臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第78號

原　　告　許植菀
訴訟代理人　方勝新律師
被　　告　亨徠興業有限公司
法定代理人　蔡宛蓉
訴訟代理人　魏琳珊律師
複代理人　　王盛鐸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年3 月12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：

㈠原告自民國104 年12月21日起受僱被告擔任司機，工作內容為駕駛貨車自高雄市○○區○○路○○號C 棟送貨予高雄、屏東之客戶，薪資每月新臺幣（下同）30,800元，兩造未簽立書面契約，係成立不定期勞動契約。詎被告於108 年4 月15日突向原告稱其無法勝任工作，預告終止兩造間之勞動契約，原告不同意，經被告申請勞資爭議調解，於108 年4 月29日調解不成立，被告仍於108 年5 月1 日寄送非自願離職證明書、108 年4 月薪資條、資遣費薪資條及切結書予原告，要求原告簽署上開文件後寄回，並於108 年5 月1 日正式終止兩造勞動契約。

㈡被告於108 年4 月15日告知原告不能勝任工作終止勞動契約，然訴外人林宏南係無權終止，且未明確說明原告有何無法勝任之情事，未盡明確告知解僱勞工事由之義務，其解僱行為違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定，依民法第71條規定應屬無效。又原告並無附表所示行為，縱認附表內容為真，然被告僅告知工作無法勝任及附表所示編號2 、4 所示事件（下稱事件2 、事件4 ），不得於訴訟中追加其他事

件為主張，且附表所示事件皆係被告對原告之紀律要求，與原告依勞動契約駕駛貨車之義務關聯並非密切，被告為達維持工作紀律之目的，應先循序採取記過、扣薪或減少補助等手段予以懲處，即足以促使原告不得再犯，並警戒其他員工知所依循，客觀上非不能期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續兩造間僱傭關係，被告未對原告為懲戒或其他處分，直接採用終止勞動契約之嚴厲懲處手段，程度上顯不相當，有違比例原則，不符合解僱最後手段性原則，被告終止兩造間勞動契約，於法未合而屬無效，原告就兩造間僱傭關係是否存在，自有確認利益。被告違法解僱原告，原告已於108年5月10日寄發存證信函予被告，通知被告受領勞務遲延，其拒絕或預示拒絕受領原告所提供之勞務，自108年5月1日起即陷於受領勞務遲延，原告亦得請求被告自108年5月1日起至原告復職前一日止，按月於每月5日前給付原告30,800元及遲延利息。為此，爰依兩造勞動契約之法律關係，及民法第487條、第229條、第233條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係存在；㈡被告應自108年5月1日起至原告復職前一日止，按月於每月5日前給付原告30,800元，及自各該月給薪日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告及訴外人亨信紙業有限公司均為實際負責人即訴外人蔡長育旗下之家族企業，內部均委由副總林宏南管理，林宏南於108年4月15日召開會議，原告直屬主管即總管理處運輸部門主管黃文期代表被告向原告告知終止勞動契約之理由，於108年4月29日高雄市政府勞工局調解當日，被告亦委託林宏南代表出席，明確向原告表示以不能勝任為理由終止兩造勞動關係，係因原告經常因細故對公司主管、同仁大聲咆哮、辱罵髒話，且對主管之業務指揮調度配合度不佳，足以影響公司業務運作及同仁工作情緒，甚至對於客戶之態度惡劣，近兩年印象較為深刻之事件如附表所示，而原告經林宏南、黃文期多次勸導改善均無成效，堪認原告對

於聽從被告指揮調度，與同仁主管保持良善互動之基本要求，主客觀上均已達難以勝任之程度。況黃文期於事件4發生後，已報請公司欲解僱原告，惟因林宏南擔保原告，並勸誡原告給予其改善機會，當時才未解僱原告，原告卻依然故我，被告方以原告無法勝任工作為由資遣，故被告終止兩造勞動契約已符合最後手段性。被告業依法定程序預告終止，於108年5月1日合法終止兩造勞動契約，並於108年5月3日將預告工資、資遣費、特休工資合計71,512元，匯款至原告合庫銀行帳戶，發給原告非自願離職證明書。原告雖主張是因原告不配合請假規定遭被告刁難資遣，然原告於108年間請休假，主管黃文期、丁○○均予以准假，並未否准，原告主張顯不可採等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自104年12月21日起受僱被告擔任司機，負責駕駛貨車自高雄市○○區○○路○○號C棟送貨與高雄、屏東客戶，薪資每月30,800元。兩造未簽立書面勞動契約，係成立不定期勞動契約。

