

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第23號

上訴人 禮梅蘭

訴訟代理人 邱揚勝律師

被上訴人 威合股份有限公司

法定代理人 蔡駢杉

訴訟代理人 洪銘徽 律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國111年2月10日臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第51號第一審判決提起上訴，本院於111年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及假執行聲請均駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國109年1月1日起受僱於被上訴人，擔任高鐵車廂清潔員，月薪新臺幣（下同）2萬8,000元。被上訴人於109年7月20日無故終止兩造間僱傭關係，上訴人向高雄市政府勞工局（下稱高市勞工局）申請調解，被上訴人同意恢復兩造僱傭關係。上訴人於109年8月5日復職後，均竭盡心力完成工作，惟遭訴外人即被上訴人組長蔡○○百般刁難，多次命同組同事以手機拍攝上訴人工作狀況，無故挑剔、究責上訴人，片面指摘上訴人未依規定流程、違反公司或工作現場之規章、態度傲慢、指派工作不力、未盡職責等事由，將上訴人記滿3大過。被上訴人並於109年10月31日依工作規則第59條第1項第6款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、第2項第8款「經記滿3大過，使公司有受損害之虞」規定解僱上訴人。惟上訴人並無前開情事，被上訴人據此解僱並不合法，兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人應給付上訴人109年11月1日至110年2月28日之薪資共計11萬2,000元，及自110年3月1日起至上

01 訴人復職之日止，按月給付薪資2萬8,000元。為此，依兩造
02 間僱傭契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條規定，提起
03 本訴。並聲明：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被上訴人
04 應給付上訴人11萬2,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
05 清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自110
06 年3月1日起至上訴人復職之日止，於次月5日按月給付上訴
07 人2萬8,000元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息。

09 二、被上訴人則以：被上訴人與訴外人公司台灣高速鐵路股份有
10 限公司（下稱台灣高鐵公司）簽訂高鐵左營基地列車清潔及
11 廠房清潔服務契約書（下稱清潔服務契約書）。被上訴人對
12 所屬清潔人員負有完全管理及監督之責，若不符台灣高鐵公
13 司要求，恐需負違約金或罰款責任，於情節重大時，台灣高
14 鐵公司甚可終止或解除契約。上訴人曾參與被上訴人「標準
15 作業流程教育訓練課程」之勤前教育訓練，於109年1月1
16 日與被上訴人簽訂工作說明書（即勞動契約），工作說明書
17 於服務與紀律中亦約明應遵守被上訴人所訂定之工作規則。
18 上訴人前曾因違反工作規則情節重大，經被上訴人於109年7
19 月20日予以解僱，後於109年8月4日經由高市勞工局調解
20 會議達成調解，被上訴人同意恢復僱傭關係，上訴人須記大
21 過乙次處分，並承諾確實遵照被上訴人工作規則；但上訴人
22 仍未遵守規定，甚更漠視相關作業規範及違反工作規則，遭
23 被上訴人記予數次申誡及小過，核計遭記大過1次、小過5
24 次及申誡4次，累計處分滿3大過，被上訴人於109年10月3
25 1日依工作規則第59條第1項第6款、第2項第8款規定解
26 僱上訴人，符合勞基法第12條第1項第4款、第11條第5款
27 規定。倘認兩造僱傭關係仍存在，上訴人遭被上訴人終止勞
28 動契約後，於109年11月26日受僱於全天物業管理有限公司
29 （下稱全天物業公司），依勞基法第22條第2項但書、民法
30 第487條但書規定，應扣除上訴人於他處服勞務所得之金額
31 等語，資為抗辯。

01 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上
02 訴，並追加假執行之聲請，上訴及追加聲明：(一)原判決關於
03 駁回上開第(二)至(四)項之訴部分均廢棄。(二)確認兩造間之僱傭
04 關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人11萬2,000元，及自起
05 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
06 息。(四)被上訴人應自110年3月1日起至上訴人復職之日止，
07 於次月5日按月給付上訴人2萬8,000元，及自各期應給付之
08 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)願供擔
09 保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)
10 願供擔保，請准宣告免為假執行。

