

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上易字第22號

上訴人 劉有文

訴訟代理人 簡大鈞律師

被上訴人 中華郵政股份有限公司

法定代理人 王國材

訴訟代理人 蔡陸弟律師

上列當事人間請求確認獎懲令無效事件，上訴人對於中華民國113年8月21日臺灣臺南地方法院第一審判決（113年度勞訴字第58號）提起上訴，本院於113年12月5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、被上訴人法定代理人於本院審理中已由吳宏謀變更為王國財，並據王國財於民國113年10月14日具狀聲明承受訴訟，有聲明承受訴訟狀、經濟部113年9月4日函、公司變更登記表在卷可稽（本院卷第61至65頁），核與民事訴訟法第170條、第175條第1項規定無不合，應予准許，合先敘明。

二、上訴人主張：伊自87年間起任職於被上訴人公司，於106年至112年間在被上訴人所轄臺南郵局（下稱臺南郵局）服務期間，因績效與表現良好，而於112年3月間升任臺南新市郵局（下稱新市郵局）郵務稽查，擔任主管。伊於工作期間並無任何怠忽職守、曠職情事，臺南郵局卻以伊於112年10月間私自外出為由，於112年第22屆第3次不具資位人員考成委員會會議、112年第22屆第3次人事評議委員會（下稱系爭人評會）會議（下稱系爭人評會會議）當天及2日內對伊為記1大過、2小過，及解除主管職務之處分，並於113年1月2日將伊自新市郵局調職至歸仁郵局（下稱系爭調職令）。伊雖提起申訴、再申訴，均遭臺南郵局以違法理由逕為駁回，詳

01 細過程如原判決附表所示。被上訴人上開人事處分之合法性  
02 及妥適性均有伊所指違法或不當之情形，伊請求確認上開人  
03 事處分無效，應有理由。原審為伊敗訴之判決，顯有未洽等  
04 語。並上訴聲明：(一)原判決關於駁回伊後開第二項之訴部分  
05 及訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，請求1.確認臺  
06 南郵局112年12月28日南人字第1120600693號記1大過懲戒處  
07 分（下稱系爭大過處分）無效。2.確認臺南郵局112年12月2  
08 8日南人字第1120600694號記2小過懲戒處分（下稱系爭小過  
09 處分）無效。3.確認臺南郵局112年12月26日南人字第11206  
10 00716號解除伊郵務稽查主管職調派令（下稱系爭調派令）  
11 無效（至上訴人於原審請求命被上訴人應重新作成合法適當  
12 之獎懲令，及請求命被上訴人回復上訴人主管職之敗訴部分  
13 ，業據上訴人撤回上訴，不在本院審理範圍）。

14 三、被上訴人則以：上訴人違反伊公司外勤收投人員穿著制服應  
15 行注意事項（下稱注意事項）第1點、第2點第2款、第3點第  
16 11款，及伊公司工作規則（下稱工作規則）第75條，被上訴  
17 人所轄臺南郵局因認其情節重大，依交通事業郵政人員獎懲  
18 標準表（下稱獎懲標準）第8條第18款規定對上訴人處以系  
19 爭大過處分，於法並無違誤。又上訴人於112年10月11日至  
20 同年11月9日間共29日，就有20日遲到及早退之情形，合計3  
21 6小時42分，違反工作規則第49條第1項、第52條第1項及第2  
22 項前段、第77條，且情節重大，臺南郵局對其處系爭小過處  
23 分，亦無違誤。上訴人行為不足作為員工表率，而不適合擔  
24 任稽查主管職務，故臺南郵局基於經營企業必要將其調派為  
25 非主管職務。系爭調派令及系爭調職令對於上訴人之工資及  
26 其他勞動條件，未作不利之變更，且有考量上訴人及其家庭  
27 生活利益，系爭調派令及系爭調職令符合勞動基準法（下稱  
28 勞基法）第10條之1規定。原審駁回上訴人之請求，於法並  
29 無違誤等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

30 四、本件不爭執事項為：

31 (一)上訴人為交通部所屬國營事業中華郵政股份有限公司（即被

01 上訴人) 交通事業之非資位人員，屬勞工身分，其與被上訴  
02 人間之權利義務關係應受勞基法之規範。

03 (二)被上訴人於112年11月22日以上訴人於112年10月起多日於上  
04 班時間穿著私人外套、騎乘私車外出，請上訴人報告說明緣  
05 由(原審補字卷第63頁)，上訴人於同年月27日報告略以「  
06 …近日職於上午稽查應行工作確實完成後，因局內無適當休  
07 息空間，為免造成民眾誤會，會換穿自己的外套，騎上自己  
08 的機車，至局外適當地方休息，恢復精神，以便中午過後繼  
09 續努力工作。今既已造成局方困擾，職願接受調派至其他單  
10 位任職。以示(誤載為事)負責。」(原審補字卷第65頁)。

