

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第385號

原告 曾上維

訴訟代理人 翁毓琦律師（法扶律師）

被告 西園醫療社團法人西園醫院

法定代理人 林澤安

訴訟代理人 朱子斌

蔡正廷律師

陳曉婷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應給付原告如附表「原告得請求之工資數額」欄所示之金額，及自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔80%，餘由原告負擔。
- 五、本判決第二項所命給付，各項已到期部分得假執行；但如被告以應給付之金額為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：原告自民國113年5月3日起受僱於被告，擔任護理部助理員，工作內容為協助護理師於醫院病房與各單位間傳送病人、藥物、檢體、物品及設備，每月薪資新臺幣(下同)33,920元(含每月獎金2,000元)，固定於每月5日發放給付。嗣於113年8月28日，因原告與宿舍室友江瑞青之生活方式未達共識，江瑞青遂向主管反應要求原告搬離宿舍，並不願與原告溝通。原告因此遭主管約談，受有心理上之壓力

01 及頭痛症狀，故於同年9月4日上午至醫院急診，並經診斷患
02 有張力型頭痛，原告當日即向督導黃淑芸請病假在宿舍休
03 息。詎料，原告當日於宿舍休息時，即被護理部主任宋秋桂
04 及黃淑芸通知與被告副院長朱子斌面談，並由朱子斌告知，
05 因原告與室友生活相處不睦、人際關係不佳，被告以此為由
06 終止與原告間之勞動契約，並請原告搬離宿舍。然被告終止
07 兩造間勞動契約於法無據，屬違法解僱，爰依民法第482
08 條、第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1
09 項、第14條第1項、第31條第1項規定提起本件訴訟等語。並
10 聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年9月5
11 日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付33,920元，及
12 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
13 之利息；(三)被告應自113年9月5日起至原告復職之日止，按
14 月提繳2,088元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金
15 個人專戶；(四)願供擔保請准宣告假執行。

16 二、被告則以：原告入住被告提供之員工宿舍303號房後，即因
17 未與室友溝通即在宿舍噴灑殺蟲劑而屢有紛爭，被告為維護
18 員工住宿秩序，於113年7月7日調換原告宿舍至404號房，室
19 友為江瑞青。豈料，原告調換宿舍後，竟陸續以各種方式造
20 成江瑞青極大之身心壓力及恐懼，經被告之督導及護理主任
21 溝通制止後仍未改善，原告復於宿舍住宿成員LINE群組發表
22 帶有情緒性之發言，令群組內之其他成員亦開始感到恐慌。
23 又原告在工作上亦有人際溝通相處問題，屢次出現失誤被指
24 正溝通時，有態度不耐煩、拒絕承認失誤或是情緒失控之狀
25 況，經單位護理長溝通，原告同意調換至病房單位重新適
26 應，然原告於調職後，於同年5月16日至9月4日工作期間仍
27 繼續出現前開問題。被告之副院長朱子斌因此於113年9月4
28 日開啟與原告合意終止勞動契約之會談，並告知原告已違反
29 住宿規範，需請其搬出宿舍。原告當日雖拒絕被告合意終止
30 勞動契約之提議，但答應於當日搬出宿舍。兩造於113年9月
31 4日商談合意終止勞動契約，因原告拒絕未果，故兩造間勞

動契約仍繼續有效。原告與朱子斌會談之翌日為例假日，同年9月6日至8日則為原告之排班日，原告無正當理由連續3日未出勤，亦未向被告請假，被告因此依據勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款「無正當理由連續曠工3日」之規定終止兩造間勞動契約，並寄發存證信函及寄發電子郵件通知原告，故兩造間勞動契約已於113年9月11日由被告合法終止，原告自不得請求被告給付或提繳113年9月5日起之薪資與勞工退休金等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第187至188頁）

- (一)原告於113年5月13日到職被告，擔任護理部病房助理（即助理員），約定每月薪資為29,920元，工作獎金2,000元。
- (二)被告提供原告入住員工宿舍之福利，原告於到職時入住宿舍3樓，於113年7月7日更換宿舍房間至4樓。
- (三)原告於到職時工作地點在手術室，於113年5月16日更換至病房單位。
- (四)被告於113年9月11日將原告之勞保退保，並於113年10月8日匯款15,463元及開立非自願離職證明書予原告。
- (五)兩造於113年10月7日於臺北市政府勞動局進行勞資爭議調解，調解不成立。
- (六)原告於113年9月11日後，受僱於安橋公寓大廈管理維護股份有限公司，114年3月本薪28,590元，小夜班班別津貼1,000元。

