

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度勞訴字第46號

原告 應菊秀

訴訟代理人 陳志寧律師（法扶律師）

被告 群緯環保工程有限公司

法定代理人 林錦煌

訴訟代理人 陳佳函律師

楊玉綉

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年5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。

訴訟費用新臺幣壹萬捌仟捌佰貳拾元由原告負擔。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告原聲明為：1. 本人並沒有收到公司的任何警告與指導，希望本人改犯，8月23日下班后電話告之○○○門禁已關卡，第二天不用來上班，我們公司不允許去找業主投訴，這項不合法！3. 蔡淑貞經理不分青紅皂白指責我的訴求，更應該對我說：對不起！（見本院卷第9頁），嗣經變更聲明為確認僱傭關係等（見本院卷第50頁），最後聲明則為：1. 確認兩造間僱傭關係存在。2. 被告應自民國111年8月23日起至復職日止，按月於每月10日給付原告新臺幣（下同）3萬元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3. 被告應自111年8月23日起至原告復職日止，於每年農曆春節、端午節、中秋節、勞動節各給付原告2,000元。4. 被告應自111年8月23日起至復職日止，按月向原告之勞工保險局退休金專戶提撥1,818元。5. 被告應向中央健康保險局補辦理原告自111年8月23日止至復職日止之

01 全民健康保險投保事宜。6. 被告應向勞動部勞工保險局補辦
02 理原告自民國111年8月23日起至復職日止之勞工保險投保事
03 宜。7. 訴訟費用由被告負擔。8. 原告願供擔保請准予假執
04 行。（見本院卷第271～272頁，簡稱：最後聲明），經核其
05 所為之變更，與首開規定並無不合，於程序上應予准許。

06 又，本件原告主張兩造間有僱傭關係存在，經被告以後開情
07 詞否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依
08 僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地
09 位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上
10 利益。

11 二、原告本人最後主張「（現在時間15：26，請原告與法扶律師
12 當場確認，目前前卷編至255頁，及今日原告庭呈的準備二
13 狀與兩頁A4資料如上，也就是剛才法官問的藍色原子筆手寫
14 文件，請問原告的聲明主張陳述是否以今日法扶律師電腦打
15 字的民事準備二狀還有原告本人提出的兩頁A4資料為準，之
16 前原告自己用手寫的部分因為有些情緒描述，故本院在裁判
17 時，都掠過不論，這樣可以嗎？）同意」（見本院卷第268
18 頁），是其於本件訴訟主張如下，聲明則如最後聲明所
19 示：

20 事情經過是我自110年11月15日起受僱於被告，擔任被告派
21 駐訴外人台灣積體電路製造股份有限公司晶圓十六廠（下稱
22 台積電廠區）擔任清潔員，月資為3萬元，雖然我在111年2
23 月間與他人發生車禍受傷、同年8月間復經醫師診斷有纖維
24 瘤，不過我一向敬業不敢怠慢，都有完成主管交辦之工作，
25 卻於111年8月23日遭到電話通知，這次通知是沒有任何預警
26 之非法解雇，且我不曾於被證3之告誡單上簽名，其實在上
27 述非法解雇以前，被告就故意刁難我，先是於111年4月27日
28 起，我都已經服從被告之安排，自台積電F12廠區P4部門2樓
29 健身房，調往P6部門並負責該部門8樓沒有人願意做之該樓
30 層全部清潔工作，當時訴外人即主管林念葳管理師（下逕稱
31 其姓名林念葳）就已經不時地用言語暴力攻擊我，說：別人

01 都能做、為何我不能做、這裡不歡迎我、我只會拿薪水不做事，滾蛋啦！次（5）月24日當天下午，我於工作時突然天
02 旋地轉、腳步不穩、咳嗽、發燒及胸悶等各種身體不適，經
03 緊急送醫後，我尚在病床治療時，林念葳卻來電跟我說，要
04 我明天仍要去12樓清潔，到了111年5月25日林念葳又跟未恢復元氣的我說：公司經理蔡淑貞有交待，如我不去12樓掃廁
05 所，就不要在台積電做、要調我去小廠做，我被逼上絕路，
06 於111年5月25日差一點從8樓跳下去，感謝訴外人即承辦台
07 積電的業主主管蔡嚴豐等人及時處理，現在我要維護我的勞
08 動權益，依照兩造間之勞動契約及現行勞動法令，請求確認
09 111年8月23日起兩造間僱傭關係存在及續付工資本、息，暨
10 繼續於每年農曆春節、端午節、中秋節、勞動節各發給2,00
11 0元，與提撥勞退金至專戶、補辦勞、健保投保，並願供擔
12 保請准宣告假執行。

