

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第51號

原告 禮梅蘭

訴訟代理人 邱揚勝律師（法扶律師）

被告 威合股份有限公司

法定代理人 蔡騰杉

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，本院於民國111年1月17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

壹、程序部分

當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，  
訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟  
以前當然停止，但此規定於有訴訟代理人時不適用之；又依  
前述規定所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之  
聲明，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項分  
別定有明文。被告公司之法定代理人原為曾昭豐，分別於民  
國110年9月15日變更為Chua Pei Sum、110年12月3日變  
更為蔡騰杉，被告公司並分別於110年10月18日、111年1  
月17日聲明承受訴訟（見本院卷二第243、357頁），核無  
不合，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告自107年3月12日起即於日安環保工程股份  
有限公司（下稱日安公司）擔任高鐵車廂清潔員，長達1年  
8個多月期間，工作盡責且與同事和睦相處，未於日安公司  
有任何糾紛，嗣因訴外人台灣高速鐵路股份有限公司（下稱  
台灣高鐵公司）清潔業務改由被告公司得標承攬，故原告自

01 109 年 1 月 1 日改投保於被告公司，月薪新臺幣（下同）28  
02 ,000元，工作內容相同，原告對於清潔工作熟悉，駕輕就熟  
03 ，足以勝任，而原告受僱被告公司期間，實未違反公司或工  
04 作現場之規章等，惟因被告公司於109 年 7 月 20日前無故終  
05 止兩造間僱傭關係，經原告向高雄市政府勞工局申請調解，  
06 被告公司雖同意恢復僱傭關係，仍心生不滿，原告於109 年  
07 8 月 5 日回任後，被告公司即將原告上班時間由晚上 9 時至  
08 翌日上午 6 時調動調整自上午 8 時至下午 6 時，並將原告調  
09 動至新組別，原告坦然接受，並盡心盡力、努力不懈將工作  
10 完成，惟被告公司經理蔡美麗卻百般刁難原告，多次命同組  
11 同事以手機拍攝原告工作狀況，無故挑剔、究責原告，並單  
12 方面指摘主張原告未依規定之流程、違反公司或工作現場之  
13 規章、態度傲慢、指派工作不力、未盡職責，於短短 2 個多  
14 月，將原告記滿 3 大過，後於109 年10月31日依工作規則第  
15 59條第 1 項第 6 款及第 2 項第 8 款解僱原告，然被告公司提  
16 出之清潔不徹底等相關照片無法證明是原告負責之車廂，被  
17 告公司實屬挾怨報復、故意刁難之行為，顯違反權利濫用禁  
18 止原則，被告公司將原告解僱顯非合法，兩造間僱傭關係仍  
19 存在，原告於109 年11月3 日向高雄市政府勞工局申請調解  
20 未能成立。而被告公司既係非法將原告解僱，原告亦無再行  
21 補服勞務之義務，並仍得請求應得之報酬，是被告公司應給  
22 付原告109 年11月1 日至110 年 2 月 28日之薪資共計112,00  
23 0 元，及自110 年 3 月 1 日起至原告復職之日止按月於每月  
24 5 日給付薪資28,000元。為此，爰依兩造間僱傭契約、勞動  
25 基準法（下稱勞基法）第22條等規定提起本訴等語，並聲明  
26 ：（一）確認原告與被告間僱傭關係存在。（二）被告應給  
27 付原告112,000 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止  
28 ，按週年利率 5 % 計算之利息。（三）被告應自110 年 3 月  
29 1 日起至原告復職之日止，於次月 5 日按月給付原告28,000  
30 元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率 5 %  
31 計算之利息。

