

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第3號

原告 鄭文棋

訴訟代理人 李玲瑩律師(法扶律師)

蔡利利

被告 彰化縣花壇鄉公所

法定代理人 顧勝敏

訴訟代理人 江敬家

黃勃叡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年6月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣71,143元，及自113年5月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告於112年間對原告進行之懲處應予撤銷。

三、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

四、被告應將原告調回清潔隊外勤原職務工作。

五、被告應自民國112年12月13日起致原告復職之日止，按月於每日1日給付原告新台幣42,000元，及自各期應給付之日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

六、被告應自112年12月13日起至原告復職日止，按月提繳新台幣2,520元至原告勞工退休金專戶。

七、訴訟費用由被告負擔。

八、本判決第一項得假執行；但被告如以新台幣71,143元為原告供擔保後，得免為假執行。

01 九本判決第五項所命給付已屆期部分，各得假執行；但被告如按  
02 月以新台幣42,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

03 十本判決第六項所命給付已屆期部分，各得假執行；但被告如以  
04 每期新台幣2,520元為原告預供擔保，得免為假執行。

05 十一原告其餘假執行之請求駁回。

## 06 事實及理由

07 壹、程序方面：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他  
08 訴。但請求之基礎事實同一者、因情事變更而以他項聲明代  
09 最初之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、4  
10 款分別定有明文。經查，原告原起訴請求被告將其調動回原  
11 清潔隊外勤職務、撤銷被告對其之記過處分、給付108年至1  
12 10年之考績、年終獎金等，後不再主張給付108年至110年之  
13 考績、年終獎金，嗣因調解程序中，被告以勞動基準法（下  
14 稱勞基法）第12條第1項第4款之規定，將原告解僱，原告遂  
15 追加請求確認兩造間之僱傭關係存在、給付至復職時止之工  
16 資、及被告應為其提撥勞工退休金，復再追加請求被告給付  
17 因不當調動產生之工資差額，經核原告追加、變更之訴與原  
18 訴請求之基礎事實同一，且因情事變更而以他項聲明代最初  
19 之聲明，均合於前開規定，應予准許。

## 20 貳、實體方面

### 21 一、原告起訴主張：

22 （一）緣原告自94年1月16日起任職於被告擔任清潔隊司機人  
23 員，後被告於108年8月26日違法解僱原告，原告向本院提出  
24 確認僱傭關係存在之訴訟，歷經三審（判決案號為本院  
25 108年勞訴字第45號、臺灣高等法院臺中分院109年度勞上  
26 字第39號、最高法院110年度台上字第2036號，下將之稱  
27 為前案裁判）最終判決確定兩造僱傭關係存在；嗣原告於  
28 112年1月1日復職，被告將原告自清潔隊司機調任為文書  
29 處理人員，後陸續即以原告諸多事由為由，發佈懲處命  
30 令，最終以原告遭到多次記小過、大過為由，於112年12  
31 月12日以112年12月12日花鄉清字第1120022345號函向原

01 告表示依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作  
02 規則，情節重大者」之事由，終止兩造間之勞動契約。

03 (二) 原告於112年1月經判決確定後復職，被告將原告調離原先  
04 所擔任之清潔隊司機外勤崗位，改調為文書作業內勤工  
05 作，事先未與原告協商，被告實際上更持續對外招聘外勤  
06 清潔隊員，加上原告復職後之薪資低於復職前之薪資，已  
07 違反勞基法第10條之1之調動五原則，與法相違，且原告  
08 於112年1月1日復職後起至112年12月13日之期間，均因前  
09 開違法調動由42,000元降至35,770元，依兩造間之僱傭契  
10 約關係所衍生出之工資差額請求權，原告得請求被告補足  
11 71,143元。