15 三、被告則以：原告應聘為清潔日班人員，工作時間為07：00～
16 16：00，被告沒有刁難原告，原告也從未加班，剛開始月薪
17 是2萬9,300元，雖然常常收到來自台積電方面的客訴，甚至
18 受雇於被告之其他工作人員即台積電F12廠區P4部門中班清
19 潔人員，反應P4部門前1班日班人員即原告清潔不到位，但
20 被告考量招工不易，同時也希望原告能夠改善，免得訴外人
21 即被告駐廠管理師李玉瑛疲於奔命、善後，因此才會經由蔡
22 淑貞經理與原告協調，彼此達成將原告調往面積較小的P6部
23 門8樓，從事該樓層辦公室之清潔工作，工作時間一樣是0
24 7：00～16：00，沒有變動，薪資則調為每月3萬元，原告卻
25 不珍惜此機會，之後於P6部門8樓依然清潔不到位，還反嗆
26 訴外人即管理師林念葳，說原告自己已經做得很好、不要故
27 意找她麻煩，弄得林念葳一度萌生辭意，被告於台積電F12
28 廠區派駐約80名工作人員，不能因為原告1人就搞得台積電
29 的案場不續約，影響80個家庭的生計，沒有人擔當得起！於
30 是訴外人蔡淑貞經理勸導原告，如果原告不適合留在台積電
31 工作，那麼不如轉至其他案場，但是原告直接對著經理拍

01 桌、謾罵、咆哮，甚至揚言就算局長來了都一樣，可知對於
02 被告經營上，苟若被告消極地將難謂誠信履行受雇人義務之
03 原告予以續留，則於該台積電案場續約存在重大風險，且其
04 他同仁也沒辦法與原告共事，於此情狀下，方於111年8月23
05 日由訴外人即陳嘉玲經理以電話通知解雇原告，且被告已依
06 照勞動基準法第11條第5款通報資遣並給與資遣費、預告工
07 資暨核算111年度特休未休折合工資，原告無端將管理師林
08 念葳設為假想敵、箭靶，欠缺實據，被告所為既合乎規定，
09 則本件原告所訴俱無理由等語，資為抗辯。爰答辯聲明：如
10 主文所示，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

11 四、按，勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞動基準法
12 第11條與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能
13 力解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），而勞動基
14 準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
15 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
16 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之
17 意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於
18 原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張
19 （最高法院95年度台上字第2720號判決參見）。雖本件解僱
20 之意思通知，係於111年8月23日以通話方式到達，然依兩造
21 陳詞暨原告手寫來信：「我有一雙勤勞的手，靠雙手創造價
22 值…」不斷強調其本人之工作能力（見本院卷第85頁），可
23 信被告係引用勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之
24 工作確不能勝任」作為解僱事由並於當下為原告所能明白瞭
25 解。而所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品
26 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上
27 能為而不為、可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務
28 給付之義務者亦屬之。此由勞動基準法之立法本旨在於「保
29 障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展」觀之，
30 為當然之解釋。

31 五、根據證人即當事人應菊秀於本院112年4月7日審理時在庭結

證稱：台積電F12廠區有3個部門，P4、P6、P7，被告公司的清潔工總共有100個左右，我到職時是在台積電F12廠P4區2樓的健身房，工作時間為07：00～16：00，算是早班，而早班之後被告有派中班及晚班的清潔員，中班人員分配的不多，晚班就是2樓兩個人只收垃圾而已，我當時在台積電F12廠區P4部門2樓健身房的工作負荷量，那是非常大的，因為大家都認為那個工作很多，所以那些人就走了，沒做多久就走了，那麼台積電F12廠區P4部門就要請1個、招1個，健身房那裡工作量非常大，光洗浴室就是30多個，除了廁所之外還有浴室，還有整個健身房非常大、很大，機台非常多等語在卷（見本院卷第217～220頁筆錄）。由上可見本件被告於徵得原告同意後，將原告自台積電F12廠區P4部門調往P6部門的8樓，從事該樓層辦公室清潔工作，不再是工作量大的健身房清潔工作，工作時間依舊為07：00～16：00，亦即排除疫情期間健身房依政府管制，不能開放使用之非常時期，原告無庸再於工作量大的P4部門其2樓健身房從事清潔工作，故而並無所謂雇主故意刁難云云情形。

