

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第31號

原告 張裕鑫
訴訟代理人 黃鈞淳律師
被告 詠程有限公司

法定代理人 王運昌
訴訟代理人 楊政雄律師

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4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國108年9月4日起受僱於被告，擔任送貨人員及顧問之職務。原告到職後，公司業務正常，被告亦從未對原告工作表現、能力等提出任何指正或質疑。詎料，被告於原告不知被解僱之情形下，即先於111年11月22日通報新北市政府勞工局（下稱勞工局）資遣原告，被告之總經理乙○○復於111年11月24日始以LINE通訊軟體告知原告，被告係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，通報勞工局資遣原告，終止與原告間之勞動契約，並要求原告於111年11月30日離職。嗣後，被告又逕自向勞工局將資遣事由更改為勞基法第11條第5款，惟更改後亦未告知原告任何有關於其不適任之具體事由。然原告於被告任職已逾3年，被告除未於30前預告終止勞動契約，且事後更改資遣事由，亦未附具體理由，均有違誠信原則，且原告亦無不能勝任工作之情形（詳如後述），並有違解僱之最後手段性原則，堪認兩造間之僱傭關係應仍存在。

(二)又被告於111年7月1日所公布實施之「詠程有限公司組織架

01 構、部門編制、基本作業規範」(下稱系爭作業規範)，係
02 由被告之3名股東即董事長甲○○、總經理乙○○及原告共
03 同決議通過，並將系爭作業規範公布於公佈欄，應有拘束被
04 告及包含原告在內所有員工之效力。故被告自111年7月1日
05 起之相關內部作業，包含公司員工工作缺失處理原則，自應
06 遵循系爭作業規範辦理。而系爭作業規範亦已載明如公司同
07 仁於工作上有缺失，情節輕微者應予口頭告誡；累犯或情節
08 嚴重者，始由部門負責人核定處置方式，要求員工改正，並
09 由部門負責人提出輔導方案提報總經理裁定實施。從而，被
10 告如認原告工作有缺失，應依照系爭作業規範，應先由原告
11 之部門負責人核定處置方式，要求原告改善，並提出輔導方
12 案提報總經理裁定實施，始符合被告之系爭作業規範。惟被
13 告並未依照前述之處理原則辦理，即直接資遣原告，應已違
14 反被告制定之系爭作業規範，其解僱原告，顯不合法。

15 (三)原告對於所擔任之工作並無不能勝任之情形，且有違解僱之
16 最後手段性原則，被告自不得依勞基法第11條第5款規定，
17 終止與原告間之勞動契約：

18 1.原告對於所擔任之工作並無不能勝任之情形，原告於被告擔
19 任之職務為貨運人員及顧問，顧問之主要工作內容為營運數
20 字分析建議、作業守則擬定及公司內外法律扶助。原告執行
21 貨運人員職務時，一日能有效率地將貨物送達多個目的地。
22 擔任顧問職務時，原告於遭資遣前總經理乙○○除交辦原告
23 訂定系爭作業規範外，尚於LINE群組內告知所有員工，如公
24 司有霸凌之情事，員工可向原告諮詢，並交代原告保護公司
25 員工不受霸凌。故倘原告有任何不適任之情形，被告何以仍
26 交辦公司重要事項予原告處理？故無論係貨運人員或顧問之
27 工作原告均無不能勝任之情形，被告以勞基法第11條第5款
28 規定資遣原告，顯無理由。

29 2.又被告指稱原告有與同事爭執、無法配合其他部門行程、超
30 速違規、翻閱公司同事物品等影響工作秩序之情形皆非事
31 實，且所提事證均係原告對工作方式表達不同意見，及基於

01 公司股東監督公司業務之立場提出改善建議，目的在確保公
02 司股東及員工之利益，並無任何危害公司利益或員工權益之
03 行為。況原告或曾有送貨超速之行為，然亦係為完成公司所
04 交代任務一時疏忽所為，其後亦未曾發生公司有因原告超速
05 而收到罰單之情形，且被告於收到原告超速罰單及原告自拍
06 貨車超速之照片後，亦未表示原告有工作不能勝任之情形，
07 反而事後仍於111年7月1日通過由原告編制之系爭作業規
08 範，並增加由原告擔任顧問之工作，並請原告提供同事有關
09 職場霸凌之法律諮詢，堪認被告所提之解僱事由，顯係為達
10 成解僱原告之目的事後所羅織，並無法證明原告有不能勝任
11 工作之事由。

12 3.另觀諸被告提出111年8月8日之錄影畫面及截圖，係因被告
13 之員工於送貨前商品有破裂嚴重之情形，原告身為被告之倉
14 管部門人員，且亦為被告之股東，為了公司出貨品質商譽之
15 考量，因而指正員工，乃基於權責所為。而當時會計部人員
16 丁○○（即鄭詩美）有來了解狀況，並因此與原告發生爭
17 執，惟因丁○○無權干涉倉管部門之事務，卻一再挑釁原
18 告，因而發生爭執，然此一事件與原告是否能勝任送貨人員
19 工作毫無任何關連。且原告與被告員工之內部衝突，與其是
20 否適任對外之送貨工作無關。至於被告所提出之「員工陳情
21 連署書」，原告當時係因無法認同該份連署書之內容，因而
22 作出反駁，卻遭被告斷章取義，誣蔑原告並無意願改善與全
23 體同事間之互動，其已無法與公司他人共事等情。實際上，
24 原告為同事間相處之和諧及遵從總經理乙○○之指示，已盡
25 量避免與被告之員工有所衝突，故無發生該份連署書所述之
26 情形，堪認原告並非無意願改善與全體同事之互動。

27 4.因原告具有股東身分，平日會對工作業務執行方式及公司內
28 部管理提出改善意見，總經理乙○○亦表示送貨時間由原告
29 自行調配，原告皆能完成其工作任務，並未有無法配合主管
30 或其他部門行程之情形。原告對於公司所有主管、同事均以
31 禮貌、尊重待之，提出改善建議亦歡迎公司所有同仁批評指

01 教，所提之建議亦係為增進公司利益。原告甚至比其他同事
02 更勇於任事，工作態度積極，並無不能勝任之情事。

03 5.被告辯稱原告駕車超速，將來可能須負僱用人賠償責任云
04 云，惟查：

05 (1)原告於111年1月4日之違規超速，係因為市區道路、高架橋
06 路段、環河快速道路、高速公路之速限不同，當時因注意路
07 上動態車輛，導致未注意到速限變更，因車輛行駛速度略微
08 高過該路段速限，因而遭測速器照相。又原告於111年3、4
09 月間因被告倉庫搬遷，為完成公司交代任務，故亦偶有超速
10 行為，雖不可取，惟此並非常態，被告亦無因原告曾有超速
11 行為，而對其有任何懲戒處分。而原告與總經理乙○○為交
12 往30年以上同學，原告於111年3月18日將自拍照上傳至公司
13 LINE群組，僅係同學間開玩笑口吻，強調對公司交待任務使
14 命必達，並非對於超速乙事，態度輕忽，況被告總經理及董
15 事長於當日原告完成工作後，甚至貼圖按讚及嘉許原告之表
16 現，顯見被告並未責難原告不小心超速之行為。

