

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第320號

原告 趙新榮
訴訟代理人 陳士綱律師
鄭皓軒律師
複代理人 劉映雪律師
被告 臺北市政府環境保護局

法定代理人 徐世勳
訴訟代理人 楊景勛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面

- 一、按當事人法定代理人代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，民事訴訟法第170條定有明文。復按第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第175條第1項亦有明文。本件被告法定代理人本為吳盛忠，嗣於民國113年3月4日起變更為徐世勳，且具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、臺北市政府113年3月1日府人任字第0000000000號令、委任狀等存卷足考（見本院卷二第231頁至第233頁、第257頁），經核尚無不合，應予准許。
- 二、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項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，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，故確認

01 之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利
02 益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（
03 最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判
04 決要旨參照）。原告主張自92年5月起受僱於被告擔任士林
05 區社子分隊（即社子班，下稱系爭分隊）清潔隊員，被告竟
06 於112年5月8日以比照勞動基準法第12條規定終止契約，
07 但不僅與事實不合，亦逾除斥期間30日，故請求確認兩造僱
08 傭關係存在等乙節，則經被告以伊解僱並無違法、逾除斥期
09 間等情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭執，而此
10 不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，堪謂其
11 提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

12 貳、實體方面

13 一、原告主張：

14 (一)原告自92年5月起通過招考、受僱於被告擔任系爭分隊清潔
15 隊員，每日負責搬運傢俱、垃圾、子車桶、廢鐵、廢家電與
16 樹木等事項，112年5月月薪新臺幣（下同）4萬4,400元
17 （含本俸1萬9,270元、專業加給1萬6,500元、交通費63
18 0元與清潔獎金8,000元；下稱系爭契約）。嗣原告於106
19 年間工作受職業災害，因治療後無法完全復原而經勞動部勞
20 工保險局核發職業災害失能給付，被告卻僅願核發約8萬元
21 醫療補償，兩造即因給付職業災害補償、醫療費用等於本院
22 111年度重勞訴字第67號訴訟（下稱另案）繫屬在案。詎被
23 告竟於另案訴訟進行中突稱原告在工作場所撿拾桌子（下稱
24 系爭桌子）離去（下稱系爭行為），涉嫌竊取廢棄物據為己
25 有而違反被告職工工作規則（下稱系爭工作規則）第47條第
26 1項第2款規定，並要求出席112年4月21日職工考核委員
27 會會議（下稱系爭會議），旋於同年5月8日以北市環人字
28 第0000000000號函（下稱系爭解僱令）解僱原告，使其頓失
29 收入。

30 (二)惟原告111年8月5日所為系爭行為，係因民眾請託回收利
31 用，於洽詢負責清運家具之清潔人員王銘鴻（按：雖載為「

01 王銘泓」，依現有書面文件資料應屬「王銘鴻」之誤繕）確
02 認無價值且與他物分離後，方於上班時間將系爭桌子綁在機
03 車上，下班後再交予民眾，主觀上無據為己有之意，更未獲
04 有任何利益，系爭桌子客觀上也屬無價值之物而未對被告造
05 成財產損害，其乃過失初犯，縱有違規，情節亦非重大，且
06 系爭契約存續已達20年之久，本得依系爭工作規則第45條第
07 9款或第46條第11款規定之申誡、記過、記大過等其他懲戒
08 手段處理，卻捨此不為，顯有違解雇最後手段性原則。又自
09 被告所提簽呈可知伊於111年8月30日作成簽呈時即知原告
10 系爭行為，至遲於112年3月24日環境清潔管理科（下稱環
11 清科）作成簽呈建請職工考核委員會終止系爭契約，職工考
12 核委員會於112年4月21日系爭會議中也未就原告所提陳述
13 意見函再為任何實質調查審酌，直至112年5月3日方以系
14 爭解僱令終止系爭契約，顯逾30日除斥期間；又被告既以解
15 僱原告為終局目的，卻未遵循臺北市政府文書處理實施要點
16 （下稱文書處理要點）第86條調查不超過25日（含假日）規
17 定，直至112年3月14日始作成查察完畢簽呈，並未遵循行
18 政機關內部處理調查懲處案件所設時限，該系爭解僱令顯屬
19 無效，系爭契約當繼續存在。