六、再依證人即當事人應菊秀於本院112年4月7日審理時在庭續稱：我有簽被證1的111年3月10日契約書（指本院卷第139頁），這是在台積電F12廠區P4部門的辦公室簽的，大家都有填，統一調薪從2萬9,300元調至3萬元，大家都調，我自己沒有加過班，我的工作量非常大、非常大，111年2月3日我發生車禍（指本院卷第35頁），我能把我的工作那個多事情做好，我已經是感謝上蒼，所以說我就把我的本職工作做好，之後我是一開始先被配置在台積電F12廠區P6部門的8樓辦公室，那是每1層本來就是配置1個人，至於為何我之前具狀說配到該8樓會比較累，那是1個人做兩層樓的工作，就是因為人缺少的時候，被告不叫人家說下了班加2個鐘頭或1個鐘頭，或者從別廠調人來，常常P6部門就是沒做兩天就走人，這種非常多，有的是一來就走、一來就走，別人不做原本與我在的8樓無關，但就在111年5月24日那天，被告強迫

01 我除了我負責的8樓之外，又要我去做12樓，還要去做10
02 樓，我沒接受，那時台積電開始有人陽了（指COVID-19新冠
03 肺炎確診），我就說我要去看醫生，那天我人已經站不穩
04 了，後來管理師就從蔡嚴豐那裡拿了快篩劑給我，是我找蔡
05 嚴豐，那時我已經很不舒服了，蔡嚴豐晚上打給我，叫我再
06 做，我說我人不舒服，今天就不舒服啦，我不能再多多請
07 假，因為我的傷勢有可能還要去開刀什麼的，我沒去做其他
08 樓層，所以蔡嚴豐出面解決，我就不用去做其他樓層，可是
09 管理師林念葳就要報復我了，從111年5月25日就報復到111
10 年8月23日，報復手段就是管理師林念葳安排台積電F12廠區
11 P6部門的8樓辦公室，我是早班人員，工作時間為工作時間
12 為07：00～16：00，接著的中班，管理師林念葳就不固定人
13 員，就是要讓我1個人把所有的事情做完，那麼我早上一來
14 上班，就整個的檯子什麼的，都是蝦仁、蝦子殼，然後那個
15 大便就是溢出來，因為沒有人了嘛，我們洗廁所是要求很嚴
16 格，手要戴著手套伸進去，我弄給法官的證據，是從111年6
17 月27日有連續一個禮拜，管理師林念葳不排中班，因為那個
18 證據很難拿，就是管理師林念葳連續1個禮拜不安排8樓辦公
19 室的中班清潔人員，連台積電的人也看到很髒，實在是
20 髒，常常我一上班就跟我講，那是中班該做的，被告辯解提
21 供的證據，被告說是中班人員確診，但是按照道理，那得要
22 安排另外的人代替，有機動人員代替，被告又說有安排機動
23 組人員，那是胡說八道的話，有安排那一定有簽名啊，那一
24 定要簽名啊，那沒有簽名，他就是在胡說八道，所以我為了
25 這1個禮拜的事，我先向被告經理反映，經理不聽，我的上
26 級主管即管理師林念葳對我用咆哮的、罵的，在台積電不能
27 拿3C產品錄音，不然法官就能知道，111年5月24日林念葳要
28 求我做其他樓層的時候，我那天已經生病了，我才沒辦法，
29 是台積電的業主在9樓，還有台積電7樓的工程師看不過去，
30 叫我去找9樓的業主，叫蔡嚴豐，他是承辦人員，就是這個
31 工作要給誰做的承辦主管，蔡嚴豐不是台積電的人，也不是