四、得心證之理由：

- (一)被告依勞基法第12條第1項第6款規定終止與原告間之系爭勞動契約，不合法：
 - 1.觀諸原告與朱子斌、洪淑珠、黃淑芸於113年9月4日之對話譯文，朱子斌：「院方人評會審慎的研究，而不是在跟你講說你今天是法院上訴，我不是法官，我今天基於院方的主管立場我必須要告訴你這一動作，那當然你可以簽也可以不

01 簽，那我今天就跟你正式的通知，那這整個過程裡面有我們
02 同仁都在，我依照相關的勞動法規，我正式告訴你，然後
03 你，這個，必須離開醫院。」原告：「那請問一下要什麼時候？」朱子斌：「就現在，到今天，然後我今天跟你說。」
04 原告：「可是預告期不是這樣子喔。」朱子斌：「沒關係，
05 你可以，你可以有不同的，尊重，但是我在工作環境上，可能……」原告：「那我今天就要遷出了嗎？」朱子斌：「欸
06 對。」原告：「我沒辦法喔，我沒辦法，因為，不好意思，
07 如果依，如果這樣子的話我沒辦法，因為我，我還在租房，
08 還在找房子，如果是臨時，當初怎麼跟我說的？」朱子斌：
09 「那個，我，我這樣子說齣，這個，我們的宿舍是基於公務
10 的需要來住的，那現在因為你沒有存在的公務必要的住宿，
11 那至於說你，你怎麼去處理在臺灣有很多的這個住宿的一個
12 環境跟住宿的地方，有不同等級不同情況，在萬華地區我記得就有很多什麼77阿，還有什麼一些相關的青年旅社，
13 那你應該好好去找你未來的人生的一個工作的一個環境，好不
14 好，該給你的資遣費，該給你的錢，我們都會，全部都會給
15 你，依照這個你來幾天，我們給你這個多少所謂的預告工
16 資、預告天數……」（見本院卷第127頁），洪淑珠：「但
17 是我10天錢給你了，你可以不用來上班。」朱子斌：「我買
18 斷你就不用來這邊……」洪淑珠：「對我買斷你這個10
19 天。」（見本院卷第128頁），朱子斌：「你在我這個地方
20 不能融入了，我已經跟你講兩件事情，第一個，住宿的規定
21 我們有住宿的辦法，因為你在住宿的環境裡面造成我們住宿
22 管理上的困擾，所以我們請你離開我們自己的，管理的住宿
23 環境，這是第一件事。第二件事情，同時為什麼要請你離開
24 住宿環境，除了你不融入我們住宿管理規則之外，我們同時
25 也告訴你，你沒有辦法跟我們醫療團隊充分的互動，有可能
26 充滿隱患，所以我們不得已依照我們勞基相關規定，我們給
27 你等於是相關的告知你，我們要資遣你。資遣你，就像你講
28 的，3個多月裡面資遣，你要給我一些時間，好，如果我給

01 你告知之後10幾天，讓你去謀職，我就不用給你資遣費，但
02 是我現在請你……」原告：「沒有這樣規定喔，沒有規
03 定。」洪淑珠：「有，有，有，你可去問。」朱子斌：「你
04 不要講，你不要去跟我說規定這個，我跟你講完了，好，你
05 有任何的期待，你有任何情況你去找主管機關去申訴都沒關
06 係，我今天就是希望你好來好去，好好平心靜氣，我該付的
07 錢也給你了。」原告：「我是……」朱子斌：「那已經你不用來上班了，也不是很好嗎？」（見本院卷第128至129
08 頁），原告：「但是我想跟你說的是，跟你溝通的是，現在
09 是你在資遣我，請問一下我中秋節禮金要怎麼辦？」黃淑
10 芸：「沒有，我，我這個中秋節禮金我給他，我的那一份給
11 他。」（見本院第130頁）。由上開對話可知，被告於113年
12 9月4日確實已通知原告將資遣原告，並表示給付原告預告工
13 資後，即無庸給予原告預告期間，並告知原告「已經不用來
14 上班了」，是當時被告係通知原告2件事情，即搬離宿舍與
15 資遣通知，並非僅單純請原告搬離宿舍而已。又關於搬離宿
16 舍，朱子斌同意補貼原告2天住宿的費用，請原告當天立即
17 搬離宿舍，關於資遣通知，督導黃淑芸同意補貼原告離職日
18 之後之中秋節禮金，朱子斌與洪淑珠並提到預告工資與資遣
19 費之部分，足見被告當時確實已資遣原告，並已當面告知原
20 告。是原告主張被告於113年9月4日通知原告資遣並終止兩
21 造間勞動契約等情，應屬有據。

