

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第108號

上訴人 洪也婷

被上訴人 吳清彥即懷寧醫院

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國112年5月17日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於113年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分及訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣伍拾肆萬元，及自民國一百一十二年二月二十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於民國110年2月25日與被上訴人簽訂懷寧醫院主治醫師聘任契約書（下稱系爭聘約），約定伊自110年3月1日起至111年2月28日止任職懷寧醫院腎臟科主治醫師，工作內容為指定之醫療技術、醫療研究、醫療行政及其他臨時交辦事項（洗腎室查房、小兒科門診、長照機構巡診），每月薪資為新臺幣（下同）18萬元。詎被上訴人於110年3月26日要求伊接任「個案管理師」工作（下稱系爭業務），經伊以系爭業務，非系爭聘約約定之工作內容，且非醫師專業範圍應從事之工作為由婉拒；嗣兩造於110年4月1日就系爭業務進行開會討論，被上訴人復詢問伊是否願依指示從事系爭業務，伊再度婉拒後，被上訴人竟未依系爭聘約第10條第1款約定提前3個月通知，即片面終止系爭聘約並停止伊工作，則系爭聘約應自伊受通知之日即110年4月1日起算3個月即同年7月1日起，始生終止效力，且被上訴人片面停止伊工作，致伊無從提供勞務，被上訴人自應給付上開期間之薪資共計54萬元。爰依系爭聘約第10條第1款、勞動基準法（下

01 稱勞基法)第22條第2項、第23條、民法第227條之1準用第
02 195條之規定，請求被上訴人給付54萬元，並加計自起訴狀
03 繕本送達翌日起算之遲延利息。

04 二、被上訴人則以：上訴人依系爭聘約第3條約定，除從事一般
05 診療醫療技術外，尚需從事預防醫學之潛在慢性病、猝死症
06 發掘此種醫療研究之個案管理工作，且醫師為醫療團隊之龍
07 頭，對個案管理應設立一套共同照護之全病人照護模式制
08 度，發配分給所屬醫療團隊共同執行，此為醫師醫療行政職
09 責，上訴人否認系爭業務，復經系爭會議溝通後仍堅持拒
10 絕，顯違反醫師天職及倫理，伊自得依系爭聘約第11條約定
11 解除契約。又伊於系爭會議中詢問上訴人「若這樣子的時
12 候，妳看什麼時候妳不要工作了」，上訴人立即回答「就明
13 天最後一天辦離職」，則兩造已合意終止系爭聘約，上訴人
14 並同意於110年4月2日起自願離職，其要求伊支付同年4月至
15 7月之3個月薪資顯無理由等語，資為抗辯。

16 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴
17 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人54萬元及自
18 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
19 利息。

20 四、上訴人主張被上訴人於110年4月1日終止系爭聘約，違反系
21 爭聘約第10條第1款約定而應至同年7月1日始生效，自應給
22 付此期間之薪資等語，為被上訴人否認，並以前詞抗辯。本
23 件爭點為：兩造間之契約有無勞基法之適用？兩造間之契約
24 是否已合法終止？上訴人請求被上訴人給付3個月薪資共計5
25 4萬元及利息，有無理由？

26 五、本院之判斷：

27 (一)兩造間之契約無勞基法之適用：

28 1. 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
29 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
30 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；民法第
31 482條、第528條分別定有明文。次按勞基法適用一切勞雇關

