臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第24號

上　訴　人　許植苑
訴訟代理人　方勝新律師（法扶律師）
被 上訴 人　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，上訴人對於民國109年4月1日臺灣橋頭地方法院108年度勞訴字第78號第一審判決提起上訴，本院於109年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國104年12月21日起，受僱被上訴人擔任司機，工作內容為駕駛貨車送貨給高雄及屏東之客戶，薪資每月新臺幣（下同）30,800元。詎被上訴人於108年4月15日，突然主張上訴人無法勝任工作，預告終止兩造間之勞動契約，經被上訴人申請勞資爭議調解，於108年4月29日調解不成立，被上訴人仍於108年5月1日終止兩造勞動契約。然訴外人林○南無權終止與上訴人之勞動契約，又未明確說明上訴人有何無法勝任之情事，且上訴人並無附表所示行為，故被上訴人之解僱不合法。況縱認附表所示事件之內容為真，然被上訴人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，且被上訴人應先循序採取記過、扣薪或減少補助等手段予以懲處，直接採用終止勞動契約之嚴厲懲處手段，不符合解僱最後手段性原則，被上訴人終止兩造間勞動契約，於法未合而屬無效。從而，被上訴人違法解僱上訴人，被上訴人已預示拒絕受領上訴人所提供之勞務，自108年5月1日起即陷於受領勞務遲延，上訴人亦得請求被

上訴人自108年5月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月5日前給付上訴人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。請求判決：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月5日前給付上訴人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、被上訴人則以：被上訴人為實際負責人即訴外人蔡長育旗下之家族企業，內部委由副總林○南管理，林○南於108年4月15日召開會議，由上訴人直屬主管即總管理處運輸部門主管黃○期代表被上訴人向上訴人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，被上訴人亦委託林○南代表出席，明確向上訴人表示以不能勝任為理由終止兩造勞動關係，係因上訴人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。而上訴人經林○南、黃○期多次勸導改善均無成效，堪認上訴人對於聽從被上訴人指揮調度，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。況且黃○期於附表編號4所示事件發生後，已報請公司欲解僱上訴人，惟因林○南擔保上訴人，並勸誡上訴人給予其改善機會，當時才未解僱上訴人，上訴人卻依然故我，被上訴人方以上訴人無法勝任工作為由資遣，故被上訴人終止兩造勞動契約已符合解僱最後手段性。被上訴人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等語。

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人提起上訴，於本院聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間僱傭關係存在。（三）被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月5日給付上訴人30,800元，及自各該月給薪日之

翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。被上訴人則答辯聲明如主文所示。

四、協商整理兩造不爭執事項及本件爭點：

（一）兩造不爭執之事項：

1、上訴人自104年12月21日起受僱被上訴人擔任司機，負責駕駛貨車送貨給高雄及屏東客戶，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。

2、被上訴人於108年4月15日告知上訴人不能勝任工作，對上訴人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。因上訴人未同意，被上訴人於108年4月17日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，嗣於108年4月29日調解不成立。

3、被上訴人於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、資遣費切結書等給上訴人，要求上訴人簽署上開文件後寄回給被上訴人，並於108年5月3日將上訴人之預告工資、資遣費、特休工資共71,512元匯至上訴人合庫銀行帳戶。上訴人則於108年5月10日寄發存證信函給被上訴人，通知被上訴人其不同意終止勞動契約，被上訴人自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上訴人。

