臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第18號

原　　告　蔡敏男
訴訟代理人　王瀚誼扶助律師
被　　告　台灣順豐速運股份有限公司
法定代理人　章學芬
訴訟代理人　唐宗宏
　　郭庭瑜

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108 年6 月13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：伊於民國104 年12月14日開始任職於被告，工作場所位於八德中速運營業點（高雄市○○區○○○路○○○ 號），月平均薪資新臺幣（下同）41,597元。被告於107 年7 月19日竟以：①107 年3 月15日伊搬運貨物時有以暴力操作方式，進行搬運工作之情況（然伊僅搬運貨物時，輕拋裝有衣物之軟件包裹）、②107 年5 月1 日當天曠職未上班（然伊於前一日有向主管請假，且該日為勞動節放假日）、③伊執行收件業務時，未聽令客戶之需求，徒手協助上下四層樓搬運（然係因當天送貨時程時間較為緊迫，故無法協助徒手上下四樓搬運）等三項事件為由，記予伊三支大過，並於107 年7 月19日解僱伊。然自伊任職時起，被告之工作規則即未進行公告，107 年2 月間伊搬運貨物時僅將尚未送達之裝有衣物之幾件軟件包裹輕拋至貨車深處，並不會造成任何損害。伊於107 年5 月1 日前1 日確實有向主管請假，且該日為勞動節放假日，於被告請假之實際作業上，若臨時有要事無法準時上班，被告通常亦可以於前一天或當天向公司請假。伊執行收件業務時，因當天送貨時程較為緊迫，已無法協助徒手上下四樓搬運，遭同一客戶多次向被告投訴，然伊對

於其他客戶之要求與需求均有達成與滿足，亦未再遭受其他客戶之客訴，被告對伊單一事件之處置明顯違反比例原則。又被告以伊違反公司紀律應受懲戒處分，累積滿三大過予以解僱，然懲處通知書及向原告通知記過事由等文件，均係由被告單方製作，且上開事項並未達到記大過之情節重大程度，伊縱然有於該等文書上簽名，亦係為了保存工作、擔心遭調動職務、或遭降薪的情況所簽署，伊所犯之過錯並非重複性犯錯，亦非相同事件，甚至未引發或造成被告嚴重損害或結果，被告仍以此作為評斷或審核開除之因素，逕予懲戒解僱伊，顯有違解僱之最後手段原則。既被告於107年7月19日起將伊解僱屬不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在，伊已於107年7月20日申請勞資爭議調解時，請求恢復僱傭關係，表示不願意被資遣之意，且兩造於107年7月23日進行勞資爭議調解時，伊亦表示被告以三大過開除解僱，實為不合理，故請求恢復僱傭關係，然雙方調解不成立，足徵被告已有拒絕受領伊勞務之表示，被告應負受領遲延之責，伊無須補服勞務，自得請求自107年7月19日起至復職之日止之工資等語。爰依民事訴訟法第247條、民法第487條規定請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付工資等語。聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自107年7月19日起至原告復職之前一日止，按月給付原告41,597元。

二、被告則以：原告於107年3月15日經視頻監控確認下，有連續性拋丟快件進車廂內部，顯已違反速運BG違規拋扔操作管控機制2.1（內部稱野蠻操作）規定，從原告的照片中可明顯看出原告丟擲紙箱大小的物品，顯已違反公司規定，依照員工獎懲作業管理獎懲辦法第2.0及第2.3.15.37條規定，因情節重大給予大過乙支警告，此懲處相關規範亦有用郵件公告予伊公司全體員工，點部主管於例會亦有宣導相關規範，且原告亦於宣導紀錄簽名表上簽名，自107年4月25日行政獎懲通知書及員工訪談紀錄表皆可看出原告對於懲處內容並無意見，且承認有違規拋扔操作之行為。又原告在伊公司

