

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第188號

01
02
03 原 告 朱庭佑
04 訴訟代理人 曾鈺翔律師
05 複代理人 徐亦安律師

06 0000000000000000
07 0000000000000000
08 被 告 新北市政府環境保護局

09 0000000000000000
10 法定代理人 程大維
11 訴訟代理人 黃胤欣律師
12 葛百鈴律師
13 陳金泉律師

14 上列當事人間請求確認懲戒處分無效等事件，經本院於民國114
15 年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

16 主 文

17 原告之訴及假執行之聲請均駁回。
18 訴訟費用由原告負擔。

19 事實及理由

20 壹、程序方面：

21 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之
22 基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
23 此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。經查，
24 本件原告起訴時訴之聲明第2項為：「被告應給付原告新臺
25 幣（下同）78,002元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
26 止，按年息百分之5計算之利息。」等語（見本院卷第11
27 頁），嗣原告於民國（下同）113年10月13日減縮第2項聲明
28 為：「被告應給付原告73,067元，及自起訴狀繕本送達翌日
29 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」等語（見本
30 院卷第111頁），原告上開所為，符合上開規定，自應准

01 許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：

04 原告於108年8月1日起受僱於被告，服務於林口區清潔隊，

05 每月餉給32,195元、清潔獎金8,000元。原告任職期間之111

06 年、112年考績均為乙等，依新北市政府環境保護局清潔隊

07 員工作規則（下稱系爭工作規則）第66條規定，原告於111

08 年、112年分別領得考績獎金半個月餉給18,465、18,760

09 元；又新北市政府環境保護局清潔隊年終獎金均比照公務員

10 領取1.5個月餉給，故原告於111年、112年尚分別領得年終

11 獎金1.5個月餉給54,510、55,395元。詎被告於112年12月27

12 日以「112年7月4日21時下班時，最後一位離開男性貨櫃休

13 息室，未關閉冷氣致運作一整晚，未愛惜公物，若電線走

14 火，將危害場區安全」為由，依系爭工作規則第77條第11款

15 「其他違反規定事項」，將原告記1申誡，但原告並無該懲

16 處事由存在，被告為申誡處分顯係基於錯誤之事實認定，亦

17 不合於系爭工作規則之要件，自屬無效。而依系爭規則第64

18 條、第65條規定，原告既因上述原因遭記1申誡，致年終考

19 核受減分1分成為69分，則原告112年年終考績遭打為丙（70

20 分以下即為丙等）等即與系爭懲處有因果關係，致原告113

21 年初無法照常領得合計70,400元之年終獎金及考績獎金，被

22 告更無故扣發原告113年1月份清潔獎金2,667元。又依系爭

23 工作規則第66條第2款規定，系爭懲處既屬無效，原告之考

24 績應為70分改列乙等，且原告之原年功餉為165點薪點，自

25 得依系爭工作規則第66條第2款規定，請求被告將原告之年

26 功餉晉升為170點薪點，並給付年功餉5點之薪點差額。為

27 此，依兩造間勞動契約，提起本件訴訟，併聲明：(一)確認被

28 告112年12月27日新北環衛林字第1122536227號獎懲令對原

29 告記1申誡之懲戒處分無效。(二)被告應給付原告73,067元，

30 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計

31 算之利息。(三)被告應重新核定原告之考績為乙等，並將原告

01 之年功餉自165點薪點晉為170點薪點。(四)被告應給付原告自
02 113年1月起計至年功餉晉為170點薪點止之薪點差額，及自
03 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
04 利息。(五)原告願供擔保，請准就聲明第2項宣告假執行。

