

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第58號

原告 劉有文
訴訟代理人 簡大鈞律師
被告 中華郵政股份有限公司

法定代理人 吳宏謀
訴訟代理人 蔡陸弟律師

上列當事人間請求確認獎懲令無效事件，本院於民國113年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)原告自民國87年間起任職於被告公司，其於106年至112年間在被告所轄臺南郵局（下稱臺南郵局）服務期間，因績效與表現良好，而於000年0月間升任臺南新市郵局郵務稽查，擔任主管，其於工作期間並無任何怠忽職守、曠職之情事。詎臺南郵局以原告於000年00月間私自外出為由，於112年第22屆第3次不具資位人員考成委員會會議、112年第22屆第3次人事評議委員會（下稱系爭人評會）會議（下稱系爭人評會會議）當天及2日內對原告為記1大過、2小過之處分，及解除其主管職務，並於113年1月2日將原告自新市郵局調職至歸仁郵局（下稱系爭調職令），原告雖提起申訴、再申訴，惟遭臺南郵局以違法理由逕為駁回，詳細之過程如【附表】所示，請求法院審查被告上開人事處分之合法性及妥適性。
- (二)並聲明：1.請求確認臺南郵局112年12月28日南人字第1120600693號記1大過懲戒處分（下稱系爭大過處分）無效。2.請求確認臺南郵局112年12月28日南人字第1120600694號記2小過懲戒處分（下稱系爭小過處分）無效。3.請求確認臺南郵

01 局112年12月26日南人字第1120600716號解除原告郵務稽查
02 主管職調派令（下稱系爭調派令）無效。4.請求命被告重新
03 作成合法適當之獎懲令。5.請求命被告回復原告主管職。

04 二、被告則以：

05 (一)系爭大過處分部分：原告為外勤收投人員，其於執勤中應穿
06 著制服，以提昇郵政形象及利於郵務單位管理，原告卻於上
07 班時間穿著私人服裝及騎乘私車外出，且其並非偶爾為之，
08 而係持續一段期間，影響被告之名譽及信用，且違反中華郵
09 政股份有限公司外勤收投人員穿著制服應行注意事項（下稱
10 注意事項）第1點、第2點第2款、第3點第11款及中華郵政股
11 份有限公司工作規則（下稱工作規則）第75條，被告所轄臺
12 南郵局因而認為原告之情節重大，依交通事業郵政人員獎懲
13 標準表（下稱獎懲標準）第8條第18款之規定對原告處以系
14 爭大過處分，並無違誤。

15 (二)系爭小過處分部分：原告於112年10月11日至11月9日期間共
16 29日，其竟有20日遲到及早退之情形，合計36小時42分，違
17 反工作規則第49條第1項、第52條第1項及第2項前段、第77
18 條，且情節重大，臺南郵局按實際時間核計，依獎懲標準第
19 7條第1款規定對原告為記過2次之處分，並無違誤。

20 (三)系爭調派令、系爭調職令部分：原告領導能力不足，且其經
21 常曠職、值勤時間未穿著整套稽查制服及騎乘私車外出，不
22 足作為員工之表率，而不適合擔任稽查主管職務，臺南郵局
23 基於企業經營之必要，而將其調派為非主管職務。又原告自
24 87年2月至106年5月之近20年期間，均在歸仁郵局從事外勤
25 工作，臺南郵局將原告由新市郵局調職至歸仁郵局，亦係從
26 事外勤工作，為原告體能及技術可勝任，工作地點並未過
27 遠，對於原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，且
28 有考量原告及其家庭生活利益，系爭調派令及系爭調職令符
29 合勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定。

30 (四)並聲明：原告之訴駁回。

31 三、得心證之理由：

01 (一)原告為交通部所屬國營事業中華郵政股份有限公司（即被
02 告）交通事業之非資位人員，屬勞工身分，其與被告間之權
03 利義務關係應受勞基法之規範，為兩造所不爭（補字卷19
04 頁、本院卷158頁），合先敘明。

05 (二)勞基法第70條第5款至第7款規定允許雇主就員工應遵守之紀
06 律、考勤、請假、獎懲、升遷、受僱、解僱、資遣、離職及
07 退休等事項訂立工作規則，係基於雇主企業之領導權、組織
08 權，允許雇主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，
09 此係事業單位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之
10 目的所必須。惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法
11 律准許立於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅
12 係為促其共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律
13 明文（例如勞基法第12條）外，即須基於事業主之特別規
14 定，且雇主的裁量權除受勞基法第71條之限制外，亦應遵循
15 明確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而
16 使勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、平等待遇原則、相
17 當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、一
18 事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁止溯及既
19 往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。此於雇主
20 對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記過、減薪、
21 降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對勞工之懲戒
22 處分是否有違法或不當，自當以上述標準作為認定之基準。

23 (三)系爭大過處分：

24 1.原告主張被告以「其於112年10月11日至11月9日期間，多次
25 於值勤時間未穿著稽查整套制服，並騎乘私車外出」為由，
26 依獎懲標準第8條第18款之規定，對原告處以系爭大過處
27 分；惟系爭大過處分違反處罰明確性原則、懲戒平等待遇原
28 則，且適用法規錯誤，亦無懲戒必要性云云（補字卷20至24
29 頁）。茲就原告之主張有無理由，析述如下：

30 2.未違反處罰明確性原則：

31 (1)按外勤收投人員於執勤中或使用郵政車輛，均應穿著制

01 服，並注重制服穿著之整潔一致，以提升郵政形象及利於
02 郵務單位主管管理，注意事項第1點、第2點第2款、第3點
03 第11款及郵政車輛管理要點第11點定有明文（補字卷127
04 頁）。被告對於外勤收投人員於執勤中或使用郵政車輛時
05 之服裝要求，已事先於上開注意事項及管理要點明示公告
06 其規則，而使其員工可預見之，先予敘明。

