臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第18號

上　訴　人　陳邦宏
被上訴人　全方衛保全股份有限公司
法定代理人　林崑明
訴訟代理人　劉忠桓
　　章瑋耀
　　張德珍

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國109年3月12日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第104號第一審判決提起上訴，本院於109年10月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分訴訟費用負擔之裁判均廢棄。

確認兩造間僱傭關係存在。

被上訴人應給付上訴人新臺幣參拾伍萬肆仟伍佰捌拾貳元；及自民國一百零九年五月一日起至上訴人復職日止，按月於每月十日給付新臺幣貳仟貳佰參拾陸元。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔三分之二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人於民國106年1月25日起受僱於被上訴人，擔任高雄市○○區○○路○○○號泰○○○大廈社區（下稱泰○○○社區）保全人員，約定月薪為新臺幣（下同）30,736元。上訴人於108年4月15日值夜班時閉目養神，被上訴人稽查人員前來巡查時，係上訴人開門讓其進來，稽查人員將巡邏服務查核表（下稱查核表）交上訴人簽名時，其上僅勾選「外檢視無異」，並未勾選「打瞌睡」，然督導於4月22日傳送訊息告知上訴人於4月15日值班打瞌睡，遭稽查人員拍照，公司予以記二大過處分，累計之前之記過，合計超過三大過，應予解雇，惟上訴人發現該查核表竟有勾選「打瞌

睡」，且兩處打勾顏色輕重及筆跡不一，而所謂打瞌睡之照片不知是何時拍攝，與4月15日當時情境完全不同，且監視器影像僅保存7天，何以8天後才通知上訴人，上訴人感覺遭人設計，該巡查表應係上訴人簽名後再製作，上訴人乃於4月23日向副董申訴，然其表示只要上訴人簽立切結書即可繼續上班不用解職，上訴人即在被強迫下於4月26日簽立切結書，且督導於當日始出示公司於108年4月2日所發文嚴格要求案場值勤紀律案之公文，副總更於上訴人簽立切結書後交代稽查人員天天巡查上訴人值班情形，造成上訴人巨大壓力，終於108年4月28日再遭稽查人員拍到上訴人閉目養神照片，被上訴人即於同年4月30日將上訴人解雇。嗣兩造於同年5月24日在勞工局調解後，上訴人回家翻閱工作手冊，得知瞌睡應記一大過，年度積滿三大過者革職，始知悉督導於4月22日告知上訴人累計三大過應予革職之訊息係屬詐騙，其不讓上訴人申訴並逼上訴人簽下切結書，再告知上開紀律公文，意欲逼上訴人離職。被上訴人以詐騙及造假手法將上訴人革職，嚴重破壞上訴人名譽，使上訴人無法在保全業立足，被上訴人應撤銷對上訴人之革職令，讓上訴人回復原職，並應給付上訴人自解雇日起至回復工作日止之薪資，及補償上訴人此段期間內心受傷之慰問金20萬元。並聲明：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職日止，按月於每月10日給付上訴人30,736元。㈢被上訴人應給付上訴人20萬元。

二、被上訴人則以：上訴人於108年4月15日凌晨執勤時熟睡，經稽查人員敲門仍無法叫醒，乃聯絡公司中控室撥打社區管理室電話將其喚醒後，填具查核表，因上訴人於執勤時睡覺，無法正常執行勤務，被上訴人乃依「現場人員工作手冊」第28頁及工作規則第51條第1項規定：「值勤時間睡覺、精神不振、怠忽職守者，經查證屬實或有具體實證者，得記大過一次或二次懲處之」，懲處上訴人大過乙次；因上訴人前於106年3月16日值勤打瞌睡受有懲處小過二支、同年10月19日