12 (三) 被告於112年間原告復職後，對原告所為之懲處，均是密  
13 集懲處且有違比例原則，懲處內容亦非實在，縱原告略有  
14 違失或未臻周全之處，亦是起因於被告違法調職之故，被  
15 告短期且密集懲處，每一次懲處均係追溯數月以前之行  
16 為，然原告所有遭懲處之行為，實際上對於被告內部秩序  
17 紀律之維護，均未達到重大影響，亦未對被告造成危險或  
18 侵害其財產、商譽之重大影響，未達勞基法第12條第1項  
19 第4款之情節重大而得以解僱之條件，被告對原告於112年  
20 間所為之懲戒處分應予撤銷，且被告終止兩造間之僱傭契  
21 約無理由，兩造間之僱傭關係存在，並請求被告將原告回  
22 復原職。

23 (四) 原告於112年12月12日遭被告禁止到場提供勞務，被告有  
24 拒絕受領原告勞務之意思，而應負受領勞務遲延之責任，  
25 原告亦無庸再補服勞務，即得請求被告給付此期間之薪資  
26 及遲延利息，又被告每月應給付薪資日為每月1日，每月  
27 薪資領取42,000元；且被告於違法終止兩造間勞動契約  
28 後，顯然即停止提撥退休金至原告勞工退休金專戶，造成  
29 原告之損害。

30 (五) 爰依兩造間僱傭契約之法律關係及民事訴訟法第247條第1  
31 項、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條

01 例)第31條等規定，請求被告給付工資差額71,143元，撤  
02 銷被告於112年間對原告所為之懲戒處分，確認兩造間之  
03 僱傭關係存在，被告應將原告調回原清潔隊外勤職務，並  
04 給付自解僱原告時起，至原告復職止之薪資，及按月提撥  
05 2,520元至原告勞工退休金專戶。聲明如主文所示（依本  
06 判決之審查順序調整聲明之順序）。

07 二、被告則以：

08 (一)依「彰化縣花壇鄉公所清潔隊隊員工作規則」（下稱工作  
09 規則）第7條之規定，係包含所有清潔隊相關業務，被告  
10 得依現況需求在清潔隊業務範圍內指派隊員工作之權限，  
11 原告亦知悉被告有調動工作之權利；原告於108年9月1日  
12 遭被告解僱後，所遺職缺由其他清潔隊員替補，已達員額  
13 上限，被告亦曾發函環保局詢問是否能超額進用，以及相  
14 關行政作業流程，恰逢有擔任文書工作之隊員離職，經內  
15 部遞補後，僅剩餘協助書記之文書工作，再加上經被告詢  
16 問，不論曾否與原告同隊之隊員，均不願與原告同一組共  
17 事，被告調動原告擔任文書工作，係基於經營上所必須，  
18 無法認為有不當動機及目的，亦非將原告在短期內頻繁調  
19 動，對於工作條件未做不利之變更，且為避免弊端及業務  
20 運作，被告會於一段時間進行工作輪調，清潔隊員也需配  
21 合參加訓練及考取相關證照，無法按清潔隊員各人喜好擇  
22 其工作，否則將致清潔隊無法運作而引發民怨，被告對原  
23 告之調動，並無權利濫用可言；又因外勤業務較辛苦，會  
24 依實際指派工作及工作表現發給額外獎金，原告調動擔任  
25 文書工作即無額外之獎金，該獎金本屬額外加給，並非屬  
26 原本薪資之一部，依原告之職等（技工年功二）及俸點  
27 （170）原可領有薪資35,770元，並無短少薪資之情形，  
28 若被告之其他司機或清潔隊員，均以無法領取工作獎金為  
29 由拒絕調至內勤，被告之業務將難以執行；原告復職至  
30 今，被告之職員有給與協助指導，惟原告並無心於業務，  
31 提升自我經辦業務之能力，抗拒學習且不斷抱怨，似欲以

01 此逼迫長官指派其擔任外勤工作；依據一般通念，被告之  
02 調動，難認有何權利濫用或已逾越勞工可忍受之範圍，並  
03 未違反調動五原則。原告並未說明追加請求被告給付71,1  
04 43元之請求權基礎為何，且被告認為不是調職，原告的工作  
05 都是清潔隊員，只是工作內容不同，有擔任司機才有工作  
06 獎金，原告既然沒有擔任司機，就沒有所謂的獎金，即  
07 無差額存在。