4、如認定被上訴人終止有理由，兩造勞動契約於108年5月1日終止。

（二）本件爭點：

1、被上訴人依勞基法第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？

2、上訴人請求被上訴人自108年5月1日起至復職前1日止，按月給付上訴人薪資30,800元及遲延利息，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）被上訴人依勞基法第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、上訴人雖主張：林○南無權代表被上訴人終止勞動契約等語，並以證人林○南於原審證稱：伊是亨○紙業公司的副總，伊管亨信的業務及倉庫的規矩，上訴人屬於亨徠興業；伊不屬於上訴人的直屬長官，對他們的事情都是勸導為主等語為其論據。經查，原審詢問證人林○南與兩造有無親屬或僱傭關係，其答稱目前受僱被上訴人等語（見原審卷第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（見原審卷第88頁），已自承有管理被上訴人業務及員工紀律之權限。佐以證人即被上訴人副倉管蔡○達於原審證稱：黃○期及林○南是伊等的上級等語（見原審卷第60頁）；證人即被上訴人總管理處主管黃○期於原審證稱：伊的上司就是董事長，負責管理倉庫及運輸人員，上訴人與蔡○達因棧板的事起爭執後，伊與上訴人去橋頭地檢署送貨，伊跟上訴人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，上訴人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，伊說上訴人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○南副總說這件事情，但林○南副總說再給上訴人一個機會，讓他去約談上訴人，林○南有約談上訴人，但之後變本加厲，個性、工作態度都沒有更改等語（見原審卷第72頁至第73頁）；證人即被上訴人司機吳○德證稱：被上訴人平日處理員工糾紛，林○南副總會處理等語（見原審卷第83頁）。比對前開證人證言可知，被上訴人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○南確有管理被上訴人員工之事實，被上訴人抗辯林○南對於被上訴人員工有管理指揮權限，應屬可採。況且不論林○南有無管理指揮之權限，林○南為終止之意思表示時，上訴人之主管黃○棋亦在現場，且被上訴人對於林○南係代表其向上訴人為終止勞動契約之意思表示乙節並不爭執，則上訴人主張林○南無權終止勞動契約，洵屬無據。

3、上訴人又主張被上訴人未告知終止勞動契約之具體事由等語。然查，上訴人對於經被上訴人告知不能勝任工作及事件2、4之內容等情並無爭執，且證人黃○期於原審證稱：伊於108年4月跟林○南在會議室口頭告訴上訴人要資遣他，做到4月底，但上訴人不接受資遣等語（見原審卷第73頁）；證人林○南於原審證稱：伊跟上訴人開了三次資遣協調會議，第一次是108年4月15日，伊有請黃○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，伊跟上訴人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，還舉林○柏的例子，第3次是108年4月19日，伊舉副倉管蔡○達被上訴人飆罵髒話的事實，但上訴人堅持不接受資遣，公司就主動申請勞資糾紛協調，會議中蔡○達有特別陳述被上訴人飆罵的經過及事實等語（見原審卷第92頁至第93頁）。足認被上訴人確有告知上訴人不能勝任工作及事件2、4

之內容，且證人林○南已另告知上訴人與同事相處不睦、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。上訴人主張被上訴人未告知終止勞動契約之具體事由，殊難憑採。

4、又就事件2部分，業經證人即司機林○柏於原審證稱：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，請小姐打電話給上訴人，上訴人跟伊說在盒子裡，但伊找了兩次還是找不到，伊又打電話給上訴人，上訴人說他要回來找，後來他回來就找到了，然後上訴人就出去了，上訴人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（見原審卷第56頁）。上訴人雖主張林○柏為被上訴人員工，係因被上訴人壓力而為不實證述等語，然事件2發生距今時間非短，證人林○柏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，就上訴人與同事、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（見原審卷第57頁），並未更為其他不利上訴人之陳述，本院審酌證人林○柏為事件2中與上訴人實際對話接觸之人，且無證據證明其係迫於壓力而為偽證，其證言應可採信，上訴人此部分主張不足採信。

5、再就事件4部分，則據證人蔡○達於原審證稱：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上訴人貨車上要下他的棧板，他說陳○華要他把棧板下到新倉庫，陳○華沒有交代伊，當下伊不知道，上訴人認為伊與陳○華在搞什麼東西，伊就跟上訴人起爭執，伊不想理他，把堆高機開進倉庫，結果上訴人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，但上訴人一直在那邊譙伊，譙到最後，辦公室的業務林○龍聽到上訴人大小聲飆伊譙伊，跑出來問怎麼了，林○龍就把上訴人隔開，伊不想理他，就把堆高機開進倉庫，做伊的事情等語（見原審卷第58頁）

