照）。  
25 而稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他  
26 方允為處理之契約，為民法第528 條所明定。委任之目  
27 的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為其處理  
28 事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授權限  
29 範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任  
30 之目的。僱傭與委任雖均屬於勞務契約，但僱傭之受僱人  
31 為僱用人服勞務，係完全依僱用人之指示，自己毫無獨立

裁量之權，與委任之受任人為委任人處理事務，有時有獨立裁量之權（民法第536條參照）不同。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、經查：

- (1) 本件原告擔任被告腎臟科主治醫師，負責透析業務，就契約義務之給付內容（即醫療進行之方式等核心項目）具有高度自主性，被告聘任原告以其醫療專業救治病患，就此部分而言難認被告對原告有指揮監督關係，雖被告設有請假、排班等制度，然此無非為診所得以正常營運之必要措施，且原告訴訟代理人自承：「…聲請人（按即原告）不需要打卡。…簽約之前沒有討論過特休假日數。」等語（見本院卷第121頁），尚難認原告需遵從被告之請假、排班制度，即驟認原告對被告有人格上、組織上從屬性；又被告雖安排原告參與進修及訓練，然此無非為精進原告之專業技術水準，亦無從據此推認被告對原告有高度指揮監督關係；此外，兩造雖約定基本報酬為80,000元及每週至少看診5節、每節5,000元，然原告如提供一般門診醫療服務時，亦得獲取每人每次以150元計算之額外報酬，如提供體檢醫療服務時，就每人每次亦有100元計算之報酬（見系爭協議書附件二，即本院卷第29頁），足徵原告非為他人之目的而勞動，其經濟上之從屬性甚為薄弱。從而，原告對被告不具人格、經濟、組織上之從屬性，兩造間應非僱傭關係，而係委任關係。至原告雖主張依系爭協議書第1.3條（c）約定要求原告需以安馨公司認可之醫療程序與標準為之，故其不具自主性云云，然原告為腎臟科主治

01 醫師，就其專業領域之受訓養成過程必當有執行醫療業  
02 務時需遵循之正當程序與標準，此非必然剝奪原告於執  
03 行醫療業務過程中之專業判斷，是原告此部分主張無從  
04 採信。

05 (2) 再醫療機構本身與一般企業不同，在任務、運作之組織  
06 有其特殊性，且醫師有其特殊專業，醫療服務團隊具特  
07 殊性，醫療本身不可能由一個人來完成。衛生福利部一  
08 再函釋有關醫療保健服務業，其服務對象為病人，其不  
09 單為勞資關係，尚涉及醫師與病人關係，且其工作條  
10 件、工作環境、工作時數，與一般行業有別，具有特殊  
11 性，對適用勞基法之規定，有極度困難，且其負面影響  
12 將大於正面。因此，醫療保健服務業目前應不適宜納入  
13 勞基法之適用行業範圍（78年11月8日衛署醫字第90081  
14 7號函、勞委會86年9月1日（86）勞動一字第037287號  
15 函、93年10月11日勞動一字第0930050932號函），亦即  
16 勞動部歷次公告均將醫療保健服務業之醫師其勞僱關係  
17 排除勞基法之適用，足認醫療保健服務業之醫師，自非  
18 適用勞基法之勞工。而本件原告與安馨公司簽訂系爭協  
19 議書，在和泰診所擔任腎臟科主治醫師，自無勞基法之  
20 適用，堪以認定。是原告主張兩造間為僱傭關係，不足  
21 採信。

22 (二) 兩造間並無僱傭關係，無勞基法適用，已如前述，則原告  
23 依勞基法第22條第2項、第23條之規定請求和泰診所給付1  
24 09年12月7日至110年2月6日工資360,000元，即屬無據。

25 (三) 兩造間如無僱傭關係，安馨公司依系爭協議書第1.5條  
26 (a) 之約定終止契約是否合法？

27 1、按醫師診治病人時，應向病人或其家屬告知其病情、治療  
28 方針、處置、用藥、預後情形及可能之不良反應；醫師對  
29 於危急之病人，應即依其專業能力予以救治或採取必要措  
30 施，不得無故拖延，醫師法第12條之1、第21條分別定有  
31 明文。系爭協議書第1.5條(a)約定：「乙方（按即原告）

