

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第109號

原告 于惠蘭

訴訟代理人 張永昌律師

複代理人 簡宏明律師

被告 財團法人高雄市愛樂文化藝術基金會

法定代理人 王文翠

訴訟代理人 周村來律師

洪郁婷律師

周元培律師

上列當事人間確認懲戒處分無效事件，本院於民國115年3月31日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：(一)伊受聘於被告，擔任被告附設國樂團一級團員兼彈撥組副聲部長，伊前因遭受職場霸凌，精神狀態不佳，導致於民國111年12月12日上班途中發生車禍，受有左手尺骨、橈骨骨折等傷害（下稱系爭傷勢），伊因手部未完全康復，每次彈琴時都會疼痛不適，所以掛號於113年6月11日回高雄市大同醫院（下稱大同醫院）評估後續之治療方式，伊並於113年6月4日先行詢問被告行政主任尹紫瀨有關113年6月11日請公傷假事宜，尹紫瀨告知需要伊看診後取得診斷證明書，才能寫假單請公傷假。嗣後，伊乃於113年6月11日上午，先以LINE向樂團聲部長趙怡然及樂團譜務彭啟容告知當天請假，並請彭啟容轉達樂團指揮。伊於113年6月11日回診之後，醫師建議休息並接受2週藥物治療，並排定於113年6月25日進行手部開刀手術。伊於113年6月12日帶著請假單與診斷證明書去找尹紫瀨，其卻刻意對伊請公傷假事宜進行各

種刁難，並語帶威脅的對伊說：「執行長已經要辦你了！你等著吧！」。113年6月13日伊再拿著請假單去找郭哲誠指揮，郭哲誠指揮看了請假單之後，就直接簽名准假，伊已依規定完成公傷假的請假手續，並無曠職。(二)詎料，伊突然於113年6月21日下午排練時收到被告以最急件送達之人評會開會通知（下稱系爭人評會），該通知書上並未寫明開會事由，且樂團當天晚上和隔天都有排練演出，開會日期（6/24星期一上午10:00）時間太倉促，開會事由亦屬不明，導致伊無法事先做好充分答辯準備，系爭人評會程序上顯然有瑕疵。系爭人評會開完後，伊於113年7月15日收受被告113年7月9日高市愛樂基字第1130000065號令對伊記小過一次、曠職扣薪：缺席當日上午排練（113年6月11日）扣薪新台幣（下同）5,951元之懲戒處分（下稱系爭懲戒處分）。(三)工作規則第26條第1項第7款及請假規定第6條規定伊從未見過，被告從未於上班處所及基金會相關網站上公告，又被告認定伊曠職，除了扣薪處分，竟又同時記小過處分，顯對同一行為進行雙重處罰，違反一事不二罰的規定。(四)又按勞動基準法第26條規定「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。」且如勞資雙方另有約定，曠職扣薪亦僅能依實際曠職之時數扣薪，不得進行懲罰性扣薪，預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。被告既認定伊缺席當日上午排練，僅是半天時間，被告卻裁罰伊半日薪資的6倍達5,951元之扣薪處罰，被告所為扣薪處罰於法無據。為此依民事訴訟法第247條第1項規定，訴請確認系爭懲戒處分無效。並聲明：確認系爭懲戒處分無效。

二、被告則以：(一)原告以至高雄市立大同醫院就醫為由提出113年6月11日上午9:00～下午5:00公傷病假之申請，惟原告於113年6月11日9:00～13:00卻係出席國立臺南藝術大學（下稱南藝大）中國音樂學系112學年度第2學期術科期末考擔任評審委員，並非前往就醫，此並非原告得申請事假獲准缺席音樂會排練之正當事由。原告於113年6月11日上

01 午8:14始以LINE傳送訊息予被告演出事務部之舞台總監彭
02 啟容告知當日請假，已逾事假須於排演日前請假之期限。
03 且原告於113年6月11日9:00～13:00係出席南藝大中國音
04 樂學系112學年度第2學期術科期末考擔任評審委員，卻於
05 113年6月13日以至高雄市立大同醫院就醫之不實事由提出
06 113年6月11日上午之公傷病假申請，欲以不實事由獲准請
07 假。(二)伊乃於113年6月21日以書面通知被告於113年6月24
08 日上午10:00召開系爭人評會，並由尹紫瀨口頭告知原告
09 開會事由。經原告於113年6月24日人評會到場陳述意見
10 後，系爭人評會決議系爭懲戒處分，獎懲事由：「113年6
11 月11日『蝶語雙城』音樂會之排練，未依本會請假規定辦
12 理請假，且請假有虛偽情事，缺席排練，嚴重違反工作紀
13 律。」，法令依據：「本會工作規則第26條第1項第7款、
14 同條第2項第1款、本會所屬成員請假規定第6條、第8條第
15 1項第3款辦理。」，系爭人評會程序上並無瑕疵。(三)原告
16 未於排演日前申請事假即缺席113年6月11日上午排練，係
17 未辦請假手續而擅離職守；及原告於113年6月13日以至高
18 雄市立大同醫院就醫之不實事由提出113年6月11日上午之
19 公傷病假申請，係申請請假有虛偽情事，系爭人評會決議
20 原告缺席113年6月11日上午排練為曠職，扣薪5,951元，
21 係屬有據，並非就原告同一行為進行雙重處罰，並無違反
22 一事不二罰等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