08 (二) 原告確有違反工作規則之行為，事證具體明確，被告依  
09 「彰化縣花壇鄉公所清潔隊隊員工作規則」（下稱工作規  
10 則）之規定，給予原告申誡、小過及大過不等之處分，符  
11 合明確性及比例原則，為雇主懲戒權之合法行使，並無違  
12 反權利濫用禁止原則可言，原告之請求撤銷懲戒處分，自  
13 屬無據。

14 (三) 原告自112年1月1日起至12月8日止，因違反工作規則遭被  
15 告懲處，總計如附件大過9次、記過17次及申誡2次，惟基  
16 於不溯及既往原則，於112年7月17日發生之事實不予適  
17 用，則「不適用之懲處」為附件中序號1至10、12、21至2  
18 4之大過5次、記過8次、申誡2次，其餘「適用之懲處」為  
19 附件中序號11、13至20、25至25之大過4次及記過9次，依  
20 工作規則第70條規定計算相當於大過7次，已達工作規則  
21 第71條規定得不經預告逕予解雇之要件；並衡諸原告復職  
22 迄今，常藉故拖延不作為或從事與公務無關行為，亟盡一  
23 切手段（如向上檢舉、橫向利用臉書、向下對同儕放話）  
24 攻擊被告及眾多同仁，其中惡意利用臉書以不實發言、捏  
25 造扭曲事實抹黑被告，嚴重影響機關形象及聲譽，而其蒐  
26 集與其自身無關之資料，或洩漏被告公務文件向其他無關  
27 之單位不斷濫行與其自身權益無關之檢舉，顯然超出行使  
28 權利之合理範圍與關聯，被告曾多次口頭、書面告誡原  
29 告，惟原告之態度及行為表現依舊未改，嚴重違反勞工對  
30 於雇主最基本之忠實義務，因與案情與原告接觸之同仁、  
31 主管、機關首長皆遭原告攻訐甚至抹黑，彼此間勞雇關係

01 完全破壞無恢復之可能，已無法期待能以解僱以外之手段  
02 繼續雙方僱傭關係，被告於112年12月12日以原告具有勞  
03 基法第12條第1項第4款之事由，而終止兩造間勞動契約，  
04 應屬合法有效，故兩造間勞動契約已發生終止之效力，則  
05 原告起訴請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，自非有據。

06 (四) 並聲明：(1)原告之訴駁回；(2)如受不利益之判決，願供擔  
07 保請准宣告免為假執行；(3)訴訟費用由原告負擔。

08 三、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  
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
10 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  
11 確，原告主觀上認其在法律上之地位，有不安之狀態存在，  
12 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經  
13 法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確  
14 認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號裁判要  
15 旨參照）。經查原告主張兩造間之僱傭契約關係存續，為被  
16 告所否認，則兩造間僱傭關係之存否即不明確，致原告是否  
17 基於僱傭關係而可主張其權利不明，足令其於私法上地位有  
18 受侵害之危險，該危險適合以對被告之確認判決除去之。故  
19 原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，自  
20 得提起本件確認訴訟。

21 四、得心證之理由：

22 (一) 本件原告主張其94年1月16日起任職於被告擔任清潔隊司  
23 機人員，後被告於108年8月26日違法解僱原告，原告向本  
24 院提出確認僱傭關係存在之訴訟，前案裁判最終判決確定  
25 兩造僱傭關係存在；嗣原告於112年1月1日復職，被告將  
26 原告自清潔隊司機調任為文書處理人員，後陸續對原告發  
27 佈懲處命令，最終因原告遭到多次記小過、大過為由，於  
28 112年12月12日以112年12月12日花鄉清字第1120022345號  
29 函向原告表示依勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約  
30 或工作規則，情節重大者」之事由，終止兩造間之勞動契  
31 約等情，據原告提出被告112年12月12日花鄉清字第11200