17 (2)再者，原告於111年4月前雖曾有交通違規或自拍超速照片置
18 放於被告LINE群組之行為，然原告於被告倉庫搬遷至樹林
19 後，即少有再超速駕駛之情形，被告於僱用期間亦未曾因原
20 告有超速之行為而對其有任何懲處，且於原告違規超速及將
21 超速照片上傳於被告LINE群組後，長達半年以上時間，並未
22 以原告駕車超速作為無法繼續僱用原告之理由，反而事後仍
23 於111年7月1日通過由原告編制之系爭作業規範，並增加由
24 原告擔任顧問之工作，並請原告提供同事有關職場霸凌之法
25 律諮詢。堪認原告駕車先前雖曾有超速行為，然並非被告無
26 法繼續僱用原告之理由。

27 (3)按駕駛車輛本即為高度危險行為，而被告更以貨車運送為日
28 常例行工作，故不論貨車駕駛人是否有超速行為，公司為避
29 免將來車禍事故發生產生賠償責任，本即應透過投保責任保
30 險來控制可能產生之賠償風險，自不能僅因員工曾有超速之
31 行為，即遽以認定有不能勝任工作之情形，被告如擔心原告

之超速行為可能導致車禍事故而須負擔連帶賠償責任，本可透過投保汽車責任險之方式來控制風險，殊不應因原告偶有超速之行為，即遽此認定原告有不能勝任工作之事由。原告為被告之送貨人員，駕駛車輛運送貨物時，難免一時不注意超過速限，經提醒後，已謹慎注意，並向會計部人員表示該超速罰單，會由自己繳清，以示負責。原告係為完成公司所交代任務一時疏忽所為，且之後並未再發生被告有因原告超速而收到罰單之情形。如貨運司機曾因不小心超速，公司即以可能造成公司損害或公司須依民法第188條規定負連帶賠償責任為由恣意解僱勞工，其勞工之行為及雇主之解僱手段，顯不符合相當性，且有違比例原則。

6.原告前曾於台新銀行擔任催收人員，受過法務課程訓練，因被告並未舉辦法律相關員工訓練，原告希望同事可獲得法律相關知識，以維護自身權益，因此原告於公司LINE群組分享法律知識，並無他意，況群組成員可選擇是否閱讀，並不影響公司秩序。且被告亦於系爭作業規範中載明原告工作內容包含「公司內外法律扶助」，而被告於111年7月18日內部聯繫單中亦載明：「…也可私下請教本公司法扶丙○○顧問關於職場霸凌或騷擾相關問題…。」，因此為同事提供法律相關知識訊息及法律諮詢均為原告工作項目之一。

7.於111年9月30日因原告當日送貨家數少，提早回到公司。因為覺得當日剩餘時間很多，所以一時興起直接將車開入倉庫停在出貨組長鐘靖惠面前，詢問原告當日下午可以幫他們什麼忙。而原告當日駕駛貨車進入倉庫前已減速前進，並於進入倉庫時即已先踩煞車，並非係至倉管人員前始煞停。另原告於倒車後在駕駛座拍手，係因原告倒車前發現鐘靖惠因原告開車入庫而生氣，因原告平日即對鐘靖惠甚為尊重，且原告自覺當日未將貨車置放停車場而直接開入倉庫確有不妥，基於避免和同仁發生衝突，且肯定鐘靖惠維持倉庫秩序之行為，故於倒車之後，拍手對鐘靖惠行為表示贊同，並隨後將貨車倒車停放至停車場，故原告實際上並無任何危險駕駛之

行為。至於被告所稱原告於111年11月18日於倉庫門口對鐘靖惠做出割喉之動作，此係因原告當時覺得右邊脖子癢癢的，所以用食指輕微撥一下，並非係對鐘靖惠做出割喉之動作，惟被告竟單方面採信鐘靖惠之說法，亦屬率斷。

8.再者，原告於111年4月18日翻閱公司財務報表，係為行使公司法第109條準用第48條規定之權利。況被告之另2位股東均在中和辦公室辦公，原告為被告位於樹林倉庫之唯一股東，負責監督公司倉庫業務，本責無旁貸。被告所提原告於下班後巡視辦公室內部之畫面，亦均係原告基於行使不執行業務股東之監察權所為，目的在確保公司股東及員工之利益，並無任何危害公司利益或員工權益之行為，且前述行為亦與原告是否能完成被告所交代之送貨工作無關，更難據此認定原告有工作不能勝任之情形。

9.此外，原告係因其他病因至新北市永和耕莘醫院（下稱耕莘醫院）看診，醫師為嘗試以不同藥物治療，因此開立「理思必妥錠」予原告，然理思必妥錠並非僅用於治療思覺失調症，藥袋雖註明「臨床用途」為思覺失調症，並非為原告罹患思覺失調症，被告以原告服用藥物之臨床用途，即逕自推斷原告患有思覺失調症，實屬無據。況一般人至精神身心科就診原因甚多，自不能僅以原告曾至精神身心科看診，即稱其精神狀況已不適合擔任駕駛之工作。且依耕莘醫院之函覆結果，111年10月6日當日係由總經理乙○○陪同原告至醫院看診，且依主治醫師所述，稱原告有不當駕駛之行為僅係總經理乙○○個人陳述，主治醫師亦說明無法判斷原告是否適合駕駛車輛或於職場從事其他職務之工作。甚且，原告雖被診斷為「非特定的情緒障礙症」，但病情輕微，醫院回函及病歷亦未稱原告病情有無法工作之情況，且原告並未領有身心障礙證明，被告既非專業之精神醫療機構，本無權認定原告之精神狀態。從而，被告無法證明原告有不適合駕駛車輛或於職場從事其他職務之工作，被告僅以原告之就醫經歷稱原告有不勝任工作之事由，顯屬無稽。

01 10.被告固聲請傳喚丁○○、乙○○到庭作證，惟證人丁○○既
02 自承經手解僱原告之相關事宜，本應清楚了解被告解僱原告
03 之相關過程，然其對解僱原告之理由，卻無法明確說明，且
04 虛構出被告未曾存在之員工，誣指因原告有衝撞該虛構之被
05 告員工，故遭被告董事長資遣，該說法顯與另名證人乙○○
06 之證述及乙○○於111年11月20日傳送予原告之訊息內容明
07 顯不符，堪認被告於解僱原告當時，並無明確具體解僱之理
08 由；另證人乙○○所為之證述，除與其於111年11月20日傳
09 送予原告之訊息內容有所出入外，且顯亦與客觀證據及耕莘
10 醫院之回函內容不符。是以，證人丁○○、乙○○之證詞諸
11 多與事實不符，顯不足採信。

