

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第48號

上訴人 洪敬嵐
訴訟代理人 黃國益律師
複代理人 李承翰律師
訴訟代理人 莊景智律師
被上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年10月16日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第213號第一審判決提起上訴，本院於115年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

上訴人原以被上訴人非法解僱為由，起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求給付薪資、先位撤銷記過處分、備位確認記過處分無效，嗣於本院就關於請求被上訴人按月給付薪資部分，依被上訴人於次月發給薪資之事實，改為請求被上訴人按月於次月6日給付薪資（聲明如附表二所示），核屬補充事實上之陳述，依民事訴訟法第463條準用第256條規定，非屬訴之變更，先予敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國97年12月23日起受僱於被上訴人，於111年7月1日起在被上訴人水力施工處（下稱水工處）處長室工作，每月薪資新臺幣（下同）7萬8,183元。詎被上訴人於附表一編號1至3所示日期召開海域風電施工處（下稱海工處）111年第3次員工獎懲審查會會議（下稱第一次懲處會

議）、水工處111年第3次員工獎懲審查會會議（下稱第二次懲處會議），密集地對伊為記過二次（下稱第一次處分）、記大過一次（下稱第二次處分）及記過二次（下稱第三次處分，與第一、二次處分合稱系爭記過處分）。嗣又於111年12月12日通知將伊111年度考核列為丁等，自同年月16日先予停職，並於112年2月3日通知自該日起將伊免職。惟第一、二次懲處會議未踐行正當法律程序，顯有瑕疵，且伊無應懲處事由，被上訴人未給予伊適當協助輔導即逕行解僱，有違比例原則、最後手段性原則，其解僱應屬無效，兩造間之僱傭關係繼續存在。被上訴人錯誤認定事實而為系爭記過處分，侵害伊之名譽權及工作權，應對伊負侵權行為責任（下稱侵權責任），系爭記過處分應予撤銷，如不構成侵權責任而無法撤銷，各該記過處分亦屬無效，自得訴請確認之。爰依附表二所示請求權基礎，求為判命如附表二訴之聲明欄所示之判決。

二、被上訴人則以：上訴人是公務員兼勞工身分之員工，依勞基法第84條規定，有關上訴人之任免，應依公務員法令之規定。經濟部業依國營事業管理辦法（下稱國管法）第33條規定訂定經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法），伊再依考核辦法第5條規定訂定台灣電力股份有限公司獎懲標準適用要點（下稱獎懲要點），上訴人之獎懲及免職自應依此要點辦理。上訴人於工作場所情緒失控或出言不遜，嚴重干擾辦公室秩序，且經辦案件拖延未決，影響工程驗收進度，伊於111年5月中旬要求上訴人移交業務，惟上訴人遲未完成移交，經主管黃賢能副處長於111年5月26日請求移交，上訴人竟於當日下午班時對其咆哮，伊於111年6月6日召開第一次懲處會議，所為第一、二次處分符合獎懲要點，均屬適法。嗣上訴人再於辦公場所大聲喧嘩、指控同事貪污、偽造文書，經21位同仁連署投訴其違紀行為有職場罷凌之嫌，經111年9月15日勞資會議決議送請獎懲委員會審議，伊乃定於111年9月23日召開第二次懲處會議，並因上訴人之

請求而延至111年10月4日開會，該次會議決議所為第三次處分亦合於獎懲要點。伊已事前告知各該懲處會議開會時間，並送達懲處結果通知，懲處會議人員亦無違反保密規定，無上訴人所指程序瑕疵。另伊透過主管、工會、協助員工之「同心園地」等管道導正上訴人，並於第一次懲處會議從輕議處，已提供上訴人改善修正機會，及調至非主管職位以期減輕壓力，然3個月內仍未見其改善或努力嘗試，伊依獎懲要點第16點第2項後段、第14點第16項規定，通知上訴人自112年2月3日免職，自無違解僱最後手段性原則，應屬適法（各次處分依據如附表三所示）等語，資為抗辯。

三、原審判決駁回上訴人之請求。上訴人不服提起上訴，其上訴聲明如附表二「上訴聲明欄」所示。被上訴人則答辯聲明：（一）上訴駁回；（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（見本院卷二第121至122頁，並依判決文字調整）：

（一）上訴人自97年12月23日起任職於被上訴人，為公務員兼具勞工身分（依經濟部所屬事業機構人員進用辦法第5條第4項前段規定），111年7月1日起任職於被上訴人水工處處長室（見原審卷一第29頁）。

（二）被上訴人之海工處於111年6月6日召開第一次懲處會議，以附表一編號1「事由欄」內容（原審卷一第135頁第一案），記過兩次（即第一次處分），另以附表一編號2「事由欄」內容（原審卷一第141頁第二案），記大過一次（即第二次處分），並於111年6月13日以海工字第0000000000號函（下稱644號函）、海工字第1118072663號函（下稱663號函）通知上訴人（見原審卷一第149至150頁）。

（三）被上訴人之水工處於111年9月16日召開員工獎懲審查會議，以原審卷一第184頁所列第3案處理上訴人對於一大過二小過懲處案件（即第一、二次處分）提出之申覆決議為維持原懲處結果，並於111年9月21日通知上訴人，經上訴人簽收（見

01 原審卷一第185至186頁)。

02 (四)被上訴人之水工處於111年9月23日召開111年第二次獎懲審
03 查會議，處理附表一編號3「事由欄」內容(即原審卷一第1
04 91頁第1案)，上訴人與會，該次會議原已得出懲處決議，
05 然上訴人反應會前準備時間不足，故另訂111年10月4日再次
06 召開會議(見原審卷一第192頁)。

07 (五)被上訴人之水工處於111年10月4日召開第二次懲處會議，以
08 附表一編號3「事由欄」內容(即原審卷一第193頁第1
09 案)，記過二次(即第三次處分)，並於111年10月18日通
10 知上訴人，上訴人於111年10月20日簽收(見原審卷一第195
11 至196頁)。

12 (六)被上訴人於111年12月12日通知上訴人111年度考核列為丁等
13 ，自111年12月16日先予停職(見原審卷一第197頁)。

14 (七)上訴人對111年10月4日召開之第二次懲處會議所核定記過二
15 次懲處提出申覆，申覆會議原訂於112年1月19日召開，被上
16 訴人之水工處應上訴人要求改在112年2月1日召開(見原審
17 卷一第199頁)。

18 (八)被上訴人之水工處於112年2月1日召開112年第一次員工獎懲
19 審查會議，以原審卷一第201頁第一案處理上訴人之申覆，
20 決議仍維持原記過二次之懲處。

21 (九)被上訴人之水工處於112年2月3日以原審卷一第203頁函文通
22 知上訴人申覆結果為維持原懲處結果，並由被上訴人於同日
23 通知自112年2月3日免職(見原審卷一第203、143頁)。

24 (十)如認兩造僱傭關係存在，被上訴人對於上訴人所請求之金額
25 無意見。

26 (十一)兩造對於他造所提出證物之形式真正不爭執。

27 五、本院之判斷：

28 (一)被上訴人所為之系爭記過處分及免職處分，於程序及實體上
29 是否合法？

30 1.按公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，
31 為私法上之契約關係，故公營事業依公司法規定設立者，與

其所屬公務員兼具勞工身分之人員間，為私法上之契約關係，屬於特殊之勞動契約關係，有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應以公務員法令之規定（勞動基準法〈下稱勞基法〉第84條規定參照），為其勞動契約之內容。查上訴人任職於被上訴人時，為公務員兼具勞工身分（見不爭執事項(一)），被上訴人則為國營事業，經濟部依國管法第33條規定制定考核辦法，被上訴人再依考核辦法第5條規定制定獎懲要點，已據被上訴人提出各該規定（見本院卷二第41至45、79至84、85至88頁），而上訴人任職被上訴人期間，有獎懲要點之適用，上訴人亦稱無意見（見本院卷二第122頁），稽此自堪認獎懲要點即兩造勞動契約之內容，關於上訴人之免職（解僱），即應適用獎懲要點之規定。

2.關於第一、二次處分（第一次懲處會議）：

被上訴人抗辯上訴人屢因行為不當，已嚴重擾亂辦公室秩序及業務執行，並有重大侮辱長官之行為，伊乃召開第一次懲處會議，已事前通知上訴人，並依投票結果分別酌予減輕而為第一、二次處分，復已將懲處結果通知上訴人，且經上訴人收受，第一、二次處分程序及實體上均屬合法等語，為上訴人所否認。經查：