擔任貨車收派員一職，因工作性質關係，休假是採用排班制度，從原告107 年5 月份班表可看出，107 年5 月1 日當天原告本來就要上班，原告未曾向主管提出請假之需求，且在107 年4 月30日晚間還在LINE中與直屬主管李俊毅確認107 年5 月1 日之上班時間為何，可見原告明知隔日要上班，且事後亦未按台灣順豐員工出勤請假管理辦法4.0 中2.6.5 規定上E-portal請假，故系統判定曠職乃屬正常處分，且在107 年7 月12日的行政獎懲通知書及員工訪談紀錄表中，原告對於未經請假核准無故缺席，造成本身工作失職、未盡職責，影響公司現場運作，按員工獎懲作業管理辦法2.0 中2.3.15.37 之規定予以大過乙支，原告亦在其上簽名承認確有曠職一事。另原告於107 年6 月26日無故不願上門收取快件，並且要求客戶自行搬下樓，後續客戶二次進線重新下單，原告因不滿客戶投訴自己，而對客戶言語用詞不當並轉身離開，且原告對此類投訴案件已非初犯，相同情形已溝通多次未能改善，故按員工獎懲作業辦法2.0 第2.3.15.35 規定，給予大過乙支，且原告亦在107 年6 月29日行政獎懲通知書及員工訪談紀錄表上簽名承認確有與客戶衝突一事。上開所提及之伊公司內部規則有在內部網站、公共資料夾、例會、郵件中公開宣導，絕無未經公告即開除原告之情事發生，故原告主張顯無理由等語置辯。聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告於104 年12月14日開始任職於被告台灣順豐速運股份有限公司，工作場所位於八德中速運營業點（高雄市○○區○○○路○○○ 號）。

㈡原告薪資表形式真正不爭執。

㈢105 年6 月24日宣導紀錄簽名表（被證六，審勞訴卷第140 頁）形式真正不爭執。

㈣被告行政獎懲通知書、訪談紀錄、擷取照片，記載：107 年4 月25日原告記大過1 支，事由：107 年3 月15日經視頻監

控下查核原告於上午8時12分連續性拋丟快件進車廂內部，已明顯發生野蠻操作，依員工獎懲作業管理獎懲辦法（2.0）第2條第3.15.37條規定。原告於107年4月27日簽署（被證1，審勞訴卷第98至100頁）。形式真正不爭執。

㈤速運BG違規拋扔操作管控機制（被證二，審勞訴卷第102至117頁）、被告員工獎懲作業管理辦法2.0（被證四，審勞訴卷第120至136頁）、被告員工出勤請假管理辦法（審勞訴卷第142至153頁）、被告電子郵件（被證11，審勞訴卷第162至167頁），形式真正不爭執。

㈥107年3月15日現場翻拍照片，形式真正不爭執（被證三，審勞訴卷第118頁）。

㈦被告行政獎懲通知書、訪談紀錄、出勤紀錄，記載：107年7月12日原告記大過1支，事由：107年5月1日無故曠職，依員工出勤請假管理辦法第2.4.2條規定。原告於107年7月18日簽署（被證10，審勞訴卷第158至160頁），形式真正不爭執。

㈧被告行政獎懲通知書、訪談紀錄，記載：107年6月29日原告記大過1支，事由：107年6月26日在客戶端進行收件作業中，與客戶發生言語衝突如使用不當言詞或辱罵客戶導致客戶投訴，依員工獎懲作業管理辦法2.0第2條第3.15.35項規定（被證12，審勞訴卷第168至169頁），形式真正不爭執。

㈨被告106年1月18日、106年4月18日、106年5月17日員工訪談紀錄表（本院卷第27至29頁），形式真正不爭執。

㈩107年3月19日錄影光碟擷取畫面、107年4月30日北區事務溝通群組LINE對話紀錄形式真正不爭執。

㈪原告於107年7月20日申請勞資爭議調解，調解不成立。

四、本件之爭點

㈠原告主張確認被告於107年7月19日解僱原告不符勞動基準法第12條第1項第4款且違反最後手段性而無效，兩造間僱傭關係仍存，有無理由？

㈡原告主張被告應自107 年7 月19日起至復職之日止，按月給付原告41,597元有無理由？

五、原告主張確認被告於107 年7 月19日解僱原告不符勞動基準法第12條第1 項第4 款且違反最後手段性而無效，兩造間僱傭關係仍存，有無理由？

㈠按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主依前項第4 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第12條第1 項第4 款、第2 項定有明文。該條款所稱之「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。（最高法院97年度台上字第825 號判決意旨可參）。又員工之懲戒，分為記警告、記小過、記大過、不經預告解僱並永不錄用。本公司員工有下列情事之一者，予以記大過處分：無論何種原因，與客戶發生言語衝突如使用不當言詞或辱罵客戶導致客戶投訴（情節嚴重的加重處罰）；其他工作言行舉止之過失，合於記大過之行為者，被告公司員工獎懲作業辦法2.0 第2.3.15.35 、第2.3.15.37 分別訂有明文。又本公司員工累計功過規定如下：累計三次大過為解僱，被告公司員工獎懲作業辦法2.0 第2.3.22.4（3 ）亦訂有明文。