07 (2)原告主張勞動部公告之工作規則參考手冊明示事業單位如
08 欲訂定懲戒或處分員工之條文，其內容應具體、合理、明
09 確，不應以不確定之「其他情節」一詞概括，臺南郵局未
10 提出其有情節重大之具體證明，且其113年1月24日南人字
11 第1130000046號函（下稱系爭函文，補字卷125、127頁）
12 係以抽象不明確之理由，例如「郵政員工應忠誠清廉」、
13 「注重穿制服整潔一致」、「提升郵政形象」、「原告有
14 不適當行為」、「未穿著整套制服」、「騎乘私車外
15 出」、「遭質疑執行公務正當性」、「屢屢做出對郵政形
16 象及聲譽有所傷害之行為」等，認為原告違反服務規定，
17 情節重大，處以系爭大過處分，違反處罰明確性原則，應
18 屬無效云云（補字卷20至22頁）。惟查：

19 ①觀諸勞動部工作規則參考手冊之工作規則參考範本使用
20 說明第6點內容：「事業單位如欲訂定懲戒或處分員工
21 之條文，其內容應具體、合理、明確，不應以不確定之
22 『其他情節』一詞概括，…。」（補字卷196頁）。其
23 所謂不應以不確定之「其他情節」係指被告所訂定懲戒
24 或處分員工之條文。原告所謂上開用語並非系爭大過處
25 分之法令依據即獎懲標準第8條第18款之用語，而係臺
26 南郵局就原告提起申訴及復審乙事回復之系爭函文內容
27 （補字卷125、127頁），原告對於上開參考手冊內容，
28 應有誤解。

29 ②系爭函文針對系爭大過處分內容為「本案係他人檢舉台
30 端（即原告）有不適當行為，經本局（即臺南郵局）主
31 動啟動調查發現台端於112年10月11日至11月9日期間，

01 有多次於值勤時間內未穿著稽查整套制服並騎乘私車外
02 出情形，經查證屬實。上述違失情節有進出辦公場所時
03 間表、照片等相關資料可稽外，且台端於自書報告中亦
04 坦承不諱，並以『未免造成民眾誤會，換穿自己的外
05 套』、『公務機車易有路邊拋錨情形』等說詞置
06 辯…。」（補字卷127頁），其已說明原告遭臺南郵局
07 處以系爭大過處分，係因原告於112年10月11日至11月9
08 日之值勤時間多次未穿著稽查整套制服及騎乘私車外
09 出，而上開情事有原告進出辦公場所時間表、照片及原
10 告之報告為證，原告主張臺南郵局未提出其有情節重大
11 之具體證明云云，並不足採。

12 3.原告有懲戒之必要：

13 (1)原告自陳其為外勤郵務人員，有起訴狀在卷可稽（補字卷
14 28頁），依注意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款及
15 郵政車輛管理要點第11點，其於執勤中或使用郵政車輛，
16 均應穿著制服，並注重制服之整潔一致。原告就其有於11
17 2年10月11日至11月9日值勤時間未穿著稽查整套制服及騎
18 乘私車外出乙節並不爭執，且有原告於112年11月27日報
19 告在卷足憑（補字卷65頁、本院卷115頁），則原告於上
20 開值勤時間有未穿著稽查整套制服及騎乘私車外出之情
21 事，應堪認定。

22 (2)雖原告辯稱其並非未穿著制服，而係在制服外面套上個人
23 外套，其動機係為維護郵局形象，避免遭人誤會郵差在執
24 行公務時騎乘私車云云（補字卷21頁）。惟查，制服是專
25 門職業的象徵，也是行業的精神所在，代表企業形象與服
26 務精神，舉凡警察、空服員、軍人、消防員、駕駛員等，
27 往往給人鮮明的印象，只要見到著制服者，不需多言，人
28 們就知道他從事何種行業；被告為國內之郵政公司，基於
29 其企業經營之必要，規定其員工於值勤時間應穿著制服，
30 以代表其企業形象與服務精神，自屬合理，符合社會通
31 念。原告為外勤郵務人員，且其於上開期間係擔任新市郵

01 局郵務稽查，屬主管職務，其自應知悉執勤時間應穿著制
02 服及使用郵政車輛，且應以身作則，及督導其他外勤人員
03 穿著制服及使用郵政車輛，原告卻於上開期間多次未穿著
04 整套稽查制服及騎乘私車外出。再者，原告於值勤期間本
05 應穿著整套制服及使用郵政車輛，讓收受郵件或包裹之顧
06 客得以辨識原告為郵務人員，而安心取貨，原告卻不僅未
07 使用郵政車輛，還故意在制服外面套上個人外套，目的係
08 要避免讓人誤會郵差在執行公務時騎乘私車，實屬無稽。
09 本院審酌原告於上開值勤時間未穿著稽查整套制服及騎乘
10 私車外出，已違反注意事項第1點、第2點第2款、第3點第
11 11款及郵政車輛管理要點第11點之規定，且影響被告企業
12 形象與服務精神；又原告並非僅違規一次，其係於短期內
13 違規數次，實有懲戒之必要，被告所轄臺南郵局以「原告
14 違反服務規定，且情節重大」為由，依獎懲標準第8條第1
15 8款規定，記原告一大過，並無違誤。

16 4.未適用規定錯誤：

17 原告主張獎懲標準第6條第21款規定「服裝儀容不整，經勸
18 誡不悛者，記1申誡」，而被告所稱「原告未穿著制服」應
19 屬服裝儀容不整，經勸誡不悛後，方僅記1申誡，被告卻對
20 原告為系爭大過處分，顯為認定事實與適用規定錯誤等情
21 （補字卷23、24頁）。惟查，被告之外勤收投人員於執勤
22 中，依上開規定，應穿著制服，並注重制服之整潔一致，已
23 如上述，故獎懲標準第6條第21款規定之「服裝不整」，應
24 係指外勤收投人員已穿著整套制服，該制服有不整之情形
25 （例如領口未翻折整齊、扣子未扣好、衣袖或褲管捲起
26 等），旁人仍可識別其為被告之外勤收投人員。原告自承其
27 係為避免遭人誤會郵差在值勤時間騎乘私車，而在其制服外
28 面套上個人外套等語，顯見原告主觀上不欲讓旁人知道其為
29 被告之外勤收投人員。原告在值勤時間本應使用郵政車輛，
30 而不應騎乘私車，其卻不僅騎乘私車，還在其制服外面套上
31 個人外套，致旁人無法識別其為被告之外勤收投人員，亦失