(1)獎懲要點第13點第2款規定：「有下列情形之一者記大過或降級：(二)違反紀律或行為粗暴，擾亂秩序，情節重大之情形。」第14點第17款規定：有下列情形之一者免職或除名（解僱）：(七)對於主管、主管家屬或其他共同工作之人員，實施暴行或有重大侮辱之行為，或犯其他重大不良行為，其情節重大，事證明確。」（見原審卷一第129至130頁）。

(2)第一次懲處會議之開會通知：

上訴人於111年5月24日（星期二〈以下提及星期一至五，以符號(一)至(五)代之〉）、27日(五)公出請假各4小時，6月1日(三)、2日(四)請家庭照顧假各1天，6月6日(一)請病假1天獲准，雖據上訴人提出差勤紀錄為證（見原審卷一第63頁）。惟第

01 一次懲處會議原擬於111年5月24日(二)召開，因上訴人要求延
02 期，乃改於111年6月6日(一)下午1時30分舉行，海運組經理陳
03 財富（即上訴人直屬主管）於111年6月2日(四)即以Line提醒
04 上訴人，上訴人覆以：「我是談判高手」、「程序拖延實
05 體」，111年6月6日(一)上午再次以Line轉知第一次懲處會議
06 開會通知，並表示「今天確定請病假？身體還好嗎？有沒有
07 我們可以協助的地方？」，上訴人則已讀不回，有上訴人未
08 爭執形式真正之前述懲處會議紀錄及附件對話紀錄可參（見
09 原審卷一第136至137頁、第145至147頁）。足認被上訴人於
10 第一次懲處會議前，已通知上訴人開會時間，並賦予上訴人
11 準備及陳述意見之機會，縱上訴人於111年6月6日因病請假
12 獲准，陳財富經理亦已表達協助之意，上訴人不得以其捨棄
13 對於懲處提案之說明或申辯，而主張第一次懲處會議之通知
14 程序不備。

15 (3)第一次懲處會議之開會程序：

16 同心園地園丁游汶沛雖於第一次懲處會議中列席說明，但依
17 會議紀錄所載（見原審卷一第138頁），其僅說明上訴人尋
18 求同心園地輔導之情形，並無對於提送懲處之第一、二案表
19 達意見，且第一、二次處分是經由出席之獎懲委員（不包括
20 列席之人員）經過討論後投票表決，應無上訴人所指訴使用
21 同心園地輔導員意見之情形，亦無違反台灣電力股份有限公
22 司兼任員工協助員工作業規範（見原審卷一第319至324頁）
23 所定保密義務之情事。上訴人主張第一次懲處會議之程序違
24 法，並非可採。

25 (4)第一次處分之作成，被上訴人抗辯有如下**①**至**⑥**之情事：

26 **①**111年4月20日K17條款討論會議大聲咆哮、妨礙會議進行、
27 施壓製作會議紀錄同仁：

28 (甲)依K17條款會議（即「離岸風力發電第一期計畫-示範風場新
29 建工程」一般條款K.17竣工文件討論會議）紀錄（見原審卷
30 一第301至309頁），及第17款僅約定：「乙方（指承包廠
31 商）在工作過程中，應保留完整之工作紀錄及電腦檔案並存

01 於光碟片以備甲方（指被上訴人）隨時核查，並應於竣工時
02 裝訂成冊，與光碟片一併移交予甲方。工作紀錄包括（但不
03 限於）：17. 人員與機具設備異動紀錄」（見原審卷一第467
04 頁），可知是因K17條款就該新建工程人員與機具設備異動
05 紀錄所需竣工文件內容不甚明確，召開會議進行討論及決
06 議，會議目的在於儘速辦理該工程之竣工手續。

07 (乙)證人即時任水工處副處長之張哲騰證述：依照K17條款，一
08 般契約都會規定廠商應提供人員異動紀錄給台電公司，監造
09 單位會依照海工處需求來請求提供，K17會議廠商表示人員
10 異動紀錄表只需提供監造單位所要求及需簽到登錄於工程會
11 網站之技師PE、QA、QC、HSE 與環保人員，至於其他是否要
12 列入則沒有一定之要求，上訴人在場反對廠商發言，要求所
13 有施工人員都列入，但離岸風電的施工人員非常的多，前後
14 可能有上千人以上，國內、外均有，非必要均提供。會中也
15 有同仁表示同樣的看法，認為不需要，且沒有任何幫助，對
16 於工程即將結束需要收斂，不要再發散，依照上訴人的要求
17 會造成工程收尾繼續發散，且當日要處理的是竣工的文件，
18 而不是履約爭議，大家都是這樣的看法，否則到現在都無法
19 竣工，最後伊的結論就是交給另個窗口處理，就如同會議紀
20 錄的第一大點結論。由窗口自行協調，因為場面很混亂，伊
21 沒有要求上訴人不要發言或離開。會議結束後有製作第一版
22 會議紀錄，但伊突然接到2樓的電話要伊下樓處理，好像是
23 上訴人與劉益宗（即會議記錄者）有嚴重的衝突，伊下去後
24 劉益宗告知上訴人對會議紀錄有意見，海運組的轄管主管是
25 黃賢能，所以就請黃副處長一起處理，黃副處長看了會議紀
26 錄後和伊討論，就加了一點，K17的人員異動紀錄至少要包
27 含哪些人員。其實會議紀錄第一點就已經記載所需文件由窗
28 口協調，其實不需要再加那一點，但為了尊重黃副處長的
29 意見，所以有再做詳細的記錄，後來某日伊要前往5樓會議
30 室開會，劉益宗來找伊說上訴人主動要求塗銷當天的會議簽
31 名，詢問有沒有意見，伊表示沒有意見，因為上訴人不是經

辦窗口，且會議中上訴人也說不要辦等語（見原審卷二第42至46頁）。

(丙)證人即時任機械組機械課專員劉益宗亦證述：K17條款討論會議中廠商詢問人員異動表上要寫哪些人，所以先舉例詢問。後來上訴人對這個人員異動表上要列何人表示意見，希望可以列更多的人，上訴人大聲講話後，就被主席裁示本案負責人換人，異動表上要寫何人，由負責人溝通，但當場沒有特別指定負責人。還沒有製作會議紀錄，上訴人就要求伊要給上訴人看，或是由上訴人自己清除掉簽到簿的名字，伊職責要製作該天的會議紀錄，主席也裁示過要更換窗口，因此沒有辦法把會議紀錄拿給上訴人修正，伊告知上訴人如果要清除簽到簿名字要請示主席，就回到辦公室請示完主席後，主席同意清除簽到簿，之後伊將簽到簿拿到上訴人的辦公室給上訴人清除。原始的會議紀錄是交所有承辦人員及主席，發出後上訴人就在辦公室鬧，也有跑到伊面前說會議紀錄有問題，在吵鬧過程中，張哲騰接到電話，從三樓下到二樓問在吵什麼，後來黃副處長也有下來，會議紀錄就是由兩位副處長討論後說要新增的，伊就因此製作新會議紀錄，上訴人還當著伊面說要告伊偽造文書，很大聲詢問為何發言沒有被記載在會議紀錄裡面，知不知道製作會議紀錄不實會被告偽造文書，一直在那邊講等語（見原審卷二第38至40頁）。並有該次會議錄音光碟、譯文及新舊版本會議紀錄足參（見原審卷一第504、506至509、301至309頁）。

(丁)由上開證人張哲騰、劉益宗證詞，可見K17條款討論會議之主席張哲騰已綜合該次會議討論竣工文件以盡速完成竣工手續之目的、離岸風電施工人員眾多，以及與會者多數意見等情，裁示由各窗口負責協調所需之竣工文件，並移除上訴人之此項業務而另指定窗口，上訴人毋庸再承辦此項業務。然上訴人後續仍堅持會議紀錄必須詳細記載，並以此干擾負責製作記錄之同事及主管。被上訴人抗辯上訴人在K17條款討論會議大聲咆哮、妨礙會議進行、施壓製作會議紀錄同仁等

