

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第61號

原告

即反訴被告 張純容

訴訟代理人 陳志寧律師（法扶律師）

被告

即反訴原告 東元醫療社團法人東元綜合醫院

法定代理人 黃忠山

訴訟代理人 許美麗律師

古旻書律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月25日辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

二、本訴訴訟費用由原告負擔。

三、反訴被告應給付反訴原告新臺幣壹拾萬元，及自民國112年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、反訴原告其餘之訴駁回。

五、反訴訴訟費用由反訴被告負擔百分之69，餘由反訴原告負擔。

六、本判決第三項得假執行。

七、反訴原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：

壹、原告所為訴之變更、追加均為合法；原告所為訴之撤回亦已生撤回效力：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明及不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條

第1項但書第2款、第3款及第7款分別定有明文。次按「原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意」；「訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，十日內未提出異議者，視為同意撤回」；「訴經撤回者，視同未起訴」，民事訴訟法第262條第1項、第4項、第263條第1項前段亦分別定有明文。

二、經查，本件原告起訴時原聲明請求被告醫院給付自民國112年6月起至112年7月止期間之工資與艾微笑注射費新臺幣（下同）6,300元，並聲明：（一）被告應給付原告116,422元及自起訴狀起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。（二）原告願供擔保請准予假執行（詳竹北勞簡卷第11頁）。嗣原告於本院審理期間具狀追加請求確認兩造間僱傭關係存在，並變更原聲明關於請求被告醫院給付工資之期間至原告復職日止（詳竹北勞簡卷第305頁），又於本院113年1月25日言詞辯論期日當庭撤回關於請求被告醫院給付艾微笑注射費6,300元之請求（詳本院卷第63頁），變更後之聲明為：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應自112年6月1日起至復職日止，按月於每月10日給付原告55,061元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（詳竹北勞簡卷第305頁）。核原告上開訴之變更追加，乃擴張最後應受判決事項之聲明，且其請求所據基礎事實同一並不甚礙被告之防禦及本案之終結，與前開規定相符，應予准許；又原告上開訴之撤回，被告醫院於該期日到場，未為同意與否之表示（詳本院卷第63頁），自該期日起十日內亦未提出異議，依前揭規定，視為同意撤回，本院自無需就該部分之請求再為審酌。

貳、原告提起本件確認僱傭關係存在之訴具有確認利益：

按「確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之」，民事訴訟法第247條第1項前段定有明

01 文。而所謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之
02 存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態
03 存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，
04 故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得
05 謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第10
06 31號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參
07 照。經查，原告主張被告醫院終止兩造間勞動契約不合法，
08 兩造間僱傭關係仍應存在等情，為被告醫院所否認，則兩造
09 間僱傭關係是否仍存在即陷於不明確之狀態，致原告可否依
10 勞動契約行使權利負擔義務之法律上地位有不妥之狀態存
11 在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說
12 明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴即有受確認判決之
13 法律上利益。

14 參、被告醫院提起反訴為合法：

15 一、按「被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原
16 告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴」；「反訴之標
17 的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相
18 牽連者，不得提起」，民事訴訟法第259條、第260條第1項
19 分別定有明文。此所稱之「相牽連」，乃指為反訴標的之法
20 律關係與本訴標的之法律關係間，或為反訴標的之法律關係
21 與作為本訴防禦方法所主張之法律關係間，兩者在法律上或
22 事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連性者而言。換
23 言之，為本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律
24 關係，與為反訴標的之法律關係同一，或當事人兩造所主張
25 之權利，由同一法律關係發生，或為本訴標的之法律關係發
26 生之原因，與為反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部
27 分相同，均可認為兩者間有牽連關係（最高法院98年度台抗
28 字第1005號裁定意旨參照）。

29 二、經查，本件原告起訴主張被告醫院即反訴原告於112年5月31
30 日終止兩造間勞動契約並非適法，爰請求確認兩造間僱傭關
31 係存在，並依兩造間勞動契約約定，請求被告醫院自112年6

月1日起至復職日止，按月給付原告55,061元之工資暨遲延利息；被告醫院即反訴原告則於本件言詞辯論終結前提起反訴，主張兩造間僱傭關係已於112年5月31日合法終止，爰依兩造間簽訂之自願留任服務同意切結書約定，請求原告即反訴被告醫院返還其受領之自願留任服務簽約金134,548元暨遲延利息。經核兩造分別主張為本訴、反訴標的之法律關係發生之原因主要部分相同，在法律上或事實上關係密切，審判資料有其共通性或牽連性，可認二者間有牽連關係，復無反訴之標的專屬他法院管轄之情事，故參酌前揭說明，反訴原告提起本件反訴，尚非於法不合，應予准許。

乙、實體方面：

壹、本訴部分

一、原告主張：

(一)、原告係於111年3月1日起於被告醫院擔任護理師，平均薪資為55,061元，平日工作盡心勤懇，詎料原告於112年5月31日遭被告醫院人事部告知終止勞動契約，並告知終止原因為勞動基準法（下稱：勞基法）第12條第1項第2款與第4款。然被告醫院所稱原告於職場上情緒控管不佳，並屢犯嚴重不當行為等不適任情事是否為事實尚有疑義，況且被告醫院針對原告之行為，並未施以輔導或予以考核，亦未考量被告醫院工作規則第50條以下尚有警告、申誡、小過、大過等懲戒手段，以促原告改善或避免再犯，而是於112年5月31日輔導當下馬上告知原告無須再來上班而逕自做成解僱之決定，則其所為懲戒性解雇不符合最後手段性原則，被告醫院終止雙方勞動契約並非適法，兩造間僱傭關係仍然存在。

(二)、嗣雙方經勞資爭議調解，仍未能調解成立，原告不得已提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在。又被告醫院終止之意思表示雖不生終止契約之效力，惟足徵被告醫院為預示拒絕受領原告勞務之表示，則被告醫院拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告醫院受領勞務，而被告醫院於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領

給付為必要之協力，依民法第234條及第235條規定，應認被告醫院已經受領勞務遲延，被告醫院依民法第487條規定自應給付工資予原告，爰依兩造間之勞動契約約定，一併請求被告醫院應自112年6月1日起至復職日止，按月於每月10日給付原告55,061元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息等語，並聲明：

