

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第71號

原告 陳翊庭

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

被告 交通部鐵道局北部工程分局

法定代理人 夏恒仁

訴訟代理人 黃豐玠律師

林俊宏律師

複代理人 蕭淨尹律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國114年2月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳佰參拾貳元，及自民國一百一十二年五月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳佰參拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

被告原名稱為交通部鐵道局北部工程處，嗣於民國112年9月15日組改為交通部鐵道局北部工程分局，有交通部鐵道局112年7月27日鐵道人字第1120016576號函、交通部鐵道局112年9月14日鐵道人字第1120020560號函等件在卷可稽，並經組改後之被告於112年9月26日具狀聲明承受訴訟。又被告之法定代理人業於訴訟繫屬中歷經多次變更，最終由起訴時之郭林堯，變更為乙○○，有交通部112年12月14日交人字第1127130302號令在卷可按，並經乙○○以其為被告法定代理

01 人於113年1月15日具狀聲明承受訴訟，經核均無不合，應予
02 准許。

03 貳、實體方面：

04 一、原告主張：

05 (一)緣原告自98年11月10日起受僱於被告，初始擔任工管組專業
06 工程助理，迄111年12月31日遭被告非法資遣之日（原告當
07 時職稱為運安科專業工程助理），工作年資已長達13年1月
08 又21日。而原告於任職期間向來均配合被告規定、遵守職場
09 倫理，表現亦均良好從無遭懲處之紀錄，且曾於106、107年
10 間分別於任職期間內代表單位參加競賽獲獎。詎被告突於11
11 1年12月1日對原告發出资遣預告通知書（下稱系爭資遣通知
12 書），依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，於1
13 11年12月31日終止勞動契約，被告更要求原告立即簽署被資
14 遣同意書，然經原告當場拒絕。嗣原告雖於111年12月2日以
15 南港郵局第664號存證信函向被告表示其資遣不合法，並請
16 求繼續工作，及向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，惟
17 因雙方歧見過大而無法達成調解。未料，被告於111年12月2
18 2日要求原告於當年度即111年度考核表上直接簽名繳回，無
19 須面談，原告立刻拒絕，並回覆已向勞工局詢問，勞工局表
20 示因資方非法資遣勞方，勞方無須配合後續事宜等語，然被
21 告仍執意違法解僱原告，更於111年12月31日違法將原告勞
22 保、健保辦理退保。

23 (二)又原告自98年11月10日起以臨時人員之身分受聘於被告，原
24 告應被告要求每年與被告簽訂勞動契約，亦即被告採取1年1
25 聘，每年續約1次之方式，迄111年12月31日原告遭資遣時
26 止，契約期間均未間斷。然原告所從事之工作內容乃被告經
27 常性、繼續性之工作，並非「可在特定期間完成之非繼續性
28 工作」，則依勞基法第9條第1、2項規定及司法實務見解，
29 兩造間之勞動契約係屬不定期之勞動契約。

30 (三)被告於111年12月31日依勞基法第11條第5款規定，終止兩造
31 間之勞動契約，並不合法，兩造間之僱傭關係仍繼續存在：

- 01 1.按兩造間111年簽訂之勞動契約第15條約定：「…本契約未
02 規定事項，依工作規則或人事規章或政府有關法令規定辦
03 理。」。交通部鐵道局北部工程處臨時人員考核作業要點
04 （下稱系爭考核要點）第2點規定：「…年終考核等第區分
05 如下：(三)丙等：不升級，連續兩年考核丙等或三年內有兩年
06 考核丙等者，次年度得終止勞動契約。」則反面言之，倘臨
07 時人員年終考核等第並無「連續兩年考核丙等或三年內有兩
08 年考核丙等」之情形，被告自不得終止勞動契約。另交通部
09 鐵道局資遣作業注意事項（下稱系爭資遣事項）第貳項亦規
10 定略以，如勞工符合勞基法第11條者，應進行個別訪談及檢
11 討，就資遣之程序訂有相關規範。
- 12 2.又被告所制訂之系爭考核要點及資遣事項，就員工年度工作
13 表現訂有考評標準及考評程序，亦就資遣作業訂有相關程
14 序，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，系爭考
15 核要點及資遣事項等工作規則規範內容具備合理性及必要
16 性，已成為兩造間勞動契約內容之一部，勞資雙方自應予以
17 尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事業之有效經
18 營及管理。
- 19 3.本件原告並無系爭考核要點所載應列為丙等之情事存在，況
20 被告於111年12月1日對原告發出系爭資遣通知書時，被告根
21 本尚未完成111年之年終考核（下稱系爭考核處分），且原
22 告過去3年之年終考核皆為甲等，更無「連續兩年考核丙等
23 或三年內有兩年考核丙等」之情形，被告自不得終止勞動契
24 約甚明。況縱認原告有不能勝任工作之情事存在（假設語
25 氣，非屬自認），然被告亦未踐行系爭資遣事項所規定之個
26 別訪談及檢討等程序，則被告所為之資遣決定既違反系爭資
27 遣事項之規定，自非適法。
- 28 4.按勞基法第11、12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞
29 工適當地知悉其所可能面臨之法律關係變動，雇主基於誠信
30 原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意
31 旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原

先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張。而觀諸系爭資遣通知書，被告僅於事先印製之「裁員理由」欄位填入「依據勞動基準法第11條第5款：勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。本處臨時人員工作規則第8條第4款：臨時人員對於所擔任之工作確不能勝任時。」，並未明確載明構成該條款之具體事實，應屬未合法告知資遣事由，有違誠信，資遣應屬無效。被告雖於訴訟中臚列原告不能勝任工作之事由，原告除嚴正否認外（詳如後述），且該等不能勝任工作之事由，被告亦未曾於其資遣預告時告知原告，亦即該等不能勝任工作之事由皆係被告於訴訟中首次提出，應屬被告於資遣後始追加之事由，亦有違「雇主不得隨意改列其解僱事由」之誠信義務而屬無效資遣甚明。

- 5.事實上，原告於收到系爭資遣通知書當下，雖立即要求被告說明資遣理由，但當場遭到被告以本案係屬密件為由拒絕告知，被告此舉明顯剝奪原告依系爭資遣事項所應享有之陳述意見權利，以及接受輔導或改善之機會及可能，應認已有違反解僱最後手段性原則。被告雖稱運安科科長甲○○曾4次約談原告云云，惟原告均否認之，且觀諸被告所提出之證據，其上亦無原告之簽名或用印，顯係被告臨訟片面所製作之紀錄，自不足採。至於被告對於原告記過2次之懲處處分部分（下稱系爭記過處分），然因系爭記過處分並未載明原告究竟該當交通部鐵道局及所屬機關職員獎懲標準表（下稱系爭獎懲標準表）第6條第3款、第5款等規定之具體事實或行為，且被告對原告為系爭記過處分前，亦未使原告有陳述意見之機會，違反正當法律程序保障，事後被告並拒絕提供究竟係依據何種事證核定對原告為系爭記過處分之相關資料，造成原告無法為進一步實質申訴，是被告辯稱已提供原告足夠之程序保障云云，顯不足採信。況雇主倘就勞工不守工作規則、公司紀律之行為施以懲戒之秩序罰，本於一事不二罰之原則，自不得再就同一行為行使懲戒解雇權。被告所舉資遣事由，包含違反職場倫理、越級報告、攻訐主管、推

01 諉工作、效率低落等主、客觀不能勝任工作等情，縱然屬實
02 （假設語氣，非屬自認），被告業已對於原告為記過處分，
03 自不得再執此主張原告有工作不能勝任之事由，並據以資遣
04 原告，與前揭一事不二罰原則有違，於法未合。

05 (四)原告並無被告所指不能勝任工作之事由：

06 1.原告並無批評、醜化、抹黑並詛咒同仁之情事：

07 被告所提出周水蓮、周光永及沈錦雲之陳述書，均為渠等於
08 審判外之書面陳述皆無證據能力而不可採，且渠等均為被告
09 在職員工，其陳述自始本有偏頗、不公正之虞，且原告針對
10 所屬長官將本屬被告秘書室之主辦業務錯誤交由原告辦理，
11 及原告之不休假獎金遭被告錯誤計算而減少，而向所屬長官
12 提出建言、討論及善意批評，係屬捍衛自身權益，應屬善意
13 發表適當之評論。另原告並未針對特定同仁，而係針對誹
14 謗、欺負原告之人，係屬原告遭受不平等待遇後所為類似正
15 當防衛之回擊，並非詛咒同仁。

16 2.原告並無捏造與溫副局長之交情、仗勢欺人之情事：

17 原告確實曾受溫副局長之提攜，故不時表達原告感激之情，
18 且原告係自認其與溫副局長間僅有正常部屬與長官之關係，
19 並未自稱有何特殊私交，惡意顛覆擾亂被告職場秩序之情
20 形。

21 3.原告並無質疑或不服從直屬主管之決定或命令之情事：

22 觀諸被告所提證據內容，或係因原告對相關業務提出建言、
23 或係原告為捍衛個人權利積極爭取，自無影響團隊和諧及機
24 關正常業務之推動。況縱然有被告所稱越級報告之情形（假
25 設語氣，非屬自認），然此亦係因原告之直屬主管所為處置
26 偏頗不公，原告迫不得已始向更高層級之主管反映，而依據
27 鐵道局權責劃分之規定，局長、溫副局長係督導鐵道局秘書
28 室及所屬各工程處業務，理當向渠等報告，自無不法可言。
29 被告未曾提供正常管道以供原告申訴，且縱原告未循正常管
30 道提出申訴，被告亦無提供原告改依正常流程提出申訴之可
31 能，顯見被告於解僱前未依勞基法所賦予保護之各種手段促

01 使原告改善，被告並未踐行輔導與保護之程序，自不符合解
02 僱最後手段性原則。況原告係以短暫支援方式協助綜合科業
03 務，然因當時正值防疫期間，加上綜合科辦公室之座位全
04 滿，被告因此暫安排原告於原所屬單位之運安科辦公，並非
05 原告不願配合異動。遑論原告本得擇一參加所屬單位或派駐
06 單位之業務檢討會，則原告選擇參加所屬單位即運安科之年
07 終工作檢討會，自無被告所稱造成人事安排之困擾。