20 (三)原告為00年0月0日生，自系爭解僱令起至其65歲法定退休
21 年齡期間尚有2年9月，又其本得仰賴助行器或殘障機車進
22 行移動處理額外清潔勤務，被告卻以其如不同意調職、放棄
23 支領清潔獎金即解僱之方式，迫使其簽署切結書任意調動為
24 內勤作業並停止核發清潔獎金，顯違反勞動基準法第10條之
25 1規定而無效，其當得請求被告自112年6月1日起至原告
26 復職日止按月給付4萬4,400元及法定遲延利息。爰依系爭
27 契約之法律關係，勞動基準法第22條第2項規定，提起本件
28 訴訟等語。並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在；2.被告應
29 給付原告4萬4,400元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償
30 日止，按年息5%計算之利息；3.被告應自112年7月1日起
31 至原告復職日止，按月於每月1日給付原告4萬4,400元；

01 願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)被告負有公共服務及依法行政任務之屬性，首重「廉潔」與
04 「效能」，是若從事人員涉嫌藉由職務上機會、權利，圖謀
05 個人利益或行為不檢，將影響人民對執行公務人員操守信賴
06 產生動搖及不信任觀感，又因清潔人員乃被告第一線從業人
07 員，特將上述紀律明訂於系爭工作規則並在公開網路公布，
08 更為維繫「廉潔操守」與「公共聲望形象」而明定第47條終
09 止勞動契約之行為，與其他較輕違紀情節而使用懲戒、記過
10 處分情形相區別，業兼顧解雇最後手段原則、明確性原則與
11 相當性原則。原告於111年8月5日藉工作機會職務之便，
12 竊取民眾置放於回收物堆置廠區內本得再行分類、再生使用
13 且為被告所有之系爭桌子，以機車載離回收物放置場所占為
14 己有，違反系爭工作規則第47條第1項第2款規定，被告為
15 保障原告工作權益，先於同年月30日上簽委由政風室開啟調
16 查程序，但原告於111年10月18日、同年12月20日訪查陳述
17 不一，先稱係協助改變棄置意願要求歸還之民眾進行搬運，
18 復稱係載送予不知姓名住所之忠誠國宅老年男性，所述也與
19 客觀證據迥異，甚有無視預約清運單須隨時存檔等違反作業
20 常規之論述，於系爭會議中竟翻異其詞，改稱不爭執未經被
21 告同意擅自取走系爭桌子，但辯稱並非被告所有而得由其無
22 主物先占取得所有權云云。基於被告上述屬性，且棄置回收
23 物情形頻繁，有杜絕弊端、防微杜漸之必要，原告卻明知故
24 犯，事後數次捏造不實陳述詭辯，已欠缺廉潔操守、誠實信
25 用重要價值信念，職工考核委員會遂一致決議同意依系爭工
26 作規則第47條規定比照勞動基準法第12條第1項第4款規定
27 終止系爭契約。

28 (二)被告係經政風室、職工考核委員會系爭會議核實調查且賦予
29 原告陳述意見機會後，方形成知悉有勞動基準法第12條第1
30 項第4款終止事由之確信，是最早應以112年4月21日為除
31 斥期間起算時點，當未逾知悉時起30日之除斥期間。且被告

01 具有公務機關事業屬性，就廉潔與操守紀律形象之約束規範
02 不僅於系爭工作規則明文規定，更屢屢重申教育宣導，乃被
03 告清潔隊員最核心之勞動契約忠實義務，且回收物處理係收
04 集後經專責人員處理判斷、再生處理，再於公告時間、地點
05 進行拍賣，非單純無價值之廢棄物，被告或社會大眾均享有
06 回收再利用之利益，為免動輒以毫無價值、個人私下判斷價
07 值權限作為卸責之詞，進而干擾被告廉潔公信性，方明確定
08 為當然解僱事由，原告任職長達20年當就此知之甚詳，猶仍
09 為之，甚於系爭契約存續中隱匿醫院手術失敗始受傷害並獲
10 賠償金之事實，重複以相同傷害不實訛詐被告請求提起訴訟
11 ，事後多次變異說詞，迄無悔意，嚴重違反勞工忠實提供勞
12 務之義務，破壞兩造信賴關係，當屬情節重大，自無違反解
13 雇最後手段性原則之情事。