01 22345號函為證，復經本院調閱上開案卷核對無訛，且為  
02 被告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張被告對其之調職  
03 無效，存有薪資差額，懲戒無理由應予撤銷，解僱違反勞  
04 基法第12條第1項第4款之規定無效，請求確認兩造僱傭關  
05 係存在及回復原職務，並請求被告給付復職前之工資及提  
06 撥勞工退休金等，均為被告否認，並以前詞置辯。

07 (二) 被告於112年1月1日原告復職時，將原告原先為清潔隊司  
08 機調任為文書處理人員，調動是否合法，是否應給付工資  
09 差額，分論如下：

10 (1) 按調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理  
11 及運作上常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作  
12 場所之變動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要  
13 素，即不容許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需  
14 要，調動勞方之工作場所及變更工作有關事項時，資方應  
15 依誠信原則為之，不得為權利濫用，是勞基法第10條之1  
16 始規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約  
17 定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且  
18 不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。  
19 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。  
20 三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作  
21 地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家  
22 庭之生活利益」。參以勞基法第10條之1立法理由謂：  
23 「……二、雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定  
24 外，尚應受權利濫用禁止原則之規範，爰增訂本條文，明  
25 訂雇主調動勞工職務不得違反之五原則」，是雇主調動勞  
26 工職務，縱勞資雙方有資方得調動勞方職務之合意，雇主  
27 對勞工調職命令權之行使，至少須符合勞動契約及勞基法  
28 第10條之1第1至5款所定調職五原則，始為合法有效。

29 (2) 原告於108年8月26日遭被告解僱前，本擔任清潔隊司機，  
30 嗣經前案裁判確定兩造間之僱傭關係存在，原告於112年1  
31 月1日復職，被告本應將其回復原職，卻將之調任為文書

01 處理人員，而清潔隊司機與文書處理人員之工作地點、工  
02 作內容均有外勤與內勤之不同，薪資也不相同，自屬職務  
03 上之調動，固然雇主因應經營必要，應有人事調動之權  
04 利，但仍應符合勞基法第10條之1之調動五原則，始得為  
05 之。

06 (3)經查：本件原告主張被告之調動為違法調動，為被告否  
07 認，並稱因原告復職時，僅剩文書工作，且其餘外勤人員  
08 均不願與原告同一組共事，調動為經營上所必須，無權利  
09 濫用云云。經查，被告於原告復職前後，皆曾於網路張貼  
10 徵求工作項目為「(一)從事本鄉鄉內環境清潔、資源回  
11 收及垃圾清運工作。(二)本工作需配合輪班(夜間)及  
12 假日出勤，需相當體能體力始能擔任；每日工作8小時，  
13 需配合夜間及假日出勤。」外勤清潔隊員之徵才公告(見  
14 本院勞訴字卷二第87至93頁)，足見原告復職前後，並非  
15 無原告原任職之外勤清潔隊員職務，另就被告稱無其他外  
16 勤人員願與原告同組共事，但是就原告同組同事所稱之工  
17 作情形，縱使為真，亦可促請原告注意，尚難認原告有不  
18 適任外勤人員之情形，其餘未共事過之同仁，亦可請其等  
19 嘗試配合看看，而非僅依工作同仁共事之意願，調動原  
20 告，被告辯稱調動係基於經營上所必須，尚無足採。

21 (4)再者，原告原擔任清潔隊之司機，職司駕駛，與復職後所  
22 做之文書工作，截然不同，原告又時常因未能理解其工作  
23 內容及相關規定，甚至不熟悉電腦之操作，而延宕工作或  
24 致犯錯，頻遭懲處(如附件所示)，縱使被告其他員工已  
25 有提供原告協助亦然，顯見調動後之工作並非原告所能夠  
26 勝任。

27 (5)又原告調職後，工資由原本的42,000元降低為35,770元，  
28 調動對於原告之工資，有不利之變更，被告雖然辯稱此部  
29 分為獎金非薪資，然原告前從事清潔隊員，每月皆有得到  
30 此部分因基於從事外勤工作所得之報酬，即屬勞基法第2  
31 條所稱「指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及