11 (三)被上訴人經112年第22屆第3次不具資位人員考成委員會會議  
12 決議及經理核定，並以上訴人「值勤期間騎乘私車外出且未  
13 穿著稽查制服，違反服務規定，情節重大」為由，依獎懲標  
14 準第8條第18款之規定，對上訴人處以系爭大過處分(原審  
15 補字卷第51頁)。

16 (四)被上訴人經112年第22屆第3次不具資位人員考成委員會會議  
17 決議及經理核定，並以上訴人「值勤時間擅離職守，一年內  
18 曠職累積達3日以上未滿5日，違反服務規定」為由，認定上  
19 訴人曠職36小時42分，依獎懲標準第7條第1款規定，對上訴  
20 人處以系爭小過處分(原審補字卷第53頁、第107頁)。

21 (五)被上訴人以系爭調派令解除上訴人郵務稽查主管職(原審補  
22 字卷第59頁)。

23 (六)被上訴人於113年1月2日以人事異動通知單，將上訴人由新  
24 市郵局調動至歸仁郵局(原審補字卷第115頁)。

25 (七)上訴人於113年1月9日對系爭大過處分、系爭小過處分、系  
26 爭調派令提起申訴，並請求回復上訴人主管職務，經被上訴  
27 人於113年1月24日以南人字第1130000046號函(下稱系爭函  
28 文，原審補字卷第125、127頁)覆上開處分經核於法並無違  
29 誤，均應予維持，上訴人於113年2月5日提起再申訴，經被  
30 上訴人於113年2月17日函覆略以「…得以勞資爭議處理法所  
31 定調解、仲裁或裁決等程序提起行政救濟，…非以復審、申

01 訴、再申訴等公務人員保障法所定之救濟程序。」。

02 (八)上訴人向臺灣臺南地方法院聲請勞動調解，經該院113年4月  
03 9日函覆調解不成立。

04 (九)兩造就原判決附表所示之時間、事實及證據等均不爭執。

05 五、得心證之理由：

06 (一)上訴人為被上訴人交通事業之非資位人員，屬勞工身分，其  
07 與被上訴人間之權利義務關係應受勞基法之規範等情，為兩  
08 造所不爭（不爭執事項(一)），此部分事實即堪認定。

09 (二)按雇主為企業經營之必要，得訂定規範員工工作條件及服務  
10 紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟仍  
11 須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利（最  
12 高法院108年度台上字第2337號判決意旨參照）。另按勞基  
13 法第70條第6款規定，允許雇主在自訂工作規則中訂定獎懲  
14 事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇主在合理  
15 範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單位為維持  
16 經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，惟雇主  
17 之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立於平等地位  
18 之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其共同作業之  
19 圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例如勞基法第  
20 12條）外，即須基於事業主之特別規定，且雇主的裁量權除  
21 受勞基法第71條之限制外，亦應遵循明確性原則（即雇主應  
22 於工作規則事先明示公告其規則，而使勞工可預見之）、權  
23 利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則（比  
24 例原則）、一事不再理（禁止雙重處分）、懲戒程序公平性  
25 及禁止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權  
26 益。此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、  
27 記過、減薪、降職及停職）時亦同。

28 (三)上訴人請求確認系爭大過處分無效部分：

29 上訴人主張被上訴人以「其於112年10月11日至11月9日期  
30 間，多次於值勤時間未穿著稽查整套制服，並騎乘私車外  
31 出」為由，依獎懲標準第8條第18款之規定，對上訴人處以

系爭大過處分；惟系爭大過處分違反處罰明確性原則、懲戒平等待遇原則，且適用法規錯誤，亦無懲戒必要性等語，經查：

1.系爭大過處分未違反處罰明確性原則：

(1)按外勤收投人員於執勤中或使用郵政車輛，均應穿著制服，並注重制服穿著之整潔一致，以提升郵政形象及利於郵務單位主管管理，注意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款及郵政車輛管理要點第11點定有明文（原審補字卷第127頁）。被上訴人對於外勤收投人員於執勤中或使用郵政車輛時之服裝要求，已事先於上開注意事項及管理要點明示公告其規則，而使其員工可預見之，應可認定。

