

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第282號

原告 廖正馨
訴訟代理人 黃于軒律師（法扶律師）
被告 威合股份有限公司

法定代理人 蔡駙杉
訴訟代理人 洪銘徽律師
複代理人 陳昱維律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹萬伍仟玖佰伍拾貳元，及自民國一百一十四年四月二日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬伍仟玖佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國111年11月28日起任職被告公司清潔人員，原派駐於臺大醫院急診部加護病房，自112年1月起派駐臺北榮民總醫院（下稱榮總）開刀房，約定月薪新臺幣（下同）32,000元。伊於113年3月26日發現同事何佳濡未經伊同意，於領物記錄單虛偽填載並偽造伊簽名於其上，經伊向主管即陳龍智檢舉此事，嗣後卻遭同事罷凌排擠，且遭被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣。伊並無該法條所定不能勝任工作之事由，被告之解僱不符合解僱最後手段性，依法不生勞動契約終止之效力，伊自得請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間勞動契約及勞基法第23條第1項、民法第487條前段規定，請求被告給付違法解僱後之

01 工資即113年5月19日至同年月31日期間13,867元、自113年6
02 月1日起至伊復職之日止按月給付32,000元；並依勞工退休
03 金條例第31條第1項規定請求被告繳足該期間勞工退休金差
04 額。此外，伊在臺大醫院急診部加護病房服務期間，被告尚
05 有延長工時加班費15,716元、特別休假工資差額236元未給
06 付，伊得依勞基法第36條、第24條第2項、第37條、第38條
07 第1項、第4項、第39條、勞基法施行細則第24條之1等規定
08 請求給付。又被告就伊檢舉同事偽造文書乙事，任由公司主
09 管、員工對伊霸凌排擠，且違法資遣伊，並於勞資調解及本
10 件訴訟中否認伊所稱同事偽造文書、主管要求伊拍照同事違
11 規等事，致伊承受不適任工作之名譽減損，而感莫大悲屈，
12 受有精神上之痛苦，伊得依民法第184條第1項、第2項、第
13 195條等規定請求精神撫慰金36萬元。爰依兩造間勞動契約
14 及上開法條規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)命被
15 告給付389,819元及其中13,867元自113年6月5日起至清償日
16 止、餘375,952元自民事訴之變更追加暨調查證據聲請狀繕
17 本送達翌日起，均至清償日止法定利息；暨自113年6月1日
18 起至原告復職之日止按月於次月5日給付32,000元及自各期
19 應給付之日之翌日起至清償日止法定利息；及(三)命被告提繳
20 勞工退休金761元，及自113年6月1日起至原告復職之日止按
21 月提繳1,908元至原告勞工退休金個人專戶之判決。

22 二、被告則以：原告起初是派駐於臺大醫院之職缺，於112年12
23 月間因不適任臺大醫院之工作，而調派至榮總手術室（亦稱
24 開刀房）任職。而原告於派駐榮總服務期間，於113年2月17
25 日、113年5月8日違反工作規則，擅自攜帶手機進入開刀
26 房。且開刀房外刷手台所設置之消毒碘液為維持開刀房內無
27 菌環境、保障醫護人員及病患人身安全之重要把關環節，原
28 告應檢查消毒碘液是否逾有效期限並予更換，然伊於113年4
29 月25日進行查核時，發現數個消毒碘液已逾有效期限而未更
30 換。原告之行為確有嚴重違反工作規則、確實造成開刀房之
31 醫護人員及病患曝於嚴重之風險中。又何佳濡並無偽造原告

01 簽名之情事，然原告不斷要求主管陳龍智應嚴懲何佳濡，致
02 同事間人心惶惶、彼此間猜忌加重，亦已嚴重影響工作環
03 境。伊一併考慮原告於臺大醫院服務期間即屢遭投訴未更換
04 針筒、地板未清潔、抹布未更換等等事由，原告於榮總服務
05 時期又未更換已過期之消毒碘液，嚴重影響開刀房之衛生及
06 醫生、病患之安全，研判原告完全不適任開刀房的工作，已
07 有勞基法第11條第5款無法勝任工作之情。於資遣原告前，
08 伊提議將其調任至醫院其他部門單位並維持相同薪資及待
09 遇，然為原告所拒，伊依勞基法第11條第5款之規定終止與
10 原告間勞動契約，應為合法。原告請求精神賠償36萬元部
11 分，何佳濡並無偽造文書情事，主管陳龍智於接到原告之投
12 訴後，即向原告表示會去了解詳情，原告指摘何佳濡偽造文
13 書以及伊未妥善處理職場霸凌云云，皆非事實等語，資為抗
14 辯。