㈡被告於108年4月15日告知原告不能勝任工作，對原告預告終止兩造間之勞動契約，自108年5月1日起生終止效力。因原告未同意，被告於108年4月17日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造嗣於108年4月29日調解不成立。

㈢被告於108年5月間寄送文件簽收單、離職證明書、108年4月份薪資明細表、資遣費切結書等予原告，要求原告簽署上開文件後寄回予被告，並於108年5月3日將原告之預告工資、資遣費、特休工資共71,512元匯至原告合庫銀行帳戶。原告則於108年5月10日寄發存證信函予被告，通知被告其不同意終止勞動契約，被告自108年5月1日起屬受領勞務遲延，並於108年5月24日將上開款項匯還被告。

㈣如本院認定被告終止有理由，兩造勞動契約於108年5月1日終止。

四、本件之爭點：

㈠被告依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約是否合法？兩造間有無僱傭關係存在？

㈡原告請求被告自108 年5 月1 日起至復職前一日止，按月給付原告薪資30,800元及遲延利息，有無理由？

五、本院得心證之理由：

㈠被告依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約是否合法？兩造間有無僱傭關係存在？

1.按非有勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5 款定有明文。所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務者亦屬之（最高法院103 年度台上字第2550號判決意旨參照）。揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內；勞工因個人專業能力不足或體力不足，固屬不能勝任工作，惟勞工雖具備能力，但工作態度消極、怠惰敷衍以致客觀上呈現出無法完成其工作時，亦屬之。

2.被告抗辯係因原告常因細故對公司主管、同仁大聲咆哮、辱罵髒話，且對主管之業務指揮調度配合度不佳，足以影響公司業務運作及同仁工作情緒，甚至對於客戶之態度惡劣，故依勞基法第11條第5 款規定終止勞動契約等語，並提出附表所示事件為例，原告則主張：林宏南無權代表被告終止兩造勞動契約，解僱時被告僅告知無法勝任工作及事件2 、事件4 ，然事件2 、事件4 均非事實，被告亦不得於訴訟中追加附表所示其他事件，被告終止契約違反解僱最後手段性等語。經查：

⑴原告主張林宏南無權代被告無權終止勞動契約，無非係以證人林宏南於本院審理時證稱：伊是亨信紙業公司的副總，伊管亨信的業務及倉庫的規矩，原告屬於亨徠興業…。伊不屬於原告的直屬長官，對他們的事情都是勸導為主等語為其論據，然於本院詢問證人林宏南與兩造有無親屬或僱傭關係，其答稱目前受僱被告等語（見本院卷第55頁），詢問其現職、工作內容則答稱：副總，管理公司生意的業務及公司紀律的問題等語明確（見本院卷第88頁），已自承有管理被告業務及員工紀律之權限，佐以證人即被告副倉管己○○證稱：黃文期及林宏南是伊等的上級等語（見本院卷第60頁），證人即被告總管理處主管黃文期證稱：伊的上司就是董事長，負責管理倉庫及運輸人員，原告與己○○因棧板的事起爭執後，伊與原告去橋頭地檢署送貨，伊跟原告說跟直屬長官不能大小聲，直屬長官交代的事情你就做就好了，原告跟我大小聲說我又沒有錯，完全不認錯。就是因為這件事情之後，伊有告訴董事長，伊說原告這個員工已經不能繼續任用了，問董事長如何處理，要不要資遣，董事長同意，伊回高雄公司就跟林宏南副總說這件事情，但林宏南副總說再給原告一個機會，讓他去約談原告，林宏南有約談原告，但之後變本加厲，個性、工作態度都沒有更改等語（見本院卷第72至73頁），證人即被告司機甲○○證稱：被告平日處理員工糾紛，林宏南副總會處理等語（見本院卷第83頁），比對前開證人證言可知，被告之主管或司機均認知係受林宏南管理，聽其指揮，足認證人林宏南確有管理被告員工之事實，被告抗辯林宏南對於被告員工有管理指揮權限，應屬可採。原告主張林宏南無權終止勞動契約，洵屬無據。

