

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第126號

原告 江佩儒

訴訟代理人 劉冠廷律師

複代理人 陳宣劭律師

被告 綺麗健康生技股份有限公司

法定代理人 蘇美雲

訴訟代理人 呂其昌律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國109年11月19日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百零八年十月三十一日起至准許原告復職之日
止，按月於次月五日給付原告新臺幣參萬伍仟伍佰元，及自各期
應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行；惟如被告以每期新臺
幣參萬伍仟伍佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

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項定有明文。而所
謂有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52
年台上字第1237號、52年台上字第1240號判決參照。經查：

01 原告主張兩造間之僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造
02 間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否
03 依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不妥之狀態
04 存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說
05 明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益，
06 應予陳明。

07 貳、實體方面：

08 一、原告起訴主張：

09 （一）伊自民國105年9月1日起受僱於被告公司擔任護理師，伊
10 任職期間，兩造間勞動契約雖定有契約期間並經續約，惟
11 依勞動基準法（下稱勞基法）第9條規定，兩造間應屬不
12 定期契約。被告公司於108年10月初要求伊簽訂新約，然
13 伊知悉每年重新簽約不合理，且契約第11條又定有顯非合
14 理之懲罰性違約金，伊為保自身勞動權益而有所顧慮，始
15 表達尚在考慮，詎被告公司於108年10月31日逕自主張伊
16 自願離職，伊當天上班進公司時即無法打卡，後遭留置於
17 行政辦公室，受訴外人即被告公司主管即診所院長宋奉宜
18 （以下逕稱其名）惡言相向，同日，宋奉宜並將伊從通訊
19 軟體LINE（下稱LINE）工作群組中移除，伊為保障自身權
20 益，乃於108年11月2日寄發存證信函，向被告公司為願給
21 付勞務之表示，被告公司卻以108年11月18日送達之存證
22 信函蓄意扭曲伊之意思。被告公司上開舉動顯示其係因伊
23 不願於被告公司預先備置之定期契約上簽名，事後始杜撰
24 種種自願離職之情事與解僱事由。兩造嗣於108年12月9日
25 在臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，然因當日無法達
26 成共識而調解不成立。伊復於108年12月17日接獲被告公
27 司存證信函，內容重申其先前所持解僱事由並要求伊完成
28 交接事宜。惟伊既未離職，被告公司所為之解僱亦屬違
29 法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告公司要求伊進行交
30 接實無理由，爰提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係
31 存在，及依兩造間勞動契約約定、民法第487條規定，請

01 求被告給付工資等語。

02 (二) 聲明：

03 1、確認兩造間僱傭關係存在；

04 2、被告應自108年10月31日起至准許原告復職之日止，按月
05 於次月5日給付原告新臺幣（下同）35,500元，及自各期
06 應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息；

08 3、願供擔保，請准宣告假執行。。

09 二、被告抗辯略以：

10 (一) 伊公司於工作年度結束後，每年考核員工表現，決定新工
11 作年度是否加薪及加薪幅度，所謂員工契約僅係伊公司考
12 核員工表現，決定新工作年度是否加薪、加薪幅度及福利
13 條件等內部管理措施，並非作為判斷兩造間勞動契約性質
14 之依據，況107年10月5日至同年月29日間之24日，原告早
15 知不簽約亦可繼續上班，故原告所謂伊公司片面終止勞動
16 契約，並非事實。又伊公司於108年10月初（即原告契約
17 期滿前1個月）預備在原告新工作年度（即108年10月29日
18 至109年10月28日）為原告每月加薪1,000元，原告得知後
19 向伊公司其他員工打聽及抱怨，不滿加薪幅度，亦對新工
20 作年度條件拖延將近1個月，遲未決定是否接受，於108年
21 10月28日，原告向宋奉宜表明不接受新年度工作條件，宋
22 奉宜則請原告再考慮，原告亦繼續在職，因原告之去留遲
23 未確定已對伊公司業務運作造成困擾，故於同年月31日伊
24 公司之會議中，宋奉宜當場詢問原告：「本週一妳已決定
25 不續約，現在再問一次，妳是否要繼續工作？如果要繼續
26 工作則維持原薪資，新年度不加薪。如果妳決定離職也同
27 意立即生效」等語，宋奉宜並當場作廢原告新工作年度簽
28 約員工續約津貼評核（簽呈）表，在證人即伊公司營運主
29 管黃素珍、伊公司會計蘇宸誼（以下均逕稱其名）、訴外
30 人即伊公司員工彭子祐、張惠婷、張巧雲、謝奇樺、張育
31 菁、林亭均等人（以下均逕稱其名）在場之情況下，當場