14 (三)再原告最初擔任清潔隊員負責道路清掃、撿拾垃圾等工作，
15 100年7月16日起改任日班清運整理工作，含推行清運子車
16 桶垃圾、收集人行道垃圾與家具廢棄物，復於109年5月2
17 日起因另案主張傷勢，兩造協商後改任行政庶務文書與接通
18 電話，不再具有8,000元清潔獎金，是即便系爭契約繼續存
19 在，每月薪資也應扣除8,000元清潔獎金等語，資為抗辯。
20 並聲明：2.原告之訴及其假執行之聲請均駁回；1.如受不利
21 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執事實（見本院卷二第221頁，並依判決格式修正
23 或刪減文句）

24 (一)原告於92年5月21日起受僱於被告擔任系爭分隊清潔隊員，
25 於109年4月復職前月薪4萬4,400元（含本俸1萬9,270
26 元、專業加給1萬6,500元、交通費630元與清潔獎金8,00
27 0元）等於當月1日發放，負責推行清運子車桶垃圾、收集
28 單一人行道垃圾、傢俱廢棄物等工作；嗣於109年5月2日
29 復職後從事行政庶務文書、接聽電話等工作，111年10月1
30 日至112年5月1日月薪均未發放清潔獎金項目（即系爭契
31 約）。

01 (二)兩造不爭執除下列不爭執事實(三)所載爭議外，原告並無其他
02 懲戒處分之紀錄。

03 (三)原告於111年8月5日上午9時55分許，將放置在系爭分隊
04 範圍空地內床墊與貨櫃屋區域間之系爭桌子搬離後綁在殘障
05 機車上；於下午1時30分下班後，載離辦公處所自中正路道
06 路往士林市區方向行駛。

07 (四)被告於112年5月3日(本院卷二第221頁誤載為同年月8
08 日)以北市環人字第0000000000號函即系爭解僱令，以原告
09 違反系爭工作規則第47條第1項第2款「在工作時間或場所
10 內撿拾廢物據為己有者」之規定，依勞動基準法第12條第1
11 項第4款終止系爭契約，並於同日送達原告。

12 四、原告另主張被告所為終止之意思表示與勞動基準法第12條第
13 1項第4款、第2項規定不合，兩造間系爭契約仍繼續存在
14 ，被告應給付4萬4,400元及法定遲延利息，以及自112年
15 7月1日起至原告復職日止按月於每月1日給付4萬4,400
16 元等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點
17 厥為：(一)原告系爭行為是否係違反系爭工作規則第47條第1
18 項第2款、第5款且情節重大？是否違反解雇最後手段性原
19 則？(二)被告為不爭執事實(四)所示終止意思表示之際，是否已
20 逾知悉時起30日除斥期間而與勞動基準法第12條第2項不合
21 ？(三)原告依民法第487條規定，請求被告給付112年6月工
22 資4萬4,400元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年
23 息5%計算之利息，暨自112年7月1日起至原告復職日止按
24 月給付4萬4,400元，有無理由？月薪應否扣除清潔獎金8,
25 000元，或切結書因違反勞動基準法第10條之1規定而無效
26 ？(見本院卷二第221頁至第222頁，且依論述先後、妥適
27 性及全辯論意旨調整順序內容)茲分述如下：

28 (一)原告系爭行為應已違反系爭工作規則第47條第1項第2款且
29 情節重大，又未違反解雇最後手段性原則：

30 1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定「違反勞動契約或工
31 作規則，情節重大者」，雇主得不經預告終止契約。縱上訴

01 人違反勞動契約，仍須符合「情節重大」要件，被上訴人始
02 得終止契約。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上
03 應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採
04 用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他
05 懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自
06 不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態
07 樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所生
08 之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久
09 暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素，非以雇主曾否
10 加以告誡或懲處為斷（最高法院112 年度台上字第1099號、
11 110 年度台上字第2913號、104 年度台上字第218 號判決要
12 旨參照）。且倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響
13 雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當
14 之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼
15 續其僱傭關係者，即難認不符上開勞動基準法規定之「情節
16 重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110
17 年度台上字第2046號、109 年度台上字第2385號判決要旨參
18 照）。