01 二、被告則以：被告公司於108年10月14日與台灣高鐵公司簽訂  
02 高鐵左營基地列車清潔及廠房清潔服務契約書（下稱清潔契  
03 約書），由被告公司於高鐵左營基地負責相關列車及廠房清  
04 潔服務之工作，約定履約期間自109年1月1月起至111年  
05 12月31日止，依清潔契約書第8條、第9條之內容可知，被  
06 告公司對所屬清潔人員負有完全之管理、監督之責，亦應每  
07 日實施服務稽查並應作成書面提交予台灣高鐵公司，且對各  
08 項清潔用品之使用均須送請台灣高鐵公司審核，核可後方得  
09 使用，被告公司對於相關清潔人員之督導均須符合管理規章  
10 及勤務準則，如有違反被告公司更須負完全之責任。甚者，  
11 被告公司若不符合台灣高鐵公司要求則恐有清潔契約書第15條  
12 違約金或罰款責任，情節重大時台灣高鐵公司更可依清潔契  
13 約書第19條主張終止或解除契約。另被告公司於108年12月  
14 18日召開「標準作業流程教育訓練課程」為勤前教育訓練，  
15 原告亦曾出席參與課程並於109年1月1日與被告公司簽訂  
16 工作說明書（即勞動契約），工作說明書於服務與紀律中亦  
17 約明應遵守被告公司訂定之工作規則。而兩造曾於109年8  
18 月4日調解會議達成調解方案，內容為兩造恢復僱傭關係，  
19 原告並接受須記大過乙次，並承諾遵照被告公司的規定，努  
20 力工作。依此，被告公司即於109年8月5日依工作規則第  
21 55條第19項「屢次不服從主管或經授權指揮監督管理者之命  
22 令及指揮，經屢勸不聽者」，核記予大過乙次。惟經上開達  
23 成之調解方案後，原告依然未遵照被告公司之規定甚至漠視  
24 相關作業規範及違反工作規則，而遭被告公司記予數次申誡  
25 及小過，包括109年8月5日之大過乙次之處分，核計原告  
26 共遭懲戒大過1次、小過5次及申誡4次，從而被告公司於  
27 109年10月31日因原告累計處分滿3大過，顯見原告對於所  
28 擔任之工作不能勝任為由，依工作規則第59條第1項第6款  
29 、第2項第8款終止與原告之勞動契約，予以革職。從上開  
30 原告違反作業規範、工作規則及工作不力與多次遭申誡或記  
31 小過等情形，均足證原告於執行清潔服務作業時，其態度顯

有敷衍、怠慢、不確實及傲慢之事實，幾經要求改善、懲戒仍不知悔改，於109年10月28日更將小水桶洗抹布的髒污水倒進廁所馬桶致斷電無法沖水，使馬桶積滿污水，造成廁所髒污影響車廂作業品質。綜上，原告顯有致使被告公司受有損害之虞而屬情節重大之情，且客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，是被告公司終止勞動契約，符合勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或工作規則，情節重大之情，退步言之，原告前開違反工作規則之行為，亦有勞基法第11條第5款之情，故原告主張確認兩造間僱傭關係存在及請求給付薪資，即屬無據。此外，原告於109年10月31日遭被告公司終止勞動契約後，即於109年11月26日受僱於全天物業管理有限公司，投保薪資為21,009元，原告訴之聲明第1項主張確認原告與被告間僱傭關係存在，依法應已無受確認判決之法律上利益。退步言，若原告訴之聲明第1項為有理由，因原告有上開受僱於全天物業管理有限公司之情事，原告訴之聲明第2項及第3項所為請求，依勞基法第22條第2項但書及民法第487條但書規定，原告因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得之利益，被告得主張扣除等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

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

（二）原告自109年1月1日起受僱於被告公司擔任車廂清潔員，月薪為28,000元。

（三）被告公司曾於109年7月20日終止兩造勞動契約，嗣兩造於高雄市政府勞工局勞資爭議調解中達成調解，原告必須記大過乙次，並於109年8月5日回公司上班，恢復僱傭關係。