08 4.原告並無於上班時間從事非公務行為、效率低落並浪費公帑
09 之情事：

10 原告對於自己分內工作積極配合，承辦公文速度比其他同仁
11 快，甚至同仁已外出用餐，原告還繼續坐在辦公室繕打公
12 文。且原告處理公文部分，除透過電子公文系統轉文給同仁
13 外，更包含相關監造及承包商，惟渠等並未能夠透過電子公
14 文系統交換，被告並逐年增加原告之工作量，紙張數量當然
15 亦會隨之增加，況影印機均與個人電腦有連線，每個月皆會
16 列出個人使用情形之詳細資料，而被告亦會於每月月底彙整
17 後辦理核銷作業統計，於次月初前上簽申請經費撥款給廠
18 商，倘原告真有異常影印或列印之情形，被告不可能不知
19 情，此亦可觀原告於109至110年考績均為甲等，於109至111
20 年間亦未曾因影印或列印過多遭被告糾正，顯見並無浪費公
21 帑之情事存在。併參以交通部110年曾函知有關行政院環境
22 保護署為各部（會、署）執行「107至109年資源回收再利用
23 推動計畫」，推動資源循環成果豐碩敘獎案，其中就原告之
24 獎懲建議表記載「108-109年度於執行本案業務，工作態度
25 積極，以嚴謹態度從事資源再利用業務宣導及督促各段隊落
26 實辦理，並將每季執行業務成果提報交通部鐵道局彙辦，尤
27 其更以辦理本處年度環境教育訓練課程，執行率達100%，
28 以有限人力提高執行及管理績效其效益顯著，表現優良，值
29 得嘉勉。」，顯見原告自過去以來長期工作均努力以赴且工
30 作態度積極，並無被告所稱工作效率低落之情形。

31 5.原告並無推諉工作、無加班必要卻故意拖延退勤時間之情

事：

原告業務工作職掌範圍之退文，均係事先經其直屬主管甲○○科長之同意，況且明確非屬原告業務工作職掌範圍之業務，原告加以退文亦為甲○○科長默許，原告若有推諉工作，自無必要於下班時間過後仍留在辦公室努力辦公。況原告僅係基層承辦人員，根本沒有決行或自行簽結公文之權限，況此公文系統更係被告自行採購廠商代為撰寫程式及管理，依法自應由被告說明各人員所具有之簽核權限與系統發生錯誤時之修正流程，就相關公文往返必經內部公文簽核系統，公文簽核系統應有記載承辦人與核決人各為何人之紀錄，足見被告執有相關公文及其內部公文系統紀錄。且事實上原告於111年8月15日已與鐵道局其他科室溝通協調，經甲○○科長於111年8月16日上午8時47分批示函轉本處相關單位後，原告亦隨即於111年8月16日下午擬稿函轉相關單位並經甲○○科長於同日下午4時47分簽核，可證原告確實已依甲○○科長批示辦理函轉經濟部水利署「維護河川與保護橋樑安全共同聯繫會報第48次會議紀錄」予相關科室，絕無被告所稱原告自行決行或簽結公文之情事。而原告盡忠職守，就尚未完成之工作，自行留下加班完成，一來並未造成工作時程之延宕，二來原告亦未向被告申請加班費，則被告稱原告「拖延下班時間」，顯與「不能勝任工作」無涉。況主管甲○○科長亦多次於下班時間交代工作，故原告未能準時退勤，亦非可歸責於原告。

6.原告並無不假外出之情事：

此部分被告未舉證以實其說，且縱使被告所稱屬實，然依照常理，被告縱然未記原告曠職或扣薪或要求原告補請假等，亦應會有相關之申誡或警告紀錄，然被告均無法提出任何關於此事件之曠職、扣薪、要求原告補請假或對原告記申誡或警告之紀錄，顯見被告所稱原告不假外出乙事，實係原告業經主管同意外出，被告上述主張確與事實不符。

7.再者，證人甲○○就是給予原告111年年終考核丙等之主

01 管，而證人甲○○更主張其遭原告批評、醜化、抹黑等等，
02 況證人甲○○更代表被告，在未查明相關事實前即貿然對原
03 告提出刑事侵占罪之告訴，從而證人甲○○之證述顯有偏頗
04 之虞，而不可採信。至於被告所提出之鈞院112年度易字第8
05 53號刑事判決（下稱系爭刑事判決），除認事用法有嚴重違
06 誤，原告亦已提出上訴救濟外，且被告當時資遣原告之事
07 由，並未包括系爭刑事判決所涉及之情節，被告以此主張其
08 解僱符合最後手段原告云云，實係刻意誤導，並不可採。

09 (五)綜上，被告資遣原告應屬無效，兩造間僱傭關係繼續存在，
10 已如前述，然被告卻拒絕受領原告之勞務給付，是被告拒
11 絕受領勞務陷於受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，
12 仍得向被告請求自112年1月1日起至原告復職之日止，按
13 月給付薪資新臺幣（下同）5萬4,397元。

14 (六)原告得向被告請求給付之項目及數額，分述如下：

15 1.補提繳勞工退休金部分：

16 原告任職時每月薪資為5萬4,397元，每月應提繳工資為5萬
17 5,400元，每月應提繳金額為3,324元，原告自得請求被告自
18 112年1月1日起至原告復職之日止，按月提繳3,324元至原告
19 之勞工退休金個人專戶。

20 2.特別休假工資部分：

21 兩造就111年度之特休假係採曆年制計算，原告在111年間應
22 有18.1日之特休假，已休11.2日，仍有6.9日特別休假未
23 休，而原告平均每小時工資額為227元，則被告應給付之特
24 別休假工資合計為1萬2,530元（計算式：227元×8小時×6.9
25 天＝12,530元）。然兩造前因特休假計算從週年制轉曆年
26 制，致110年度前之特休假未休工資部分原告溢領2,946元，
27 原告同意就此部分扣除之，故被告應給付之特休未休工資為
28 9,584元（計算式：12,530元－2,946元＝9,584元）。

29 3.休假日出勤工資部分：

30 原告於111年11月26日擔任111年臺北市地方公職人員選舉及
31 憲法修正案公民複決投票選務人員，依勞基法第39條規定，

01 被告應給予原告休假日出勤工資1,816元（計算式：227元×8
02 小時＝1,816元），另應可補休2日公假，則就上開原告2日
03 公假未休，依交通部鐵道局北部工程處臨時人員工作規則第
04 24條之1及勞基法施行細則第9條，被告應給付工資3,632元
05 （計算式：227元×8小時×2天＝3,632元），被告共計應給付
06 原告5,448元。被告雖辯稱係原告自願擔任選務人員，而非
07 經由被告派任，被告並無給付休假日出勤工資義務云云。惟
08 勞基法第39條條文規定「雇主經徵得勞工同意」，文意解釋
09 上本就必然包含勞工之自主意願，被告自不得執此拒絕給予
10 原告休假日出勤工資。

11 4.被告主張原告遭資遣後至玉里醫院工作之工資應予扣除部
12 分：

13 原告遭被告非法資遣後，求職困難，生計頓失，原告好不容易
14 於113年獲衛生福利部玉里醫院錄取而有一份溫飽之短期
15 性工作。詎料，原告遭檢查出罹患癌症第4期且已移轉其他
16 器官，且需照顧年老及行動不便之父母，故已於113年10月
17 向該醫院申請因病留職停薪，契約並已於113年12月31日屆
18 期而告消滅。而原告在玉里醫院工作期間實際領取之薪資金
19 額，分別為113年7月薪資4萬1,312元、113年8月薪資3萬5,1
20 72元、113年9月薪資3萬6,515元及113年10月薪資3萬8,242
21 元，113年11至12月原告原因病申請留職停薪但並未獲准，
22 玉里醫院考量原告於任職期間盡忠職守、任勞任怨，曾於11
23 3年8至10月請假住院期間，自願攜帶私人筆電至病房內加班
24 完成指派業務，從未申請任何加班費等理由，及考量原告需
25 負擔家計及癌症自費藥醫療費用等因素，僅同意原告延長請
26 假，但於請假期間內仍須完成交辦業務，故於11及12月份發
27 放薪資分別為3萬9,489元及3萬9,297元。據此，如鈞院認應
28 扣除原告於他處勞務之所得，應以上述原告實際向玉里醫院
29 領取之薪資金額作為扣除之金額。

30 (七)被告於111年8月22日對原告記過2次應屬無效：

31 被告於111年8月22日鐵道北秘字第110100823號函，對原告

01 為記過2次處分，然該函並未載明原告該當交通部鐵道局及
02 所屬機關職員獎懲標準表第6條第3款、第5款等規定之具體
03 事實或行為究竟為何，被告對此記過事由之存在應負舉證責
04 任。且被告對原告為記過2次處分前，亦未使原告有陳述意
05 見之機會，違反正當法律程序之保障，應屬無效。

06 (八)被告所為111年度考核丙等處分因違法而無效：

07 被告對原告所為系爭考核處分，將直接影響原告是否得請求
08 被告給付年終獎金之資格，故被告對原告所為系爭考核處分
09 是否有無效之情形，乃為原告得否請求被告給付年終獎金等
10 法律關係之基礎事實，且上開法律關係均為現在之法律關
11 係，則兩造間就系爭考核處分是否無效既屬不明確，致原告
12 得否請求年終獎金等私法上之地位有受侵害之危險，而此項
13 危險得以對於被告之確認判決除去之，應認原告就系爭考核
14 處分，應有即受確認判決之法律上利益。且如前所述，被告
15 就111年度考核逕列丙等之事由存在應負舉證責任，然被告
16 未曾提出任何證據，原告亦無系爭考核要點所載應列為丙等
17 之情事存在，系爭考核處分應屬違法而無效。

18 (九)併為聲明：1.確認被告對原告111年年終考核丙等無效。2.
19 確認原告與被告間僱傭關係存在。3.確認被告於111年8月22
20 日對原告記過2次無效。4.被告應自112年1月1日起至准許原
21 告復職之日止，按月於次月5日給付原告5萬4,397元及自各
22 期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之5計算之
23 利息。5.被告應自112年1月起至准許原告復職之日止，按月
24 提繳3,324元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個
25 人專戶。6.被告應給付原告1萬5,032元，及自起訴狀繕本送
26 達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。並
27 陳明就前開第四至六項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)原告與被告改制整併前之交通部鐵路改建工程局簽訂勞動契
30 約，約定原告自98年11月11日起任職並擔任專業工程助理乙
31 職，嗣原告於107年6月11日整併改制後，繼續任職於被告。

原告初於被告整併改制後，即常有情緒化反應，被告內同仁、主管為求職場氣氛融洽，並未給予原告不利處分。詎原告竟變本加厲，對被告長官、主管及同仁均有惡意醜化、挑撥離間、詛咒及恐嚇等情，更使諸多同仁身心俱疲而請求調職。復原告經常違反職場倫理秩序，除越級投訴報告致被告長官飽受騷擾外，更捏造與被告上級長官之交情，藉以壓制主管及同仁。又原告亦未能積極投入工作業務，時常於上班時間撰寫與公務全然無關之信件、大量耗費被告影印用紙與油墨等公務資源，從事私人事務，致每日經辦公文數量甚少並頻遭主管退件，績效實屬低落。原告上開行為雖已嚴重違反被告職場倫理秩序並影響同仁間友善、良好之工作氣氛，原告之主管為善盡雇主教育、輔導同仁之義務，希冀原告能改過自新、停止上開行為，故仍多次與原告訪談並勸告其不應再犯，原告雖答覆瞭解且為改善承諾，然原告嗣後並未改善而仍持續為之，故被告不得不於111年8月22日核定記過2次，豈料原告竟仍持續寄信挑釁被告主管及同仁，嚴重影響職場氣氛，無從期待繼續維持兩造間契約關係，被告始於111年12月1日以「不能勝任工作」為由，預告資遣原告，契約終止日為111年12月31日。