01 語，應堪採之。

02 (戊)上訴人雖主張其在K17條款討論會議中，其主張竣工應將所
03 有人員異動紀錄列入遭反對，應將該發言過程載入會議紀
04 錄，其本於職責表達意見，屬於合理之溝通，其之異議並非
05 毫無根據，絕非違反紀律或行為粗暴，擾亂秩序，情節重大
06 云云。惟K17條款討論會議在於解決竣工文件問題，上訴人
07 與會發言應聚焦議題、理性討論、尊重所有提出意見之人，
08 而非意見差異，即情緒激動大聲發言干擾會議秩序。又會議
09 紀錄通常以記錄議題、討論摘要、決議或結論為原則，並無
10 須就討論及發言內容逐字記錄。且依證人劉益宗所證述：伊
11 係依常態僅記載結論之方式製作K17條款討論會議，會議主
12 席已當場裁示負責窗口換人，由窗口負責人溝通竣工所需異
13 動人員文件，上訴人已非負責之窗口，會議紀錄附件三並載
14 有負責之窗口，其製作之會議紀錄有經該次會議主席確認等
15 語（原審卷二第38、39、41頁），與一般製作會議紀錄方式
16 尚無不合，上訴人對於會議紀錄內容如有疑義，當以基本的
17 禮貌與尊重之方式進行溝通，但上訴人以恫嚇性、指責性言
18 詞要求劉益宗修改，難認不是對劉益宗施壓。故上訴人以張
19 哲騰與劉益宗事後有修改會議紀錄（見原審卷一第307
20 頁），主張其在該次會議之發言及後續爭執會議紀錄內容等
21 行為係屬適當云云，顯不足採。

22 ②111年5月5日會議對於同仁發言，大聲謾罵回應，嚴重影響
23 會議進行及與會者正常意見表達，會後並大聲嚷嚷被處長罷
24 凌：

25 (甲)證人即時任海工處電氣組經理張哲欽證稱：111年5月5日離
26 岸一期計畫未完事項及移交事項討論會，上訴人都咬文嚼
27 字，相關同仁講話時都遭打斷發言，要求總務組葉經理及張
28 哲騰副處長用很精確的文字發言，因會議不斷被打斷，最後
29 被處長制止請求離場。」、「我記得原告（即上訴人）離去
30 （即離開會議）前，原告有說後續海運組的事情不要再找
31 他，後續還是要討論海運組的事情，是請同組楊課長上去，

但是最後是原告站在會議室門口說是楊課長叫他上來，處長就讓原告進來就座，原告進來會議室仍大聲說我是顧問還是一般參加人員，處長說隨便你講，反正你就座就好，這次回來之後原告就比較沒有干擾會議進行了」（見原審卷二第49、51頁）。

(乙)證人即被上訴人海工處機械檢驗員兼工會理事鄭宇軒亦證述：「（問：111年5月5日原告是否曾在2樓辦公室大聲嚷嚷『被處長霸凌』？其情形如何？）不確定日期，但差不多在那段時間，原告（即上訴人）會在辦公室大聲說被處長霸凌，被處長開會趕出去等語」「我是親耳聽到」（見原審卷二第18、19頁）。

(丙)由上可證上訴人於該次會議中曾干擾會議進行，會後迭次公開指稱處長於該次會議對其霸凌。上訴人之言行舉止，非僅干擾會議之進行，亦影響其他員工對處長行政能力之評價，對於辦公秩序及業務執行，實已造成干擾，自不因上訴人離開會議後第二次與會時依主席之要求始發言，即認其在前擾亂辦公秩序及業務執行之行為已獲得治癒。被上訴人抗辯上訴人有②所載事實，即堪採認。上訴人以證人鄭宇軒證述其不清楚111年5月5日會議之過程，證人張哲欽亦證稱上訴人再次回來會議室後，印象中處長有叫其發言他才發言等證詞，及張哲欽未在獎懲會議出席說明，主張其無謾罵、影響會議之情形云云，並不足採。

③111年5月12日謾罵營建處同仁：

(甲)證人即被上訴人總管理處營建處水力計畫(二)主辦專案工程之周睦軒證述：當時承辦中能公司的協議案，要找一主辦負責部門作為中能公司窗口，負責草擬及修訂契約，能源處副總、總管理處及上訴人所屬單位副總於會議決定由海工處作主辦窗口，過了幾天後，上訴人致電給伊，告知怎麼把事情攬給海工處，而不是由再生能源處作主要窗口，講一講情緒開始有點起伏，並對伊說好像是縮頭烏龜或是王八烏龜，怎麼一點擔當都沒有，伊試著和上訴人解釋，上訴人還是無法

01 接受，伊覺得上訴人無法溝通，講話沒有重點也無共識後，
02 就默默掛上電話。又過了幾天，上訴人的同事有打電話給
03 伊，表示他們辦公室的同事滿多人都有聽到等語（見原審卷
04 二第12至14頁）。

05 (乙)證人鄭宇軒亦證稱：伊有印象的就是上訴人在電話中罵了周
06 睦軒，是在工會開會前，這件事上訴人還講了很多次，上訴
07 人說營建處周睦軒什麼都不對程序都不對，笨死了，腦袋裝
08 大便，還要我教他，不清楚周睦軒有無向公司反應，但工會
09 有收到周睦軒的紙本等語（見原審卷二第18頁）。

10 (丙)稽此堪認上訴人以具輕蔑、羞辱意涵之言詞謾罵同事，足使
11 聽聞者對於周睦軒產生負面觀感，以致周睦軒之社會評價遭
12 受到無端之貶抑，尤其上訴人在業務執行上如此為之，同事
13 難免拒卻與上訴人進行業務溝通，已致團隊無法合作而影響
14 被上訴人業務之推展，對於同事之言語攻訐，亦非謂不是擾
15 亂職場秩序，被上訴人此項抗辯並非無據。

16 (丁)雖上訴人主張其所為言論，僅係辦公室正常之同仁溝通，11
17 1年5月12日周睦軒來電請教，其於電話中表示相關意見已以
18 書面交予海工處工管組彙整上陳，且證人周睦軒證稱伊於電
19 話中根本未有認真聽其所陳，對其所陳內容已不復記憶等
20 語，其是對周睦軒表示不要縮頭縮尾遇到事情不肯承擔，絕
21 無謾罵情形，周睦軒既未出席第一次懲處會議，依前開事由
22 做成之處分應無憑據云云。惟上訴人使用之語詞帶有輕蔑、
23 羞辱意思，實非一般職場上適當之溝通，且證人周睦軒已證
24 述其有寫資料（就言詞謾罵）並有簽名（見原審卷二第14
25 頁），證人鄭宇軒亦證述工會有收到周睦軒之紙本，也有收
26 到員工的投訴等語（見原審卷二第20頁），足見周睦軒斯時
27 確因上訴人之謾罵而不快，否則無具名陳述遭謾罵情事之必
28 要。故不能以證人周睦軒未出席懲處會議以及事後作證時輕
29 描淡寫，即認上訴人是合理之溝通，亦無法推論懲處委員之
30 投票表決係無憑無據。上訴人之前開主張，實不可採。

31 ④111年5月19日因快篩劑事件至三樓辦公室大聲喧擾：

01 (甲)證人即被上訴人工業安全衛生部課長石義興、證人即被上訴
02 人水工處海運組事務課長莊凱翔就上訴人前去索取新冠肺炎
03 之快篩劑之經過，雖均證述上訴人並未咆哮，且處長反應比
04 較大，伊未聽聞上訴人因快篩劑而爭執或吵鬧等語（見原審
05 卷二第163至164頁、第166至168頁）。

06 (乙)但證人石義興另證述處長從辦公室出來，有叫上訴人不要待
07 在三樓，當下有聽到上訴人的聲音；證人莊凱翔亦證稱其有
08 看到處長要出來辦公室要求上訴人離開時之爭執，上訴人講
09 話比較大聲，印象中好像是處長說上訴人太吵等語（見原審
10 卷二第163、166至167頁）；證人即任職於水工處總務組之
11 陳秉豐復證述：當時是疫情期間，工安課給每個同仁一個快
12 篩劑，上訴人用完後去申請，但工安課拒絕，上訴人就講話
13 比較大聲，驚擾到處長，處長就請上訴人下樓，上訴人不下
14 樓，後來就開始爭吵等語（見原審卷二第33頁）。依上證詞
15 足見上訴人確因索取快篩劑而在辦公處所大聲喧嘩，並拒絕
16 處長要其下樓之請求，且與處長發生言語爭執，不僅影響其
17 他同仁之辦公環境，且有不服從指揮之情形，被上訴人所辯
18 並非全然無據。上訴人援引證人石義興、莊凱翔首揭證詞，
19 及斯時正值新冠肺炎疫情期間，主張其無大聲喧嘩情事，亦
20 不可採。