01 表示不接受新工作年度條件申請離職，並開始清理個人儲
02 物櫃，經黃素珍上前勸告後，原告仍堅持離職，並於當日
03 收拾個人物品後立即離開伊公司，伊公司僅能尊重原告自
04 行離職之決定，故兩造確已合意終止僱傭關係，且依原告
05 離職當日與訴外人即其所負責病患薛念慈（以下逕稱其
06 名）間通訊紀錄，亦自承係離職而非遭伊公司開除或解
07 僱；另原告在職時承租伊公司提供之員工宿舍，離職後亦
08 自行於同年11月7日搬離，原告自行離職後竟反稱伊公司
09 片面解僱云云，與事實不符。

10 （二）原告雖提出108年10月31日伊公司會議中之錄音為證，然
11 當日為伊公司每週固定之會議時間，會議自上午11時持續
12 至下午2時，原告僅擷取其中7分19秒不連續錄音內容，顯
13 然刻意斷章取義，前揭錄音內容不足以完整呈現當時現場
14 狀況，實則宋奉宜於會議現場係告知原告：「妳10月28日
15 已經跟我口頭請辭」、「我們現在還是提供你加薪1,000
16 元的合約」，但因原告拒絕「加薪1,000元」之提議，所
17 以才會有「現在沒有加薪1,000元，我們還是提供簽約」
18 之錄音內容，而在前揭錄音內容後，黃素珍勸原告不要衝
19 動離職，林亭均、蘇宸誼等人亦詢問原告：「妳已經考慮
20 一個早上了，究竟是要簽約？還是要離職？」，原告在場
21 明確回答：「我不要簽約，我要離職」等語，上述內容均
22 被刻意排除，原告顯係刻意扭曲事實。

23 （三）退步言之，縱認兩造間僱傭關係未因原告於108年10月31
24 日離職而終止，因原告自108年10月31日後未到職，亦未
25 辦理職務交接，經伊公司清查所掌事務以便銜接工作，發
26 現原告自105年9月1日至108年10月31日之任職期間，有下
27 列違反勞動契約及工作規則之情事，涉及民、刑事法律責
28 任，其情節重大，伊公司依勞基法第12條第1項第4款規
29 定，於108年12月11日發函終止兩造間僱傭關係，故兩造
30 間亦已無僱傭關係存在：

31 1、依醫師法第28條、護理人員法第24條第1項規定，醫療工

01 作之診斷、處方、手術、病歷記載、施行麻醉之醫療行
02 為，係屬醫療業務之核心，應由醫師親自執行，其餘醫療
03 輔助行為始得由護理人員依法律規定執行。伊公司為醫療
04 院所，各該法令對醫療從業人員已有詳盡規範，故伊公司
05 之工作規則即要求全體員工均依法而為，並定期於內部會
06 議持續宣導要求，且行之有年，伊公司對於相關醫療輔助
07 行為依法必須取得醫囑方得執行，不厭其煩一再要求，即
08 係為避免員工一時貪圖便利虛應取巧而違法影響病患權
09 利，原告身為伊公司員工，對前揭工作要求均有簽名知
10 悉，惟於任職期間，多次未取得宋奉宜醫囑或指示之情況
11 下，擅自單獨對訴外人即病患賴嘉文、汪彤恩、蘇俊誠、
12 黃丹婷、許旻卉（以下均逕稱其名）進行侵入性之皮膚治
13 療行為（即ARM療程，中文：人工全臉戳針，下稱ARM），
14 嚴重違反醫師法第28條及護理人員法第24條第1項之規
15 定，不僅涉有刑責，有損病患權益，亦令伊公司及宋奉宜
16 將需承擔相關法律責任，故伊公司於108年11月15日查明
17 後，即發函告知原告並要求限期辦理職務交接，然未獲置
18 理，嗣於108年12月9日臺北市政府勞動局勞資爭議調解時
19 當場再次告知，因原告自認無違法行為而調解不成立。