值勤睡覺另受有懲處大過一次，上訴人於108年4月15日值勤睡覺，依規定上訴人本係累犯，需懲處大過二支，當次即滿足撤職標準可立即革職，被上訴人因考量上訴人喪母之故，改為記大過乙次，並請上訴人簽具切結書保證不再犯，然上訴人復於108年4月28日凌晨執勤時熟睡，經稽查人員敲門仍無法叫醒，致無法在查核表上簽名，被上訴人乃依現場人員工作手冊及工作規則，懲處上訴人大過二次，因上訴人已累計滿三大過，依工作規則第53條規定：「從業人員違反公司紀律經功過相抵仍積滿三大過者，得革職懲處之」，被上訴人遂於108年4月30日將上訴人解雇。「現場人員工作手冊」及「工作規則」係被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定訂定，並報請高雄市政府勞工局核備在案，「現場人員工作手冊」於上訴人到職時即發給並經上訴人簽收，上訴人自應熟知公司各項工作規則，及員工值勤睡覺對工作之危害及相對應之罰則，且因公司部分案場保全員有執勤紀律鬆散、屢生值班瞌睡等情事，有鑑於諸多公司因保全執勤精神不振導致社區損失而需負連帶賠償責任案例，為強化值勤紀律，被上訴人遂於108年4月2日依據工作規則相關規定，函文各案場嚴格要求案場值勤紀律，並要求所有案場人員均需詳閱，被上訴人之督導章○○因上訴人於108年4月15日值勤睡覺事件，特至該案場請上訴人閱讀該公文並簽名以示知悉遵辦，無奈上訴人4月26日閱讀簽名後，4月28日凌晨再度值勤熟睡，另因被上訴人屢犯值勤睡覺，為給予警惕，乃於4月26日訪談後，請上訴人簽具不再犯切結書，然其仍於4月28日再犯。被上訴人依保全業法第15條規定，對上訴人有監督之責，被上訴人與泰○○○社區管理委員會簽訂「駐衛保全服務契約」，依約定駐衛人員應隨時留意案場情況應變及防範，不得有絲毫輕忽，而被上訴人對駐衛人員依工作規則應予必要之考核及督勤，乃履行合約之必要措施。上訴人於一個月內二度值勤時熟睡，顯已危害被上訴人對客戶之維安承諾，使被上訴人及社區均面臨風險，被上訴人依規定擇優

汰劣，是對客戶負責、維護商譽、尋求永續經營的手段，上訴人違反工作規則，情節重大，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，應屬適法等語置辯。

三、兩造不爭執事項如下：

㈠上訴人自106年1月25日起受僱於被上訴人，經被上訴人派駐在泰○○○社區擔任保全員，每月薪資30,736元，於次月10日發放。

㈡被上訴人發佈108年4月30日（108）人令全衛第025號令，以上訴人於輪值夜班勤務時睡覺，累計已滿三大過，於108年5月1日解雇（原審卷第163頁）。

㈢被上訴人訂有現場工作人員手冊、工作規則（原審卷第153、155、161頁）。

四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。上訴人主張被上訴人終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被上訴人所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致上訴人可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益。

五、依被上訴人「現場工作人員手冊」規定，值勤時瞌睡應記大過乙次，如規勸不改即予以撤職，年度積滿三大過者，積滿日起撤職（原審卷第327至331頁）；又依被上訴人之工作規則第51條第1款規定：「從業人員具有下列情事之一經查證屬實或有具體實證者，得記大過一次或二次懲處之：一、於值勤時間睡覺、精神不振、怠忽職守者。」，第53條規定：「從業人員違反公司紀律或經功過相抵仍積滿三大過者，得

革職懲處之。」（原審卷第155、161頁），上開工作規則並經被上訴人報請高雄市政府勞工局同意核備，此有高雄市政府勞工局103年2月26日高市勞條字第10330608100號函可按（原審卷第383頁），堪以認定。被上訴人以上訴人於108年4月15日值勤時睡覺，被上訴人原以108年4月22日（108）人令全衛第021號令（下稱21號令），以上訴人擔任泰〇〇〇社區保全員，於輪值夜班勤務時睡覺，累計已滿三大過，自108年5月1日革職（原審卷第163頁），嗣被上訴人又以108年4月30日（108）人令全衛第023號令，將21號令作廢，改予記大過乙次處分（原審卷第157頁）。被上訴人辯稱上訴人前於106年3月16日值勤打瞌睡受懲處小過二支、同年10月19日值勤睡覺懲處大過一次，復於108年4月15日值勤睡覺，依規定應懲處大過二支，累積滿大過三次可立即革職，因考量上訴人喪母之故，改為記大過乙次，並請上訴人簽具切結書保證不再犯等語。上訴人則主張其於4月23日就4月15日打瞌睡之事提出申訴，被上訴人表示只要簽立其切結書即不用解職，並於4月26日始出示108年4月2日案場值勤紀律案之公文，其遭解僱後翻閱工作手冊，始得知打瞌睡應記一大過，年度積滿三大過者始革職，被上訴人於4月22日告知累計三大過應予革職之訊息顯屬詐騙，藉此逼其簽下切結書，再以上開紀律公文及連續夜巡，並以108年4月28日不實之查核紀錄，達到逼迫其離職之目的。是兩造爭執事項如下：㈠被上訴人以上訴人違反工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款，終止勞動契約，是否合法？㈡上訴人以被上訴人解僱不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月10日給付上訴人薪資30,736元，及賠償上訴人精神上損害20萬元，有無理由？

