

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第379號

01
02
03 原 告 謝靜茹
04 訴訟代理人 陳業鑫律師
05 張仁興律師
06 葉智超律師
07 被 告 臺北市立聯合醫院

08
09 法定代理人 王智弘

10 被 告 夏煒瑋
11 陳重榮
12 黃弘孟

13 共 同
14 訴訟代理人 古清華律師
15 複代理人 楊雨璇律師

16 上列當事人間請求損害賠償事件，本院於中華民國115年5月11日
17 言詞辯論終結，判決如下：

18 主 文

19 原告之訴及假執行聲請均駁回。

20 訴訟費用由原告負擔。

21 事實及理由

22 一、原告起訴後，被告臺北市立聯合醫院（下稱聯合醫院）法定
23 代理人先後變更為蕭勝煌、王智弘，並各據其等聲明承受訴
24 訟，應予准許。

25 二、原告主張：被告夏煒瑋為原告之直屬主管，於民國110年4月
26 間透過主管考核權限對原告之110年度第一季平時考績評核
27 不公，並以「對外言論不時有損科譽，不實指控汙衊同仁」
28 對原告進行不實指控；嗣於110年4月30日面談程序未依規定
29 對原告（考核評定為D）面談溝通，反而持續羞辱原告，指
30 摘原告對外發言不當；又以110年5月3日院內簽呈誣指原告
31 於110年4月26日曠職及幫未到院病患開立處方用藥違規；並

01 故意駁回原告之調職申請，造成原告蒙受心理壓力並持續處
02 於受霸凌之工作環境；復故意擱置原告於110年12月7日送出
03 之請假申請未簽核導致原告遭通報出勤異常；另誣指原告於
04 110年11月2日擅離門診曠職、110年11月1日未經報備將其他
05 院區助理及外部廠商帶入開刀房，並提交院方召開醫學倫理
06 委員會導致原告名譽受損等，其長期以來濫用權限對原告不
07 公平對待導致原告之健康權及名譽權受有損害，構成對原告
08 之職場不法侵害，應依民法第184條第1項、第2項、第193條
09 第1項、第195條第1項對原告負擔侵權行為損害賠償責任。
10 被告陳重榮時任聯合醫院和平院區（下稱和平院區）副院
11 長，於110年5月14日職場不法侵害調查會議（下稱系爭110
12 年5月14日會議）認定原告不構成職場不法侵害，卻裁示
13 「回歸科室主任可以就考績上面做考量」並放任夏煒瑋濫用
14 職權霸凌原告，構成職場不法侵害；且未依照系爭110年5月
15 14日會議決議調整原告之工作環境，於原告自請調職時駁回
16 原告申請，蓄意讓原告繼續處於敵意環境；又故意擱置原告
17 之請假申請未簽核，導致原告遭通報出勤異常；另故意以明
18 顯不實之事項（包含110年11月1日帶廠商進入開刀房、110
19 年11月2日擅離門診曠職）針對原告召開醫學倫理委員會，
20 濫用權限刁難原告，造成原告名譽受損，其長期以來濫用權
21 限對原告不公平對待，導致原告之健康權及名譽權受有損
22 害，構成對原告之職場不法侵害，應依民法第184條第1項、
23 第2項、第193條第1項、第195條第1項規定對原告負擔損害
24 賠償責任。被告黃弘孟時任和平院區院長，明知夏煒瑋係以
25 不實事項誣控原告，卻濫用主管權力執意於110年5月11日約
26 談原告，造成原告心理壓力；另未依照系爭110年5月14日會
27 議決議調整工作環境，於原告自請調職時駁回原告申請，蓄
28 意讓原告繼續處於敵意環境；且故意擱置原告之請假申請未
29 簽核，導致原告遭通報出勤異常；並故意以不實事由對原告
30 召開醫學倫理委員會，濫用職權刁難原告，造成原告名譽受
31 損，其長期以來濫用權限對原告不公平對待，導致原告之健

