

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第254號

原告 吳忠林

訴訟代理人 蘇衍維律師

被告 郵船通運股份有限公司

法定代理人 渡會剛人

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

王俊凱律師

上列當事人間請求撤銷大過處分事件，本院於民國112年2月7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。本件起訴時被告法定代理人本為松本昭浩，嗣於訴訟繫屬中變更為甲○○○，經甲○○○具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟暨陳報狀、臺北市政府民國111 年8 月19日府產業商字第11152254200 號函、委任狀等在卷可參（見本院卷第245 頁至第254 頁），經核尚無不合，應予准許。

二、第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，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。本件原告主張其受僱於被告，遭被告違法以110年9月14日110年人事獎懲令第001號處分記大過1次（下稱系爭大過處分），使其所得110年年終獎金遭減額，故請求確認系爭處分無效乙節，則為被告以系爭大過處分並無不當為爭執，是兩造間就系爭大過處分既有爭執，而此不安之狀態，得以對被告為確認判決除去之，堪謂原告提起本件訴訟，自有受確認判決之法律上利益，此同為被告所不否認（見本院卷第496頁），先予敘明。

三、復訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意者、請求之基礎事實同一者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，此觀民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款及第2項自明。原告原聲明為：(一)被告應撤銷系爭大過處分；(二)願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第7頁）。嗣多次變更、追加後，最終於111年12月27日當庭變更其聲明為：(一)確認被告對原告所為系爭大過處分無效；(二)被告應給付原告新臺幣（下同）26萬4,341元，及自111年4月30日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)就聲明第二項，願供擔保請准宣告假執行（見本院卷第495頁），顯仍係就系爭大過處分之瑕疵甚或年終獎金金額影響與否予以爭執，僅針對不同法律效果為主張，並新增年終獎金差額之請求，核屬訴之追加且得依現有證據資料審認，乃請求之社會事實同一，主要爭點、證據資料均具共通性，本件被告亦無異議而為言詞辯論（見本院卷第495頁），揆之前開規定，全應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告自105年9月1日起至111年10月28日止期間受僱於被

告擔任海運部航線管理課（下稱航管課）經理，約定月薪8萬4,550元（下稱系爭契約）。原告於110年9月3日，與訴外人即副理陳怡欣、主任吳威翰代表航線管理課，與訴外人即被告營業本部台北營業所（下稱台北營業所）客服人員課長王玟懿、課長邱盟茹、主任賴怡晨、副主任葉育伶等人進行跨部門會議（下稱系爭會議）之際，因葉育伶出言「若海運部不接受渠提案，將會把其他課同仁信件群組一併加入收件人中，要亂大家一起來亂」等態度惡劣、言語威脅，涉嫌公然侮辱或冒犯之不當舉措，有違上下分際，其遂為拍桌、離席時踢踹椅子等舉動（下稱系爭行為），未料被告人事部門竟於同年月14日以原告系爭行為違反員工獎懲辦法（下稱系爭辦法）第5條第3款第2目、第7目即「於職場內飲酒、肇事、散播謠言，擾亂公司秩序者」、「公然咆哮主管情節重大者」二項，為處以記大過1次之系爭大過處分，經原告於同年月16日申訴後未果，被告甚表示因其乃主管，行為表現相較員工更為嚴謹，110年年終獎金復遭被告以系爭辦法第3條規定減額50%，最終僅於110年1月26日、同年4月29日共獲得相當於3.62個月底薪之30萬6,371元，反觀被告對葉育伶前述行徑則無任何懲處。

(二)原告為系爭會議中最高階主管，又所為系爭行為僅係系爭會議討論之一環，主觀上無擾亂公司秩序之意圖，且系爭會議在會議室中進行，空間與音量均遭隔絕，未擾亂公司秩序，又最終航管課同仁與台北營業所達成之協議與原告離席前相同，且王玟懿、邱盟茹非原告主管，自無系爭辦法第5條第3款第2目、第7目適用，至多應僅達系爭辦法申誡處分程度。其次，於系爭大過處分懲處前，海運部總經理范國平、營業部總經理金子圭之輔本討論以道歉信方式解決，詎最終人事部門未依被告核決權限表所訂僅以范國平申請為要件，更未以正式簽呈如特別報告書、稟議書等格式而祇以一聲明形式逕為系爭大過處分，實違反程序上規定，被告嗣提出由各主管簽署之聲明書應係臨訟製作，其上復無如毅本部總