六、本院判斷：

㈠按「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，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」，勞基法第70條第6款、第7款定有明文。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。惟勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能，在於藉由具體個案之原因事實，經由法律之規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又勞工係受僱於雇主提供勞務以換取雇主給予之報酬，而雇主為監督考核勞工之工作態度，勤務表現而制定獎懲，乃資方基於業務需要及人事管理上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責。但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，是以，雇主之懲戒權仍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。顯見雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第12條）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，亦應遵循明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一事不二罰（禁止重複評價）、禁止溯及既往原則，以及懲戒程序公平性為之，亦即雇主行使懲戒權，應斟酌其所據以懲戒之事實對於經營上的影響，避免雇主藉其僱傭關係之優越地位而濫用，所採取之懲戒方式亦不可逾越必要程度，且應受權利濫用禁止及誠信原則之規範，而雇主以終止勞動契約之方式對員工施以懲戒，即懲戒性解僱因涉及憲法上人民工作權之保障，更應審慎處理，故須有相當確切事實，足認嚴重破壞勞動關係，難期繼續維持勞動契約，且無從期待雇

主採用其他懲戒手段，始得為之，並應於懲戒過程給付勞工公正程序之保障，以維勞工權益。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲處及懲戒性解僱是否違法或不當，自應以上述標準為判斷之基準。

㈡被上訴人係以上訴人「擔任泰○○○社區保全員，於輪值夜班勤務時睡覺，累計已滿三大過」之事實，依工作規則第53條「從業人員違反公司紀律經功過相抵仍積滿三大過者，得革職懲處之」規定，於108年4月30日核發自108年5月1日起解僱上訴人之革職令（原審卷第60頁）。則被上訴人對上訴人所為革職（懲戒性解僱）是否適法生效，應依前揭原則判斷之。茲審酌被上訴人以上訴人輪值夜班勤務時睡覺，累計滿三大過解僱是否適當如下：

1.被上訴人以上訴人有於108年4月15日凌晨2時30分值勤時睡覺，記一大過部分，應屬適當：

⑴此部分事實業據被上訴人提出上訴人夜班值勤時睡覺之照片、查核表、巡邏員賴○○製作之巡查經過、108年4月30日（108）人令全衛第023號令等件附卷為證（原審卷第147、151、165、157、293、295、297頁），並經證人賴○○於原審具結證稱：伊大概在2年前受僱被上訴人，擔任夜間督巡，僅在巡查時曾與上訴人講過話，系爭查核表是伊填製勾選的，上面兩個打勾都是伊勾的，日期、時間皆正確，伊當天4月15日凌晨2點半左右到泰○○○大樓，到達的時候看到上訴人在睡覺，他是坐在椅子上頭低低的，伊進不去，就敲打玻璃要引起上訴人注意，看上訴人是否真的在睡覺，經拍打數次之後，發現上訴人沒有反應，伊以為是特殊狀況即聯絡中控，因為如果是特殊狀況的話，可能要請警察甚至救護車到達現場，中控打電話到櫃台的時候，上訴人終於醒過來接電話，伊這時候確認上訴人是在打瞌睡，才在巡邏單上面的打瞌睡那一欄打勾，上訴人開門讓伊進去的時候，伊就直接跟上訴人講「你睡得太誇張了，我還以為你已經往生了」，伊把巡邏單（即查核表）遞給上訴人簽名，簽完後把第二聯