；核與證人即業務林○龍於原審證稱：伊看過蔡○達跟上訴人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，伊看到上訴人對副倉管蔡○達飆罵三字經，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，蔡○達馬上開著他的堆高機回到他的工作崗位，上訴人一直碎碎念，一臉不悅走出倉庫等語相符（見原審卷第65頁）。而證人黃○期並曾於事件4 發生後告誡上訴人不應對直屬主管大小聲乙節，已如前述，證人林○南亦於原審證稱：事件4 伊有跟蔡○達、林○龍確認當初的事實，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○期打電話給伊，伊才知道上訴人飆罵蔡○達的事情，總管理處說上訴人飆罵主管，造成管理上很大的困擾，所以要資遣上訴人，伊就跟總管理處說，這件事情是很嚴重，但讓伊保上訴人一次，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上訴人，說公司對你飆罵蔡○達的事情不能諒解，說要資遣你，上訴人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，伊跟上訴人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（見原審卷第95頁至第97頁）。則依黃○期、林○南之證言，可知被上訴人於事件4 發生後已曾決定資遣上訴人，事後雖未實行，然其等亦先後告誡上訴人服從直屬主管指示、勿飆罵主管，應可認證人蔡○達、林○龍所為事件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上訴人之必要。至於證人即上訴人前員工楊○瑞雖於原審證稱：伊原為被上訴人送貨司機，伊有看到上訴人與蔡○達因棧板要不要下來起爭執，伊當下看到是蔡○達開

堆高機到公司捲門前時，回頭罵上訴人三字經，上訴人才從大門口疊貨的地方走去找蔡○達理論，那時聚了很多人，像林○龍、惠敏姐，他們都在那邊勸架，伊中間也有去拉上訴人出來；上訴人沒有與蔡○達互罵，伊認識的上訴人就說話比較大聲，聲音比較宏亮，上訴人絕對不會罵三字經等語（見原審卷第62頁至第64頁）。惟證人林○龍於原審證稱：當時伊等站的地方只有伊與蔡○達、上訴人三個人在場，伊站的地方沒有看到楊○瑞，伊確認楊○瑞不在，因為伊都沒有看到他。現場是上訴人單方面飆罵蔡○達三字經等語明確（見原審卷第66頁至第67頁），倘證人楊○瑞於事發時曾貼近上訴人將其拉出，證人林○龍應無可能未見其身影，且證人楊○瑞亦於原審證稱：當時上訴人與蔡○達對話某部分是聽到，沒有說全部等語（見原審卷第62頁），其是否在場聽聞全部對話及爭執過程，尚非無疑，況倘若當時僅係蔡○達單方面辱罵上訴人，公司應無告誡上訴人或將其資遣之必要，故證人楊○瑞之證詞應有避重就輕之處，尚難以證人楊○瑞前揭證言逕為上訴人有利之認定。

6、另承前所述，被上訴人對上訴人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，然被上訴人業已告知上訴人其與同事相處不睦、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○期於原審證稱：之前調度員有跟伊反應車子的事，說上訴人的車子很難調度，因為那台車都是上訴人在開，上訴人車子有升降尾門，有些地方用升降尾門下貨較輕鬆，但上訴人都占著車子，在上訴人不願意配合的情形下，這台車子從以前到現在都是上訴人在開，要調度出來上訴人不太願意配合，有調度出去，上訴人還是有雜音，說你把車子開出去，車子壞掉，用一些理由去搪塞；上訴人脾氣暴躁，有時會口出惡言，調度員很難調度，有時會遷就上訴人；上訴人不配合調度車輛，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，上訴人在職期間剛開始有聽調度換車子，但後面上訴人態度不佳，所以調度員會讓司機跳過上訴人的車子直接去調度，坦白講就是不用上訴人的車子，因為做什麼事都要遷就上訴人，調度員也怕上訴人，車子就不要用了啊等語（見原審卷第71頁至第77頁）；證人蔡○達於原審證稱：上訴人平常跟同事、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（見原審卷第58頁至第59頁）；證人林○龍於原審證稱：同事跟他相處都有壓力，上訴人作業上很容易情緒化，上訴人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，但上訴人是帶情緒的那種，不是玩笑話等語（見原審卷第66頁至第67頁）；證人林○南於原審證稱：上訴人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（見原審卷第92頁）。另證人即倉管陳○華於原審證稱：吳○德因工作需要要與上訴人換車，因每個車上都有一個推車，換完車後吳○德才發現車上沒有推車，才向伊反應，因為那時候上訴人已經出去送貨了，所以等上訴人回來伊才詢問上訴人推車在哪裡，上訴人一聽我這樣說，上訴人就認為吳○德跟伊打小報告，上訴人就跑去跟吳○德大聲爭吵，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，是上訴人向吳○德大聲質問、咆哮；事後發現上訴人前幾天送貨，把推車放在客戶那裡，沒有拿回來等語（見原審卷第84頁至第86頁），核與證人林○南於原審證稱：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，伊看到上訴人態度非常激動，大聲對吳○德咆哮，說他明明有把推車拿回來，現在推車沒有在車上，跟他沒有關係等語相符（見原審卷第90頁）。上開證人均為與上訴人共事之人，其等就上訴人與同事相處之個性、情緒表現所為證言大致相符，佐以事件2、4發生情形，應足認上訴人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。上訴人雖主張上開證人證詞均為串證不足採信，然此尚無其他證明，自難以其等為被上訴人員工遽認所為證言即屬虛偽。此外，上訴人於本院雖聲請傳喚證人林○柏、吳○德、黃○樺、蘇○秝，然證人林○柏、吳○德均已於原審到庭證述明確，而上訴人於原審已捨棄傳喚證人黃○樺、蘇○秝，且待證事項業經本院認定如前，是均無再行傳喚之必要，附此敘明。

