臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第104號

原　　告　陳邦宏
被　　告　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
　　張德珍
　　章瑋耀

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年2月20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：原告於民國106年1月25日起受僱於被告，擔任高雄市○○區○○路○○○號泰荷清歡大廈社區（下稱泰荷清歡社區）之保全人員，約定月薪為新臺幣（下同）30,736元。原告於108年4月15日值夜班時閉目養神，被告稽查人員前來巡查時，係原告開門讓其進來，稽查人員將巡邏服務查核表（下稱查核表）交原告簽名時，其上僅勾選「外檢視無異」，並未勾選「打瞌睡」，然督導於4月22日傳送訊息告知原告於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，惟原告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天後才通知原告，原告感覺遭人設計，該巡查表應係原告簽名後再製作，原告乃於4月23日向副董申訴，然其表示只要原告簽立切結書即可繼續上班不用解職，原告即在被強迫下於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，副總更於原告簽立切結書後交代稽查人員天天巡查原告值班情形，造成

原告巨大壓力，終於108年4月28日再遭稽查人員拍到原告閉目養神照片，被告即於同年4月30日將原告解雇。嗣兩造於同年5月24日在勞工局調解後，原告回家翻閱工作手冊，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日告知原告累計三大過應予革職之訊息係屬詐騙，其不讓原告申訴並逼原告簽下切結書，再告知上開紀律公文，意欲逼原告離職。被告以詐騙及造假手法將原告革職，嚴重破壞原告名譽，使原告無法在保全業立足，被告應撤銷對原告之革職令，讓原告回復原職，並應給付原告自解雇日起至回復工作日止之薪資，及補償原告此段期間內心受傷之慰問金20萬元。並聲明：　確認兩造間之僱傭關係存在。　被告應自108年5月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告30,736元。　被告應給付原告20萬元。

二、被告則以：原告於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，因原告於執勤時睡覺，無法正常執行勤務，被告乃依「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」，懲處原告大過乙次；因原告前於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，原告於108年4月15日值勤睡覺，依規定原告本係累犯，需懲處大過二支，當次即滿足撤職標準可立即革職，被告因考量原告喪母之故，改為記大過乙次，並請原告簽具切結書保證不再犯，然原告復於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，被告乃依上開工作手冊及工作規則，懲處原告大過二次，因原告已累計滿三大過，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」，被告遂於108年4月30日將原告解雇。「現場人員工作手冊」及「工作規則」係被告依勞動基準法（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」於原告到職時即發給並經原告簽收，原告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，被告遂於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，被告之督導章瑋耀因原告於108年4月15日值勤睡覺事件，特至該案場請原告閱讀該公文並簽名以示知悉遵辦，無奈原告4月26日閱讀簽名後，4月28日凌晨再度值勤熟睡，另因被告屢犯值勤睡覺，為給予警惕，乃於4月26日訪談後，請原告簽具不再犯切結書，然其仍於4月28日再犯。被告依保全業法第15條規定，對原告有監督之責，被告與泰荷清歡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，而被告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。原告於一個月內二度值勤時熟睡，顯已危害被告對客戶之維安承諾，使被告及社區均面臨風險，被告依規定擇優汰劣，是對客戶負責、維護商譽、尋求永續經營的手段，原告違反工作規則，情節重大，被告依勞基法第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。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第247頁）：

(一)原告自106年1月25日起受僱於被告，經被告派駐在泰荷清歡社區擔任保全員，每月薪資30,736元，於次月10日發放。

(二)被告發佈108年4月30日（108）人令全衛第025號令，以原告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（見本院卷第163頁）。

(三)被告訂有現場工作人員手冊、工作規則（見本院卷第153、155、161頁）。

四、本院之判斷：

(一)原告主張被告係以詐騙、造假之手法將原告違法解雇，不生勞動契約終止之效力，兩造間僱傭關係仍存在；原告則以原告於一個月內2度於執勤時睡覺，累計達3大過，違反工作規則，情節重大，乃依勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契等語置辯。是本件爭點為被告以原告違反工作規則，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？原告以被告解雇不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告應自108年5月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告薪資30,736元，及賠償原告精神上損害20萬元，是否有理？