01 經理簽名，顯非合理正當。另系爭大過處分亦違反下列原則
02 ，且係以損害原告利益為主要目的，依民法第72條、第148
03 條規定應屬無效：

04 1.平等原則：葉育伶於系爭會議上對身為主管之原告咆哮，卻
05 未受有任何懲處，此與被告斯時董事長松本昭浩於110 年1
06 月18日公告之禁止工作場所職場暴力之書面聲明」第4 條第
07 2 款、第3 款規定不合，原告因葉育伶行徑所為系爭行為反
08 遭處以系爭大過處分，則被告於行使上確未遵守相同事件為
09 相同對待之平等原則。

10 2.相當性原則、比例原則：被告以原告乃主管身分，「應為表
11 率」而為系爭大過處分，但所謂「表率」並無明文規範，又
12 原告服務多年均與同事溝通無礙，依系爭辦法第6 條規定，
13 若大過處分達3 次者即應免職，嚴重影響原告工作權、財產
14 權與人格權，被告卻仍施以最嚴厲之大過處分，顯違反懲戒
15 相當性原則之情形。

16 3.誠信原則：被告調查系爭事故程序時，對系爭會議同樣在場
17 同屬航管課之副理陳怡欣、主任吳威翰，均採取與其他在場
18 人等相異之調查程序，甚或迨衝突結束後之111 年1 月11日
19 方予面談，甚或仍未面談，彼等對事發經過或已不復記憶，
20 或仍未對有利原告之人事為調查，而違反民法第148 條第2
21 項誠信原則。

22 (三)又依系爭辦法第5 條第3 款規定，若遭記大過者年終獎金將
23 減額50% ，是原告顯因該無效之系爭大過處分，無法全額領
24 取年終獎金而受有損害，被告當應依民法第213 條第1 項、
25 第3 項及第113 條規定回復原狀，依系爭契約之法律關係給
26 付年終獎金予原告。又倘以申誡處分，因無扣減獎金規定，
27 基於被告員工110 年年終獎金原則上領取7.5 個月底薪，比
28 照原告109 年度最終評分至少有平均水準之狀態而得領取57
29 萬712 元年終獎金，110 年度則以原告月薪計算本應領取63
30 萬4,125 元，最多酌減10% ，並扣除其已領得之30萬6,371
31 元及屬給付遲延之情事，被告仍應給付剩餘26萬4,341 元及

01 自111 年4 月30日起至清償日止按年息5%計算之利息。

02 (四)爰依系爭契約之法律關係，民法第113 條、第148 條第2 項
03 、第72條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認被告對
04 原告所為系爭大過處分無效；2.被告應給付原告26萬4,341
05 元，及自111 年4 月30日起至清償日止按年息5%計算之利息
06 ；3.就聲明第二項，願供擔保請准宣告假執行。

07 二、被告則以：

08 (一)航管課與台北營業所均屬第三層級單位即課級單位（台北營
09 業所乃協助營業部長整合各地管理情況，為輔助部長管理各
10 地營業處所課級單位之特設單位），之所以於110 年9 月3
11 日召開系爭會議，實緣於被告承攬海運進出口，就貨物出口
12 一事，原則上先由客服人員接受客戶訂艙需求，依航線由客
13 服人員透過航管課同仁或逕向船公司訂艙位，於訂艙確認後
14 即提供「訂位資料」予客服人員轉寄客戶或通關部門以利後
15 續出口通關、派車事宜，倘訂位資料有修正或突發狀況，則
16 須由航管課人員轉發客服人員知悉，由客服人員轉知客戶或
17 其他報關行更新資訊處理應變以順利完成海運流程，故有互
18 為配合之必要。惟系爭會議中，原告本認航管課僅需將修正
19 資料以群組信件廣發予客服部門自行尋找確認負責人，客服
20 部門則認航管課應自原訂位信件找出並通知原先客服人員，
21 以確保原訂位者知悉訂位異動事宜，避免通知不及須採取成
22 本更高之應對方式而產生額外費用，未料王玟懿試圖說服原
23 告未果，於會議尚未產生結論之際，原告竟情緒失控、大聲
24 吼叫，略以：「大家不在乎就在那邊亂，莫名其妙，我講了
25 ，你們有在聽嗎？媽的」，大吼且大力拍桌3、4 次，並踢
26 踹椅子產生巨大聲響後即甩門而出，致7 樓整層辦公室均可
27 聽聞，座位在會議室對角之海運部總經理即最高主管范國平
28 見聞此情即入內關心、介入，最終兩部門達成原則上由航管
29 課透過原客服人員訂位信件通知正確之原客服人員負責人，
30 若無法尋得原訂位信件，方以發送群組信件並加註「找無PI
31 C（即無法找到負責人）」之字樣以由客服人員自行認領等