01 康權及名譽權受有損害，構成對原告之職場不法侵害，應依
02 民法第184條第1項、第2項、第193條第1項、第195條第1項
03 規定對原告負擔損害賠償責任。被告聯合醫院基於雇主身
04 分，違反對於受僱者之保護義務，導致原告身體、健康、名
05 譽等人格法益受有損害，應依民法第487條之1、第227條第2
06 項、第227條之1準用第193條、第195條規定，對原告負債務
07 不履行損害賠償責任，並應依民法侵權行為規定負擔損害賠
08 償責任。爰依上開規定，請求賠償原告治療身心狀況所支出
09 之醫療費用新臺幣（下同）27,747元及原告之身體、健康、
10 名譽等人格法益嚴重受損之非財產上損害1,980,000元，並
11 聲明：（一）被告應連帶給付原告2,007,747元，及自起訴
12 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
13 息。（二）原告願供擔保，請准宣告假執行等語。

14 三、被告則以：110年4月至111年7月31日期間，原告擔任和平院
15 區眼科主治醫師，被告夏煒瑋為和平院區眼科主任，被告陳
16 重榮為和平院區醫務長，被告黃弘孟為和平院區院長。被告
17 夏煒瑋、陳重榮、黃弘孟未對原告行職場不法侵害。原告前
18 以其受夏煒瑋職場霸凌，被告聯合醫院未依規定調查處理，
19 反讓夏煒瑋持續擔任原告直屬主管並進行考績評定，對被告
20 聯合醫院提起行政訴訟，經臺北高等行政法院高等行政訴訟
21 庭以112年度訴字第54號判決駁回原告之訴，原告未提起上
22 訴而確定（下稱系爭行政確定判決），系爭行政確定判決已
23 確認原告於110年間確有臨時停診、未妥適安排請假及工作
24 交接、代開處方藥物等多項違規情事，夏煒瑋將前述客觀異
25 常事件納入考績評定考量，屬依法而行之正當行為，原告不
26 得僅因部分考核項目被評為較低等第，即稱被告夏煒瑋對原
27 告為職場霸凌。被告夏煒瑋因原告平時考核部分項目D或E等
28 第，分別於110年4月30日、110年7月15日、110年10月27日
29 三度與原告面談中，與原告逐項討論考核評等原因，無任何
30 脅迫、侮辱言行。原告未依110年年初排定之工作表於110年
31 4月26日下午1時30分至聯合醫院婦幼院區（下稱婦幼院區）

01 家醫科執行兵役體檢業務，眼科於當日下午1時52分接獲家
02 醫科來電告知原告未至兵役體檢現場執行業務，經眼科及院
03 區人事室多次電聯原告均未果，被告夏煒瑋先行親自趕赴兵
04 役體檢現場支援，方見原告於下午2時20分抵達兵役體檢現
05 場；原告另於110年4月27日違法為未到診病患開立處方藥
06 物，經原告門診之跟診護理師表示當日原告於病患未就診、
07 未提出任何切結書或文件下，自行開立處方藥物予約20名病
08 患且將全部處方藥物交由同一名民眾。縱使原告於109年間
09 曾為該19名病患看診，於110年4月27日門診中仍應再次親自
10 診察該19名病患，方得開立處方藥物，原告未親自診察即為
11 未到院病人開立處方藥物，違反醫師法第11條第1項親自診
12 察義務，且不符全民健康保險醫療辦法第7條但書規定，被
13 告夏煒瑋為眼科主任，有管理科部行政事務、監督科內人員
14 恪盡職守之責，得知原告未於預定時間於指定場所執行職
15 務、未親自診治病人及開立處方藥物後，本於眼科主管權責
16 加以處理，非不法侵害。上開原告110年4月26日、110年4月
17 27日之異常事件，和平院區陳美如副院長於110年5月10日與
18 原告進行面談，請原告說明事件原委，當日被告黃弘孟院長
19 亦參與面談，乃醫院管理者之責任與義務，並無濫權，更非
20 對原告之不法侵害。原告所稱受職場不法侵害之事由即110
21 年4月27日原告未親自診察病人即開立處方藥物為院內通
22 報，已於110年5月10日由和平院區陳美如副院長主責處理。
23 系爭110年5月14日會議係調查原告是否對眼科技士構成職場
24 不法侵害，與本件原告主張遭受職場不法侵害無關。系爭
25 110年5月14日會議係以委員會形式進行，會議決議為各委員
26 之共識決，被告陳重榮雖為該會議主席，然僅負責會議程序
27 之進行，並無裁示決議之權，更無原告所稱濫用職權霸凌原
28 告。原告申請自和平院區調至婦幼院區以調整工作環境，然
29 和平院區及婦幼院區均歸屬聯合醫院和平婦幼院區，眼科工
30 作同仁並無區分，主管亦相同，故原告之調職申請並無調整
31 工作環境之實際效果。被告夏煒瑋因此建議由院方協調原告