19 2.首觀兩造間92年5 月19日簽署之職工勞動契約第2 條、第3
20 條明定：原告應受被告工作指派及指揮監督，且僱傭期間之
21 權利義務關係全依系爭工作規則所列條款辦理，若未規定事
22 項則依政府有關法令規定辦理乙情（見本院卷一第19頁），
23 是原告本應遵守系爭工作規則與法律規範，彰彰甚明。另系
24 爭工作規則不僅以第2 條規定適用於編制內受僱於被告從事
25 工作獲得報酬之清潔隊員、駕駛、技工與工友職務，第3 條
26 ，第5 條第2 款、第3 款、第9 款、第10款與第11款各揭槩
27 ：「本局勞資雙方均應致力於行政倫理及職業道德之建立…
28 …」、「本局職工於服務期間應遵守下列守則：服從各級
29 主管人員監督指導，並注意工作安全。應依規定時間服勤
30 ，勤奮盡責，不得遲到早退、無故離開……執行職務應力
31 求切實，不得畏難、規避或無故稽延。不得藉職務之便，

01 圖利自己或他人。□非因職務上之確實需要，不得動用公物
02 或公款……」等規定，並於第47條第1項第2款、第5款明
03 訂：「本局職工除有本規則第九條各款情事外，有下列情事
04 之一且情節重大者者，本局得比照勞基法第十二條規定，不
05 經預告終止契約：□在工作時間或場所內撿拾廢物據為己有
06 者。□有竊盜行為者。」（見本院卷一第41頁、第48頁、第
07 123頁、第127頁），更於網路公開公告乙情，有網頁查詢
08 附卷可稽（見本院卷一第129頁），復有被告環境清潔勤務
09 須知（下稱系爭勤務須知）第32條、第35條、第60條明載：
10 資源回收作業人員（含大型廢家具回收人員）不得將回收物
11 具擅自占有、處分，收集完畢要過磅登錄回收量，若違
12 反者依有關法令議處，情節嚴重者主管人員更受連帶處分等
13 節（見本院卷一第443頁、第446頁、第149頁至第153頁
14 ）。

15 3.系爭工作規則、勤務須知已公告在公開網路上，常人均可輕
16 易尋得，誠如上述。復衡證人即系爭分隊人員黃彥榮於另案
17 中證稱：伊於105年至原告住院前均共同作業，原告負責果
18 皮箱垃圾回收、資源回收物與廚餘回收整理、接聽電話，接
19 聽電話部分是等待民眾預約大型家具回收與1999一次排班3
20 小時，若有大型家具轉運則以3人一組，小型家具丟到壓縮
21 車，大型家具則由2人一同搬運推到壓縮車內，而家具進行
22 銷毀或回收係由伊等或載運司機為判斷，若判斷可能回收則
23 放置在暫存處，由資源回收場回收隊載運，與銷毀者分開堆
24 放；另每日上班前整隊集合後由領班即班長進行等最近案例
25 、加強清掃及政令宣導等勤教等語（見本院卷一第233頁至
26 第248頁），益見該等規範會藉由勤教進行宣導等事實，原
27 告既自92年5月起即受僱於被告並簽有前開職工勞動契約，
28 堪信其當應遵循系爭工作規則、勤務須知等規範，徵以其於
29 政風室約談時同步否認此情（見本院卷二第33頁），主觀上
30 亦明確知悉，要無疑義。

31 4.原告於111年8月5日在系爭分隊範圍空地內為系爭行為之

事實，業如不爭執事實(三)所示。又經本院勘驗事發當時監視器影像，可見原告當日下午1時30分40秒即發動已網綁系爭桌子之機車往出口處行駛，於同分55秒至59秒離開辦公室後即左轉行駛在中正路上，於同分56秒至31分5秒接近中正路707巷時始終為相同車速毫無減速預備右轉往忠誠國宅範圍乙情，同有本院勘驗筆錄、監視器影像擷圖、GOOGLE地圖查詢結果等足資佐證（見本院卷二第219頁至第220頁、第107頁至第131頁；本院卷一第131頁至第142頁、第451頁至第455頁）。參以系爭工作規則、勤務須知前揭規定，在在宣示不得圖利自己或他人，非因職務上之確實需要，不得動用公物或公款，也不得將回收物與家具擅自占有、處分等規範，實未賦予清潔隊員得自我決定處置回收物、家具之任何例外權限，原告明知前開規定猶為系爭行為，當屬故意違反該等規定，至臻明灼。