⑵又證人黃文期證稱：108年4月伊跟林宏南在會議室口頭告訴原告要資遣他，做到4月底，但原告不接受資遣等語（見本院卷第73頁），及證人林宏南證稱：伊跟原告開了三次資遣協調會議，第一次是108年4月15日，伊有請黃文期說明資遣的事實及條件，108年4月17日伊又召開資遣協調會，

伊跟原告說跟同事相處這麼不和睦，甚至飆罵髒話，讓同事心生畏懼，嚴重影響公司戰力，還舉乙○○的例子，第3次是108年4月19日，伊舉副倉管己○○被原告飆罵髒話的事實，但原告堅持不接受資遣，公司就主動申請勞資糾紛協調，會議中己○○有特別陳述被原告飆罵的經過及事實等語（見本院卷第92至93頁），原告對於經被告告知不能勝任工作及事件2、4之內容，並無爭執，與證人林宏南所述相符，且證人林宏南已另告知原告與同事相處不睦、飆罵髒話，令同事心生畏懼，嚴重影響公司戰力等不適任原因，均堪以認定，原告主張被告未告知終止勞動契約之具體事由，殊難憑採。

⑶被告終止兩造勞動契約時，曾告知原告如附表所示事件2、事件4之內容，及原告平日與同事相處不睦、飆罵髒話，令同事心生畏懼，影響公司戰力之情形，如前所述，原告雖否認有被告所指不能勝任工作之情事，然就事件2部分，業經證人即被告司機乙○○證稱：伊為送貨司機，司機都會交換車子，那天伊找不到升降尾門遙控器，請小姐打電話給原告，原告跟伊說在盒子裡，但伊找了兩次還是找不到，伊又打電話給原告，原告說他要回來找，後來他回來就找到了，然後原告就出去了，原告離開後有用手機打電話給伊，電話中罵伊三字經，伊就罵回去，時間有點久，其他內容不太記得等語（見本院卷第56頁）。原告雖主張乙○○為被告員工，係因被告壓力而為不實證述等語，然事件2發生距今時間非短，證人乙○○坦言就其餘電話內容不復記憶，復證稱，司機在公司時間不太多，就原告與同事、主管相處情形實際狀況不曉得，就送貨回來吃個飯，又出去等語（見本院卷第57頁），並未更為其他不利原告之陳述，本院審酌證人乙○○為事件2中與原告實際對話接觸之人，且無證據證明其係迫於壓力而為偽證，其證言應可採信，原告此部分主張不足採信。