11 四、兩造不爭執事項：

12 (一)被上訴人與台灣高鐵公司簽訂清潔服務契約書，由被上訴人
13 於高鐵左營基地負責相關列車及廠房清潔服務之工作，履約
14 期間自109年1月1日至111年12月31日。

15 (二)上訴人自109年1月1日起受僱於被上訴人，擔任車廂清潔
16 員，月薪為2萬8,000元。

17 (三)被上訴人曾於109年7月20日終止兩造僱傭契約，嗣兩造於
18 高市勞工局勞資爭議調解中達成調解，上訴人記大過乙次，
19 被上訴人同意自109年8月5日恢復兩造間之僱傭關係。

20 (四)上訴人復職後，經被上訴人於109年10月31日以上訴人有
21 下列作業品質及工作態度不佳之情形，予以申誡或小過不等
22 之懲戒處分，累計處分滿3大過，依工作規則第59條第1項第
23 6款、第2項第8款規定，終止兩造間勞動契約：

24 1.於109年8月21日以上訴人使用肥皂清洗車側門顯違反作業
25 規範，依作業規則第53條第13項規定，記申誡乙次。

26 2.於109年8月22日以上訴人於轉換工作區域時，未行走規定
27 之走道，逕自由軌道下方穿越，依工作規則第54條第13項規
28 定，記小過乙次。

29 3.於109年8月24日以上訴人態度傲慢、未依規定之工作流
30 程，依工作規則第53條第10、13項規定，記申誡乙次。

31 4.於109年8月26日以上訴人於同年月8日、9日、11日、12

01 日、13日、16日、17日、23日、24日、26日期間對於指派車
02 廂清潔工作不力遺留多項缺失，依工作規則第53條第7項規
03 定，記申誡乙次。

04 5.於109 年8 月26日以上訴人屢犯業主停車規定，依工作規則
05 第54條第13項規定，記小過乙次。

06 6.於109 年9 月5 日以上訴人不服幹部指導及未依標準流程作
07 業，依工作規則第54條第1 項規定，記小過乙次。

08 7.於109 年9 月23日以上訴人工作不確實冷氣出風口未擦，致
09 業主驗車點名髒污，由小組長重新擦拭，上訴人累犯行為，
10 依工作規則第53條第13、14項及第54條第1 項規定，記小過
11 乙次。

12 8.於109 年10月16日以上訴人遺留抹布、頭靠墊於現場，未符
13 合車廂作業標準，依工作規則第53條第13項規定，記申誡乙
14 次。

15 9.於109 年10月18日以上訴人於10月17日殘留頭靠墊於上方行
16 李架未清除，10月18日椅下回風口、壁面髒污及地板垃圾未
17 清除，未符合車廂作業標準，依工作規則第54條第1 項規
18 定，記小過乙次。

19 (五)上訴人自109 年11月26日至110 年1 月4 日在全天物業管理
20 有限公司任職，並於110 年6 月及7 月擔任清潔代班，領取
21 薪資共3萬8,682元。

22 (六)如上訴人請求有理由，上訴人自109 年11月1 日至110 年2
23 月28日合計薪資為11萬2,000 元。

24 五、本件爭點：

25 (一)被上訴人以上訴人違反勞基法第12條第1 項第4 款或勞基法
26 第11條第5 款規定為由，終止勞動契約，是否合法？兩造間
27 有無僱傭關係存在？

28 (二)上訴人請求被上訴人應給付11萬2,000元，及自110 年3 月1
29 日起至上訴人復職之日止，按月發給薪資2 萬8,000元本
30 息，有無理由？