01 調任和平婦幼以外之院區，院區主管均表同意並建議由原告
02 主動提出，然其後原告未申請院區調動。被告夏煒瑋所為上
03 開建議，被告陳重榮、黃弘孟同意，均為協助原告達成調整
04 工作環境之目的，並非惡意阻撓原告調職，更非不法侵害。
05 按和平院區之臨床醫師如需請假，除向人事室提出請假申請
06 外，尚應向醫療事務室提出門診異動申請、通知已掛號病
07 人，並與職務代理人妥善交接，以維護病患之就醫權利，此
08 為和平院區行之有年之制度。原告於110年12月7日以院內系
09 統提出110年12月14日之請假申請，然未向醫療事務室提出
10 門診異動申請。被告夏煒瑋於110年12月10日週五下午查詢
11 後得知原告110年12月14日週二有例行門診，原告經詢問方
12 告知其未提出門診異動申請，被告夏煒瑋即建議因作業時間
13 太短宜改併診或代診，復於110年12月13日週一詢問表定原
14 告職務代理人陳醫師是否將於次日代診原告門診，陳醫師告
15 知原告表示自己已通知門診病患，被告夏煒瑋得知後於當日
16 15時38分簽核原告之請假申請，被告陳重榮於當日17時25分
17 簽核，被告黃弘孟於當日18時簽核，均無故意擱置原告請假
18 申請。然原告未通知全部已掛號110年12月14日門診之病
19 患，當日有至少2名預約病患未接獲通知仍到場，且因原告
20 未向醫療事務室提出門診異動申請，尚有十餘名現場掛號病
21 人未能看診，護理師因此提出院內異常事件通報。原告之所
22 以受通報出勤異常，係因原告未依請假流程向醫療事務室提
23 出門診異動申請、未委請其他醫師代診或併診，亦未通知全
24 部已掛號110年12月14日門診之病患，損及病患就醫權利且
25 造成當日眼科醫護人員困擾，與被告夏煒瑋、陳重榮、黃弘
26 孟無關。又和平院區眼科技術師提出院內異常事件通報原告
27 於門診時間尚有病患未診療完畢下，離開門診未回且未告知
28 候診病患，致病患需擇日再行到院看診，原告另於未事前提
29 出書面申請下，帶助理、院外廠商與儀器入醫院開刀房使
30 用，且均為原告於110年10月27日員工面談中所自承，原告
31 上開行為違反院內規範且造成病患風險情事，被告夏煒瑋本

01 於眼科主管權責加以處理，非不法侵害，召開醫學倫理委員
02 會之目的即為調查各經通報之異常事件之始末，且該會議係
03 由多位委員就各該案件調查討論後進行決議，被告陳重榮、
04 黃弘孟無裁示或決定會議結論之權限，更無濫用職權對原告
05 為不法侵害。被告夏煒瑋、陳重榮、黃弘孟恪盡職守，依法
06 進行各項管理業務，對原告並無霸凌、濫用職權等不法侵
07 害，未對原告構成侵權行為，被告聯合醫院自無須負侵權行
08 為僱用人賠償責任。原告為公務員身份，與被告聯合醫院間
09 非適用民法僱傭契約相關之法律關係。原告援引民法第487
10 條之1、第227條第2項、第227條之1準用第193條、第195
11 條、第184條，以民法僱傭關係為基礎請求損害賠償，並無
12 理由等詞，資為抗辯，並答辯聲明：（一）原告之訴駁回。
13 （二）如受不利判決，被告願供擔保免為假執行。

