

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第225號

原告 林鈺千

訴訟代理人 邱政義律師

被告 合縱聯運股份有限公司

法定代理人 廖志明

訴訟代理人 魏敬峯律師

余岳勳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國110年3月2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

一、原告起訴主張：原告自民國88年4月2日起受僱被告，擔任貨物出口安排職務，薪資每月新臺幣(下同)58,000元。詎被告於109年4月15日以原告未依客戶指示以適當溫度保存託運，致託運物腐敗變質造成貨物全損，支出公證費、廢棄物處理費及運費等受有損失，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第4款規定解僱原告。惟原告完全遵照出貨單記載進行訂艙操作，並無勞基法第12條第4款情事，故於109年4月16日、17日仍照常上班。然被告以各種方式阻止原告提供勞務，預示拒絕受領勞務，被告應負受領遲延責任，並按月給付原告薪資及提繳勞工退休金至原告勞退專戶。爰依兩造勞動契約、民法第487條及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條等規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自109年4月16日起至原告復職日止，按月於每月5日前給付原告58,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)被告應自

109年4月16日起至原告復職日止，按月提繳3,648元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。(四)聲明第2項，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)被告於109年2月底接獲美國紐約分公司通知，託運貨物未按客戶指示設定零下18度全程運送，造成貨物全部腐敗變質，經海事公證人確認貨損導因於未依適當溫度保存運送。嗣調閱託運單後始知原告負責安排該次貨物運送，其未依客戶指示告知運送人即船公司應以零下18度全程運送該票貨物，且該客戶非首次託運，係長期與被告配合貨物運送，原告應知該客戶託運貨物均以零下18度保存運送，竟疏於確認即傳送訂艙確認書回覆船公司該託運物訂艙資料，導致船公司僅以一般冷凍櫃即0至4度保存運送，該託運物不耐溫差因而全部腐敗變質，造成貨物全損並支出公證費、廢棄物處理費及運費等受有損失。被告為挽救商譽及取得客戶信任，立即協助該客戶再次出貨又衍生運費、報關費等損失，該客戶進而於109年2月28日向被告求償美金99,868.07元，依臺灣銀行109年2月27日即最近營業交易日即期匯率換算約等於新臺幣3,021,009元。其後原告於109年3月11日公司內部檢討會時，承認其當下對船公司客服人員過度信任，疏於再次核對訂艙確認書造成此次重大貨損，希望被告給予機會待該客戶索賠結果定讞再為定奪，然被告於109年3月31日發函原告協談賠償事宜，原告置若罔聞毫無協商意願，故被告於109年4月15日依勞基法第12條第4款規定終止兩造勞動契約，係屬合法。

(二)原告自88年4月20日到職起至109年4月15日解雇為止服務近21年，任職後期工作時常出錯，身為公司最資深之貨物出口安排操作人員，常因個人疏失導致公司受有損失，並流露出一副事不關己態度，檢討報告交差了事，不見改善勞務品質成效，亦於107年9月17日間曾因個人疏失造成公司損失，當時被告給予原告改善機會。惟原告為公司最資深之貨物出口

01 安排操作人員，係確認船公司訂艙資料最後把關者，卻提供
02 嚴重瑕疵之勞務給付，再次造成被告公司重大損失，其任職
03 被告期間不只一次因疏失造成公司損失，被告公司既往不
04 咎，然該次損失造成公司資本額近二分之一實質虧損，被告
05 終止兩造勞動契約外，並另訴(案號：本院109年度勞專調字
06 第304號)求償。從而，原告因職務上過失造成被告公司重大
07 虧損，被告終止兩造勞動契約，當符合解雇最後手段性原
08 則。

09 (三)另被告客服人員於該貨損事故，因未詳載客戶需求自請處
10 分，然客服人員僅為託運人即被告客戶於承攬運送之接洽確
11 認窗口，操作人員即原告始為貨載運送主要操作人員，其需
12 確認前端客戶需求並給予後端運送人正確指示，原告為公司
13 最資深貨物出口安排操作人員，且曾負責同客戶同貨物運送
14 事宜，當明知該客戶託運貨物需求，竟以操作系統有誤推卸
15 責任給船公司，被發現係其指示船公司以0度保存運送後，
16 復表示係按客服人員指示操作卸責給客服人員，惟客服人員
17 未於出貨單記載以0度保存運送，原告逕通知船公司以0度保
18 存運送，其前後說詞自相矛盾，難謂有理。