共識。嗣台北營業所所長中河岳知悉後認原告系爭行為嚴重擾亂公司職場秩序，遂通報營業本部總經理金子圭之輔，金子圭之輔與范國平於110年9月7日召開會議討論後，全體本部總經理決定由人力資源本部（下稱人資部）釐清事實，待訴外人即人資部總經理高翠萍、副理郎欣怡訪談調查後，所有本部總經理最終並決定因原告系爭行為嚴重影響被告職場秩序，且原告身為主管更為表率，遂處以系爭大過處分，以違反系爭辦法第5條第3款第2目、第7目為處分事由記大過1次，再由斯時董事長松本昭浩書面發布，經原告申訴後仍於同年月30日維持原處理結果。

(二)依公司自治範圍，被告對員工獎懲係依系爭辦法第2條程序，由本部級之主管提議懲處並經董事長核准後核發書面人事獎懲令即為已足，並無書面、會簽之要求或限制，系爭大過處分之作成已符系爭辦法規範，范國平、金子圭之輔及他部總經理實係達成由人資部門調查判斷之共識，至如毅本部實為被告子公司之如毅開發物流股份有限公司（下稱如毅公司），有獨立法人格，不參與被告經營決策與人事管理，要非被告核決權限表中應予同意之範疇，且雖無申訴相關規範，伊於接獲原告申訴後仍召開主管會議審議之，應已提供相當保障，是系爭大過處分應符程序正當性無疑。另原告主張違反相關原則等，亦因下列事由難認可採：

- 1.平等原則：被告於接獲原告申訴後對葉育伶進行調查，因查無咆哮或肇事擾亂公司秩序，僅係與原告持不同意見，更係台北營業所發言最少者，故認無懲處事由，要非原告稱拒絕申訴。況原告於110年9月8日受人資部門訪談、翌（9）日向范國平說明之際，均未具體指明葉育伶，迨同年月14日公告系爭大過處分後，方以同年月16日信件申訴葉育伶以下犯上、刻意觸怒上級、出言不遜云云，實係刻意挑選職級最低之葉育伶施以報復性申訴，自無何違反平等原則之情事。
- 2.相當性原則、比例原則：原告系爭行為致整層7樓辦公室均受其巨大聲響干擾，亦致會議停滯甚連帶影響各部門跨部溝

通運作，更令范國平緊急介入收拾殘局，已屬肇事影響公司秩序、違反公司核心價值，與系爭辦法第5條第3款第2目事由相合，此與適用申誡處分之員工間單純口舌爭吵情形有別；再王玟懿、邱盟茹均為台北營業所客服部門之主管層級即課長，與航管課組織平級且不互相隸屬，原告卻施以系爭行為，所隱藏之真意即為「使用大吼、暴力等方式強要對方接受自己意見」，顯對渠造成威脅，亦符系爭辦法第5條第3款第7目要件，因此目的在維持員工對各部級主管之尊重，討論時維持專業理性以保職場秩序與部門間溝通之理性進行，要非單純禁止以下犯上，如僅限於對所屬部門主管方得適用，顯違該等規範目的。是原告系爭行為情節重大，系爭大過處分應符相當性則而無權利濫用情事。