14 四、經查：

- 15 （一）原告主張被告夏煒瑋於110年4月間為原告之直屬主管，被
16 告陳重榮時任和平院區副院長，被告黃弘孟時任和平院區
17 院長等事實，為被告所不爭執。被告主張原告於110年4月
18 至111年7月31日期間任職於和平院區擔任眼科主治醫師，
19 被告夏煒瑋為和平院區眼科主任，被告陳重榮並為和平院
20 區醫務長等事實，為原告所不爭執，均堪信為真實。
- 21 （二）原告主張被告夏煒瑋於110年4月透過主管考核權限對原告
22 之110年度第一季平時考績評核不公、不實指控，於110年
23 4月30日面談程序持續羞辱原告等職場不法侵害，並提出
24 110年第1季各類人員平時成績考核紀錄表為證。惟被告以
25 前詞置辯，否認有原告所指不法侵害，並提出系爭行政確
26 定判決、員工面談紀錄表等為證。查原告主張考績評核不
27 公乙節，另據原告依法提起復審，經公務人員保障暨培訓
28 委員會駁回復審，原告不服，提起行政訴訟，並經系爭行
29 政確定判決認被告聯合醫院綜合考量原告平時成績考核紀
30 錄及具體優劣事蹟據以評定尚無違誤而駁回原告之訴確
31 定，難認被告夏煒瑋有原告所主張評核不公、不實指控之

01 情事。依被告提出之員工面談紀錄表內容，亦難認被告夏
02 煒瑋有原告所主張羞辱情事。原告此部分主張，堪難信為
03 真實。

04 (三) 原告主張被告夏煒瑋以110年5月3日院內簽呈誣指原告於
05 110年4月26日曠職及幫未到院病患開立處方用藥違規，被
06 告黃弘孟明知被告夏煒瑋係不實誣控，濫用主管權力執意
07 於110年5月11日約談原告，被告陳重榮於系爭110年5月14
08 日會議認定原告不構成職場不法侵害，卻裁示「回歸科室
09 主任可以就考績上面做考量」並放任夏煒瑋濫用職權霸凌
10 原告等構成職場不法侵害，提出簽呈、110年4月26日開會
11 通知單及出席簽到表、代領藥切結書、108年1月18日醫療
12 支援契約書、衛生福利部中央健康保險署108年5月22日
13 函、臺北市政府衛生局108年12月17日函、育成基金會109
14 年度眼科檢查時間表等為證。惟被告以前詞置辯，且提出
15 簽呈、有關4月26日原告未準時至健檢中心執行兵役體檢
16 相關時程經過之人事室致醫務長即被告陳重榮之電子郵件
17 件、110年度職場不法侵害調查會議紀錄等為證。依被告
18 提出之人事室電子郵件及會議紀錄內容，足見原告因參加
19 衛生福利部國民健康署會議未準時返回，亦未事先向相關
20 單位告知安排支援醫師，導致現場人員無從聯繫、無法即
21 時接替職務，影響公務運作順暢。又原告不爭執於110年4
22 月27日幫未到院病患開立處方用藥之事實，已違反醫師法
23 第11條第1項親自診察義務，且不符全民健康保險醫療辦
24 法第7條但書規定。依被告提出之會議紀錄內容，可知系
25 爭110年5月14日會議係調查原告被申訴霸凌是否屬實，非
26 原告申訴之事件，該調查會議委員建議「回歸科室主任可
27 以就考績上面做考量」與本件原告主張遭夏煒瑋職場不法
28 侵害無關。均難認被告夏煒瑋有原告所主張不實誣指、亦
29 難認被告黃弘孟有原告所指明知被告夏煒瑋係不實誣控而
30 濫用主管權力約談原告、且難認被告陳重榮有原告所主張
31 放任被告夏煒瑋濫用職權霸凌原告等職場不法侵害情事。