- 22
23 2.被告雖抗辯113年9月4日被告係與原告進行合意終止契約之
24 溝通會談，因原告拒絕簽署合意終止勞動契約之協議書，故
25 當天兩造間勞動契約並未終止等語。然依113年9月4日當天
26 對話譯文，原告稱「不好意思，我不能簽，這是勞動局，這
27 是勞動……我不能簽。」朱子斌：「好，那你就先遷出
28 吧。」原告：「我不能簽。」朱子斌：「那這個我幫他出兩天的
29 錢，你先遷出，餉，謝謝。今天我們的所有的訪談，謝
30 謝。」原告：「好。」（見本院卷第131頁），依證人洪淑
31 珠證述，原告當時拒絕簽署被告提供之合意資遣協議書（見

01 本院卷第197至198頁、第213頁），然此後面談並未結束，
02 朱子斌繼續與原告表示原告應立即收拾物品搬離宿舍，最後
03 朱子斌並有表示：「就像你講的你今天不跟我簽，你要去怎
04 麼樣，我也只能尊重，但是我今天下達了這樣的一個，跟你
05 的一個正式的告知，我也是一個必須請你理解，好不好？你
06 請那個總務待會陪同，然後整理，齣，好。」（見本院卷第
07 132頁），足見朱子斌代表被告通知原告將資遣原告後，雖
08 同時提出合意資遣協議書，然原告拒絕簽署後，依朱子斌上
09 開言詞可知，即使原告拒絕簽署合意資遣協議書，朱子斌所
10 下達正式的告知，並不因此受到影響。是原告與朱子斌、洪
11 淑珠、黃淑芸等人之前揭對話內容可知，在原告拒絕簽署合
12 意資遣協議書後，被告仍表示資遣原告之意思，並未向原告
13 表示先前所述資遣、預告工資或中秋節禮金等節即無效，亦
14 未通知原告兩造間勞動契約仍屬有效，抑或收回先前所述
15 「你不用來上班了」等語。則被告抗辯因原告拒絕簽署合意
16 終止勞動契約之協議書，故當天兩造間勞動契約並未終止，
17 原告仍有服勞務之義務等語，顯然與當日錄音所呈現之事實
18 不符，實難憑採。

- 19 3. 證人洪淑珠雖於本院證稱：原告沒有同意合意資遣，但是同
20 意搬離宿舍，因為考量原告與室友間的情況，副院長有請原
21 告先行搬離宿舍，工作我們沒有叫她不要來，沒有資遣她，
22 也沒有辦退保或是離職手續。被告醫院不曾單方資遣員工，
23 院方歷來都是合意資遣，所以用這種方式和原告商談。在合
24 意資遣的狀況下，為了讓員工可以領取6個月的失業補助，
25 員工要求的狀況下，院方會給非自願離職證明，會勾選第11
26 條第5款。這樣也是院方在依勞基法第11條第5款規定資遣員
27 工，但都是在員工合意資遣的情況下。院方沒有單方面資
28 遣，只有合意資遣，院方只有用過勞基法第11條第5款，以
29 及第12條第1項第6款，其他規定印象中沒有用過，第11條第
30 5款也是因為員工要申請失業補助，我們才會這樣填寫等語
31 （見本院卷第199至202頁），似係表示被告醫院僅有合意資

01 遣，不會單方面以勞基法第11條第5款規定資遣員工，然
02 查，被告於臺北市政府勞動局勞資調解時，亦表示於113年9
03 月4日依勞基法第11條第5款終止勞動契約（見本院卷第37
04 頁），可知被告於調解時亦有主張以勞基法第11條第5款規
05 定單方資遣原告，足見證人洪淑珠此部分證述不僅與上開調
06 解紀錄未合，更與前揭錄音譯文呈現之情事不符，即難憑
07 採。又被告醫院究竟是否僅有「合意資遣」之資遣制度乙
08 節，被告於113年9月4日面談時並未告知原告，更不斷強調
09 「下達正式的告知」、「依勞基法相關規定資遣」等語，堪
10 認原告於接收被告之訊息時，係認知被告以勞基法第11條第
11 5款規定為單方資遣，不論原告是否簽署合意資遣協議書，
12 均不影響被告之單方資遣。準此，被告已於113年9月4日通
13 知資遣原告，並告知原告「不用再來上班」等語，則原告於
14 113年9月6至8日未到班，難認係無正當理由繼續曠工3日，
15 被告依勞基法第12條第1項第6款為由終止兩造間之勞動契
16 約，自屬無據。