1、確認兩造間僱傭關係存在。

2、被告應自112年6月1日起至復職日止，按月於每月10日給付原告55,061元，暨自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

3、願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)、被告醫院基於與原告間勞動契約書所援用之工作規則予以原告記大過處分，暨依工作規則第54條第2款、第5款及勞基法第12條第1項第2款、第4款等規定不經預告而終止與原告間勞動契約關係，於法洵屬有據：

1、緣原告於111年3月1日起於被告醫院擔任護理師，並於111年8月10日與被告醫院簽訂「勞動契約書」（下稱：系爭勞動契約）及二份「自願留任服務同意切結書」【下分稱：系爭自願留任服務同意書(甲)、系爭自願留任服務同意書(乙)，合稱：系爭自願留任服務同意書】，其後原告於被告醫院2-5樓高級產後護理病房擔任護理師職務。而依系爭勞動契約第17條約定，兩造間權利義務關係除契約約定外，其餘適用被告醫院之工作規則，被告醫院現行工作規則，係經新竹縣政府所核准，並納為兩造間勞動契約關係之一部，合先敘明。

2、經查，原告於112年5月20日在被告醫院2-5樓護理站之公開場合，當眾對其同事即訴外人吳美春服務師大聲辱罵諸如「你耳聾了嗎？聽不到的話要去看醫師，你怎麼不去死一死？我就是討厭你怎麼樣？」、「不要臉」等言語，同時揮舞手中板夾差點打到吳美春眼睛，以及後續持續大聲咆哮、

01 摔病歷等作為，已顯然涉及職場霸凌，及涉嫌違反刑法第30
02 9條公然侮辱罪嫌，要屬對於同事重大侮辱之情形無疑。事
03 後吳美春於112年5月23日向被告醫院投訴上情，被告醫院旋
04 即於112年5月25日由原告之上級主管即訴外人甲○○護理
05 長、蘇曉芳督導對原告進行工作輔導，原告對於曾對吳美春
06 咆哮辱罵、摔病歷等行為坦承不諱，甲○○護理長則告誡原
07 告有關類似上情之情緒失控及重大侮辱行為已非初犯，先前
08 已曾多次口頭告誡仍未改善，其工作場合不能容忍原告再有
09 類似行為。

10 3、事實上原告於職場上情緒控管不佳以及嚴重不當等行為已非
11 初犯，亦有諸如於112年3月9日因產婦手術恢復後回病房交
12 班問題不斷掛麻醉科員電話遭通報；於000年0月間多次於上
13 班時間違反被告醫院資安等規定至不安全網站觀看影片遭通
14 報、告誡；於112年5月4日與病患家屬為陪病違反醫院防疫
15 事宜發生口角，原告不顧及其任職地點係醫院以及病患隱
16 私，以手機對病患及家屬進行拍照攝影等類似不當情形，經
17 其主管屢屢規勸後仍未改善，甚至在111年5月25日甫經輔導
18 之後，旋於112年5月29日因為產婦出院全家拍照事宜與病患
19 家屬發生爭執，病患家屬表示要投訴，原告當場失控向警方
20 報案，經新竹縣政府警察局竹北分局派員到場處理，病患家
21 屬原當場表明擬對原告提出告訴，在被告醫院相關人員折衝
22 下才平息未提告。另在000年0月00日下午被告醫院人事組專
23 員組長即訴外人蔡佩菁針對原告於112年5月20日與吳美春發
24 生爭執等事件約談原告，給予原告陳述意見機會時，原告氣
25 焰囂張，態度惡劣拒絕陳述，毫無反省之情，蔡佩菁便告以
26 原告因違反工作規則情節重大等原因已達免職要件等意旨，
27 原告則表明不同意後直接離開。據上可知，原告不當行為經
28 主管屢屢規勸仍拒絕改善，顯無透過解僱以外其他手段管理
29 之期待可能，則被告醫院基於與原告間系爭勞動契約所援用
30 之工作規則予以原告記大過處分，暨依工作規則第54條第2
31 款、第5款及勞基法第12條第1項第2款、第4款等規定不經預

01 告而終止與原告間勞動契約關係，自符合最後手段性而屬合
02 法甚明。

03 (二)、原告請求被告醫院給付自112年6月1日起至其復職之日止之
04 薪資云云，於法無據：

05 1、兩造於112年6月1日終止系爭勞動契約，同日原告提出調解
06 聲請時，對於兩造間勞動契約關係已然終止乙節並無爭執，
07 亦未表示欲復職或有任何提出勞務之舉，僅係請求被告醫院
08 應給付其資遣費云云，顯然原告主觀上亦認同兩造間勞動契
09 約關係早已終止，事實上原告也沒有任何其他給付勞務之行
10 為，則原告既無給付勞務之事實，自無受領工資之權利，實
11 屬明確。至原告提起本件起訴時，其起訴狀內容固更改主張
12 認為兩造間勞動契約關係尚存，惟仍無任何表明準備提出勞
13 務之意思，則其嗣後再次變更聲明請求確認兩造間僱傭關係
14 存在暨請求被告醫院應給付自112年6月1日起至復職日止之
15 薪資云云，自非可採。

16 2、此外，原告於離職前六個月每月「平均」領取之薪資固為5
17 5,061元（調解當時係為了計算資遣費之用），然事實上此
18 等給付乃包括排班大小夜、加班等非固定性之給付，係必須
19 有符合該等給付之原因始能取得之給付。而由原告離職前六
20 個月之薪資給付明細表可知，原告可固定領取之薪資僅為4
21 1,000元，其他項目或為簽約金（租屋補助及簽約金），或
22 為有出勤始計算之項目（假日津貼等），是原告主張之每月
23 薪資數額55,061元云云，並非可採。

24 (三)、據上，本件原告之訴顯無理由，應予駁回等語，資為抗辯，
25 並聲明：

26 1、原告之訴駁回。

27 2、如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 三、本件經整理及協議簡化爭點之結果如下（詳本院卷第61頁至
29 第62頁，並依判決格式為部分文字之修正）：