01 (四) 原告主張被告夏煒瑋故意駁回原告之調職申請、被告陳重
02 榮與黃弘孟未依照系爭110年5月14日會議決議調整原告之
03 工作環境亦駁回原告自請調職之申請，蓄意讓原告繼續處
04 於敵意環境之職場不法侵害，並提出原告簽呈為證。惟被
05 告以前詞置辯。查被告所辯和平院區及婦幼院區均歸屬聯
06 合醫院和平婦幼院區，眼科工作同仁及主管均相同等情，
07 為原告所不爭執。被告辯稱原告申請自和平院區調至婦幼
08 院區，並無調整工作環境之實際效果，為協助原告達成調
09 整工作環境之目的，被告夏煒瑋因此建議由院方協調原告
10 調任和平婦幼以外之院區，院區主管均表同意並建議由原
11 告主動提出，被告陳重榮、黃弘孟同意夏煒瑋上開建議等
12 語，尚符情理，難認被告夏煒瑋、陳重榮、黃弘孟係原告
13 所主張蓄意讓原告繼續處於敵意環境而故意駁回其調職申
14 請，原告主張為職場不法侵害，不足採信。

15 (五) 原告主張被告夏煒瑋、陳重榮、黃弘孟故意擱置原告於
16 110年12月7日送出之請假申請未簽核，導致原告遭通報出
17 勤異常等職場不法侵害，並提出休假單、醫療照護事件通
18 報單等為證。惟被告以前詞置辯，且提出106年4月10日眼
19 科科務會議紀錄、群組對話紀錄、醫療照護事件通報單、
20 門診醫師排班異動照會單、110年度職場不法侵害調查會
21 議紀錄等為證。依兩造提出之通報單內容，堪認被告辯稱
22 原告受通報出勤異常，係因原告未依請假流程向醫療事務
23 室提出門診異動申請、未委請其他醫師代診或併診，亦未
24 通知全部已掛號110年12月14日門診之病患，損及病患就
25 醫權利且造成當日眼科醫護人員困擾，並非原告所主張被
26 告夏煒瑋、陳重榮、黃弘孟故意擱置原告請假申請未簽核
27 所致，原告主張為職場不法侵害，無足採信。

28 (六) 原告主張被告夏煒瑋誣指原告於110年11月2日擅離門診曠
29 職、110年11月1日未經報備將其他院區助理及外部廠商帶
30 入開刀房，提交院方召開醫學倫理委員會；被告陳重榮、
31 黃弘孟故意以不實事由對原告召開醫學倫理委員會，濫用

01 權限刁難原告，造成原告名譽受損等情，並提出醫療照護
02 事件通報單、醫學倫理委員會開會通知等為證。惟被告以
03 前詞置辯，且提出醫療照護事件通報單、110年10月27日
04 員工面談紀錄表等為證。依通報表及員工面談紀錄表所載
05 內容，堪認原告有前述事實而經通報異常事件，並非原告
06 所主張被告夏煒瑋誣指、被告陳重榮與黃弘孟故意以不實
07 事由對原告召開醫學倫理委員會、濫用權限刁難原告，原
08 告主張為職場不法侵害，亦不足採。

09 (七) 綜上所述，難認被告夏煒瑋、陳重榮、黃弘孟有原告主張
10 之職場不法侵害，自難認被告聯合醫院有原告所主張基於
11 雇主身分，違反對於受僱者保護義務之情事。從而，原告
12 依民法第184條第1項、第2項、第193條第1項、第195條第
13 1項、第185條第1項等侵權行為規定，及依民法第487條之
14 1、第227條第2項、第227條之1準用第193條、第195條規
15 定，請求被告連帶給付2,007,747元，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，均無
17 理由，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

18 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經斟酌
19 後均不足以影響本判決結果，爰不一一論述，附此敘明。

20 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
21 判決如主文。

22 中 華 民 國 115 年 6 月 8 日

23 勞動法庭 法官 謝宜伶

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 6 月 9 日

28 書記官 梁靖璿