3.誠信原則：原告於被告人資部110年9月8日調查中並未陳述葉育伶所為咆哮行為，被告綜合系爭會議當場狀況、相關人員調查情形認已調查清楚，並未違反誠信原則。

(三)又年終獎金僅係恩惠性給與，依勞動基準法第29條規定可悉事業單位僅在勞工全年工作無過失之情況下，始依公司年度盈餘狀況應給予獎金，據被告111年4月27日110年年終獎金發放標準與規定即「FY2021年終獎金發放標準及規定；FY2022年調薪及升遷相關事宜規定」（下稱110年終獎金發放標準），亦以被告有年度營業利潤達成目標，始按員工個人績效考績結果（經理級以上係經自評、本部總經理考核，再由董事長與全體本部總經理召開Calibration會議校正最終評等）發放年終獎金，非全以系爭大過處分為判斷基準。原告主張被告員工原則上領取7.5個月110年年終獎金之情事全屬臆測，且原告績效考核總成績平均為2.03分乃C等，伊仍係優於系爭辦法逕減額50%之規定，依原告考核成績及行為表現給付30萬6,371元，也與原告歷來領取數額相當，原告自無理由向被告請求年終獎金差額等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事實（見本院卷第603 頁至第604 頁，並依判決
02 格式修正或刪減文句）

03 (一)原告自105 年9 月1 日起受僱於被告至111 年10月28日，離
04 職前擔任海運部航管課經理，月薪8 萬4,550 元。

05 (二)被告於110 年1 月18日由斯時董事長松本昭浩公告110 年通
06 字第2 號「禁止工作場所職場暴力」之書面聲明（下稱系爭
07 公告）。

08 (三)被告航管課與台北營業所客服部門於110 年9 月3 日進行系
09 爭會議時發生糾紛，原告不否認有拍桌、離席時踢椅子等舉
10 動即系爭行為。

11 (四)被告人資部以110 年9 月14日110 年人事獎懲令第001 號即
12 系爭大過處分，就原告不爭執事實(三)所示行為，以違反系爭
13 辦法第5 條第3 款為由記大過1 次。

14 (五)兩造曾於110 年11月2 日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解
15 不成立。

16 (六)原告就被告110 年度年終獎金已領得30萬6,371 元。

17 (七)被告於111 年4 月27日由斯時董事長松本昭浩公告西元2022
18 年通字第005 號「FY2021年終獎金發放標準及規定」即110
19 年終獎金發放標準。

20 四、原告另主張系爭大過處分有上開程序上及實質上違法而屬無
21 效，並因其收受系爭大過處分而遭減少年終獎金，故併請求
22 被告給付差額等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以
23 ，本件爭點厥為：(一)原告是否有下列所示行為而違反該等被
24 告工作規則、辦法之規定？1.系爭辦法第5 條第3 款第2 目
25 ：於110 年9 月3 日與台北營業所客服部門進行會議期間，
26 大聲咆哮、拍桌與踢椅子，致會議室外之整層樓辦公室均可
27 聽聞、會議停滯，原告所屬單位最高主管范國平需緊急介入
28 ，造成客服部門王玟懿、邱盟茹等人不僅當下恐懼，事後也
29 害怕與原告互動工作，產生後續效應，嚴重影響工作秩序，
30 符合於職場內肇事、擾亂公司秩序之情形。2.系爭辦法第5
31 條第3 款第7 目：於上述進行會議期間，大聲咆哮、拍桌、

01 踹椅子、甩門等動作對同屬主管（僅非同單位）之客服部門
02 課長王玟懿、邱盟茹等人，隱含使用該等身體動作強要對方
03 接受己方意見即威脅之意，符合公然威脅、咆哮主管情節重
04 大之情形；(二)作成系爭大過處分適用之核決權限，是否需原
05 告所屬該部主管范國平申請，並經全本部主管會簽後由董事
06 長決定？或本部主管不限於原告所屬該部主管，或如穀（汽
07 車零件部）主管莊子儀有無參與被證5 聲明書會簽，又或未
08 以原證15、16之特別報告書、稟議書形式，是否違反程序規
09 定？(三)若系爭大過處分符合上述程序要件，是否有下列原則
10 之違反而依民法第72條規定無效：1.平等原則：①客服部門
11 葉育伶於系爭會議中有無對原告咆哮：若海運部不接受其等
12 提案，將會把其他課同仁信件群組一併加入收件人中，要亂
13 大家一起來亂之言論？②承①，如有，是否構成系爭公告第
14 4 條第2 款、第3 款態樣，卻未予任何懲處之情形？又或僅
15 係原告於系爭大過處分後所為報復性申訴？③承上，被告對
16 原告之系爭大過處分與被告對葉育伶行為之處理，有無違反
17 平等原則？2.相當性原則（即比例原則）：被告基於原告身
18 為主管身分，認「應為表率」為由而為系爭大過處分，是否
19 違反相當性原則？3.誠信原則（民法第148 條第2 項）：被
20 告調查系爭會議程序時，對110 年9 月3 日會議時同在場且
21 屬航管課之陳怡欣副理、吳威翰主任，均採取與其餘在場人
22 等相異之調查程序，且未提出對陳怡欣副理、吳威翰主任之
23 調查文件，就被告行使權利即公司對員工之經營管理權，履
24 行義務即針對調查事件應完整呈現客觀狀況之義務，是否違
25 反誠信原則？(四)請求金額部分：1.被告110 年度年終獎金是
26 否平均每人獲得7.5 個月？原告是否因受有系爭大過處分而
27 遭系爭辦法第5 條第3 款減額50% 之年終獎金？2.原告依民
28 法第113 條與系爭契約之法律關係，請求被告給付26萬4,34
29 1 元，及自111 年4 月30日起至清償日止，按年息5%計算之
30 利息，有無理由？（見本院卷第604 頁至第605 頁，且依論
31 述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