(二)原告有勞基法第11條第5款「不能勝任工作」之情形，被告終止兩造勞動契約，並將原告予以資遣，洵屬有據：

- 1.依兩造間勞動契約第13條「服務與紀律」約定：「(一)乙方（指原告）應遵守甲方（指被告）訂定之工作規則或人事規章，並應重視倫理與主動積極參與工作。…(三)乙方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。(四)乙方在工作時間內非經其主管同意，不得擅離職守。…」、交通部鐵道局北部工程處臨時人員工作規則（下稱系爭工作規則）第10章第52條「其他」規定：「(一)上班時間，臨時人員應在指定處所工作或待命，不得聚眾嬉戲、酗酒賭博、高聲喧嘩。(二)臨時人員應服從管理人員合理調度及長官合理指示，不得逃避推諉，並應專心本職工作，除交辦任務外，不得從事外務或藉故在

01 外遊蕩。…(七)不得有任何破壞團體紀律，及影響機關聲譽之
02 行為。…」可知原告應接受主管、長官之指示、重視倫理、
03 專心本職工作，且不得破壞紀律及被告之聲譽。

04 2.原告確有以下不能勝任工作之情事：

05 (1)批評、醜化、抹黑並詛咒同仁，甚至自視掌有機關人事權
06 限，屢就與其職掌無關之人事分配指手畫腳、品頭論足，使
07 同仁身心俱疲紛紛請求調職，嚴重影響職場氣氛並造成被告
08 人員調度之不便與困難。

09 (2)違反職場倫理，無憑據便抹黑甚至攻擊主管及長官：

10 原告多次寫信攻擊郭處長，並抹黑簡任正工程司陳建昌欺負
11 原告、暗指其與女性同仁有不正男女關係，顯然違反職場倫
12 理。

13 (3)原告於訴訟中已自承其與溫副局長並無私交，卻於任職期間
14 捏造與溫副局長交情、謊稱受其委託交辦事項，達到嚇阻、
15 噤聲被告主管及同仁之效果，惡意顛覆、擾亂被告職場秩
16 序，明顯嚴重違反職場倫理。

17 (4)質疑或不服從直屬主管之決定及命令：

18 不服從直屬主管即運安科甲○○科長指示，更多次辱罵、以
19 不雅字眼攻擊甲○○科長，且於全時支援綜合科業務時，不
20 願配合職務調整，造成被告內部人事安排之困擾。

21 (5)違反職場倫理越級報告：

22 原告於110年5月至111年7月間，至少寄發20封以上收件對象
23 為副局長、處長及副處長之信件，且信件內容多為告狀、抱
24 怨，抑或不休假獎金、加班費、防疫假計算等問題。然此類
25 投訴或疑問，依照公務機關職場倫理，原告應向運安科科
26 長、秘書室或人事室反映，而非屢次越級投訴，造成長官極
27 大困擾。

28 (6)於上班時間撰寫、寄發僅涉其私人權益等大量信件，從事非
29 公務行為、工作效率低落：

30 經被告整理後發現，原告有大量僅涉及其私人權益信件，均
31 係於上班時間所撰寫，且多屬長篇大論，可見原告一己之

01 私，將上班時間拿來抱怨、抹黑、攻擊同事及主管，顯然無
02 心專注於從事公務、工作效率低落。

03 (7)由被告電子公文檔案管理系統「檔業查詢作業」結果，可知
04 原告工作效率低落且浪費公帑：

05 由該系統查詢可知，原告111年經辦公文雖有801件，然其中
06 750件屬單位庫房（即一般性傳閱性公文，僅需陳閱科長後
07 存查或傳閱同仁知悉，屬二層決行公文）、51件屬機關庫房
08 （即原則上一層決行；簡單公文授權二層決行），均為簡單
09 之存查或轉知公文。且以簽核類型搜尋原告所經辦之公文，
10 其中線上簽核共796件，而紙本簽核僅有5件，可見原告處理
11 公文中有達99.4%之簽核類型均屬線上簽核，根本無使用
12 影印、列印功能之必要。詎原告於受僱期間卻使用被告租用
13 採張數計費之影印機，印製大量資料，不僅違背被告為公文
14 處理全程電子化及無紙化之目標，亦有降低行政效率及浪費
15 公帑之情事。

16 (8)推諉工作：

17 被告運安科之分文流程，係由收發人員依科長核定之業務職
18 掌工作項目判別逕行分文，承辦人於接獲公文時，倘認有疑
19 義或錯分，應呈請直屬主管甲○○科長核示並同意後，方得
20 退文，惟原告未經甲○○科長同意即自行退文予收發人員，
21 更指揮收發人員向科長請示分文，已違反運安科分文流程，
22 而有推諉工作之情。且原告僅為基層人員，並無自行決行或
23 簽結公文權限，竟無視被告內部職責分配，而擅自簽結案
24 件。

25 (9)無加班必要卻無故屢屢拖延時間：

26 原告承辦業務量不致有加班必要，卻屢屢拖延退勤時間，經
27 其直屬長官林科長要求應准時上、下班，然原告卻不願配合
28 辦理。

29 (10)擅離崗位、不假外出等怠忽其所任工作之情形：

30 原告擔任被告運安科專業工程助理，其職務內容並無外出或
31 出差之必要，倘有外出處理私事之必要，須經其直屬長官甲

01 ○○科長獲准，惟原告於111年8月23日14時35分至15時49
02 分、同年9月6日16時4分至16時45分、同年9月15日14時40分
03 至15時50分、同年10月11日15時25分至17時16分，有騎機車
04 外出之情形，但未經甲○○科長同意，且亦無請假紀錄，顯
05 見原告無故擅離工作場所，明顯未盡忠誠履行勞務之給付義
06 務。

07 (11)綜上，原告確實有違反職場倫理、越級報告、攻訐主管同事
08 及推諉工作、效率低落等情事，核屬勞基法第11條第5款
09 「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」之事由，則被告依法
10 資遣原告，自屬有理。

11 (三)原告有上開不能勝任工作之行為，經被告多次告誡、面談等
12 改善機會，甚或以懲處方式予以警告，均未見原告改善，已
13 符合解雇最後手段性：

14 1.被告確實秉持教育、輔導、關懷同仁之心，於原告從事前揭
15 不適任工作行為時，原告直屬主管甲○○科長除於平時即多
16 次口頭勸告外，甚於111年2月7日、5月5日、5月18日及6月1
17 日，與原告進行4次訪談，要求原告「應依規定準時上、下
18 班」、「與同仁和睦相處」、「不應於上班時間從事工作無
19 關之事情，如涉及私人權益，需以電子郵件洽詢，應於休息
20 或下班時間辦理」、「不應越級報告」等，並於111年5月5
21 日製作平時考核紀錄表，且政風室李主任亦2次致電勸誡不
22 得再越級報告、造成長官困擾並影響公務，顯見被告實已每
23 盡雇主照料義務，給予原告教育、輔導之機會，期望原告改
24 善其行為，然原告依然故我。

25 2.被告針對原告前述不能勝任工作之行為，經口頭面談、勸導
26 未果，被告僅得施以懲處方式，故於111年8月22日時，核定
27 原告記過2次，原告於收受記過2次懲處處分後，被告確實給
28 予原告事後程序保障，於111年9月21日召開申訴處理審議小
29 組會議，而審議委員已翻閱相關書面資料，並給予原告說明
30 申訴理由，以釐清事實，可知原告已實質行使陳述意見及防
31 禦辯護之權利，顯見被告作成該懲處，原告仍可透過機關內

01 部依救濟管道進行申訴，並無原告所稱未提供足夠程序保障
02 之情。

03 3.原告雖主張稱被告資遣原告並不符合系爭勞動契約、系爭考
04 核要點及資遣事項云云，惟查：

05 (1)依系爭勞動契約第8條約定，可知原告符合勞基法第11條規
06 定各款事由時，被告即得依法、依約資遣原告。

07 (2)又依系爭考核要點第2點規定，僅規定於臨時人員多次取得
08 丙等考核時，被告得於次年度終止契約，並未限制被告僅得
09 於原告連續兩年考核丙等時，始得資遣原告。且系爭考核要
10 點係提供被告主管考評所屬單位人員之評分標準、方式，屬
11 雇主人事管理權如何行使之內部規定，故系爭考核要點第2
12 點之規範目的，僅係提醒被告如有臨時人員連續取得兩年考
13 核丙等時，應注意該臨時人員已有不適任工作之情，即連續
14 兩年考核丙等，為判定臨時人員不適任工作之一種參考標
15 準。是以，原告稱被告僅得於原告連續兩年考核丙等或三年
16 內有兩年考核丙等時，始得於次年度終止契約，已逾越系爭
17 勞動契約及系爭考核要點之文義解釋，並不可採。

18 (3)另原告所舉系爭資遣事項並非資遣之法定要件，被告得否資
19 遣原告，仍以勞基法第11條各款之法定要件是否該當為據。
20 如前所述，本件原告確有不勝任工作情事，符合勞基法第11
21 條第5款規定之法定要件，且被告實質上亦已多次給予面
22 談、輔導，供原告改善機會，然原告仍未改善，嚴重影響職
23 場倫理及職場氛圍，無法期待再繼續維持兩造間僱傭關係。
24 基此，應認被告於資遣原告前，實已善盡僱主保護照顧義
25 務，並多次給予原告改善工作態度之機會未果後，始資遣原
26 告，符合比例原則及解雇最後手段性原則，自不容原告逕執
27 非屬資遣法定要件且僅為內部注意事項性質之系爭資遣事
28 項，逕自否認原告行為確已符合勞基法第11條第5款規定之
29 要件，及被告於採用各種手段，均無法促使原告改善，始不
30 得不辦理資遣等事實。

31 (4)綜上，被告無論採取正面積極之輔導教育方式，抑或採取懲

戒手段，均無法遏止原告從事不適任工作行為，嚴重破壞兩造間之信賴關係、被告無法期待與原告繼續維持僱傭關係，故被告依勞基法第11條第5款規定，終止勞動契約，實已符合解雇最後手段性。