- 20 2、原告違反醫療廢棄物相關處置規則，隨意置放病患治療使
21 用過之污染針頭，並違規領取額外之醫材。
- 22 3、原告違規私下保管或轉賣病患購買之產品，且部分產品於
23 事後清點發現因原告保管處置不當，致產品有受損、過期
24 等情形。
- 25 4、原告違規擅自保管病患租賃之置物櫃鑰匙，部分鑰匙因此
26 遺失。
- 27 5、原告對病患散布「聘請美容師使美容品質下降」、「遠端
28 繁星訓練就是搶錢的港姐」等損及伊公司及員工名譽與專
29 業之違法不當言行。
- 30 6、原告違規擅自將病患購買之產品任意放置，而非依伊公司
31 規定置放於病患個人置物櫃內，且放置位置並未明確告知

病患與伊公司。

7、原告違規擅自開啟未出租之置物櫃存放病患產品，再為不實之病患置物紀錄，致病患置物內容與紀錄不合。

(四) 原告於108年10月31日離開伊公司後，雖有發函表明願提供勞務，實則從未再至伊公司上班，僅空言願提供勞務，卻無實際到班行為，亦不接聽伊公司人員聯絡電話，原告所為不僅前後矛盾，且自108年10月31日起均未到班，已構成無正當理由連續曠職3日或1個月內曠職達6日之情事，伊公司遂於108年12月11日發函依勞基法第12條第1項第6款之規定終止兩造間僱傭關係。

(五) 原告主張ARM治療未必須取得醫囑云云，已自認有未得醫囑擅為戳針之違法行為，更與伊公司之工作規則不符，其上述違反法令之事實情節重大；又原告所提出之原證11即伊公司過往門診預約表，係伊公司內部以GOOGLE雲端共同表單預排之內容，惟預排後又更動、取消為常見之事，故伊公司病患之看診情形應以病歷為準，況原告於108年10月31日離職後，竟仍藉在108年11月門診預約表之GOOGLE雲端共同表單權限，擅自關閉伊公司員工對過往月份GOOGLE雲端共同表單共用編輯權限，目前僅原告1人可以進入過往月份GOOGLE雲端共同表單，亦僅原告有權任意編輯資料，故伊公司對原告提出之原證11真實性存疑，伊公司否認原證11為伊公司過往實際執行情形。而原告侵占伊公司工作用電磁紀錄，並無故刪除、變更等行為，已涉有刑事責任，嚴重違反勞動契約及工作規則，情節重大，伊公司再依勞基法第12條第1項第4款定，以109年7月15日民事簽辯(二)狀繕本之送達終止兩造間僱傭關係。

(六) 原告雖主張每月工資35,500元，惟伊公司並未同意原告之新年度工作條件，故原告離職前之月薪應以32,500元計算。

(七) 聲明；

1、原告之訴駁回；

01 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

02 四、兩造不爭執之事實（見本院卷第408至409頁）：

03 （一）原告自105年9月1日起任職被告公司擔任護理師。兩造簽
04 有勞動契約書（原證1，即本院卷第35至45頁），任職期
05 間原告每月工資於次月5日領取。

06 （二）宋奉宜於108年10月31日以「原告違反工作條約，雙方合
07 意於合約期滿後離職」為由，將原告自LINE工作群組移除
08 （見原證2，即本院卷第47頁）。

09 （三）原告於108年11月2日寄送臺北光武郵局第000919號存證信
10 函，主張被告未具勞基法所定解僱事由即於108年10月31
11 日片面解僱伊，函告被告兩造間僱傭關係仍存在，仍願提
12 供勞務，被告於同年11月18日以臺北信維郵局第034129號
13 存證信函回覆：原告係自願離職，且離職後發現原告有諸
14 多違反工作規則或違法之情事，請原告於函到起5日內聯
15 繫辦理職務交接事宜（原證3、4，即本院卷第49至57
16 頁）。

17 （四）兩造於108年12月9日於臺北市政府勞動局為勞資爭議調
18 解，然調解不成立（原證5，即本院卷第59頁）。

19 （五）被告公司於108年12月11日以臺北信維郵局第036311號存
20 證信函予原告，重申與原告間之勞動契約已終止，原告係
21 自願離職，且原告亦有無故曠職3日以上及違反勞動契約
22 或工作規則情節重大之情事，依勞基法第12條第1項第4、
23 6款規定再以本函為終止勞動契約之意思表示，原告於同
24 日收受（原證6，即本院卷第69至73頁）。