⑷就事件4部分，則據證人己○○證稱：伊為副倉管，工作是

開堆高機幫司機上貨，那天早上伊開堆高機到原告貨車上要下他的棧板，他說丁○○要他把棧板下到新倉庫，丁○○沒有交代伊，當下伊不知道，原告認為伊與丁○○在搞什麼東西，伊就跟原告起爭執，伊不想理他把堆高機開進倉庫，結果原告跑來跟伊說有膽去公司前面沒有監視器的地方單挑，在那邊大小聲碎碎念罵伊，伊本來不想理他，但原告一直在那邊譙伊，譙到最後，辦公室的業務丙○○聽到原告大小聲飆伊譙伊，跑出來問怎麼了，丙○○就把原告隔開，伊不想理他就把堆高機開進倉庫做伊的事情等語（見本院卷第58頁），證人即被告業務丙○○證稱：伊看過己○○跟原告因貨車棧板是否卸下起爭執，但這不算爭執，算是單方面飆罵三字經，當日早上伊在辦公室辦公，聽到倉庫有大聲的怒罵聲，伊就立即趕到現場查看，伊看到原告對副倉管己○○飆罵三字經，還說叫他去沒有監視器的地方單挑，伊馬上支開他們，伊支開他們之後，己○○馬上開著他的堆高機回到他的工作崗位，原告一直碎碎念，一臉不悅走出倉庫等語（見本院卷第65頁），與證人己○○證述事發過程大抵相符。再者，證人黃文期並曾於事件4發生後告誡原告不應對直屬主管大小聲（見前述第⑴點所載證言），證人林宏南亦證稱：事件4伊有跟己○○、丙○○確認當初的事實，伊會聽兩方當事人的說法，附表都還有見證者，伊是經由第三者確認。總管理處的黃文期打電話給伊，伊才知道原告飆罵己○○的事情，總管理處說原告飆罵主管，造成管理上很大的困擾，所以要資遣原告，伊就跟總管理處說，這件事情是很嚴重，但讓伊保原告一次，如果之後再有一次類似的事情發生，伊等再資遣他。那天晚上八點多伊有打電話給原告，說公司對你飆罵己○○的事情不能諒解，說要資遣你，原告還跟伊說有這麼嚴重嗎，伊說這個本來就很嚴重，但是這次我幫你說情，公司接受了伊的意見，伊跟原告說如果你有比較好的工作，你就另謀發展如果沒有比較好的工作，你要留在公司，就要跟同事好好相處，如果再發生類似的事情，伊就保不了你

了等語（見本院卷第95至97頁），依黃文期、林宏南之證言，可知被告於事件4發生後已曾決定資遣原告，事後雖未實行，然其等亦先後告誡原告服從直屬主管指示、勿飆罵主管，應可認證人己○○、丙○○所為事件4發生過程之內容，並非虛妄而堪信為真實，否則當無告誡或即時決定資遣原告之必要。

⑸就事件4部分，證人即原告前員工戊○○固另證稱：伊原為被告送貨司機，伊有看到原告與己○○因棧板要不要下來起爭執，伊當下看到是己○○開堆高機到公司捲門前時，回頭罵原告三字經，原告才從大門口疊貨的地方走去找己○○理論，那時聚了很多人，像丙○○、惠敏姐，他們都在那邊勸架，伊中間也有去拉原告出來。原告沒有與己○○互罵，伊認識的原告就說話比較大聲，聲音比較宏亮，原告絕對不會罵三字經等語（見本院卷第62至64頁），惟證人丙○○證稱：當時伊等站的地方只有伊與己○○、原告三個人在場，伊站的地方沒有看到戊○○，伊確認戊○○不在，因為伊都沒有看到他。現場是原告單方面飆罵己○○三字經等語明確（見本院卷第66至67頁），倘證人戊○○於事發時曾貼近原告將其拉出，證人丙○○應無可能未見其身影，且證人戊○○亦證稱：當時原告與己○○對話某部分是聽到，沒有說全部等語（見本院卷第62頁），其是否在場聽聞全部對話過程，尚非無疑，況倘若當時僅係己○○單方面辱罵原告，公司應無告誡原告或將其資遣之必要，尚難以證人戊○○前揭證言逕為原告有利之認定。

⑹承前所述，被告對原告預告終止勞動契約時固未提及如附表編號1、3、5所示事件，然被告業已告知原告其與同事相處不睦、飆罵髒話，令同事心生畏懼，嚴重影響公司戰力等不適任原因，而觀諸證人黃文期證稱：之前調度員有跟伊反應車子的事，說原告的車子很難調度，因為那台車都是原告在開，原告車子有升降尾門，有些地方用升降尾門下貨較輕鬆，但原告都占著車子，在原告不願意配合的情形下，這台