23 三、兩造不爭執事項（本院卷第125、126頁）：

24 (一)原告擔任被告附設國樂團一級團員兼彈撥組副聲部長，於11
25 1年12月12日上班途中發生車禍，受有系爭傷勢。

26 (二)原告於113年6月11日上午出席南藝大中國音樂學系112學年
27 度第2學期術科期末考擔任評審委員，並未回診；113年6月1
28 1日下午因系爭車禍傷勢回診。原告就113年6月11日整日請
29 公傷假，被告僅准113年6月11日下午之公傷假。

30 (三)113年6月22日蝶語雙城音樂會演出前，被告附設高雄市國樂
31 團於6月11日、13日、14日有三次全團排練，於6月21日須與

01 臺北市立國樂團進行兩樂團合排，於6月22日公開演出。

02 (四)被證1形式上真正。

03 (五)113年6月21日書面通知原告將於113年6月24日召開系爭人評
04 會。

05 四、本院之判斷：

06 (一)按確認之訴，非被上訴人有即受確認判決之法律上利益者，
07 不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係
08 之存否不明確，被上訴人主觀上認其在法律上之地位有不安
09 之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者
10 而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。原告
11 主張系爭懲戒處分無效，被告辯稱系爭懲戒處分係依其工作
12 規則第26條第1項第7款、同條第2項第1款、請假規定第6
13 條、第8條第1項第3款辦理，係屬合法等語。則系爭懲戒處
14 分是否無效並不明確，致原告在私法上地位有受侵害之不安
15 狀態存在，且此不安狀態得以確認判決除去之，故原告即有
16 受確認判決之法律上利益，自得提起確認之訴。

17 (二)被告所定工作規則之效力：

18 1.按雇主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備後
19 公開揭示之規定，僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰
20 之問題。苟該工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效
21 （最高法院81年度台上字第2492號判決參照）。次按工作規
22 則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規
23 則。苟該工作規則經雇主公開揭示，欲使其成為僱傭契約之
24 附合契約，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該
25 事業適用之團體協約者，自得拘束勞雇雙方，此依勞基法第
26 71條反面解釋可知。雇主單方就工作規則為不利益之變更
27 時，如具備經營之必要及合理性時，可拘束表示反對之勞
28 工。又勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承
29 諾該工作規則內容，使生附合契約之效力而得拘束勞雇雙方
30 （最高法院106年度台上字第2745號、106年度台上字第1255
31 號判決、108年度台上字第991號判決意旨參照）。又勞基法

第70條規定工作規則公開揭示之目的，在使勞工知悉其內容，該揭示應置於勞工易認識之狀態，即足當之（最高法院105年度台上字第193號判決意旨參照）。再按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請假、獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，從上開規定之意旨內容，基於雇主企業之領導、組織權，而得自訂工作規則對勞動者之行為加以考核、制裁及獎懲內容事項，惟勞基法第12條第1項第4款僅屬有關於違反勞動契約或工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至於較輕微之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。

- 2.復按「樂團成員於聘約期間，有下列情形之一者，處罰之：…七、在外兼課，影響樂團各項演練或其個人演奏技術。前項情形，本會得視情節予以下列之處罰：（一）、申誡、記過。」、「未辦請假手續而擅離職守或假期已滿仍未銷假，或請假有虛偽情事者，概以曠職論，曠職以時計算。」、「有關團員超時病假、事假及曠職扣薪，依下列公式計算之：…（三）曠職：（當月薪資÷96小時）x曠職時數x3」工作規則第26條第1項第7款、同條第2項第1款、請假規定第6條、第8條第1項第3款定有明文；又系爭請假規定第3點規定：「團員因上班時數與工作型態特殊，除依本規定辦理外，如有未盡事宜，悉依勞動基準法暨相關法令辦理。」

（專調卷第113頁），樂團演練須團體配合，與獨自完成工作不同，被告因所屬團員上班時數與工作型態特殊，故就上開曠職扣薪之規定，應認具備經營之必要及合理性，而屬有效。

3.被告所訂工作規則、請假規定及高雄市政府文化局所屬各機關專業人員聘任及考核管理要點（下稱聘任及考核管理要點）（專調卷第107至115、121至126頁），如經公開揭示，應視為兩造間勞動契約內容之一部，而生拘束勞雇雙方之效力。又前揭工作規則及聘任及考核管理要點被告已於100年8月30日交付原告，有同意書附卷可稽（專調卷第131頁），另前揭工作規則及請假規定均已公告高雄市音樂館4樓排練室之白板，亦有彭啟容聲明書在卷可稽（本院卷第133頁），足見前揭規則及請假規定已經被被告公開揭示，並置於員工（包括原告在內）隨時易於認識該規則內容之狀態，堪認前揭工作規則及請假規定已符合公開揭示應具備生效要件，原告於知悉後繼續為被告提供勞務，顯已默示承諾該內容，兩造應同受拘束。