01 其穿著制服代表著被告企業形象與服務精神之意義，已非
02 「服裝不整」之情形，被告處以較嚴重之記過處分，尚非無
03 據。

04 5.未違反懲戒平等待遇原則：

05 原告主張獎懲標準第8條並未規定「未穿著制服或騎乘私
06 車」，記1大過；又其他條款，例如：②遺失機密文件或洩
07 漏公務機密，⑤延誤、遺失或不按規定處理郵件，⑰在辦公
08 場所或執行公務時酗酒滋事等，係對被告產生一定程度具體
09 之傷害或影響他人，臺南郵局既稱原告有其他違反服務規定
10 情節重大之情事，應與其他條款之情事相類似或程度一致，
11 方屬公平合理之懲戒云云（補字卷22至23頁）。惟查，被告
12 之外勤收投人員於執勤中或使用郵政車輛，均應穿著制服，
13 並注重制服穿著之整潔一致，以提升郵政形象及利於郵務單
14 位主管管理，注意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款及
15 郵政車輛管理要點第11點規定甚明。原告為被告之外勤收投
16 人員自應遵守該規定，其若違反該規定，且情節重大，被告
17 或其所轄臺南郵局依獎懲標準表第8條第18款規定，即得對
18 原告記一大過。又原告主張其未穿著制服及騎乘私車，相較
19 於其他條款，僅為輕微情事，被告卻對原告為系爭大過處分
20 云云。惟被告為企業經營者，對其而言，其員工穿著制服為
21 專門職業的象徵，代表被告企業形象與服務精神，故其針對
22 外勤收投人員另行訂立注意事項，又針對郵政車輛部分，亦
23 另行訂立郵政車輛管理要點，顯見「員工穿著制服及使用郵
24 政車輛」屬被告經營事業之重要事項，而非原告所謂之輕微
25 事項，則被告將違反此事項且情節重大列為記一大過之理
26 由，應屬合理。

27 (四)系爭小過處分：

28 1.原告主張被告以「原告於112年10月11日至11月9日午休前提
29 早外出、午休結束後遲到歸來」，認定原告曠職36小時42
30 分，依獎懲標準第7條第1款規定，對原告處以系爭小過處
31 分；惟被告有認事用法之錯誤及違反公平事前告誡程序、平

01 等待遇原則云云（補字卷24至32頁）。茲就原告之主張有無
02 理由，析述如下：

03 2.未適用規定錯誤：

04 (1)原告主張其於被告指摘之曠職期間，均有全天出勤正常、
05 上下班簽到簽退，原告為外勤人員，午休前須提早離開，
06 以外出值勤業務，原告雖於中午休息時間後方回郵局，然
07 其仍在待勤待命中，原告工作性質需要外出，故認定係
08 「遲到早退」，而非「曠職或曠工」，較符合其工作性
09 質，被告所為20份曠職通知書實有不當，依該通知書所為
10 之系爭小過處分同屬違法無效云云（補字卷28至29頁）。

11 (2)惟查，原告於112年10月11日至11月9日期間係擔任新市郵
12 局郵務稽查，其值勤時間為6時30分至17時，其中10時30
13 分至13時為休息時間，有新市郵局各檯值勤時間表在卷可
14 稽（本院卷67頁）。基此，原告之值勤時間為6時30分至1
15 0時30分、13時至17時，共8小時，應堪認定。又郵務稽查
16 外出執行工作前應先向主管人員報告工作地點、往來時間
17 及工作類別，各級郵局郵務稽查工作手冊第4點第1款定有
18 明文（補字卷127頁）。復按「郵政員工請假或休假人
19 員，應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或
20 緊急事故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手
21 續。」、「未辦請假或休假手續而擅離職守…，均以曠職
22 或曠工論。曠職（工）以時計算，累積滿8小時以1日
23 計…。」、「郵政員工於工作時間開始後到達者為遲到，
24 下班時間前離開者為早退；遲到、早退未辦理請假手續
25 者，即應視為曠職或曠工。」、「曠職繼續達1日以上未
26 滿2日，或1年內累積達3日以上未滿5日者，記過。」工作
27 規則第49條第1項、第52條第1項及第2項前段、第77條及
28 獎懲標準第7點第1款分別定有明文（補字卷165、167、17
29 3、187頁）。由上開規定可知，原告外出執行工作前，應
30 先向主管人員報告其工作地點、往來時間及工作類別；原
31 告若於工作時間開始後，才到達新市郵局，即為遲到，下

01 班時間前離開新市郵局，即為早退，遲到或早退應依工作
02 規則第49條第1項規定辦理請假手續，否則即視為曠職，
03 曠職係以時計算，曠職繼續達1日以上未滿2日，或1年內
04 累積達3日以上未滿5日者，予以記過處分。

05 (3)原告對於補字卷107頁「甲○○君112年10月11日至11月9
06 日曠職詳情一覽表」（下稱曠職一覽表）記載之36小時42
07 分，並不爭執，惟原告主張其係早退及遲到，並非曠職云
08 云。然依上開說明，原告遲到或早退應依工作規則第49條
09 第1項規定辦理請假手續，否則即視為曠職，原告並未提
10 出其有辦理請假手續之證明，且其於事後請求補辦請假手
11 續（本院卷125頁），顯見原告未依該規定辦理請假手
12 續，則被告所轄臺南郵局依工作規則第77條規定，認定原
13 告為曠職，向原告寄發補字卷67至105頁共20份郵政員工
14 曠職通知書，嗣又依獎懲標準第7條第1款對原告為系爭小
15 過處分，核無違誤。

16 (4)原告又主張被告就其曠職時間苛刻計算至分秒，實屬異
17 常，難認無不正當動機；縱原告於午休前後缺勤屬於曠
18 職，惟上開時間為4日又4小時42分，未滿5日，依獎懲標
19 準第7條第1款規定「1年內曠職累積達3日以上未滿5日
20 者，記小過1次。」被告卻對原告處以2小過之處分云云
21 （補字卷31頁）。惟查：