01 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎  
02 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」之經常  
03 性給予，而為工資，被告此部分之抗辯，亦不可採；而在  
04 前述被告之調動，非屬經營上所必須，調動後之工作又非  
05 原告所能勝任，原告復無法提出調動原告工作內容之業務  
06 上正當理由，而調動後對於原告之工資又有調降之重大不  
07 利，顯然構成不當調職。

08 (6)綜上，原告自112年1月1日復職至112年12月12日遭解僱，  
09 期間被告均以僅給付月薪35,770元，原告請求因不當調動  
10 導致薪資減少，請求差額71,143元，為有理由。

11 (三)原告請求撤銷如附件所示各次懲處處分部分，是否有理：

12 (1)按雇主對勞工平時之考核、獎懲，懲戒事實存否及懲戒處  
13 分之輕重是否適當等爭議，因分屬僱用人之人事管理之考  
14 核權、懲戒權行使範圍，且係僱用人經營自治管理之核心  
15 事項，司法機關自不應亦不宜介入，以尊重僱用人之人事  
16 管理權責，並維持司法審判之界限。但若係為解僱、解聘  
17 等影響受僱人權益之重大人事考核或懲戒處分，因涉及僱  
18 傭關係存否之爭議，始屬民事訴訟審理之範圍。

19 (2)本件原告自112年1月1日復職至112年12月12日遭被告解僱  
20 之期間，遭被告以附件序號1至28所示之各事由，分別處  
21 以獎懲欄所示之懲處，有各懲處令附卷可稽（見本院勞訴  
22 自卷一第203至249頁），而被告既以原告遭記過已達工作  
23 規則得逕予解僱之標準，將原告依勞基法第12條第1項第4  
24 款違反勞動契約或工作規則情節重大為由解僱，已涉及僱  
25 傭關係存否之爭議，本院自得對被告所為之懲戒予以審  
26 查。

27 (3)經核被告所列如附件所示之各獎懲事由，序號21至25，係  
28 以原告利用公出時間在外逗留各記小過一次，然懲戒依據  
29 均係以GOOGLE地圖查詢之路程時間，忽略其仍須有處理事  
30 務之時間，且均係依清潔隊112年10月26日簽呈內容辦  
31 理，其懲戒依據為何？被告並未說明，且懲戒事由發生之

01 期間則橫跨112年2月2日至112年7月21日，均以發生許久  
02 之事由予以懲戒，未有先予以勸導、警告等處分，亦無處  
03 理程序及申訴途徑之相關規範，未予原告適當答辯或申訴  
04 之機會，懲戒顯然出於恣意，有違公平原則及比例原則；  
05 其餘事由，均係出於調動後原告未能理解其工作內容及相  
06 關規定，甚至不熟悉電腦之操作，無法勝任其工作所致，  
07 或因無法勝任工作頻繁受罰而對於職場心生不滿所出之言  
08 論，然被告對於原告之調動為不合法，已如上述，則被告  
09 對於原告此部分之懲戒，亦難認為有據，故被告對原告於  
10 112年復職後所為之懲戒，均應予以撤銷。

11 (四) 原告請求確認兩造間僱傭關係存在以及調回清潔隊外勤之  
12 原職務工作部分：

13 (1) 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

14 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者，勞基法第12  
15 條第1項第4款定有明文。

16 (2) 經查，本件被告係以原告因受附件所示各項懲處，已達工  
17 作規則第71條規定得不經預告逕予解雇之要件，而依勞基  
18 法第12條第1項第4款解僱原告，惟承上述，被告對原告於  
19 112年復職後所為之懲戒，均應予以撤銷，則被告所據以  
20 解僱之事由，即不存在，被告即無從依上開規定解僱原  
21 告，則兩造間之僱傭關係仍然存在。