㈡被告於107 年3 月15日經視頻監控下查核原告於上午8 時12分連續性拋丟快件進車廂內部，已明顯發生野蠻操作，依員工獎懲作業管理獎懲辦法（2.0 ）第2 條第3.15.37 條規定

一節，業據證人即原告主管李俊毅於本院審理時證稱：公司運作組專員隨機抽車監控畫面，下發給伊關於原告野蠻操作郵件，郵件中有影像檔、照片檔，伊有看影像檔，影像檔顯示是原告站在車後，把貨件單撕下就直接往車內拋丟，但從畫面中看不出來物品內容為何，伊將郵件擷取畫面列印下來，拿給原告看，詢問是否原告本人並瞭解情形，原告說他知道，但原告沒有說明物件的情況，伊即告知原告公司有宣導過不管物件大小、是否易碎或不是易碎不能用拋的，要輕拿輕放，訪談過程確認無誤後，做成訪談紀錄表，給原告請原告再三確認無誤後簽名等語（本院卷第34至43頁）。並有原告不爭執形式真正並已簽名之被告行政獎懲通知書、訪談紀錄、擷取照片在卷可佐，是上開事實堪以認定。又依被告公司之員工獎懲作業管理獎懲辦法（2.0）第2.3.15.37 條規定其他工作言行舉止之過失，合於記大過之行為者，予以記大過處分。速運BG違規拋扔操作管控機制2.1 定義違規拋扔操作定義，單發包裹件脫手與接觸面之間距離超過30公分、踩、坐、踢、壓、拖（單發件）快件等語（內部稱野蠻操作）規定等語，足見原告此部分行為，確違反上開工作規則堪以認定。原告雖主張照片無法清楚呈現有拋的動作。原告縱有輕拋的行為也只是軟件部分，如電視、家電用品、易碎品部分就會小心輕放，伊與多數司機均會輕拋軟件，從錄影內容擷取畫面說伊是野蠻操作伊不能接受等語。然原告亦自承：公司關於包裹不能用踢、摔讓包裹受損部分這是基本常識等語（本院卷第20頁）。衡諸常情，包裹無論內容物為軟件或易碎物品均應小心輕放，不得輕拋，且此情亦規定在公司規則中。而被告公司既有錄影，原告於接受約談時，當可直接請被告公司提供錄影畫面供確認，原告既未否認，亦在訪談紀錄上簽名確認，對於被告之懲處，已然接受，堪以認定。

㈢原告於107 年5 月1 日無故曠職，被告依員工出勤請假管理辦法第2.4.2 條規定，對原告記大過一支一節，業據證人李

俊毅於本院審理時證稱：原告是頂班人力人員，沒有固定路線，若同仁休假，原告就頂休假人員的線路，原告於107年5月1日是正常排班出勤，伊於107年4月30日請原告同組人員轉達原告要跑哪一條線，原告有LINE詢問伊幾點上班，但伊忘記告訴原告要跑哪條線路，伊先處理手頭上的事，請原告同組人員回覆原告要跑哪條線路，原告就因此情緒暴躁在群組上大罵說為何伊要請其他同仁告訴原告而不直接告訴原告，當時伊也在群組上回覆原告伊正在處理其他事情，後來原告自行退出群組，隔天就沒有來上班。當天原告沒有出勤，公司同仁有試著打電話給原告，原告沒有接即通知伊跟原告做聯繫，伊當日早上接到早班人員來電原告沒有上班，伊就打電話給原告二次，原告沒有接也沒有打電話到公司請假，伊緊急調度其他當班同仁接手原告的工作，整個月原告都沒有來補請假，月底人資做考勤時，有發現原告都沒有來請假，也告知原告是以曠職論，曠職就要記大過等語明確（本院卷第34至43頁）。參以原告於107年4月30日19時13分，先以LINE詢問證人李俊毅：「明天也7點半嗎？」等語，經李俊毅告知「對」等語，原告稱「哦」等語等語。嗣於107年4月30日20時30分，在被告公司同仁北區事務溝通群由同仁通知原告「明天你跑助哥的線位」等語。原告答稱「隨便」、「我好像不是你請的」、「你剛好就好」、「高雄點部現在是你兄弟開的好像」等語，證人李俊毅即回覆「是我請孟翰轉達的」等語。原告即稱「你自己不會講喔」、「尊重我一下可以嗎？」、「我給你面子你是組長」、「你自己不會講嗎」、「做人是你這樣做的喔」、「你不要三代沒做官這代做最大好嗎？」等語。經李俊毅回覆「不用為了這小事情生氣吧！」、「請小組人員代為轉達有這麼憤慨嗎！」、「如果要我跟你自己說，當然沒問題，別到時候又嫌我囉唆」等語。原告又回覆「這是你組長的工作，你自己做不到，你有什麼資格要求人」、「你自己想想」、「不說了」、「A凹我我也要吞、B靠北我也要忍、C指揮我也要聽、D