12 11.綜上所述，被告對於原告之工作狀態未曾有任何抱怨或表達
13 須改善之處，原告並無不能勝任工作之情事。況縱退步言
14 之，既使原告有任何無法勝任現職工作之情形（假設語氣，
15 原告否認之），被告仍應先對其施以教育訓練或以懲戒等方
16 式促其改進，原告即使不能勝任被告送貨人員（假設語氣，
17 原告否認之），被告仍可安排其繼續擔任公司顧問或其他職
18 位，惟被告並未對原告進行任何工作改善之協助與輔導，亦
19 未安排轉任其他職缺，且未對原告為任何懲戒之處分，即逕
20 以原告對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞基法第11條第
21 5款規定終止兩造間勞動契約，已違反解僱最後手段性原
22 則，自屬無效。

23 (四)再者，原告擔任被告之送貨人員及顧問工作，能否勝任工
24 作，係以其提供之勞務能否達成被告送貨目的及原告是否能
25 提供公司相關諮詢顧問而定。而被告所主張原告於僱傭期間
26 有頂撞主管及與同事爭執、對同事有危險駕駛之行為及開車
27 有超速之行為等，多數並非事實，且前述主張與原告是否能
28 達成被告送貨或提供之諮詢服務之經濟目的無關，而應屬勞
29 基法第12條第1、2、4至6款所定違反勞動契約或破壞勞雇關
30 係之情形，且亦非屬情節重大之情形，況前述事由之發生時
31 點亦即111年1月13日至111年10月19日，距離被告解僱原告

01 之時間即111年11月30日均已超過30日，已逾越勞基法第12
02 條第2項所定30日之除斥期間，被告自不得再該等理由主張
03 解僱原告。

04 (五)被告係於111年11月24日告知原告資遣，離職日期及在職最
05 後1日為111年11月30日。被告主張勞動契約終止意思表示
06 後，原告對此結果表示不服，已先後以LINE告知被告及委任
07 律師發函，主張終止勞動契約不合法，請求被告公司繼續指
08 派工作，因被告置之不理，原告自得依民事訴訟法第247條
09 第1項前段規定，請求確認兩造間之僱傭關係仍存在。是原
10 告主觀上既願意繼續提供勞務，被告迄今拒絕受領勞務，陷
11 於受領遲延，原告自亦得依民法第487條請求繼續按月給付
12 工資。又被告既未合法終止勞動契約，且否認兩造間之僱傭
13 關係存在，則原告在復職前，被告顯有屆期不給付薪資之
14 虞，而有提起將來給付之訴之必要。原告受僱於被告之每月
15 薪資為新臺幣（下同）4萬0,752元，原告自得請求被告自11
16 1年12月1日起至回復僱傭關係日止，按月於各該月次月5日
17 前，給付原告4萬0,752元，及均自各該月次月5日起至清償
18 日止，按年息百分之5計算之利息，以及原告之月提繳工資
19 為4萬2,000元，被告每月應為原告提撥百分之6之勞工退休
20 金即2,520元，又兩造間之僱傭關係既仍存在，然因被告於1
21 11年12月1日起即終止與原告間之僱傭關係，是被告應提繳
22 自111年12月1日起至復職之日止，按月為原告提撥2,520元
23 至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下
24 稱勞退專戶）。

25 (六)併為聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自111年1
26 2月1日起至原告復職日止，按月於各該月次月5日前，給付
27 原告4萬0,752元，及均自各該月次月5日起至清償日止，按
28 年息百分之5計算之利息。3.被告應自111年12月1日起至原
29 告復職日止，按月提繳2,520元至原告設於勞動部勞工保險
30 局之勞工退休金個人專戶。

31 二、被告則以：

01 (一)被告於111年11月30日以勞基法第11條第5款資遣原告，應屬
02 合法有據：

03 1.原告擔任被告之駕駛工作，應負責按照被告排定之行程送
04 貨，但自111年1月13日起，原告陸續發生與同事爭執、無法
05 配合其他部門行程、超速違規、翻閱公司同事物品等影響工
06 作秩序之情形（詳如附表所示），並有LINE之工作群組對話
07 紀錄可以證明。另依錄影畫面及截圖，亦可得知原告於下班
08 時間翻閱辦公室同事物品、對辦公室同事座位拍照，且多次
09 不服工作安排與公司同事發生爭執。甚於111年9月30日，原
10 告竟未將貨車停在停車場，而故意直接開入倉庫，直至倉管
11 人員前才煞車，嗣後倒車，竟在駕駛座拍手，原告行為已令
12 同事感到害怕不已，且直接將貨車開入倉庫內之同事面前才
13 煞車，此種危險駕駛、無法控制情緒之行為，實已不能勝任
14 駕駛之工作。至於原告雖稱其所以會翻閱文件、巡視倉庫係
15 行使不執行業務股東之監察權云云，惟不執行業務股東行使
16 質詢及查閱之監察權「對象」，應為董事而非其他同事；其
17 內容則應為查閱公司之財產文件、帳簿、表冊，而非其他同
18 事之文件物品，原告既係翻閱其他同事桌上之文件及物品，
19 明顯不是行使監察權之內容。

20 2.又原告於111年10月12日在被告之工作群組，傳送其至耕莘
21 醫院就診之檢查單，並告知主管其掛號陳光泰醫師之精神專
22 科門診，總經理乙○○亦曾經陪同原告就診，經陳光泰醫師
23 告知乙○○，以原告目前之精神狀況，已經不適合擔任駕駛
24 之工作。再參以原告擔任駕駛之違規紀錄，以及對於超速上
25 傳到被告群組之紀錄，被告如讓其回任駕駛工作繼續送貨，
26 將有可能造成被告損害，以及被告須依民法第188條規定負
27 連帶賠償責任損害之危險，亦即被告將有蒙受損害之危險。

28 3.關於原告之健康狀況，已經不適合再繼續擔任駕駛之工作，
29 亦有111年11月3日總經理乙○○與原告間之對話可知，原告
30 當日經醫師診斷後必須服用「理思必妥錠」，該藥劑臨床之
31 用途為「思覺失調症」，因此原告之精神狀況，實已不適合

再擔任駕駛之工作。再參照耕莘醫院之函覆，可知原告於111年10月6日經醫師臨床診斷為「非特定的情緒障礙症」，並開立藥物治療之，且原告已數月未回診等情，併參照國民年金保險身心障礙（基本保障）年金視為無工作能力身心障礙類別及等級表，原告目前身心狀況，似屬於視為無工作能力之標準，因此原告實無法勝任需要隨時專注之駕駛（司機）工作，且原告之身心狀況，亦已經無法與其他同事相處共事。

4.再者，被告其他同事於111年10月初共同提出之「員工陳情連署書」記載「…因大家在公司內（倉庫）長期受到丙○○先生職場上的精神干擾，已到忍無可忍的地步…申訴理由，敘述如下：…騷擾行為…尾隨、監視及竊聽行為…拍攝、隨意移動與開啟私人物品…嚴重危險行為…意圖不明之危險行為…」等語，經公司主管告知原告必須改善，原告仍無改善之意願，並稱「…部分內容子虛烏有、誇大不實，可能涉及民事及刑事之妨害名譽、刑事誹謗罪、刑事誣告罪，我保留法律追訴權」云云，亦即原告並無意願改善與全體同事間之互動，其已無法與公司員工共事，因此原告對於所擔任之工作確已不能勝任。