01 認知如有下列任一事由，甲方（按即安馨公司）得代表該  
02 診所終止聘任乙方：(a)乙方有不履行義務、嚴重怠忽職  
03 守、未盡職責、違反醫師之一般倫理及道德規範、或中華  
04 民國相關法律或其他類似之行為者，經甲方或該診所告知  
05 或糾正而未能及時予以改善者，甲方得代表該診所以30日  
06 之通知終止聘任乙方，惟應告知終止之原因及事實」（見  
07 本院卷第22頁）。

08 2、經查：

09 (1) 證人即和泰診所護理長吳麗萍（以下逕稱其名）到庭證  
10 稱：「（法官問證人吳麗萍：就妳的醫療專業所知，腎  
11 臟科醫師要透過那些資料或舉動才有辦法對病患的治療  
12 下處置？）專業的腎臟科醫師在巡視病人時，要聽診、  
13 視診、觸診，藉由這三種方式來決定是否需要變更病人的  
14 處方，且醫生必須藉由我們提供的病歷或面版得知病人  
15 的脫水狀況，還有生理徵狀，最重要是要瞭解病人的  
16 主述。」等語（見本院卷第286頁）、「…原告在到職  
17 後，我陪她查早班的病人後，她說後面的她自己處理就  
18 好。原告對病人是不熟悉，我有跟其他護理人員指示要  
19 主動跟著原告查房，但原告還是拒絕。查房的過程，雖  
20 然原告說不要我在場，但我還是有在護理站看一下，剛  
21 開始原告並未用聽診器，後來我有提醒她，要聽病人的  
22 心、肺音，她才用聽診器，她查房的方式是拍一下病人  
23 的肩膀，把被子掀開用聽診器聽一到二秒就結束，繼續  
24 下一個病人。這樣的查房方式直到她離開診所都是這  
25 樣。（法官問證人吳麗萍：每一床查房耗時多久？）20  
26 個病人大約看10分鐘。（法官問證人吳麗萍：原告與病  
27 人間互動情形為何？）原告比較不會主動跟病人打招  
28 呼，有時病患跟她打招呼，她就笑一下。但有時病人有  
29 問題提問，原告也是點頭，沒有給病患任何建議。…」  
30 等語（見本院卷第282至283頁）、「（法官問證人吳麗  
31 萍：原告與病人在這段期間，溝通模式及互動情形，大

01 致如何？）原告通常都很沈默，就是點頭，很少跟病人  
02 有互動。（法官問證人吳麗萍：原告任職期間，有無告  
03 知病患治療計畫？病人對於自己的病情以及治療方式  
04 是否知情？對此有無任何意見反應？）通常我們的病人不  
05 會跟他提問題，因為原告很安靜，偶而會有一、二個病  
06 人跟她提問，她也只有說好。」等語（見本院卷第286  
07 至287頁），核與被告辯稱：原告自任職以來，工作表  
08 現始終無法達到依醫療常規合理之期待，不斷受病患抱  
09 怨，舉凡照顧病患基本要求未足、病患緊急狀況之處理  
10 欠妥、對病患未充分說明病情與缺乏互動、怠忽指示醫  
11 療方針、診療處理及用藥等情，均未能適時為專業醫療  
12 處置等語大致相符，就此情形，張郁櫻於109年10月15  
13 日寄送標題為「10/14面談內容整理」之電子郵件予原  
14 告，原告於同年10月21日回覆收到（見不爭執事項  
15 （二）），張郁櫻於前揭電子郵件提及之內容主要為：  
16 有病患表示希望與原告有多一點互動，而診所與醫院生  
17 態不同，除了專業醫療處置外，也需要醫療團隊同仁與  
18 病人及家屬有多一些互動，另外，診所的資源與支援不  
19 及醫院，除了每班固定之醫師查房外，需要原告多一些  
20 時間在治療區互動，除了有助於提早發現狀況提早處理  
21 外，亦可增加病患安全感等情（見本院卷第96頁），提  
22 醒原告改善，原告雖表示沒問題，然吳麗萍證稱：  
23 「（法官問證人吳麗萍：以上原告看診及處置情形，妳  
24 有無向和泰診所主管或安馨公司主管報告？）有。我第  
25 一次報告時應該是在原告到職後二週，病人就有陸續反  
26 應醫生比較沈默。…（法官問證人吳麗萍：據妳所知，  
27 原告知悉護理人員及病患之意見後，有無改善？）沒  
28 有。…」等語（見本院卷第287至288頁），足見原告並  
29 無任何改善，反而於110年10月27日當日連續發生2名病  
30 患病況危急送醫時，並未親自診療病患及填寫轉診單之  
31 情形（詳如後（2）所述）；其後，張郁櫻另於109年11