01 係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確
02 有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作
03 者，不適用之，勞基法第3條第3項定有明文，故勞雇關係經
04 中央主管機關指定公告之行業，自無勞基法之適用。查行政
05 院衛生署（現改制為衛生福利部）78年11月8日衛署醫字第9
06 00817號函稱：有關醫療保健服務業，其服務對象為病人，
07 其不單為勞資關係，尚涉及醫師與病人關係，且其工作條
08 件、工作環境、工作時數，與一般行業有別，恒具特殊性，
09 對適用勞基法之規定，有極度困難，且其負面影響將大於正
10 面。因此，醫療保健服務業目前應不適宜納入勞基法之適用
11 行業範圍。又行政院勞工委員會（現改制為勞動部）86年9
12 月1日（86）勞動一字第037287號函、93年10月11日勞動一
13 字第0930050332號函公告均將醫療保健服務業之醫師其勞雇
14 關係排除不適用勞基法之適用。而勞動部108年3月12日勞動
15 條1字第1080130207號公告依據勞基法第3條第3項規定，訂
16 定「醫療保健服務業僱用之住院醫師（不包括公立醫療院所
17 依公務人員法制進用者）適用勞基法」，並自108年9月1日
18 生效，又所稱住院醫師，指依醫師法第7條之1授權訂定之專
19 科醫師之分科及甄審辦法或醫療法第18條第2項規定，接受
20 畢業後綜合臨床醫學訓練（一般醫學訓練）、專科醫師訓練
21 或負責醫師訓練之醫師、牙醫師及中醫師（見原審卷第224-
22 3頁）。

- 23 2. 兩造於110年2月25日簽訂系爭聘約，約定上訴人自110年3月
24 1日起至111年2月28日止任職懷寧醫院腎臟科主治醫師，工
25 作內容為指定之醫療技術、醫療研究、醫療行政及其他臨時
26 交辦事項（洗腎室查房、小兒科門診、長照機構巡診），此
27 有系爭聘約在卷可稽（見原審卷第17-19頁），且為兩造所
28 不爭執（見原審卷第242頁），自堪認屬實。故依系爭聘約
29 所示，上訴人擔任腎臟科主治醫師之職，非屬前開函文所示
30 之住院醫師，自屬經勞動部公告不適用勞基法之行業，故上
31 訴人主張系爭聘約有勞基法之適用云云，自屬無據。

01 3. 依系爭聘約前言、第1條、第2條、第3條、第5條、第6條約
02 定內容所示：「懷寧醫院為應業務需要，聘請洪也婷女士擔
03 任腎臟科主治醫師。」、「契約期間：本契約期間自110年3
04 月1日起至111年2月28日止。」、「工作場所：甲方應業務
05 需要，得調派上訴人至其他工作場所或單位服務，且調整後
06 本契約仍屬有效。」、「工作內容：乙方應接受懷寧醫院之
07 指導監督及管理，從事懷寧醫院所指定之醫療技術、醫療研
08 究、醫療行政及其他臨時交辦事項（洗腎室查房、小兒科門
09 診、長照機構巡診）。」、「工作時間：依雙方約定，每日
10 上下班時間及值班時間依懷寧醫院規定（星期一～星期五早
11 上8：00AM-12：00AM）」、「差假規定：依照院方規定辦
12 理」等情（見原審卷第17頁系爭聘約），可知上訴人在被上
13 訴人提供之場所，提供醫療勞務之給付，並在被上訴人之指
14 揮監督下為勞務工作，而被上訴人對於上訴人提供之勞務，
15 如出勤時間、差假規定等，有命令指示權，上訴人並無拒絕
16 之自由，均須受被上訴人之指示為之，自屬具有人格上、組
17 織上之從屬性。再依系爭聘約第4條約定「工作報酬：甲方
18 按月支給乙方壹拾捌萬元，並自報到日起支，離職日停支
19 （每節4500元，執照費8萬），依超出之日期比例計算核扣
20 保障薪之獎勵金。保障報酬期間過後，有關績效評核獎勵
21 金，係以個人服務績效，按月核計點數換算金額後給予報
22 酬。」等語，並於第5條約定工作時間依雙方約定，每日上
23 下班時間及值班時間依懷寧醫院規定（星期一～星期五早上
24 8：00AM-12：00AM），可見上訴人有固定之工作時間，且基
25 本報酬均屬固定且為經常性之給付，只要上訴人按月提供醫
26 療勞務，被上訴人即負有按月給付其基本報酬之義務，足證
27 上訴人係為被上訴人經營醫院之目的而為勞動，自具有經濟
28 上之從屬性。至被上訴人抗辯上訴人擔任主治醫師獨當一
29 面，係屬委任關係等語，則為上訴人所否認。而按目前之社
30 會已成為專業分工之型態，各種勞務之提供，不乏基於專業
31 知識與技能，而無法全然由雇主指揮監督，然只要受僱人提