5.此外，依證人丁○○到庭所為證述，亦可知原告曾經調整工作，但因不適任而轉任司機，但擔任司機後又對於其他同事之排單有意見、出貨拖延、並且超速，而有不適任駕駛工作之情形，且原告在倉庫期間常常尾隨在員工後面偷聽他人談話，且原告亦會以老闆口吻對員工講話等不適任工作之情形；另依證人乙○○到庭所為證述，亦可知原告因為與同事相處問題而擔任司機外出送貨，對於公司交辦事項原告表面上說好，但實際上可能不會照做，與其他同事相處，原告常常會找同事麻煩，原告於111年9月30日直接將貨車開到倉庫內其他員工面前才停止，被告沒有其他適合原告擔任之工作，陪同就診時醫生亦有表示不建議原告再繼續工作，且需住院治療等不適任工作之情形。

01 6.綜上，原告不服從指揮及無法勝任工作，至被告於111年11
02 月30日終止勞動契約為止，歷時已久，且原告拒不改善，亦
03 即被告並非突然終止勞動契約，且被告主管已經多次提醒及
04 警告原告，惟原告卻仍然不改善，顯見原告不服從指揮已
05 久，再依其目前之身心狀況，不僅無法勝任司機之工作，其
06 亦已不能勝任在公司之其他工作，因此被告不得已，僅能依
07 勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，應已符合解僱之最
08 後手段性原則。

09 (二)承前所述，兩造間之勞動契約既已合法終止，則原告請求被
10 告給付自111年12月1日起之工資，及按月提繳勞工退休金至
11 勞退專戶，均無理由：

12 1.原告雖主張被告終止勞動契約違反誠信原則云云，惟被告董
13 事長及總經理長期以來均已經告知原告不得再犯，因此原告
14 稱不知將被解僱云云，已與事實不符外，另「資遣通報」對
15 象為勞工局，而「資遣預告」之對象為被資遣之勞工，兩者
16 對象亦不相同。

17 2.又關於被告通知原告終止勞動契約係依勞基法第11條第5款
18 規定，被告對於原告之通知所援用之法律依據，並無變動，
19 並無原告所稱違反誠信原則。被告通知原告終止契約之「離
20 職通知單」書面，其上原因記載係依勞基法第11條第5款，
21 並無更動。至於被告對勞工局系統部分，因通報事由代碼輸
22 入錯誤，已經於上開「離職通知單」11月30日交付給原告前
23 之111年11月29日先行更正完畢，該更正意思表示對象並非
24 原告。被告上揭更正程序係對於勞工局，並非原告，被告對
25 於原告之意思表示，應以上開原因「離職通知單」書面記載
26 為準，而上開「離職通知單」並無更動，因此並無原告所稱
27 終止勞動契約違反誠信原則之情形甚明。

28 3.再者，被告係於111年11月30日資遣原告後，隨即給付原告1
29 1月份薪資4萬0,752元、資遣費6萬6,053元、預告期間30日
30 工資4萬0,752元、未休假7日9,509元等，並分別於111年11
31 月30日、12月1日、12月5日轉帳予原告，但原告除11月份薪

資4萬0,752元外，隨即又將被告給付之資遣費6萬6,053元、預告期間30日工資4萬0,752元、未休假7日9,509元，金額合計11萬6,314元，於111年12月1日、12月2日、12月5日以轉帳方式匯回被告，亦即對於應給付上開預告期間30日及資遣費部分，被告並無意見。

(三)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)原告自108年9月4日起受僱於被告，於108年9月至109年7月擔任出貨人員，於109年7月至109年12月擔任土城倉庫管理出貨工作，於109年12月至111年11月擔任送貨司機工作。

(二)被告於111年11月22日以資遣事由勞基法第11條第4款通報新北市政府勞工局資遣原告，嗣於111年11月29日更正資遣事由為勞基法第11條第5款，上開資遣通報之內容均未通知原告。

(三)被告之總經理乙○○於111年11月24日以LINE通訊軟體告知原告，公司已向勞工局對原告為資遣通報。

(四)被告於111年11月30日正式通知原告，依勞基法第11條第5款之事由終止與原告之勞動契約。

(五)原告自108年9月4日起任職，被告前項終止勞動契約通知，未於30日前預告原告。

四、本院得心證之理由：

(一)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約是否合法？兩造間自111年12月1日以後有無僱傭關係存在？

1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院103年度台上字第2550號判決意旨參照）。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動

01 契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其
02 造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行
03 為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確
04 不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀
05 上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內。勞工因個人專
06 業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備
07 能力，但工作態度消極、怠惰敷衍，甚至無法與同事協力完
08 成工作，亦屬之。另勞工不能勝任工作與雇主解僱，在程度
09 上應具相當對應性，就具體事實之態樣、勞工到職期間、初
10 次或累次、故意或過失、對雇主及事實所生之危險或損失、
11 勞雇關係之緊密程度等因素，綜合衡量（最高法院112年度
12 台上字第828號判決參照）。

13 2.原告主張被告並未告知依勞基法第11條第5款規定終止勞動
14 契約之具體事由等語。被告則以前詞抗辯。經查，原告對於
15 被告之總經理乙○○有於111年11月20日以通訊軟體LINE傳
16 送訊息告知原告將為解僱，被告並於111年11月30日正式通
17 知原告，依勞基法第11條第5款之事由終止與原告之勞動契
18 約等情並無爭執，依上開LINE對話內容可知，乙○○已對原
19 原告告知：「有2件事，第一：明天星期一開始你先不用進公
20 司了，星期五早上你上班前在倉庫門口對靖惠做出割喉的動
21 作，讓靖惠覺得很驚訝…星期四門診後我還再次提醒你，務
22 必不能再犯，…但你星期五早上馬上再犯對靖惠做出割喉抹
23 頸的動作，這代表什麼意思呢？上次我已經說過這次我是認
24 真的不會再原諒你一定公事公辦，對於你我已經盡力做到保
25 護你的責任了，而你確一直無法控制自己的行為…前2周我
26 得新冠沒進公司，就有同事反應你又開始照相蒐證，但是阿
27 則覺得小事沒跟我說，中間其實也有發現一些小問題，直到
28 星期五早上你又對靖惠做出割喉的動作，他們才打電話給我
29 說出你又開始做一些怪事了，你已一再違犯之前他們陳情書
30 上說的行為了，也違背你答應黃律師及我所交代提醒的事，
31 …所以我先告知你星期一開始解除你在公司所有職務，但不