25 五、本件爭點：

26 （一）原告是否有自願離職？

27 （二）原告是否有違反工作規則或勞動契約情節重大之情事？被
28 告依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合
29 法？

30 （三）原告是否有無故曠職3日以上或1月內曠職達6日之情事？
31 被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約是否合

01 法？

02 (四) 兩造間僱傭關係是否存在？

03 (五) 原告依兩造間勞動契約之約定請求被告按月給付工資是否
04 有理由？金額若干？

05 六、得心證之理由：

06 (一) 原告是否有自願離職？

07 1、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
08 任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
09 限。民事訴訟法第277條定有明文。被告公司抗辯：原告
10 已於108年10月31日自請離職乙節，為原告所否認，依前
11 揭規定，自應由被告公司原告於108年10月31日自請離職
12 乙節負舉證責任。

13 2、經查：

14 (1) 觀諸原告提出之108年10月31日會議錄音譯文略以：

15 「(宋奉宜：) 佩儒，…我不會問妳答案了，反正我有
16 跟宸誼講，我實實在在告訴妳我的想法，不管極緻缺不
17 缺人，以我來說，妳已經離職了!這第一個；第二個如
18 果有一天妳到50歲當老闆，妳知道一個已經想要離職的
19 員工，留她是很危險的，我留妳在這反而是一個定時炸
20 彈，台語：『就是我不知妳要怎樣』…，現在是給妳機
21 會，我實在告訴妳，對我來說妳已經離職了，而且反正
22 我有心理準備，就是我不在乎妳，…妳想清楚，我有跟
23 宸誼講妳的做法，那如果沒有，我有請子祐去陪妳把行
24 李收一收，那今天這一兩個小時沒有問題，就算妳1000
25 來也無所謂，今天算兩個小時我也會給妳，那妳的約就
26 到10月28日結束，那謝謝妳這兩年來的付出。…我現在
27 很清楚告訴妳，我能幫妳，能教妳在所有會議上都教
28 妳，我還有聽說什麼院長在這裡講很囉唆，【台語：那
29 是妳家的事情，妳老爸沒在這裡教的我在這裡跟妳教！
30 啊今天我給妳機會是怎樣妳知道，我今天不給妳升那10
31 00元，就是給妳一個教訓!】就是說，對我來說妳已經

01 離職，妳其實應該在一個月前要告訴我我要不要簽約了
02 可是妳拖到最後就算了，那妳已經離職了！我知道，妳
03 們是小女生，我知道妳們一定會哭哭啼啼，這些我都可以
04 理解，可是今天是28號，那妳跟我說我當老闆妳要怎麼
05 麼辦，我要跟員工講說其實我沒有關係，啊其實28號當
06 做屁，31號還是可以，【台語：沒有這種事情！】28號
07 就是28號不是嗎！」等語（見本院卷第373至374頁），
08 且宋奉宜於108年10月31日以「原告違反工作條約，雙
09 方合意於合約期滿後離職」為由，將原告自LINE工作群
10 組移除乙節，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項
11 （二）），堪認原告並未於當日自請離職，而係因未同
12 意簽訂新年度書面定期契約而遭被告公司解僱。

- 13 (2) 被告公司雖辯稱：依黃素珍、蘇宸誼之證詞，足見原告
14 確係於108年10月31日自請離職云云，然黃素珍於109年
15 11月18日言詞辯論時先就本院詢問當日經過情形，證
16 稱：「（法官問：據妳所知，原告在108年10月合約到
17 期前後，有無表達對繼續工作之意願？）原告說要再考
18 慮，我說明一下這件事情的前後經過。原告的合約是在
19 108年10月28日終止，原告需提前1個月，於續約前提出
20 續約意願，所以我9月28日起等原告的回覆，一般是原
21 告要先提出有沒有意願續約，之後在10月初我跟原告現
22 場談，對於新約是否加薪或其他合約內容有沒有意見，
23 我要寫簽呈，所以我當面跟原告確認加薪1,000 元，如
24 果新約成立而且履約完畢會有6,000 元履約獎勵，之後
25 原告同意，我也做續約簽呈，還有製作新的勞動契約
26 書，新的契約書給原告後，有兩個多禮拜大家都沒有看
27 到契約書。之後原告說合約不見她要找找，最後10月28
28 日在院長室發現空白合約書，之後院長跟我說原告在當
29 天於院長室說她不做了，我表示我想慰留原告，到同年
30 10月31日前我跟原告都沒有當面談，原告在LINE上與診
31 所其他員工發生爭執，10月30日我休息但我有到診所問