01 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
02 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
03 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
04 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述
05 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
06 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
07 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

08 (二)原告所為系爭行為，確已符合系爭辦法第5 條第3 款第2 目
09 得記大過1 次之事由：

10 1.按原告應依被告指派之職務，遵守工作規則及內部規章、被
11 告之指示及相關法令執行職務，並應盡力保護被告之利益，
12 不得從事任何違反法令或不利被告之工作或活動一節，有原
13 告員工聘僱合約書附卷可稽（見本院卷第131 頁至第134 頁
14 ）。復系爭辦法第5 條第3 款第2 目規定：「員工有下列情
15 事之一，得以大過處分（年終獎金減額50%）：於職場內飲
16 酒、肇事，散播謠言，擾亂公司秩序者」等文字，比對屬申
17 誠處分範疇之同辦法第5 條第1 款第4 目「於公司內爭吵擾
18 亂秩序，影響工作者」等內容，基於飲酒過量可能導致自我
19 克制能力喪失、甚或出現中樞神經系統抑制之症狀，與肇事
20 、散播謠言令他人困擾等對辦公場合實生較大規模之擾亂，
21 使公司整體秩序受有相當影響，是認此事由定以使公司整體
22 秩序發生相當影響、使眾人情緒難以進行正常工作為前提，
23 合先敘明。其次：

24 ①兩造均不爭執原告確有系爭行為，且范國平於原告離開系爭
25 會議後旋入會議室討論，終使航管課與台北營業所達成協議
26 乙節，輔以被告所提辦公室照片與配置圖呈現出范國平位置
27 與會議室所在間有相當距離（見本院卷第183 頁至第187 頁
28 ），以及王玟懿、邱盟茹110 年9 月8 日在職員工面談紀錄
29 表所陳：原告反應過大，聲音傳到范國平位置也聽到，且約
30 全7 樓辦公室均可聽聞咆哮聲，故范國平進入會議室瞭解狀
31 況，陳怡欣先與范國平在會議室外說明狀況後才進入會議室

，發生事件後渠感受到壓力，對原告系爭行為無法接受乙情（見本院卷第129 頁至第130 頁），堪信原告系爭行為定使會議室外亦有相當音量，始有令范國平進入調停之必要，至為明確。

②又依航管課副理陳怡欣於面談中所陳：印象中台北營業所一直針對採購提出之訊息表示步行，雙方一來一往各有堅持，處在平行線上找不到共識，嗣原告情緒爆發，拍桌一下，口中碎念並踢椅子離開會議室，雙方均係因工作上堅持，並未特別指責哪位同仁，或係因溝通方式較不好，故在未能得到可被接受之解決方案時，原告即爆發離場等語（見本院卷第419 頁）；輔以原告110 年9 月16日申訴之電子郵件、在職員工面談紀錄表所載（見本院卷第21頁至第25頁、第51頁至第53頁、第130 頁），同不否認於系爭會議上確有「回應較為大聲」、「情緒表達上不是很恰當」、「是在會議進行中、談論公事當中，一直無法取得共識，所以情緒才會上來」、「……致我情緒一時無法控制拍桌回應」等情事，亦認拍桌之舉不佳等情。