5. 質以原告系爭行為遭發現、由被告政風室進行調查至提起本件訴訟之際，其歷來辯解如下：

①原告首於111年10月18日政風室訪談時簽名確認所言為：其於同年8月4日近下午1時30分許接獲民眾來電稱不欲丟棄系爭桌子，遂詢問板堆即大型家具處理人員確認系爭桌子所在、要求先不處理後，即查詢預約單回電聯繫該年老男性，並因順路即於翌（5）日近上午10時許搬上殘障機車，下班後即順路搭載至忠誠國宅附近交付於在該處等待之民眾云云（見本院卷二第32頁至第33頁）。

②嗣於111年12月20日、112年1月4日再度訪談時更易其詞而稱：其確將系爭桌子還給民眾，係先加油後再搭載至忠誠國宅附近還給民眾，然因將預約清運單抽出撕掉，故現有資料全無紀錄無法找尋云云（見本院卷二第37頁至第39頁）。

③於112年4月21日系爭會議提出之陳述意見函則稱：其無竊盜故意，並未在工作時間或場所為己利益將系爭桌子據為己有，被告認定廢棄物已報廢而屬無人所有動產，自無竊盜可能云云（見本院卷一第159頁至第160頁）。

01 ④原告於提起本件訴訟時則先稱：其將系爭桌子攜離辦公場所
02 ，係因民眾請託回收利用，其向負責清運家具之清潔隊員詢
03 問確認屬無價值應壓縮焚化之廢棄物、將之與其他廢棄物分
04 離單獨放置，才於上班時將系爭桌子綁上殘障機車，並於下
05 班後轉交民眾云云；後改稱：係將系爭桌子載至路口由民眾
06 自行取走云云；又曾稱：詢問是否可拿取利用之民眾與當初
07 丟棄系爭桌子之民眾為不同人云云；復稱：其於111年8月
08 4日接獲民眾致電預約清運回收系爭桌子後，先填載清運預
09 約單並交予司機，司機則載回暫放大型家具丟棄區後，有名
10 年老男性在辦公室外徘徊、詢問於路上見得清潔隊司機載運
11 物品想回收利用，其即向斯時負責整理大型家具之清潔隊員
12 王銘鴻告知此情，迨王銘鴻認定毫無變賣可能而無回收價值
13 並移至床墊區與職員休息貨櫃屋間後，原告於翌（5）日即
14 將系爭桌子綁至機車上，嗣下班後將系爭桌子載往與該年老
15 男性約定地點，雖無聯絡資訊，但僅係順手放置在該路口，
16 縱未依約取走，仍得由民眾通報或取走，對被告權益均不收
17 影響云云（見本院卷一第13頁、第354頁、第408頁、第41
18 0頁、第417頁至第419頁）。

19 ⑤觀之原告歷來說詞，不僅前後不一且矛盾，更與被告政風室
20 向該段期間來電民眾詢問之客觀調查結果大相逕庭一節，有
21 政風工作訪查表、中華電信股份有限公司授信通信紀錄報表
22 、公務電話紀錄、系爭分隊勤務分配表與個人刷卡紀錄，以
23 及實係數筆預約紀錄難以逕為撕毀之預約大型廢棄物清運登
24 錄單等在卷可稽（見本院卷二第34頁至第36頁、第58頁至第
25 65頁、第265頁）。再原告所言不僅對系爭工作規則、勤務
26 須知上揭規定視若無睹，遑論其於本件訴訟中所言辯解之詞
27 ，與系爭勤務須知第23條、第24條、第46條與第47條所為大
28 型廢棄物由住戶與轄區清潔隊聯繫排定時間清運，若任意棄
29 置廢棄物應由污染行為人自行清除回復原狀，查無行為人或
30 權責單位時由區清潔隊拍照存證後先行清除，發現違反廢棄
31 物清理法行為如環境污染行為者應立即查報、勸導或告發等

01 規範旨趣全然相悖（見本院卷一第442 頁、第444 頁），更
02 不問已然違反廢棄物清理法之行政罰則，其主張廢棄物回收
03 流程與位置、系爭桌子處理經過（本院卷一第416 頁至第41
04 9 頁；本院卷二第4 頁），不僅為被告否認（見本院卷一第
05 428 頁至第429 頁），負責版推工作之王銘鴻、郭宏榮、劉
06 俊佑於被告政風室電聯時即否認原告曾向伊等詢問乙情，有
07 被告政風室公務電話紀錄附卷可證（見本院卷二第55頁至第
08 57頁），於本院詢問聲請傳喚與否也未予聲請（見本院卷一
09 第464 頁），是其所述是否、何種版本為真，容有疑問。