21 ⑤時常出言不遜，並於各式會議中恣意大聲謾罵，會後並四處
22 大聲宣揚，影響同仁辦公：

23 證人鄭宇軒證述：同事口頭反應後，於111年5月13日開會協
24 調，上訴人表示會安靜，但維持不到一週又開始，有同事以
25 紙本投訴被霸凌、擾亂會議秩序、大聲喧嘩、以手機大聲講
26 私人事情、到各組去大聲聊天，導致大家沒辦法上班，伊記
27 憶中不只聽到上訴人在電話中很大聲罵人，上訴人也有罵過
28 處長王八蛋等語（見原審卷二第17至18、20頁）。足見上訴
29 人已明知其發言影響同事辦公，卻僅於一週之期間內略微改
30 善，其後仍不顧同事之感受，持續發表不當言論，其已影響
31 職場秩序甚明。

01 **⑥延宕公務：**

02 (甲)證人張哲欽證述：離岸風電計畫已經到末期，要開始辦理驗
03 收，惟上訴人遲延辦理，已影響到驗收，會後處長要求伊接
04 辦上訴人原所負責之助導航設施變更履約爭議的案件，伊於
05 111年5月27日發函請求上訴人提供「助導航設施契約變更」
06 及「鑽探船動態定位契約變更」業務之相關文件，俾利驗收
07 程序之進行，事後是和另一位楊課長處理「助導航設施契約
08 變更」案之交接等語（見原審卷二第48、49、51頁），且有
09 111年5月19日海工處致營建處函及111年5月27日海工處致上
10 訴人、海運組函文可參（見原審卷二第139至140頁，卷一第
11 295至296頁）。

12 (乙)陳財富於111年6月27日所製作之簽箋敘述：「今年（即111
13 年）5月2日，本人…急診住院手術治療，期間約有半個月期
14 間海運組業務就委由洪員代理…代理期間，洪員不僅對應辦
15 公文延宕，且經常在會議上擾亂議事，造成單位主管與同仁
16 困擾。因此本人於5月16日抱病返回辦公室，重新分配海運
17 組內的工作分配，將第一代理人改由碼頭課楊課長代理，並
18 將助導航DCN兩項緊急公文也改由楊課長加速辦理」，有該
19 簽箋可證（見原審卷一第291至292頁）。楊微娟課長亦於第
20 一次懲處會議中陳述：「本人（楊微娟）自5月中旬臨危奉
21 命接辦洪君手上稽延案件共3件：(1)CPT案：（略）(2)鑽探船
22 案：（略）(3)助導航案：（略）」（見原審卷一第139至140
23 頁）。

24 (丙)證人陳秉豐復證述公文有過期處理時，就會列印稽催單交給
25 承辦人員，伊的印象中，上訴人一直卡在案件上，所以一直
26 要給稽催單，伊曾拿稽催單給上訴人等語（見原審卷二第32
27 至33頁），並有被上訴人所提逾期未辦畢公文清單可參（見
28 原審卷一第297至298頁）。

29 (丁)基上亦足認上訴人有延宕公務之情形，被上訴人抗辯上訴人
30 經辦案件（鑽探船CPT推力PD契約變更、助導航設施變更案
31 件）績效不彰，拖延未決，致延誤業務推動等語，應可憑

01 信。雖上訴人另以其已移交完成業務，並無拒絕配合交接情
02 事，證人陳秉豐就面對關鍵問題往往避重就輕、未正面回答
03 問題，其證詞並不可採，其既未於111年6月6日前收到稽催
04 單，被上訴人未提出稽延單為證，僅以自行列印之逾期末辦
05 畢公文清單，顯不足證明其有延宕公文之情形云云。惟海運
06 組楊微娟課長已於第一次懲處會議列席說明其臨危奉命接辦
07 上訴人稽延案件之情形，如前(乙)所述，本於此客觀事實，足
08 認上訴人確有稽延業務，不因證人陳秉豐未證述送達公文細
09 節及被上訴人未提出稽延單，即認被上訴人所辯不可採。

10 ⑦另參以工會代表張鎮麟於第一次懲處會議列席時之說明：上
11 訴人表示「有人要藉機弄他」，伊私下探查，並未發現有上
12 訴人陳述的事實（見原審卷一第138頁第一次懲處會議紀
13 錄），益徵被上訴人抗辯上訴人有第一次處分提案事由之情
14 事等語，應堪信取。故上訴人自111年4月間起至111年5月24
15 日原訂召開第一次懲處會議時止，累次在辦公室大聲喧嘩、
16 會議中干擾秩序、以不當言詞對待同事、延宕公務等事實甚
17 為明確，依其情節，應認已影響同事工作之效率，並阻礙被
18 上訴人業務之推展。

19 (5)第二次處分之作成：

20 被上訴人抗辯上訴人於111年5月26日在交通車上2次對單位
21 副處長出言不遜、大聲咆哮，下車後再次對處長及副處長咆
22 哮等語。經查：

23 ①海工處於111年6月2日即進行職場不法侵害調查，經當日與
24 上訴人、黃賢能副處長同在交通車上之總務組葉賀松經理、
25 品質組簡世明經理說明經過，並作成調查報告，有該調查報
26 告足稽（見原審卷一第153至162頁），並據證人即時任品質
27 組經理之簡世明證述交通車尚未發車之時，上訴人去找已經
28 上車就座的黃賢能副處長說你沒有權利指派我工作你懂不
29 懂，一直重複這句話，愈講愈大聲，副處長沒有回話，交通
30 車發車後，上訴人返回座位，途中又回去找副處長重複質問
31 你沒有權利指派我工作你懂不懂，處長當時也在車上，處長

01 要下車前回頭看一下上訴人，上訴人回處長我現在下班了你
02 不要管我，下車後上訴人又跑上前向副處長重複你沒有權利
03 指派我工作你懂不懂，重複二、三次後就離開。伊當時在品
04 質組，有參與驗收，品質組辦完初驗，再請營建處做正式驗
05 收，未完成契約變更即無法辦驗收，而正式驗收前上訴人尚
06 未辦理契約變更工作，副處長交辦上訴人此項工作等語（見
07 原審卷二第9至10頁），足認上訴人確有於交通車上、下當
08 眾恣意責罵黃賢能副處長之情事。又副處長本有綜合處務之
09 職責，其因上訴人延宕工作而交辦，應屬其權責範圍，細繹
10 陳財富經理於111年5月16日簽箋關於海運組權責劃分之內容
11 （見原審卷二第109至110頁），亦僅在於表明該組由經理負
12 責向直屬副處長及處長報告業務，以及經理休假之代理順
13 序，尚不得依此認為處長、副處長不能指示經理以下各員辦
14 理公務。且依證人簡世明證述之前情，上訴人竟在公共場所
15 近身多次大聲咆哮主管無權指派工作，質疑主管不懂等語，
16 不僅引人側目，致主管難堪，主管之領導統御遭公然質疑，
17 亦損及主管尊嚴，自屬侮辱主管，其情節堪稱重大。

- 18 ②雖上訴人主張其所用言語僅為要求主管依照分層負責交辦事
19 項，是就職務上為合理意見表達，並非侮辱直屬主管，簡世
20 明於111年6月2日不法侵害調查會議抽象表示其大聲謾罵、
21 態度傲慢，而未具體說明其言語究竟為何，亦未出席第一次
22 懲處會議，獎懲委員顯然僅單憑黃賢能之陳述即為懲處。又
23 其所用言語至多為有失禮貌，而應依獎懲要點第11條第3款
24 「言行失檢」予以申誡，且111年其他工務所之行為人毆打
25 直屬主管等行為，僅處以大過一次，其本件行為確為相同程
26 度之懲處，顯非相當云云。惟黃賢能既為副處長，對於所屬
27 各單位人員，具有業務之指揮監督權限，如上訴人認為黃賢
28 能未合理交辦業務，理應於上班期間直接向黃賢能反應，或
29 利用被上訴人內部機制進行申訴，而非於交通車上下公開地
30 大聲地指責黃賢能，不論其使用如何之言詞，均已違反服從
31 指揮之職場倫理，不僅客觀上已足使一般人對於黃賢能之主