15 三、經本院協同兩造進行爭點整理，兩造間爭執與不爭執事項如
16 下（本院卷第356至357頁）：

17 (一)不爭執事項：

- 18 1.原告自111年11月28日起任職於被告。
- 19 2.原告受僱於被告期間，自111年11月28日起至112年12月間經
20 指派於臺大醫院急診部加護病房擔任環境維護工作；之後被
21 告將原告調至榮總擔任開刀房內勤之清潔人員。
- 22 3.原告於榮總服務期間之薪資為每月32,000元。
- 23 4.原告於臺大醫院服務期間尚有延長工時之加班費15,716元，
24 被告尚未給付。
- 25 5.被告尚應給付原告113年度特休假工資給付差額236元。
- 26 6.被告於113年5月8日以勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任
27 之工作確不能勝任」之事由解僱原告。
- 28 7.原告於113年8月8日寄發存證信函向被告表示願繼續提供勞
29 務。

30 (二)兩造之爭點：

- 31 1.原告主張兩造僱傭關係繼續存在，被告應給付積欠薪資、提

01 撥勞工退休金，有無理由？

02 2.原告請求被告賠償精神慰撫金，有無理由？

03 四、本院之判斷：

04 (一)關於原告請求積欠加班費、特休未休工資差額部分：

05 1.原告主張其於臺大醫院服務期間尚有延長工時之加班費

06 15,716元，被告尚未給付；及被告尚應給付原告113年度特
07 休假工資給付差額236元等情，均為被告所不爭（不爭執事
08 項第4、5點），原告請求被告如數給付上開加班費、應休未
09 休工資給付差額合計15,952元，自屬有據，應予准許。

10 2.原告就上開金額請求被告加付自原告民事訴之變更追加暨調
11 查證據聲請狀繕本送達翌日起之法定利息，然原告並未陳報
12 上開書狀之送達日期或送達回執。審酌被告於114年4月1日
13 針對原告上開書狀提出民事答辯(三)狀，有該答辯狀及其上本
14 院收狀戳可佐（本院卷第209頁），足徵被告至遲於114年4
15 月1日已收受原告上開書狀繕本，應自該日之翌日即114年4
16 月2日起算法定利息。

17 (二)關於原告請求確認僱傭關係存在、給付薪資及提繳勞工退休
18 金部分：

19 1.原告經被告調派於榮總擔任手術室內勤清潔人員，為兩造所
20 不爭（不爭執事項第2點），而被告抗辯榮總對於廠商派駐
21 於手術室服務之人員，明定非公務需求不得使用手機；且榮
22 總於開刀房外之刷手台上設置消毒碘液，如逾有效期限應即
23 更換，原告擔任手術室內勤清潔人員，必須遵守上開工作規
24 定，不得攜帶手機進入開刀房，且必須檢視並更換過期消毒
25 碘液等情，亦為原告所不爭執，且有被告提出之人力勞務委
26 外工作規範、工作說明書可佐（本院卷第95至111頁），足
27 資認定。

28 2.被告抗辯原告於113年2月17日攜帶手機於開刀房使用，且經
29 被告於113年4月25日檢視發現數瓶消毒碘液皆已逾有效期限
30 並未更換等情，為原告所不爭，並經原告於113年10月4日言
31 詞辯論期日自承：伊於113年4月8日至13日、113年4月16日