01 原告簽約的意向如何，原告沒有回答【完全不講話】，
02 只說『我要再考慮』。10月31日早上，原告合約過期，
03 完全不知道原告意向。我就將她的打卡單放在我桌上，
04 如果原告要上班，一定要來找我。我有問原告意向，原
05 告還是說要想想，我們11點就開始診所會議，原告就在
06 辦公室裡，也沒有進來會議室開會，院長【按即宋奉
07 宜】要進來會議室時看到原告，也仍不知道原告是怎麼
08 回事，院長請原告進會議室。那場會議沒有講到原告，
09 在會議過程中，我們有問原告要不要進會議室開會，之
10 後原告進來，院長問原告要不要續約，原告沒有講話就
11 離開會議室回辦公室了。」等語（見本院卷第450至451
12 頁），並未提及原告有向其表示要自請離職，嗣後被告
13 訴訟代理人發問時，黃素珍始表示：「（被告訴訟代理
14 人問：證人當天在被告公司，是否有聽到原告自己為離
15 職的表示？）我開會中沒有聽到，但之後我下來樓下做
16 交接時原告自己有對我跟會計說她不做了，但今天上班
17 的幾個小時還是要給我薪資。」等語（見本院卷第453
18 頁），於本院追問時，復改稱：「（法官：剛剛法官問
19 的時候，妳沒有說原告有面對面跟妳說她不做了，為什
20 麼被告律師問時妳又改變回答？）第一時間我在會議室
21 我確實沒有聽到，到樓下做交接時我有聽到原告跟我
22 說。原告口語上到底說的是什麼我現在記憶有點模
23 糊。」等語（見本院卷第453頁），是黃素珍此部分之
24 證詞是否屬實，已值懷疑，況兩造既為不定期契約，原
25 告不同意另訂新約亦不得反推其自請離職；至蘇宸誼固
26 證稱：「（法官問：【提示原證15，即本院卷第373至3
27 74頁】當天開會是否有譯文所示之對話？我是在獨立辦
28 公室，進進出出，我只有聽到一些片段。最後一段院長
29 說要原告跟我談那部分有聽到，其他譯文的部分有隱約
30 聽到。（法官問：原告於開會當場有無表達其是否繼續
31 任職的意願？）原告是進來會計室我有問她是要簽約還

是要離職，原告跟我說要離職，所以我請原告去收東西。原告當時沒什麼情緒起伏。」等語（見本院卷第457至458頁），然為原告所否認，且原告縱有向蘇宸誼為前揭表示，依蘇宸誼之證述，原告向其表示要離職乙事發生於宋奉宜於前揭會議中所為言論後，依宋奉宜前揭言論之意即係被告公司解僱原告，原告於蘇宸誼詢問要簽約或是離職此2選1之選項時，已處於被動配合被告公司解僱後之後續離職手續，難認原告有自請離職之意，是被告公司此部分辯解與事實不符，不足採信。

（3）被告公司另辯稱：依原告與薛念慈之通話紀錄，原告向薛念慈表示：「我離職了」，足證原告係自請離職云云，並有前揭對話紀錄可憑（見本院卷第139頁），然一般勞工自雇主離職之原因不一，可能為自願離職，可能遭雇主以違反勞基法第12條各款規定解僱或雇主有勞基法第11條各款情形而資遣勞工，甚或勞工以雇主有勞基法第14條第1項各款情事而終止勞動契約，實難單憑原告向被告公司病患自承自被告公司離職乙節，逕認其離職原因為自請離職，被告公司此部分抗辯容有誤會。

（二）原告是否有違反工作規則或勞動契約情節重大之情事？被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

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作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又勞動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契約之本質所應負之義務。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱

與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。雇主必於其使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，此乃解僱最後手段性原則。

2、經查：

(1) 被告公司於108年12月11日以存證信函依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約部分：