01 包含及影響你的股東權益，薪水我會請詩美算到月底…」等
02 語（見本院卷第211-215頁）。且證人乙○○在本院審理時並
03 證稱：原告是在109年二度進入公司，就安排原告進行出貨
04 之工作，但我出去跑業務時也會帶著原告一起外出，因為原
05 告是我們的同學，所以試著讓原告擔任出貨人員的主管，因
06 原告與其他同事相處上不是那麼愉快，且跟每位員工都有衝
07 突，所以不讓原告擔任出貨人員主管之職務，後來就讓原告
08 擔任送貨，讓原告不會再和其他員工有接觸而產生衝突，在
09 被告公司資遣原告之前，原告都是擔任送貨司機之工作。前
10 期原告是服從交辦事項的，但大約自110年8、9月開始跟我
11 和甲○○在言語上會有爭吵，有時在LINE群組或是當面，甚
12 至在員工面前也會直接爭吵。後來自111年3月開始，原告的
13 奇怪舉動越來越多，例如出去送貨時車速破表還自拍，另
14 外，原告因為出去送貨之時間較晚，所以會有貨送不完之情
15 形，有時候比較提早回到公司，原告就會有一些奇怪舉動，
16 例如看見同事在聊天他會去聽同事說什麼或去拍照，且被告
17 公司原則上不需加班，但原告都會留在被告公司到晚上8
18 點，對於公司交辦事項原告表面上說好，但實際上可能不會
19 照做，例如處理被告公司退貨之事情，原告會搪塞說他很
20 忙，人力不足，請原告搬貨，原告會說我和甲○○就夠了，
21 原告不用過去，諸如此類等等。原告與我相處上還可以，但
22 與其他同事相處，據同事與我彙報，他常常會找同事麻煩，
23 例如網路部門同事陳則穎，出貨時會把東西放在固定的地
24 方，要等待出貨，但原告會把要出貨的箱子拆掉，把貨物放
25 在貨架，但把空箱子放在原位，或是找其他同事陳彥儒的麻
26 煩，原告跟我說陳彥儒的姿勢怪怪的，會對某些同事不利，
27 原告也會找陳彥儒說她排單不對，但實際上並無問題，我也
28 有跟原告說過，出去送貨可以自己調配時間，但不要去找排
29 單人員之麻煩，不要去跟排單人員爭吵說排單不對，原告也
30 有跟我說好，但實際上還是去找排單人員的麻煩。於111年9
31 月30日還發生原告直接將貨車開到倉庫內其他員工面前才停

01 止之事件，但其實倉庫外有5、60坪的停車場，當天原告送
02 完貨物也無退貨之情形，但原告當日卻將貨車直接開到三位
03 同事的面前才停下，讓現場同事受到驚嚇，甚至人事主管冷
04 靜下來才破口大罵，後續我有在群組上詢問原告原因，我說
05 我不能接受原告這種脫序之行為，但原告並無回覆我。我有
06 請原告寫悔過書，但原告並沒有寫，所以其他員工在10月初
07 時就寫了一份連署書，希望被告公司對於此事有明確之處
08 理，我有允諾同事並告訴原告如果在發生一次這樣的事情，
09 我不會再原諒或是再袒護原告，我也有把陳情書交給原告
10 看，但原告否認有那些行為。111年11月3日我因確診沒有進
11 公司，平常我在公司時，同事都會跟我彙報原告之情形，我
12 如果在公司的話會當面對原告勸導，但因為我確診大約一週
13 之時間沒有在公司，所以我言語上有警告原告說千萬不要再
14 做什麼事情，例如不要再拍攝或找員工麻煩的事情，或是原
15 告自己所想像的事情，我都會三兩天就會與原告溝通不要做
16 這樣的事情。後來因為在11月時原告又對員工做出疑似割喉
17 的動作，我就跟原告說薪水就算到月底，你不要再來上班了
18 等語。再參諸原告對於被告之員工鐘靖惠等7人於000年00月
19 間曾共同出具員工陳情連署書予被告一節，亦知之甚詳，觀
20 諸上開陳情連署書乃主張原告長期對同事有私傳LINE訊息之
21 騷擾行為、尾隨、偷聽、未經同意拍攝、隨意移動及開啟私
22 人物品等行為，且經常以眼神加肢體動作對同事進行挑釁及
23 威嚇，經同事及主管屢勸不聽，甚至於111年9月30日見鐘靖
24 惠、陳彥儒、許睿麟、蔡侑霖等人在工作室門口商討公事，
25 原告送完貨回廠時，未將貨車正常停放至倉庫停車場，反而
26 加速衝進倉庫內，直到接近同事面前約1米才急停，意圖衝
27 撞公司同事，公司同事被原告突如其來的誇張行徑所驚嚇，
28 且原告同時竟在車內興奮的拍手叫好，令在場同事相當憤
29 怒，公司同事已無法繼續與原告共事，故陳情連署希望原告
30 可以正常工作，勿再做出干擾同事之行為，如再次發生，被
31 告必須對原告進行停職處分等情，有員工陳情連署書在卷可

01 按（見勞專調卷第461-465頁）。而其他員工所指述之上開情
02 節，依據原告針對陳情連署書之回覆意見，亦不爭執其有私
03 下傳LINE訊息之行為，及對員工私人物品為拍攝、隨意移動
04 與開啟之行為（見勞專調卷第467頁），雖否認有其他行為，
05 然證人丁○○（原名鄭詩美）在本院審理時證稱：原告在倉庫
06 期間常常尾隨在員工後面，我不知道原告要做什麼，例如有一
07 次我和陳佩玲講話時，原告就尾隨在後面偷聽，因為我們
08 有看到原告在那邊看著我們等語；又有關原告時常與其他員
09 工爭執之情及對於員工私人物品為拍攝、隨意移動與開啟之
10 行為暨111年9月30日之舉動，亦有被告所提出之監視錄影光
11 碟暨翻拍畫面為證（見勞專調卷第309-343頁、第381-387
12 頁）；另有關111年11月18日對鐘靖惠之舉動，原告雖主張係
13 因右邊脖子癢，所以用右手食指輕輕撥一下等語，然其以右
14 手食指放置在脖子處之動作，倘僅係抓癢，焉有會導致同事
15 誤會其係作出割喉動作之理。又原告為被告之不執行業務股
16 東，不具有管理權及決策權，為兩造所不爭，其在被告任
17 職，既僅係依勞動契約受僱於被告，自應遵守雇主之指揮監
18 督履行勞務給付義務，且對於其他員工並無指揮監督之權。
19 是原告前開主張，均委不足採。從而，足認原告當知被告係
20 因其在職期間未能控制自己行為，一再對同事有不當行為，
21 或與同事、主管發生爭執，相處不睦，而導致同事間與其相
22 處具有壓力，以致同事已無法與其共事、協力完成工作等不
23 適任原因，而依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契
24 約甚明。

25 3.再查，被告對原告表示終止勞動契約時固僅提及陳情連署書
26 之內容及111年11月18日對鐘靖惠之舉動，雖未逐一提及如
27 附表所示之其餘事件，然被告主張其在原告任職期間，已一
28 再告誡原告應忠誠履行勞務給付之義務，並應與同事和睦相
29 處等情，而原告雖否認被告所指述情節之真正，惟對於被告
30 所提出被證1至被證34之通訊軟體LINE有關工作群組對話內
31 容之形式上真正並不爭執，經細繹被告所提出上開工作群組