4.再者，原告明知公務硬碟中有大量國家公務機密，其於兩造間勞動契約尚未終止之前（即仍屬任職期間內），竟未經被告同意，擅自帶走其電腦中之公務硬碟，其於偵查程序中對拔除硬碟一事坦承不諱，遭臺灣新北地方檢察署檢察官以涉犯侵占罪提起公訴，並經鈞院以系爭刑事判決認定犯處業務侵占罪。原告上開所為，嚴重致生公務機密及公眾資訊外洩風險，對被告造成相當大之危害，嚴重破壞勞雇關係之信賴基礎並影響被告對內部管理紀律之維護。是以，原告上述違法行為不僅違反勞動契約所負忠誠義務，更嚴重破壞被告於勞雇關係中之信賴基礎，難以期待被告繼續與原告維持僱傭關係，足證被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，確已符合解雇最後手段性。

5.甚且，原告上述多次抹黑、攻訐同事及主管，且屢經直屬主管勸阻溝通均未改善等行為，已嚴重違反系爭勞動契約第13條約定及系爭工作規則第52條規定，核已構成勞基法第12條第1項第2、4款規定之要件，然被告顧慮原告曾提及其為家庭經濟支柱等原因，仍善盡雇主義務，選擇以勞基法第11條第5款之資遣事由，終止與原告之僱傭關係。被告於111年12月1日發函以勞基法第11條第5款規定預告資遣原告，除照常發給預告期間之工資及資遣費外，並告知其自即日起無須再辦公，以利其另謀工作，此處理方式顯優於勞基法第16條之規定，足見被告確實已善盡雇主之照料義務。

6.此外，原告雖稱被告於系爭資遣通知書未載具體事由，屬未合法告知資遣事由，應屬無效云云，惟雇主基於誠信原則，雖有告知勞工其被解僱事由之義務，惟該解僱事由，係指勞基法第11條、第12條所規定雇主解僱之法定事由而言，並非指據以佐證該事由之事證，雇主須鉅細靡遺、逐一說明各項

01 不勝任工作之具體事實及證據。而被告於資遣原告時，已明
02 確告知係依勞基法第11條第5款規定，及系爭工作規則第8條
03 第4款規定為資遣事由，且勞基法第11條第5款之立法意旨本
04 即允許雇主綜合評價勞工所有主、客觀不勝任情狀後予以資
05 遣，被告並無未告知資遣事由，更未曾於訴訟中改列資遣事
06 由，是本件被告資遣原告所為通知，核屬適法。

07 (四)承前所述，本件原告確有勞基法第11條第5款規定之情形，
08 被告自得依法終止勞動契約，原告自無從依民法第487條規
09 定請求按月給付5萬4,397元之薪資，並依勞工退休金條例第
10 6條第1項、第14條第1項及第31條第1項等規定，請求被告按
11 月提繳3,324元至其勞工退休金個人專戶。況縱認兩造間僱
12 傭關係存在，惟因原告現確有於衛生福利部玉里醫院任職且
13 受有報酬之情事，被告亦得依民法第487條規定，扣除原告
14 之他處所得。

15 (五)被告給予原告111年丙等之年終考核處分，並無違法，自非
16 無效：

- 17 1.被告依系爭考核要點第6點第5項「年終考評」規定，由原告
18 直屬主管即運安科科長111年12月23日填寫原告年終考核紀
19 錄表，其上並記載「（原告）屢次違反規定，態度未見改
20 善，不實投訴之情事更勝以往，造成本處極大困擾並嚴重影
21 響機關形象。」並依前開作業規定臚列原告重大具體優劣事
22 蹟（諸如111年8月22日遭記過2次、接連投訴破壞機關形
23 象、公務硬碟遭侵占等）之附件，是被告給予原告111年丙
24 等之年終考核處分，並無任何違法之處，非為無效，則原告
25 稱被告未為舉證即逕予丙等考核不利處分云云，顯非事實。
- 26 2.原告稱被告將原告侵占公務硬碟乙事，納入111年丙等年終
27 考核評量事由，有違法之處云云。惟111年丙等年終考核處
28 分係於111年12月23日作成，斯時兩造間仍有勞動契約關
29 係，被告自得將原告經預告資遣通知後，原告在職期間內所
30 有行為及表現，納入年終考核評量事由，自包括原告侵占被
31 告所有之公務硬碟乙事。且前揭原告擅自拔除公務硬碟之行

01 為，亦經系爭刑事判決認定犯業務侵占罪，被告以此作為考
02 核評量事由，並無任何違誤。

03 (六)被告於111年8月22日給予原告記過處分2次後，已給予原告
04 申訴之事後程序保障，並於同年9月21日召開臨時人員申訴
05 處理審議小組會議受理原告之申訴處理，是被告未違反任何
06 正當法律程序，該記過處分並無違法而為有效：

07 1.系爭工作規則第44條規定：「臨時人員平時工作、勤惰、品
08 德、生活，經其主管考核具有事實與成效者，或工作不力、
09 行為不檢具有事實者；參照鐵道局暨所屬各工程處職員獎懲
10 標準表辦理…」；交通部鐵道局及所屬機關職員獎懲標準表
11 第6條規定：「有下列情形之一者，記過：…(三)不遵守規章
12 或違抗命令情節較重者。…(五)誣陷、濫訴長官或同事，事實
13 確鑿者。…」可知被告內部並無規定於給予臨時人員記過等
14 懲戒處分時，須提供受懲戒人陳述意見。

15 2.被告於111年8月22日核定予原告之鐵道北秘字第1110100823
16 號獎懲令，已明列獎懲事由為「不遵守規章或違抗命令，情
17 節較重、誣陷、濫控長官或同事，事實確鑿者」，且如前所
18 述，原告確實有上揭行為，是被告之記過處分無任何違誤，
19 亦無原告所述有任何未盡舉證責任之情。

20 3.又遍觀被告就臨時人員核定考核或懲處之內部規定，均未要
21 求被告應將獎懲事由之具體原因事實詳載於獎懲令，抑或於
22 核定記過2次處分前給予原告陳述意見之機會，則原告稱被
23 告違反正當法律程序，實屬無稽。事實上，原告直屬主管即
24 運安科甲○○科長，早已與原告面談並要求原告「應依規定
25 準時上、下班」、「與同仁和睦相處」、「不應於上班時間
26 從事工作無關之事情，如涉及私人權益，需以電子郵件洽
27 詢，應於休息或下班時間辦理」、「不應越級報告」，然原
28 告回覆遵照辦理後，卻反變本加厲而無任何改善，則原告理
29 應知悉其遭被告核定記過2次之原因，為其無視直屬主管善
30 意之輔導、教育機會，頻頻蓄意從事上揭行為所致。

31 4.所謂正當法律程序，非僅限於「事前程序保障」而已，如係

「事後程序保障」亦足之，觀本獎懲令附註文字，可知原告若對於獎懲結果有所不服，得向被告申訴。原告前已透過專簽方式，提出申訴主張撤銷記過2次處分，業經被告受理，於同年9月21日召開臨時人員申訴處理審議小組會議，並請原告提供意見，最終經委員投票為撤銷原處分0票、維持原處分10票，決議維持原處分。是以，被告已提供原告事後程序保障之申訴機制，使原告得以充分陳述其意見，已給予原告足夠之程序保障，則原告稱被告作成記過處分2次違反正當法律程序，實不可採。

(七)對於原告請求之項目及金額，表示意見如下：

1.特別休假工資部分：

(1)原告於111年度特休假採曆年制計算後，應有18.1日之特休假，截至111年12月31日契約終止日，原告已休11.25日（即11天2小時）。嗣被告於111年清算全處臨時人員已核發107年至110年度未休特別休假加班費，發現溢發原告2,946元（即1.75日），故被告便將原告111年間應有之特休假扣除（計算式： $18.1 - 11.25 - 1.75 = 5.1$ ）。是以，原告未休之特別休假剩餘5.1日。

(2)又因被告於111年12月31日終止與原告間之契約關係，則原告未休之特別休假，須再回歸週年制，以填補原告於曆年制下不足之特別休假日數。原告於111年11月10日任職滿13年，依法可享有19日特別休假，再扣除採曆年制計算下，截至111年12月31日止已結算2.6日，被告應再核給原告16.4日特別休假。

(3)綜上，被告總計核給原告21.5日（計算式： $5.1 + 16.4 = 21.5$ ），換算為特別休假工資合計為3萬9,044元（計算式： $227 \times 21.5 \times 8 = 39,044$ ），被告並已於112年1月5日匯入原告帳戶，是原告此部分已屬重複請求，並無理由。

2.休假日出勤工資部分：

原告於111年11月26日自行利用自己的休息日擔任選務人員，乃自願擔任選務人員，並非被告要求原告於休假日工作

所致，非屬勞基法第39條所稱之情形，故原告自不得請求被告給付休假日出勤工資1,816元。且依勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號函文，原告於111年11月26日自行利用休息日擔任選務人員，依勞基法相關規定，本應無庸給假。再者，依行政院111年5月23日院授人培字第1110001157號函、中央選舉委員會111年5月24日中選務字第1110022505號函所示，可知僅公務人員方得因擔任選務人員而獲補假2日。今被告比照前開函文意旨，准予「非公務人員身分」，且自願擔任選務人員之原告補假2日，僅係出於愛護同仁之目的，給予原告優於勞基法規定之額外福利，惟此並不改變被告從未要求原告於休假且擔任選務人員之事實，亦即本件根本非被告指派原告於選舉日從事工作，非屬加班之補休，故原告不得以其未能補休完畢為由，請求被告依工資計算標準發給未休補休2日之工資3,632元。

(八)併為答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自98年11月10日起受僱於被告，擔任原交通部鐵路改建工程局工管組專業助理，並於被告107年6月11日整併改制後，繼續任職於被告。

(二)原告與被告簽訂勞動契約。

(三)被告訂有臨時人員工作規則。

(四)被告於111年6月9日發布鐵道北秘字第1110100556號函、於111年6月29日發布鐵道北人字第1110003944號函，並公告各單位。

(五)依原告111年1月1日至11月30日之個人出勤紀錄一覽表，原告於111年8月23日、9月6日、9月15日及10月11日均無請假紀錄。

(六)被告於111年8月22日以鐵道北秘字第1110100823號函核定原告獎懲記過2次。

(七)被告依據原告111年8月31日電子郵件申訴書，於111年9月21

01 日召開「交通部鐵道局北部工程處111年度臨時人員申訴處
02 理審議小組」，結果為：維持原處分。

03 (八)原告於111年8月31日起，曾向法院首長民意信箱、局長信箱、
04 新北市政府勞動檢查處尋求救濟，並向立法委員陳情。

05 (九)被告於111年12月1日以鐵道北秘字第1110101228號函通知原
06 告，依勞動基準法第11條第1項第5款事由：「勞工對於所擔
07 任之工作確不能勝任」，終止與原告間之勞動契約，契約終
08 止日為111年12月31日。

09 (十)111年12月31日原告遭被告資遣時，原告之職稱為運安科專
10 業工程助理，每月薪資為5萬4,397元。

11 □原告於111年12月2日以南港郵局第664號存證信函向被告表
12 示其資遣不合法，並請求繼續工作，及向新北市政府勞工局
13 申請勞資爭議調解，於112年1月5日調解不成立。