交給上訴人後離開現場，早上勤務結束到下班前，伊把巡邏單第一聯還有拍到睡覺的照片上傳到公司群組；若上訴人不是打瞌睡，伊就會在「應對應變得宜」那一欄打勾；巡查經過及照片都是由伊製作拍攝，伊在2點34分打電話給中控室請他們打電話叫上訴人起來，2點36分伊確認上訴人有醒來，再打電話給中控室說不是特殊事件，不需要再通報公司等語明確（原審卷第313至315頁）；證人賴○○並於原審庭呈其個人手機，經原審核對其手機LINE對話內容（原審卷第315頁），與原審卷第171頁LINE截圖（4月15日週一上午02：34、02：36全方衛中控室通話紀錄）相符，且賴○○庭呈其公務用手機，其上顯示賴○○曾於4月15日上午7時46分傳送系爭查核表及上訴人打瞌睡之照片至工作群組（原審卷第315頁）。是證人賴○○證稱其於夜巡時發現上訴人坐在椅子上頭部低下，經多次拍打玻璃仍無反應，因擔心上訴人是否身體不適而發生特殊狀況，乃致電公司中控人員請其撥打社區管理室電話確認，經上訴人醒來接聽電話，賴○○始確認上訴人係在睡覺，遂再次致電中控人員告知非屬特殊狀況無須通報公司，並於查核表上勾選「外檢視無異」、「打瞌睡」後請上訴人簽名，並於同日7時46分將查核表及上訴人打瞌睡之照片傳送至LINE之工作群組等情，核與客觀事證相符，應可採信，堪認上訴人於108年4月15日值勤時確實有睡覺。

⑵上訴人雖堅稱其當時僅係閉目養神，其聽到賴○○敲門即起來開門，其在查核表上簽名時，表上並未勾選打瞌睡，顯示有勾打瞌睡之查核表顯係事後製作云云。然前揭證人賴○○所為證詞均已提出客觀事證（照片、查核表及電話通知全方衛中控室之紀錄）為佐，並經其具結擔保其證詞之真實性，佐以，章○○督導通知上訴人於108年4月15日睡覺被夜巡人員發現時，上訴人尚自陳：「我喪假本可申請8天，我為了社區跟公司我只申請1天，但真的喪母讓我近期在家事上處理很多心力，寧可累也不想因請假而讓代班來造成社區不便

，『在那天真的頓了一時』，但公司難道不能將心比心來原諒我嗎」等語，並向章○○督導提議「請公司撤銷4/14上班日夜巡拍照記過處份公文，因邦宏在當天決定因太疲累而申請喪假一天」、「4/14用補喪假一天來解決爭議，那天就當做白作工（雖然只短暫休息就用一天假來處理爭議）」（按：但上訴人後來並未請喪假，詳如後述）等語，此有其傳送與章○○督導之LINE訊息在卷可參（原審卷第44、83頁），且上訴人請同事張○○傳送留存案場（社區）之4月15日查核表上「打瞌睡」欄位亦有打勾（原審卷第19至20頁反面、45頁），益證賴○○證述其於108年4月15日巡查見聞上訴人於夜間值勤睡覺過程等情，確屬真實。上訴人主張其簽收之該日查核表之「打瞌睡」欄位上並未經打勾，其當日沒有睡覺，該查核表是事後遭動手腳云云，不足採信。

⑶又依現場工作人員手冊第28頁之值勤違規罰則規定「值勤時瞌睡（如規勸不改即予以撤職）記大過乙次」及第33頁附記二、「年度積滿三大過者，積滿日起撤職」（原審卷第329、331頁），此現場工作人員手冊並經被上訴人提出本院核對無誤，且有原本一份在卷可佐（本院卷一證物袋），另工作規則第51條第1款亦有「從業人員具有值勤時間睡覺、精神不振、怠忽職守者，得記大過一次或二次懲處之」明文可佐（原審卷第155頁），上開工作規則並經被上訴人向高雄市政府勞工局申請核備在案（本院卷一第257頁），承前所述，上訴人於108年4月15日凌晨時確有睡覺之事實，被上訴人稱於108年4月26日訪談上訴人，勸其續請喪假，調整身心，惟上訴人一再強調其身心可以正常值勤，未再提出喪假請求（原審卷第137頁），而上訴人母喪為108年4月2日，其依法得於百日內請喪假80小時，但上訴人僅於108年4月3日請喪假12小時，其餘68小時未休畢，則折算未休工資6545元領取完畢，此有被上訴人提出陳報狀暨上訴人簽領喪假68小時結算工資之紀錄可憑（本院卷二第83、97頁），是被上訴人抗辯上訴人有於108年4月15日凌晨2時30分值勤時睡覺之事