01 月3日寄送標題「醫師照顧病人的基本需求—病人的反  
02 應」之電子郵件予原告（同見不爭執事項（二）），內  
03 容略為：重申醫師不得拒絕護理師陪同查房、原告查房  
04 時不與病患互動，且查房速度極快，讓病患反應原告都  
05 無法讓其等詢問相關問題、請原告能早一點進治療區巡  
06 視病患、病患有緊急狀況就得優先處理，不能只是例行  
07 性查房，且要親自完成轉診單書寫；請原告在病患透析  
08 前、中、後視狀況巡視病人等語（見本院卷第105至106  
09 頁）。然原告始終未有改善，經多次要求溝通均遭拒，  
10 故安馨公司於109年11月6日以馨字第2020110601號函通  
11 知原告，主張原告工作表現無法達到期待（不管是照顧  
12 病人的基本需求、病人緊急狀況的處理，幾經要求皆未  
13 見改善）為由，依系爭協議書第1.5條（a）之約定代表  
14 和泰診所終止聘任關係，自109年11月6日起停止原告於  
15 和泰診之看診排程，自屬合法。

16 (2) 原告雖否認有上述情事，然原告前揭行為已有上述事證  
17 可憑，且吳麗萍證述：「（法官問證人吳麗萍：【提示  
18 被證3透析紀錄表，即本院卷第101頁】可否說明109年1  
19 0月27日本件病人孫○○當時的狀況？）這位病患是7  
20 點到院，她有提到今天狀況不舒服，滿喘的，後來護理  
21 師上完針就給她氧氣，後來發現病人還是很喘，到7點3  
22 0分時，原告已經到場查房，護理人員通知原告時，該  
23 病患是在C區，原告在A區查房，護理人員通知原告  
24 時，她還是繼續在A區查房，護理人員就立刻告知我，  
25 當下我就叫護理人員把該病患的血全部趕回去，看狀況  
26 是否會穩定，發現病人並沒有改善，當時原告在B區查  
27 房，我看到病人的意識漸漸改變，我覺得是緊急狀況，  
28 請同仁撥119，我也有跟原告報告，原告看了一眼沒有  
29 做任何處理，後續119來了後，當時的救護人員將病患  
30 送到中興醫院，這是要開轉診單，我有拿轉診單請原告  
31 寫，原告看了我一眼沒有寫，後來因為救護員在等我，