管能力產生質疑，亦將產生被上訴人之內部管理混亂之負面評價，實難認上訴人屬於合理的表達意見。又潘元章處長同為111年6月2日不法侵害調查會議及111年6月6日第一次懲處之主席（見原審卷一第162、135頁），已於不法侵害調查會議聽聞總務組葉經理與品質組簡經理之說明（見原審卷一第157至158頁），復於第一次懲處會議說明第二案之懲處案情，獎懲委員之表決自非毫無憑據。且懲處決議是由獎懲委員聽取說明、充分討論、投票表決而定，非主席個人所能決定，亦不因懲處會議由潘元章擔任主席，即認懲處決議有瑕疵。至其他工務所之懲處案件，該案行為人已表達反省檢討之意，並已向被害人（主管）道歉，被害人亦願意原諒（見本院卷二第195至199頁），與本件案情顯然不同，自不得據以認定第二次處分之處罰與違失情節不相當。而黃賢能曾以LINE傳送心靈分享文與上訴人，雖有上訴人所提訊息可證（見原審卷一第550至552頁），但各該訊息傳送於111年5月26日交通車事件之前，縱於該事件之後傳送，亦難認黃賢能於該事件當下並無遭到嚴重侮辱。故上訴人之上開主張，均非可採。

- ③上訴人又主張其縱有被上訴人所稱行為，惟係於「下班時間之交通車上及下車後」，非工作場所；且對黃賢能「辱罵咆哮」而非施暴，被上訴人所為處分重於獎懲要點第12點第15款之「記過1次」，顯違反比例原則及獎懲要點云云。查下班時間在工作場所對同事施暴，記過一次（見原審卷一第128至129頁獎懲要點第12點第15款規定），惟上訴人係對主管黃賢能在工作場所外之交通車上、下實施重大侮辱行為，不僅侵害黃賢能個人之人格法益，其他同事亦將質疑黃賢能之領導能力，對於職場倫理亦產生不良示範，且影響社會大眾對被上訴人內部管理之觀感，其嚴重程度甚於下班時間在工作場所對同事之施暴；獎懲要點第14點第17款所定之懲處是免職或除名（解僱），而獎懲委員已酌情表決記一大過，更無懲處過重而不相當可言，上訴人此項主張仍非可採。

01 ④是以，上訴人在111年5月26日交通車上對主管有重大侮辱之
02 行為，情節重大，被上訴人抗辯上訴人之此次行為已符合獎
03 懲要點第14點第17款所定對主管有重大侮辱之行為，其情節
04 重大，事證明確等語，應屬有據。

05 (6)綜上各情，第一次懲處會議前已給予上訴人準備及陳述意見
06 之機會，所列第一、二案之事由確認屬實，獎懲委員經過充
07 分討論後，考量上訴人之行為態樣、頻率、次數、教育程
08 度、公司職位、行為時所受刺激及受影響程度等因素，分別
09 投票表決給予上訴人「記過二次」、建議核予上訴人「大過
10 1次」（見原審卷一第135至141頁、第141至143頁、第131頁
11 會議紀錄、獎懲及表彰欄之內容），經核未逾獎懲要點第13
12 點第2款、第14點第17款所定處分之程度，懲處與違規行為
13 亦屬相當，符合比例原則，自屬適法。

14 (7)第一、二次處分之懲處結果通知，及申覆通知、結果：

15 ①111年6月6日第一次懲處會議所做成第一、二次處分之懲處
16 結果已通知上訴人，業據證人鄭宇軒證述：上訴人曾在111
17 年6月14日上午至工會辦公室帶了二份文件是不同的案子的
18 獎懲通知書說要陳情，其中一份獎懲通知書對主管為暴行，
19 另一份則是說他擾亂辦公室秩序，上訴人有唸獎懲通知書的
20 內容，其中一位工會幹部有問上訴人在那裡取得，上訴人親
21 口說是海工處發給他的，那位幹部有問他說有簽收嗎，上訴
22 人說認為簽收是要件，他如果認可就簽收，如果他不認可他
23 就不簽收，幹部就說所以你就是選擇性簽收？上訴人回覆
24 對。工會幹部當面回覆獎懲後3個月內可以提出申覆，請上
25 訴人提出申覆就散會等語（見原審卷二第17頁），並有當日
26 錄音譯文可佐（見原審卷一第584至586頁），應認上訴人已
27 收到懲處結果通知。

28 ②雖證人鄭宇軒另證述：上訴人帶了二份文件來陳情時有說第
29 一份懲處通知書是他對主管為暴行，但是主管沒有寫名字，
30 第二份是說他擾亂辦公室秩序，他說他不知道自己何年何月
31 擾亂辦公室秩序等語（見原審卷二第17頁）。然依證人鄭宇

軒前所證述（見前(4)⑤），上訴人至遲於111年5月13日工會召開會議協調時即知同事對其言行已有微詞，但一週之後仍故態復萌；且承前述，第一次懲處會議原訂於111年5月24日召開，係上訴人請求延期，方改於111年6月6日，足見上訴人已知遭提送懲處。另觀第二次處分之通知，已載「台端於111年5月26日交通車上對主管實施暴行或有重大侮辱之行為」（見原審卷一第150頁），上訴人甚至於111年6月14日在陳財富經理陪同下前往黃賢能副處長辦公室後，將門鎖上，對黃賢能稱：「副座，我被記一支大過，你要是同意撤，那支大過就不在了，我就不用打那麼多仗…你不提就不成案」，有上訴人未爭執形式真正之錄音譯文可證（見原審卷一第173頁），更徵上訴人確知第二次處分所指主管即是其在交通車上、下責罵的黃賢能副處長。是上訴人對於第一次懲處會議之第一、二案，事前並非全然不可得知，復已收受懲處結果，應已得準備申覆資料。

③嗣上訴人就第一、二次處分提出申覆，經被上訴人訂於111年9月16日召開獎懲審查會，上訴人於111年9月14日(三)至16日(五)均請病假獲准，雖有其請假紀錄可稽（見原審卷一第67頁），惟被上訴人於111年9月14日上午欲送達該次獎懲審查會開會通知，前2次之送達均遭上訴人藉詞躲避簽收，當日上午9時5分左右第3次送達時，上訴人表示其知道有開會通知要簽收，但將請假至下週一才上班，仍拒絕簽收開會通知等情，已經負責送達開會通知之陳秉豐於其簽呈中載明（見原審卷一第395至396頁），且上訴人並未爭執該簽呈之形式真正，由此可見被上訴人已為開會通知之送達，並無剝奪上訴人事前陳述意見之機會，反而是上訴人故意以拒收開會通知之方式逃避，上訴人自不得以此事後主張被上訴人之申覆審查程序有瑕疵。是以，111年9月16日審查會出席委員充分討論後，投票決議維持第一、二次處分結果，應屬適當。

④因此，上訴人主張其未收到懲處結果通知，不知懲處依據，無從申覆，送達開會通知及開會期日均請病假獲准，被上訴

01 人執意開會，程序顯有瑕疵云云，並不可採。

02 (8)從而，第一、二次處分之程序上應屬妥當，實體上亦該當獎
03 懲要點第13點第2款、第14點第17款規定。

04 3.關於第三次處分：

05 被上訴人抗辯上訴人遭21位同仁聯名投訴經勞資會議決議將
06 上訴人移送獎懲會審議，因而召開第二次懲處會議，作成第
07 三次處分，程序及實體上均屬合法等情，上訴人亦否認之，
08 經查：

09 (1)獎懲要點第13點第2款規定：「有下列情形之一者記大過或
10 降級：(二)違反紀律或行為粗暴，擾亂秩序，情節重大之情
11 形。」（見原審卷一第129頁）。