30 (一)、兩造不爭執事項：

31 1、原告自111年3月1日起在被告醫院擔任護理師，並自111年8

01 月10日在被告醫院高級產後護理病房擔任護理師，被告醫院
02 於112年5月31日告知原告違反工作規則第53條第6款、第9款
03 及第15款、第54條等規定，依據勞基法第12條第1項第2款與
04 第4款事由於112年6月1日終止勞動契約，並於112年6月1日
05 公告原告違反工作規則第53條第6款、第9款及第15款、第54
06 條等規定將原告免職，終止兩造間之勞動契約。

07 2、原告確有簽立被證1、2、3即系爭勞動契約、系爭自願留任
08 服務同意書(甲)、系爭自願留任服務同意書(乙)等文書。

09 3、原告曾於112年3月9日因產婦手術恢復後回病房交班問題發
10 生爭執遭通報，並於000年0月間多次於上班時間違反被告醫
11 院資安等規定至不安全網站觀看影片遭通報、告誡。

12 4、原告於112年5月4日與病患家屬為陪病違反醫院防疫事宜發
13 生爭執。

14 5、原告於112年5月20日在病房護理站與服務師吳美春為嬰兒室
15 來電前去病房詢問產婦可否餵食嬰兒事宜發生爭執，情形如
16 112年11月9日勘驗筆錄所載。後吳美春於112年5月23日向被
17 告醫院提出申訴，被告醫院於112年5月25日有對原告進行員
18 工工作輔導。

19 6、原告於112年5月29日因為產婦出院全家拍照事宜與病患家屬
20 發生爭執，原告乃向警方報案，經新竹縣政府警察局竹北分
21 局派員到場處理。

22 7、被告醫院於000年0月00日下午針對原告於112年5月20日與吳
23 美春發生爭執等事件約談原告，原告行使緘默權，並謂如遭
24 訪談人員限制人身自由會對訪談人員提告，約談內容如被證
25 14被告醫院112年5月31日員工面談紀錄表所示。

26 (二)、本件本訴之爭點：

27 1、被告醫院主張原告違反工作規則第53條第6款、第9款及第15
28 款與第54條等規定將原告免職，終止兩造間之勞動契約，有
29 無理由？

30 2、原告請求被告醫院應自112年6月1日起至復職日止，按月給
31 付原告55,061元及利息，有無理由？

01 四、本院之判斷：

02 (一)、被告醫院主張原告違反工作規則第53條第6款、第9款及第15
03 款與第54條等規定將原告免職，終止兩造間之勞動契約，為
04 有理由：

05 1、按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
06 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而判斷是
07 否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初
08 次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險
09 或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之
10 緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解
11 僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇
12 主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之
13 危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續
14 其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」
15 之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院105年度台
16 上字第1894號判決要旨參照）。

17 2、次按「員工有下列情事之一經查證屬實者，得予大過：六、
18 品行不端或行為粗暴，屢勸不聽者。九、違反本院紀律，擾
19 亂本院秩序情節重大者。十五、具有其他不當情事，其情節
20 重大足之大過者」，被告醫院工作規則第53條第6款、第9款
21 及第15款分別定有明文。又按「員工有下列情形之一者，本
22 院得不經預告予以免職：五、違反勞動契約或工作規則，情
23 節重大者」，被告醫院工作規則第54條第5款亦有明文。衡
24 諸該條款有關被告醫院對於所屬員工違反勞動契約或工作規
25 則為免職即終止勞動契約之懲處規定，其文義既與勞基法第
26 12條第1項第4款規定相同，則對於員工所違規行為態樣是否
27 符合「情節重大」之要件，自應與前述說明採取同一認定標
28 準。

29 3、經查，原告自111年3月1日起任職於被告醫院擔任護理師，
30 並自111年8月10日在被告醫院2-5樓高級產後護理病房擔任
31 護理師，參諸證人即原告任職於被告醫院高級產後護理病房

01 時任主管甲○○於本院112年12月21日言詞辯論期日到庭證
02 述：「被告醫院高級產後護理病房係差額自費病房，有一點
03 像坐月子中心，主要是在服務生完產以後的媽媽，只有住3
04 到4天，除了醫療以外，還會比較要求服務要比較好一點，
05 所以當客戶有一些要求時，會請同仁如果可以就盡量去溝
06 通，如果不行，就是要找主管處理；高級產後護理病房每月
07 都會有病房會議，在病房會議進行時，我都會將醫院的一些
08 規則或公告事情做宣導，也會希望人員針對一些異常，比如
09 資安事件的狀況我也會提出，有任何狀況我也希望人員可以
10 當場反映出來，可以提出來做討論，甚至跟其他單位有問題
11 的時候，他們也可以當場反映，然後提出來討論」等語（詳
12 竹北勞簡卷第299頁至第300頁），可知被告醫院高級產後護
13 理病房性質特殊，重視服務品質與客戶間之良好互動，而護
14 理人員倘於工作期間遇到客戶另有特殊需求無法配合或與醫
15 院同仁間業務合作有關之狀況，亦可適時尋求主管協助處
16 理，或於定期之病房會議反應問題並提出討論，則衡以原告
17 自111年8月起至112年5月止已服務於該特殊單位一段時日，
18 對於上開該高級產後護理病房應遵循之服務運作準則，應知
19 悉甚明。

20 4、惟據證人甲○○於本院112年12月21日言詞辯論期日到庭證
21 稱：「我們會接到客戶、客戶家屬投訴原告工作表現態度不
22 佳或聲音比較大聲，我也會告知原告，讓原告了解狀況，我
23 也會跟她說高級產後護理病房是特殊單位，希望原告的情緒
24 及應對需要再加強，我知道護理師的工作很難培訓，如果原
25 告把情緒控制好，是可以勝任這個工作」等語（詳竹北勞簡
26 卷第291頁），並參諸被告醫院提出證人甲○○與原告間之
27 通訊軟體LINE對話紀錄，甲○○曾於112年1月30日傳訊予原
28 告陳稱：「純容早安，今天收到客戶投訴你的部分，因為2-
29 5樓這裡的客戶服務與禮儀的部分是要求的比許多病房都
30 多，畢竟這裡自費差額病房，所以要麻煩你多一點細心與耐
31 心，注意更多小細節的部分，因為我收到的訊息客戶對你的