(三)系爭人評會程序有無違法？

原告主張113年6月21日下午書面通知原告將於113年6月24日召開系爭人評會，時間太倉促，開會事由亦屬不明，且評審委員之組成是否合法？評議結果是否經過合法表決通過？應請被告提出會議紀錄及相關佐證資料證明云云。被告則辯稱尹紫瀨口頭告知原告開會事由，並提出系爭人評會會議紀錄為憑（本院卷第135頁）。經查：

1.觀之原告所提其與尹紫瀨於113年6月12日錄音譯文內容（專調卷第155至163頁），係就原告於113年6月11日請假，上午出席南藝大一事之對話，其中尹紫瀨提及「現在執行長已經交辦下來，按照規定處理，所以老師你就等著吧！看我們怎麼處理？」（專調卷第159頁），故被告辯稱尹紫瀨口頭告知原告開會事由一節應為可採，且原告於113年6月12日應已知開會事由，系爭人評會於113年6月24日召開會議，召開時

01 間尚屬合理。

02 2.另依被告所提系爭人評會會議紀錄（本院卷第135頁），系
03 爭人評會委員組成與聘任及考核管理要點貳、四之規定人評
04 會委員11人亦無不合，難認有原告所稱會議程序瑕疵之情
05 事。

06 (四)系爭懲戒處分是否無效？無違反一事不二罰？

07 1.原告主張113年6月11日仍係其系爭傷勢休養期間，其已依規
08 定完成公傷假的請假手續，無曠職云云。就系爭傷勢休養期
09 間一節，財團法人私立高雄醫學大學附設中和紀念醫（下稱
10 高醫）函覆本院：「說明：…(二)病人（即原告）於112年
11 4月11日、同年5月9日及同年6月6日連續三次大同醫院門診
12 皆主述傷勢有所改善，合理休養期應為111年12月12日至112
13 年6月6日。(三)病人自112年6月6日門診之後，回診時間從
14 每月一次逐漸延長，分別為112年12月7日（間隔三個月）、
15 113年3月21日（間隔三個多月）、113年4月25日（間隔1個
16 多月）、113年6月11日（間隔1個半月）、112年12月7日之
17 後病人主述多為彈奏樂器後感到痠痛，故113年6月11日應不
18 在合理休養範圍（間隔一個半月）」等語（本院卷第345、3
19 46頁），依原告病歷資料及高醫回函，堪認113年6月11日應
20 不在原告合理休養期間甚明。原告聲請傳喚張舜閔醫師出庭
21 證明113年6月11日在原告合理休養期間，本院認無傳訊必
22 要。

23 2.原告於113年6月11日上午出席南藝大中國音樂學系112學年
24 度第2學期術科期末考擔任評審委員，並未回診，為兩造所
25 不爭執（不爭執事項(二)），而觀之團員請假申請表（專調卷
26 第41頁），原告113年6月11日係以公傷假事由請假，可
27 見原告113年6月11日上午請假事由確與事實不符，且因其到
28 南藝大擔任評審委員而影響樂團該日演練；又113年6月22日
29 蝶語雙城音樂會演出前，被告附設高雄市國樂團僅於6月11
30 日、13日、14日有三次全團排練機會，於6月21日即須與臺
31 北市立國樂團進行兩樂團合排，於6月22日公開演出等情，

為兩造所不爭執（不爭執事項(三)），可見樂團113年6月11日演練對113年6月22日演出確有重要性，則被告依前揭規定記小過一次，扣薪5,951元，符合相當性原則，程序上亦給予原告表示意見之機會而合理妥當，是系爭懲戒處分應屬合法。

3.原告復主張被告記被告記小過1次，扣薪5,951元有違反一事不二罰原則云云。惟查，被告對原告處以系爭小過處分乃係以原告到南藝大擔任評審委員而影響樂團該日演練為由，依工作規則第26條第1項第7款、同條第2項第1款之規定，所為之記1小過處分；至被告對原告處以扣薪5,951元，則係以原告請假有虛偽情事者為由，認定原告曠職，依系爭請假規定第6條、第8條第1項第3款規定，所為之扣薪5,951元，本就係因原告違反不同規定之事由所為之懲罰，並無違反一事不二罰原則。又系爭請假規定第8點第3款屬員工獎懲事項之訂定，並非預扣工資，與勞基法第26條規定無違。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項規定，訴請確認系爭懲戒處分無效，於法無據，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 14 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

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 115 年 4 月 15 日
書 記 官 鄭 仕 暘