10 6.原告確有上列解雇事由之行止，且其歷來答辯內容不一且矛
11 盾，業經本院認定如上。被告為行政機關且與人民日常生活
12 息息相關，經常碰觸人民主觀上或欲丟棄、客觀上仍有些許
13 價值或使用可能之物件，極易受有「略施小惠」之請託要求
14 ，原告從事之工作內容更與人民為第一線接觸，「廉潔操守
15 」之行政倫理與職業道德甚為重要，其取走系爭桌子之行為
16 實屬處分行為，不因最終自用或供他人使用有別。原告所為
17 系爭行為不僅明顯違反系爭工作規則、勤務須知規定，於事
18 發遭調查甚至本件訴訟之際，更為上述辯詞欲「合理化」其
19 系爭行為，要與被告認定行為人應承認自身行為且有悔意、
20 切結日後絕不再犯之非情節重大要件迥然不同（見本院卷一
21 第411 頁），揆諸前開規定及要旨，實嚴重影響被告內部秩
22 序紀律維護，造成對被告行政機關聲譽、人民信賴度顯有相
23 當危險，原告於被告任職期間之身分及職務，更會造成被告
24 對伊內部人員人事管理之一定影響，當符情節重大之要件，
25 是被告解雇而為終止系爭契約之懲處手段，當無違反解雇最
26 後手段性原則之情事，至臻明灼。

27 (二)被告為不爭執事實(四)所示終止之意思表示，應尚未逾越知悉
28 情形日起之30日除斥期間：

29 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
30 經預告終止契約；雇主依前項第4 款規定終止契約者，應自
31 知悉其情形之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第12條第

01 1 項第4 款、第2 項自悉。所謂之「知悉其情形」，依同條
02 第1 項第4 款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規
03 則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬
04 虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅
05 憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查
06 證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終
07 止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故
08 該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，
09 即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100 年
10 度台上字第1393號判決維持原審判決要旨、110 年度台上字
11 第1246號判決要旨參照）。

12 2.被告主管即系爭分隊分隊長雖於111 年8 月30日上簽表示發
13 現原告於111 年8 月5 日上午9 時55分許即工作時間為系爭
14 行為，違反系爭工作規則第47條第1 項第2 款、第5 款規定
15 ，但仍表示原告是否涉及圖利、侵占公物等行為請求政風室
16 協助查察乙節，有該簽呈在卷可佐（見本院卷一第39頁至第
17 40頁）。嗣被告所為相關流程進度，更有112 年3 月14日被
18 告政風室簽呈、同年月24日士林區清潔隊簽呈、原告112 年
19 4 月21日陳述意見函、系爭會議紀錄及系爭解僱令等件為佐
20 （見本院卷一第143 頁至第147 頁、第155 頁至第163 頁）
21 ，可見被告政風室於111 年9 月8 日經系爭分隊上簽查察後
22 ，知悉原告斯時主要處理1999專線業務及機關車輛耗油錶等
23 內勤業務，與管理大型廢棄家具堆置處權限無關，然於同年
24 10月18日、同年12月20日與112 年1 月4 日數度詢問原告，
25 各獲得「於111 年8 月4 日清晨5 時30分至下午1 時30分許
26 間，有民眾致電不欲丟棄系爭桌子，原告遂請板堆保留，再
27 回撥大型廢棄物清運登錄單上電話予該民眾，其遂於翌（5
28 ）日將系爭桌子自廢棄傢俱堆置處取出，並於下班後以機車
29 載運至忠誠國宅附近歸還」、「其先加油後再載運系爭桌子
30 至忠誠國宅返還1 名年老男性，但預約清運單業經其當場抽
31 出撕毀而未留存，現有資料無法指認來電取回之民眾」等不