22 (3) 既兩造間之僱傭關係尚存，依前開確定判決主文意旨，被  
23 告自應將原告回復原職務，而被告擅自將原告調動至文書  
24 工作為違法，已如前述，即應將原告調回至原來清潔隊外  
25 勤之工作。則原告請求被告將其調回清潔隊外勤之原職務  
26 工作，即有理由。

27 (五) 原告請求被告給付薪資部分：

28 (1) 按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍  
29 得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不  
30 生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需  
31 債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權

01 人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能  
02 受領者，自提出時起，負遲延責任；民法第487條、第235  
03 條及第234條分別定有明文。債權人於受領遲延後，需再  
04 表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人  
05 給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債  
06 務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年  
07 度台上字第1979號裁判意旨參照）。再按給付有確定期限  
08 者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，  
09 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲  
10 延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可  
11 據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1項、第233條  
12 第1項、第203條分別定有明文。

13 (2)原告於112年12月12日終止兩造僱傭契約為不合法，兩造  
14 間系爭僱傭契約仍屬有效存在，已如上述，原告隨即變更  
15 聲明請求回復僱傭關係，卻遭被告所拒，即原告已提出勞  
16 務給付之準備，惟被告仍拒絕原告勞務之提供，堪認被告  
17 有受領勞務遲延之情事，揆諸上開說明，原告並無補服勞  
18 務之義務，原告每月薪資為42,000元，其自得請求被告自  
19 112年12月13日起至原告復職之日止，按月於每月1日給付  
20 原告42,000元，及分別自各該應給付日之翌日起至清償日  
21 止，按週年利率百分之5計算之利息。

22 (六)原告請求被告按月提繳退休金部分：按雇主應為適用勞工  
23 退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局  
24 設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金  
25 提繳率，不得低於勞工每月工資6%；前項規定月提繳工資  
26 分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定；雇主未  
27 依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工  
28 受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條  
29 例第6條第1項、第14條第1項、第2項及第31條第1項定有  
30 明文。原告薪資為42,000元，勞工退休金提撥級距為42,0  
31 00元，則原告受僱被告期間，被告應依勞工退休金條例規

01 定，按月為原告提繳退休金2,520元，被告之解僱既不合法  
02 法，則原告請求被告自112年12月13日起至上訴人復職日  
03 止，按月提繳勞工退休金2,520元至原告於勞工保險局所  
04 設立之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

05 五、從而，原告依兩造間僱傭契約之法律關係及民事訴訟法第24  
06 7條第1項、民法第487條前段、勞退條例第31條等規定，請  
07 求被告給付工資差額71,143元及民事變更訴之聲明（二）暨  
08 準備書三狀送達翌日即113年5月31日起（見送達回執）至清  
09 償日止，按年息百分之5計算之利息；撤銷被告於112年間對  
10 原告所為之懲戒處分；確認兩造間之僱傭關係存在；被告應  
11 將原告調回原清潔隊外勤職務；並給付自解雇原告時起，至  
12 原告復職止之薪資每月42,000元；及按月提撥2,520元至原  
13 告勞工退休金專戶，均有理由，應予准許。

14 六、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為勝訴判決，就原告所  
15 提給付訴訟部分，主文第一、五、六項原告勝訴部分併依勞  
16 動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行；同時依同條第2  
17 項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假  
18 執行；其餘部分，原告雖聲請願供擔保請准宣告假執行，主  
19 文第二、三項部分，分別為形成訴訟及確認訴訟，無從假執  
20 行，主文第四項部分，性質上不宜假執行，是原告假執行之  
21 聲請，應予以駁回。

22 參、結論：原告之訴為有理由，並依勞動事件法第15條、第44條  
23 第1項、第2項，民事訴訟法第78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日  
25 勞 動 專 業 法 庭 法 官 謝 仁 棠

26 以上正本係照原本作成。

27 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委  
28 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日  
30 書 記 官 余 思 瑩