實，被上訴人乃記大過乙次處分，應屬符合前開現場工作人員手冊及工作規則之規定，被上訴人此部分懲戒，尚無不當，堪以認定。

⑷至於上訴人主張其於4月26日始知悉被上訴人於108年4月2日核發之（108）衛字第043號紀律公文「主旨：重申嚴格要求案場值勤紀律案，請照辦」、「說明：一、近來公司中控室運用遠端畫面，或夜巡督導巡邏時，發現值班人員時有精神不濟，打瞌睡，少數躺平睡覺情事，嚴重影響案場安全及公司商譽。二、為避免對案場安全及公司形象產生重大危害及影響，重申若發現值勤睡覺者，將一律依公司工作規則第五十一條規定記大過二次處分。再未改善，則依工作規則第五十二條予以革職。.....」等內容（原審卷第46、47頁）云云。惟被上訴人查獲上訴人於108年4月15日值勤時睡覺，雖原本記二大過，但後來撤銷改為記大過一次處分，此尚符合現場工作人員手冊及工作規則第51條第1款所揭示之最低限度懲處，而非依前開4月2日函令記大過二次或予以革職，且上訴人擔任夜班值勤本應盡忠職守，上班期間不得睡覺（或打瞌睡），此業經現場工作人員手冊及工作規則揭示明確，故即使上訴人係於4月26日始知悉被上訴人核發之4月2日紀律函令，仍無從解免其於值勤期間本應恪遵不得打瞌睡之服勤義務。況上訴人前於106年3月16日值勤打瞌睡受懲處小過二支、同年10月19日值勤睡覺懲處大過一次，此有被上訴人公司函令二件可參（原審卷第193、195頁），足見上訴人應可明確知悉值勤睡覺須受懲處。是上訴人此部分抗辯並無從推翻其於108年4月15日凌晨值勤時睡覺，違反工作規則，應接受被上訴人施以懲戒即記大過一次處分之事實。

⑸又上訴人於108年4月26日簽具內容為「茲保證日後絕不在執行勤務時睡覺，否則一經查獲願接受公司無條件撤職處分」之切結書（原審卷第197頁），然其確有於108年4月15日值勤時睡覺之事實，而參諸前揭現場人員工作手冊及工作規則之規定，被上訴人屢以明文嚴禁保全人員於值勤時睡覺，一

經查證屬實即予記大過處分，如規勸不改即予撤職。且依前述，上訴人亦曾於106年3月16日值勤打瞌睡受懲處小過二支、同年10月19日值勤睡覺懲處大過一次。是以，上訴人既於108年4月15日值勤時睡覺，違反工作規則，被上訴人予以規勸後，並要求上訴人簽具前開保證絕不再犯之切結書，此乃基於被上訴人對上訴人所提供之勞務有指揮監督權，並無不當，難認被上訴人有何詐騙或強迫上訴人簽立切結書之情，況且上訴人如經再次查獲是否應予撤職，仍應視具體審查上訴人違失之情形是否符合相關工作規則之規定及其違反工作規則之情節是否重大而定，並不因上訴人有無簽立切結書而有不同。故上訴人主張被上訴人詐騙、強迫其簽立切結書云云，不足採信，其執此理由並無從撤銷或免除被上訴人針對上訴人於108年4月15日凌晨值勤時睡覺科處大過一次之處分。

2.被上訴人針對上訴人於108年4月28日凌晨2時50分值勤時睡覺，記大過二支處分部分，固據其提出照片、查核表、巡邏員郭○○製作之巡查經過、108年4月30日（108）人令全衛第024號令等件附卷為證（原審卷第149、151、173、159頁），並經證人郭○○於原審證稱：伊在108年1月左右受僱於被上訴人，108年7、8月左右離職，擔任夜間巡邏職務，伊不認識上訴人，系爭查核表是伊填製勾選的，上面的日期、時間皆正確，在夜巡之前，伊主管說泰○○○的保全疑似有睡覺的問題，請伊等夜巡時多多不定時查詢一下，伊當天去巡邏時，大約在半夜2點多，伊到大門時門是鎖上的，看見保全人員坐在位置上頭低低的，當時伊有拍打大門玻璃，因伊不確定他是睡覺狀態或滑手機狀態，大概拍打三至五分鐘，保全人員都沒有任何動作及反應，所以伊判斷上訴人有睡覺的狀況，伊就用手機拍照片，回報中控小姐，跟她說保全人員都沒有反應，伊沒有辦法給上訴人簽名，伊在查核表「報告說明」欄內有註記上開情況，巡查經過及照片都是由伊製作及拍攝，伊在被上訴人公司任職半年期間，大概有查到