05 二、被告抗辯：

06 (一)原告為被告林口區隨車資源回收（下稱資收）人員，其在
07 112年度工作執行屢有疏失，諸如：班長反應原告將資收物
08 當垃圾丟掉、資收物分類不確實、於支援大型家具清運時，
09 原告會在旁發呆，未認真執行工作；此外，原告的工作態度
10 消極，會故意挑選集中於勤務最繁忙的週一及週四請病假，
11 變相增加其他同仁的工作量，並影響勤務安排，原告亦承認
12 請病假集中於週一及週四的次段班(17時至21時)乙節，係其
13 有大約算過，被告則再向其重申清潔隊是團體不是個人工
14 作，請不要濫用事病假，造成團隊及其他同仁的困擾。尤有
15 甚者，被告查獲原告在112年8月28日17時至21時向被告請病
16 假，實則卻是擔任uber eat外送員跑外送，顯然濫用病假情
17 事，亦違反僱傭關係中最核心的誠信與忠實義務。(二)被告已
18 多次宣導最後一位離開貨櫃休息室者應將冷氣關閉，在貨櫃
19 休息室內亦有張貼公告，惟原告於112年7月4日為21時下班
20 後最後一位離開貨櫃休息室人員，卻未將冷氣關閉，致使電
21 力持續運轉至隔日早上7時20分許，致浪費公帑且無人看管
22 下有電線走火之公安疑慮，經查證屬實，而經被告依工作規
23 則第77條第11款規定記申誡一次之懲處。(三)據此，原告在11
24 2年有被記申誡一次之懲處紀錄，工作表現亦屢有疏失，被
25 告將其112年度考核為丙等，及依工作規則第66條第3款將原
26 告留支原餉級，實屬適法之人事管理，則依被告清潔隊員工
27 作規則第66條第5款、及參照「一百十二年軍公教人員年終
28 工作獎金發給注意事項」第7點規定，其經考列丙等，不符
29 合考績、年終獎金之領取條件，被告未予發給考績及年終獎
30 金，係屬合法。至於有關記申誡即扣1分之規定，為被告工
31 友考核要點，適用對象為工友，不適用於清潔隊員（即原

01 告)，且該考核要點已於100年10月12日廢止。(四)退步言，
02 如認被告以上述事由考核原告丙等為不合法，惟不當然代表
03 原告之考核即為乙等以上而得以領取相應之獎金，尚需由被
04 告依據「新北市政府環境保護局辦理清潔隊員考核及獎懲作
05 業規定」，另為適法之考評。是原告逕請求被告應重新核定
06 其考核為乙等，並將年功餉從165點薪點變更為170點薪點，
07 且給付年功餉差額，均無理由。(五)併聲明：1. 原告之訴駁
08 回。2. 如受不利益判決，被告願供擔保請准免為假執行。

09 三、雙方不爭執的事實：

10 (一)原告於108年8月1日起受僱於被告，服務於林口區清潔隊，1
11 12年度年功餉為165點薪點、月餉給為35,200元。

12 (二)被告以112年12月27日新北環衛林字第1122536227號獎懲令
13 對原告記1申誡之懲戒處分。獎懲事由為「112年7月4日21時
14 下班時，最後一位離開男性貨櫃休息室，未關閉冷氣致運作
15 一整晚，未愛惜公物，若電線走火，將危害場區安全」，依
16 據為系爭工作規則第77條第11款「其他違反規定事項」。

17 (三)原告112年年終考核總分為69分、等次「丙等」。

18 (四)被告未發給原告112年之年終工作獎金52,800元（計算式：3
19 5,200x1.5=52,800）、考績獎金17,600元（計算式：35,200
20 x0.5=17,600）。

21 (五)被告於113年1月份依清潔人員扣(減)發清節獎金基準第4點
22 第1款規定，扣發原告當月份清潔獎金三分之一，即扣2,667
23 元。

24 四、本件爭執點及本院判斷如下：

25 (一)被告依工作規則第77條第11款規定記原告申誡1次之懲處，
26 應屬合法

27 1. 按雇主對勞工所為之績效考核或懲處，乃雇主之人事權，其
28 對象事實往往具有專業性，固應承認雇主本於其專業有一定
29 之裁量權限與判斷餘地，惟該考核或懲處結果對勞工權益影
30 響至鉅，仍不得有逾越權限或權利濫用等情事，如其判斷或
31 裁量違法、程序有明顯瑕疵，法院非不得予以審查（109年

01 度台上字第2386號民事判決參照)。

02 2. 被告以112年12月27日新北環衛林字第1122536227號獎懲令
03 對原告記1申誡之懲戒處分。原告於起訴狀雖指稱「被告為
04 系爭懲處前，未予原告出席區考評委員會初審、局考核委員
05 會覆審陳述意見的機會，程序保障顯有不足」等情，但於審
06 理時已表示「這部分不再主張」一語（見本院卷第158
07 頁），故本院就懲處程序是否有明顯瑕疵一節，即不再審
08 查。

09 3. 前述懲戒處分之獎懲事由為「112年7月4日21時下班時，最
10 後一位離開男性貨櫃休息室，未關閉冷氣致運作一整晚，未
11 愛惜公物，若電線走火，將危害場區安全」。經查，