14 □被告於111年12月31日將原告勞保、健保辦理退保。

15 □被告於112年1月5日將3萬9,044元匯入原告帳戶。

16 □原證6、8、9及被證1、25、27、49-54、56-59、61、66-70
17 之形式上均為真正。

18 四、本院得心證之理由：

19 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約，
20 是否合法？

21 1.原告主張被告於系爭資遣通知書並未合法告知資遣事由，有
22 違誠信，資遣應屬無效等語。經查，觀諸被告於系爭資遣通
23 知書已記載裁員理由為：「依據勞動基準法第11條第5款：
24 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。本處臨時人員工作規
25 則第8條第4款：臨時人員對於所擔任之工作確不能勝任
26 時。」之解僱事由，自形式上觀之，原告於客觀上應能知悉
27 被告係行使勞基法第11條第5款之終止權及終止事由，且被
28 告於本件訴訟中始終主張已依勞基法第11條第5款規定行使
29 終止權，難認有改列解僱事由之情事。至被告雖未於系爭資
30 遣通知書詳列符合勞基法第11條第5款之具體事由，然該條
31 款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞

01 工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給
02 付義務均應涵攝在內，並應綜合判斷勞工於相當期間內之工
03 作態度、團隊互助及客觀工作能力，原告對此既有爭執，則
04 被告於本件訴訟中就其抗辯原告已符合該條款之事實舉證證
05 明之，自無不合。是原告前開主張，尚無足採。

06 2.又按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不
07 能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。揆其立法意旨，
08 重在勞工提供勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成
09 客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經
10 濟目的不能達成之原因，應就勞工客觀上之能力、學識、品
11 行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠
12 忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察
13 判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，更應整體評價綜合
14 判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作。又按解僱勞工之具體
15 事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初
16 次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、
17 勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達
18 到解僱之衡量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及
19 客觀工作能力等，且雇主如已善盡勞基法所賦予之各種手
20 段，但勞工仍無法改善之情況，即客觀上已難期待雇主採用
21 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，雇主即得終止勞
22 動契約（最高法院111年度台上字第2785號、第692號判決意
23 旨參照）。

24 3.經查，原告自98年11月10日起以臨時人員身分受僱於被告，
25 擔任專業工程助理，依系爭勞動契約第13條約定：「服務與
26 紀律：(一)乙方（即原告）應遵守甲方（即被告）訂定之工作規
27 則或人事規章，並應重視倫理與主動積極參與工作。…(三)乙
28 方於工作上應接受甲方各級主管之指揮監督。(四)乙方在工作
29 時間內非經其主管同意，不得擅離職守。…」，有系爭勞動
30 契約在卷可稽。又被告訂有系爭工作規則，為原告所不爭，
31 是兩造應受該工作規則所拘束，自可確認，依系爭工作規則

第10章第52條規定：「(一)上班時間，臨時人員應在指定處所工作或待命，不得聚眾嬉戲、酗酒賭博、高聲喧嘩。(二)臨時人員應服從管理人員合理調度及長官合理指示，不得逃避推諉，並應專心本職工作，除交辦任務外，不得從事外務或藉故在外遊蕩。…(七)不得有任何破壞團體紀律，及影響機關聲譽之行為。…」，堪認原告依前揭勞動契約及工作規則之規定，應接受被告主管之指揮監督，服從長官指示，不得逃避推諉，並應專心本職工作，不得有任何破壞團體紀律，及影響被告聲譽之行為。且揆諸前揭說明，所稱勞工不能勝任工作，應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷，是否達到解僱之衡量標準，應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能力等項。茲就被告抗辯原告有不能勝任工作之情事，認定如下：

- (1)按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。勞動契約係指約定勞雇關係而具有從屬性之契約。民法第482條、勞動基準法第2條第6款分別定有明文。受僱人（勞工）基於從屬地位，負有服從僱用人（雇主）之指揮監督提供勞務之義務，與委任契約之受任人，為委任人處理事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。受僱人為僱用人服勞務，既完全依僱用人之指示，而無獨立裁量權或決策權（最高法院112年度台上字第433號判決意旨參照）。是以雇主指示受僱人之工作內容如合於法令規定，且無濫用權利情形者，受僱人即有依雇主指示從事職務之義務，不得逕以自身學識、主觀意念及工作經驗作為拒絕依照雇主指示提供勞務之理由，如有上開情形者，應構成主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」等違反忠誠履行勞務給付義務之情形，雇主在履行解僱最後手段性原則後，自得依勞基法第11條第5款終止勞動契約。
- (2)查證人即原告直屬主管運安科科长甲○○在本院審理時證

01 稱：原告與同仁之相處關係並不是很融洽，因為原告常常會
02 不當的講同仁事情，例如：關於周光永部分，原告於111年
03 約上半年度跟我及其他同仁說周光永有一年之年終聚餐，一
04 人是1000元左右，有一位同仁沒有參加，周光永就利用這10
05 00元來報銷，等於周光永有虛報的事情，但是周光永否認有
06 此事，因為此事還讓周光永非常氣憤，故有申請要調科不想
07 與原告共事；關於收發周水蓮部分，原告於111年上半年度
08 經常在其他人前說周水蓮做事不認真事情沒做好，還建議我
09 將周水蓮換掉，但實際上並沒有原告所述沒有將事情做好，
10 後來周水蓮也因為此事上簽要求調到別的科室；關於沈錦雲
11 部分，她是主管原告及其他臨時人員之承辦人，於111年度
12 上半年度，有關不休假獎金之計算問題，原告經常指責沈錦
13 雲不專業且還利用EMAIL跟長官做不實之指控，還誣指沈錦
14 雲與處內長官有不當關係。被證5、8、12就是各該同仁申請
15 調任之申請文件。另外，在我擔任原告直屬主管期間，原告
16 有不服從主管指示之情形，例如：①我有明確告知原告報加
17 班前要經過我的同意再申請，我們加班必須要事前申請但可
18 以事後補請，但必須要跟我口頭報告經我核准後，才可以補
19 請。因為之前原告在我們處內其他單位綜合科時，有報了很
20 多的加班，原告到任前，長官就有提醒我要確實管控原告之
21 加班時數，所以當原告到任時我就有明確告知原告她的工作
22 內容沒有加班之必要，我有允許原告如是下午快下班時接到
23 公文時，我允許他可以隔日再為承辦，但原告並沒有遵照我
24 的指示還是自己報了加班，所以我才會傳送被證21之LINE訊
25 息給她，再次重申，請她遵照辦理。②我有告知原告如果有
26 覺得不公的部分，要依照本處的規定逐級呈報不得越級報
27 告，被證22是有關原告不休假獎金越級報告之事情，原告是
28 向局本部溫副局長越級報告，我有規勸原告如果認為本處針
29 對不休假獎金處理如有不公處可以依照本處之程序來申訴，
30 但原告並無遵照辦理，所以我才會LINE她，再次提醒她。被
31 證23是在111年5月左右，原告要報考高普考，因為我們本處

規定原告要參加的考試，與原告之職務沒有直接關係，要簽到處長核准後才可以報考，原告就舉例之前同仁僅檢附准考證就可以參加報考，我就跟原告說她的情形與先前同仁不一樣，所以請原告要依照本處之規定申請，但原告就不高興，說她要去部長信箱、總統信箱陳情，讓秘書室的同仁不好受。被證24第1頁也是因為原告要參加考試的事情，原告不認可我之前與她的回復，所以原告在LINE上罵我是爛人，所以我有在LINE上有提醒原告要注意用辭不可以對我做人身攻擊，並請原告要依照秘書室游佩菁的電子郵件之通知專簽請處長核准完備程序後，才可以參加考試，可是原告還是回復我說她不會上簽。被證24第2頁也是跟原告參加考試的事情是同一件事情，原告說要請秘書室的主任王瑋將專簽的範本給她，我就跟原告說秘書室給原告的就是依據，原告照辦即可，原告就罵我說我是喝王瑋的奶長大的嗎，還罵我有夠白痴，這對話的緣由就是這樣。原告有跟我及其他人說過，她與溫副局長的交情很好，還要將本處的一些事情回報給溫副局長。這樣的確會對一些同仁造成困擾，因為原告之前針對她的不休假及考試假的申請，原告有寫EMAIL跟溫副局長報告說，本處沒有依照規定辦理，這樣間接會造成同仁的壓力。後來秘書室王瑋主任有親自打電話與溫副局長求證，溫副局長回復說沒有這回事，且溫副局長有出具文件聲明其從來沒有交辦原告要報告北工處之相關事項。③我有告知原告在上班時間不得從事與工作內容無關的事情，例如發EMAIL、不假外出等。依照原告之工作職務一般無公出或出差之必要，如果原告有需要外出處理私事時，要依照規定請假核准後才可以離開。北工分局辦公廳舍分有A、B兩棟，原告任職運安科辦公室位於B棟，於110年5月起因應新冠肺炎疫情，實施門禁管制，各大樓進出限單一動線，僅能由正門進出，一直管制到新冠疫情較疏解後，應該是在原告離職後。被證68中即本院卷二第293 下方、294 上方、295 下方、296 上下方、298 、299 下方、300 上下方、301 上下方、30

01 2、305 下方、306 上下方、308 上下方、309、310 上下
02 方，312上下方，以上照片都是原告本人。我不知道原告於1
03 11年8月23日14:35至15:49、同年9月6日16時4分至16時45
04 分、同年9月15日14時40分至15時50分及同年10月11日15時2
05 5分至17時16分，有騎車外出之情形，原告亦未事先經我同
06 意外出。事實上從A棟到B棟步行僅需要1分鐘，且在111年疫
07 情期間我們各棟的側門均已封閉上鎖，所有人員都要從正門
08 進出，所以原告所述B棟側門進入辦公室是不可能的。因為
09 我的工作有長時間需要到外面開會，或檢查工地，所以原告
10 離開辦公室，我不一定會知道。事後是秘書室王瑋主任有告
11 知我，時間應該是在111年年底時，我也不知道為何王瑋主
12 任為何那時才告訴我，我如果第一時間點知道，我就會提醒
13 跟要求原告要依照規定來辦理請假。④我有指示原告有關公
14 文沒有經過我的同意不得私自退文，我之前並不知道原告有
15 私自退文的情形，是有一次原告告訴我，有一件案子不應該
16 由其承辦，原告就自行將文退給收發人員，我知道後，就告
17 誡原告，所有退文之程序要經過我同意後才可以退給收發，
18 告誡原告之對話內容如被證39。而依運安科之退文程序，同
19 仁如果覺得不是其承辦之業務範圍要先跟我報告經我同意
20 後，才可以將公文退回收發人員。我並沒有默許或同意原告
21 可不經科長同意就自行退文，原告也沒有自行決行或簽結公
22 文之權限，被證40就是原告於任職期間，有未得主管同意，
23 自行決行或簽結公文之情形。原告於111年8月間有收到一份
24 經濟部水利署的會議記錄，原告自己認為這非本科之業務，
25 所以其自行與土建軌道科的黃科長協調將這件案子移給該科
26 主政，我有告訴原告說因為這件文我們已經收辦了好幾天，
27 不宜再退給其他科辦理，因為這會延誤公文的時效，請原告
28 立即函轉本處相關單位參辦，但後來這個公文呈上後，我們
29 的長官有意見，請原告再補充說明，原告就利用公文系統的
30 漏洞，自行將該公文核決掉，事後經秘書室發現違反程序，
31 才通知我原告有自行核決公文違反規定，後續原告就有依照