三到五個人員有打瞌睡的嫌疑，不論他們是什麼情況，伊都會請他們簽名，以證明查核屬實，在伊離職前查到打瞌睡的保全員，只有上訴人一人沒有簽名，其餘保全員都有簽名等語明確（原審卷第317至318頁）。又郭○○於4月28日上午11時10分將系爭查核表及上訴人睡覺之照片傳送至工作群組，此固有被上訴人提出LINE之工作群組截圖附卷可稽（原審卷第399至403頁）。惟本院認被上訴人以上訴人108年4月28日夜班值勤睡覺所予以二大過處分之懲戒，尚有不當，茲論述理由如下：

⑴據證人郭○○證稱於夜巡時發現上訴人坐在椅子上頭部低下，因不確定其低頭是否係在滑手機或睡覺，經拍打玻璃3至5分鐘後見其仍無反應，而確認上訴人係在睡覺，乃於查核表上勾選「外檢視無異」、「打瞌睡」，並於「報告說明」一欄記載：「此人員睡覺，拍打玻璃無清醒，以至於無給人員簽名」等語，於同日11時10分將查核表及上訴人打瞌睡之照片傳送至LINE之工作群組。然為上訴人所否認，並主張郭○○係在該日夜間12時許至社區，並非凌晨2時許，且其當時僅係閉目養神，郭○○只是晃過去，亦未打電話通知中控室來電上訴人，此部分夜巡查核紀錄係造假云云。

⑵本院審酌前揭證人賴○○之證詞可知，其夜巡時發現上訴人低頭，有拍打玻璃引起上訴人注意，看上訴人是否真的在睡覺，經拍打數次之後，發現上訴人沒有反應，以為是特殊狀況即聯絡中控，因為如果是特殊狀況的話，可能要請警察甚至救護車到達現場，中控打電話到櫃台的時候，上訴人終於醒過來接電話，這時候確認上訴人是在打瞌睡，才在巡邏單上面的打瞌睡那一欄打勾，讓上訴人在查核表上簽名，並有提出其與夜巡時與全方衛中控室通話紀錄及巡查經過陳述為憑（原審卷第171、173頁），據此足認當被上訴人公司所屬之夜巡人員發現案場值勤之保全員低頭時，為確認其是否為睡覺或發生身體不適之特殊狀況，除以拍打門窗方式引起注意外，尚應撥打電話回公司中控室，由中控室去電與該保全

員聯繫查明狀況，始可謂確實完成確認保全員並非發生身體不適狀況，而是睡覺後，再由保全員在勾選「打瞌睡」之查核表上簽名確認，被上訴人對此流程亦不爭執，並有賴○○之證詞及查核表可佐（原審卷第151頁），堪以認定。

⑶然觀之郭○○提出之108年4月28日巡查經過陳述紀錄（原審卷第173頁），其並未記載有聯絡公司中控打電話至社區將上訴人叫醒，由上訴人開門讓夜巡人員進入，由夜巡人員填具巡邏服務查核表後，交由保全員（上訴人）簽名確認內容之步驟，此查核程序顯與原審卷第165頁所附賴○○所記載之執行夜巡步驟有異。再者，郭○○及被上訴人均未能提出郭○○於108年4月28日夜巡當時發現上訴人叫不醒時，曾經致電中控室之紀錄或當時錄影畫面供本院審酌，而由該日郭○○製作之查核表記載「A6加巡」（原審卷第151頁），佐以，上訴人甫於108年4月15日因值勤時間睡覺遭記大過一支，可見此次加巡不僅涉及上訴人之懲戒，甚至屬於解僱處分，其查核程序更應慎重執行。而據證人郭○○（自108年1月左右受僱於被上訴人公司，於108年7、8月左右離職，原審卷第317頁）證稱其任職被上訴人公司半年期間，大概有查到三到五個人有打瞌睡的嫌疑，不論他們是什麼情況，都會請他們簽名（查核表），以證明查核屬實，在我還沒有離職前查到的打瞌睡保全員，只有上訴人一人沒有簽名，我有用手機拍照片，回報中控小姐，跟她說我看到保全人員都沒有反應，我沒有辦法給他簽名，我有在查核表裡面報告說明欄上註記上開情況等語（原審卷第151、317頁），然上訴人對此爭執頗烈，聲稱郭○○係於12點多巡查，而非凌晨2點多，上訴人僅係閉目養神，郭○○在那邊晃晃，並未經由門窗叫上訴人，亦未跟中控聯絡等語（本院卷一第468、469頁勘驗原審開庭筆錄），衡情倘若上訴人果有叫不醒之情形，則在郭○○未透過中控室電話叫醒上訴人，確認其非身體不適之異常狀況下，郭○○僅拍照回報，自行填載查核表之備註欄即離去，此舉顯然違反其自陳查核保全員打瞌睡之常態步