12 (1)被告工作規則第77條規定，「隊員有下列情事之一經查證屬
13 實，情節輕微者，予以申誡：一、服務態度欠佳。二、違反
14 交通規則。三、不按規定時間出勤或工作不力。四、未按規
15 定穿戴安全配備或違反安全衛生工作守則。五、不遵守主管
16 人員合理指揮。六、在工作時間內擅離工作崗位。七、擅自
17 使用本局公物。八、車禍或機具使用、維修及保養，未按規
18 定作業或操作不當。九、因過失致發生工作錯誤。十、自到
19 達工作場所至離開工作場所之時間內酒測，吐氣有含酒精濃
20 度惟未超過道路交通安全規則規定。十一、其他違反規定事
21 項。」（見本院卷第102頁）。由此規定可知，被告所屬清
22 潔隊員如有上述或其他類此違規情節輕微者，會予以申誡處
23 分，其目的在建立清潔隊工作紀律，並維護公共安全。

24 (2)被告林口區清潔隊之幹部已多次向貨櫃休息室員工告知，最
25 後一位離開貨櫃休息室時，應將冷氣關閉，業經證人即被告
26 林口區清潔隊領班周世隆證稱屬實（見本院卷第229至231
27 頁），除此之外，在貨櫃休息室內亦有張貼公告，有現場照
28 片可稽（見本院卷第91頁），原告對此自應知之甚詳。惟原
29 告在112年7月4日為21時下班後最後一位離開貨櫃休息室之
30 人員，卻未依公告之規定將冷氣關閉，直至隔日上班之同仁
31 沈志偉在112年7月5日7時20分許進入貨櫃休息室時，發現冷

01 氣一直運作，經被告檢視112年7月4日21時至7月5日7時20分
02 許貨櫃休息室門口監視器，確認原告為最後一位離開貨櫃休
03 息室之人員，直至隔日7時20分許期間無其他同仁再進出，
04 案經查證屬實，有被告112年8月31日訪談紀錄可稽（見本院
05 卷第95至97頁），原告行為不僅違反機具使用規定，持續耗
06 電，且有電線走火之公安疑慮，顯已違反工作規則第77條第
07 11款之規定，故被告將其記申誡1次，並依清潔人員扣(減)
08 發清節獎金基準第4點第1款規定，扣發清潔獎金三分之一，
09 即扣2,667元，即非屬「逾越權限或權利濫用」等情事，應
10 屬合法有據。

11 (3)原告雖辯稱，被告設有斷電裝置，應會自動斷電，如認應由
12 最後離開之清潔隊員關閉冷氣，應有明確規範，而不應對其
13 為懲處云云，惟被告設有斷電裝置係維護廠區安全的最後一
14 道防線，為退萬步確保用電安全，並非有斷電裝置的設置，
15 即可不用遵守公告須關閉冷氣電源之規定，主管亦有多次宣
16 導，並在休息室內張貼明確之公告規範，其卻未遵守，被告
17 僅施以記申誡1次之懲處，係屬合理及適法之懲戒。原告上
18 開所辯，實無理由。

19 (4)原告另辯稱，被告未曾告知如何關閉冷氣，且其主觀上認為
20 有自動斷電機制，被告逕為懲戒不具正當性云云。惟查，該
21 休息區內之冷氣係屬一般市面上常見之機種，該分離式冷氣
22 於運轉中時，扇葉會呈現開啟狀態，並且顯示當時溫度（見
23 本院卷第153頁下方照片）；於關閉時，扇葉會呈現關閉狀
24 態，溫度顯示亦會消失不見（見本院卷第151頁上方照
25 片），且冷氣開啟時休息室內溫度較低，冷氣關閉時的休息
26 室內溫度較高且悶熱，故原告從肉眼、體感上，皆可明確辨
27 明冷氣係屬開啟或關閉狀態，再就關冷氣的方式亦屬常見，
28 即打開冷氣外殼後，按右下角按鍵即得開啟或關閉冷氣電源
29 （見本院卷第152至153頁照片），且據證人周世隆證稱：

30 「我都是宣導最後一個下班的要把冷氣及電風扇所有電源關
31 起來。冷氣有遙控器，所以要按遙控器的紅色按鈕關閉。11

01 2年間冷氣有遙控器，都是放我桌上，拿去開了再放回來，
02 關也是從我桌上拿。所有同仁都知道休息室的冷氣要從我桌
03 上取用，有兩個休息室，所以我桌上有兩個遙控器。冷氣大
04 概是108、109年裝的已經4年多，是分離式的。」等情（見
05 本院卷第230至231頁），足認該冷氣已裝設4年多，與原告
06 任職期間相當，原告若真如其所稱不知如何關閉冷氣，其早
07 應向主管反應、請求教導，或至遲亦應於112年7月4日事件
08 發生時，立即向被告報告冷氣未關一事，而非讓冷氣一直持
09 續運轉，致持續耗電且無人看管下有電線走火之公安疑慮。
10 是以，被告依工作規則第77條第11款規定記申誡1次之懲
11 處，亦屬適法有據。