31 六、本院論斷：

(一)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示或有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束（最高法院104年度台上字第129號判決意旨參照）。另按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則中，訂定獎懲及解僱事項，顯然勞基法允許雇主在自訂之工作規則中訂定獎懲事項，此乃基於雇主之領導權、組織權，故允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，亦為事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律授權之限制，蓋法律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之圓滿，是雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條之懲戒解僱）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的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、平等待遇原則、相當性原則為之。又雇主基於人事管理職權所為之人事懲戒處分，包括申誡、記過、記大過、降級、解僱等類別，若非屬違反法律明文規定之懲處（例如違反勞基法第12條懲戒解僱之規定），僅屬其餘較輕微之懲處事實存否及懲處輕重是否適當之爭議，因屬雇主之人事懲戒權行使範圍，且係雇主經營自治管理之核心事項，司法機關自不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，並維持司法審判之界限。

01 (二)查，上訴人自109 年1 月1 日起受僱於被上訴人擔任車廂清
02 潔員，被上訴人曾於109 年7 月20日以上訴人工作態度惡
03 劣、與同事相處不睦、無法溝通，且對組長言語暴力，屢勸
04 不聽等事由予以解僱。兩造嗣於高市勞工局勞資爭議調解中
05 達成調解，被上訴人同意恢復兩造間僱傭關係，上訴人於10
06 9 年8 月5 日復職，惟須接受被上訴人記大過乙次處分，並
07 承諾遵照被上訴人規定努力工作。後上訴人於109 年8 月5
08 日至10月18日，遭被上訴人以上訴人有不爭執事項(三)所示之
09 事由，予以懲戒大過1 次、小過5 次、申誡4 次，並於109
10 年10 月31日以上訴人作業品質及工作態度不佳，累計處分
11 滿3大過，並依工作規則第59條第1項第6款、第2項第8款規
12 定，終止兩造間勞動契約等情，為兩造所不爭執，並有勞工
13 局勞資爭議調解紀錄、被上訴人公告在卷可稽（原審卷一第
14 17至18頁、第21至31頁、第33頁、第155頁、第157至175
15 頁），堪信為真實。然被上訴人僅就109年8月5日因作業品
16 質及工作態度不佳，經多次勸戒無法改善之事由，經被上訴
17 人依工作規則第55條第19項記大過乙次一情，不予爭執，對
18 被上訴人所指稱其餘懲戒事實均予否認，並主張係蔡○○挾
19 怨報復、故意刁難，違反權利濫用禁止原則云云。本諸舉證
20 責任之分配，被上訴人應就上訴人確有前開所指違反工作規
21 則之事實負舉證之責。經查：

22 1.就上訴人是否於109 年8 月21日使用肥皂清洗車側門違反作
23 業規範，而違反作業規則第53條第13項規定？

24 (1)上訴人於109年1月1日到職前，曾於108年12月18日參與被
25 上訴人「標準作業流程教育訓練課程」之勤前教育訓練，
26 有訓練課程簽到表在卷足稽（原審卷一第235頁）。依據
27 卷附車廂清潔作業流程、工作指導書之作業規範所載，被
28 上訴人對於車廂內所有區域均定有明確施作原則及清潔標
29 準（原審卷一第237至249頁），觀諸前開作業流程及規範
30 內容，簡以言之，即要求上訴人需以被上訴人所發給之清
31 潔劑及工具清潔處理所負責之車廂區域內灰塵、污（水）

01 漬、髒污等，及清除區域內垃圾，於清潔完畢後，需無任
02 何工具遺留現場，核先敘明。

03 (2)故前開作業規則就關於「車側門」清潔之施作原則，即如
04 前論，要求使用溫和不傷材質之清潔劑及工具清除附著灰
05 塵污垢（原審卷一第248頁）。然上訴人於109年8月21
06 日未依上開作業規定，使用被上訴人所配發清潔劑清洗，
07 竟以肥皂清洗車側門一情，分據上訴人之主管或共事同仁
08 即證人楊○○（副組長）、陳○○（車廂清潔員）、許○
09 ○（車廂清潔員）於原審證述明確（原審卷二第145至14
10 7頁、第161至163頁、第169至175頁），復有被上訴
11 人異常矯正/預防處理紀錄單可參（原審卷一第251
12 頁）。