01 同回應，再調取系爭分隊預約大型廢棄物清運登錄單與通話
02 紀錄、訪查可能民眾與當日板推等，全無原告所陳情形，認
03 原告陳述相關細節與政風室調查事實不合，疑似有竊取被告
04 持有物情形後，士林區清潔隊方上簽移請被告人事室提職工
05 考核委員會審議，人事室更稱會議中將請原告、吳宗哲列席
06 說明。再被告係於112年4月14日以北市環人字第00000000
07 08號開會通知單、開會通知簽收單予原告，告知係因原告11
08 1年8月5日涉及竊取大型廢棄物違反規定情節重大，而擬
09 以系爭工作規則第47條第1項第2款、第5款規定比照勞動
10 基準法第12條規定終止系爭契約，故簽准於同年月21日召開
11 112年度第4次系爭會議、確認原告是否出席陳述意見抑或
12 尊重會議決議等情（見本院卷一第29頁至第31頁），原告於
13 系爭會議所提陳述意見函內容僅承認有拿取系爭桌子之行為
14 ，但認系爭桌子已報廢而屬無人所有動產、無竊盜可能，仍
15 要求查明「屬無人所有、本人並無所有的意思、及非屬情節
16 重大等要件事實」，被告職工考核委員會最終則排除系爭工
17 作規則第47條第1項第5款「有竊盜行為者」規定之適用，
18 祇以同條項第2款「在工作時間或場所內撿拾廢物據為己有
19 者」規定認定，並終止系爭契約一節，顯見仍就事實認定有
20 所爭議，系爭會議應兼具懲處與調查程序之性質，至為明確
21 。是被告既於112年4月21日系爭會議給予原告得親自出息
22 陳述意見，其違規程度及狀況應迨斯時始由被告完備調查程
23 序，基上，勞動基準法第12條第2項所定30日除斥期間，當
24 自112年4月21日起算，被告於同年5月3日以系爭解僱令
25 為終止之意思表示，並未逾該30日之除斥期間，殆無疑義；
26 原告主張日期顯對其於系爭會議中被賦予之陳述意見權視若
27 無睹，礙難憑採。

28 3.至原告主張被告政風室調查程序、系爭解僱令等違反臺北市
29 政府及所屬各機關學校公務人員獎懲案件處理要點（下稱獎
30 懲處理要點）、文書處理要點應屬無效云云，惟本件原告並
31 非公務人員任用法定義之公務員，再被告所屬職工懲處或解

01 僱作業，係以職工考核委員會終局完成調查、審議、懲處人
02 事措施決定，且系爭工作規則或其他法令並未規定標準化之
03 調查流程或日數，多係先由當事人所屬單位或則單位簽陳違
04 失事由與建議懲處額度後提請審議，原則上於會議前1週發
05 開庭通知單通知當事人列席陳述意見或提供書面資料，如對
06 職工考核委員會決議結果不服則於收受30日內提起申訴，被
07 告收受申訴案後會先請相關單位審核表示意見，再於召開會
08 議前1週發送開會通知單通知列席陳述意見或提供書面資料
09 ，再經決議後通知當事人申訴案件結果，為求勞工權益保障
10 ，需經權責單位及職工考核委員會詳細調查審議，並於會議
11 中參考勞工意見，才由全體委員共同達成「違失事實」及「
12 該當懲處人事處置措施」決議乙情，有本院發函予臺北市政
13 府後之被告113年3月25日北市環清字第1130111519號函存
14 卷可查（見本院卷二第237頁至第238頁），難謂被告有較
15 諸勞動基準法第12條第2項更嚴苛之特殊規定，原告此部分
16 主張，亦不足憑。

17 (三)原告所為系爭行為確違反系爭工作規則第47條第1項第2款
18 ，符合勞動基準法第12條第1項第4款且情節重大，被告終
19 止系爭契約並未違反解雇最後手段性原則、逾越除斥期間，
20 是系爭契約當於112年5月3日終止，被告自不負給付報酬
21 之義務，應堪認定。

22 五、綜上所述，系爭契約業經被告於112年5月3日以系爭工作
23 規則第47條第1項第2款用系爭解僱令合法終止。從而，原
24 告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2項規定，
25 請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告4萬
26 4,400元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%
27 計算之利息；(三)被告應自112年7月1日起至原告復職日止
28 ，按月於每月1日給付原告4萬4,400元，為無理由，應予
29 駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，爰
30 併駁回之。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，

01 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
02 列，併此敘明。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 14 日

05 勞動法庭 法官 黃鈺純

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 6 月 17 日

10 書記官 李心怡