規定再重新辦理，後來秘書室也有將該漏洞修正完畢。辦理「一層決行」公文之流程，原則要到我們的處長核決，但視公文的重要性及複雜性，處長會授權副處長、主任工程司、簡任正工程司代為決行。就是指至少要簡任工程司以上的人員才可以核決。若非以上人員在系統中不行按下決行，但因為系統有漏洞，任何一個人接觸到那個公文的人都可以在系統按核決部分，才會導致原告自行點選核決公文，我們本來也不知道，是因為原告自行核決後，秘書室發覺才通報改善。我核章部分是我看過後我往上呈簡任正工程司「一層決行」，但簡任正工程司有意見，又退回來給承辦人員即原告，但原告沒有辦理就自行點選結案核決，這部分並無授予承辦人有決行的權力，事後經秘書室發現我才知道，後來被告機關有針對原告自行決行予以記2小過處分。另關於111年7月盤點運安科辦公室財物過程，原告有反應辦公室物品與秘書室的清冊不符，我有請原告要跟秘書室承辦人員就財產及物品狀況，要再聯繫確認，要好好的溝通，並非用電子文件將相關表格傳給對方就算確認，後續就如原告在被證41所寫的，原告堅持己見，沒有跟秘書室承辦人員好好溝通協調，逕自發EMAIL給秘書室承辦人員表示，如果覺得她辦理不好可以請科長即我換人承辦。我為了顧及業務推展及科室之間的和諧，所以不得已將這份工作指派給其他同仁接續辦理等語。

- (3)其次，觀諸被證2、3有關原告於111年4月6日、5月2日分別寄予被告副處長、處長之電子郵件，確實有指摘周水蓮、周光永之工作態度，並請求將周水蓮與他人對調工作；嗣經被告主任工程司調查後，認周水蓮並無工作態度問題，於111年5月3日作成被證4報告回復處長，惟周水蓮因原告之行為不願再與原告共事而要求調整單位，有被證5之周水蓮111年5月9日簽呈可稽；又被證6有關原告於111年5月19日寄予被告處長之電子郵件，確實復指摘周光永之工作表現，並請求更換周光永科長職代之職務，而周光永因原告之行為不願再

與原告共事而要求調整單位，亦有被證8之周光永111年6月2
2日簽呈可稽；另原告因加班費、特休假問題，拒絕以上簽
方式辦理，先後於111年3月15日、110年12月29日、4月7日
以被證7、9、10之電子郵件指摘沈錦雲，於被證7郵件並表
示「…鄭國祥科長和周光永卻想貪圖葉銘鏞那份1,000元，
要我跟鄰桌說，我們幫你們代付1,000元，你們等下再給我
1,000元現金，他們兩人的請求最終遭我拒絕…」等語，於
被證9郵件並表示：「…任何毀謗我、欺負我的人，我都詛
咒他們妻離子散，家破人亡！」等語，並於110年12月30日
寄送被證11之電子郵件予被告副局長，指摘沈錦雲「沒腦」
等情」，越級請求被告副局長主持公道，嗣沈錦雲因原告之
行為不願再與原告共事而要求調整單位，亦有被證12之沈錦
雲111年6月10日簽呈可稽；再原告復因參加高普考請公假問
題，拒絕以專簽辦理，於111年7月20日以被證13之電子郵件
指摘游佩菁；又於111年2月9日、111年6月20日寄送被證1
4、15之電子郵件，就特別休假折算工資、健保費溢扣等事
指摘被告郭處長，內文提及沈錦雲與其他長官有不當關係，
並指「一路長官袒護」「而處長您言而無信，這次我見識到
了」等語，且一再就各類問題，逕自寄送如被證28、29、3
0、31、32、33、34、35、36、38之電子郵件予被告郭處
長，並抱怨、告狀周光永、周水蓮、沈錦雲等人；且原告寄
送予被告溫副局長如被證18、19之電子郵件，強調與溫副局
長之交情，並稱係依被告溫副局長之指示轉寄其寄予被告郭
處長之電子郵件，甚且副本同時寄予被告處長、副處長、主
任工程司、科長等人。

(4)再者，依被證21之LINE對話紀錄可知，原告直屬主管甲○○
明確告知原告「我已說過你們的工作沒有需急到非加班不
可，除非我有指示」、「我的規定就是要遵守」；又依被證
22之LINE對話紀錄可知，因原告於111年6月20日寄送被證15
之電子郵件予被告郭處長，另寄送電子郵件予被告溫副局
長，原告直屬主管甲○○確實告知原告「你自己好好斟酌

01 吧，言盡於此。」「怎麼屢勸不聽呢」；再依被證23之LINE
02 對話紀錄可知，原告因參加高普考請公假一事，對甲○○表
03 示要投訴部長信箱、總統信箱、鐵路局局長信箱，並稱「請
04 秘書室好好回覆，我一定會回非常不滿意再投訴一遍忙死他
05 們」「搞死秘書室」，原告直屬主管甲○○明確告知原告
06 「你愛怎麼想是你的自由！我交待你要遵守規定，你不遵
07 辦，我當然依規定列入考成！請你上個簽請假，你說沒時
08 間！但你卻有時間，寫陳情函四處亂告機關（造成機關困擾
09 及名譽受損）這是什麼理由！當然也列入考成。」「你要請
10 公假參加考試，是你個人的私事，秘書室有意見，我轉知
11 你，理所當然由你自己先打電話瞭解問清楚，如果真的無法
12 溝通，再請我幫你協調。而不是向（像）你這樣，逕自四處
13 亂陳情，到時造成機關困擾！」「如果科內每個同仁都像你
14 這樣，遇到問題不先自行想辦法溝通解決，告訴你正確處理
15 的方式，也不照辦。身為科長的我，當然無義務，也無需此
16 犧牲我處理公務的時間來幫你協調。」「況且我昨(7/7)下
17 午已經明確告訴你，秘書室承辦人游佩菁會將相關規定e-
18 mail給你，你不僅不聯繫確認也罷了，竟就逕自向交通部陳
19 情一節，且陳述事項內容與事實不符，除已損及機關名譽，
20 更造成處內長官及同仁的困擾！已明確違反本處三令五申，
21 要遵守公務倫理，不得越級報告之規定！」「況且我已三番
22 兩次提醒你，要遵守公務倫理，不得越級報告！你也親口答
23 應我！所以，我這是明確也告知你，此次你的作法已違反前
24 述規定，我會列入平時考核。」等語；又依被證24之LINE對
25 話紀錄可知，原告確有對甲○○辱稱「爛人」「你是喝王偉
26 的奶長大嗎這樣聽他」「你夠白癡」等語，原告雖主張與其
27 留存之原證36之LINE對話紀錄不符，然發出訊息者在對方已
28 讀取之情形下，仍可將訊息收回或刪除，此為使用通訊軟體
29 者所當知，依原證36所示之對話紀錄確有收回訊息之記載，
30 且由前後文義觀之，甲○○在原告對之稱「爛人」，即表示
31 「請注意你的用詞」「別做人身攻擊」等語，惟原證36則未

見符合人身攻擊之用詞，足見原證36係原告經刪減後之對話內容，不足採信；又依被證39之LINE運安科群組對話紀錄可知，因原告表示「這個案子有涉及加班費我退回 因為不是我的業務」，原告直屬主管甲○○明確表示「重申爾後不得私自退文！」；而針對收文號0000000000號經濟部水利署會議紀錄之簽核流程，依被證61簽稿會核單、被證62公文流程可知，於111/08/10 16:59經甲○○分辦，於111/08/11 15:55江昇寬(代)簽送相關單位查照，經內會周宏昇，由甲○○於111/08/12 11:50簽核送一層核決，惟經主工程司於111/08/12 14:53以行文單位應加給設計顧問而退回，於111/08/15 08:50退回原承辦人，依被證40所示（即本院卷一第387、第383頁），於111/08/15 09:03交原告主辦，原告退回分辦人員，仍經甲○○於111/08/15 09:27交原告主辦，原告於111/08/15 10:09簽請轉土軌科主政，經甲○○於111/08/16 08:47批示「一、本案請依本人昨日上午電話指示，因本科已收辦多日，不宜再退請其他科辦理，致延誤公文時效。請立即函轉本處相關單位（含設計顧問）參辦。…」等語，退文予原告，原告於111/08/16 09:07接收後，即於111/08/16 09:11自行核決，該公文狀態呈「結案未歸檔」，於111/08/16 13:48始經原告以「後會本單位」處理；嗣原告於111/08/16 13:18、15:34重行簽請發文，經甲○○於111/08/16 16:38、16:47簽核，惟流程不符，經被告導正後，依被證62所示（即本院卷二第147頁），經退回主工程司室於111/08/16 17:33退回原承辦人，於111/08/17 08:55經主辦之原告接收，原告再於111/08/17 09:17簽請發文，經甲○○於111/08/17 09:35簽核送一層核決，經主工程司於111/08/17 09:45核決後以辦畢退回，於111/08/17 09:55由原告接收後送總發文，其後始轉入歸檔、點收及編目。是原告主張其未曾自行核決，係系統錯誤所致云云，不足採信。另依被證66之出勤紀錄及被證67、68之監視錄影光碟暨錄影畫面截圖所示，原告確實有於上班時間未請假之情

01 形下，離開辦公處所，甚至有騎乘機車外出之情事，且證人
02 甲○○證述從A棟到B棟辦公室步行僅需要1分鐘等語，又菸
03 害防制法自86年9月19日施行後，依該法規定，除吸菸區
04 （室）外，政府機關及公營事業機構不得吸菸，且3人以上
05 室內之工作場所早已全面禁菸，是原告主張為前往A棟辦公
06 室拿取辦公室之文具用品，及因辦公室同仁抽菸而離開辦公
07 室透氣云云，顯與常理有悖，不足採信。此外，復有被告所
08 提出被證2、3、6、11、14、15、16、17、18、26、29、
09 31、32、33、34、35、36、38之原告於上班時間撰寫、寄發
10 僅涉及其私人權益等電子郵件，被證58函文（主旨：再次重
11 申本處同仁應遵守公務倫理「不要越級報告」）、被證59函
12 文（主旨：重申公務員於辦公時間應盡職負責，不得利用上
13 班時間從事與公務無關之行為）等件在卷可稽。