調度我也要做」、「幹我欠你們很多」等語。旋即於5 分鐘後即自行退出群組等情，有公司群組LINE對話紀錄、原告與李俊毅LINE對話紀錄在卷可佐（審勞訴卷第156 頁、本院卷第52頁），且為原告所不爭執，並核與證人李俊毅之證述相符，是證人李俊毅之證述，確可採信。原告雖稱伊有打電話給同仁代為請假，且107 年5 月1 日後兩三天有上網點差勤，因證人李俊毅不批准，所以才會沒有紀錄。伊在5 月1 日後兩、三天進系統KEY ，但連KEY 都不能KEY ，因為證人李俊毅已經說伊曠職，伊就沒有跟組長講，因為人資也不會處理，所以伊也沒有跟人資反應等語。審酌原告有LINE可以直接與組長、公司同仁聯繫，如原告確實要請假，在LINE上通知組長或其他同事即可，然原告並沒有舉證證明其確實有委請同仁向公司請假，而原告稱公司電腦連KEY 都不能KEY ，亦與常情不符。且被告於獎懲前與原告進行訪談，原告均未提及，並於107 年7 月18日簽收行政獎懲通知書，則原告之主張，尚乏依據。又觀諸原告於群組上之上開發言，縱原告認公司、同仁對原告指派工作不適，亦應理性向公司反應，而非在群組中恣意發言，尤以「你剛好就好、高雄點部現在是你兄弟開的好像、你不要三代沒做官，這代做最大好嗎？幹」等語，並自行退出群組，顯非妥適。足見原告對組長指派工作難以服從、與同仁相處尚非融洽，除自行退出群組，亦未經請假即未到班執行職務，而堪認情節重大。是原告確實於107 年5 月1 日無故曠職，依被告員工出勤請假管理辦法第2.4.2 條規定，記大過1 次，並無不符。

㈣原告於107 年6 月26日在客戶端進行收件作業中，與客戶發生言語衝突如使用不當言詞或辱罵客戶導致客戶投訴一節，業據證人李俊毅於本院審理時證稱：原告被客戶投訴無理拒收，原告說客戶在四樓為何不自己搬下來要原告去搬，客戶第一次進線投訴伊有先安撫客人情緒，瞭解經過，原告就跟伊說客戶家住四樓為何客戶不要搬下來，伊與客戶談完後有打電話給原告，拜託原告上去收貨件，溝通完後，原告本有

意願上去收，原告打電話給客戶時，不知道原告說什麼讓客戶不高興，但客戶又進線第二次說原告打電話給客戶說為什麼要打電話投訴原告，伊再打電話給原告說客戶第二次進線，原告知道客戶進線第二次後跟客戶嗆稱原告都要來收了為何客戶又進線第二次，原告就不收了，貨放著原告就走了，客戶再進線第三次說貨放著了，看被告公司要怎麼處理，伊就告知隔天會再安排人員去收貨，伊隔天請其他員工去把貨收走。訪談通常都是在隔天做，伊與原告訪談時，原告說若公司要員工上樓收貨，公司要加錢，例如瓦斯行，伊有告訴原告這是公司的決定，並告知原告不要跟客戶有任何的爭辯，情緒不要浮躁，有收貨就會有獎金，貨不收導致客戶投訴，會被公司做懲處，會比較理虧，但原告認為沒有錯。伊告知原告簽署第3個大過時，有告知原告簽名後會經公司解僱，但原告的態度就是無關緊要等語（本院卷第40頁）。並有原告不爭執形式真正並已簽名之上開被告行政獎懲通知書、訪談紀錄、擷取照片在卷可佐，是上開事實堪以認定。原告雖主張與客戶起爭執部分，被告公司對於該不當懲處輕重並無明文可查閱，原告也無法知悉，公司獎懲辦法規定有失比例原則等語。然關於原告於107年6月26日在客戶端進行收件作業中，經客戶進線向公司反映，再經證人李俊毅與原告溝通後，原告已可明瞭公司對於此類客戶之服務方式確需配合客戶之需求而上樓收取貨物，也同意收取，然因無法控制自身脾氣，而與客戶爭執，最後亦未完成該次工作，致公司需於隔日另派人員前往收貨，顯然對公司或客戶均有不利之影響。而原告在被告公司任職，曾於106年1月18日因原告到寄發往大陸東西的客戶家時，在旁碎碎念，遭客戶投訴覺得在寄東西有人在旁碎碎念，伊與原告溝通，原告稱碎碎念是原告自己的事，但客戶是認為觀感不佳，當時伊只有做訪談請原告要改善，只對原告做口頭警告沒有記大過；106年4月18日對原告工作態度為訪談，因接到客人打電話投訴原告態度不佳，即原告到客戶處，又返還車上處理原告早上收