③勾稽上開證據，衡以范國平與金子圭之輔間電子郵件內容（見本院卷第65頁），范國平亦提及被告斯時負責人松本昭浩擔憂新的航管課、台北營業所團隊間之合作情形；王玟懿也以電子郵件向中河岳所為詢問傳達渠認原告在系爭會議最初時即非友善等情形（見本院卷第191 頁至第193 頁），顯見原告所為系爭行為確令7 層辦公室工作暫時停頓，除范國平緊急介入外，中河岳也於數日後聽聞、瞭解狀況甚提及此在日本或將構成職場霸凌等情狀，應符合前開系爭辦法第5 條第3 款第2 目得記大過1 次之事由，洵堪認定。

2.又本院既已認定原告系爭行為符合系爭辦法第5 條第3 款第2 目事由，而屬得記大過1 次之範疇，是就系爭辦法第5 條第3 款第7 目事由構成與否即無判斷之必要而毋庸審認，併予指明。

(三)被告所為系爭大過處分應符合系爭辦法、被告核決權限表之

01 程序要件，要無不妥之處：

02 1.被告就任經理之原告系爭行為於斯時負責人、全體本部總經理
03 理討論申請後，公布系爭大過處分乙節，有系爭大過處分、
04 聲明書、被告核決權限表等存卷足考（見本院卷第17頁至第
05 19頁、第189 頁、第157 頁、第239 頁）。又范國平與金子
06 圭之輔均表示基於被告人資部相關規定，同意且尊重由被告
07 人資部門決定一節，有范國平於110 年9 月7 日、同年月8
08 日各寄送予金子圭之輔、轉寄予高翠萍之電子郵件內容等在
09 卷可參（見本院卷第311 頁至第312 頁），且經被告提出聲
10 明書原本經確認無誤在案，有本院勘驗筆錄附卷足查（見本
11 院卷第273 頁），堪謂系爭大過處分確經含范國平在內之本
12 部主管申請人資部行相關調查程序後，由全本部主管會簽再
13 由董事長最終核決在案，已符核決權限表之要件規定，殆無
14 疑義。

15 2.原告雖以被告聲明書應係臨訟製作而爭執形式上及實質上真
16 正，且無如毅本部總經理簽名而與核決權限表不合，以及范
17 國平與金子圭之輔本討論以道歉信方式處理等為其主張（見
18 本院卷第233 頁、第273 頁），並提出將如毅本部納為被告
19 組織轄下之被告組織圖、特別報告書與稟議書空白格式等件
20 為佐（見本院卷第281 頁、第323 頁至第349 頁）。但查：

21 ①暫不論核決權限表就員工處罰項目並無特定適用表格之規範
22 （見本院卷第157 頁、第320 頁），礙難認需以特別報告書
23 或稟議書之表格予以處分，如毅本部要非被告法人所屬實際
24 組織架構，而係如毅公司，且其所提上揭組織圖及細部部門
25 組織圖全未將如毅公司所屬人員列載於上（見本院卷第323
26 頁至第345 頁），並經被告以如毅公司基本資料查詢、莊子
27 儀勞退資料查詢等件為證（見本院卷第307 頁至第309 頁）
28 ，堪認被告抗辯尚有一定依憑。原告雖以如毅本部總經理對
29 內均會出席每次季度會議一同與會報告並徵詢意見，故系爭
30 大過處分決定應併含如毅本部總經理在內云云（見本院卷第
31 157 頁、第320 頁），但核決權限表標題業揭繫「郵船股份

01 有限公司核決權限表Yusen Logistics (Taiwan) Co . ,
02 Ltd Authorization Matrix」所適用，且各申請人、第一核
03 准人、會簽人、最終核決人等項目中也別無「如毅本部」字
04 樣之記載（見本院卷第157 頁），原告主張如毅本部總經理
05 亦均一同與會報告之情形亦無何證據可資判斷，自難認原明
06 載為被告「公司」之核決權限表得逕涵蓋於如毅本部，自不
07 待言。

08 ②又依金子圭之輔與范國平間110 年9 月7 日會議紀錄、電子
09 郵件（見本院卷第127 頁、第311 頁至第312 頁），金子圭
10 之輔與范國平私下開會討論後，僅決定先依原告自身關於系
11 爭行為之看法再決定處理方式，要非逕就該等衝突予以道歉
12 信或悔過書書寫之決定，至原告事後亦對系爭大過處分向被
13 告申訴僅遭維持原決定乙情，同有原告申訴電子郵件在卷足
14 徵（見本院卷第21頁至第25頁、第47頁至第49頁），是原告
15 以此為由主張系爭大過處分不符程序要件云云，礙難憑採。