01 部分都是態度比較高沒有親和力的，我知道每個人的個性都
02 不同，但我相信這是可以學習的，你這麼聰明我相信你可以
03 做得很好的，我也不希望因為這樣的投訴造成影響到你的考
04 核」等語（詳本院卷第47頁），可見原告確有因服務態度不
05 佳而為高級產後護理病房客戶投訴之情事存在，並經單位主
06 管甲○○先前向原告為規勸。然而，原告於112年5月4日仍
07 與病患家屬為陪病違反醫院防疫事宜發生爭執，依被告醫院
08 提出該院醫療爭議處理小組案件評議表所載事實經過略以：
09 「主護發現非探視時間有第二位陪病者，其口頭告知本院防
10 疫規定，後續主護與家屬談話過程中發生不愉快，病人丈夫
11 口出惡言，主護聽到後氣憤甩門走出病房：主護對於病人丈
12 夫口出惡言無法忍受，便拿著手機返回病房進行錄影、拍照
13 咆哮」等語，並經該爭議處理小組判定該案件乃醫病溝通不
14 良所生之爭議（詳竹北勞簡卷第151頁至第152頁），復據證
15 人甲○○於本院112年12月21日言詞辯論期日到庭對於該日
16 原告與客戶發生口角之情節證稱：「原告是有在112年5月4
17 日跟病患的家屬發生口角，我當天在護理站外面，我們有規
18 定客房時間，客戶的家屬一直在裡面，原告告知家屬要離
19 開，但家屬沒有要離開，產婦的寶寶在加護病房，產婦的家
20 屬就在裡面安慰產婦，原告認為要照醫院的規定處理，請家
21 屬離開，家屬不離開的部分就發生衝突，後來就吵起來，當
22 天病患的家屬與原告都有在大聲吵架的狀況，當時我聽到吵
23 架聲，就把原告架著離開，不要讓原告大吵，我有跟原告說
24 這樣的處理方法並不是最好的，她有表示出她很生氣的地
25 方，她也知道這不是最好處理的方法，但她還是很生氣；
26 （問：你當時有跟原告說要如何處理這種狀況？）有，我跟
27 原告說叫主管，而且當天我也在那裡，我希望同仁跟客人有
28 衝突，儘量避免狀況，找主管協助；我後續在看監視器回放
29 有看到當天原告有拿手機對病患及家屬進行拍照、攝影」等
30 語明確（詳竹北勞簡卷第291頁至第292頁），可知原告彼時
31 與高級產後護理病房客戶談話過程中發生不愉快，進而引發

衝突與爭執時，並未尋求在場主管之協助，反圖以手機拍攝存證或大聲爭吵之方式應對客戶，已影響被告醫院為提供自費客戶較佳服務品質供其入住所設置高級產後護理病房之職務執行規範。尤有甚者，原告於112年5月29日因為產婦出院全家拍照事宜與病患家屬發生爭執，原告乃向警方報案，經新竹縣政府警察局竹北分局派員到場處理，此情業據本院依職權函請該分局提供原告所報上開糾紛案件相關報案、警方到場處理經過資料，有該分局函覆本院相關報案紀錄、工作紀錄簿及職務報告等件存卷可稽（詳竹北勞簡卷第273頁至第277頁），參諸證人甲○○於本院112年12月21日言詞辯論期日到庭對於該日原告與客戶發生口角之情節證稱：「在112年5月29日原告又有跟病患的家屬發生一些不愉快，我接到服務師打電話告知我有狀況，當時我在另一個單位，我到的時候，才知道她已經報案，警察也到了；在高級產後護理病房出院時，如果有打卡可以拍全家福的部分，原告當天比較忙碌，原告覺得拍照這件事服務師可以做，但服務師年紀比較大，做得比較不好，但護理師在上廁所，客戶覺得原告對服務師及客戶的態度都沒有很好，表示要客訴引發衝突。當天警察離開時，我就有告知原告為何要報警，為何不叫主管先處理，就算我不在，還有其他主管在，可以找他們尋求幫助，而非正面跟客戶有衝突存在」等語（詳竹北勞簡卷第292頁至第293頁），核與被告醫院提出該院醫療爭議處理小組案件評議表所載事實經過內容相符（詳竹北勞簡卷第161頁至第162頁），顯見原告前經主管勸告與客戶發生衝突時宜尋在場主管協助，惟其再度面臨紛爭時，仍採取直接報警加劇與客戶家屬衝突模式，顯未思及降低爭執，維護雇主之合法營運利益，嚴重破壞被告醫院場所平和秩序，則被告醫院主張原告所為已違反該院工作規則與內部紀律，擾亂被告醫院秩序情節重大等情，即非無憑。