12 (二)被告將原告112年度考核為丙等，應屬適法之人事管理

13 1. 依系爭規則第64條、第65條、第66條第3款規定「隊員年終
14 考核或另予考核均應以平時考核為依據，就工作績效、勤
15 惰、品德操行、工作態度四項分別考核之，並應隨時考核紀
16 錄」、「前條考核以一百分為滿分，分甲、乙、丙、丁四
17 等，分數如下：一、甲等：八十分以上。二、乙等：七十分
18 以上未滿八十分。三、丙等：六十分以上未滿七十分。四、
19 丁等：不滿六十分。」、「丙等：留支原餉級」（見本院卷
20 第100頁）。

21 2. 據證人即被告林口區清潔隊班長呂志誠證稱：「原告進來至
22 今約五年多，他平常工作不積極，有時候做一做會停頓，我
23 會叫他繼續工作。我們那裡資收物很多，需要整理，他會停
24 頓會影響到別人，因為別人資收物車子回來，垃圾會愈來愈
25 多，他停頓後叫他整理，他才會繼續整理。原告會撿時間休
26 息，是他還有工作要做，但跑去休息室休息，他還有很多工
27 作要做。他整理時也會把少許資收物一起當垃圾丟掉。另
28 外，他常請假會影響其他人權利，因為要找人來頂替他的位
29 置，因為資收物在禮拜一、四量會比較多，原告會特別選那
30 兩天來請假，會增加別人的工作負擔。」等情（見本院卷第
31 212至213頁），證人莊川逸也證稱：「原告是編制在資收班

01 的隨車人員，但是每週二、五、六我們會去回收大型家具，
02 中午12點上班到4點跟著我們去做家具回收，他晚上要去資
03 收班。他工作比較不積極，有時他自己會放空，我們會提醒
04 他要好好工作，搬家具每次會有六台車，一台車三個人，若
05 常常放空不太積極，大家也會看跟我們報告，我在現場也會
06 叮囑他要好好工作，要一直提醒他。」等情（見本院卷第21
07 5至216頁），由上足認原告在112年度工作執行屢有疏失，
08 於處理資收物時會停頓，須要人催促才會繼續整理，也於還
09 有工作要做時自己跑去休息室休息，整理時也未依規定分類
10 而把資收物一起當垃圾丟掉；另外於支援大型家具清運時，
11 也會在旁發呆，未認真執行工作，影響整體團隊之工作效
12 率。

13 3. 另外，原告也會故意挑選集中於勤務最繁忙的週一及週四請
14 病假，變相增加其他同仁的工作量，並影響勤務安排，而原
15 告自己就請病假集中於週一及週四的次段班(17時至21時)一
16 節，於訪談時也承認「（問：從111年起的請假資料顯示，
17 你1至5月每周固定請1次半天的假，6月至年底每周固定請2
18 次半天的假，針對事病假的部分都有精算，是嗎？）是的，
19 大約都會算過」等語，有112年7月28日訪談紀錄可稽（見本
20 院卷第73至75頁），顯見原告有濫用事病假情形，並造成團
21 隊及其他同仁的困擾。

22 4. 尤其，原告在112年8月28日17時至21時向被告請病假（見本
23 院卷第82頁），實則卻是擔任uber eat外送員跑外送(uber
24 eat訂單記錄已完成時間為112年8月28日18時50分、18時11
25 分，見本院卷第89頁)，顯然濫用病假情事，且原告向被告
26 請病假，不執行原工作時間17時至21時的隨車資收工作，卻
27 去做uber eat外送工作之行為，亦違反僱傭關係中最核心的
28 誠信與忠實義務。

29 5. 另一方面，如前所述，被告已多次宣導最後一位離開貨櫃休
30 息室者應將冷氣關閉，在貨櫃休息室內亦有張貼公告，惟原
31 告為112年7月4日為21時下班後最後一位離開貨櫃休息室之

01 人員，卻未將冷氣關閉，致使電力持續運轉至隔日早上7時2
02 0分許，致持續耗電且無人看管下有電線走火之公安疑慮，
03 經查證屬實，而經被告依工作規則第77條第11款規定記申誡
04 1次之懲處。

05 6. 據此，原告在112年有被記申誡1次之懲處紀錄，工作表現亦
06 屢有疏失，工作態度較不積極，濫用病假逃避較重的勤務，
07 並有請病假卻去跑外送之違反忠實義務及不誠信等情事，被
08 告將其112年度考核為丙等，及依工作規則第66條第3款將原
09 告留支原餉級，實屬適法之人事管理。□