01 至20日幫同事代班，就被告所提消毒碘液照片（共4張）第1
02 張、第3張部分，伊經被告指正，有跟主管說會立即改正等
03 語在卷（本院卷第121頁），另有被告提出之消毒碘液照片
04 可佐，原告違反開刀房內勤清潔人員之工作規則應屬明確。
05 至原告就開刀房內使用手機部分雖稱：係因伊多次向主管陳
06 龍智反應有開刀房內勤同事違規，陳龍智口頭告知伊需要拍
07 照存證、不能口說無憑，伊才在113年2月17日帶手機進行拍
08 照云云（本院卷第135頁），然此部分經證人陳龍智證稱：
09 伊不是要求原告取得相關證據，伊是告訴她如果她要反應有
10 這樣的事情，要給伊證據等語（本院卷第296頁），無從認
11 陳龍智曾指示原告攜帶手機進入開刀房使用，原告此部分主
12 張並不可採。另原告就消毒碘液部分雖嗣後改稱：消毒碘液
13 照片第1張、第3張部分，伊雖於113年4月18日、19日有上
14 班，但督導於該2日並非安排伊更換逾期酒精，故酒精未更
15 換之疏失與伊無關云云（本院卷第340頁），然原告就此部
16 分反於先前自認之陳述，並未舉證，亦未經被告同意撤銷自
17 認，原告嗣後否認疏失云云並無可採。

- 18 3.原告擔任手術室內勤清潔人員，於服務期間有前揭工作疏失
19 等情，已如前述。而被告抗辯，開刀房外刷手台上設置消毒
20 碘液，供醫護人員於進入開刀房前做為手部清潔消毒之用，
21 乃維持開刀房內無菌環境、保障醫護人員及病患人身安全之
22 重要把關環節，屬醫院極為重視之事項，因消毒碘液事件，
23 原告主管魏豫啟必須撰寫員工管理檢討報告供上級核定等
24 情，亦據提出提報日期113年5月2日之員工管理檢討報告為
25 證（本院卷第157頁）。觀諸上開員工管理檢討報告「事發
26 摘要檢討事由」欄記載：「針對中正開刀房內勤勤務員甲
27 ○○於113年3月至4月間屢次未能依規定置換刷手液…」等
28 語，及「個人缺失檢討內容」欄記載：「※刷手液係為維持
29 開刀房內無菌環境之重要把關環節，未按時更換恐使已變質
30 之刷手液無法有效除菌抑制感染源。※執刀醫師暨護理團隊
31 若未能有效除菌抑菌，轉刀時將前一刀之感染源帶予下一患

01 者，後果可想而知，絕非任何人等可承擔。※未按規定更換
02 刷手液是個人行為，懲處前應釐清是否為疏失或故意，無法
03 勝任此工作即應排除於中正刀房勤務外，以防感染風險擴
04 散」等語，可徵依魏豫啟現場評估之原告工作疏失情節，已
05 達「未依規定更換刷手液是個人行為，懲處前應釐清是否為
06 疏失或故意，無法勝任此工作即應排除於中正刀房勤務外，
07 以防感染風險擴散」之程度。

08 4.原告於榮總服務期間有前揭工作疏失，業經主管評估須檢討
09 是否無法勝任開刀房內勤清潔勤務，業如前述。被告抗辯其
10 一併考量原告於臺大醫院服務期間即有不適任工作之情況，
11 認原告不適合從事開刀房內勤清潔人員工作等情，亦據提出
12 原告於臺大醫院急診室之異常狀況報告及處理單為證（本院
13 卷第169至170頁）。觀諸上開處理單係由原告簽名確認（本
14 院卷第170頁），記載「發生時間：2023/8-2023/10」、
15 「發生地點：急診1A1」，「異常狀況闡述」欄記載：「1.
16 員工甲○○（以下簡稱該員）遭單位反映地板明顯髒污，並
17 未拖地，卻稱已擦拭，直到單位護理師實際拖地才承認其確
18 實未拖。2. 9/28該員遭單位反映下班前未確實檢查針桶，3
19 個針桶八分滿未收拾。3. 急診1A1病床開水每日補充，未依
20 規定進行作業，而以床位或床號為順序進行，不符合先非感
21 染、後感染的感控觀念。4. 近期單位感染率持續攀升，單位
22 觀察並時常告知該員。該員進行清潔工作時（尤其在清床之
23 後），手套未依規定更換，結束作業後洗手頻率亦低，易造
24 成交叉感染疑慮。主管也目睹，同一雙手套撿拾垃圾後，還
25 繼續清潔乾淨區。5. 清床過去都依照規定流程進行，近期單
26 位觀察開始未依照規定流程作業，導致清床的時間拉長至
27 1.5-2.5小時，並且單位螢光劑檢測仍多次低於80分，甚至
28 10/12清一床花2.5小時，卻僅有60分，完全沒有達到基本標
29 準。6. 清床時，抹布未更換清洗、拋棄式紙巾亦無頻繁更
30 換，時常使用同一面反覆擦拭或使用同一張護理巾擦拭其他
31 儀器；泡消物品未完全淹沒。清床時，未穿著布隔離衣；爬