（四）被告公司於109年8月5日以原告作業品質及工作態度不

01 佳，經多次勸戒無法改善，依工作規則第55條第19項記大  
02 過乙次；於109年8月21日以原告使用肥皂清洗車側門顯  
03 違反作業規範，依作業規則第53條第13項記申誡乙次；於  
04 109年8月22日以原告於轉換工作區域時，未行走規定之  
05 走道，逕自由軌道下方穿越，依工作規則第54條第13項記  
06 小過乙次；於109年8月24日以原告態度傲慢、未依規定  
07 之工作流程，依工作規則第53條第10、13項記申誡乙次；  
08 於109年8月26日以原告於同年8月8日、9日、11日、12  
09 日、13日、16日、17日、23日、24日、26日期間對於指派  
10 車廂清潔工作不力遺留多項缺失，依工作規則第53條第7  
11 項記申誡乙次；於109年8月26日以原告屢犯業主停車規  
12 定，依工作規則第54條第13項記小過乙次；於109年9月  
13 5日以原告不服幹部指導及未依標準流程作業，依工作規  
14 則第54條第1項記小過乙次；於109年9月23日以原告工  
15 作不確實冷氣出風口未擦，致業主驗車點名髒污，由小組  
16 長重新擦拭，原告累犯行為，依工作規則第53條第13、14  
17 項、第54條第1項記小過乙次；於109年10月16日以原告  
18 遺留抹布、頭靠墊於現場，未符合車廂作業標準，依工作  
19 規則第53條第13項記申誡乙次；於109年10月18日以原告  
20 於10月17日殘留頭靠墊於上方行李架未清除，10月18日椅  
21 下回風口、壁面髒污及地板垃圾未清除，未符合車廂作業  
22 標準，依工作規則第54條第1項記小過乙次。

23 (五) 被告公司於109年10月31日以原告作業品質及工作態度不  
24 佳，累計處分滿3大過，顯見原告對於所擔任之工作不能  
25 勝任為由，依工作規則第59條第1項第6款、第2項第8  
26 款終止與原告之勞動契約。

27 (六) 原告自109年11月26日至110年1月4日在全天物業管理  
28 有限公司任職，並於110年6月及7月擔任清潔代班，領  
29 取薪資共38,682元。

30 (七) 如原告請求有理由，原告自109年11月1日至110年2月  
31 28日之薪資為112,000元。

01 四、本件爭點為：

02 (一) 原告提起本件訴訟是否有確認利益？

03 (二) 原告是否有被告公司所指懲戒之事實？

04 (三) 被告公司於109年10月31日終止勞動契約，是否合法？

05 五、本院得心證之理由：

06 (一) 原告提起本件訴訟是否有確認利益？

07 1.按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利  
08 益者，不得提起之，為民事訴訟法第247條第1項前段所  
09 明定。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關  
10 係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險  
11 ，而此項危險得以對於被告之確認判決予以除去者而言（  
12 最高法院42年台上字第1031號判決先例參照）。

13 2.經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，經被告公司否認，  
14 並辯稱兩造間僱傭契約已於109年10月31日終止，故兩造  
15 間僱傭契約關係之存否即屬未明，而致原告私法上地位有  
16 受侵害之危險，此危險並得以確認僱傭契約關係存在與否  
17 之判決除去之，揆諸前開法條意旨之說明，原告提起本件  
18 確認訴訟，應認有即受確認判決之法律上利益。被告公司  
19 雖辯稱原告於兩造之僱傭關係終止後，另受僱於全天物業  
20 管理有限公司，已無受確認判決之法律上利益等語，惟原  
21 告另受僱於全天物業管理有限公司，與兩造間僱傭關係是  
22 否存在，係屬二事，並非因原告另受僱於全天物業管理有  
23 限公司，即可認兩造間僱傭關係已不存在，故原告提起本  
24 件訴訟仍有確認利益，被告公司此部分所辯，尚非可採。

25 (二) 原告是否有被告公司所指懲戒之事實？

26 1.按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數  
27 超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省  
28 成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注  
29 意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作  
30 條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此  
31 規範即工作規則或稱員工服務手冊。依我國現況而言，勞

01 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  
02 容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除  
03 非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為  
04 為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力  
05 。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之  
06 勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部  
07 分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團  
08 體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違  
09 反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然  
10 成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。另  
11 按勞基法第70條第6、7款規定允許雇主在自訂工作規則  
12 中訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允  
13 許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係  
14 事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目  
15 的所必須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法  
16 律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，  
17 僅係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於  
18 法律明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特  
19 別規定，且雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外  
20 ，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公  
21 告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞  
22 工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不  
23 再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性及禁止溯及既往  
24 原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主  
25 對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪  
26 、降職及停職）時亦同。