17 (二)原告請求被告給付工資及提繳勞退金部分：

- 18 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
19 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
20 之效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人
21 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代
22 提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，
23 自提出時起，負遲延責任，民法第487條前段、第235條、第
24 234條分別定有明文。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受
25 領勞工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲
26 延後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，
27 催告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，
28 在此之前，受僱人並無補服勞務之義務（最高法院105年度
29 台上字第675號裁定意旨參照）。
- 30 2.被告依勞基法第12條第1項第6款為由終止兩造間之勞動契約
31 並非合法，堪認被告有預示拒絕受領原告勞務之意思。又原

01 告於勞資爭議調解時，請求回復僱傭關係，前已敘明，堪認
02 原告已經表明有繼續提供勞務之意願，而將準備給付勞務之
03 事通知被告，惟被告於調解時，表示不同意原告請求，堪認
04 明示拒絕受領原告提供勞務（見本院卷第37頁），依前揭說
05 明，應認被告已受領遲延，原告無補服勞務之義務，則原告
06 自得依前開規定請求工資。

07 3.原告主張被告發放予原告之工作獎金2,000元，係薪資之一
08 部分，並提出薪資單為佐（見本院卷第69頁），然依被告公
09 告之禮儀獎金發放辦法，可知禮儀獎金區分員工不同等級發
10 放，獎金係於每月20日發放，與薪資於每月5日發放不同，
11 且員工如因工作表現、工作規則品行表現而遭懲處，禮儀獎
12 金可能會被扣減（見本院卷第179至182頁），可知禮儀獎金
13 與勞務付出並不全然具有對價性，堪認該禮儀獎金之性質非
14 屬勞基法所規定之工資。準此，原告請求被告按月給付薪
15 資，應以每月29,920元計算之。

16 4.次按受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所
17 取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除
18 之，民法第487條但書定有明文。被告抗辯如原告之請求有
19 理由，則原告轉向他處服勞務所取得之利益，得自原告請求
20 之工資給付扣除，核與上開規定相符，且被告依民法第487
21 條但書得主張扣除之原告至他處服勞務所得報酬，應以薪資
22 單所載「實領金額」計算為原告於他處所獲得之報酬。查被
23 告係於113年9月11日退保並停止給付薪資（見本院卷第29
24 頁），而原告於113年9月11日受僱於安橋公寓大廈管理維護
25 股份有限公司，113年9月至114年3月之薪資報酬如附表「被
26 告得扣除之數額」所示，並有薪資單可佐（見本院卷第159
27 至169、173頁）。至原告114年4月起至復職日止之薪資，經
28 扣除原告轉向他處服勞務所取得之利益後，並無剩餘得請求
29 之金額，是原告得請求被告給付原告如附表「原告得請求之
30 工資數額」欄所示之金額，及自「遲延利息起算日」欄所示
31 之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（計算式詳

如附表)，逾此部分請求金額，則無理由。

5.另原告雖請求被告自113年9月5日起至原告復職之日止，按月提繳2,088元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，然查，被告於113年9月11日將原告退保，原告隨即於113年9月11日受僱於安橋公寓大廈管理維護股份有限公司，此有原告勞保資料可佐（見限閱卷），足見原告已轉向他處服勞務並有提撥勞工退休金，則原告請求被告自113年9月5日起至原告復職之日止，按月提繳2,088元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，難認有據，不應准許。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約、民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項規定，請求確認原告與被告間之僱傭關係存在；被告應給付原告如附表「原告得請求之工資數額」欄所示之金額，及自「遲延利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分，則無理由，應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告如主文第2項所示金錢給付勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核均與判決結果無影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 8 月 26 日
勞動法庭 法 官 許筑婷

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 8 月 26 日

01
02
03

書記官 林政彬

附表：（民國/新臺幣）

應給付工資 月份	原告工資 債權數額	被告得扣 除之數額	原告得請求 之工資數額	遲延利息起算 日
113年9月11 日至30日	19,947元	17,723元	2,224元	113年10月6日
113年10月	29,920元	29,543元	377元	113年11月6日
113年11月	29,920元	28,935元	985元	113年12月6日
113年12月	29,920元	29,543元	377元	114年1月6日
114年1月	29,920元	30,626元	0元	
114年2月	29,920元	31,505元	0元	
114年3月	29,920元	31,520元	0元	
114年4月起 至復職日止	29,920 元/月	逾29,920 元/月	0元	按月自每月6 日起
小計			2,965元	
註：113年9月12日至30日之薪資： $29,920 \text{元} \div 30 \times 20 = 19,947 \text{元}$				