16 (四)系爭大過處分難認有何違反平等原則、相當性原則或誠信原
17 則等背於公共秩序或善良風俗之情形而依民法第72條、第14
18 8 條第2 項無效之情事：

19 1.按法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效，民法第
20 72條定有明文。又我民法並非容認個人意思之絕對自由，必
21 在與社會國家之存在及其發展所必要之一般秩序與吾人立身
22 處世之道理、法則暨社會道德相符，且不反於社會妥當性或
23 正當性之限度內，始容許私法自治之原則。惟民法第七十二
24 條所稱之「法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效
25 」，係指法律行為之標的，亦即法律行為之內容（當事人因
26 該法律行為所欲使其發生之事項），與上開秩序、道理、法
27 則暨社會道德不相容，顯然悖離社會之妥當性，或帶有反社
28 會性之動機經表現於外而成為法律行為標的之一部，或與其
29 結合之法律行為，有助長反社會行為實現之具體危險，而為
30 相對人有預見之可能者而言。復以民法關於「公序良俗」之
31 規定，一為對私法自治之限制；他則係重建契約自由與維護

01 憲法基本價值之工具，為落實「公序良俗」所蘊含憲法基本
02 權之意涵，凡法律行為涉及生存等基本權之事項，自須兼顧
03 締約雙方處境之優劣及該基本權是否被重大侵害而反於社會
04 性，始得展現其真正意義。因此，審判法院於透過該「公序
05 良俗」之抽象、概括規定，調整當事人之自治領域，檢視法
06 律行為是否為無效時，除斟酌法律行為之內容、附隨情況、
07 當事人之動機、目的等在該時、空環境下，是否符合首揭秩
08 序、道理、法則、道德觀念及社會妥當性外，尚應就法律行
09 為之內容涉及生存等基本權者，併將當事人之一方是否在經
10 濟、學識、經驗等處於嚴重劣勢？及該法律行為之成立，是
11 否將對其基本權造成重大之損害而反於社會性等其他相關因
12 素考量在內，以綜合判斷之。否則，即難謂有該條所定「法
13 律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效」之適用（最
14 高法院103 年度台上字第2036號判決要旨參照）。復人事考
15 評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度之核心，
16 專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代，否則，
17 不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項，害及被
18 上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（最高法院
19 108 年度台上字第890 號判決維持原審判決要旨可資參照）
20 。依首揭規定及說明，原告既欲主張系爭大過處分有違反上
21 述原則而屬背於公共秩序或善良風俗之情形，當應由原告就
22 此一權利發生事實負舉證責任，合先敘明。

23 2.平等原則：

24 原告雖主張葉育伶亦於系爭會議中對其咆哮等言論，同符合
25 系爭辦法第5 條第3 款第7 目事由、系爭公告第4 條第2 款
26 、第3 款態樣，卻未見對渠為任何調查、處罰程序，僅對其
27 個人處以系爭大過處分，故違反平等原則云云，然憲法上之
28 平等原則係指合法之平等，本院前已就原告系爭行為構成系
29 爭辦法第5 條第3 款第2 目得記大過1 次之事由詳予說明，
30 諒與葉育伶究有無該等行徑要屬二事；況自現有卷內證據資
31 料以觀，不僅原告首於110 年9 月8 日經被告人資部調查時

01 別無提及具體人別之情事（見本院卷第130 頁），相關人等
02 電子信件中除原告個人於110 年9 月16日方提及葉育伶外，
03 其餘人等均乏相關說明陳述，原告雖以其首次調查時要求逐
04 字稿紀錄但遭人資部否決為主張（見本院卷第606 頁），然
05 逐字稿與是否記載爭議重點尚屬有間，其也未提出任何證明
06 ，是其以葉育伶未併為任何調查、處罰程序，逕主張系爭大
07 過處分違反平等原則、依民法第72條規定無效云云，自屬無
08 稽。