22 ①郵政員工曠職通知書（下稱曠職通知書，補字卷67至10
23 5頁、本院卷73至111頁）將原告之上午曠職開始時間、
24 下午曠職結束時間均計算至秒數，而原告對於曠職通知
25 書記載之時間，並無爭執，顯見該時間應係正確，其既
26 係如實記載原告曠職之時間，不論係計算至分鐘數或秒
27 數，均無不當，原告主張被告過於苛刻，難認可採。

28 ②依工作規則第52條第2項前段之規定，曠職係以時計算
29 （補字卷167頁）。故原告於10時30分休息時間前之曠
30 職時間縱未滿1小時，仍應以1小時計算，13時休息時間
31 後之曠職時間亦同。曠職一覽表（補字卷107頁）之

01 「曠職時間起迄」欄位係記載原告於10時30分休息時間
02 前、13時休息時間後之曠職時間，「實際時數」欄位係
03 記載該曠職時間之時數、分鐘數，「小計」欄位則係將
04 上開曠職時間之時數、分鐘數予以合計，其將原告每次
05 曠職時間未滿1小時之部分，以1小時計算，並將換算後
06 之時數合計，認定原告曠職時間為54小時，與上開規定
07 相符。

08 ③曠職繼續達1日以上未滿2日，或1年內累積達3日以上未
09 滿5日者，記過；本表所列之嘉獎、記功或申誡、記過
10 之標準，得視事實發生之原因、動機及影響程度等因
11 素，分別核予1次或2次之獎懲，獎懲標準第7條第1款、
12 第9條規定甚明（補字卷187、191頁）。由該規定可
13 知，被告之員工若有「曠職繼續達1日以上未滿2日，或
14 1年內累積達3日以上未滿5日者」之情形，並非均為記1
15 小過，而係視事實發生之原因、動機及影響程度等因
16 素，為1小過或2小過之處分。

17 ④如上所述，原告之曠職時間依工作規則第52條第2項前
18 段之規定為計算，共計54小時，而其每日值勤時間共8
19 小時，經換算後，為6日6小時，已超過獎懲標準第7條
20 第1款規定之5日。再細究曠職一覽表內容，原告於112
21 年10月11日至11月9日期間，扣除星期六、日，除10月2
22 6日、27日外，每日上午及下午均有曠職之情事，其上
23 午曠職之理由均為「前往潭頂派出所寄存」，然原告當
24 時係擔任新市郵局郵務稽查，新市郵局之地址為臺南市
25 ○市區○○街000號，其距離潭頂派出所約3.3公里，騎
26 乘機車僅須7至8分鐘，有中華郵政全球資訊網資料、Go
27 ogle地圖在卷可參（本院卷181、185頁），扣除洽公時
28 間，原則上15至20分鐘內應可執行職務完畢，惟原告卻
29 耗時將近50分鐘至1小時20分鐘，其中15次均耗時1小時
30 以上，最長時間甚至高達1小時49分。再觀諸原告下午
31 曠職之情形，其理由均為「回程找午餐」，時間約為30

01 至40多分鐘，最長時間為51分鐘，惟原告每日已有10時
02 30分至13時之休息時間，足以休息2小時30分鐘，其用
03 餐及休息時間應有餘裕，原告不於休息時間用餐，卻於
04 值勤時間找午餐的商店，顯然其無視被告關於值勤時間
05 之規定。本院審酌，原告於112年10月11日至11月9日期
06 間，扣除星期六、日後為22日，其竟有20日之上午及下
07 午均有曠職之情事，且其曠職理由並非正當，亦非偶爾
08 為之，而係長期連續有曠職之情事，其違規之情節應屬
09 重大，則臺南郵局依獎懲標準第7條第1款、第9條規
10 定，對原告為2小過處分，自屬適當，並無違誤。

11 3.未違反公平事前告誡程序：

12 原告主張臺南郵局於突襲性一次核發20份曠職通知書之前，
13 並無主管或同仁事先告誡或通知原告，未遵守公平事前告誡
14 程序云云（補字卷29頁）。惟查，原告於擔任新市郵局郵務
15 稽查時，其值勤時間為6時30分至17時，其中10時30分至13
16 時為休息時間，有新市郵局各檯值勤時間表在卷可稽（本院
17 卷67頁），而該時間表第4點有記載「請員工逐一簽知後於
18 公布欄公告，並影印1份貼於簽到簿封皮內頁」；原告自陳
19 其於87年間即在被告公司任職（補字卷14頁），其任職期間
20 長達約25年，其應知悉值勤時間必須確實執行勤務，不得處
21 理私事，原告於上開曠職期間係擔任郵務稽查，為主管職
22 務，其應以身作則，遵守值勤或請假之相關規定，原告之主
23 管或同事並無告誡或通知其遵守規定之義務，其主張被告所
24 轄臺南郵局違反公平事前告誡程序，實不足採。

25 4.未違反平等待遇原則：

26 原告主張被告轄下之各郵局郵務稽查勤務時間均有自由調整
27 之空間，一般民間公司人員於午休時間提早離開，或於午休
28 時間結束後稍晚回公司，均屬正常勤務彈性時間云云（補字
29 卷30至31頁）。惟查，原告就郵務稽查得自由調整其值勤時
30 間乙事，並未舉證以實其說；若如原告所言，郵務稽查得自
31 由調整其值勤時間，則其值勤時間、休息時間如何認定？主

01 管如何考核郵務稽查於值勤時間是否有確實執行勤務？臺南
02 郵局豈會以原告於值勤時間有遲到及早退之情事，認定其為
03 曠職？原告所言顯然不實。至於民間公司人員於午休時間早
04 退或遲到，是否屬於正常勤務彈性時間，應視各個公司之工
05 作規則而定，此與本案無涉，無贅述之必要。