01 被告的人，他是承辦台積電的業主主管，到了111年6月我仍
02 不舒服，為何我不請病假，是因為我的腳要去開刀，需要假
03 期，然後我這個頭暈，每次都脹脹的頭暈，隨時都暈得不得
04 了，我想說不能我才5、6月份，就把那些假通通休完，以後
05 我怎麼去休？就沒辦法休啊！那按照勞基法是病假只有30
06 天，請事假的話也只有14天，我如果違反了勞基法，我也要
07 走人等語在卷（見本院卷第219～216頁筆錄）。本院審酌勞
08 動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性。
09 （二）親自履行。不得使用代理人。（三）經濟上從屬性。
10 （四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作之
11 狀態，且僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙
12 方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其
13 他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約
14 間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原
15 則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，
16 而原告於疫情緊張期間，不願意支援台積電F12廠區P6部門
17 的其他樓層，只願意顧著自己離開健身房工作區域後，一開
18 始分配到台積電F12廠區P6部門的8樓辦公室，明顯欠缺與同
19 僚間居於分工合作之狀態，原告復認為該8樓是1個人做兩個
20 人的工作，惟原告亦無任何加班之事實，又對於雇主之指揮
21 監督不服從時，面對自己身體現下處於不適工作狀態，卻不
22 申請病假資以恢復勞動力，竟採取訴諸於勞雇關係以外其他
23 公司承辦人員之手段以遂其積累日後請假日數之目的，因此
24 不能認定原告於主觀上有忠誠履行勞務給付之意願。

25 七、對於受雇於被告之管理師林念葳，有無於上揭1個禮拜期間
26 （非連續3個月）安排台積電F12廠區P6部門其8樓辦公室中
27 班清潔人員乙事，原告質疑：自己遭到挾怨報復並認為雇主
28 方面應該要出示曾經安排機動人員出勤之簽名文件，否則雇
29 主即為瞎說云云各語，經對照證人即當事人應菊秀向法官稱
30 「（妳說調廠的話，台積電的薪水相較於其他廠，台積電的
31 薪水會比較高，是否如此？）對。（而其他廠的薪資比較

01 低，只有基本工資，是否如此？）除台積電之外，其他廠都是
02 國家規定的基本工資。（其他廠的工作時間會一樣嗎？）
03 我沒去過，我也不知道，應該都一樣吧。（其他廠的工作內
04 容會不會比較不累？）但是我這個工作我已經很盡力的去做
05 啊，我沒有讓台積電員工反彈啊，而且我得到的都是好評
06 啊，我現在做得很辛苦，這個手都已經彎掉了，給那個門…
07 就去找那個保健箱的藥，就找不到，而且是過期的，我有拍
08 照片給法院看，因為我的頭又暈，加上我連喝茶的時間都沒
09 有，我很認真的在做，就是因為這份工資比別的廠高一點，
10 我很努力、很認真。（一直強調妳頭暈，妳上次開庭也說妳
11 暈，今天開庭也說妳暈，妳究竟是什麼疾病？）但是我工作
12 還是把它做好啊，我就是因為給車子撞到，有非常嚴重的車
13 禍後遺症，我現在看到輪胎我都會怕，因為剎那間公車的
14 第二個輪胎要壓到我的時候，我心裡想說我快死了，就是想
15 說第二個輪胎會把我壓死，就是那種的陰影排不掉。（有無
16 辦法治療好？）醫生說除了吃藥，另外就是靠時間，醫生
17 說兩種一起來。（妳現在請求回復僱傭關係，妳是想要回到
18 台積電嗎？）是。（但是工作分配是雇主的權利，又不見得
19 一定會…？）搶答：但是我也沒有違法，我也很努力的做，
20 是不是？他如果認為我的工作真的是做不好，讓我簽，讓
21 我改善，或者確實不適合我，讓我去別的，我沒話說，對
22 不對？我工作已經很努力、很努力啦，為了這份工資，很
23 努力了，雖然我自己做得很辛苦，是不是？可以調台積電
24 P6的三位主管對我的評價。」（見本院卷第230～231頁
25 筆錄）、「（提示本院卷第119～121頁被證3，妳真的
26 在上班時間睡覺嗎？）閱覽後答：我們那裡有規定可以
27 睡覺，半個小時吃飯時間，半個小時睡覺時間，那是在
28 中午11點到12點，跟台積電工程師有錯開。（超過12
29 點為何還在睡覺？）這個情況是這樣，我已經跟管理師
30 報備了，有一次是別的供應商在我們的清潔間上面拉電
31 線佈新線，管理師已經清楚知道了，我問管理師說我們
11點下班吃飯，吃半個鐘頭，然後11點半到12