09 3.相當性原則（即比例原則）：

10 原告雖以被告所施系爭大過處分過於嚴厲，且以其為主管應
11 任表率為由要無何明文規範為主張，然系爭辦法第5 條第3
12 款第2 目業明確規範該等行為得以大過處分，此既為含原告
13 在內之被告員工所周知，本有其預見可能性及明確性無訛，
14 復依系爭辦法第6 條、第7 條規定，尚可見大過處分仍需達
15 3 次方予免職、累計功過相等者可互為抵銷等以資兼顧員工
16 工作權、雇主懲戒權之規定，尚無不妥之處。揆之前開人事
17 管理權乃雇主管理權行使之必要手段而非法院所得取代之旨
18 趣，被告就系爭行為依系爭辦法第5 條第3 款第2 目規範，
19 參酌相關調查結果，予以系爭大過處分，要無違反形式規範
20 ，應認係被告行使人事管理權之合法裁量權，自難認有何違
21 反相當性原則而應由本院介入審查之情。

22 4.誠信原則：

23 原告雖主張被告調查系爭程序時未同時一併對航管課陳怡欣
24 副理、吳威翰主任進行調查，故違反民法第148 條第2 項規
25 定云云，但原告首次調查時確未陳述葉育伶所為行徑，業經
26 本院詳予說明如前，果若葉育伶有該等行為，稽以原告因此
27 所為系爭行為之舉措，衡諸常情，對於相反立場之航管課員
28 工之作為應亦印象深刻而得具體陳述無疑，但觀航管課陳怡
29 欣於111 年1 月11日人資部調查紀錄表，卻祇得就原告系爭
30 行為詳加論以：「爾後Albert情緒爆發，拍桌一下，口中碎
31 念，踢椅子離開會議室」等語，就台北營業所同仁所為行為

更稱：係雙方各有堅持、處在平行線找不到共識，雙方並未特別針對哪位同仁做指責等節（見本院卷第419 頁），亦與上情不合，是自難以被告最初調查時未對陳怡欣、吳威翰為調查，遽謂有違反誠信原則而無效之情事甚明。

5.基上，系爭大過處分除符被告規定之程序要件外，原告也未能就其主張內容違反平等原則、相當性原則與誠信原則提出足使本院得出該等心證之積極證據，當就此負客觀舉證責任之不利益，系爭大過處分自屬有效，應堪認定。

(五)原告請求被告給付26萬4,341 元及自111 年4 月30日起至清償日止按年息5%計算之利息，並無理由：

1.原告雖主張被告對每位員工原則上核發110 年年終獎金7.5 個月，但為被告所否認（見本院卷第277 頁），而原告亦不否認無法提出證據（見本院卷第357 頁），已難憑採。至其雖一度主張被告就110 年年終獎金制度突然針對本件訴訟予以變更，使其最終分數遭壓為2.03分而質疑真實性云云，並提出其自行製作之近三年考績統計表為憑（見本院卷第354 頁至第356 頁、第363 頁），惟被告業已提出蓋有被告斯時法定代理人松本昭浩、海運部總經理范國平印文之證物原本確認無誤（見本院卷第602 頁），且有被告110 年終獎金發放標準、原告績效考核成績等存卷可參（見本院卷第313 頁至第317 頁、第399 頁至第417 頁），是其此部分主張，亦不足憑。

2.再者，原告於本件訴訟中係以民法第113 條無效法律行為、系爭契約之法律關係作為當事人應回復原狀給付年終獎金，為被告應給付26萬4,341 元及上述法定遲延利息之請求，誠如前述（見本院卷第496 頁），而本院已認系爭大過處分之程序及實體要件相當，要無自始無效之情形，是原告此部分請求，洵無足取。

五、綜上所述，原告系爭行為確構成系爭辦法第5 條第3 款第2 目得記大過1 次之事由，被告公告系爭大過處分也符程序及實體要件，要無違反平等原則、相當性原則及誠信原則之餘

01 地，則於系爭大過處分有效之情況，被告依伊裁量範圍決定
02 發放予原告110 年年終獎金之數額，自無不可。從而，原告
03 依系爭契約之法律關係，民法第113 條、第148 條第2 項、
04 第72條規定，請求：(一)確認被告對原告所為系爭大過處分無
05 效；(二)被告應給付原告26萬4,341 元，及自111 年4 月30日
06 起至清償日止按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。
07 原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，爰併駁回
08 之。

09 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，
10 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
11 列，併此敘明。

12 七、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 112 年 3 月 25 日
14 勞動法庭 法 官 黃鈺純

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 3 月 27 日
19 書記官 李心怡