7、依上開說明，上訴人確有事件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之情事。而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上訴人共事、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，上訴人又易與同事、主管衝突，導致被上訴人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，縱上訴人具備送貨能力，亦足認上訴人已有不能勝任工作之情形，且依前述內容，證人黃○期、林○南均曾對上訴人告誡未獲改善，自難期待被上訴人繼續與之維持僱傭關係，被上訴人縱未另為懲處，亦難認有違反解僱最後手段性。是被上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，應屬有理。又兩造勞動契約已於108年5月1日經被上訴人合法終止，兩造間即無僱傭關係存在，上訴人請

求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。

8、至上訴人另主張：被上訴人係因伊違反特休假排定規則而予以資遣，且被上訴人就附表編號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，被上訴人拒絕提出檔案，應依勞動事件法第36條第4項規定認定上訴人主張為真實等語。然上訴人就被上訴人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，被上訴人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，尚難認被上訴人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。

（二）依前開說明，被上訴人已依勞基法第11條第5款規定，合法終止兩造間之勞動契約，上訴人自不得再依勞動契約及民法第487條規定，請求被上訴人給付勞務報酬，是上訴人請求被上訴人應自108年5月1日起至復職前1日止，按月給付上訴人薪資30,800元及法定遲延利息，亦無從准許。

六、綜上所述，本件上訴人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，以及被上訴人應自108年5月1日起至上訴人復職前1日止，按月於每月5日前給付上訴人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，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，

應駁回其上訴。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝靜雯

法　官　洪能超

法　官　邱泰錄

以上正本證明與原本無異。

上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。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　　10　　月　　14　　日

書記官　洪以珊

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

附表：被上訴人抗辯上訴人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○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，上訴人

（續上頁）

		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，上訴人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，由司機林○柏分配到駕駛有升降尾門的貨車，林○柏一時找不到升降尾門的遙控器，透過內勤助理電話聯絡上訴人詢問遙控器之下落，上訴人雖有告知，但林○柏與助理尋找數次仍未尋獲，最後只好再請上訴人折返公司幫忙找尋，之後上訴人卻用電話對林○柏大罵三字經，對同事極盡侮辱而爆發激烈口角。
3	107年9月底 （事件3）	被上訴人重要客戶正○印刷，要求上訴人將卸完貨的多餘棧板載走，但上訴人不同意載回，因此與正○印刷的老闆娘起爭執，導致正○印刷於事發後的2至3個月明顯降低與被上訴人之交易量。上訴人情緒用事，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。
4	107年11月29日 （事件4）	倉管陳○華要求上訴人將貨車上的棧板載到新倉庫，順便至新倉庫疊貨。副倉管蔡○達不知情，便又要上訴人將其棧板卸下，再去新倉庫疊貨，因而引發上訴人不悅，當眾對蔡○達飆罵髒話，並對蔡○達嗆聲：好膽就到公司前頭打架。是上訴人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）	上訴人於108年2月21日開車回公司下班時，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，上訴人與司機吳○德因送貨的需要而換車，吳○德出車前跟倉管反應找不到小推車，當日下班前倉管陳○華詢問上訴人小

（續上頁）

		推車的下落，上訴人不滿，以為吳○德告狀，遂與吳○德發生爭執，大聲咆哮、霸凌同事，且堅不承認疏失。客戶金○企業於108年2月25日通知公司小推車未帶回，始真相大白。