對話內容如下：(1)111年1月21日，乙○○對原告稱：「你上班時間傳這些在群組做什麼？最近大家都在各自崗位上為公司忙，各司其職，你卻有空上班時間傳這些？這些是你該做的嗎？退貨我也說了很多次有空訂單少一點大家一起處理，你每天在公司待到8~9點難道不能分擔處理一點退貨嗎？…請不要再在群組傳這些打擊大家士氣的事了…」；原告回應稱：「…當然是上班時間傳給大家，【大家有自己選擇看或不看的權利】我沒有強迫大家，一定要看，不想看的人，就不要看，就好了，【這是很簡單的邏輯】不然，難道要下班時間傳，擔誤大家的休息時間嗎？」，乙○○再對原告稱：「這不是公司賦予你的工作內容，你占用工作時間來傳這樣的主觀訊息非常不恰當，你也沒權利代表公司傳遞錯誤訊息，你在送貨」「公司工作群組是用來佈達公司發佈的工作訊息，不是你利用上班時間傳達個人主觀想法的地方，分配工作的事也不是你該負責的」等語（見勞專調卷第101-111頁）。(2)111年1月21日，被告之董事長甲○○對原告稱：「昨天傳給你私訊你到現在都沒看，我要怎麼跟你溝通工作？你想負責公司的工作，電話也不接，訊息也不看不回，我真的不知道你想要做什麼？很多事情不想在群組上說，可是你都不看訊息，也不回應，你這樣公司的工作怎麼進行？昨天傳給你的：你明天要出發去小巢前，打電話給我，我先去把貨搬下來，你到小巢樓下直接上車。」、「你要來小巢了嗎？麻煩正事先做。」；原告回應稱：「今天沒辦法去」「麻煩你們二人，以後找我協助處理事情時，盡量於1天前告知。因為很多事情，你們早就知道，卻壓到最後很急時，才通知我，要我趕快幫忙處理，我覺得很奇怪？」；乙○○再稱：「公司員工不需要你來教育，公司沒有賦予你這樣的權利。公司請你做事你藉口太多藉故不做，昨天運昌已請你今天到小巢搬貨，你是公司員工，你有義務遵守公司章程，藉故推託不遵守公司規定，已嚴重影響公司權益，公司有付你薪水，在上班時間主管交辦你的事情反抗不做這樣是對的

嗎？公司交辦你做的事你都拒絕你有什麼資格教育員工？」，原告始回稱：「那就今晚8點，我們3人去小巢，你們一起來吧」「你和運昌的薪水中，有20%是我付的喔」「你別忘了，更早之前，我怎麼幫你的」，乙○○則再對原告稱：「現在是你拒絕公司交辦你的事，你在損害公司權益，你有義務要遵守，在公司你是員工，我們是你的上司，交辦你的事你不做，你覺得法律賦予我有權利怎麼做呢？」等語（見勞專調字卷第103頁、第115-125頁）。(3)111年2月7日，於宥銘對原告稱：「退貨單子你全抽出來外箱上面有註明嗎？之前有跟你說過，如果抽單子出來外箱要寫，否則他們要拆箱處理歸位無法對照，會增加處理退貨同事的麻煩。去年年底請你先抽單是因為詩美年底要做帳你們沒時間的權益之計，不是全部套用，你有空在看看外箱有沒有註明店名。」；原告回應稱：「不需要。因為全部退貨，只剩寶家這一堆」。(4)111年3月17日，甲○○對原告稱：「裕鑫，明天送貨請早點出門，送貨完到小巢，我們要把小巢清空。你到小巢前通知我，約小巢，我把貨搬下樓。」，原告雖稱其1個人即可完成，惟經甲○○對原告稱：「因為應該差一點而已，而且我和小於要去新倉庫，就把剩下的一起順便載去，一趟就可以完成。」，原告仍表示：「…不然，明天3點，貨車移交給你們，我自行回土城倉庫，周一上午，我再去中和牽車…我覺得，要把重點，優先放在土城倉庫，…105倉的貨量，你們2人，足以處理，不用3個人力去搬」。嗣甲○○私LINE原告稱：「你把車開來跑來跑去的，又要想辦法自行回倉庫，又要星期一再去牽車，不用花時間嗎？…找你去新倉庫是希望跟你一起去看看新倉庫，並看看如何安排規劃，你都不願意，只是一直找理由推翻我的決定，一直不願意配合工作，我們要怎麼做事？…我最後一次請你服從公司的管理及工作安排，如果你做不到，我只能請你另謀高就。…」，原告回應稱：「請我另謀高就？你不够資格啦…我沒把你放在眼裡」等語（見勞專調卷第163-169頁、本院

卷第197-207頁)。(5)111年3月22日，原告稱：「…結論：從今天開始，調動貨車，改採用【前一天，在公司群組預約制】，也就是，請大家配合，在有要用到貨車當天的，提前一個工作日，先跟我講，你要調動貨車，做公務用途，否則，我可以拒絕你的臨時要求…」，甲○○回應稱：「有時進貨海關放行時間我們無法控制或是臨時賣場需要運送貨物，我們都不能提前安排，當天都有可能臨時狀況，所以沒辦法做到提前一天。貨車是公司業務需要就要使用，只要不是私人佔用，都應該要盡量配合。」，原告仍主張：「你如果覺得搞不定的事，可以在公司群組，跟我講。我願意在個人能力範圍內，秉持全力以赴、精益求精的精神，提供支援。反正，換人做看看嘛，問題總是要想辦法解決的啊」，且再次傳送法律訊息，並稱：「這些法條，我在公司群組，已經po過2次，沒看的人，請回去熟讀…」「今天開始，調動貨車的【標準作業流程、sop】如下1.需於調車日的前一天，在公司群組通知我。2.我會檢視該行程，是否可排入我的既定行程。3.我會在群組，回覆對方（順便讓所有人，了解貨車行程）。當日臨時調動貨車門檻：1.突發狀況、不可抗力、不可歸責因素…」，甲○○再稱：「公司的車子，在工作範圍、規定工作時間，都應該要配合公司管理者的安排調度。在公司工作上，你就是員工，你原本就應該要配合公司的工作安排。你現在的意思是你不願意配合公司我的工作安排，都要照你所謂的標準作業流程去做嗎？你當過兵的單位派車，請問駕駛有權利說不的嗎？」，原告又稱：「張大眼睛看清楚，資本700萬，你只有280萬，其他的出資額，是我和小於啊」「我是【公司股東】」，乙○○再對原告稱：「公司車的使用應該建立在最大效益上，我們在任何時間都有權利調度，至於你的行程安排如果有困難可以提出…很多話不屬於公司工作群組，請還給公司所有同事一個單純的工作環境及空間，上周我們也達成協議，以公司的最大利益為優先，有任何問題我們3個可以討論，這是工作群組。」等