13 (3)是此，可認上訴人未使用被上訴人配發藥劑清洗，擅自使
14 用肥皂清洗車側門而違反作業規範，上訴人否認有上開行
15 為，並無可採。被上訴人依據工作規則第53條第13項「未
16 依規定之流程或作業規範工作者」（原審卷一第143
17 頁），予以申誡乙次處分，應屬有據。

18 2.上訴人是否於109年8月22日轉換工作區域時，未行走規定
19 之走道，逕自由軌道下方穿越，違反工作規則第54條第13項
20 規定？

21 (1)上訴人就其於109年8月22日轉換工作區域時，未行走規
22 定之走道，逕自由軌道下方穿越一情，固不爭執，然主張
23 被上訴人事前並無告知需行走規定之走道云云。然查，被
24 上訴人確有告知公司員工不能穿越軌道，且軌道中間不能
25 站人，清潔結束後僅能走兩側離開，其他清潔員於清潔完
26 畢後均走人行道，僅上訴人直接穿越軌道一情，業據上訴
27 人主管即證人凌○○（小組長）、蔡○○（小組長）於原
28 審證述明確（原審卷二第177至179頁、第285頁），參
29 以上訴人係自109年1月1日起，即受僱於被上訴人處擔任
30 車廂清潔員，自任職起至109年8月22日之期間，當有頻繁
31 發生轉換工作區域之情形，理應目睹進知悉其他同仁於清

01 潔完成轉換工作區域時，均行走於規定之人行走道，上訴
02 人明知為作業安全起見，不得由軌道下方穿越，否則何以
03 其他清潔員均由通行道走回辦公室，僅有上訴人逕由軌道
04 下方穿越，顯見上訴人貪圖一時方便而違規甚明，上訴人
05 前開主張，委無可取。

06 (2)故此，上訴人明知於轉換工作區域時，應行走規定之走
07 道，卻違反被上訴人之要求，逕自軌道下方穿越。被上訴
08 人依工作規則第54條第13項「違反公司或工作現場之規章
09 或命令」規定（原審卷一第144頁）規定予以小過乙次，
10 核屬有據。

11 3.上訴人是否於109 年8 月24日有態度傲慢、未依規定之工作
12 流程，違反工作規則第53條第10、13項規定？

13 (1)上訴人於109 年8 月24日下車因清點工具不確實，遺留抹
14 布於車廂內，遭負責巡檢之小組長蔡○○發現後，竟將該
15 責任推給蔡○○等情，業經證人蔡○○、蔡○○（組長）
16 於原審結證明確（見原審二第287頁、第299 頁），並有
17 缺失照片、被上訴人異常矯正/預防處理紀錄單附卷可證
18 （原審卷一第255 至257 頁）。又上訴人對於抹布係在其
19 所負責之車廂發現，在車廂外又清點後發現少1 條抹布，
20 小組長蔡○○上去查了3 次，到第3 次才發現有抹布等
21 情，亦不爭執，堪認上訴人確有下車清點工具不確實，短
22 缺抹布之事實，上訴人否認有上開情事，顯非足取。

23 (2)據此，上訴人確有前開清點不實之行為，且於主管蔡○○
24 發現後，竟將其責任推諉予蔡○○一情。被上訴人依據工
25 作規則第54條第10項：「在工作場所態度傲慢，言語無
26 禮，品行不良，言行不檢」（按依該規定係得予申誡處
27 分，原審卷一第143）及同條第13項規定，予以申誡乙
28 次，當屬有據。

29 4.上訴人是否於109 年8 月8 日、9 日、11日、12日、13日、
30 16日、17日、23日、24日、26日，對於指派車廂清潔工作不
31 力遺留多項缺失，違反工作規則第53條第7 項規定？