序號	獎懲	文號	事由	依據
1	申誡 1次	被告112年4月12日花鄉清字第1120006851號令	隊員甲○○承辦彰化縣環境保護局112年1月13日來文公文編號DZ0000000000號之公文，該文限辦期限為112年2月1日，遲至112年2月23日方辦畢歸檔，公文共逾期16日。	被告行政室112年2月13日簽。
2	申誡 1次	被告112年6月2日花鄉清字第1120010299號令	經勸導後，仍不遵守主管人員合理指揮者。	112年5月22、23日2日勸導填寫工作日誌無效後懲處。
3	大過 1次	被告112年6月5日花鄉清字第1120010387號令	拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從者。	工作日誌填寫後拒絕核章，經再勸導無效後懲處。
4	小過 1次	被告112年6月12日花鄉清字第1120010745號令	辦理調查鄉內列冊資源回收個體戶微型保險一案，未依彰化縣環境保護局來函所定	清潔隊112年5月30日簽。

			期限函復，損害個體戶權益。	
5	大過 1次	被告112年6月12日花鄉清字第1120010745A號令	辦理調查鄉內列冊資源回收個體戶微型保險一案，誣騙個體戶，損害個體戶權益。	清潔隊112年5月30日簽。(據政風室112年5月29日及6月2日簽)
6	小過 1次	被告112年7月28日花鄉清字第1120014085號令	對於所職掌「111年清潔隊推算簿」之文書拍攝及外流，違反一般文書保密規定，情節非屬重大。	清潔隊112年7月27日簽辦。
7	小過 1次	被告112年7月28日花鄉清字第1120014085A號令	利用可登入CBA系統權限，擅自取得「CBA系統畫面截圖」之文書拍攝及外流，違反一般文書保密規定，情節非屬重大。	清潔隊112年7月27日簽辦。
8	大過 1次	被告112年7月28日花鄉清字第1120014085B號令	000年0月00日下班後逗留公所，並利用行政資源列印非公務使用之資料，放入個人背包後攜出使用，情節非屬重大。	清潔隊112年7月27日簽辦。
9	大過 1次	被告112年7月28日花鄉清字第1120	112年5月31日上班時間從事與公務無關之事務，甚利用行政資	清潔隊112年7月27日簽辦。

		014085C 號令	源列印非公務使用之資料。	
10	大過 1次	被告112年7月31日花鄉清字第1120014192號令	000年0月00日下班後，對於人事室所職掌之工友簽到(退)簿未經許可擅自拆解，影印簽到退資料之行為，情節非屬重大。	清潔隊112年7月24日簽辦。
11	大過 1次	被告112年9月6日花鄉清字第1120016601號令	對於人事室簽辦修正「彰化縣花壇鄉公所職場霸凌防治申訴及調查處理要點」應辦業務拒絕受領及簽章，拒絕聽從主管人員合理指揮監督，經勸導仍不聽從。	清潔隊112年8月11日簽。
12	小過 1次	被告112年9月6日花鄉清字第1120016603號令	未遵守資通安全致公務電腦中木馬病毒，造成被告資安漏洞，依工作規則第68條第6款規定：「有下列情形之一者，經查明屬實或有具體事證者得予記大過：六、違反安全規定措施致被告蒙受重大損失者」，雖違反安全規定措施，幸未造成被告重大損失，情節非屬重大。	清潔隊112年8月18日簽。

13	小過 1次	被告112年9月6日花鄉清字第1120016606號令	電腦操作不當造成中毒，重灌資料經費核銷歸責別課室從中阻撓致經費無法核銷，未探求財政課、主計室原意，斷章取義，曲解財政課、主計室意思，對同仁惡意攻訐誣陷製造事端。	清潔隊112年8月18日簽。
14	小過 1次	被告112年9月6日花鄉清字第1120016254號令	112年8月3日在工作時間內擅離工作崗位。	清潔隊112年8月16日簽辦。
15	小過 1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976號令	未善盡對於職掌之公文書等公務文件之保管責任，以致112年8月16日洩漏於臉書社群「爆料公社官方專屬網站」，違反一般文書保密規定，情節非屬重大。	清潔隊112年10月4日簽。
16	大過 1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976A號令	112年8月16日上班時間從事與公務無關之事務，甚利用行政資源列印非公務使用之資料。	清潔隊112年10月4日簽。

