最高法院民事判決

114年度台上字第1370號

上　訴　人　枋寮醫療社團法人枋寮醫院

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　郭皓仁律師

林怡廷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年5月28日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（113年度勞上字第28號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

第一審判決關於確認兩造間僱傭關係存在及原判決關於駁回上訴人該部分之上訴，暨該訴訟費用部分廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其他上訴駁回。

關於廢棄改判部分之歷審訴訟費用，由被上訴人負擔；關於駁回其他上訴部分之第三審訴訟費用，由上訴人負擔。

理　由

一、本件被上訴人主張：兩造於民國106年11月1日、108年7月18日簽訂醫師聘任合約書，聘約期間至112年6月30日止（下稱系爭聘約），性質屬僱傭契約，上訴人不得任意終止。惟上訴人於110年8月10日、11日通知伊於同年9月10日終止該契約，並不合法等情。爰求為確認兩造間僱傭關係存在，並命上訴人給付新臺幣（下同）40萬元，及加付自110年10月16日起算之法定遲延利息，並自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，暨加付已到期部分自次

月16日起算法定遲延利息之判決（未繫屬本院部分，不予贅述）。

二、上訴人則以：系爭聘約為委任關係，被上訴人對第一審判決附表一至五之顧客有短收醫療費用，並私自收取費用、未收取醫療費用等情事，已違反醫師法第20條及醫療法第61條第2項規定，伊得終止系爭聘約。縱認系爭聘約為僱傭關係，惟被上訴人於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，違反系爭聘約情節重大，伊亦得依民法第489條第1項規定終止系爭聘約。至伊於終止通知書以整形外科綜效表現不如預期之用語，僅係為顧及被上訴人顏面為概括論列等語，資為抗辯。

三、原審維持第一審就上開部分所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。理由如下：

㈠兩造於106年11月1日、108年7月18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，聘約期間分別自107年6月1日起至111年5月31日止、108年7月1日起至112年6月30日止。被上訴人負責外科門診診療及手術業務，需護理師及其他工作人員配合協助，且需參與他科會診，納入上訴人醫院之組織體系，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，且不得為其他醫療機構提供服務，合約期間所有執照全部登錄在上訴人處，工作時間與休假須經上訴人指示、特定，上訴人對於被上訴人醫療業務之執行有指揮、監督之權。上訴人因被上訴人提供勞務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提成報酬，被上訴人依賴提供勞務獲得工資以求生存等情，兩造間具有人格、經濟及組織上之從屬性，故兩造間為僱傭關係。

㈡上訴人於110年8月10日以終止委任通知書記載「該科(即整型外科)綜效表現不如預期，故本院欲結束該科之業務」，復於同年月11日仍以相同理由，通知被上訴人於同年9月10日提前終止系爭聘約。嗣於本件訴訟審理程序中陸續增列：長期未於星期六到院上班；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項規定；自行決定顯低於醫院成本之自費醫美項目費用；未製作郭○美病歷及鄭○子打美白針的病歷資料等「重大事由」（以下合稱增列重大事由），有違誠信原則，且影響被上訴人防禦權，該增列重大事由不得據為本件上訴人解僱被上訴人之事由。

㈢上訴人就所稱「綜效表現不如預期」，無法提出考評或獎懲資料等，且兩造於106年11月1日即簽立醫師聘任合約書，倘被上訴人表現不佳，何以上訴人於該合約期滿前之108年7月18日又簽訂醫師聘任合約書再行續約。又依上訴人於107年7月至110年9月申報被上訴人之醫療服務費之資料所示，108年度之總收入雖與前半年度之收入有落差，然係因109、110年爆發新冠疫情，非必要、急迫性之醫療行為大幅度減少，無法據以判斷其是否與被上訴人相關，上訴人擷取108年7月至12月半年之紀錄，謂被上訴人綜效表現不如預期，尚欠公允。況上訴人仍有提供醫美醫療業務，尚難因短時間整形外科部門營業額之波動，遽認屬「重大事由」，上訴人據以終止與被上訴人間之僱傭關係，自非合法，兩造間僱傭關係仍存在。上訴人預示拒絕受領被上訴人提供之勞務，受領勞務遲延，被上訴人無補服勞務之義務，被上訴人請求自110年9月11日起至同年月30日之薪資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，並就已到期部分自次月16日起算之法定遲延利息，為有理由。

四、本院之判斷：

㈠關於廢棄改判（即被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在）部分：

1.按僱傭定有期限者，其僱傭關係，於期限屆滿時消滅，民法第488條第1項定有明文。又確認法律關係存在或不存在之訴，關於為訴訟標的之法律關係是否存在，係以事實審言詞辯論終結時為準，原告起訴時存在之法律關係，如至事實審

言詞辯論終結時已不存在，而不影響其他現在之法律關係者，仍應認原告之訴為無理由。

2.兩造於108年7月18日簽訂醫師聘任合約書，其性質屬僱傭契約，約定聘約期間自108年7月1日起至112年6月30日止，上訴人提前於110年9月10日終止系爭聘約，為不合法，為原審所認定之事實。是兩造間僱傭關係於112年6月30日因期間屆滿而終止，該僱傭關係於第一審113年5月13日言詞辯論終結時已消滅，原審見未及此，遽謂兩造間僱傭關係仍存在，並就此部分維持第一審所為被上訴人勝訴之判決，駁回上訴人之上訴，即有未合。上訴人上訴論旨，雖未指摘及此，惟原判決此部分既有未合，爰由本院本於原審確定之事實，自為判決，將原審及第一審所為上訴人此部分敗訴之判決廢棄，改判駁回被上訴人之訴。

㈡關於駁回上訴（即被上訴人請求給付薪資)部分：

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。準此，為保護受僱人權益，及基於誠信原則，避免僱用人恣意解僱受僱人，且使受僱人適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，僱用人應有告知受僱人其被解僱之「具體事項」義務，不得隨意改列其解僱事由，亦不得就原先通知受僱人之解僱事由，於訴訟上為變更或追加主張。原審本此見解，認上訴人原以「該科綜效表現不如預期，故本院欲結束該科之業務」事由

終止系爭聘約，並未以增列重大事由終止系爭聘約，自不得事後於訴訟中援為終止系爭聘約之事由，經核於法並無違背。上訴人其餘上訴論旨，徒以原審取捨證據、認定事實、解釋契約之職權行使及其他與判決結果不生影響之理由，指摘原判決此部分違背法令，聲明廢棄，不能認為有理由。

五、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第1項第1款、第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　25　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　游　悅　晨

法官　蘇　姿　月

法官　蘇　芹　英

本件正本證明與原本無異

書　記　官　郭　麗　蘭

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　2　　日