01 梯拆掛隔簾時未戴安全帽。7. 未出床或工作空檔，應協助單
02 位加強清消（如行政區、護理車、儀器間、門框、垃圾桶、
03 洗手台周邊、地面髒污垃圾、滅火器等）或詢問單位護理長
04 需協助加強部分，而非在污物間滑手機。已告知該員多次應
05 主動詢問但未改善。8. 依規範告知該員填寫清潔稽核表單
06 時，應確實完成後才確認完成勾取，但現場主管多次巡查，
07 該員未確實依規定完成卻在稽核表單上全數勾取。9. 隔簾送
08 洗應為每日工作，卻已多次長達一周以上完全未送及拿回隔
09 簾。10. 10/6至14:30皆未進入確診隔離病室進行日常清潔工
10 作，下午由單位提醒後方著裝進入。此後，未依「先一般、
11 後隔離」的感控順序進出隔離病室，並且遭單位反映在倒開
12 水時，未將使用於隔離間的髒手套更換，即碰觸乾淨水壺，
13 亦未加以消毒或採取隔離措施；離開隔離室時，未於病室內
14 將防護裝備全數脫去，部分防護裝備還留在身上即出病室，
15 造成單位感染風險升高。11. 清床未確實，8/1遭單位反映清
16 完後床墊上仍殘留黏膠，其他如殘留毛髮、污漬等情況，亦
17 不時會發生。12. 8/18由單位護長抽查漂白水濃度，不僅泡
18 製方式未依正確流程、著正確裝備進行，濃度比例也非急診
19 1A1規定的1:50。13. 氣送機每周清潔一次，但主管多次檢查
20 發現灰塵堆積，顯示未確實徹底清潔。14. 清床時間過長，
21 導致其他工作無法於下班前及時完成，留下垃圾、針桶未清
22 理。15. 遭單位反映每日屬於日班應完成的工作，如倒尿
23 桶，未完成即下班。即使有清床工作，亦可向單位反映，請
24 其派工清床，留時間將該完成的工作確實做完。16. 遭單位
25 反映未能確實清潔1A1廁所，以致產生異味」等語（本院卷
26 第169至170頁）。該處理單「矯正計劃及預定時間」欄亦
27 載：「…4. 針對該員工作態度及作業品質未達到標準，主管
28 已於2023/10/17與該員進行面談，指出其異常狀況及作業缺
29 失情形，且依公司規定開出異常狀況報告及處理單，詳述該
30 員缺失及公司擬定之改善計畫，並予以罰款。如該員的缺失
31 情況持續發生，主管將依照公司工作規則對該員相對應罰則

01 作為懲處；其後若問題仍出現，顯示該員已不適任於此單
02 位，主管將評估調整該員工作區域及相對應的薪資」等語。
03 亦堪信原告於服務於臺大醫院急診室時，確有未確實執行清
04 潔工作、未遵守「先非感染、後感染」之感控順序清理病
05 床、未依「先一般、後隔離」之感控順序進出隔離病室，以
06 及未將使用於隔離間的髒手套更換，即碰觸乾淨水壺；離開
07 隔離室時防護裝備尚未全數脫去即出病室，造成單位感染風
08 險升高等情況。被告抗辯原告無法勝任高度要求避免感染之
09 手術室內勤清潔工作等情，並非無據。