06 5.無權利濫用：

07 原告主張曠職通知書未細究或考量原告離開工作崗位或外出
08 之實際原因，事後拒絕原告以特別休假之方式調整其出勤作
09 息，顯為濫用權利乙節（補字卷44頁）。惟查，曠職通知書
10 （補字卷67至105頁）係通知原告，其於某日某時間有未請
11 假或請假未經核准而擅不到班之情事，原告若有異議，其應
12 於曠職通知書送達之日起3日內，以書面陳述理由，經由單
13 位主管核轉人力資源單位簽陳機關首長核定，此於曠職通知
14 書之說明欄位記載甚明，故其上不會記載原告曠職之理由。
15 又按郵政員工請假或休假人員，應填具假單，經核准後，始
16 得離開任所；但有急病或緊急事故，得由其同事或家屬親友
17 代辦或補辦請假手續，工作規則第49條第1項規定甚明（補
18 字卷165、167頁）。依此規定，被告之員工除有急病或緊急
19 事故，其若欲請假或休假，應先填具假單，經核准後，員工
20 始得離開任所。原告曠職在先，其並非有急病或緊急事故，
21 自不得依該規定補辦請假手續。原告係連續數日曠職，反指
22 被告未同意其以特別休假之方式處理為權利濫用云云，洵非
23 正當。

24 (五)系爭調派令、系爭調職令：

25 1.原告主張被告以「原告遭人反映其排班方式不佳、誤認客訴
26 為黑函、宣導業務時有不當或情緒性言論，且原告有曠職及
27 未穿著制服、騎乘私車外出之情事」為由，依中華郵政股份
28 有限公司不適任人員處理規定（下稱不適任人員處理規
29 定），以系爭調派令解除其主管職務，又以系爭調職令，將
30 其自新市郵局調職至歸仁郵局，違反公平程序、調動五原
31 則、勞資爭議處理法第8條、比例原則、有利不利一併注意

01 原則、平等待遇原則，且為權利濫用云云（補字卷32頁）。

02 茲就原告之主張有無理由，析述如下：

03 2.未違反公平程序：

04 原告主張其直屬主管即新市郵局經理對其評價為「克盡職責
05 完成任務」，其於系爭調派令之前，未曾告誡原告有不適任
06 之情事，非直接督導管考原告之臺南郵局卻逕行認定原告不
07 適任，系爭調派令並不合法等情（補字卷33頁）。惟查：

08 (1)觀諸原告於112年12月8日提出之報告關於郵局經理即訴外
09 人林冠安於同日手寫之內容「稽查執行職務，克盡職責，
10 皆能完成所交付任務，但身為主管應以身作則，以更高標
11 準要求自己在此值勤時間表內執行勤務，並著制服騎乘公務
12 車，以符合公司規定。」（補字卷109頁），可知原告之
13 主管林冠安雖認為原告於執行職務部分，係克盡職責，然
14 其也認為原告未遵守值勤時間及制服、郵政車輛之相關規
15 定，亦未以身作則。

16 (2)被告對於不適任主管人員，係依不適任人員處理規定，由
17 各局權貴單位擬具派免建議函，並檢具相關佐證資料，移
18 請該局人事評議委員會評議，調整至較次職責層次或非主
19 管職務（補字卷133頁、訴字卷57頁）。而由原告提出之
20 原證10臺南郵局112年12月18日南人字第1120600676號函
21 （補字卷113頁），可知臺南郵局訂於112年12月26日上午
22 9時召開系爭人評會會議，請原告於該日準時到會陳述意
23 見。而觀諸系爭人評會會議紀錄內容「第一案：新市郵局
24 （第110支局）郵務稽查專業職(二)全外甲○○因言行不
25 檢、違反紀律，無法為外勤同仁之表率，殊難勝任稽查職
26 務，調整至非主管（第4職責層次）職務。」、「說明：
27 …三、劉員（即原告）言行不檢、違反紀律，無法為外勤
28 同仁之表率、殊難勝任郵務稽查職務，業經郵務科簽報核
29 准解除郵務稽查職務。」、決議「本案甲○○於9時與會
30 說明，經出席委員詰問充分討論後，投票表決：8票同
31 意、0票不同意（主席未投票），照案通過。」（本院卷5

01 7、59頁），顯見臺南郵局之郵務科科長楊麗華雖認為原
02 告不適合擔任主管（本院卷53頁），然其未逕行解除原告
03 之主管職務，而係依上開規定，先擬建議書，由系爭人評
04 會召開系爭人評會會議，於聽取原告意見及討論後，由出
05 席委員投票決定是否解除原告之郵務稽查職務，再對原告
06 處以系爭調派令，臺南郵局之處理流程既符合上開規定，
07 自無不合法之情事。

08 **3.未違反調動五原則：**

09 原告主張其因系爭調派令而每月減少主管加給新臺幣（下
10 同）8800元，且無法領取考成獎金及績效獎金，對其工資及
11 其他勞動條件造成不利之變更；且臺南郵局僅泛稱原告未穿
12 制服、騎乘私車、曠職及不足為表率等，未舉證證明其經營
13 上有何必須解除原告主管職務及調動之事由，系爭調派令違
14 反調動五原則，應屬無效等情（補字卷34至35頁）。惟查：

15 (1)雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
16 下列原則：①基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
17 及目的；但法律另有規定者，從其規定；②對勞工之工資
18 及其他勞動條件，未作不利之變更；③調動後工作為勞工
19 體能及技術可勝任；④調動工作地點過遠，雇主應予以必
20 要之協助；⑤考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10
21 條之1定有明文。此為調動五原則，雇主調動勞工工作除
22 不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之
23 規範。是以，雇主因營運需要，而有必要調整人力資源之
24 配置或長期性變更勞工工作內容、時間、地點等，縱雇主
25 未經勞工同意而片面調整，亦非當然違反勞動契約，只要
26 依上開調動五原則辦理，勞工即有接受調動之義務。

27 (2)被告基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的：

28 ①有關被告抗辯原告領導能力不足部分：

29 a. 原告自陳其係於000年0月間升任新市郵局郵務稽查
30 （補字卷14、15頁），然其到職2個多月，即因排
31 班、客訴、職責劃分等問題，而讓投遞人員不滿，其