01 點休息半個鐘頭，但佈線人員說他們要把事情做完，麻煩我
02 等一下，我就說好，所以佈線期間我就去做別的事情，看看
03 洗手間的紙有沒有換啊，就去做事了，因為台積電工程師跟
04 我們上下班時間是不一致的、錯開的，我們休息時間，工程
05 師在上班，所以我就去巡視檢查各個部門茶水間紙杯有沒有
06 放進去、洗手台有沒有他們倒那些東西茶漬很髒的我去把它
07 清潔，那弄一弄，我工作就超過五個鐘頭了，按照勞基法我
08 也應該要休息了，管理師已經知道了，是不是？管理師是知
09 道的，我跟管理師報備了，管理師也來樓層的時候也看到了
10 有那麼多的線、那麼多的工人在那裡佈著那些線，根本就沒
11 辦法睡，已經佈到了我的休息的地方了，也就是清潔間，管
12 理師是知道的，他就故意要這樣子整你、報復你，那還有一
13 次是因為我11點半已經在休息了，那工程師去敲我的門，工
14 程師說他們的美乃滋灑了一地，那美乃滋是油性的，我掃了
15 之後掃不掉，那我就用拖的，那也就浪費了我休息的那半個
16 鐘頭，我也沒睡到，我在那裡幫他，這件事我也打電話給林
17 念葳講過，我說我現在是休息時間，我處理這個美乃滋，正
18 因為林念葳就知道，所以林念葳故意說我是在休息，那我說
19 我已經上了5 個小時班了，那按照勞基法你也應該給我休息
20 一下。」等語在卷（見本院卷第226～227頁）。綜此可信迄
21 今為止，原告個人頭暈情形持續未改善，鑑於原告從事動態
22 之清潔工作，需要時時地接觸濕滑環境與清潔用劑，稍有不
23 慎，易生意外跌倒之職業災害，再者，原告僅因其個人有積
24 累日後開刀所需之病假，而面對自己身心不適時，仍勉強於
25 自己分配到的8樓早班工作，拒絕提出病假申請資以回復勞
26 動力，由管理人員即林念葳安排其他同仁機動代理該早班工
27 作，業如前開認定，又雇主復不能強迫原告回家休息，原告
28 亦不考慮更換工作環境，改至其他案場試著適應，則客觀上
29 依原告身心狀況，既非屬能夠勝任工作者之人，即應判定為
30 不能可勝任工作且無存在改善可能性，已然符合勞動基準法
31 第11條第5款能力解雇之要件。

八、從而，本件應認被告依照勞動基準法第11條第5款於111年8月23日解雇原告，應可通過最後手段性之檢驗，於法尚無不合，原告執前開情詞主張其遭刁難報復、非法解雇云云，不足為採，是原告請求確認僱傭關係存在暨請求續付工資含年節給與，暨補辦勞、健保投保並續為提撥勞退金至專戶，均不能准許，其訴應全部駁回。原告既受敗訴判決，其假執行之聲請失所依據，應併駁回。

九、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據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，本件原告之訴為無理由，第一審裁判費1萬8,820元，業據原告預繳6,273元，有綠聯收據兩紙存卷（附於本院卷第6頁），餘依勞動事件法第12條第1項規定暫免繳納，依民事訴訟法第78條規定，定由敗訴之原告負擔，如主文所示。

中 華 民 國 112 年 5 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 周美玲

以上正本係照原本作成。

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，應添具繕本1件並繳納上訴費用新臺幣2萬8,230元，並得依現行勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收其3分之2。請特別注意，本件申請編號0000000-G-010財團法人法律扶助基金會受勞動部委託辦理勞工扶助專用委任狀，經提出人自行勾選【無】提起上訴之權限（見本院卷第263頁）。

中 華 民 國 112 年 5 月 26 日
書 記 官 徐佩鈴