(二)被告以原告違反工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否合法？

－被告抗辯原告於108年4月15日凌晨2時30分值勤時睡覺，經被告予以記大過乙次處分等情，業據提出照片、查核表、巡邏員賴威政製作之巡查經過、108年4月30日（108）人令全衛第023號令等件附卷為證（見本院卷第147、151、165、157頁），並經證人賴威政具結證稱：伊大概在2年前受僱被告，擔任夜間督巡，僅在巡查時曾與原告講過話，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點半左右到泰荷清歡大樓，到達的時候看到原告在睡覺，他是坐在椅子上頭低低的，伊進不去，就敲打玻璃要引起原告注意，看原告是否真的在睡覺，經拍打數次之後，發現原告沒有反應，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，原告終於醒過來接電話，伊這時候確認原告是在打瞌睡，才在巡邏單上面的打瞌睡那一欄打勾，原告開門讓伊進去的時候，伊就直接跟原告講「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）遞給他簽名，簽完後把第二聯交給原告後離開現場，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；若原告不是打瞌睡，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原告起來，2點36分伊確認原告有醒來，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（見本院卷第313至315頁）；證人賴威政並庭呈其個人手機，經本院核對其手機LINE對話內容，與本院卷第171頁LINE 截圖相符，又庭呈其公務用手機，其上顯示賴威政曾於4月15日上午7時46分傳送系爭查核表及原告打瞌睡之照片至工作群組（見本院卷第315頁）。是證人賴威政於夜巡時發現原告坐在椅子上頭部低下，經多次拍打玻璃仍無反應，因擔心原告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，原告醒來接聽電話，賴威政始確認原告係在睡覺，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」後請原告簽名，並於同日7時46分將查核表及原告打瞌睡之照片傳送至LINE之工作群組。原告雖主張其僅係閉目養神，其聽到證人敲門即起來開門，其在查核表上簽名時，其上並未勾選打瞌睡，顯為事後製作云云。然證人賴威政僅係被告公司員工，與原告並無仇隙，所為證詞亦有相關客觀事證可佐，並經具結擔保其證詞之真實性，衡情應無甘冒刑事偽證重罪而故意羅織不實之事，甚至偽造、變造證據以搆陷原告之必要，則其證述在場見聞原告值勤過程等情，應堪採信。是原告於108 年4月15日凌晨2時30分值勤時睡覺，經被告予以記大過乙次處分之事實，堪以認定。

㈡被告抗辯原告於同年4月28日凌晨2時50分值勤時睡覺，經被告予以記大過二支處分等情，業據提出照片、查核表、巡邏員郭哲甫製作之巡查經過、108年4月30日（108）人令全衛第024號令等件附卷為證（見本院卷第149、151、173、159頁），並經證人郭哲甫具結證稱：伊在108年1月左右受僱於被告，108年7、8月左右離職，擔任夜間巡邏職務，伊不認

識原告，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，伊主管說泰荷清歡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，所以伊判斷原告有睡覺的狀況，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，伊沒有辦法給原告簽名，伊在查核表「報告說明」欄內有註記上開情況，巡查經過及照片都事由伊製作及拍攝，伊在被告公司任職半年期間，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，只有原告一人沒有簽名，其餘保全員都有簽名等語明確（見本院卷第317至318頁）。又郭哲甫於4月28日上午11時10分將系爭查核表及原告睡覺之照片傳送至工作群組，此亦有被告提出LINE之工作群組截圖附卷可稽（見本院卷第399至403頁）。是證人郭哲甫於夜巡時發現原告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，而確認原告係在睡覺，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分將查核表及原告打瞌睡之照片傳送至LINE之工作群組。原告雖主張郭哲甫係在該日夜間12時許至社區，並非凌晨2時許，且其當時僅係閉目養神，被告提出附件12（本院卷第399至405頁）LINE之工作群組截圖係顯示「1/11晚班保全下哨如下」，而非4月28日，且截圖照片顯示郭哲甫於2時50分在泰荷清歡社區，3時在芳崗行館社區，時間上根本不可能，足見係造假云云。然查，本院當庭核對附件12（即本院卷第399至405頁）截圖與被告庭呈手機LINE上工作群組之畫面相符（見本院卷第413頁），其上顯示郭哲

甫傳送原告查核表及照片之時間為108年4月28日11時10分，至於截圖上方顯示「1/11晚班保全下哨如下」，係因被告將「1/11晚班保全下哨如下」之訊息設為公告，以提醒成員讀取，且因未點選不再顯示，該公告即會持續保留在群組畫面上方，原告就此容有誤會；另泰荷清歡社區位於○○區○○路○○○號，芳崗行館社區則位於○○區○○路○○○號，兩者車程在10分鐘之內即可抵達，此據被告陳明在卷，原告就此部分事實亦未加爭執，亦無原告所稱時間上不可能之情；而證人郭哲甫僅係被告公司員工，且在被告公司任職僅7、8個月即離職，與原告素不相識，彼此間亦無利害關係，所為證詞亦有相關客觀事證可佐，並經具結擔保其證詞之真實性，實無甘冒刑事偽證重罪而故意羅織不實之事搆陷原告之必要，其證述於前揭時、地見聞原告值勤過程等情，應堪採信。是原告於108年4月28日凌晨2時50分值勤時睡覺，經被告予以記大過二支處分之事實，亦堪認定。