01 供之勞務即其等工作範圍及內容，原則上仍受僱主之指揮，
02 並受其規範，不能因其提供勞務具有專業及獨立判斷性，即
03 否認雙方之勞務契約係屬僱傭契約自明，則上訴人既係在被
04 上訴人之指揮監督下為勞務工作，被上訴人對於上訴人提供
05 之勞務，如出勤時間、差假規定等，有命令指示權，且上訴
06 人依出勤時間領取固定之薪資，縱使上訴人基於其專業知識
07 提供醫療勞務給付，亦無礙其具人格上、組織上及經濟上從
08 屬性之性質，是被上訴人前開抗辯，尚屬無據。

- 09 4. 據上，兩造間之契約並無勞基法之適用，惟依系爭聘約之目的
10 及內容，上訴人係在被上訴人之指揮監督下為勞務工作，
11 並無組織指揮或決定之權限，上訴人並以提供醫療勞務之給
12 付以取得對價，系爭聘約具有從屬性之特質，則上訴人主張
13 系爭聘約之性質係屬僱傭契約，應為可採。被上訴人抗辯系
14 爭聘約係屬委任契約云云，尚無足憑。

15 (二)被上訴人終止系爭聘約，並非合法：

- 16 1. 被上訴人抗辯系爭聘約已經雙方合意終止等語，此為上訴人
17 所否認。查依被上訴人提出於110年4月1日之對話錄音譯文
18 內容所示：「院長：好洪醫師，如果說你這麼樣不可協商
19 的時候，我們沒有辦法聘你了，因為沒有人敢和你簽約。洪醫
20 師：那你要付我三個月的違約金嗎？院長：我們沒有關係，
21 看你要用資遣的方法，或是怎麼樣我們都作，因為你契約都
22 不能談嘛。洪醫師：因為那個假設是說不能作的話，要三個
23 月之前告知。」、「院長：不對，還是繼續要談。所以如果
24 說你還是認為有這樣的時候，那麼我們的勞資協商是很難成
25 立的。如果這樣子的話我們用專業人員來看，你請你的律師
26 來，我請我的律師來，好不好，那麼來談一談這件事情。那
27 麼如果你這樣子的時候你什麼時候就作一個終止。」、「院
28 長：所以如果這樣子的時候，我們認為我們從4月1日就解除
29 就停止聘僱關係，然後其他的你的權益問題，請律師來談，
30 好不好？洪醫師：好。院長：那你要把他作個紀錄，就是你的
31 工作從4月1日停止。洪醫師：4月1日還是有嗎？院長：還

01 是有，4月2日停止。」等語（見原審卷第230-231頁），依
02 此可知兩造於110年4月1日協商時，上訴人即已表示應要3個
03 月前告知始得終止，被上訴人則表示要於4月1日終止，其餘
04 權益問題，要上訴人找律師來談，上訴人始表示好，可見上
05 訴人並未有同意被上訴人主張系爭聘約於110年4月1日終止
06 之意，而認相關權益問題應由律師再為處理，尚無從依此認
07 上訴人就兩造間之系爭聘約有合意終止之意，故被上訴人前
08 開抗辯，尚屬無據。

09 2. 系爭聘約之性質係屬僱傭契約之性質，已如前述，故兩造間
10 之權利義務關係自應適用民法有關僱傭之規定及系爭聘約之
11 約定。按「僱傭定有期限者，其僱傭關係於期限屆滿時消
12 滅。」、「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱
13 定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」，民法第488條第1
14 項、第489條第1項定有明文。次依系爭聘約第10條第1款約
15 定：「甲方因情事變更需裁減人員，或乙方對於甲方指定之
16 工作不能勝任，甲方得終止契約，但應於3個月前以書面通
17 知乙方」等語（見原審卷第17頁），可知兩造約定於被上訴
18 人需裁減人員或於上訴人不能勝任工作時，得於3個月前以
19 書面終止契約。被上訴人抗辯上訴人不依指示為個案管理師
20 之工作，自屬不能勝任工作等語，此為被上訴人所否認。經
21 查：