車子從以前到現在都是原告在開，要調度出來原告不太願意配合，有調度出去，原告還是有雜音，說你把車子開出去，車子壞掉，用一些理由去搪塞。原告脾氣暴躁，有時會口出惡言，調度員很難調度，有時會遷就原告。原告不配合調度車輛，調度員跟其他二位司機都有反應，反應很多次了，那是長久以來存在的問題，原告在職期間剛開始有聽調度換車子，但後面原告態度不佳，所以調度員會讓司機跳過原告的車子直接去調度，坦白講就是不用原告的車子，因為做什麼事都要遷就原告，調度員也怕原告，車子就不要用了啊等語（見本院卷第71至77頁），證人己○○證稱：原告平常跟同事、主管講話不客氣，都是會罵國罵的，跟同事之間都處的不好，都是情緒化的，要看他的心情。有時候他心情好，就跟你打哈哈，他想要怎樣就怎樣，都要看他的心情，他有時候工作上壓力大，伊幫他上貨時，就會口氣不好等語（見本院卷第58至59頁），證人丙○○證稱：同事跟他相處都有壓力，原告作業上很容易情緒化，原告會因為小事情跟任何的同事起爭執，如送貨回來協助場內作業，或是清潔公司環境都會起爭執，像是怒罵或飆罵三字經都有。有些司機會罵三字經，但原告是帶情緒的那種，不是玩笑話等語（見本院卷第66至67頁），證人林宏南證稱：原告有時候會因為小事態度比較激動，音調比較刺耳，有時候同事會因為這樣心生畏懼，不敢同車，或是要調車時，有時候要兩個人商量的不敢說，這樣會對公司的戰力產生很大的影響等語（見本院卷第92頁），及證人即倉管丁○○證稱：甲○○因工作需要要與原告換車，因每個車上都有一個推車，換完車後甲○○才發現車上沒有推車，才向伊反應，因為那時候原告已經出去送貨了，所以等原告回來伊才詢問原告推車在哪裡，原告一聽我這樣說，原告就認為甲○○跟伊打小報告，原告就跑去跟甲○○大聲爭吵，說這種小事私底下就可解決，不用讓主管知道，他們吵架時伊有在場，但他們不是吵架，是原告向甲○○大聲質問、咆哮。事後發現原告前幾天送貨，把推車放

在客戶那裡，沒有拿回來等語（見本院卷第84至86頁），與證人林宏南證稱：那天要下班時，伊在辦公室裡聽到吵鬧聲，就去倉庫瞭解狀況，伊看到原告態度非常激動，大聲對甲○○咆哮，說他明明有把推車拿回來，現在推車沒有在車上，跟他沒有關係等語（見本院卷第90頁），就原告大聲咆哮一節，與證人丁○○證述一致，而上開證人均為與原告共事之人，其等就原告與同事相處之個性、情緒表現所為證言，大抵相符，佐以事件2、4發生情形，應足認原告在職期間情緒較容易波動、易怒或與同事、主管發生爭執，而導致同事間與其相處具有壓力，主管難以調度指揮甚明。原告雖主張證人證詞均為串證不足採信，然此尚無其他證明，自難以其等為被告員工遽認所為證言即屬虛偽。

3.依上開說明，原告確有被告所辯事件2、4之情形，且情緒較容易波動、易怒或與同事、主管發生爭執，而導致同事間與其相處具有壓力，主管亦難以指揮調度，以公司營運立場而言，本應提供員工氣氛和諧安穩之職場，對於凝聚員工向心力亦有相當助益，倘同仁不願或無法與原告共事、上班屢屢須面對其他同事情緒之無形壓力，自非良好之工作環境，原告易與同事、主管衝突，被告無法提供其他員工穩定之工作環境，對於公司和諧、事務分配、消費者觀感及公司業務運作自有影響，縱原告具備送貨能力，亦足認原告已有不能勝任工作之情形，且依前述內容，證人黃文期、林宏南均曾對原告告誡未獲改善，自難期待被告繼續與之維持僱傭關係，被告縱未另為懲處，亦難認有違反解僱最後手段性。是被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，應屬有理。又兩造對於被告終止勞動契約有理由，則兩造勞動契約已於108年5月1日終止，並無爭執，應認兩造勞動契約已於108年5月1日經被告合法終止，兩造間即無僱傭關係存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。