27 2.原告於109年8月5日至10月18日期間，前後遭被告公司  
28 懲戒大過1次、小過5次、申誡4次，詳如不爭執事項（  
29 四）所載，為兩造所不爭執，而原告就被告公司於109年  
30 8月5日以原告作業品質及工作態度不佳，經多次勸戒無法  
31 改善，依工作規則第55條第19項記大過乙次不爭執（見

本院卷二第13頁），並否認其餘被告公司所指之懲戒事實，主張被告公司主管蔡美麗為挾怨報復、故意刁難之行為，顯違反權利濫用禁止原則等語，被告公司自先應就原告有違反工作規則懲戒之事實負舉證之責。

3.經查：

(1)原告於109年8月21日使用肥皂清洗車側門顯違反作業規範，依作業規則第53條第13項記申誡乙次：

原告於109年8月21日使用肥皂清洗車側門，未使用被告公司配發藥劑清洗等情，業據證人楊亞杰、陳怡文、許鳳珠證述明確（見本院卷二第145至147、161至163、169至175頁），並有被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第251頁），足見原告確實未使用被告公司配發藥劑清洗，而擅自使用肥皂清洗車側門違反作業規範，原告否認有上開行為，尚非可採。

(2)原告於109年8月22日轉換工作區域時，未行走規定之走道，逕自由軌道下方穿越，依工作規則第54條第13項記小過乙次：

原告於109年8月22日轉換工作區域時，未行走規定之走道，逕自由軌道下方穿越等情，業據證人凌允寬、蔡子傑證述甚明（見本院卷二第177至179、285頁），並有被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第253頁），原告雖辯稱事前沒有跟我說要繞1圈等語，惟原告並非第1天從事清潔工作，顯然知悉為作業安全起見，不得逕自由軌道下方穿越，否則何以其他組員均由通行道繞1圈走回辦公室，僅有原告1人直接由軌道下方穿越，足見原告係為圖一時方便而違規，原告所辯，尚非可採。

(3)原告於109年8月24日態度傲慢、未依規定之工作流程，依工作規則第53條第10、13項記申誡乙次：

原告於109年8月24日下車清點工具不確實遺留抹布，並將責任推給負責巡檢的小組長等情，業據證人蔡子傑、蔡



美麗證述明確（見本院卷二第287、299頁），並有缺失照片、被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第255至257頁），又原告亦坦承抹布是在其負責的車廂發現，在車廂外又清點後發現少1條抹布，小組長上去查了3次，到第3次才發現有抹布等情，足見原告確有下車清點工具不確實，短缺抹布之事實，原告否認有上開行為，自非可採。

(4) 原告於109年8月8日、9日、11日、12日、13日、16日、17日、23日、24日、26日期間對於指派車廂清潔工作不力遺留多項缺失，依工作規則第53條第7項記申誡乙次：原告對於指派車廂清潔工作不力遺留多項缺失等情，有證人楊亞杰、蔡美麗證述（見本院卷二第147至149、299頁），並有缺失照片、被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第259至265頁），故原告辯稱並無被告公司所指缺失行為，尚非可採。

(5) 原告於109年8月26日屢犯業主停車規定，依工作規則第54條第13項記小過乙次：

原告於109年8月26日未按規定停放車子，由高鐵督導投訴一部車占用兩個停車格等情，業據證人翁文良證述明確（見本院卷二第309頁），並有缺失照片、被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第267至269頁），足見原告違規停車事實明確，原告雖辯稱照片所示車子為其所有，因下大雨無法看到停車格的線等語（見本院卷二第21頁），惟縱因下大雨而視線不良，原告停好車下車亦可再次巡視車輛是否停妥於停車格內，故原告所辯，自非可信。