14 (5)基上，甲○○既身為原告之直屬主管，對於原告之工作本有
15 指揮監督之權責，而由上開說明可知，原告確實有不服從直
16 屬主管甲○○之決定或命令、辱罵甲○○及其他同仁之情
17 事，且於上班時間撰寫、寄發僅涉及其私人權益等大量電子
18 郵件，從事非公務行為，違反職場倫理越級報告，復有未經
19 主管同意即擅自退文、擅自自行核決公文及不假外出等情
20 事，且揆諸前揭說明，是否達到解僱之衡量標準，本應綜合
21 其工作態度、團隊互助精神等節為判斷，已堪認原告在被告
22 任職時抗拒依簽呈或正常申訴管道溝通協調，屢與他人發生
23 爭執、違反職場倫理越級報告、欠缺團隊精神等之工作態度
24 不佳情形，亦使其他同事與其共事時備受壓力，此難謂無侵
25 害勞動契約誠信之核心價值，皆將致被告無法達到客觀合理
26 之契約經濟目的，經整體評價結果，原告確有主觀上應為能
27 為而不為、可以做而無意願做、工作態度不佳、欠缺團隊精
28 神等違反忠誠履行勞務給付義務之不能勝任工作情事。至被
29 告另抗辯原告尚有工作效率低落且浪費公帑；不願配合職務
30 調整，造成被告人事安排之困擾等不能勝任工作之情，雖因
31 被告就此部分未能舉證證明其就影印機及印表機的使用量已

設有明確之限制，或原告有稽延公文之處理，且關於110年全時支援綜合科期間不配合調整職務一事，亦未見被告於110年度年終考核有何處理，難認已影響公務之進行，無從認定原告此部分行為已達不能勝任工作之程度，惟因原告已有前揭不能勝任工作之情事，縱無從認定原告有此部分行為，亦不影響本院前揭之認定，併此敘明。是被告抗辯原告已達勞基法第11條第5款所定要件之程度，應值憑信。

4.再查，原告累次為前揭主觀上不能勝任工作情事，業經其主管甲○○多次勸諭改善以符工作紀律，已如前述，證人甲○○並證稱：被證42至45之原告訪談紀要都是我寫的。被證42在111年2月7日第1次訪談紀要，主要是針對原告剛回運安科服務，依照之前長官及與原告相處過的同仁有提醒我，原告與同仁之相處並不是很好，所以我有和原告強調要跟同仁和睦相處，至於準時上下班及交辦任務要如期如實完成，這是一般的要求，另外有提及不得在上班時間從事與工作無關之事項，這是針對原告之前的上班情形，長官對我的提醒，所以我有特別和原告提醒。被證43在111年5月5日第2次訪談紀要，這次的訪談是針對原告要與同仁和睦相處，不得在上班時間從事與工作無關的事情，例如瀏覽與業務無關的網頁、寄發與公務無關的電子郵件，如有涉及自己的權益，需以電子郵件洽詢相關單位，應該在中午休息時間處理，這個訪談是針對原告到任之後，有一些不符合規定的情形，特別再提醒原告。被證44在111年5月18日第3次訪談，這是因原告在第2次訪談後，原告還是沒有明顯改善，所以我才又對原告做第3次的訪談提醒。被證45在111年6月1日第4次訪談，這也是因為前面3次的提醒，原告仍舊沒有改善，長官也提醒我要再找原告來提醒並請其遵照辦理。原告對於這4次的訪談，原告都是回復我她會遵照辦理，但實際上原告依然故我，並未改善。被證63之考核紀錄表及個人面談紀錄表亦是我填寫的，在考核紀錄表這部分，我請原告要與同仁相處合作，這是我方稱原告與周光永、周水蓮、沈錦雲部分，因原

告無改進，所以我有提醒原告要改進，另原告還有多次越級報告向本局溫副局長報告，已經違反公務倫理造成局處長官的困擾，且原告都未改善。面談紀錄表的部分，因為原告與同仁相處合作一直都不良，所以要求原告還要再繼續加強。因原告並未改善不適任工作之行為，被告機關針對原告私自核決公文及多次越級報告之情形，後來有將原告記過2次懲處，這部分我們原本要簽懲處是要記2大過，但長官考量再給原告自新改善的機會，所以才會改為2小過，可是原告後來仍然沒有改進，所以本處後來才會於年底時不與原告續聘，我們本處本來不與原告續聘部分，有考慮到原告在本處也服務多年所以最終給予原告優惠，最終以資遣的方式辦理等語，並有被證63之111年1月至4月臨時人員平時考核紀錄表、111年5月5日臨時人員平時考核紀錄表、被證75之111年5月至8月臨時人員平時考核紀錄表、111年9月13日臨時人員平時考核紀錄表，暨前述原告與甲○○之對話紀錄等件在卷可稽。堪信被告已盡相當監督原告改善工作態度之責，然原告猶不予配合服從管理，是以被告輔導作為並無法收實效，顯見原告主觀上仍不欲改變其態度及缺乏溝通意願，已無改善之期待可能性可言。則原告此等「能為而不為」、「可以做而無意願做」、欠缺工作態度之不能勝任工作情形，迭經主管勸諭、指正及告誡未果，甚至已為系爭記過處分後，原告仍有前述多次不假外出之行為，且仍持續於111年8月24日寄送被證47之電子郵件予被告處長等人，記載：「…本人會直接向法院提出起訴狀，被告包含北工處暨本案起草者、所有核章的長官及核決者，一併列為被告…」 「…如果有長官自認為是按照程序核章，並非真心要做出不實的懲處，本人建議可將原本核章過的公文書，將自己所蓋的職名章塗掉」等內容，於111年8月31日寄送被證48之電子郵件予被告秘書室主任王瑋等人，記載：「專簽已針對本案作出申訴，後續我會依照專簽上陳鐵道局長信箱處理，本郵件另寄局長及溫副局長」等內容，並於111年8月31日之上班時間以被證49、

50之信件陸續投訴院首長民意信箱、局長信箱，而從事非公務行為，堪認原告主觀上並無忠誠配合履行勞務給付義務之意。則依被告透過勞動契約所欲達成合理之經濟目的觀之，被告既已善盡勞基法所賦予之各種手段，惟原告仍無法改善，既兩造間之信賴關係已破壞殆盡，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者。至原告雖主張依系爭考核要點第2點反面解釋，原告年終考核等第並無「連續兩年丙等或三年內有兩年考核丙等」之情形，被告不得終止勞動契約，且被告未踐行系爭資遣事項所規定之個別訪談及檢討程序，所為資遣決定自非適法云云。惟系爭考核要點僅係被告判定是否終止契約之要件之一，非謂即排除勞基法第11條第5款規定之適用，而系爭資遣事項僅係被告有關資遣通知之內部作業規定，尚與資遣是否合法無涉，本質上仍應係審究是否符合勞基法第11條第5款之規定，是原告前揭主張，尚難憑採。是以，揆諸首揭說明，被告抗辯其於111年12月1日通知原告依勞基法第11條第5款規定於111年12月31日終止與原告間之勞動契約，應符解僱最後手段性原則，已合法終止等語，洵屬有據。

(二)原告請求確認系爭記過處分無效及系爭考核處分無效，是否有據？

1.按確認法律關係、證書真偽或法律關係基礎事實存否之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，且該確認法律關係基礎事實存否之訴，必以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第1項、第2項定有明文。又雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工作規則，此觀勞基法第71條規定即明。而勞工遭受雇主記過、申誡之懲戒處分，就處分當時觀察，如未對僱傭關係存否產生立即之影響，勞工得否提起民事訴訟確認其懲戒處分之效力，或有爭議。而勞基法就雇主懲戒權行使之不當或違法，雖無救濟明文，然應無待於雇主對於勞工施予最嚴厲之懲戒處分予以

01 解雇時（懲戒性解僱），始得提起民事訴訟資為救濟，勞工
02 如認雇主之懲戒處分違法或不當，自得提起訴訟主張權利，
03 俾便勞工合法維護自己之權益。查兩造對於系爭記過處分、
04 系爭考核處分是否無效，既有爭執，致使原告在法律上之地
05 位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決
06 予以除去，另系爭考核處分是否有無效之情形，乃為原告得
07 否請求被告給付年終工作獎金法律關係之基礎事實，且上開
08 法律關係為現在之法律關係，依上說明，原告提起本件確認
09 之訴即有確認利益，且難謂並無權利保護必要，合先敘明。

- 10 2.原告主張被告所為系爭記過處分，未載明具體事實或行為，
11 且處分前未使原告有陳述意見之機會，違反正當法律程序保
12 障，且與一事不二罰原則有違，應屬無效等語，但為被告所
13 否認，並以前揭情詞置辯。經查，被告於111年8月22日以鐵
14 道北秘字第1110100823號令對原告作成系爭記過處分，已載
15 明獎懲事由為：不遵守規章或違抗命令，情節較重；誣陷、
16 濫控長官或同事，事實確鑿。法令依據為：臨時人員工作規
17 則第43條參照交通部鐵道局及所屬機關職員獎懲標準表第6
18 條第3、5款，有原證17之獎懲令在卷可稽。又交通部鐵道局
19 及所屬機關職員獎懲標準表第6條第3、5款規定為：「有下
20 列情形之一者，記過：…(三)不遵守規章或違抗命令情節較重
21 者。…(五)誣陷、濫控長官或同事，事實確鑿。…」、第7條
22 規定為：「本表所列嘉獎、記功或申誡、記過之標準，得視
23 事實發生之原因、動機及影響程度，核予一次或二次之獎
24 懲。」等情，是堪認原告已能知悉其違犯之相關規定。復
25 查，證人甲○○在本院審理時證稱：被告機關針對原告私自
26 核決公文及多次越級報告等情形，後來有將原告記過2次懲
27 處等語，並有前述四、(一)3.(3)所載之電子郵件、四、(一)3.(4)
28 所載原告自行核決公文流程等件在卷可稽，堪認原告違反獎
29 懲標準表之事實業已明確，縱未於處分前給予原告陳述意見
30 之機會，難謂有違正當法律程序保障。又原告係因私自核決
31 公文、多次越級報告及誣陷、濫控長官或同事等事實，經被

告處以系爭記過處分，其後雖經被告依勞基法第11條第5款規定終止契約，惟所稱不能勝任工作，本應就原告於相當期間內在客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務予以綜合評量，被告並應善盡勞基法所賦予之各種手段包括懲處在內，以符解僱最後手段性原則，非謂經懲處後，倘未見改善，仍不得解僱，自與所謂一事不二罰原則無關。從而，原告主張系爭記過處分無效云云，洵屬無據。