語（見勞專調卷第179-191頁）。(6)111年5月16日，鄭詩美對原告稱：「還沒清完，怎麼交屋？」「我明天要交屋」，原告回稱：「盡量啦，哈哈」，鄭詩美再稱：「5/3已告知5/15前要清光，你回說1-2小時的事，做事不要拖泥帶水」等語（見勞專調卷第211-213頁）。(7)111年7月11日，乙○○對原告稱：「在倉庫你負責把貨送好，回倉庫看同事有什麼需要幫忙的地方可以幫他們，其他事情自有各部門負責人會處理，有事他們都會回報我，各部門都有我親自授權，都有時效性的，請讓他們順利完成我交給他們的工作，不要影響他們」（見勞專調卷第233頁）。(8)111年11月8日，鄭詩美稱：「木架還在台中，現在趕送倉庫」，原告稱：「可以請新竹司機，晚點來收」「以前不是都這樣做的嗎」，鄭詩美再稱：「來的及就不用你處理了」，嗣乙○○稱：「來的及新竹收，來不及麻煩你載一趟」等語（見勞專調卷第307頁）。顯見原告就勞務之提供，亦時常有主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務之情事，並與主管爭執，經主管多次告誡、溝通，始願意接受調度指揮之情事。

4. 依上開說明，足認原告在職期間，確實有因對其他員工之不當行為，經被告員工鐘靖惠等7人提出陳情連署書要求被告處理，而原告經被告告誡後，仍再度於111年11月18日對鐘靖惠做出不當之舉動，且其時常與同事、主管發生爭執，相處不睦，而導致同事間與其相處具有壓力，主管亦難以指揮調度之情事。而以公司營運立場而言，本應提供員工氣氛和諧安穩之職場，對於凝聚員工向心力亦有相當助益，倘同仁不願或無法與原告共事、上班屢屢須面對其他同事情緒之無形壓力，自非良好之工作環境，原告又易與同事、主管衝突，導致被告無法提供其他員工穩定之工作環境，對於公司和諧、事務分配及公司業務運作自有影響，縱原告具備送貨能力，亦足認原告已有不能勝任工作之情形，且依前述內容，被告之負責人甲○○及總經理乙○○均曾對原告多次告

01 誠未獲改善，自難期待被告繼續與之維持僱傭關係，被告縱
02 未另為懲處，亦難認有違反解僱最後手段性。是被告依勞基
03 法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，應屬有理。又
04 兩造勞動契約已於111年11月30日經被告合法終止，兩造間
05 即無僱傭關係存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，
06 為無理由。

07 5.至原告雖主張被告終止兩造間勞動契約違反誠信原則云云。
08 惟按雇主對於繼續工作3年以上之勞工依勞基法第11條規定
09 終止勞動契約者，應於30日前預告，此觀勞基法第16條第1
10 項第3款自明。而原告自108年9月4日起受僱被告迄至111年1
11 1月30日已符合繼續工作3年以上之要件，被告依勞基法第11
12 條第5款終止勞動契約，自應於30日前預告，而被告所為終
13 止勞動契約通知，並未於30日前預告原告，為兩造所不爭。
14 然雇主終止勞動契約，苟具有法定終止契約事由，縱未依勞
15 基法第16條第1項各款規定之期間為預告，依同條第3項規
16 定：「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付
17 預告期間之工資」，僅生雇主應依該條項規定負給付預告期
18 間工資之義務，於終止契約之效力，並無影響，仍屬有效。
19 況被告業已給付原告30日之預告期間工資，此有原告提出之
20 離職手續結算清單可稽（見勞專調卷第37頁），尚難認被告
21 違反勞基法第16第3項之規定。另被告依就業服務法第33條
22 規定，於111年11月24日向主管機關新北市政府勞工局通報
23 資遣原告，資遣事由記載為勞基法第11條第4款規定，嗣於
24 111年11月29日復更正資遣事由為同法第11條第5款規定，為
25 兩造所不爭，被告先後申報之事由雖然有異，然前述通報乃
26 被告單方向行政機關為申報之行為，而非係向原告為預告終
27 止勞動契約之行為，原告既不爭執被告係於111年11月30日
28 正式通知原告，依勞基法第11條第5款之事由終止與原告之
29 勞動契約，自應以被告所為終止之意思表示到達原告時，所
30 主張之資遣事由為準，難認被告對於原告有變異主張資遣事
31 由，而有違誠信原則，堪信兩造間之勞動契約業經被告合法

終止，併此敘明。

(二)原告請求被告給付自111年12月1日起至原告復職日止，按月給付原告薪資4萬0,752元，並按月提繳勞工退休金2,520元，是否有據？

承上，被告依勞基法第11條第5款規定於111年11月30日終止兩造間勞動契約關係，既屬依法有據，原告自不得再依勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，是原告請求被告應自111年12月1日起至其復職日止，按月給付原告薪資4萬0,752元及法定遲延利息，並按月提繳勞工退休金2,520元，即非有據，應予駁回。

五、綜上所述，本件原告依兩造間勞動契約及民法第487條之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告應自111年12月1日起至原告復職日止，按月於各該月次月5日前，給付原告4萬0,752元，及均自各該月次月5日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨請求被告應自111年12月1日起至原告復職日止，按月提繳2,520元至原告設於勞動部勞工保險局之勞退專戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 5 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

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 113 年 5 月 27 日
書 記 官 李 依 芳

附表：被告主張原告不能勝任工作之事證

編號	日期	事件概述	依據

1	111年1月13日	原告送貨驗收單不是公司的也簽名交回公司，不願認錯改善。主管交辦需優先處理的工作，請原告優先完成。	被證1
2	111年1月14日	原告推託應優先處理的工作，要主管一再要求才願配合。	被證2
3	111年1月19日	排單人員請原告確認當周五送貨是否一台貨車可以運送，原告對工作事項協調問題，一再重複確認，堅持己見，直到主管一再告知，才願配合作業。	被證3
4	111年1月20日	原告於111年1月4日超速罰單，超速15公里，不願改善，並說只是小錢，自己繳罰單就可以。	被證4
5	111年1月21日	原告於該日上班時間傳送關於法律相關訊息，宣稱要幫公司同仁做法律常識的教育訓練，並舉例公司同仁，暗指該同仁有問題，經主管制止不願停止，持續傳送訊息。主管前一日已告知本日常需前往倉庫載貨，當日主管請其配合公司工作，言語囂張，對主管出言不遜，並不願服從管理及配合工作，並於送貨途中持續傳訊息挑釁主管，仗著自己是公司股東身分，不願配合公司工作。持續聲稱是給員工法律常識教育訓練，一直故意拖延時間(廠商最晚收貨至下午5:00，在路上一邊開車一邊傳訊息，直到下午6:40止)，拖延至晚上8點40分才到倉庫載貨。	被證5
6	111年2月7日	主管指示原告改正工作，原告回答主管不需要，不願配合工作，主管打電話與其溝通，不接電話，卻傳訊息。	被證6
7	111年2月18日	原告並不是倉庫管理人員，隨意移動貨品，造成其他同仁困擾，原告還稱：誰有意見，請來找我。最後只說：不用在意啊。不願承認錯誤，也不願改正。	被證7
8	111年3月7日	原告並不是處理訂單人員，於該日要求處理訂單人員需按造其要求將訂單傳於群組，造成其他同仁困擾。原告持續規定同仁需按照其要求，工作需遵守其要求"作業流程優化"，原告不是主管卻以主管自居，聲稱：誰有更好的提議"創意興革"，都可以來討論，只要對公司有利，都可以採納。其他同事請原告勿再干擾其他同仁工作。原告反嗆該同事。	被證8
9	111年3月9日	111年1月21日，主管已請原告不要傳這些法律訊息，原告仍持續傳法律訊息於工作群組。	被證9
10	111年3月15日	該日原告仍持續擅自傳送法律訊息到工作群組，聲稱要給員工教育訓練法律知識。	被證10