(6) 原告於109年9月3日幹部指導及未依標準流程作業，依工作規則第54條第1項記小過乙次：

原告於109年9月3日不服從幹部指導，頂撞未按標準作業等情，有證人蔡子傑、蔡美麗證述明確（見本院卷二第293、301頁），並有被告公司異常矯正／預防處理紀錄

單附卷可參（見本院卷一第271頁），故原告辯稱並無被告公司所指缺失行為，尚非可採。

(7) 原告於109年9月23日工作不確實冷氣出風口未擦，致業主驗車點名髒污，由小組長重新擦拭，原告累犯行為，依工作規則第53條第13、14項、第54條第1項記小過乙次：原告於109年9月23日工作不確實冷氣出風口未擦，遭高鐵督導驗車點名髒污，由小組長重新擦拭等情，業據證人凌允寬、蔡子傑證述明確（見本院卷二第181、289頁），並有缺失照片、被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第273至275頁），故原告辯稱係被告公司組員表示有髒污等語，尚非可信。

(8) 原告於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，依工作規則第53條第13項記申誡乙次：原告於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，有證人蔡美麗證述可參（見本院卷二第301），並有缺失照片、被告公司異常矯正／預防處理紀錄單附卷可參（見本院卷一第283至291頁），故原告辯稱並無被告公司所指缺失行為，尚難採信。

(9) 原告於10月17日殘留頭靠墊於上方行李架未清除，10月18日椅下回風口、壁面髒污及地板垃圾未清除，未符合車廂作業標準，依工作規則第54條第1項記小過乙次：原告於10月17日殘留頭靠墊於上方行李架未清除等情，業據證人凌允寬證述、蔡子傑明確（見本院卷二第181至185、289頁），原告於10月18日椅下回風口、壁面髒污及地板垃圾未清除，未符合車廂作業標準等情，業據證人蔡子傑證述甚明（見本院卷二第289頁），故原告否認有上開行為，自非可採。

4. 原告並不否認知悉被告公司之工作規則，是工作規則之內容即為勞動契約內容之一部分，有拘束兩造之效力。而工作規則第53條規定：「同仁有下列情事之一者，經查證屬實，得予記申誡：… 7. 對主管或經授權指揮監督管理者之

指派工作不力，未盡職責或蓄意積壓作業，延誤工作時效者。…10. 在工作場所服裝儀容不整，態度傲慢，言語無禮，品行不良，言行不檢者。…13. 未依規定之流程或作業規範工作者。14. 工作疏忽導致客戶申訴，經主管糾正而未能改善者。」、第54條規定：「同仁有下列情事之一者，經查證屬實有具體事證者，得予記小過：1.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。…13. 違反公司或工作現場之規章或命令。」，原告既有被告公司所指上開懲戒之事實，則被告公司分別依工作規則第53條、54條之規定，給予原告申誡及小過之處分，即屬有據。原告固主張被告公司主管蔡美麗係挾怨報復、故意刁難之行為，顯違反權利濫用禁止原則等語，惟原告違反工作規則事實明確，並無證據證明被告公司主管蔡美麗有刻意針對原告刁難之情事，難認有原告所指挾怨報復、故意刁難之行為，且各次懲處事證具體，亦符合明確性及比例原則，為雇主懲戒權之合法行使，原告主張被告公司主管蔡美麗刻意為難及違反權利濫用禁止原則，要非可採。原告又主張調動至月清組後，被告公司完全未重新施予教育訓練，亦未給予任何輔導改善措施等語，惟證人蔡美麗證述：我們在工作之前會向組員宣導安全問題，包含車廂內設備清潔，也常教育訓練。相關教育訓練之過程，原告都有參與等語（見本院卷二第303頁），證人翁文良證述：一般被開缺失單，會面對面溝通、再教育、指正他的行為。對原告部分也有做，小組長、組長、領班有做，甚至我也常常與原告溝通等語（見本院卷二第311頁），並有標準作業流程教育訓練課程、高鐵左營基地檢修場教育訓練簽到表附卷可參（見本院卷一第235頁、卷二第413至415頁），足見原告主張要與事實不符，況以原告前揭所犯之缺失觀之，無論於日清組或月清組均屬違反作業規定，故原告此部分主張，亦非可採。