4.至原告另主張：被告係因伊違反特休假排定規則而予以資遣，且被告就附表編號1、2、4、5所示事件之經過均有監

視器錄影，伊請求進行勘驗，被告拒絕提出檔案，應依勞動事件法第36條第4項規定認定原告主張為真等語，然原告就被告係因其違反特休假排定規則而予以資遣一節，並無其他證明，且勞動事件法第36條第1項規定：「文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處新臺幣三萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分。」，第4項規定：「當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實。」，可知該條規定係以持有資料之人無正當理由拒絕提出調查為前提，然附表所示事件距今已有時日，被告抗辯因監視器錄影系統硬碟容量有限，該等事件時間經過久遠，錄影片段檔案早已遭覆蓋等語，合於一般機關或公司錄影監視器材運作情形，尚難認被告係無正當理由而拒不提出，自無勞動事件法第36條規定之適用，併此敘明。

㈡原告請求被告自108年5月1日起至復職前一日止，按月給付原告薪資30,800元及遲延利息，有無理由？

依前開說明，被告已依勞基法第11條第5款規定，合法終止兩造間之勞動契約，原告自不得再依勞動契約及民法第487條規定，請求被告給付勞務報酬，是其請求被告應自108年5月1日起至復職前一日止，按月給付原告薪資30,800元及法定遲延利息，亦無從准許。

六、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約及民法第487條、第229條、第233條之規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應自108年5月1日起至原告復職前一日止，按月於每月5日前給付原告30,800元，及自各該月給薪日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、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　　109　　年　　4　　月　　1　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　109　　年　　4　　月　　1　　日

書記官　許婉真

附表：被告抗辯原告不能勝任工作之事由

編號	發生時點	事　　由
1	106 年7 月初 （事件1）	因公司銷售之需要，裝卸運輸較大宗產品就會使用有升降配備的貨車。調度權由運輸部門的主管黃文期及業務助理佩卿視情況支配，本次事件主管因作業需求，調度車輛使用，原告認平常有升降配備的貨車大多由其使用，因此不同意調度，而與主管在多位員工面前大聲爭執，原告對公司的配合度不佳。
2	107年8月2日下午 （事件2）	當天因運輸需要，由司機乙○○分配到駕駛有升降尾門的貨車，乙○○一時找不到升降尾門的遙控器，透過內勤助理電話聯絡原告詢問遙控器之下落，原告雖有告知，但乙○○與助理尋找數次仍未尋獲，最後只好再請原告折返公司幫忙找尋，之後原告卻用電話對乙○○大罵三字經，對同事極盡侮辱而爆發激烈口角。
3	107年9月底 （事件3）	被告重要客戶正暘印刷，要求原告將卸完貨的多餘棧板載走，但原告不同意載回，因此與正暘印刷的老闆娘起爭執，導致正暘印刷於事發後的2 至3 個月明顯降低與被告之交易量。原告情緒用事，一不高興就與客戶爭執，另也曾遭多位客戶反應態度惡劣，造成公司營業上的損失。

（續上頁）

4	107年11月29日 （事件4）	倉管丁○○要求原告將貨車上的棧板載到新倉庫，順便至新倉庫疊貨。副倉管己○○不知情，便又要原告將其棧板卸下，再去新倉庫疊貨，因而引發原告不悅，當眾對己○○飆罵髒話，並對己○○嗆聲：好膽就到公司前頭打架。原告對公司幹部連基本的尊重也沒有，造成公司管理上很大的困擾。
5	108年2月23日 （事件5）	於108 年2 月21日原告開車回公司下班時，將貨車上配備的小推車遺落在客戶處，卻未向公司告知。翌日，原告與司機甲○○因送貨的需要而換車，甲○○出車前跟倉管反應找不到小推車，當日下班前倉管陳華興詢問原告小推車的下落，原告不滿，以為甲○○告狀，遂與吳華德發生爭執，大聲咆哮、霸凌同事，且堅不承認疏失。客戶金儀企業於108 年2 月25日通知公司小推車未帶回，始真相大白。