19 (四)爰聲明:1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保請
20 准宣告免為假執行。

21 三、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
22 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
23 所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不
24 明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險
25 得以對於被告之確認判決除去之者而言，故確認法律關係成
26 立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決
27 之法律上利益。本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在，為被
28 告否認，則兩造間僱傭關係存否不明確，致原告在私法上之
29 地位有受侵害之危險，而此項危險得以本件確認判決除去
30 之，應認本件確認之訴有確認利益。

31 四、兩造不爭執事項（院卷第134頁）：

01 (一)原告自88年4月2日起受僱於被告，擔任貨物出口安排職務(

02 OP)，每月工資58,000元。

03 (二)被告公司於109年4月15日口頭告知原告以勞基法第12條第1

04 項第4款事由終止勞動契約，當天並製作發給原證2的離職證

05 明書給原告。

06 (三)原告於109年4月16日、17日到被告公司，被告拒絕其提供勞

07 務。

08 (四)本件出貨單、回覆訂艙確認書、裝船通知單如原證3至原證

09 5所示(院卷第111至115頁)，受託貨物因運送中未依適當

10 溫度保存變質，被告經客戶於109年2月28日求償99,868.07

11 美元(被證2求償書)，另向原告提起訴訟求償。

12 五、得心證之理由：

13 (一)被告公司於109年4月15日依勞基法第12條第1項第4款事由終

14 止勞動契約，應有理由：

15 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經

16 預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。該

17 條款所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受

18 到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，

19 且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以

20 勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待

21 雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所

22 為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱

23 之。至於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通

24 念，審酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影

25 響、是否可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，

26 平衡雇主與勞工之利益而妥為判斷。惟若勞工違反勞動契約

27 或工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維

28 護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期

29 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即應

30 認已符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工

31 權益之保護與維護企業管理紀律之所需。

- 01 2. 經查，原告擔任貨物出口安排職務(OP)，其經手處理被告
02 公司所受託貨物，本件因客戶山葉食品有限公司（下稱山葉
03 公司）託運之貨物，在海外運送中未依適當溫度保存變質，
04 被告經客戶於109年2月28日求償99,868.07美元，被告另向
05 原告提起訴訟求償，由本院另以109年度勞專調字第304號損
06 害賠償事件受理等節，為兩造所不爭執，並有原告提出108
07 年12月23日出貨單、109年1月2日回覆訂艙確認書、108年12
08 月23日裝船通知單在卷可憑（院卷第111至115頁）。再本件
09 損害金額先由美國運送人Translink shipping Inc. 代墊賠
10 付收貨人，嗣被告於109年9月16日自第一商業銀行光復分行
11 匯付99,868.07美元至Translink shipping Inc. 帳戶等情，
12 此經被告陳明在卷（院卷第137、138頁），並有第一銀行
13 109年9月16日匯出匯款交易憑證可佐（院卷第143、183頁），
14 又因被告於109年11月30日出具委託書表示該筆匯款性質為
15 賠償金，檢具相關證明文件，經同分行外匯櫃員查核確認，
16 填具無故意申報不實意見書，送請中央銀行辦理匯款性質變
17 更作業，更正匯款分類欄之記載，由「海運貨運費支出」更
18 正為「599其他移轉支出（賠償金）」等節，經本院勘驗文
19 書原本內容無訛（院卷第181頁），並有第一商業銀行光復
20 分行110年2月2日一光復字第00010號函及附件在卷可佐（院
21 卷第189頁及證物信封內書證），是被告受有貨物價值全損、
22 支出廢棄物處理費及運費等損失，並經客戶求償而支付賠償
23 金99,868.07美元之情，亦可認為真實。
- 24 3. 原告固以其執行操作人員之職務，全然遵照出貨單指示操
25 作，並無任何違反勞動契約或工作規則之情事等語置辯，惟
26 出貨單僅係供被告公司內部訂艙使用，由客服人員孫蔓芸填
27 載後，交給操作人員（OP）即原告時，原告有告知沒有寫到
28 零下18度，同時表示知道是冷凍櫃零下18度，故孫蔓芸將
29 裝船通知單傳送給貨主山葉公司時有寫零下零下18度。且山
30 葉公司並非第一次委託被告載運貨物，原告在事故發生前有
31 操作相同貨載之經驗，該客戶貨載需求均為零下18度，在此

