最高法院民事判決

109年度台上字第857號

上　訴　人　彭秀萍
訴訟代理人　吳俊達律師
被 上訴 人　中華郵政股份有限公司
法定代理人　魏健宏
訴訟代理人　張詠善律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年9月18日臺灣高等法院臺中分院第二審判決（107 年度勞上字第28號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

本件上訴人主張：伊於民國97年10月24日與被上訴人簽訂未定期限之約僱人員勞動契約（下稱系爭勞動契約），並自同年11 月3日起於彰化縣芬園郵局擔任外勤郵務收攬投遞工作，每月薪資其中本俸為新臺幣（下同）2萬9120元，於每月1日給付。訴外人莊文榮（即伊前夫）於105年11月3日向被上訴人檢舉伊未發送競選文宣，將之放置家中，被上訴人乃指派彰化郵局於105年11月 15日召開105年度第4次考成委員會（下稱第4 次考成會）討論，決議以伊於101年至105年間，對於無名址郵件投遞工作，未落實逐戶投遞，情節重大，有損郵譽為由，依交通事業郵政人員獎懲標準表（下稱郵政獎懲表）8、⑸之規定，記一大過處分；嗣於105年11月28日召開105年度第5次考成委員會（下稱第5 次考成會）討論，再於翌（29）日，在未通知伊，亦未予伊申辯機會下，作成105年度第6次考成委員會（下稱第6 次考成會）會議決議解僱伊，已違反被上訴人與中華郵政工會（下稱郵政工會）所立團體協約（下稱系爭團體協約）第11條之約定。而伊於家中所存放無址之選舉文宣，與「藏匿郵件未投遞」之情形不相當，縱伊就此有違失，衡情亦非「違反勞動契約或工作規則，情節重大」，被上訴人據此解僱伊，並不合法。兩造之僱傭關係尚存在，被上訴

人應給付薪資，扣除伊自106年3月起受僱於第三人早餐店所獲薪資，應為29萬7710元等情，爰依僱傭之法律關係，求為㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡命被上訴人給付29萬7710元，並自107年1月1日起至伊復職之日止，於次月1日按月給付2萬9120 元之判決（未繫屬本院者，不予贅列）。

被上訴人則以：莊文榮於105年10月31日攜帶3705 件「無名址郵件」，向伊檢舉上訴人未按規定投遞郵件，彰化郵局於同年11月4日派員至上訴人住所地下室儲物櫃取出無名址郵件1920 件，合計5625件，交寄期間則分散於101年起至105年止。上訴人對派任之工作顯未能忠誠負責、切實處理，且主觀上即有故意不投遞民眾及政府交寄之郵件，而隱匿郵件以掩飾其違背職務之行為，破壞兩造間之信賴關係，造成伊名譽及信用之重大損害，伊以上訴人上開行為違反勞動契約及工作規則，且屬情節重大，客觀上已無法以解僱以外之其他懲處手段達成懲處目的，遂由伊所屬彰化郵局於105年11月4日在彰化郵局政風室、同年月15日在彰化郵局召開第4次考成會、同年月28日召開第5次考成會均給予上訴人陳述意見之機會，其除到場並承認確實有未按規定投遞郵件及隱匿郵件外，亦於105年11月5日提出報告書面，基於同一事件且其違法事證明確、彰化郵局考成委員會組成委員均相同，於同年月29日第6 次考成會未再通知上訴人到場陳述意見，仍應認已給予充分之程序保障。伊對上訴人行使勞動基準法（下稱勞基法）第12條之終止契約權時，依法並無需經過考成委員會之同意，無論第6 次考成會之程序有無「未通知上訴人到場陳述意見」之瑕疵存在，均不影響伊最終作成解僱上訴人之決定，應認定伊通知上訴人時，發生終止勞動契約效力等語，資為抗辯。

原審審理結果，以：上訴人於97年10月24日與被上訴人簽訂系爭勞動契約，並自97年11月3 日起擔任約僱人員暨外勤人員職務，負責外勤投遞郵件或搬運工作。系爭勞動契約第9 點約定：乙方（即上訴人）獎懲，依照勞基法並準用交通事業郵政人員獎懲標準表及有關規定辦理。而交通事業人員考成條例（下稱考成條例）第8條第2項規定：前項平時考核之獎懲標準表，由各事業機關