01 (1)上訴人於上開日期於從事所指派車廂清潔確實工作不力，
02 有扶手、壁面、窗溝及冷氣回風口多處未擦拭，遺有污
03 漬；另就橫桿、地擺、回風口、雜誌袋等處則殘留垃圾未
04 予清除多項缺失，除據證人楊○○、蔡○○證述綦詳（原
05 審卷二第147 至149頁 、第299頁），復有缺失照片、被
06 上訴人異常矯正/預防處理紀錄單足參（原審卷一第259
07 至265 頁），上訴人主張並無被上訴人所指缺失行為，委
08 無可採。

09 (2)依此，上訴人身為車廂清潔員，未確實清潔所負責之車
10 廂，致有前開缺失。被上訴人依工作規則第53條第7項：
11 「對主管或經授權指揮監督管理者之指派工作不力，未盡
12 職責或蓄意積壓作業，延誤工作時效者」規定（按依該規
13 定係得予申誡處分，原審卷一第143），予以申誡乙次，
14 自當合理。

15 5.上訴人是否於109 年8 月26日因屢犯業主停車規定，違反工
16 作規則第54條第13項規定？

17 (1)上訴人於109 年8 月26日因未按規定停放車輛，占用兩個
18 停車格一事，遭台灣高鐵公司督導向被上訴人投訴，並建
19 議被上訴人收回上訴人之停車證，取消其停車資格等情，
20 為證人即被上訴人現場主管翁○○證述明確（見原審卷二
21 第309 頁），有缺失照片、被上訴人異常矯正/預防處理
22 紀錄單附卷可參（原審卷一第267 至269 頁），可證上訴
23 人違規停車事實明確。

24 (2)上訴人雖主張該日因下大雨視線未明，無法看到停車格
25 線，雖超逾停車線仍未影響其他車輛停放，就該過失，一
26 般職場多能容忍寬厚以待，被上訴人予以小過處分，未免
27 過於嚴苛云云。但查，上訴人未依規定停妥車輛，並非初
28 犯，前已因違反多次致台灣高鐵公司督導對上訴人所駕駛
29 車牌號碼留有印象，上訴人於109年8月26日再犯，致台灣
30 高鐵公司督導不滿乃電聯翁○○前往處理一情，亦經翁○
31 ○陳證：上訴人屢犯多次，上訴人違規停車不是第一次，

01 當天高鐵督導很生氣打電話給我，我就過去處理，當下就
02 取消上訴人停車證，高鐵督導嚴禁上訴人車子再開進來，
03 因為這樣紀錄並非第一次，對方對上訴人車牌有印象，所
04 以採取這樣處分等語綦詳（原審卷二第309至311頁）。依
05 翁○○所述，足認上訴人非屬初犯。縱109年8月26日因雨
06 勢過大致上訴人於停車時無法正確判斷停車格線，衡理上
07 訴人於停妥車輛後，亦應查看是否確實停放於停車格內，
08 上訴人非但未採相關舉措，就此甚稱未影響其他車輛停放
09 云云予以搪塞，顯見上訴人對己身應遵守相關工作規則之
10 要求，未免過低。

11 (3)是此，上訴人屢犯業主停車規定，經被上訴人於109年8月
12 26日依工作規則第54條第13項規定，記小過乙次，並非無
13 據。

14 6.上訴人是否於109 年9 月3 日有未依標準流程作業及不服幹
15 部指導，違反工作規則第54條第1 項規定？

16 (1)依據證人蔡○○於原審所結證：那天上訴人作流程，做得
17 不正確，我糾正上訴人，第一次講上訴人不聽、也不理會
18 我繼續做、我講第二、三次都不聽。上訴人頂撞我、罵我
19 操你娘等語（原審卷二第293頁），核與證人蔡○○所陳
20 證：小組長蔡○○跟上訴人說他有缺失，但上訴人不理不
21 睬，不服從指導，而且在指導上訴人時，上訴人以三字經
22 罵蔡○○，我發現上訴人的作業錯誤，當下有跟上訴人指
23 導這樣做不正確，也有實際操作給上訴人看，但上訴人還
24 是依照他自己方式做事，而且講他，也根本沒有在聽，連
25 抬頭看我們都沒有，光做他自己的事情，我們一、二次跟
26 上訴人說，上訴人就發飆了，會亂講話、罵人等語（原審
27 卷二第301至303頁），堪認上訴人於109 年9 月3 日有未
28 依標準流程作業及不服幹部指導之行為，故上訴人主張並
29 無上開行為，並無足採。