01 我就先幫她寫，並且告訴原告轉診單需要醫師填寫，我  
02 先幫她寫，請她蓋章，因為轉診單上必須要有醫生填寫  
03 該病患需要轉診的狀況。（法官問證人吳麗萍：通常診  
04 所遇到這種狀況時，醫師會如何處理？）一般護理人員  
05 會監測病人的生理狀況，醫生會當下判斷該病人是否需  
06 要緊急插管，或適時的轉診，之前我們診所的轉診單都  
07 是由醫師填寫。」等語（見本院卷第283至284頁）、  
08 「（法官問證人吳麗萍：【提示被證4透析紀錄表，即  
09 本院卷第103頁】可否說明本件病人曹○○當時的狀況？該病人是在10點半到診所，過程中我們有問她這兩  
10 天有沒有哪裡不舒服，她說肚子很痛，病人上針完二十  
11 分鐘，原告有來查房，原告在10點47分時，將我們診所  
12 常用的文字複製貼上，大概就是說沒有特別狀況，但是  
13 病人在11點40分時有說她肚子很痛，需要去上廁所，我  
14 們護理師發現病人臉色很蒼白，血壓也不高，就把血趕  
15 回去，就扶她去上廁所，大概15分鐘後病人出來的，她  
16 告訴護理人員說頭很暈，解了很多黑便，護理師通知我，我跟病人說應該是腸胃道出血，會先送他去急診，  
17 聯絡她女兒，她說好，我們也有立刻通知原告，我們告  
18 訴原告無法繼續透析，因為急性腸胃道出血，因為跟剛  
19 剛那個病患同一天發生的，我馬上拿出轉診單請原告  
20 寫，原告拒絕，她用手指我，我寫就好，當下我就先寫  
21 轉診單，我就請司機直接送中興醫院的急診去。該病患  
22 在三天之後因為急性腸胃道出血而往生了。」等語（見  
23 本院卷第284頁），並有前揭病患透析紀錄單影本2紙可  
24 憑（見本院卷第101、103頁），可徵109年10月27日原  
25 告排班時確有未親自、積極診療危急病患、亦未填寫轉  
26 診單之情形；再參酌安馨公司曾2次以電子郵件與原告  
27 溝通，原告後續在臨床上均未為任何積極之改善，已如  
28 前述，是安馨公司不得已於109年11月6日以系爭協議書  
29 第1.5條(a)規定終止契約，應認有據，原告空言否認，  
30  
31

實乏依據。

(四) 兩造間之委任關係已於109年11月6日經安馨公司合法終止，則原告依兩造間委任關係約定請求和泰診所給付109年12月7日至110年2月6日委任報酬360,000元，亦無理由。

(五) 原告依系爭協議書第1.5條(c)後段之約定，請求安馨公司給付360,000元是否有理由？

1、系爭協議書第1.5條(c)約定：「除前開情事外，甲方（代表該診所）及乙方任一方皆得於三個月前書面通知他方終止聘任關係。乙方認知該診所聘任合適之醫師需耗費相當時日，倘乙方未依前述規定為通知，將對該診所之營運及甲方對該透析中心之管理造成嚴重損害；故乙方同意如違反前述通知期間之規定，應給付其最近三個月之薪資予甲方（代表該診所）以為約定違約金」（見本院卷第23頁）。

2、經查：

(1) 安馨公司依系爭協議書第1.5條(a)之約定合法終止聘任原告，已如前述，則原告依系爭協議書第1.5條(c)約定為請求，已難憑信；且依該條文義，為維持和泰診所之正常營運及安馨公司對透析中心之管理，如原告擬終止聘任關係，應於3個月前以書面通知安馨公司，如違反前述通知期限之約定，原告應給付相當於最近3個月薪資予安馨公司，該條款並未同時賦予原告得請求安馨公司給付違約金之權利。至原告雖主張應公平適用系爭協議書第1.5條(c)約定云云，然觀諸前揭約定之目的，係因和泰診所之血液透析中心病患均屬需長期、持續洗腎之重大傷病患者，如原告未遵守3個月前書面通知安馨公司終止聘任關係之時限，對和泰診所透析中心之營運及病患就醫權益確有重大影響，原告與安馨公司因此為前述約定，而未同時就安馨公司違反前揭通知期限為違約金之約定，並無何不公平之處，故原告主張應

01 公平適用系爭協議書第1.5條(c)約定云云，並無依  
02 據。

03 六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項、第23條之規定請求  
04 和泰診所給付109年12月7日至110年2月6日工資360,000元，  
05 或依兩造間之委任關係請求和泰診所給付109年12月7日至11  
06 0年2月6日委任報酬360,000元，或依系爭協議書第1.5條  
07 (c)後段之約定，請求安馨公司給付360,000元，暨其法定  
08 遲延利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其  
09 假執行之聲請亦失依據，應併予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均  
11 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

12 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
13 判決如主文。

14 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日  
15 勞動法庭 法 官 方祥鴻

16 以上正本係照原本作成。

17 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。如  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 110 年 12 月 29 日  
20 書記官 巫玉媛