驟（不論是什麼情況都會請打瞌睡的保全員簽名），亦與賴○○所證述會致電公司中控室，請中控室打電話叫醒保全員之程序不符，據此被上訴人於108年4月28日夜巡查核上訴人有無打瞌睡之程序，實難認合理，自非無疑。

⑷再觀諸前揭被上訴人公司之108年4月2日（108）衛字第043號函令內容，可知其中控室可以運用遠端畫面查核值勤人員服勤情形（原審卷第46頁），且社區亦有設置監視系統錄影，而錄影畫面應最能客觀重現夜巡查核時之動態情形（如保全員有無睡覺或是僅為閉目養神，如何因應夜巡人員查核或中控室電話叫醒的過程、簽名確認查核表時之態度等攸關究竟有無違反工作規則之情節），但被上訴人身為行使懲戒權之雇主卻未能保存該錄影畫面，並提供法院勘驗審酌，以釐清事實，保障懲戒解僱上訴人之程序公正性，是其此部分懲戒權之行使實有可議之處，被上訴人抗辯上訴人亦可自行保存錄影畫面云云，核非可取。

⑸至於勞基法第12條第1項第4款固規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。且被上訴人係保全公司，以提供社區住戶良好之生活品質及維護社區住戶人身及財產安全為其業務。而保全業應負責監督所僱用之保全人員，並防範其侵害委任人權益，保全業於其保全人員因執行職務不法侵害委任人之權益時，與行為人負無過失之連帶損害賠償責任，亦為保全業法第15條所明定。被上訴人與泰○○○社區管理委員會訂有「駐衛保全服務契約」，由被上訴人為該社區提供保全服務，而保全員應負責之工作內容為門禁管制、巡邏、緊急應變處理、住戶服務等，此有駐衛保全服務契約及駐衛保全服務費用結構表可按（原審卷第205至217頁），被上訴人另舉其針對其他保全員亦有以打瞌睡為由而為懲戒處分等情（本院卷第401至407頁），固堪認被上訴人經營保全業，肩負守護客戶案場社區安全之重責大任，應徹底監督管理所屬保全員盡忠職守之情為合理實在。惟按勞動契約雖係私法契約之一種，然由於勞

工相對於雇主而言，恆處於經濟弱勢地位之關係，在法律制度上乃基於社會性考量，使勞動契約之終止，在民法債編規定之適用外，另受公法即勞基法之監督。亦即勞基法乃為保護勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展所制定，此為勞動法規之基本原則。解釋與適用勞動法規，自不得背離上開基本原則，被上訴人身為雇主自不得恣意行使其解僱權限，仍應注意受懲戒性解僱勞工之程序保障。

㈥是以，上訴人於108 年4 月26日固簽具內容為「茲保證日後絕不在執行勤務時睡覺，否則一經查獲願接受公司無條件撤職處分」之切結書（原審卷第197 頁），然承前所述，郭○○於108 年4 月28日查核上訴人於該日凌晨2 時50分值勤時睡覺叫不醒乙事，既仍有疑義，尚難遽認屬實，則被上訴人執此逕科處上訴人二大過之懲戒處分，自難謂妥適。故被上訴人以上訴人於108 年4 月15日凌晨值勤睡覺時之一大過處分，加計同年月28日凌晨值勤睡覺之二大過處分，認上訴人於值班勤務時睡覺累計已滿三大過，而依工作規則第53條「從業人員違反公司紀律經功過相抵仍積滿三大過者，得革職懲處之」規定，於108 年4 月30日核發自108 年5 月1 日起革職上訴人，終止兩造間僱傭關係之懲戒性解僱，自不符合勞基法第12條第1 項第4 款所定之合法終止勞動契約之要件，而為權利濫用之不當解僱。從而上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，於法有據。