17	大過1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976B號令	000年0月00日下班後將利用行政資源列印之非公務使用資料，放入個人手提袋後攜出使用，情節非屬重大。	清潔隊112年10月4日簽。
18	小過1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976C號令	未循正常途徑救濟，於112年7月29日在臉書社群「花壇人俱樂部2」惡意攻訐被告及其主管清潔隊長，對同仁惡意攻訐誣陷製造事端。	清潔隊112年10月4日簽。
19	小過1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976D號令	未循正常途徑救濟，於112年9月11日在臉書社群「花壇人俱樂部2」惡意攻訐被告及主任秘書等人，對同仁惡意攻訐誣陷製造事端。	清潔隊112年10月4日簽。
20	小過1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976E號令	扭曲事實，在112年10月19日清潔隊隊部會議上公然誣衊攻訐鄉長，甚意指鄉長係故意針對其個人做出不當懲處之行為，對同仁惡意攻訐誣陷製造事端。	清潔隊112年10月26日簽。
21	小	被告112年1	112年2月2日離開隊	清潔隊112

	過 1 次	1月22日花 鄉清字第11 20020976F 號令	部時間為上午10：3 5，返回公所時間為 上午11：35左右，該 期間約1小時，另以G oogle 地圖查詢路程時間 顯示約3分鐘左右， 利用公出機會在外滯 留，在工作時間內擅 離工作崗位。	年10月26 日簽。
22	小 過 1 次	被告112年1 1月22日花 鄉清字第11 20020976G 號令	112年3月10日離開隊 部時間為上午10：0 9，返回公所時間為 上午11：00左右，該 期間約51分鐘，另以 Google 地圖查詢路程時間 顯示約3分鐘左右， 利用公出機會在外滯 留，在工作時間內擅 離工作崗位。	清潔隊112 年10月26 日簽。
23	小 過 1 次	被告112年1 1月22日花 鄉清字第11 20020976H 號令	112年4月14日離開隊 部時間為上午10：4 9，返回公所時間為 中午12：00左右， 該期間約1小時又11 分鐘，另以Google 地圖查詢路程時間顯 示約8分鐘左右，利	清潔隊112 年10月26 日簽。

			用公出機會在外滯留，在工作時間內擅離工作崗位。	
24	小過 1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976I號令	112年7月13日離開隊部時間為上午10:04，返回公所時間為上午10:50左右，該期間約46分鐘，另以Google地圖查詢路程時間顯示約3分鐘左右，利用公出機會在外滯留，在工作時間內擅離工作崗位。	清潔隊112年10月26日簽。
25	小過 1次	被告112年1月22日花鄉清字第1120020976J號令	112年7月21日離開隊部時間為上午09:31，返回公所時間為上午10:10左右，該期間約39分鐘，另以Google地圖查詢路程時間顯示約3分鐘左右，利用公出機會在外滯留，在工作時間內擅離工作崗位。	清潔隊112年10月26日簽。
26	大過 1次	被告112年1月2月8日花鄉清字第1120022138號令	未經機關同意，逕將公務資料文件外流，違反一般文書保密規定。	清潔隊112年11月28日簽。

27	小過 1次	被告112年1 2月8日花鄉 清字第1120 022138A 號 令	因可歸責個人不當行為致公務電腦中毒，經長官指示盡速修復「非自來水戶管理系統」，仍漠視且不依長官指示辦理，無正當理由處理不當。	清潔隊112 年12月1日 簽。
28	小過 1次	被告112年1 2月8日花鄉 清字第1120 022139號令	112年10月19日清潔隊隊部會議之會議記錄延宕多日，經長官指示盡速辦理，仍未依長官指示於期限內完成，無正當理由處理不當。	清潔隊112 年12月5日 簽。