12 (2)第二次懲處會議之開會通知：

13 111年9月15日第一次勞資會議，勞方以「洪敬嵐君近日行為
14 已嚴重影響辦公室秩序及職場倫理甚至有職場罷凌之嫌。1.
15 常於二樓辦公室場所談論私人電話內容（有關土地買賣及個
16 人商業行為）。2.於二樓辦公室場所大聲喧嘩，在沒有明確
17 證據下公開指責公司同仁貪污。3.於二樓辦公場所大聲宣讀
18 與政風的電話內容，在未完成法律程序之前，公然指名道姓
19 說辦公室同仁偽造文書。」為由，建請資方依相關規定辦
20 理。會中作成結論：「勞資代表同意本案提送獎懲委員會審
21 議，建議於111.9.23召開獎懲委員會，並通知洪君得列席或
22 提出書面說明」，被上訴人依上開會議結論，原訂於111年9
23 月16日召開獎懲審查會議，因上訴人拒絕簽收開會通知單，
24 改於111年9月23日召開，上訴人反應準備時間不足，徵得委
25 員之同意，決定於111年10月4日再次召開獎懲審查會議（即
26 第二次懲處會議），有上訴人未爭執形式真正之111年9月15
27 日第1次勞資會議紀錄、陳秉豐之簽陳、111年9月16日開會
28 通知單、111年9月23日會議紀錄足憑（見原審卷一第187至1
29 89頁、第395至396頁、第73頁、第191至192頁），復據上訴
30 人自陳曾於111年9月22日向該次獎懲會提出陳述意見書（見
31 本院卷二第304頁），足認被上訴人已踐行第二次懲處會議

之通知程序，且經上訴人表達意見。

(3)第二次懲處會議之程序、第三次處分之作成：

①111年10月4日召開第二次懲處會議，以第一案（如附表一編號3「事由」欄所示）提案，進行案情說明：「1. 由勞資會議提案…、2. 洪君毀謗辦公室同仁偽造文書、貪汙等，經21位同仁簽具連署書投訴其違紀行為有職場霸凌之嫌。3. 在辦公處所高聲喧嘩，嚴重影響同仁工作。4. 因洪君向單位反應，會前準備不足…」後，由上訴人列席說明，在場委員進行充分討論，並聽取相關錄音檔：「111/8/26洪君路經工管組，張哲欽經理請洪君交接前海運相關業務，洪君不予理會並大聲咆哮並至總務組辦公室大聲質問報警事件，楊惠勤課長請洪君放低音量，洪君大聲回應前2任處長更兇更大聲。111/8/17洪君誹謗員工代售自家農產品為貪污，破壞同仁聲譽。111/8/19洪君誹謗劉益宗偽造文書，破壞同仁聲譽。111/6/13洪君誹謗張哲騰副座偽造文書，破壞主管聲譽。」，決議：洪君因違反紀律，擾亂秩序，情節重大，兼以汙辱同事，事證明確，惟念其心理疾病情緒不穩，建議記過2次。有該次會議紀錄、錄音光碟及譯文可證（見原審卷一第193至194頁、第510至531頁）。

②被上訴人抗辯上訴人經常在辦公處所高聲喧嘩，影響同仁工作等語，上訴人則否認之。經查：

(甲)證人鄭宇軒證述：上訴人從四月底開始直到年底，雖不至於每天罵人，但每天都有大聲喧嘩，上訴人會站在當事人面前說他要舉報該人偽造文書，聲音整層都聽得到，上訴人的海運組同事會在上訴人講話很大聲，或是上訴人情緒高昂大聲講話咆哮時，走到機械組跟伊說借其避難一下等語（見原審卷二第19、16頁）。足見上訴人確經常在辦公處所高聲喧嘩，影響同仁工作。

(乙)張哲欽於111年8月26日請上訴人交接海運組相關業務，上訴人不予理會，並大聲咆哮，有上訴人與張哲欽之對話錄音光碟及譯文可參（見原審卷一第510至516頁），並據證人張哲

01 欽證述：伊當時是工管組經理，因上訴人未提供助導航設施
02 變更契約資料影響驗收推動，上訴人另負責之自動辨識系統
03 則需要送NCC審查，廠商發了第二次文詢問，但施工處還沒有
04 有處理，張哲騰副處長交給伊處理，伊就去詢問上訴人，伊
05 才剛開口話都還沒有講完，上訴人就大聲地說我不知道，要
06 伊去找處長等語在卷（見原審卷二第48至50頁），在場聽聞
07 上訴人與張哲欽前開對話之外包人員林麗華見聞上訴人與張
08 哲欽之對話，表示：「這麼大聲，我心跳102了」，另一位
09 亦稱：「我已經130了」，林麗華緊接說：「我心臟快
10 要…」「我的心臟都受不了了」，上訴人另稱：「聽我說，
11 講大聲，大聲不過潘元章啦，齁。」，林麗華又說：「不要
12 每天都在辦公室這樣子」「常常這樣，從早上到中午都聽你
13 這個聲音，我心跳…」「好啦，你不要這樣大小聲啦」「我
14 聽到你的聲音，我心跳又加快了」「講話不要那麼大聲啦，
15 喔，真的」「你走開啦，喔聽到你的聲音，心跳又要加快
16 了。心臟病快病發了」（原審卷二第514至516頁錄音譯
17 文）。依此可證上訴人確有於上開時地大聲咆哮之情事。

18 (丙)上訴人於111年8月17日誹謗員工代售自家農產品為貪汙，破
19 壞同仁聲譽：

20 上訴人於前開時間在辦公處所指稱員工代售自家農產品為貪
21 汙，已據被上訴人提出錄音光碟及譯文為證（見原審卷一第
22 504、518至520頁），且經獎懲委員於第二次懲處會議上聽
23 取錄音內容（見原審卷一第194頁）；上訴人對此則稱上班
24 期間本不應販售自家農產品，其佯稱該同事涉嫌犯罪，並無
25 不當云云。惟未經刑事偵查及審判確定前，殊難遽斷構成犯
26 罪，上訴人於辦公處所公然指訴員工貪污，不無破壞同仁聲
27 譽之虞。且基於同事間友善對話及尊重差異之職場文化，不
28 宜以大聲指訴他人犯罪之方式對待同事進而影響工作氣氛、
29 效率，故上訴人主張其言行並無不當，亦非可採。

30 (丁)上訴人於111年8月19日毀謗劉益宗偽造文書，破壞同仁聲
31 譽，另於111年6月13日誹謗張哲騰偽造文書，破壞主管聲

譽：

上訴人於上開時間在辦公處所公然指訴劉益宗、張哲騰偽造文書，被上訴人亦提出錄音光碟及譯文為證（見原審卷一第504、528至531頁）。又K17條款討論會議之主席張哲騰已裁示由各窗口協調所需竣工文件（如前所述），各窗口即應本於職責辦理，自不因第一版會議紀錄無記載「決議(五)K. 17子項目第17項人員異動紀錄提供至少應包括工地主任、品管人員、工安人員及專任工程師等」等文字（見原審卷一第302頁），即認已解免其等職務上應盡之義務，更不得依此而謂劉益宗及張哲騰涉嫌偽造文書。且上訴人於111年6月13日與陳財富對話時陳述：「張哲騰偽造文書，我要告死他，我跟政風講過了」，陳財富覆以：「稍微去問一下那個誰，不要一天到晚就要告，啊問一下…」，上訴人則稱：「是他先告我的欸!…」「我在台電拍了12年桌子，從來沒被告過」，…陳財富另回應：「唉…你這樣講話，會傷了很多人的」，有前開錄音光碟及譯文可佐（見原審卷一第528至531頁），益徵上訴人在未經刑事偵查、審判前，即任意在辦公處所公然指稱劉益宗及張哲騰偽造文書，難認毫無貶抑同仁與主管之聲譽。

(戊)是以，被上訴人抗辯上訴人經常在辦公處所高聲喧嘩，影響同仁等語，堪予認定。

③另觀諸陳財富111年6月27日簽箋記載：「七、經過這兩次的處分後，原本以為洪員應有所警惕，豈料事後又故態復發，擾亂辦公室之秩序…」（見原審卷一第292至293頁），更徵上訴人前開脫序行為非單一個案，已嚴重擾亂辦公秩序及業務之推展。則第二次懲處會議獎懲委員聽取上開錄音檔，並參酌上訴人行為情節、次數、影響，決議「洪君因違反紀律，擾亂秩序，情節重大，兼以侮辱同事，事證明確，惟念其心理疾病情緒不穩，建議記過2次」，已符合獎懲要點第13點第2款規定：「有下列情形之一者記大過或降級：(二)違反紀律或行為粗暴，擾亂秩序，情節重大之情形。」，且未逾