01 直屬主管孫永銘、單位主管楊麗華遂於同年6月1日與
02 原告協談，內容為：「同仁輪值、休假需求，希望較
03 公平合理之排班方式。客訴案係用郵民眾反映，或投
04 遞同仁之黑函。」處理情形為：「1.與投遞同仁溝通
05 協調，對排班方式獲共識。2.客訴案非投遞同仁之黑
06 函，要求稽查（即原告）當場向同仁致歉，化解誤
07 會。3.請稽查嗣後加強與投遞同仁溝通協調，化解歧
08 見。4.要求精進稽查專業職能。」有經原告簽名及蓋
09 章之協談紀錄表在卷可稽（本院卷49頁）。由上情可
10 知，原告雖自認為其績效及表現良好、盡心盡力，然
11 其專業能力有待加強，排班、溝通及協調能力欠佳，
12 致投遞人員不滿，需要其直屬主管、單位主管出面協
13 調，方得化解糾紛。

14 b. 原告經過上開事件後，應自我反省，增進專業、排
15 班、溝通及協調能力，然於1個月後，原告又因恣意
16 發表與公務無關之言論，而於同年7月3日經臺南郵局
17 郵務科科長楊麗華致電要求原告精進專業職能，謙沖
18 為懷，勿恣意發表與公務無關言論（本院卷53頁）。
19 嗣於4個多月後，原告又遭同事反應其於說明或傳達
20 投遞業務應注意或配合之事項時，偶有誇大或情緒性
21 言論，而於同年10月6日遭直屬主管孫永銘、單位主
22 管楊麗華協談，內容為「1.政令宣達，應簡潔明確，
23 不宜發表與公務無關或不當言論。2.應妥適處理公
24 務，凝聚同仁向心力，讓同仁有感；而非自我感覺良
25 好。」，處理情形為「1.要求原告管控情緒、謹言慎
26 行、加強溝通協調。2.對所屬政令宣達或業務研商
27 時，可請支局經理在場（見證、溝通），減少投遞同
28 仁誤解。」有經原告簽名及蓋章之協談紀錄表在卷可
29 憑（本院卷51頁）。

30 c. 原告雖自認為表現良好而經升任郵務稽查，擔任主管
31 職務，然部門主管不僅須負責自身工作，尚須領導部

01 門成員合作，使該部門整體有良好之工作成果，方能
02 成為稱職之部門主管，並非自認為盡心盡力即可適於
03 擔任部門主管。而由上情可知，原告不僅無法領導投
04 遞人員齊力讓部門整體有良好之工作成果，其因欠缺
05 溝通及協調能力，而讓投遞人員不滿，經同事反應及
06 主管告誡後，原告不僅未改善，還恣意發表與公務無
07 關之言論，經主管再次告誡後，原告不知檢討，其於
08 傳達業務時，仍發表情緒性言論，則被告辯稱原告領
09 導能力尚有不足，應可採信。

10 d. 雖原告主張臺南郵局郵務科科長楊麗華要原告帶印章
11 去臺南郵局，且詢問原告：「新市郵差有沒有什麼意
12 見。」原告回答：「沒有」，其進去不到2分鐘，楊
13 麗華請其在之前的協調文件上蓋章，並未要求原告控
14 管情緒，原告未曾看過上開協談紀錄表之內容，且其
15 上記載之時間點錯誤，原告係事後補簽名云云（本院
16 卷159、160頁）。惟縱如原告所言，其係於事後在協
17 談紀錄表上簽名及蓋章，然該協談紀錄表之文字並非
18 艱澀，原告為任職長達約25年之資深員工，應有相當
19 之智識能力，其應知悉須閱讀及確認協談紀錄表之內
20 容無誤後，方能簽名或蓋章，其若有異議，應在協談
21 紀錄表上加註意見，而非於簽名及蓋章後，於訴訟中
22 方主張其未曾看過協談紀錄表。

23 ②有關被告抗辯原告不足以作為收投人員之表率部分：

24 a. 郵務稽查應熟讀郵務法令規章、上級命令，以充實專
25 業知識，並熱心服務以身作則，為全體收投人員及委
26 辦機構從事郵務人員之表率；執行職務時，應服裝整
27 潔，不得嚼食檳榔及吸菸，態度和藹誠懇，其工作手
28 續除依前揭之規定外，並適用郵政相關法令規章，中
29 華郵政股份有限公司各級郵局郵務稽查工作手冊第4
30 點第2款規定甚明（補字卷135頁）。

31 b. 原告擔任新市郵局郵務稽查期間，其值勤時間為6時3

01 0分至17時，其中10時30分至13時為休息時間，已如
02 上述，此值勤時間除經員工簽名後張貼在公佈欄，還
03 黏貼在簽到簿封皮內頁（本院卷67頁新市郵局各檯值
04 勤時間表第4點），原告身為主管，除自身應遵守該
05 規定外，尚須監督其他收投人員是否確實遵守該規
06 定。詎原告於112年10月11日至11月9日期間，扣除星
07 期六、日後為22日，其竟有20日之上午及下午均有曠
08 職之情事，顯見原告無視於上級關於值勤時間之規
09 定，方會有連續曠職之情事。準時上班為員工之基本
10 義務，原告連此基本義務都無法遵守，如何作為其他
11 收投人員之表率？如何監督其他收投人員？

12 c. 原告於事發後之112年12月8日表示「倘局方認為職值
13 勤時間有疏失，如有不妥，則用請假方式辦理。」
14 （本院卷125頁）。工作規則第49條第1項明文規定
15 「郵政員工請假或休假人員，應填具假單，經核准
16 後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同
17 事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」原告並無急病
18 或緊急事故，其竟認為曠職20日得以事後請假之方式
19 處理，足見其未熟讀工作規則，或係無視工作規則之
20 規定。況且，原告身為主管，若其曠職得以事後請假
21 方式處理，其他收投人員倘群起效仿其行為，勢必影
22 響新市郵局之收投業務。

23 d. 上開郵務稽查工作手冊規定，郵務稽查於執行職務
24 時，應服裝整潔。原告卻於112年10月11日至11月9日
25 值勤時間在其稽查制服外面套上個人外套，除違反注
26 意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款規定，亦違
27 反上開郵務稽查工作手冊規定，原告身為郵務稽查，
28 自應以身作則，其卻連續數次違反規定，如何要求其
29 其他收投人員遵守關於制服之規定。