10 7. 原告稱請病假、事假係其權利，被告不得以其請病假、事假
11 為由，將其考核為丙等，且其請病假後該時段即非工作時
12 間，於該時段送外送，自屬適法云云。惟查，請病假應「確
13 實係因病需要休養」，方給予請病假，但原告卻去當uber
14 eat外送員跑外送，不實際休養以回復體力，顯係濫用病
15 假，此與被告有無規定禁止兼差無關。何況，原告尚有常態
16 性在勤務最繁忙的週一及週四請病假情事，且實務上員工請
17 事假、病假之頻繁與否及情況，本得作為雇主評核員工表現
18 因素之一。故被告綜合考量上情而將原告112年度考核為丙
19 等，應屬適法。

20 8. 原告另辯稱，記申誡應係扣年度考核總分1分，若未扣1分其
21 112年度考核則為乙等云云。惟有關記申誡即扣年度考核總
22 分1分之規定，為新北市政府環境保護局工友考核要點，適
23 用對象為工友，不適用於清潔隊員（即原告），且該考核要
24 點已於100年10月12日廢止（見本院卷第147至149頁），故
25 原告此部分主張，顯不足採。

26 (三)原告請求112年之年終工作獎金52,800元、考績獎金17,600
27 元均無理由

28 1. 如前所述，依被告清潔隊員工作規則第66條第3款規定：

29 「隊員考核獎懲依下列規定：五、丙等：留支原餉級。」，
30 足見年度考核列丙等者不予發給考績獎金，須考列甲等、乙
31 等者，方予以發給相對應之考績獎金。另就清潔隊員之年終

01 獎金部分，係比照「一百十二年軍公教人員年終工作獎金發
02 給注意事項」辦理，其第7點規定：「發給對象有下列各款
03 情形之一者，不發或減發年終工作獎金；同時有二款以上之
04 情形者，僅依款次在前之規定辦理：（一）年終考績（核、
05 成）或另予考績（核、成）列丙等以下者，不發給年終工作
06 獎金」（見原告起訴狀第9、10頁，本院卷第19至20頁），
07 明定列丙等以下者不發給年終工作獎金。

08 2. 如前說明，被告將原告112年年度考核為丙等，為適法之人
09 事管理，則依上述被告清潔隊員工作規則第66條第5款、及
10 參照「一百十二年軍公教人員年終工作獎金發給注意事項」
11 第7點規定，其經考列丙等，不符合考績、年終獎金之領取
12 條件，被告未予發給考績及年終獎金，係屬合法。

13 (四)原告請求重核考績為乙等，並調升年功餉、給付薪點差額均
14 無理由

15 查系爭工作規則第66條第2款規定：「隊員考核獎懲依下列
16 規定：二、乙等：晉本餉一級，並給與半個月餉給總額之一
17 次獎金；已支本餉最高級或年功餉級者，晉年功餉一級，並
18 給與半個月餉給總額之一次獎金。」，顯然得請求調升年功
19 餉、給付薪點差額者，須以年終考核為乙等以上者為限。被
20 告將原告112年度考核為丙等，既經認定適法有效，原告即
21 不符合晉升資格，故原告另請求被告應重新核定其考核為乙
22 等，並將年功餉從165點薪點為170點薪點，及給付年功餉差
23 額，均無理由。

24 (五)原告請求補發113年1月份清潔獎金2,667元無理由

25 查新北市政府環境保護局清潔人員扣（減）發清潔獎金基
26 準」第4點第1款規定：「受申誡一次處分者，扣（減）發
27 全月清潔獎金三分之一。」（見原告起訴狀第9頁，本院卷
28 第19頁），系爭懲處既屬合法有效，則被告依上開規定扣發
29 原告113年1月份清潔獎金2,667元，即屬合法，原告自不得
30 依兩造間勞動契約，請求被告補發113年1月份清潔獎金予原
31 告。

01 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約，請求(一)確認被告112年1
02 2月27日新北環衛林字第1122536227號獎懲令對原告記1申誠
03 之懲戒處分無效；(二)被告應給付原告73,067元，及自起訴狀
04 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；
05 (三)被告應重新核定原告之考績為乙等，並將原告之年功餉自
06 165點薪點晉為170點薪點；及(四)被告應給付原告自113年1月
07 起計至年功餉晉為170點薪點止之薪點差額，及自起訴狀繕
08 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均
09 為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲
10 請已經失去依據，應併予駁回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
12 與判決結果無涉，不再一一論述。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

15 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

16 以上正本係照原本作成

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

20 書 記 官 溫 凱 晴