01 該規定之懲處程度，應認懲處與違規行為相當，自屬適法。

02 ④雖上訴人主張其以為111年9月23日獎懲審查會議係針對其就
03 第一、二次之處分之申覆，且被上訴人之會議通知未具體載
04 明懲處內容，違反經濟部99年7月23日經人字第06603668390
05 號函（見原審卷一第41頁）之正當法律程序。且與會成員有
06 洩密行為且未審先判，違反獎懲要點第11點第6款、第13點
07 第3款規定，獎懲會議使用同心園地之陳述且由輔導員擔任
08 獎懲會委員，另違反協助員工作規範之保密義務，111年10
09 月4日第二次懲處會議第三次處分之程序顯有瑕疵云云。經
10 查：

11 (甲)被上訴人於111年9月16日召開獎懲會，處理上訴人就第一、
12 二次處分之申覆，出席委員做成維持原處分之決議，被上訴
13 人乃以111年9月21日水工字第1118120045號函通知上訴人，
14 該函文已於111年9月22日送達上訴人，有該次會議紀錄、函
15 文及送件簿足參（見原審卷一第183至186頁），可見上訴人
16 於111年9月23日召開獎懲會前，即已知悉申覆之結果，上訴
17 人主張其誤以為111年9月23日係就申覆開會云云，顯不可
18 採。又上訴人陳述被上訴人在111年9月23日、111年10月4日
19 （因上訴人表示準備不及而展延之期日）獎懲會之投影片簡
20 要記載上訴人誣指同仁偽造文書、貪汙等文字等語（見本院
21 卷二第386頁），足認上訴人已知提交懲處之內容，自得進
22 行說明或申辯，至於提交懲處事由之錄音檔未播放予上訴人
23 聆聽，乃是對連署人身分保密之緣故，自不因此而認第三次
24 處分之作成程序有瑕疵。況稽諸兩造所提111年10月4日獎懲
25 會錄音譯文（見本院卷二第319至331頁、第345至378頁、第
26 384頁），上訴人一再提出獎懲委員洩密問題而不就懲處事
27 由進行說明，全然無視主席就質疑委員洩密之說明及裁示，
28 上訴人主張主席不處理委員洩密問題，放任其持續發言，直
29 至發言完才告知第三次獎懲事由等詞（見本院卷二第386
30 頁），顯與事實不符，仍不得資為程序有瑕疵之認定。

31 (乙)111年9月23日之獎懲審查會議並未做出懲處決議，且因上訴

人主動提到心理問題，委員方才討論同心園地對上訴人提供轉介諮商師之協助（見原審卷一第191至192頁會議紀錄）；至111年10月4日之第二次懲處會議，則無同心園地相關敘述（見原審卷一第193至194頁會議紀錄）。又台灣電力股份有限公司員工獎懲審查委員會設置要點（下稱獎懲委員設置要點）（見原審卷一第343頁）並未禁止輔導員擔任獎懲委員，復無洩密不得擔任獎懲委員之消極資格規定，且上訴人對同心園地之輔導長黃于恒、輔導員游汶沛提出民刑事訴訟，均經駁回或不起訴在案（見本院卷一第184至186頁、原審卷一第345至346頁），由此更徵並無上訴人指稱之程序瑕疵。

(4)第三次處分之懲處結果通知，及申覆程序、申覆結果：

上訴人主張懲處結果通知僅記載抽象懲處事由，影響其申覆，審查申覆與懲處之獎懲委員相同，程序顯有瑕疵云云。經查：

- ①被上訴人於111年10月18日對上訴人為第三次處分之通知，該通知於111年10月20日送達上訴人（見不爭執事項(五)），該通知雖僅於主旨欄記載：「謹通知台端，因違反紀律，擾亂秩序，情節重大，核予記過2次懲處」（見原審卷一第195頁），惟上訴人於111年9月23日出席獎懲會，並因其表示準備不及而延至111年10月6日續行，上訴人在場已知悉提交懲處之事由，業如前3.(3)④(甲)所述，收受懲處結果通知時，非無從進行申覆之準備。
- ②上訴人對第三次處分提出申覆，由與第二次懲處會議相同之獎懲委員出席112年2月1日獎懲審查會，做成維持原懲處之決議，固有各該會議紀錄可憑（見原審卷一第193、201頁）。然獎懲委員係由被上訴人各處單位主管及電力工會理事長組成（參見獎懲委員設置要點第3點規定，見本院卷二第91頁），足見已有勞方代表參與，此由工會理事鄭宇軒擔任獎懲委員並出席各該次會議即可證之，自非全然地僅資方代表之一言堂。且上訴人有提出申覆之書面資料，並列席申

覆審查會議說明（見原審卷一第201頁會議紀錄），可見獎懲委員非單依原懲處案情與理由即作成決議。故不因懲處與申覆之獎懲委員會成員相同，即認無賦與其實際申覆之機會。

③因此，上訴人主張第三次處分之程序有瑕疵云云，乃不可採。

4.第四次處分（免職）：

(1)獎懲要點第14點第16款規定：「有下列情形之一者免職或除名（解僱）：(共)一次記二大過；考核年度內累積記大過二次，或降級一次並記大過一次，未經抵銷。」第16點第2項後段規定：「記過三次作為記大過一次論。」（見原審卷一第129至130頁）。

(2)雖上訴人主張其因憂鬱症持續治療多年，復有躁症傾向，被上訴人明知其身心壓力極大，卻未給予適當輔導協助，或為其他手段促使上訴人改善，即逕於短時間內數次懲戒及免職處分，亦有違比例原則及解僱最後手段性原則云云。經查：

①台灣電力股份有限公司處理不適任人員應行注意事項固有規定3個月輔導期（見本院卷一第102頁），然上訴人為公務員兼具勞工身分（見不爭執事項(一)），依勞基法第84條本文之規定，本件因其違失行為所為懲處，自應依獎懲要點辦理（已於前(一)1.所述）。

②又被上訴人之海運組於111年7月1日裁撤，改設水工處，陳財富於111年6月27日簽箋除提及上訴人脫序行為經第一、二次處分後，故態復發，經面談取得其本人同意後，建議先卸除其主管職改任其他非主管工作以減輕其壓力，並獲處長同意暫將上訴人調離主管職；111年7月1日上訴人於水工處處長室任職，職級已非課長等情，有陳財富之簽箋及個人彙總資料可稽（見原審卷一第293至294頁、第29頁），被上訴人自111年7月1日起已減輕上訴人之基層主管壓力，並將部分工作交由張哲欽、楊微娟課長辦理，另提供面談、同心園地諮商，以及就醫之建議，復如前述，亦堪認被上訴人已提供

01 相關之協助。自111年6月6日第一次懲處會議作成第一、二
02 次處分、111年6月27日陳財富上簽前之面談、建議，到111
03 年9月24日、10月4日第二次懲處會議，超逾3個月，堪認給
04 予相當之輔導期。故縱有上開應行注意事項之適用，被上訴
05 人亦非未給予任何輔導即逕予免職。

06 ③另觀之上訴人所提111年12月24日及114年11月21日之診斷證
07 明書（見原審卷一第265頁、本院卷二第225頁），雖經診斷
08 於111年4月出現躁症症狀，但無法證明上訴人前開脫序行為
09 係躁症所致。且依上開診斷證明書，可知上訴人於斯時即已
10 因精神疾病治療逾6年之久，較諸其不知情之直屬主管或其
11 他主管、同事，上訴人更有精神疾病就醫或心理諮商之意
12 識。上訴人既稱其每28日回診（見本院卷二第231頁），則
13 當工會於111年5月13日安排會議，告知同事深受上訴人言行
14 之困擾（參前開證人鄭宇軒之證詞，見原審卷二第17頁），
15 以及同心園地在111年6月6日第一次懲處會議前向上訴人提
16 出尋求心理諮商專業機構或人員幫助之建議（見原審卷一第
17 138頁第一次懲處會議紀錄(三)1.），其在定期回診時，即應
18 向其精神科醫師反應，尤其上訴人因上開衝突以致違反紀
19 律、擾亂秩序而遭第一、二次處分，更應正視其行為脫序之
20 問題及處置，而非事後以114年11月21日診斷證明書醫師囑
21 言欄所載「無病識感」（見本院卷二第225頁），主張其有
22 為脫序行為之正當理由。