30 (2)是此，上訴人身為車廂清潔員，未確實清潔負責車廂，有
31 前開缺失行為，經主管予以糾正時，非但未予改善，甚以

三字經等不雅字眼辱罵主管。被上訴人依據工作規則第54條第1項：「對上級合理合法指示或有限期命令，未申報正當理由而未如期完成或處理不當者」（原審卷一第143），予以小過乙次，乃屬合理正當。

7.上訴人是否於109年9月23日有工作不確實冷氣出風口未擦，遭業主驗車點名髒污，由小組長重新擦拭，違反工作規則第53條第13、14項及第54條第1項規定？

(1)上訴人前已多次發生冷氣出風口清潔不實（見上開「4.」），復於109年9月23日仍工作不確實，冷氣出風口亦未擦拭，經高鐵督導驗車點名髒污，由主管重新擦拭等情，分據證人凌○○、蔡○○證述明確（原審卷二第181頁、第289頁），並有缺失照片、被上訴人異常矯正/預防處理紀錄單附卷可參（原審卷一第273至275頁），上訴人主張無上該缺失行為，自非可取。

(2)故此，上訴人身為車廂清潔員，卻未確實清潔負責車廂，有前開缺失行為，被上訴人依據工作規則第53條第13、14項「工作疏忽經客戶申訴，經主管糾正而未能改善者」及第54條第1項規定，予以小過乙次，洵屬有據。

8.上訴人是否於109年10月16日遺留抹布、頭靠墊於車廂內，未符合作業標準，違反工作規則第53條第13項？

(1)上訴人確於109年10月16日遺留抹布、頭靠墊於現場，未符合車廂作業標準等情，業經蔡○○證稱：當時工作已告一段落，我們要下車，要撤出前，我們會清點抹布、工具，我走在最後面，我把頭抬高看上方行李架，發現角落那邊有抹布及頭靠墊（提示原卷一第279頁照片）是否為當場拍的照片？）對，這是當時我所拍的等語明確（原審卷二第301頁），並有卷附缺失照片、被上訴人異常矯正/預防處理紀錄單足參（見原審卷一第283至291頁），上訴人主張並無該項缺失行為，亦難採信。

(2)是而，上訴人既有前開缺失行為，被上訴人依據工作規則第53條第13項規定，予以申誡乙次，核屬有據。

01 9.上訴人是否於109年10月17日殘留頭靠墊於上方行李架未清
02 除，於10月18日椅下回風口、壁面髒污及地板垃圾未清除，
03 未符合車廂作業標準，違反工作規則第54條第1 項規定？

04 (1)上訴人確於109年10月17日殘留頭靠墊於上方行李架未清
05 除、同月18日椅下回風口、壁面髒污及地板垃圾未清除，
06 未符合車廂作業標準等情，已據蔡○○結證：109年10月1
07 7日、18日所有流程跑完，喊總檢查後我就開始檢查車
08 廂，地板上有頭髮，壁面上也有一點頭髮。頭靠墊是我要
09 撤出時檢查行李架時，發現頭靠墊在上面，原審卷一第28
10 3頁照片（即109年10月18日）是我當場拍的照片等語（原
11 審卷二第289至291頁），核與凌○○所陳證：我知道
12 109年10月17日上方行李架殘留頭靠墊未清除，依據原審
13 卷一第283頁照片可以認定上訴人未將新的頭靠墊帶下
14 車，公司規範下車都要將東西收好等語（原審卷一第181
15 至183頁）。此外，有卷附其他缺失照片、被上訴人異常
16 矯正／預防處理紀錄單足參（見原審卷一第285 至291
17 頁），上訴人主張無上該缺失，殊難採信。