· 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工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，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，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷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97年度台上第2624號判決要旨參照）。查依被告「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（見本院卷第327至331頁）；又依被告工作規則第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。」（見本院卷第155、161頁），上開工作規則並經被告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（見本院卷第383頁）。本件原告於108年4月15日值勤時睡覺，被告原以108年4月22日（108）人令全衛第021號令（下稱21號令），以原告擔任泰荷清歡社區保全員，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（見本院卷第163頁），嗣被告又以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（見本院卷第157頁）。被告辯稱原告前於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，因考量原告喪母之故，改為記大過乙次，並請原告簽具切結書保證不再犯等語。原告則主張其於4月23日就4月15日打瞌睡之事提出申訴，然被告表示只要簽立切結書即不用解職，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，其遭解雇後翻閱工作手冊，始得知打瞌睡應記一大過，年度積滿三大過者始革職，被告於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，再以上開紀律公文逼迫其離職云云。查原告固於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（見本院卷第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，被告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，原告於108年4月15日值勤時睡覺，違反工作規則，被告乃予規勸並要求原告簽具前開保證絕不再犯之切結書，基於被告對原告所提供之勞務有指揮監督權，並無不當，難認有何詐騙或強迫原告

簽立切結書之情，至於如經再次查獲是否撤職，仍應視原告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，不因原告有無簽立切結書而有不同。另被告以108年4月2日（108）衛字第043號令（下稱43號令）發佈「重申嚴格要求案場值勤紀律案」之公文，其上載明「一、近來公司…發現值班人員時有精神不濟、打瞌睡…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51條規定記大過二次處分。再未改善，則依工作規則第52條予以革職。三、維護案場客戶安全，提昇服務品質，是公司一貫堅持的立場與要求，大家務必共同遵守與配合，凡違反者，均將依工作規則相關規定嚴懲甚至革職…。」（見本院卷第191頁）。縱使如原告所稱其係於4月26日簽具切結書時始知悉有該公文，然原告於斯時即明知被告基於案場安全及公司形象之維護，嚴格要求各案場遵守值勤紀律，值班人員如有值勤時打瞌睡之情形，一律依工作規則第51條規定嚴懲甚至解職，然其於4月15日值勤時睡覺，甫於4月26日經被告規勸並要求簽具切結書保證絕不再犯，及出示43號令重申違反之效果，仍再度於4月28日值勤時睡覺，其兩次於值勤時睡覺之行為，經被告依工作規則第51條分別記一大過、二大過處分，合併年度已積滿三大過，被告乃以108年4月30日（108）人令全衛第025號令，以原告累計滿三大過，於108年5月1日解雇，尚無違反前揭現場工作人員手冊及工作規則之規定。

j 被告係保全公司，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。被告與泰荷清歡社區管理委員會訂有「駐衛保全服務契約」，由被告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（見本院卷第205至217頁）。然原告於108年4月15日值勤時熟睡，經被告稽查人員拍打玻璃多次仍無法將其喚醒，顯無法適切執行其上開工作內容，而嚴重違反工作規則，經被告於同年4月26日予以規勸並要求其出具切結書保證絕不再犯，及出示43號令重申值勤紀律及告知違反之效果將予嚴懲甚至解職，被告仍於4月28日值勤時再度熟睡，經稽查人員屢叫不醒，足見其值勤態度輕忽，原告於一個月內兩度違反工作規則之行為已對被告營業秩序之維護及所營事業產生嚴重影響及潛在危險，且經被告規勸並告以如再犯將予以記過、解職後不到2日即再次違反，客觀上實難期待被告得採用何種解雇以外之懲處手段得使原告知所警惕而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告違反工作規則，情節重大。從而，被告依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止勞動契約，應屬合法。

五、綜上所述，被告終止兩造間之勞動契約，於法並無不合，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依兩造間僱傭關係，請求被告應自108年5月1日起至原告復職日止，按月於每月10日給付原告薪資30,736元，及賠償原告遭違法解雇所受精神上之損害20萬元，均非有理，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌與判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　12　　日

勞動專業法庭　法　官　鍾淑慧

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　　109　　年　　3　　月　　13　　日

書記官　林怡君