㈡按「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之。」民法第487條前段定有明文。又雇主不當解僱勞工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延，勞工並無補服上開期間勞務之義務，並得依原定勞動契約請求該段期間之報酬。經查，被上訴人自108年5月1日片面終止兩造間之勞動契約為不當，不生終止契約之效力，是兩造間僱傭關係仍然存在，已如前述，則上訴人主張其於108年5月1

日係遭被上訴人不當解僱始離職，堪認被上訴人自108年5月1日起已拒絕上訴人提供勞務，而上訴人主觀上並無任意去職之意，客觀上亦願意繼續提供勞務，則被上訴人於拒絕受領後，應負受領遲延之責，上訴人無須催告被上訴人受領勞務，且被上訴人於受領遲延後，須再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告上訴人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。惟上訴人自陳其自109年4月10幾號起已在別家保全公司任職，每月薪資為28,500元（本院卷第68頁陳報狀、第140頁），則依前開規定，該部分薪資28,500元（屬於上訴人轉向他處服勞務所取得之報酬），被上訴人得由薪資額內扣除之。依此計算，則上訴人得請求被上訴人給付自108年5月1日起至109年3月31日止，按月於每月10日給付之薪資30,736元【因上開薪資現均已屆給付期限，故計算被上訴人應一次給付之總額為338,096元（計算式：30,736元×11=338,096元）】，再加計被上訴人自109年4月10幾號起在別家保全業任職，該109年4月份之薪資應折半計算（以4月15日為界）為適當，故被上訴人應給付該109年4月份薪資為16,486元【計算式：30,736元÷2=15,368元，28,500元÷2=14,250元，則4月15日之前被上訴人應給付上訴人薪資為15,368元，4月16日起被上訴人應補償上訴人之薪資應為1,118元（15,368-14,250元），故109年4月份薪資共為16,486元（15,368元+1,11 8元=16,486元）】，以上總計為354,582元（338,096+ 16,486元）；另自109年5月1日起至復職日止，則被上訴人應按月於每月10日給付2,236元（計算式：30,736元-28,500元=2,236元）範圍內為有理由，逾上開金額所為請求，則屬無據，不應准許。上訴人主張不應扣減其在他處工作之薪資云云，並無理由。

㈣上訴人另以：被上訴人以詐騙及造假手法將上訴人革職，嚴重破壞上訴人名譽，使上訴人無法在保全業立足，致上訴人受有精神痛苦，應賠償其精神損害20萬元云云。惟被上訴人否認有以詐騙及造假手法將上訴人革職，亦未將解僱上訴人

之事通報其他保全業，上訴人就上開部分事實復未能舉證證明之；且依前述，縱使被上訴人終止兩造間勞動契約不當，但被上訴人終止勞動契約乃其基於雇主內部人事管理規範之權利行使，被上訴人即使有權利濫用之實，但衡之一般社會通念，應無侮辱或損害勞工名譽之情，尤以上訴人自陳其於108年4月15日及4月28日有閉目養神（短暫閉眼休息）之情，有起訴狀可參（原審卷第19、21、22、23頁），且其已於109年4月間起在其他保全業任職（本院卷第68頁陳報狀、第140頁），益徵被上訴人並無上訴人所指嚴重破壞其名譽，使其無法在保全業立足之侵權行為。是上訴人請求被上訴人賠償其非財產損害20萬元，並無理由，不應准許。

七、綜上所述，被上訴人終止兩造間勞動契約，尚有不當，是上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間僱傭關係，請求被上訴人應自108年5月1日起至109年3月31日止，按月於每月10日給付上訴人薪資30,736元總計為338,096元，及109年4月份差額薪資16,486元，總共為354,582元（計算式：338,096+16,486元）；另自109年5月1日起至復職日止，按月於每月10日給付上訴人差額薪資2,236元（計算式30,736元-28,500元）之範圍內為有理由，應予准許，逾此部分所為請求，則屬無據，應予駁回。從而原審就上開應准許部分為上訴人敗訴判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2、3項所示。至於原審就上開不應准許部分為上訴人敗訴判決，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回該部分上訴。

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。

九、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　謝雨真

以上正本證明與原本無異。

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，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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

書記官　黃旭淑

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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

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院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。