22 (1) 依系爭聘約第3條約定：「工作內容：乙方應接受甲方之指
23 導監督及管理，從事甲方所指定之醫療技術、醫療研究、醫
24 療行政及其他臨時交辦事項（洗腎室查房、小兒科門診、長
25 照機構巡診）。」等語（見原審卷第17頁），可知上訴人工
26 作之內容，係被上訴人所指定之醫療技術、醫療研究、醫療
27 行政及其他臨時交辦事項，而「其他臨時交辦事項」既已於
28 系爭聘約中載明包含洗腎室查房、小兒科門診、長照機構巡
29 診3項內容，即應認兩造約定之其他臨時交辦事項，應僅限
30 於洗腎室查房、小兒科門診、長照機構巡診3項業務工作。
31 至被上訴人抗辯個案管理師之工作係屬醫療研究，除了洗腎

01 業務外，還要照顧一般民眾個人的內科疾病，包含糖尿病、
02 高血脂、高血壓這些個案的疾病管理，屬主治醫師之工作範
03 圍等語，此為上訴人所否認。而依系爭聘約之前言約定，被
04 上訴人係聘請上訴人擔任腎臟科之主治醫師，則上訴人之工
05 作範圍，即應以腎臟科專業之醫療技術、醫療研究、醫療行
06 政等業務為主，至被上訴人所抗辯之個案疾病管理，顯非屬
07 主治醫師需提供之主要專業醫療範圍內容，且就上訴人應從
08 事之其他臨時交辦事項，已於系爭聘約明確列舉約定為「洗
09 腎室查房、小兒科門診、長照機構巡診」，被上訴人既未將
10 擔任個案管理師進行一般民眾個人之內科疾病之個案管理列
11 入其他臨時交辦事項之列舉式項目內，自難認個案管理師之
12 工作為上訴人應依系爭聘約所負擔之給付義務。

13 (2)據上，上訴人拒絕被上訴人要求其擔任個案管理師之非屬系
14 爭聘約所載給付義務之工作，尚難認上訴人有何不能勝任工
15 作之情形自明。此外，被上訴人復未提出上訴人有其他就系
16 爭聘約所載擔任腎臟科主治醫師而有不能勝任工作情形，或
17 有何民法第489條第1項規定之重大事由之證據，則被上訴人
18 抗辯上訴人有不能勝任工作之情形，而依系爭聘約第10條第
19 1款約定，於系爭聘約約定之111年2月28日期限屆至前即110
20 年4月1日終止系爭聘約，尚屬無憑，自不生終止之效力。

21 (三)上訴人主張自110年7月1日起終止系爭聘約，係屬合法：

22 查被上訴人於110年4月1日向上訴人表示我們沒有辦法聘你
23 時，上訴人即表示那你要付我3個月的違約金嗎？要3個月之
24 前告知等語，被上訴人則表示你的權益問題，請律師來談等
25 語，已如前述。次依系爭聘約第10條第2款約定「乙方得於
26 契約期滿時或欲提前終止契約時，應於3個月前提出書面申
27 請，經甲方同意並辦妥離職手續與移交事宜，始得離職」等
28 語（見原審卷第17-19頁），依此可知上訴人於契約期滿
29 前，亦得於3個月前終止契約。而依上訴人委任律師出具律
30 師函向被上訴人主張「... (三)嗣於110年3月26日懷寧醫院院
31 長吳清彥醫師突要求本人從事聘任契約所未約定之病患管理