5、再者，原告任職被告醫院並服務於高級產後護理病房期間，除曾於000年0月間多次於上班時間違反被告醫院資安等規定

01 至不安全網站觀看影片遭通報、告誡，有被告醫院提出該院
02 資通安全事件會簽單及原告悔過書影本存卷可查（詳竹北勞
03 簡卷第137頁至第149頁），觀諸證人甲○○於本院112年12
04 月21日言詞辯論期日到庭針對原告工作表現乙節證稱：「原
05 告護理師工作的部分之前都很正常，是從今年(112年)開始
06 始陸陸續續會與同仁會有些爭議的部分，像是原告會覺得有
07 些事情應該是服務師要做，像是訂餐，或是計價表同仁要確
08 認是否有計價到或是計價有錯誤，原告也會跟同仁間有點爭
09 議，我之前有以勸導方式跟原告說在我們單位情緒控制要比
10 較好，希望原告可以改善，原告也知道，但當有引爆原告情
11 緒控制點的時候，原告就較難控制情緒，聲音會很大、罵比
12 較不好聽的話」等語（詳竹北勞簡卷第290頁至第291頁），
13 而原告於112年3月9日因產婦手術恢復後回病房交班問題與
14 醫院同仁發生爭執遭通報，此情亦有被告醫院提出該院異常
15 意見報告處理表在卷可查（詳竹北勞簡卷第135頁至第136
16 頁），原告單位主管甲○○復於112年3月10日傳訊予原告陳
17 稱：「純容，你的情緒控制可能要更好一點，因為最近同仁
18 們都跟我反應你的口氣與反應很容易爆，有時候事情很多的
19 時候要更好一點說話，很多事退一步海闊天空，別人在指責
20 你的時候要先思考是否真的沒有考慮到造成的狀況出現，就
21 算沒有錯也不用據理力爭，這樣別人才不會一點狀況就借題
22 發揮，有時候不是你的錯說一聲不好意思其實狀況會改善很
23 多」、「純容，因為麻醉科要上異常的部分，所以我調了錄
24 音檔，你掛了多次麻醉科電話，這個部分我很難辯解，恢復
25 室人員在打第二通電話質疑時，你可以多說一句不好意思在
26 接病人下次會注意，這樣的事情就沒有了，你錯在掛了多次
27 電話，這樣是很不好的，如果换位思考你被其他單位掛電話
28 的感受是如何？很多事不是意氣用事即可」等語（詳竹北勞
29 簡卷第47頁），可知原告於任職期間，除有多次違反資通安
30 全之情事外，亦多有與同仁相處不睦而生爭執之情事發生，
31 並經單位主管向其為勸導希冀原告改善。

01 6、然其後，原告於112年5月20日在病房護理站與訴外人即同任
02 職於被告醫院2-5樓高級產後護理病房之服務師吳美春為嬰
03 兒室來電前去病房詢問產婦可否餵食嬰兒事宜發生爭執，經
04 本院於112年11月9日言詞辯論期日當庭播放監視錄影光碟進
05 行勘驗，勘驗結果可見：「光碟時間在畫面右下方顯示112.
06 5.20 16：59：00為開始時間，原告坐在護理站內操作電
07 腦，吳美春身穿粉紅色外套、白色長褲推嬰兒車從護理站前
08 走往產婦病房方向，在光碟時間17：01：02時原告有接聽電
09 話，掛完電話後，吳美春往護理站方向前進，右手倚在護理
10 站櫃台上看向左方，原告側向吳美春方向表示問一下09病房
11 可否把寶寶推進來，他沒接電話，吳美春沒有反應，原告將
12 口罩拿下說我在跟你說話，吳美春回頭說什麼東西，你不是
13 在講電話，原告說叫你去跟09說可否把寶寶推進來，吳美春
14 邊走，兩人邊對話，吳美春問原告說在跟誰講話，原告表示
15 在跟吳美春講話，這邊沒有其他人，畫面中可看到吳美春走
16 向09病房後在返回護理站，原告從座位站起拿病歷鐵夾板敲
17 護理站櫃台一下，並再面對吳美春拿病歷鐵夾板指向吳美春
18 說現在你上班，不是我上班，經過吳美春將原告鐵夾板揮
19 開，走向護理站內部，原告說我已經下班了，有病要去看醫
20 師，耳聾看醫生，重聽要去看醫師，原告又將病歷鐵夾板放
21 下後走到吳美春對面大力拍向桌面表示我很討厭你，我不要
22 跟你一起上班並對吳美春說我已經下班了，混什麼混，不要
23 臉這種人等語」等情，有本院當庭製作之勘驗筆錄在卷為憑
24 （詳竹北勞簡卷第257頁至第258頁），核與被告醫院提出吳
25 美春於112年5月23日向被告醫院提出之員工意見反應申請表
26 申訴內容所載：「乙○○突然間大聲罵我：你是怎樣！我在
27 跟你說話你沒聽到嗎？你是耳聾嗎？你有病要去看醫生」、
28 「乙○○開始拿病歷往護理站的櫃檯用力摔、發生很大的聲
29 音便說：我已經下班了，電話應該是由小夜接，為什麼要我
30 接電話？還拿著板夾對著臉說：你在混哦？」等語情節大致
31 相符（詳竹北勞簡卷第97頁至第101頁），嗣經訴外人甲○

○於112年5月25日邀集原告與訴外人即被告醫院護理部督導蘇曉芳針對原告於112年5月20日與吳美春於護理站發生爭執乙事進行會談，原告亦於彼時承認其有於該日在護理站甩板夾並對吳美春出言罵「你耳聾了嗎？聽不到的話要去看醫生，你怎麼不去死一死？我就是討厭你怎麼樣？」等語，並表示「她(即吳美春)還這樣子噏，然後我就直接就是大發飆，來龍去脈就是這樣」、「我就是很生氣，我也的確罵了她」等語，上情有被告醫院112年5月25日員工工作輔導紀錄在卷可稽（詳竹北勞簡卷第109頁至第133頁），則原告於112年5月20日在病房護理站與吳美春為嬰兒室來電前去病房詢問產婦可否餵食嬰兒事宜發生爭執，原告並有拿病歷鐵夾板敲擊護理站櫃台，復持該鐵夾板指向吳美春對其大聲責罵與大力敲桌等事實，應可認定。是衡諸原告僅因與醫院同仁吳美春就產後病房業務產生爭執，即於公開場合對同事惡言相向，甚且大力敲擊桌面，所為顯已逾越合理溝通之範疇，足認已影響被告醫院正常運作，嚴重破壞被告醫院工作場所之秩序與安寧。況且，觀諸前開訴外人甲○○於112年5月25日與原告會談之員工工作輔導紀錄所載，甲○○彼時陳稱：「因為你在單位這樣吵，不是只有一次的狀況了」、「我們單位，我之前已經跟你講過，我們單位不能這樣吵，我不是第一次跟你講吧！這個我應該跟你講很多次了吧！你要這樣吵我們也要顧到其他客戶的感受，你知道那一天也有客戶在詢問我們，所以這個部分，我真的我們單位真的沒有辦法這樣做」、「你也知道我連續我這樣子處理了很多很多你的事，如果後續又有這樣子的情緒，你情緒沒辦法不講出來、不開心，你就在護理站發飆，我這裡真的沒有辦法這樣子」、「問題是我的單位特殊性我已經跟你講，你能保證、很難保證，你不會再暴怒，不會再摔東西，不會再罵人，不會在護理站大吵架，或著是跟客戶吵架」等語（詳竹北勞簡卷第117頁至第123頁），衡酌原告亦有前述於112年3月9日因產婦手術恢復後回病房交班問題與醫院同仁發生爭執遭通