01 之前山葉公司的出貨單都會就運送時冷凍櫃的溫度為零下18
02 度做註記。另船公司回覆訂艙確認書是由操作人員負責安
03 排，客服人員把出貨單交給操作人員，操作人員才能向船公
04 司訂艙，孫菱芸並未經手訂艙確認書等節，業據證人孫菱芸
05 證述在卷（院卷第162至165頁），此與證人即原告辦公室同
06 事黃怡勳結證：「孫小姐當時拿出貨單給原告，上面沒有寫
07 溫度，原告有問孫小姐是不是-18 度，原告說怎麼又沒有
08 寫，又繼續處理事情，原告說知道是-18度」等語相符（院
09 卷第165頁），另本件證人孫菱芸傳送給山葉公司裝船通知
10 單則記載「溫度設定：-18度（不預冷）」（院卷第115
11 頁），佐以山葉公司前於108年8月14日出貨單及訂艙確認書
12 亦係記載「溫度：-18度」在卷（院卷第121、123頁），僅
13 由原告經手之回覆訂艙確認書記載倉儲貨櫃「溫度：+0.0度
14 C」（院卷第113頁），堪認被告抗辯原告當時應能知悉且有
15 告知以冷凍櫃零下18度運送山葉公司貨品，卻疏未正確將之
16 記載在訂艙確認書，及與船公司聯繫妥當等語，應屬信實。
17 是以，原告擔任操作人員，當時應知悉客戶山葉公司之載貨
18 有以零下18度冷凍櫃運送之需求，卻未及時將此需求明確告
19 知船公司，海上運送人長榮海運公司僅以一般冷凍櫃方式運
20 送，致被告負責託運貨物因不耐溫差變質，產生貨物價值全
21 損、公證費、廢棄物處理費及運費之損失已明，原告疏未注
22 意及此，自有重大過失。至於孫菱芸於本件出貨單備註欄位
23 固記載「1/9下午領櫃、不預冷、不用板架」，然此開「不
24 預冷」之記載與本件貨損事故並無關連，同據其結證：「因
25 為是冷凍櫃，客人山葉的負責人楊小姐要求不用預先做冷凍
26 櫃溫度的設定。因為預冷要收費，有些客戶為了省錢會不做
27 事先預冷的設定。此與用-18度運送是無關的」等語明確
28 （院卷第163頁），尚不足為有利於原告之認定。

- 29 4. 原告身為公司操作人員，負責與運送人船公司聯繫託運人即
30 客戶運送內容之業務，對運送貨載路途中之重大倉儲等需求
31 應如實反映予運送人，使被告得以完成履行債務內容，以合

於提供勞動善盡忠實義務之本旨，然原告於知悉山葉公司載貨有以零下18度冷凍櫃運送需求，卻因重大過失未予正確指示通知運送人，致託運人貨物全損，被告因此遭受客訴求償而支付鉅額賠償金，亦損及商業信譽，原告所為自屬違反勞動契約且情節重大。又事發後經被告調查時，原告稱係已對船公司安排零下18度云云，此據證人黃怡勳證述在卷（院卷第166頁），尚且否認有參與檢討會議且出具任何檢討報告之改進作為，其處事態度實已嚴重破壞兩造間之信賴關係，已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，被告抗辯因原告重大作業瑕疵及工作態度導致其無法再認原告能忠實為其履行職務，雙方僱傭關係難以為繼等情，洵堪採信。

5. 綜上，應可認定原告確有違反勞動契約而情節重大之情事，且本件合於解僱最後手段性原則，從而，被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應有理由。

(二)兩造間勞動契約既由被告依勞基法第12條第1項第4款規定合法終止，故原告主張並無違反勞動契約或工作規則之情事，被告解僱不合法，不足採信，其請求確認僱傭契約關係存在，及被告應繼續給付薪資及按月提繳原告勞工退休金，自無所據。

六、綜上所述，兩造間勞動契約既經被告合法終止，則原告主張確認僱傭契約關係存在，及被告應自109年4月16日起至原告復職日止，按月於每月5日前給付原告58,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，另按月提繳3,648元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附從，應併予駁回。

七、本件事證業臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條

01 ，判決如主文。

02 中 華 民 國 110 年 3 月 23 日

03 勞動法庭 法 官 林瑋桓

04 以上正本係照原本作成。

05 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

06 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 110 年 3 月 23 日

08 書記官 江慧君