01 工作事項，經本人於110年3月28日以該指示之工作項目，非
02 聘任契約所約定之工作內容，且非醫師專業範圍所應從事之
03 工作為由婉拒後，院方兩度通知本人於110年3月29日、4月1
04 日等2日開會討論工作事宜，於4月1日會議中，院方再次詢
05 問本人是否願意依指示從事病患管理之工作，經本人再度婉
06 拒後，院方未提前3個月通知，立即片面終止聘任關係，並
07 停止本人之工作。故依聘任契約第10條第1項約定懷寧醫院
08 既未提前3個月通知本人終止聘任契約，則雙方間之聘任關
09 係，應至本人受通知之日（4月1日）起算3個月即110年7月1
10 日起，始生終止之效力，又懷寧醫院已片面停止本人之工作
11 內容，致本人無從依約提供勞務，則懷寧醫院亦應給付本人
12 至110年7月1日期間相當於三個月之薪資。(四)為此，特委請
13 貴大律師代理本人函告懷寧醫院，請其於文到10日內依聘任
14 契約之約定，逕將本人至110年7月1日期間之薪資共計54萬
15 元轉帳至本人之薪轉帳戶...」等語（見原審卷第23-25
16 頁），可見上訴人認被上訴人於110年4月1日之終止並不合
17 法，然主張系爭聘約依約自110年7月1日生終止之效力，並
18 請求被上訴人給付經終止前之薪資，應可認被上訴人於110
19 年4月1日及系爭律師函已主張系爭聘約自110年7月1日終
20 止，並於3個月前為通知之意旨，經核自符合系爭聘約第10
21 條第2款之約定，應認兩造間之僱傭關係自110年7月1日終
22 止。

23 (四)上訴人請求被上訴人給付3個月薪資共計54萬元及利息，為
24 有理由：

- 25 1. 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
26 請求報酬。民法第487條本文定有明文。上訴人主張兩造間
27 之僱用契約應自110年7月1日終止，係屬有據，被上訴人於1
28 10年4月1日所為終止並不合法，已如前述，而被上訴人以上
29 訴人不能勝任工作為由，而拒絕上訴人自110年4月2日起至
30 懷寧醫院工作等情，亦據被上訴人提出前開錄音譯文「我們
31 認為我們從4月1日就解除就停止聘僱關係」、「院長：你的

01 工作從4月1日停止。洪醫師：4月1日還是有嗎？院長：還是
02 有，4月2日停止。」等語（見原審卷第230-231頁）為證，
03 堪認被上訴人拒絕受領勞務，上訴人自無補服勞務之義務，
04 仍得請求報酬。故上訴人主張被上訴人應給付110年4月2日
05 起至110年7月1日為止3個月之薪資合計54萬元，為有理由，
06 應予准許。又上訴人依系爭聘約請求既有理由，上訴人主張
07 其餘請求權為同一聲明之請求，本院自無庸併予審究，附此
08 敘明。

09 2. 按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定
10 利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，
11 亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項
12 前段、第203條定有明文。上訴人就前揭金額，請求被上訴
13 人自起訴狀繕本送達之翌日即112年2月22日起（見原審卷第
14 158-1頁送達回證），計付法定遲延利息，亦屬有據。

15 六、從而，上訴人依系爭聘約之約定，請求被上訴人給付54萬
16 元，及自112年2月22日起至清償日止，按週年利率百分之5
17 計算之利息，為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人
18 敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決不當，求予廢
19 棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。
20 又本件所命給付，被上訴人上訴第三審所得之利益未逾150
21 萬元，不得上訴第三審，本院判決後已告確定，無宣告假執
22 行之必要，故無廢棄原判決此部分之必要，附此敘明。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
24 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
25 逐一論列，附此敘明。

26 八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第7
27 8條，判決如主文。

28 中 華 民 國 113 年 4 月 16 日

29 勞動法庭

30 審判長法官 李慈惠

31 法官 吳燁山

01
02
03
04
05

法 官 鄭貽馨

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 113 年 4 月 16 日

書記官 郭晉良