01 報，並獲主管傳訊叮囑宜控制情緒等情事，應認被告醫院主
02 張原告長期情緒控管不佳，經單位主管多次與其進行勸導，
03 原告仍屢與客戶或同仁發生衝突未能改善，嚴重影響被告醫
04 院秩序與紀律之維護等情，要非無據。

05 7、又查，被告醫院於112年5月31日由人事單位人員針對訴外人
06 吳美春服務師提出其於112年5月20日與原告發生衝突之申訴
07 內容，邀集原告進行會談，經人事單位人員詢問原告對於吳
08 美春申訴內容有無意見欲表達時，原告僅陳稱「我現在不想
09 聊」、「所以我不管你要怎麼樣，我今天就是行使緘默
10 權」、「看紀錄(即112年5月25日單位主管甲○○與原告面
11 談之紀錄)就知道了，不用再說」等語，並逕自觀覽手機，
12 嗣經人事單位人員詢問原告滑手機之動機為公事或私事時，
13 原告陳稱「你如果限制我人身自由，我會對你提告，我現在
14 如果要離開這裡，你敢限制我人身自由我會對你提告」等
15 語，其後經人事人員告知將以免職處分，便逕自離開座位離
16 開會議室未返回，上開情事有被告醫院112年5月31日員工面
17 談紀錄表存卷可查（詳竹北勞簡卷第163頁至第170頁），則
18 依被告醫院人事單位人員告知原告將對其為免職處分前，原
19 告對於112年5月20日其於護理站與吳美春服務師爭執乙事消
20 極拒絕說明之情，應可認原告對於遭被告醫院指正其不當舉
21 止之缺失並無意改善，甚且以其欲訴諸追究刑事責任等語回
22 應，已無意服從被告醫院之管理，則客觀上顯難期待被告醫
23 院採用解僱以外之懲處手段而繼續兩造間僱傭關係，亦屬明
24 確。

25 8、綜上以觀，原告任職期間屢與院內同仁發生不快，且曾故意
26 以大聲責罵同仁之粗暴方式與其相衝突，業已影響被告醫院
27 內部之溝通運作與秩序紀律；又原告服務於高級產後護理病
28 房，該病房業務內容尚須提供較諸一般醫療病房較高之服務
29 品質，然原告與高級產後護理病房客戶發生爭執時，未思先
30 尋求主管協助，即逕行對其等出言爭吵、或逕予持手機拍攝
31 存證，或直接報警拉升衝突情勢，前經主管勸告不宜採此等

不當之舉猶屢犯之，顯有負其職責所在，並將肇生不當之糾紛風險致生損害於被告醫院，復酌以原告應對被告醫院指正勸告其不當舉措之態度消極，未能適時改善，足見原告確有違反被告醫院工作規則第53條第6款、第9款及第15款等規定事由已達嚴重影響兩造間勞動關係存續之程度，客觀上已難期待被告醫院以其他解僱以外之懲處手段繼續兩造間僱傭關係，揆以前開說明，應認原告違反工作規則情節已屬重大，是被告醫院於112年6月1日以原告違反工作規則第53條第6款、第9款及第15款等規定事由且情節重大予以原告記大過處分，依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第54條第5款等規定將原告免職而終止兩造間勞動契約，自於法有據。

(二)、原告請求被告醫院應自112年6月1日起至復職日止，按月給付原告55,061元之工資暨遲延利息，並無理由：

如前所述，兩造所簽訂之系爭勞動契約，既經被告醫院於112年6月1日合法終止，兩造間已無僱傭關係存在，被告醫院自無給付原告薪資之義務至明，原告是項請求，自屬無據。

五、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間之勞動契約約定，請求被告醫院自112年6月1日起至復職日止，按月給付原告55,061元之工資暨遲延利息，均無理由，應予駁回。而原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

貳、反訴部分

一、反訴原告主張：

(一)、反訴被告於111年3月1日起任職於反訴原告醫院擔任護理師，並於111年8月10日與反訴原告醫院簽訂系爭勞動契約及系爭自願留任服務同意書二份【即系爭自願留任服務同意書(甲)、(乙)】。依兩造簽訂之系爭自願留任服務同意書(甲)約定，反訴被告應自111年8月5日起至113年8月4日止履行其留任服務於反訴原告醫院之義務，反訴被告並得支領自願留任服務簽約金84,000元，該簽約金按月分24期支領，每期支領3,500元；依兩造間簽訂之系爭自願留任服務同意書(乙)

約定，反訴被告應自111年8月5日起至114年8月4日止履行其留任服務於反訴原告醫院之義務，並自簽訂同意書時支領全額自願留任服務簽約金10萬元，反訴被告另簽立本票乙紙作為領取該簽約金之證明。然兩造間勞動契約嗣因可歸責於反訴被告之事由業於112年6月1日終止，反訴被告實際服務期間僅為111年8月5日至112年5月31日（9個月又27日），依系爭自願留任服務同意書（甲）第2條、第3條本文及第1、2、5款約定，反訴被告應返還反訴原告醫院上開9個月又27日服務期間已支領之自願留任服務簽約金共計34,548元【計算式：3,500元×9個月+3,500元×(27/31)個月=34,548元】；依系爭自願留任服務同意書（乙）第2條、第3條本文及第1、2、5款約定，反訴被告實際服務期間並未滿約定服務期間之一半（即18個月），應返還反訴原告醫院其受領之全部自願留任服務簽約金即10萬元。