（構）擬訂，報交通部核定，並送銓敘部備查。被上訴人即據之訂定郵政獎懲表報請交通部核定，並做成工作規則，是有關獎懲即應適用勞基法及上開各相關規定。莊文榮於105年10月31日攜帶3705件郵件，向被上訴人檢舉上訴人未按規定投遞郵件，被上訴人於同年11月4日至上訴人住所地下室儲物櫃取出1920件郵件，合計5625件。嗣被上訴人於105年11月15日召開第4次考成會討論，會前通知上訴人，其除到場並承認確實有未按規定投遞郵件及隱匿郵件外，亦於105年11月5日提出報告書面，嗣該會依郵政獎懲表第8、（5）規定，決議記一大過處分；該處分嗣經第5次考成會以「原處分未符實際，應予撤銷並另為適當之處分。」該會召開案由為「本轄芬園郵局約僱外勤彭秀萍，未按規定投遞郵件情節重大，提起解僱案。」會前並送達開會通知單、函文，上訴人亦到場陳述意見，同樣表示確有此事且深感悔過，經考成委員會12名委員採無記名投票方式，以8票同意4票不同意未達出席委員4分之3同意之專案考成決議標準，不予通過解僱，經被上訴人彰化郵局經理批示再送考成會予以退回，再召開第6次考成會（案由：本轄芬園郵局約僱外勤彭秀萍，未按投遞郵件情節重大，提起解僱案），最終決議通過上訴人終止勞動契約予以解僱，是被上訴人就上訴人未按規定投遞郵件事由所為解僱議案，業已在處分前給予上訴人陳述意見及申辯之機會，已然符合被上訴人與郵政工會於102年10月22日所立系爭團體協約第11條之約定，並無再於第6次考成會通知上訴人陳述意見及申辯之必要，是被上訴人未通知上訴人於第6次考成會列席，於法並無違誤。又被上訴人依郵政法第5條第1款規定「遞送郵件」為其經營最主要之業務，而上訴人受僱於被上訴人擔任外勤郵務收攬投遞工作，竟自101年起至105年間長達4、5年，將5625件負責投遞之郵件，隱匿未發，嚴重違背忠實提供勞務之義務，已造成被上訴人名譽及信用之重大損害，損及兩造間信賴關係，其上開行為違反勞動契約及工作規則，且屬情節重大，客觀上已無法以解僱以外之其他懲處手段達成懲處目的，則被上訴人於第6次考成會決議通過「依勞基法第12條第1項第4款規定終止與上訴人之勞動契約」議案

，於法自屬有據。嗣被上訴人通知上訴人自105年11月30 日起終止系爭勞動契約，自無不合。從而，上訴人依僱傭之法律關係，請求確認兩造僱傭關係存在，被上訴人給付29萬7710 元即自107年1月1日起至上訴人復職之日止，於次月1日按月給付2萬9120元，為無理由，應予駁回等詞，為其心證所由得。並說明上訴人其餘主張及聲明證據為不足取及無須再予審酌之理由，因而廢棄第一審所為上訴人勝訴之判決，改判駁回其在第一審之訴，經核於法並無違誤。

按為保障國民基本通信權益，主管機關應確保提供國內之遞送普及服務，郵政法第3 條規定郵政為國營事業，由主管機關交通部依中華郵政股份有限公司設置條例設置國營被上訴人，提供郵政服務，郵政事業自具有給付行政之高度公益性質。查被上訴人抗辯：遭查獲之上述5625件分散於101年至105年間，均未曾拆除綁在整落郵件外之繩子等情，並提出照片（見一審卷第86至89頁），亦為上訴人所不否認。則被上訴人陳稱上訴人主觀上即有故意不投遞民眾及政府交寄之郵件，將之隱匿於其住家，以掩飾其違背職務之行為，破壞兩造間之信賴關係等語，應非子虛。原審因而認上訴人之行為，破壞其商譽與形象，嚴重違背忠實提供勞務之義務，已損及兩造間信賴關係，屬違反工作規則情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款所定得不經預告終止勞動契約，核無違誤。又被上訴人已陳稱其所屬考成委員會係依照考成條例組成等語（見一審卷第172 頁反面），而考成委員會之決議僅為初核，依考成條例規定，尚須機關首長覆核，並報請交通部或授權之所屬機關核定。原審因認被上訴人雖曾於第4、5次考成會做成上述決議，然迨第6 次考成會決議終止勞動契約予以解僱，經過核定，並於105年11月30 日通知上訴人終止勞動契約時起，兩造之勞動契約始為終止，於法亦無不合。上訴人指稱被上訴人所為有違一事不再理原則云云，尚無可取。上訴論旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　23　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　晉

法官　袁　靜　文

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　28　　日