18 (2)是以，上訴人既有前揭缺失行為，被上訴人依據工作規則
19 第54條第1項規定，予以小過乙次，信有憑據。

20 (三)雖上訴人主張係主管蔡○○挾怨報復、故意刁難，顯違反權
21 利濫用禁止原則云云。然依前所論，上訴人確有被上訴人所
22 指稱前開違反工作規則之行為，上訴人因己身違反工作規則
23 事證具體明確，被上訴人分依工作規則第53條第7、10、1
24 3、14項及第54條第1、13項規定，給予上訴人申誡及小過不
25 等之處分，亦符合明確性及比例原則，為雇主懲戒權之合法
26 行使，並無違反權利濫用禁止原則可言，亦與上訴人所稱係
27 主管蔡○○刻意為難云云，顯然無關。

28 (四)次按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或
29 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
30 「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工
31 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

01 工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律
02 之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已
03 難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，
04 即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧
05 企業管理紀律之維護。故舉凡勞工違規行為之態樣、初次或
06 累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、
07 勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷
08 勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院
09 97年度台上字第2624號、107年度台上字第2385號判決意旨
10 參照）。經查：

- 11 1.工作規則第52條規定：「同仁之懲戒項目及方式區分為下列
12 3 種：1. 申誡：3 次申誡合計換算為小過乙次。2. 小過：3
13 次小過合計換算為大過乙次。3. 大過。」、第59條規定：
14 「本公司同仁有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契
15 約：…6. 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。前項第6
16 款係指有下列情事之一且情節重大者，並應依個案具體事實
17 調查後認定之：…8. 經記滿3 大過，使本公司有受損害之虞
18 者。」（原審卷一第143至144頁、第146頁）。上訴人因違
19 反工作規則，遭被上訴人懲戒大過1 次、小過5 次及申誡4
20 次，已累計滿3 大過，已符合工作規則第59條第8項所規定
21 記滿3大過。又上訴人對於主管就其工作缺失上之指導態度
22 所為回應惡劣傲慢，愛理不理、消極態度、屢勸不聽，甚動
23 輒以三字經惡語相向等情，經上訴人之同事、主管楊○○、
24 陳○○、許○○、凌○○、蔡○○、蔡○○、翁○○等人一
25 致證述明確。參諸渠等證述內容或係稱：上訴人態度就是屢
26 勸不聽，置之不理，非常傲慢，感覺很消極，沒有工作態度
27 （楊○○，原審卷二第155頁、第158至159頁），或陳稱：
28 我看到上訴人用肥皂水清洗車窗，制止上訴人，上訴人講不
29 聽（陳○○，原審卷二第163頁），亦稱態度不佳（許○
30 ○，原審卷二第175頁），或證稱：上訴人作業上有缺失，
31 小組長要她處理，不會馬上處理，就做自己的事，愛理不理

（凌○○，原審卷二第188頁），或證述：上訴人流程作不正確，我糾正她，她不理我繼續做，我講第二、三次都不聽，她頂撞我，罵我操你娘等語（蔡○○，原審卷二第293頁）。此外，再參以證人蔡○○證述：我們是一次、一次、再一次都有給上訴人機會，是上訴人的態度真的很差勁，我們小組長都一直教導他，看到上訴人錯誤也是耐心教導，希望上訴人改過，但上訴人都不理會小組長，還用惡劣態度與小組長講話，我是在小組長跟我回報後也有找上訴人講，上訴人與我對談時講話語氣也是很差等語（見原審卷二第305頁）；另證人翁○○則陳證：對於上訴人所做的輔導措施，還是沒有辦法改善上訴人之工作缺失。上訴人也是一直犯錯，也沒有進步空間。上訴人長期以來都沒有改變、我行我素，最主要上訴人對中階幹部有時會惡言相向、甚至辱罵，其實在現場管理這麼多人，不論在管理面、工作面，我們都只有一種要求，並不會因人而異，有時幹部犯錯，我們也有懲戒，最主要要維持整個案場的信譽及對業者負責的態度等語（見原審卷二第313頁）。前開證人所述，足認上訴人未依作業流程及規則善盡清潔工作，於工作有缺失後，面對主管輔導糾正，未見有所改善，顯已破壞兩造間之信賴關係。