30 ③綜上，被告抗辯原告領導能力不足，尚不足以作為收投
31 人員之表率，實不適合擔任郵務稽查，臺南郵局基於企

01 業經營之必要，將原告調為非主管職務，此人事安排，
02 應屬妥適。又原告係因言行失當及領導能力不足，而不
03 適任，臺南郵局自無不當動機及目的。

04 (3)系爭調派令對於原告之工資及其他勞動條件，未作不利之
05 變更：

06 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對
07 勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第
08 10條之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同工作，其受領
09 之工資當有所不同，不得僅以工資總額減少，即認雇主對
10 工資條件為不利益之變更，而應具體就工作內容為實質比
11 較，以資判斷。原告主張其因系爭調派令而每月減少主管
12 加給8800元，且無法領取考成獎金及績效獎金云云（補字
13 卷34頁），惟依上開說明，原告經解除主管職務後，未提
14 供主管勞務，自不得受領主管加給，其受領之工資當有所
15 不同，被告既未違法減薪，自不得以此認為被告對原告之
16 工資條件為不利益之變更。又原告原係從事新市郵局之外
17 勤投遞工作，其因系爭調職令而於113年1月16日調至歸仁
18 郵局後，仍係從事外勤投遞工作，有人事異動通知單、系
19 爭函文附卷為憑（補字卷115、137頁），其受領之工資並
20 未有不利益之變更；至於原告所稱之考成獎金及績效獎金
21 部分，其自陳未被記大過前可領全年獎金29萬0798元，記
22 大過後，隔年無法領取17萬4478元（計算式： $29萬0798 \times$
23 $3/5 \div 17萬4478元$ ），未經記2小過前，可領全年獎金29萬
24 0798元，記2小過後，隔年無法領取11萬6319元（計算
25 式： $29萬0798元 \times 2/5 \div 11萬6319元$ ），有陳報(一)狀在卷可
26 參（補字卷227、228頁）。又上開全年獎金29萬0798元部
27 分，依原告提出之薪資獎金歷史紀錄（補字卷233頁），
28 係指112年1月1日及12日受領之考成獎金5萬8020元、績效
29 獎金5萬8020元、考核獎金5萬8020元及同年8月8日受領之
30 績效獎金8萬6677元、考核獎金3萬0061元。原告係因系爭
31 大過處分、系爭小過處分而無法受領上開獎金，與系爭調

01 派令、系爭調職令無涉，其以此主張其因系爭調派令、系
02 爭調職令而致工資有不利益之變更，難認可採。

03 (4)歸仁郵局工作為原告體能及技術可勝任：

04 原告自87年2月至106年5月之近20年期間，均在歸仁郵局
05 擔任外勤收投人員（補字卷135頁），系爭調職令將原告
06 由新市郵局調至其曾經任職之歸仁郵局，仍係擔任外勤收
07 投人員，原告之體能及技術應足以勝任。

08 (5)職務地點並未過遠，有考量原告及其家庭生活利益：

09 原告於112年11月27日提出報告時，表示其願接受調派至
10 其它單位任職（訴字卷115頁），系爭調職令係將原告由
11 新市郵局調至其曾經任職近20年之歸仁郵局，為其熟悉之
12 工作地點，已有考量原告及其家庭生活利益。

13 4.勞資爭議處理法第8條無適用之餘地：

14 原告主張其於遭記2小過及1大過之申訴期間，被告隨即以系
15 爭調派令解除其主管職務，並將原告調離原服務處所，且未
16 主動提供救濟管道或拒絕其救濟之申請，系爭調派令違反勞
17 資爭議處理法第8條，應屬無效等語（補字卷35至36頁）。
18 按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
19 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
20 行為，勞資爭議處理法第8條前段固有明文。惟查，依原告
21 提出之原證1至3（補字卷51至59頁），被告所轄臺南郵局係
22 先於112年12月26日以系爭調派令解除原告之郵務稽查主管
23 職務，同年月28日再對原告處以系爭大過處分、系爭小過處
24 分，嗣原告於113年1月9日同時對上開3項處分提起申訴暨復
25 審（補字卷117、124頁），並無原告所謂「被告於原告遭記
26 2小過及1大過之申訴期間，以系爭調派令解除其主管職務」
27 之情事；至於系爭調職令部分，對於原告之勞動條件並未有
28 不利益之變更，已如上述，被告既未有「歇業、停工、終止
29 勞動契約或為其他不利於勞工之行為」，自無勞資爭議處理
30 法第8條規定適用之餘地。

31 5.無權利濫用：

01 原告主張其因工作逾26年之年資累積與表現良好，方升任郵
02 務稽查主管；且原告為國營事業之員工，其依法取得之主管
03 身分應受國營事業法規或類似公務人員法規之保障，原告因
04 系爭調派令而回復為郵差人員，永無升遷希望，系爭調派令
05 並非單純職務調動，而係相當於公務人員「降級」之懲戒性
06 處分，應受相關法規監督限制，並非被告得自由裁量等語
07 （補字卷36至37頁）。惟查，被告係因原告領導能力不足、
08 不足以作為收投人員之表率，而認為其不適合擔任郵務稽
09 查，基於企業經營上所必須，而以系爭調派令解除原告之主
10 管職務，其過程符合不適任人員處理規定及勞基法第10條之
11 1規定之調動五原則，已如上述，縱原告不同意，其仍有接
12 受調派之義務。

13 6.未違反比例原則、有利不利一併注意原則：

14 (1)原告主張其於人事調查程序中據實陳述、道歉及反省，惟
15 被告未將有利於原告之情況納入考量，亦未考慮暫時將原
16 告調動至他處或更換工作場所，逕以解除主管職務之方式
17 剝奪及侵害原告勞工人事地位權，系爭調派令違反比例原
18 則、有利不利一併注意原則云云（補字卷39頁）。惟查，
19 如上所述，被告因原告之領導能力不足，尚不足以作為收
20 投人員之表率，不適任郵務稽查，被告所轄臺南郵局將原
21 告調為非主管職務，且依原告過去之工作經歷，讓其繼續
22 擔任外勤收投人員，從事其熟悉之業務，此人事安排已有
23 考量原告之利益，未違反比例原則。