10 6.被告抗辯原告無法勝任開刀房內勤清潔勤務，復因與同事何
11 佳濡間偽造文書爭議，一再要求被告嚴懲何佳濡，致同事間
12 人心惶惶、彼此猜忌加重，嚴重影響工作環境，而提議將原
13 告調任至醫院其他部門，然為原告所拒等情，經證人陳龍智
14 證稱：因原告一直要求伊必須對李婉玲、何佳濡進行懲處，
15 伊沒有辦法懲處他們，伊就跟原告聊，內勤的環境工作得這
16 麼不開心，是不是把原告轉調到外勤去工作；伊告訴原告2
17 個方式，轉調外勤或給她資遣費請她重新找工作；伊有很明
18 白的告訴原告轉調外勤薪資待遇保持原來等語在卷（本院卷
19 第297、299頁）。原告於本院審理中亦稱：5月8日之前，被
20 告有提議調派伊至榮總其他單位，外勤單位，但伊有向被告
21 表示因手臂有傷，無法推病床等語明確（本院卷第122
22 頁），堪信被告針對原告不適任原工作乙事，曾提議原告轉
23 調其他工作，已善盡雇主保護勞工之手段。

24 7.綜上所述，原告於開刀房內勤工作有勞基法第11條第5款無
25 法勝任工作之情，而被告調職之提議全遭原告拒絕，被告依
26 勞基法第11條第5款規定終止與原告間勞動契約，應屬合法
27 有據。至原告雖主張：被告解僱原因係原告檢舉同事偽造文
28 書乙事，與原告工作表現無關云云。然證人陳龍智係證稱：
29 原告人力勞務的服務情況並不是非常的良好，大致就是刷手
30 碘液跟清理開刀房的問題（本院卷第295頁）。關於通知資
31 遣當天之經過，該證人係證稱：因為原告一直要求伊必須對

01 李婉玲、何佳濡進行懲處，我沒有辦法懲處他們，所以伊就
02 跟原告聊，內勤的環境工作得這麼不開心，是不是把原告轉
03 調到外勤去工作。原告告訴伊她沒有錯，要調也是調李婉
04 玲、何佳濡，不應該異動她。後來原告說她去上廁所，結果
05 她還沒出來，醫院的高督導到我們會談的現場，當下才知道
06 原告又進開刀房使用手機打電話給高督導。因為原告一直違
07 反禁帶手機的規定，所以最後伊告訴她2個方式，轉調外勤
08 或給她資遣費請她重新找工作等語（本院卷第297頁），依
09 證人所述，被告資遣原因確實包括原告工作表現不佳，原告
10 稱資遣原因與工作表現無關云云並無可採。

11 8. 綜上，被告依勞基法第11條第5款規定終止與原告間勞動契
12 約，應屬合法。原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求
13 被告給付終止契約後之薪資、提繳勞工退休金，均無理由，
14 不應准許。

15 (三)原告請求精神慰撫金部分：

16 原告雖主張被告就原告檢舉同事偽造文書乙事，任由公司主
17 管、員工對原告霸凌排擠，且違法資遣原告，甚至於勞資調
18 解及本件訴訟中否認伊所稱同事偽造文書、陳龍智要求伊將
19 同事違規拍照存證等事，致原告承受不適任工作之名譽減損
20 而受有精神上之痛苦等情。然查，被告抗辯原告提告何佳濡
21 偽造文書案件，經檢察官偵查後為不起訴之處分，原告聲請
22 再議後，經臺灣高等檢察署駁回再議等情，乃提出臺灣士林
23 地方檢察署檢察官不起訴處分書、臺灣高等檢察署處分書為
24 證（本院卷第269至271、331至332頁）。原告主張被告未妥
25 善處理職場罷凌等情，並未舉證。被告於勞資爭議事件中否
26 認原告之主張，未能逕認構成原告之損害。原告執以主張受
27 有非財產上損害而請求被告賠償，難認有據，不應准許。

28 五、綜上所述，原告請求被告給付15,952元及自114年4月2日起
29 至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准
30 許。逾上開範圍之請求則屬無據，應予駁回。兩造均陳明願
31 供擔保聲請宣告准、免假執行，就原告勝訴部分，乃就勞工

01 之給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1
02 項、第2項之規定，依職權宣告假執行，及諭知被告得預供
03 相當之擔保金額免為假執行。至原告請求敗訴部分，其假執
04 行之聲請因訴之駁回而失所依附，應予駁回。

05 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
06 據，經審酌後核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此
07 敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日

10 民事第二庭 法官 鄧晴馨

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 8 月 14 日

15 書記官 江慧君