2. 本院考量被上訴人係台灣高鐵公司協力廠商，被上訴人需提供乘車大眾乾淨舒適乘坐環境，尤重服務品質，此依被上訴人與台灣高鐵公司所簽訂清潔服務契約書，依契約條文第7條、第8條、第9條約定，除要求被上訴人清潔服務人員須能執行勞務作業，專業勤勉外，並要求上訴人以善良管理人之注意義務提供清潔服務，及對執行清潔服務人員實施定時及不定時稽查服務，負完全責任，否將遭台灣高鐵公司要求違約罰款、賠償甚或解除、終止契約之虞。上訴人前自109年1月1日起即受僱於被上訴人擔任高鐵車廂清潔員，並於到職前，曾參與被上訴人「標準作業流程教育訓練課程」之勤前教育訓練，明知被上訴人對於高鐵車廂環境清潔重視，當應以服務乘客，提供乾淨舒適車廂環境為宗旨，然觀諸其前自

01 109年7月20日即因工作態度惡劣、無法溝通，對主管言語暴
02 力，屢勸不聽等事由，遭被上訴人予以解僱，經高市勞工局
03 居中調解後，同意被上訴人記予一大過，恢復工作，上訴人
04 於復職後仍於上開不爭執事項(四)所載多次違反工作規則之行
05 為，因此累積滿3大過，怠於執行職務次數非少，及其不作
06 為對於被上訴人所營事業所生危險非微，嚴重影響被上訴人
07 內部秩序紀律之維護，顯然漠視被上訴人工作規則，上訴人
08 屢屢違背工作規則之行為，應認在主觀上對被上訴人已無忠
09 誠履行其提供勞務義務之意願，並已干擾勞動關係之進行，
10 無法期待被上訴人再採用更強之懲戒手段以繼續僱傭關係，
11 應認上訴人違反工作規則之情節重大，符合勞基法第12條第
12 1項第4款事由。

13 3.從而，被上訴人於109年10月31日依工作規則第59條第1 項
14 第6 款、第2 項第8 款及勞基法第12條第1 項第4 款規定，
15 終止與上訴人間之僱傭關係，於法尚無不合。

16 (五)上訴人確有違反工作規則，情節重大，被上訴人終止兩造間
17 勞動契約，乃屬合法，業經本院認定如前。兩造自109年10
18 月31日起已無勞動契約關係存在，則上訴人訴請兩造間僱傭
19 契約關係存在，並請求被上訴人應給付上訴人11萬2,000 元
20 本息，及自110年3月1日起至上訴人復職之日止，於次月5日
21 按月給付上訴人2萬8,000元本息，均屬無據，應予駁回。

22 七、綜上所述，兩造間之僱傭關係已因被上訴人於109年10月31
23 日合法終止而消滅，上訴人依據兩造勞動契約、勞基法第22
24 條規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給
25 付11萬2,000 元本息。(三)被上訴人應自110年3月1日起至上
26 訴人復職之日止，於次月5日按月給付上訴人2萬8,000元，
27 及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
28 利息，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並
29 無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
30 由，應駁回上訴。另上訴人上訴既無理由，其於本院所為假
31 執行之聲請即失所依附，應併予駁回

01 八、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
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
03 逐一論列，附此敘明。

04 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

05 中 華 民 國 111 年 11 月 29 日

06 勞動法庭

07 審判長法 官 許明進

08 法 官 周佳佩

09 法 官 張維君

10 以上正本證明與原本無異。

11 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
12 狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理
13 由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律
14 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委
15 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 111 年 11 月 29 日

17 書記官 林秀珍

18 附註：

19 民事訴訟法第466條之1：

20 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
21 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

22 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
23 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
24 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

25 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。