（三）被告公司於109年10月31日終止勞動契約，是否合法？

- 01 1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約  
02 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。而  
03 判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為  
04 態樣、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失  
05 、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密  
06 情況等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工  
07 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護  
08 ，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期  
09 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即  
10 難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧  
11 企業管理紀律之維護（最高法院109年度台上字第2385號  
12 判決意旨參照）。
- 13 2.依工作規則第52條規定：「同仁之懲戒項目及方式區分為  
14 下列3種：1.申誡：3次申誡合計換算為小過乙次。2.小  
15 過：3次小過合計換算為大過乙次。3.大過。」、第59條  
16 規定：「本公司同仁有下列情形之一者，本公司得不經預  
17 告終止契約：…6.違反勞動契約或工作規則，情節重大者  
18 。前項第6款係指有下列情事之一且情節重大者，並應依  
19 個案具體事實調查後認定之：…8.經記滿3大過，使本公  
20 司有受損害之虞者。」，原告因違反工作規則，遭被告公  
21 司懲戒大過1次、小過5次及申誡4次，已累計滿3大過  
22 ，又原告對於幹部指導愛理不理、消極、沒有工作態度、  
23 屢勸不聽等情，有證人楊亞杰、許鳳珠、凌允寬、蔡子傑  
24 、蔡美麗、翁文良證述可參（見本院卷二第155至159、  
25 173、187、293、299至305、311至313頁），另參  
26 以證人蔡美麗證述：我們是一次、一次、再一次都有給原  
27 告機會，是原告的态度真的很差勁，我們小組長都一直教  
28 導他，看到原告錯誤也是耐心教導，希望原告改過，但原  
29 告都不理會小組長，還用惡劣態度與小組長講話，我是在  
30 小組長跟我回報後也有找原告講，原告與我對談時講話語  
31 氣也是很差等語（見本院卷二第305頁）、證人翁文良證

01 述：對於原告所做的輔導措施，還是沒有辦法改善原告之  
02 工作缺失。原告也是一直犯錯，也沒有進步空間。原告長  
03 期以來都沒有改變、我行我素，最主要原告對中階幹部有  
04 時會惡言相向、甚至辱罵，其實在現場管理這麼多人，不  
05 論在管理面、工作面，我們都只有一種要求，並不會因人  
06 而異，有時幹部犯錯，我們也有懲戒，最主要要維持整個  
07 案場的信譽及對業者負責的態度等語（見本院卷二第313  
08 頁），足見原告工作有缺失經輔導後，仍未見有所改善。  
09 本院審酌原告屢次違反工作規則，累積滿3大過，足認嚴  
10 重影響被告公司內部秩序紀律之維護，而原告之清潔工作  
11 有缺失即會造成被告公司遭台灣高鐵公司要求違約罰款之  
12 虞，確已造成被告公司所營事業相當之危險，嚴重破壞勞  
13 雇信賴關係，又原告屢經輔導，亦未能有所改善，客觀上  
14 已難期待被告公司採用解僱以外之懲處手段，而繼續僱傭  
15 關係，堪認被告公司選擇將原告解僱，並無違反解僱之最  
16 後手段性。是被告公司依工作規則第59條第1項第6款、  
17 第2項第8款及勞基法第12條第1項第4款規定終止與原  
18 告間之僱傭關係，於法尚無不合。

19 六、綜上所述，被告公司依工作規則第59條第1項第6款、第2  
20 項第8款及勞基法第12條第1項第4款之規定，終止與原告  
21 間僱傭契約關係，已生合法終止之效力，則原告請求確認兩  
22 造間僱傭關係存在；被告應給付原告112,000元，及自起訴  
23 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息  
24 ；被告應自110年3月1日起至原告復職之日止，於次月5  
25 日按月給付原告28,000元，及自各期應給付之翌日起至清償  
26 日止，按週年利率5%計算之利息均為無理由，應予駁回。  
27 本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

28 七、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  
29 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
30 逐一論列，附此敘明。

31 八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

01 中 華 民 國 111 年 2 月 10 日  
02 勞 動 法 庭 法 官 王 碩 禧

03 以上正本係照原本作成。

04 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  
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 111 年 2 月 10 日  
07 書 記 官 陳 韋 伶