到貨件，客戶找到原告後，發現原告又在碎碎念，造成客人對原告的觀感不佳。經客戶投訴，該次伊調閱確認原告當日工作量確實蠻大的，認為原告是無心之過，沒有記過。嗣於106年5月17日亦對原告工作態度為訪談，該此原告對客戶說車不好停車要客戶自己下樓收件，經客戶投訴，那次是原告個人行為，所以印象中有記大過等語，並有訪談紀錄表在卷可佐（本院卷第27頁至29頁）。依前揭訪談紀錄表之記載，原告自己在訪談紀錄表記載對於日後收派會更加謹慎等語。證人李俊毅亦曾在訪談紀錄表記載認原告平時工作態度認真，也熱於助人、該員對於此事深感歉意，．．．對此收派秉持服務熱誠，告知多加留意等語，堪認被告對原告之服務態度確實有依情節輕重給予不同之口頭告誡、警告等，並非一有缺失即給予大過之懲處。是本次被告因原告非初犯，且態度與往常一樣未依先前承諾為改善，足見被告就原告此次行為依員工獎懲作業管理辦法2.0第2條第3.15.35項規定為記大過1支之處分，並無不當。

㈤綜上，被告於107年7月19日以上開事由合計累計3大過依勞基法第12條第1項第4款之規定，合法終止與原告之僱傭契約之意思表示一節，堪以認定。另原告主張被告終止兩造僱傭契約違反比例原則、最後手段性，應屬無效等語。本院審酌：原告既係受僱被告擔任派送貨物人員乙職，其職務內容自係以保持物品之完整性、親切的服務態度而增加客戶對公司服務滿意度，維持公司形象為主要目標，而原告自認軟件即可輕拋，然軟件遭輕拋，縱內部貨品可能不會損壞，然外部紙箱多容易凹凸變形；又客戶之要求是否不合理，應以公司規定為準，如有好的建議，應向公司反映，而非令客戶不滿而進線投訴，另依公司規定作業或請假，係公司員工基本工作態度，而內部員工相處融洽相處、服從上級主管之指揮監督，亦是公司內控治理之重要事項，原告上開3次遭公司為記大過處分之行為，難認不為違反工作規則，且情節重大。且舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失

、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準，業經說明如前，縱其他未列入3次大過之事項，非本次解僱之事由，然被告非不得參考原告之素行、違規紀錄以為判斷，是本件被告參考原告素行，及3次大過處分後，據以解僱原告，即屬有據，原告主張本件被告違法解雇原告等語自無可採。是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即非有據。

六、原告主張被告應自107年7月19日起至原告復職之前一日起，按月給付原告41,597元，有無理由？

承上所述，被告於107年7月19日解僱原告之意思表示為合法，兩造間之僱傭契約，業已終止，兩造間已無存僱傭契約法律關係，則原告主張確認兩造間僱傭契約存在，並依勞動契約請求被告按月給付原告薪資，即均非有據。

七、綜上所述，本件原告於任職期間確有違反勞動契約、工作規則之事實，且情節重大，被告於107年7月19日據以終止勞動契約，應屬合法，而生終止契約之效力。原告請求確認兩造間之僱傭關係存在；並請求被告自107年7月19日起至復職之前一日止，按月給付原告41,597元，均為無理由，不應准許。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決之結果無影響，爰不一一論述。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　25　　日

勞工法庭　法　官　謝文嵐

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　　108　　年　　6　　月　　25　　日

書記官　許琇淳