- 3.另原告主張被告就原告系爭年終考核逕列丙等之事由存在應負舉證責任，然被告未曾提出任何證據，原告亦無系爭考核要點所載應列為丙等之情事存在，故系爭年終考核處分應屬違法而無效等語，亦為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查，依系爭考核作業要點第3條規定：「考核項目：分別為工作知能、工作績效、服務態度、品德操守、勤勉敬業。」、第4條規定：「(一)考核紀錄表之考核項目每項滿分二十分，五項合計一百分。(二)獎懲加減分：參照公務人員陞任評分標準表之獎懲評分標準，於每年辦理年終考核時，須將該年度之獎懲次數納入年終考核評分參考。」、第6條第5項規定：「年終考評：1. 由服務單位（占百分之八十）初評。人事管理單位（秘書室）依權重彙整初評分數，併平時考核、獎懲、差勤、公文處理量等資料，陳處長複評（占百分之二十）。2. 服務單位主管依據其執行之交辦事項，是否確切執行及其負責認真態度進行考核，於每年十二月底前填寫年終考核表（如附表二）及評分，再由人事管理單位彙陳處長複評核定。3. 服務單位應本綜覈名實、信賞必罰，作準確公平、公正、客觀之考核，若評分為八十四（含）分以上及七十（不含）分以下者，應提出受考人當年度之重大具體優劣事蹟，以作為考評之依據。」，另於第5條規定：甲等分數為80至84分、85分以上，考核紀錄等級為A：表現優異，足為同仁表率、B：表現明顯地超出該職責的要求水準；乙等分數為70至79分，考核紀錄等級為C：表現均能達到要求水準；丙等分數為60至69分、59分以下，考核紀錄等級為D：

01 表現未盡符合基本要求、E：表現多未達基本要求，經勸導
02 仍未改進者，有系爭考核要點在卷可稽。而依被證53年終考
03 核紀錄表所示，原告直屬主管甲○○已就受考人即原告個人
04 重大具體優劣事蹟詳載：「一、多次投訴誣陷濫控長官或同
05 事，不遵守規章或違抗命令越級報告，經多次勸告後依然不
06 改，111年8月22日遭記過2次。二、惟事後態度未見改善，仍
07 持續利用上班時間使用公家租用之影印機列印私人文件，進
08 行不實投訴之情事，又以非事實之指控接連投訴勞動部及立
09 法委員…，重創本處聲譽及造成機關單位困擾，爰依勞基法
10 及本處臨時人員工作規則辦理，於本(111)年12月31日終止
11 本處與其雙方勞僱契約，並於12月1日告知自是日起不需到
12 處上班。三、12月2日綜合科將其保管之桌上型電腦收回檢
13 查後發現，其中1顆容量1TB儲存硬碟，疑似遭其拆走侵占，
14 經本人連繫詢問是否為其所為，遭其否認，本處爰於12月5
15 日向警察機關報案處理」等內容；另就考評及具體建議事項
16 則詳載：「屢次違反規定，態度未見改善，不實投訴之情事
17 更勝以往，造成本處極大困擾並嚴重影響機關形象」等內
18 容；並以原告在工作知能、工作績效、服務態度、品德操
19 守、勤勉敬業等項之考核紀錄等級及考核分數分別為C級15
20 分、C級15分、C級12分、D級11分、D級15分，評定考核
21 項目總分為68分。而經核有關具體優劣事蹟第一、二點部
22 分，已經本院認定如前，另第三點部分，已經本院112年度
23 易字第853號刑事判決認定原告犯業務侵占罪，復有被證76
24 之上開刑事判決在卷可按，而原告犯罪時間於111年12月2
25 日，而年終考核於當年度12月底作成，被告自得將其上開行
26 為列入考評。則被告依據系爭考核作業要點之規定，認定原
27 告年終考核總分為68分，應列為丙等，尚無不合。從而，原
28 告主張系爭年終考核處分應屬違法而無效云云，亦屬無據。

29 (三)原告請求被告給付自112年1月1日起至原告復職日止，按月
30 給付原告薪資5萬4,397元本息，並按月提繳勞工退休金3,32
31 4元，是否有據？

承上，被告依勞基法第11條第5款規定於111年12月31日終止兩造間勞動契約關係，既屬依法有據，原告自不得再依勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，暨依勞工退休金條例第6條、第14條第1項及第31條第1項規定，請求被告按月提繳勞工退休金。從而，原告請求被告應自112年1月1日起至其復職日止，按月於次月5日給付原告薪資5萬4,397元本息，並按月提繳勞工退休金3,324元，即非有據，應予駁回。

(四)原告請求被告給付特別休假折算工資9,584元，是否有據？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，10年以上者，每一年加給一日，加至30日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第6款、第4項前段定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

2.查原告自98年11月10日起受僱於被告，依兩造約定之曆年制計算，原告於111年度應有特別休假18.1日【計算式：

$18 \div 12 \times (10 + 9/30) + 19 \div 12 \times (1 + 21/30) = 18.1$ 】，此為兩造所不爭，惟因勞基法第38條規定採週年制計算特別休假，則原告自111年11月10日起即應有特別休假19日，扣除依曆年制已核算111年11月10日起至12月31日止之特別休假2.6日【計算式： $19 \div 12 \times (1 + 21/30) = 2.6$ 】，故原告另有特別休假16.4日。又原告雖主張111年度已休特別休假11.2日，惟對於被告抗辯已休日數為11日2小時既不爭執，堪認其已休日數應為11.25日；且兩造並不爭執原告之1日工資為1,816元（計算式： $227 \times 8 = 1,816$ ）。從而，兩造勞動契約於111年

01 12月31日終止時，原告未休特別休假日數為23.25日（計算
02 式： $18.1-11.25+16.4=23.25$ ），被告應給付特別休假未
03 休折算工資為4萬2,222元（計算式： $1,816\times 23.25=$
04 $42,222$ ）。再查，原告不爭執溢領110年度前之特別休假未休
05 折算工資2,946元並同意扣除之，被告以之折算為已休特別
06 休假1.75日，核屬無據，故被告應付之特別休假未休折算工
07 資應為39,276元（計算式： $42,222-2,946=39,276$ ）。又
08 被告於112年1月5日將3萬9,044元匯入原告帳戶，為兩造所
09 不爭，被告抗辯該筆款項為特別休假未休折算工資之給付，
10 核與其計算金額相符，而原告復未舉證證明兩造間尚有符合
11 此金額之債權債務關係，堪認該筆金額當屬被告所為特別休
12 假未休折算工資之給付。據此計算，原告尚得請求被告給付
13 不足額之特別休假未休折算工資232元（計算式： $39,276-$
14 $39,044=232$ ），逾此部分之請求，則屬無據。

15 (五)原告請求被告給付休假日出勤工資5,448元，是否有據？

16 1.按勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37
17 條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照
18 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
19 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作
20 者，亦同。」、第37條規定：「內政部所定應放假之紀念
21 日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應
22 休假。」；勞基法施行細則第24之3條規定：「第39條所定
23 休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休
24 假。」；又勞動部107年11月8日勞動條2字第1070131393號
25 令：「…具投票權且該日原屬勞動基準法第36條所定休息日
26 或例假之勞工，本得行使投票權，爰不另給假。雇主徵得勞
27 工同意於休息日出勤者，應依勞動基準法第24條第2項規定
28 計給工資，且應不妨礙其投票。…」。惟按勞基法第2條第3
29 款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬」，是以，勞
30 工工資之取得，須以為雇主提供勞務為對價，故解釋上若雇
31 主未要求勞工於例假、休息日工作，勞工亦未於例假、休息

01 日為雇主提供勞務，雇主即無給付加班費之義務。

02 2.查原告主張其於111年11月26日擔任111年臺北市地方公職人
03 員選舉及憲法修正案公民複決投票選務人員，並經向被告簽
04 請准予補休2日等情，為兩造所不爭。又111年11月26日為星
05 期六，本非兩造約定之工作日，且屬勞基法第36條規定之例
06 假而非第37條所定之休假，自無勞基法第39條中段規定之適
07 用。又原告並不否認係本於其自主意願擔任選務人員，則被
08 告既未要求原告於例假工作，且原告所擔任之選務工作並非
09 係為被告提供勞務，亦非係經被告指派為他人服勞務，揆諸
10 前揭說明，被告即無給付加班費之義務，是原告請求被告應
11 給付休假日出勤工資1,816元，洵屬無據。

12 3.復查，系爭工作規則第24之1條固規定：「臨時人員延長工
13 作時間或於第27點所定休息日工作後，可依個人意願選擇支
14 領加班費或選擇於當年度完成補休，並依其工作之時數計算
15 補休時數。至於當年度終結仍未補休之時數，應依延長工作
16 時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。補休應依
17 臨時人員延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序
18 補休。補休之期限逾依特別休假所約定年度之末日者，以該
19 日為期限之末日。補休期限屆期或契約終止時，發給工資之
20 期限如下：一、補休期限屆期：於契約約定之工資給付日發
21 給或於補休期限屆期後30日內發給。二、契約終止：依勞動
22 基準法施行細則第9條規定發給。」。惟原告於111年11月26
23 日之例假日從事選務工作，並非係為被告提供勞務，已如前
24 述，是其雖經被告准予補休2日，然並非係依系爭工作規則
25 第24之1條之規定取得補休時數，自無該規定之適用餘地。
26 是以，縱使原告於系爭勞動契約終止時，尚有補休2日未
27 休，亦無從依據系爭工作規則第24之1條規定，請求被告發
28 給折算工資3,632元，故原告此部分請求，亦屬無據。

29 4.從而，原告請求被告應給付休假日出勤工資5,448元，為無
30 理由，應予駁回。

31 五、綜上所述，本件原告依據兩造間勞動契約及相關勞動法令，

01 請求被告給付特別休假未休折算工資232元，及自起訴狀繕
02 本送達翌日即112年5月16日起至清償日止，按週年利率百分
03 之5計算之利息，為有理由，應予准許；至原告逾此範圍之
04 其餘請求，則均為無理由，應予駁回。

05 六、未按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
06 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
07 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1
08 項、第2項分別定有明文。本判決主文第1項為被告即雇主敗
09 訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執行之
10 宣告。另原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依附，
11 應併予駁回。

12 七、至原告雖復聲請命被告提出資遣原告之內部簽呈、系爭記過
13 處分（含原告後續申訴）之內部簽呈，及傳訊證人陳一心，
14 以明被告資遣及處分當時之具體事由，暨證明原告與周光
15 永、周水蓮及沈錦雲之相處狀況等情。惟本件事證已臻明
16 確，業如前述，是本院認均核無傳訊、調查之必要。又兩造
17 其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，均核與本案判決
18 所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 114 年 4 月 28 日
21 勞動法庭 法 官 王士珮

22 以上正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 4 月 28 日
26 書記官 李依芳