24 (2)原告復主張被告旗下員工區分為公務員及不具公務員身分
25 之非資位之人員，原告遭解除主管職務，實際上等同具公
26 務員身分之勞工受降級之處分，原告雖不具公務員身分，
27 然其法律上權益應比照同一國營事業下之其他具公務員身
28 分之員工，被告於原告遭解除主管職務時，卻未提供原告
29 類似公務員之復審救濟機會云云（補字卷38頁）。惟查，
30 原告為勞工，不具公務員身分，其有關懲處之事項自不適
31 用公務員法令相關規定。原告主張其法律上權益應比照公

01 務員，亦屬無據。

02 7.未違反平等待遇原則：

03 原告主張網路新聞ETtoday112年6月25日報導：「臺南某郵
04 局的主管騷擾女員工，只被記小過1支並調離原單位，未被
05 拔除主管職。」臺南郵局之其他郵務稽查主管，涉犯性騷擾
06 防治條例，嚴重侵害他人權益，臺南郵局僅記1小過，未解
07 除其主管職務，原告僅因工作排班、與部屬或有齟齬及被告
08 所稱「有發表情緒性言論」，其並未犯罪，亦未侵害他人，
09 竟遭解除其主管職務，系爭調派令違反平等待遇原則云云
10 （補字卷39至40頁）。惟查，觀諸原告所提ETtoday新聞雲
11 之標題「獨/郵局主管性騷女同事，沒被拔官只記小過！中
12 華郵政曝原因」網路資料（補字卷199至205頁），該報導事
13 實之依據為何，並未清楚顯現，且就該名主管之性騷擾過程
14 及人事評議委員會為何未決定解除該名主管之主管職務，亦
15 未描述清楚，有無經過合理查證，亦不知悉，自無從僅憑該
16 篇媒體報導認定系爭調派令違反平等待遇原則。

17 (六)上開人事處分未違反一事不二罰原則：

18 原告主張臺南郵局所謂「原告於值勤時間未穿著制服且騎乘
19 私車」，僅為單一外出之行為，其卻割裂為多次行為，對原
20 告處以系爭大過處分，又認定原告曠職，記2小過，並以原
21 告曠職、未穿制服且騎乘私車為由，解除其主管職務，連續
22 重複對原告為3次懲戒處分，違反一事不二罰原則等語（補
23 字卷23、30、37、42頁）。惟查，原告經臺南郵局處以系爭
24 大過處分，係因其於112年10月11日至11月9日值勤期間多次
25 未穿著稽查整套制服，並騎乘私車外出，違反注意事項第1
26 點、第2點第2款、第3點第11款及郵政車輛管理要點第11
27 點；系爭小過處分部分，係因原告於上開值勤時間連續遲到
28 及早退，且未依規定辦理請假手續，依工作規則第77條規
29 定，視為曠職，該曠職行為與上開「未穿著稽查整套制服及
30 騎乘私車外出」之行為，屬不同行為；至於系爭調派令部
31 分，原告之上開穿著私服及曠職行為雖係認定其不足以作為

01 收投人員表率之理由之一，然原告係因其無視被告關於制服
02 及值勤時間之規定，且不知以身作則，而經認定為「不足以
03 作為收投人員表率」，原告又因有其他事由而有領導能力不
04 足之情事，不適合擔任主管，而被解除其主管職務，臺南郵
05 局並非因原告之穿著私服及曠職行為，而對其處以系爭調派
06 令，自無重複評價之情事，原告主張被告違反一事不二罰原
07 則，並不可採。

08 四、綜上所述，被告所轄臺南郵局對原告所為之系爭大過處分、
09 系爭小過處分、系爭調派令，均合於被告之相關規定，並無
10 權利濫用，未違反原告所謂之上開原則，亦未違反勞基法第
11 10條之1規定之調動五原則，且屬合理妥適，原告請求確認
12 上開處分無效，及命被告重新作成合法適當之獎懲令及回復
13 原告主管職，為無理由，應予駁回。

14 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
15 本院斟酌後，認為與本件判決結果不生影響，不予逐一論
16 列，附此敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 113 年 8 月 21 日
19 勞動法庭法官 蔡雅惠

20 以上正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
22 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
23 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 21 日
26 書記官 黃稜鈞

27 附表：(以下均為補字卷)

28

日期	被告及其所轄臺南郵局之行為	證物	頁數
112年11月22日	臺南郵局郵務科要求原告說明000年00月 間私自外出緣由。	原證4	63頁

112年11月27日	原告提出書面說明。	原證5	65頁
112年12月5日	臺南郵局郵務科對原告一次性寄出20份曠職通知書，稱原告於112年10月11日至11月9日共20天有曠職之情事。	原證6 原證7	67至 107頁
112年12月8日	原告以書面說明事實經過。	原證8	109頁
112年12月15日	臺南郵局以南人字第1120600672號函，通知原告出席000年00月00日下午召開之不具資位人員考成委員會會議。	原證9	111頁
112年12月18日	臺南郵局以南人字第1120600676號函，通知原告出席112年12月26日上午召開之人事評議委員會會議。	原證10	113頁
112年12月26日	臺南郵局解除原告之主管職務。		
112年12月28日	臺南郵局對原告記1大過、記過2次。	原證1 原證2	51、 53頁
113年1月2日	臺南郵局將原告由新市郵局調動至歸仁郵局。	原證11	115頁
113年1月9日	原告對臺南郵局提出申訴。	原證12	117至 124頁
113年1月24日	臺南郵局以系爭函文駁回申訴，並維持原處分。	原證13	125至 141頁
	原告不服，向被告提起再申訴。		
113年2月15日	被告以人字第1130600268號函責成臺南郵局依職權妥處。	原證14	143頁
113年2月17日	臺南郵局以南人字第1130000222號函，駁回原告之請求。	原證15	145頁