23 ④再承前所述，上訴人既為具公務人身分之勞工，其任免應依
24 公務員法令之規定，亦即有如同公務員之遵守紀律及執行政
25 策之義務。然上訴人自111年4月起不斷有不遵守紀律及妨害
26 公務之行為，其直屬主管陳財富就第一次懲處會議表達願提
27 供協助之意，被上訴人並將上訴人調為非主管職、交出部分
28 工作以減輕其工作壓力，另提供同心園地諮商，上訴人卻予
29 以拒絕，並持續諸多之嚴重干擾辦公秩序及延宕公務行為，
30 明確違反前開義務，以致被上訴人之內部秩序、公務倫理、
31 領導統御、業務推動遭受不良影響，上訴人違規之情節重

大，客觀上已難期被上訴人以免職以外之懲處手段而繼續僱傭關係。上訴人主張被上訴人之免職（解僱）違反最後手段性原則，乃不可採。

(3)上訴人另主張其自97年12月23日任職起14年以來，除系爭記過處分外，毫無其他懲處紀錄，甚還兩度因表現優量而獲嘉獎，足證其無被上訴人指訴之違規行為，系爭記過處分顯屬恣意云云。查上訴人任職期間曾獲二次嘉獎，雖為被上訴人所不否認（見本院卷二第426頁），惟上訴人係在106年8月16日、110年10月27日各記嘉獎一次（見原審卷一第131頁獎懲及表彰資料），縱如上訴人所述未遭懲處及曾獲嘉獎，亦屬111年期間經提送懲處前之事蹟，無從資以認定上訴人經提送懲處所指之行為均屬適當，亦無法憑以認定系爭記過處分乃屬無據，上訴人此項主張仍非可採。

(4)從而，第一、二、三次處分分別記過二次、大過一次、記過二次（即系爭記過處分）於程序上及實體上均屬合法，依獎懲要點第16點第2項後段規定，該記過四次以記大過一次論，上訴人於考核年度已累積記大過二次，被上訴人依獎懲要點第14點第16款規定，於112年2月3日給予上訴人免職處分（見不爭執事項(九)），自屬適法而無違反比例原則、最後手段性原則。

(二)兩造間之僱傭關係是否存在？上訴人請求被上訴人給付111年12月16日至31日及112年1月份之薪資共11萬7,275元本息，並自112年2月1日起至復職前1日止，按月給付薪資7萬8,183元本息，有無理由？

查系爭記過處分及免職處分合於獎懲要點，無違比例原則及最後手段性原則，被上訴人予以免職（解僱）應屬合法，均如前述，兩造間已無僱傭關係，故上訴人依附表二「請求權基礎」欄2.3.4.所示，請求附表二「訴之聲明」欄1.2.3.所示之確認兩造間僱傭關係存在、請求被上訴人給付薪資，為無理由。

(三)上訴人先位請求撤銷系爭記過處分，備位請求確認系爭記過

處分無效，有無理由？

查系爭記過處分合於獎懲要點，亦如前述，自為被上訴人懲處權之正當行使，各該處分應屬有效，不構成侵權行為。上訴人依附表二「請求權基礎」欄5.所示，先位請求撤銷系爭記過處分，備位請求確認系爭記過處分無效（即附表二「訴之聲明」欄4.），亦無理由。

六、綜上所述，上訴人依附表二「請求權基礎」欄所示契約、規定，為附表二「訴之聲明」1.至4.所示之請求，均非有據，不應准許。原審駁回上訴人之請求及假執行之聲請，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 24 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 吳燁山

法 官 許純芳

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 115 年 3 月 24 日
書記官 于 誠

01 附表一：（民國）

02

編號	日期/會議名稱	事由	處分內容	函文文號	證據頁碼
1	111.06.06 海域風電 施工處111 年度第3次 員工獎懲 審查會會 議（即第 一次懲處 會議）	第一案：屢因行為不當，並因下列事由已嚴重擾亂辦公秩序及本處業務執行 1.於辦公場域多高談闊論大聲喧嘩，已嚴重影響同仁工作及職場秩序，恣意妄為行徑，屢勸不聽，本處已接獲同仁抱怨。 2.協調工作時情緒失控，影響工作推展亦傷害同仁自尊與感受。 3.經辦案件績效不彰，拖延未決，延誤業務推動。 4.長官糾正錯誤時，誣指主管霸凌。	記過二次 （即第一次處分）	111.06.13 海工字第0 000000000 號函	原審卷一第135至141頁、第149、151頁
2	111.06.06 同1之會議	第二案：不僅怠慢公務，本處（直屬權責）副處長督促其提交承辦資料時，竟於111.05.26於下班交通車上2次對副處長出言不遜、大聲咆哮，態度相當惡劣，更絲毫無職場倫理及對單位正副主管的基本尊重。下車時即下車後站在路邊，再次對處長及副處長咆哮，並揚言別想管他，別想跟他玩。	記大過一次 （即第二次處分）	111.06.13 海工字第1 118072663 號函	原審卷一第141至143頁、第150、151頁
3	111.10.04 水力施工 處111年第 3次員工獎 懲審查會 會議（即 第二次懲 處會議）	第一案：遭單位員工聯名投訴違反紀律行為粗暴，擾亂秩序，情節重大	記過二次 （即第三次處分）	111.10.18 水工字第1 118131154 6號函	原審卷一第193至第194頁、第195至196頁

03 附表二：（新臺幣/民國）

04

訴之聲明（原審卷一第215至216頁、卷二第185頁）	上訴聲明（本院卷二第382頁）	請求權基礎（本院卷二第119頁）
1. 確認兩造間僱傭關係存在。 2. 被上訴人應給付上訴人11萬7,275元（即111.12.16至112.01.31之薪資），及自112年2月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 3. 被上訴人應自112年2月1日起至上訴人復職之前1日止，按月給付上訴人7萬8,183元，及均自各該月	1. 原判決廢棄。 2. 確認兩造間僱傭關係存在。 3. 被上訴人應給付上訴人11萬7,275元，及自112年2月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（即11萬7,275元本息）。 4. 被上訴人應自112年2月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月6日給付上訴人7萬8,183	2. 兩造間勞動契約。 3. 兩造間勞動契約、勞動基準法第22條第2項、民法第487條規定。 4. 同前3。 5. (1)先位：民法第184條第1項前段（故意或過失侵害

01

次月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 4. (1)先位：被上訴人應撤銷於111年6月13日分別以第0000000000號函所為「記過二次」處分、海工字第1118072663號函所為「記大過一次」處分，及於111年10月18日以水工字第1118131546號函所為「記過二次」處分（合稱系爭記過處分）。 (2)如不構成侵權行為，則備位：請求確認系爭記過處分無效。 5. 願供擔保，請准宣告假執行	元，及均自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（即7萬8,183元本息）。 5. (1)先位：被上訴人應撤銷系爭記過處分。 (2)備位：確認系爭記過處分無效。 6. 第5項(1)先位聲明：願供擔保，請准宣告假執行。	上訴人之工作權及名譽權）、第195條第1項、第213條、兩造間勞動契約。 (2)備位：兩造間勞動契約。
---	---	--

02

附表三：

03

編號	處分內容	處分依據（本院卷二第120頁）-台灣電力股份有限公司人員獎懲標準適用要點（下稱獎懲要點）	證據頁碼
1	記過二次（即第一次處分）	獎懲要點第13點第2款：違反紀律或行為粗暴，擾亂秩序，情節重大（記大過或降級）。	原審卷一第129頁、第135至141頁、第149頁，本院卷二第87頁
2	記大過一次（即第二次處分）	獎懲要點第14點第17款：對於主管、主管家屬或其他共同共作之人員，實施暴行或有重大侮辱之行為，或犯其他重大不良行為，其情節重大，事證明確（免職或除名(解僱)）。	原審卷一第129至130頁、第141至143頁、第150頁，本院卷二第87至88頁
3	記過二次（即第三次處分）	獎懲要點第13點第2款：同編號1	原審卷一第129頁、第193至194頁、第195頁，本院卷二第87頁
4	免職	(1)獎懲要點第16點第2項後段：記過三次作為記大過一次論。 (2)獎懲要點第14點第16項：考核年度內累積記大過二次，未經抵銷（免職或除名(解僱)）。	原審卷一第130頁、第129至130頁、第37頁，本院卷二第88頁