11	111年3月17日	原告於該日聲稱要編製送貨人員標準作業流程，並未獲得主管同意。主管要求其配合隔日去倉庫取貨，言語推託，不願配合。	被證11
12	111年3月18日	主管請其開車慢一點，原告聲稱：貨車最快，也只能開到160而已。並於當日稍晚開車超速，時速達160公里以上，還拍照自拍，屢勸不聽。	被證12
13	111年3月22日	原告於該日上班時間傳送其編定之"貨車標準作業流程"，經主管否決仍不願配合，堅持執行其相關規定。態度囂張，並於工作群組要求主管"換人做做看"，聲稱其股東身分，並要給主管上法律課，明顯逾越其員工該有本分。	被證13
14	111年3月24日	原告不顧主管反對，自行實行"貨車編準作業流程"，張員不顧主管反對，自行實行"貨車編準作業流程"，聲稱案例供給大家參考。	被證13
15	111年3月28日	原告並非處理訂單或帳務之人員，堅持需給其廠商平台帳號密碼。並傳送法律訊息，暗指同仁違法，經主管制止後停止。	被證14
16	111年4月13日	原告質問主管誰下令拆辦公室桌椅，暗指主管需負法律責任。經主管制止後停止。	被證15
17	111年4月21日	原告於該日超速，時速160公里以上，並自拍到工作群組，主管持續規勸仍未改善。	被證16
18	111年5月6日	原告前一天不知何原因留到晚上9:30下班，並忘記關冷氣，另擺放刑法在他人文件櫃上，不知用意為何？	被證16-1
19	111年5月16日	當時公司正在搬遷倉庫，111年5月3日交辦給原告就倉庫清運雜物及垃圾的工作，當日原告說幾個小時內能做完的工作，時至該日仍未處理完畢，怠工狀況嚴重。	被證16-2
20	111年5月19日	該日因搬遷倉庫所產生之垃圾需要清運至清潔隊，原告不願一次處理，怠工費時。	被證16-3
21	111年7月4日	原告將其購買之零食飲料等物品擅自擺放在其他工作桌上，經其他同仁勸告答應改善。	被證17
22	111年7月5日	負責排訂單同仁安排送貨工作，原告擅自增加送貨點，言語訓斥該排單同仁。該送貨點因倉庫盤點當日不收貨，原告不看公司公告，卻跟排單同仁在群組訊息爭吵，經主管勸戒要與同事溝通才停止。	被證18
23	111年7月6日	經原告要求公司經理人公布個人職權職務權限，原告依然仗勢是公司股東身分，要求全體同仁出勤卡	被證19

		需按造其要求排序。	
24	111年7月7日	公司主管告知張員勿動其他同事出勤卡。	被證19
25	111年7月11日	公司主管明確跟原告說明其工作職務及職權，並希望原告不要干擾其他同事工作。原告回覆：好的，OK。	被證20
26	111年7月18日	原告持續占用其他人員工作桌，並拍下工作場所及人員工作照片，又跟公司會計鄭員稱："你的第三支手，可以收起來了"暗指可能涉及偷竊，主管請其解釋，原告不願說明。主管並明確告知勿佔用其他座位，原告回應"好的好的"。主管並明確告知原告，在工作群組，如有私人問題私下討論。	被證21
27	111年7月21日	原告持續占用其他工作桌，持續擺放零食飲料在工作桌上，並宣稱員工福利。	被證22
28	111年8月3日	原告將同事擺放之乖乖倫拿走，請其配合卻以大笑圖片回應。	被證23
29	111年8月4日	原告將賣場退錯的貨擅自退回，這並不是司機的職權，其越權處理，擾亂公司處理退貨流程，卻稱其可以處理，小事。	被證24
30	111年8月31日	原告擅自拆封倉管組長鍾員桌上之退貨，聲稱好奇割開看的。鍾員強調再次向原告重申請勿動他人桌上物品及擾亂他人工作。	被證25
31	111年9月2日	倉庫同仁再次於群組要求，勿再動他人桌上之物品。原告再次移動內勤之電腦桌上之物品，並聲稱要按照其擺放方式。	被證26
32	111年9月6日	原告臨時請假3小時去買月餅，聲稱要請年假，人事鄭員告知請年假需3天前提出申請，原告聲稱要修改公司規章。	被證27
33	111年9月8日	人事鄭員要求原告請事假，原告不願配合，聲稱要修改人事規章，由其審核、修訂，經主管指示只是按照勞基法規定辦理才停止。	被證28
34	111年9月15日	原告在工作群組聲稱：馬路上有執法人員在"抄亂的"，請大家安心上路。	被證29
35	111年9月15日	原告在工作群組聲稱：交通變順暢，治安也很好，感謝執法英雄，守護我們平安。經主管要求勿在群組說廢話。	被證30
36	111年10月4日	公司車已長期投保車輛強制險及第三人責任險，原告擅自將公司車另行加保強制險，經承辦人鄭員告	被證31

		知後卻聲稱主管跟其說公司車沒加保汽車強制險，欲推託責任，經主管指名原告告誡後才停止爭論。	
37	111年10月17日	原告為送貨人員，該日送貨卻拖延至中午12:00後還未出門送貨。原告並於群組聲稱，其在下班前能送完貨、又有人要失望等語，不知所謂。經同仁催促才同意出發送貨。	被證32
38	111年10月19日	原告於工作群組推託貨物太多，貨出載不下，要分2次送貨，經主管現場確認貨出車容量足夠，才願意去送貨。	被證33
39	111年11月8日	公司同仁告知原告，若貨物在物流人員來收貨時間趕不及出貨，請其配合將貨物送至物流公司，聲稱可以請物流司機晚一點來收，推託不願配合工作。經主管協調指示後才願意配合。	被證34
40	111年4月至7月間	原告於下班時間翻閱他人座位之物品，對他人座位拍照	被證35之1-9頁、13-14頁及被證37
41	111年7月至8月間	原告不服工作安排，多次與同事發生爭執。	被證35之10-12頁及被證37