(二)、而關於本件反訴原告之請求，反訴原告已於112年6月1日以竹北郵局存證號碼000105號存證信函向反訴被告催告給付，該存證信函由反訴被告於112年6月3日收受送達，故反訴被告應自次日（112年6月4日）起負給付遲延責任。為此，爰依兩造間簽訂之系爭自願留任服務同意書約定，請求反訴被告返還其受領之自願留任服務簽約金134,548元（計算式：34,548元+100,000元=134,548元）暨遲延利息等語，並聲明：

1、反訴被告應給付反訴原告134,548元，暨自112年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2、願供擔保請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：

(一)、反訴原告醫院解僱反訴被告並非適法，兩造間僱傭關係仍存在，自難謂反訴被告須依系爭自願留任服務同意書約定返還自願留任服務簽約金。

(二)、退萬步言之，兩造間簽訂之系爭自願留任服務同意書約定「自願留任服務簽約金」具有違約金之性質，反訴被告並非完全沒有任職於被告醫院，若要求全數返還顯然與公平原則

01 有違，爰依民法第252條規定主張應予酌減等語，資為抗
02 辯。

03 三、兩造不爭執事項：

04 同壹、三、(一)、兩造不爭執事項所示。

05 四、本件反訴之爭點：

06 反訴原告醫院主張反訴被告遭免職，違反原先約定留任期
07 間，應返還反訴被告領取之自願留任服務簽約金134,548
08 元，有無理由？

09 五、本院之判斷：

10 (一)、反訴原告醫院依兩造間簽訂之系爭自願留任服務同意書約
11 定，請求反訴被告返還其受領之自願留任服務簽約金，為有
12 理由；惟其所得請求反訴被告返還之數額，應予酌減：

- 13 1、反訴原告醫院主張兩造於111年8月10日簽訂系爭自願留任服
14 務同意書(甲)，約定反訴被告應自111年8月5日起至113年8
15 月4日止留任服務於反訴原告醫院，反訴被告並得支領自願
16 留任服務簽約金84,000元，該簽約金按月分24期支領，每期
17 支領3,500元；兩造復於111年8月10日簽訂系爭自願留任服
18 務同意書(乙)，約定反訴被告應自111年8月5日起至114年8
19 月4日止留任服務於反訴原告醫院，反訴被告並自簽訂同意
20 書時得支領全額自願留任服務簽約金10萬元，反訴被告另簽
21 立本票乙紙作為領取該簽約金之證明；反訴被告自111年8月
22 5日起至112年5月31日止共計9個月又27日期間業已支領自願
23 留任服務簽約金共計134,548元等情，業據提出系爭自願留
24 任服務同意書(甲)、(乙)、反訴被告111年8月至112年5月之
25 薪資給付明細表、111年8月15日反訴原告醫院匯款10萬元至
26 反訴被告帳戶取款憑條、本票等件影本為證（詳竹北勞簡卷
27 第61頁至第63頁、第237頁至第247頁、第183頁），核與其
28 主張上開事實相符，復為反訴被告對於其於111年8月10日簽
29 立系爭自願留任服務同意書兩份，並已受領約定每月留任服
30 務簽約金3,500元及全額留任服務簽約金10萬元等情不爭執
31 （詳竹北勞簡卷第224頁），堪認兩造確就上開系爭自願留

01 任服務同意書所載約定內容達成合意，反訴被告並據以支領
02 留任服務簽約金共計134,548元，是反訴被告對於上開同意
03 書約定內容自應受拘束。

04 2、而倘若反訴被告於約定服務期限未滿離職（含「自請離職」
05 或「非自願離職」或「免職」），或違反兩造簽訂之系爭勞
06 動契約、反訴原告醫院所頒定之工作規則或因其他事由遭反
07 訴原告醫院免職處分，依系爭自願留任服務同意書(甲)第3
08 條約定，反訴被告應退回該同意書約定期間每月已支領之自
09 願留任服務簽約金3,500元；依系爭自願留任服務同意書
10 (乙)第3條約定，彼時若反訴被告服務期限未超過18個月，
11 反訴被告應全部退回已領取之自願留任服務簽約金10萬元等
12 情，既經兩造簽訂系爭自願留任服務同意書約定在案，而如
13 本院前所認定，本件反訴原告醫院已於112年6月1日以反訴
14 被告違反工作規則予以原告記大過處分，暨依工作規則第54
15 條第5款及勞基法第12條第1項第4款等規定將反訴被告免
16 職，合法終止兩造間之勞動契約，足見反訴被告僅於111年8
17 月5日至112年5月31日共計9個月又27日任職於反訴原告醫
18 院，尚未屆滿兩造於系爭自願留任服務同意書(甲)、(乙)分
19 別約定迄至113年8月4日、114年8月4日始屆滿之服務期限，
20 亦未留任服務滿18個月，反訴被告自應依上開系爭自願留任
21 服務同意書約定，返還已支領之自願留任服務簽約金，是以
22 反訴原告醫院依系爭自願留任服務同意書約定，請求反訴被
23 告返還已支領之自願留任服務簽約金合計134,548元，固非
24 無憑。

25 3、惟按「債務已為一部履行者，法院得比照債權人因一部履行
26 所受之利益，減少違約金」；「約定之違約金額過高者，法
27 院得減至相當之數額」，民法第251條、第252條分別定有明
28 文。衡諸違約金之約定，乃基於個人自主意思之發展、自我
29 決定及自我拘束所形成之當事人間之規範，本於契約自由之
30 精神及契約嚴守之原則，契約當事人對於其所約定之違約金
31 數額，原應受其約束；惟倘當事人所約定之違約金過高者，