被告公司固主張：原告於任職期間有多次未取得宋奉宜醫囑或指示之情況下，擅自單獨對賴嘉文、汪彤恩、蘇俊誠、黃丹婷、許旻卉進行侵入性之皮膚治療行為，違反醫師法第28條及護理人員法第24條第1項之規定；及隨意置放病患治療使用過之污染針頭；違規領取額外醫材、私下保管或轉賣病患購買產品，且部分產品於事後清點發現因原告保管處置不當，致產品有受損、過期情形；原告違規擅自保管病患租賃之置物櫃鑰匙（部分鑰匙因此遺失）；對病患散布損及被告公司及勞工名譽、專業之違法不當言行；違規擅自將病患購買之產品任意放置；擅自開啟未出租之置物櫃存放病患產品，再為不實之病患置物紀錄，致病患置物內容與紀錄不合等情事，然以：

①關於被告公司主張原告於任職期間多次未取得宋奉宜醫囑擅自對病患進行侵入性皮膚治療行為：

(甲)宋奉宜於原告在107年10月12日為賴嘉文施打前1日以LINE訊息指示隔日施打ARM，有LINE對話紀錄在卷（見本院卷第297至298頁），參酌被告公司提出之賴嘉文病歷，107年6月29日、107年8月10日亦由訴外人林佩蓁施打ARM；依被告公司提出之黃丹婷106年9月28日病歷，

原告當日並未為黃丹婷施打ARM（見本院卷第161頁）。

(乙)原告固有於106年8月11日為許旻卉施打ARM（見本院卷第165頁），惟其主張係依許旻卉原護理師「虹捷」交接之狀況安排，而被告公司復未提出許旻卉歷次療程詳細內容供本院審酌，再依原告提出之被告公司門診預約表（見本院卷第219至294頁），其上並未排有醫師班，則原告主張依被告公司排班流程及制度，不會每次進行ARM前均經醫師診療乙節，並非無據。

(丙)被告公司雖否認前揭門診預約表形式上真正，然按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。民事訴訟法第345條第1項定有明文。為確認原告提出之被告公司門診預約表之形式上真正，本院於109年7月22日依原告聲請、當庭命被告公司於庭後1個月內提出耀聖資訊系統在106年8月11日、106年9月28日、107年2月7日、107年4月3日、107年4月11日、107年10月12日有做美容療程之其他病患看診病歷紀錄（見本院卷第411頁），被告公司於同年9月16日當庭表示：認前揭資料不影響原告自認違法戳針之事實，無提出必要而未提出（見本院卷第435至436頁），且其亦未提出前揭門診預約表同時期之門診預約表俾利本院綜合判斷原告提出前揭門診預約表之真實性，依民事訴訟法第345條第1項規定，應認原告就前揭文書應證事實即原告係依被告公司制度及排班流程為病患進行ARM乙節為真實（至被告公司所屬醫師、護理師進行前揭療程有無違反醫師法第28條及護理人員法第24條第1項等規定，與本件爭點無涉，附此指明）。

(丁)況原告任職於被告公司期間為病患進行各項療程之費用均為被告公司收取，最終利益歸被告公司所有，原告縱領有操作津貼亦需經被告公司按月結算核發每月工資，此為蘇宸誼證述明確（見本院卷第459頁），殊難想像

01 原告有何未經被告公司同意私下為病患進行治療之動
02 機？是被告公司主張原告此部分行為違反勞動契約及工
03 作規則情節重大云云，無從採信。

04 ②關於被告公司主張原告隨意置放病患治療使用過之污染
05 針頭；違規領取額外醫材、私下保管或轉賣病患購買產
06 品，且部分產品於事後清點發現因原告保管處置不當，
07 致產品有受損、過期情形；原告違規擅自保管病患租賃
08 之置物櫃鑰匙；對病患散布損及被告公司及勞工名譽、
09 專業之違法不當言行；違規擅自將病患購買之產品任意
10 放置；擅自開啟未出租之置物櫃存放病患產品，再為不
11 實之病患置物紀錄，致病患置物內容與紀錄不合等事
12 由，雖提出108年11月5日至同年12月19日對話紀錄為證
13 （見本院卷第167至188頁、第389至404頁），然前揭對
14 話紀錄為被告公司員工間之對話，不足以證明原告確有
15 該等行為，且原告縱有前述行為，被告公司亦未舉證證
16 明於原告任職期間有就原告前述行為為提醒、勸導原告
17 改進而未改進之情形，依前述說明，已違反解僱最後手
18 段性原則。