01 為避免違約金制度造成違背契約正義之原則，法院得參酌一
02 般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，若所約
03 定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並
04 不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異。經查，兩造
05 簽訂系爭自願留任服務同意書，約定「反訴被告應留任服務
06 於反訴原告醫院滿一定期限，而反訴原告醫院應給付其定額
07 之留任服務簽約金；倘反訴被告未屆滿約定期限即中途離
08 職，應返還已受領留任服務簽約金」之內容，其中約定「應
09 返還已支領之留任服務簽約金」之部分，應認乃反訴原告醫
10 院為確保反訴被告對於留任服務契約債務之履行，而以之作
11 為反訴被告未依約履行時應支付之違約金數額。依前揭說
12 明，違約金之約定，本於契約自由之精神及契約嚴守之原
13 則，契約當事人對於其所約定之違約金數額，原應受其約
14 束，然按雇主提供勞工合理補償者，尚得與勞工為最低服務
15 年限之約定，此參勞基法第15條之1第1項第2款規定自明，
16 則兩造約定反訴原告醫院應於約定留任期間給付反訴被告之
17 留任服務簽約金，作為限制反訴被告行使受僱人任意終止勞
18 動契約權利之對價，應認該簽約金之給付亦具有雇主為使勞
19 工遵守最低服務年限約定所提供之合理補償此一性質，此觀
20 反訴原告醫院依系爭自願留任服務同意書(甲)約定應給付反
21 訴被告之自願留任服務簽約金84,000元，乃按月分期於每月
22 發放薪資時一併發給，即僅有反訴被告留任服務期間始得按
23 月獲付該約定自願留任服務簽約金，亦證該簽約金之給付即
24 為限制反訴被告終止勞動契約權利行使之合理補償。而反訴
25 被告於約定留任服務期間既有於111年8月5日至112年5月31
26 日共計9個月又27日之期間提供勞務給付，並非全無按兩造
27 約定履行留任服務之債務，反訴原告醫院仍因反訴被告所提
28 供之一部勞務給付而受有利益，則嗣因反訴被告未依約留任
29 滿約定期間，反訴被告即應將該具有合理補償性質之給付全
30 額返還予反訴原告醫院，無非加重反訴被告履約責任，尚非
31 事理之平。是以兩造既於111年8月10日同一日簽訂系爭自願

01 留任服務同意書(甲)、(乙)兩份，本院綜合考量兩造約定服
02 務期間之時長、護理師人力替補可能性、訓練成本與業務性
03 質，及反訴被告亦同意以每月3,500元作為彌補其未能轉換
04 工作之代價而簽訂系爭自願留任服務同意書(甲)等一切情
05 狀，認兩造於系爭自願留任服務同意書(甲)所約定按月3,50
06 0元給付之簽約金，作為限制反訴被告行使任意終止權之補
07 償，彌補反訴被告未能轉換其他工作所失利益，已屬合理必
08 要之數額；而兩造另於系爭自願留任服務同意書(乙)就反訴
09 被告未留任期滿即離職應返還已支領之全額留任服務簽約金
10 10萬元之約定，雖依該同意書(乙)約定給付之簽約金亦有合
11 理補償之性質，然衡以該同意書(乙)乃任職服務於反訴原告
12 醫院產科或產後病房之護理師始得選擇是否額外簽立，此情
13 業據反訴原告陳述在卷（詳竹北勞簡卷第230頁），而高級
14 產後護理病房係差額自費病房，工作性質重視服務品質與客
15 戶應對，較諸服務於一般醫療病房之護理師，需一定程度之
16 專業性與久任需求，則為降低醫院人事流動、控制訓練成本
17 支出、維持一定程度之醫療品質，應認宜以系爭自願留任服
18 務同意書(乙)就反訴被告違約時應返還全額已支領自願留任
19 服務簽約金10萬元之約定，作為確保反訴被告履約之違約金
20 約定，並以之填補反訴原告醫院因反訴被告之離職，需重行
21 招募專業護理技術人員並因此支出人員培育訓練成本所生損
22 害，且該約定違約金額數核與反訴原告醫院實際損害間並無
23 不相當之情事，足認乃必要且適當之違約金約定數額，是以
24 綜合審酌一般客觀事實、社會經濟狀況、反訴被告違約情
25 節、反訴原告醫院因反訴被告一部履行所受之利益，及其因
26 反訴被告違約所受損害情形等一切情狀，認反訴原告醫院依
27 系爭自願留任服務同意書約定所得請求反訴被告返還已支領
28 之違約金數額134,548元，其中反訴被告於111年8月5日至11
29 2年5月31日共計9個月又27日期間內因給付勞務而獲付以每
30 月3,500元計算之留任服務簽約金合計34,548元部分，應予
31 以酌減，免予返還；其餘反訴被告已支領之自願留任服務簽

01 約金10萬元，則應予返還。

02 (二)、未按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
03 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債
04 權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其
05 他相類之行為者，與催告有同一之效力」；「遲延之債務，
06 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延
07 利息」；「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可
08 據者，週年利率為百分之5」，民法第229條第2項、第233條
09 第1項前段、第203條分別定有明文。經查，本件反訴原告醫
10 院對於反訴被告有關自願留任服務簽約金之返還請求，核屬
11 未定給付期限之金錢債權，反訴原告既於112年6月1日以竹
12 北郵局存證號碼000105號存證信函催告反訴被告於函到後
13 7日內返還上開自願留任服務簽約金，該存證信函並於112年
14 6月3日送達反訴被告，有上開竹北郵局存證信函及其回執存
15 卷可佐（詳竹北勞簡卷第173頁至第186頁），則依據前開說
16 明，反訴原告醫院併請求反訴被告給付自該存證信函送達之
17 翌日即112年6月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
18 之法定遲延利息，亦屬有據。

19 六、綜上所述，反訴原告醫院依兩造間簽訂之系爭自願留任服務
20 同意書約定，請求反訴被告返還已領取之自願留任服務簽約
21 金10萬元，及自112年6月4日起至清償日止，按週年利率百
22 分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
23 求，則無理由，應予駁回。

24 七、本判決主文第三項所命反訴被告給付之金額未逾50萬元，爰
25 依職權宣告假執行。反訴原告雖陳明願供擔保請准宣告假執
26 行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假執行
27 准駁之諭知。至反訴原告敗訴部分，其訴既經駁回，其假執
28 行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

29 參、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
30 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
31 敘明。

01 肆、據上論結，本訴原告之訴為無理由，反訴原告之訴則一部有
02 理由、一部無理由，依民事訴訟法第78條、第79條、第389
03 條第1項第5款，判決如主文。

04 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
05 勞動法庭 法 官 王佳惠

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 2 月 26 日
10 書記官 黃伊婕