19 ③綜上，被告公司以前揭原因事實，於108年12月11日依
20 勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，為不合
21 法。

22 (2) 被告公司於109年7月15日民事答辯（二）狀繕本之送達
23 依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約部分：
24 被告公司主張原告侵占被告公司工作用電磁紀錄並無故
25 刪除變更，違反勞動契約及工作規則情節重大云云，並
26 提出GOOGLE雲端共用表單截圖為證（見本院卷第423至4
27 32頁），惟原告一再主張被告公司有將門診預約表列印
28 出紙本，被告公司就此並未否認，僅辯稱紙本因時日久
29 遠已無留存（見被告公司109年9月10日民事答辯狀第1
30 頁，即本院卷第413頁），且此情與黃素珍證稱：
31 「（原告訴訟代理人問：是否例會時有會議資料，把當

01 月所有護理師做過的療程，包括敷臉、戳針紀錄在會議
02 資料上傳閱？）會有針對每個人的工作紀錄。」等語
03 （見本院卷第454頁）無違，則不論原告有無刪除變更G
04 OOGLE雲端共用門診預約表單，亦不會對被告公司造成
05 重大影響，故被告公司以此為由依勞基法第12條第1項
06 第4款規定終止勞動契約，亦屬無據。

07 （三）原告是否有無故曠職3日以上或1月內曠職達6日之情事？

08 被告公司於108年10月31日違法解僱原告，即已拒絕原告
09 提出勞務，則原告未到班既係因被告公司拒絕原告提出勞
10 務，即非無故，是被告公司依勞基法第12條第1項第6款規
11 定終止勞動契約，於法不合。

12 （四）兩造間僱傭關係是否存在？

13 被告依勞基法第12條第1項第4款或第6款規定終止勞動契
14 約不合法，原告亦未自請離職，已如前述，則兩造間之僱
15 傭關係仍存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有
16 理由。

17 （五）原告依兩造間勞動契約之約定請求被告按月給付工資是否
18 有理由？金額若干？

19 1、按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
20 得請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
21 提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債
22 權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不
23 能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條前
24 段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領
25 遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
26 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終
27 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
28 酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查
29 被告公司前揭終止兩造間勞動契約並非合法，已如前述，
30 前揭終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告公司有為
31 預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，而原告在被告公

01 司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續
02 提供勞務，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，
03 為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之
04 責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告公司復未再對
05 原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前
06 揭說明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資
07 予原告。

08 2、經查：

09 (1) 原告經被告終止勞動契約前之每月約定工資為底薪30,50
10 0元、全勤獎金2,000元，有原告108年1月至9月薪資明細
11 可憑（見本院卷第417至421頁），總計325,000元，而原
12 告如繼續任職被告公司，被告公司原已核定每月工資為3
13 2,500元加計前期簽約津貼累計3,000元，合計為35,500
14 元，有被告公司提出之簽約員工續約津貼評核（簽呈）
15 在卷（見本院卷第137頁），從而，原告主張被告應自10
16 8年10月31日起至准許原告復職之日止，按月於次月5日
17 給付35,500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止
18 之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

19 (2) 被告公司固抗辯：前揭簽呈已經宋奉宜於108年10月31日
20 作廢云云，然前揭簽呈已經黃素珍簽請宋奉宜同意，有
21 前揭簽呈上「營業主管」欄、「院長」欄上黃素珍、宋
22 奉宜之簽名可稽，被告公司作廢前揭簽呈係基於違法解
23 僱之前提事實而為，如僱傭關係仍存在，被告公司自應
24 依原定加薪幅度給付原告每月工資，是被告公司此部分
25 抗辯不足採信。

26 七、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定請求確認僱傭關係存
27 在，被告應給付原告35,500元及自109年10月31日起至准許
28 原告復職之日止，按月於次月5日給付原告35,500元，及自
29 各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5% 計算之
30 利息，為有理由，應予准許。

31 八、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法

01 第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅
02 係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主
03 即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

04 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均
05 與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

06 十、據上論結，本件原告之訴有理由，依勞動事件法第15條、第
07 44條第1、2項，民事訴訟法第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 110 年 1 月 6 日
09 勞動法庭 法 官 方祥鴻

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 110 年 1 月 6 日
14 書記官 鍾尚勳