(2)上訴人主張勞動部公告之工作規則參考手冊明示事業單位如欲訂定懲戒或處分員工之條文，其內容應具體、合理、明確，不應以不確定之「其他情節」一詞概括，臺南郵局未提出其有情節重大之具體證明，且系爭函文係以抽象不明確之理由，例如「郵政員工應忠誠清廉」、「注重穿制服整潔一致」、「提升郵政形象」、「上訴人有不適當行為」、「未穿著整套制服」、「騎乘私車外出」、「遭質疑執行公務正當性」、「屢屢做出對郵政形象及聲譽有所傷害之行為」等，認為上訴人違反服務規定，情節重大，處以系爭大過處分，違反處罰明確性原則，應屬無效云云。惟查，觀諸勞動部工作規則參考手冊之工作規則參考範

本使用說明第6點內容：「事業單位如欲訂定懲戒或處分員工之條文，其內容應具體、合理、明確，不應以不確定之『其他情節』一詞概括，…。」（原審補字卷第196頁）。

其所謂不應以不確定之「其他情節」係指被上訴人所訂定懲戒或處分員工之條文。上訴人所謂上開用語並非系爭大過處分之法令依據即獎懲標準第8條第18款之用語，而係臺南郵局就上訴人提起申訴及復審乙事回復之系爭函文內容（原審補字卷第125、127頁），上訴人對於上開參考手冊內容，應有誤解。本院審酌系爭函文針對系爭大過處分內容為「本案

01 係他人檢舉台端（即上訴人）有不適當行為，經本局（即臺  
02 南郵局）主動啟動調查發現台端於112年10月11日至11月9日  
03 期間，有多次於值勤時間內未穿著稽查整套制服並騎乘私車  
04 外出情形，經查證屬實。上述違失情節有進出辦公場所時間  
05 表、照片等相關資料可稽外，且台端於自書報告中亦坦承不  
06 諱，並以『未免造成民眾誤會，換穿自己的外套』、『公務  
07 機車易有路邊拋錨情形』等說詞置辯…。」（原審補字卷第  
08 127頁），其已說明上訴人遭臺南郵局處以系爭大過處分，  
09 係因上訴人於112年10月11日至11月9日之值勤時間多次未穿  
10 著稽查整套制服及騎乘私車外出，而上開情事有上訴人進出  
11 辦公場所時間表、照片及上訴人之報告為證，上訴人主張臺  
12 南郵局未提出其有情節重大之具體證明云云，並不足採。

13 2.被上訴人對上訴人所為系爭大過處分，並未違反懲戒平等待  
14 遇原則：

15 上訴人主張獎懲標準第8條並未規定「未穿著制服或騎乘私  
16 車」，記1大過；又其他條款，例如：②遺失機密文件或洩  
17 漏公務機密，⑤延誤、遺失或不按規定處理郵件，⑰在辦公  
18 場所或執行公務時酗酒滋事等，係對被上訴人產生一定程度  
19 具體之傷害或影響他人，臺南郵局既稱上訴人有其他違反服  
20 務規定情節重大之情事，應與其他條款之情事相類似或程度  
21 一致，方屬公平合理之懲戒云云。惟查，被上訴人之外勤收  
22 投人員於執勤中或使用郵政車輛，均應穿著制服，並注重制  
23 服穿著之整潔一致，以提升郵政形象及利於郵務單位主管管  
24 理，注意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款及郵政車輛  
25 管理要點第11點規定甚明。上訴人為被上訴人之外勤收投人  
26 員，且擔任新市郵局郵務稽查，自應遵守該規定，其若違反  
27 該規定，且情節重大，被上訴人或其所轄臺南郵局依獎懲標  
28 準第8條第18款規定，即得對上訴人記一大過。上訴人雖主  
29 張其未穿著制服及騎乘私車之情形，相較於其他條款，僅為  
30 輕微情事，被上訴人卻對上訴人為系爭大過處分云云。惟被  
31 上訴人為企業經營者，對其而言，其員工穿著制服為專門職

業的象徵，代表被上訴人企業形象與服務精神，故其針對外勤收投人員訂立注意事項，及針對郵政車輛部分，另行訂立郵政車輛管理要點，顯見「員工穿著制服及使用郵政車輛」屬被上訴人經營事業之重要事項，而非上訴人所謂之輕微事項。上訴人主張被上訴人有不當擴大濫用雇主懲戒權，尚難認有理由。則被上訴人將違反此事項且情節重大列為記一大過之理由，應屬合理。

3.被上訴人對上訴人所為系爭大過處分，符合懲戒之必要性：

(1)上訴人自陳其為外勤郵務人員，有起訴狀在卷可稽（原審補字卷第28頁），依注意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款及郵政車輛管理要點第11點，其於執勤中或使用郵政車輛，均應穿著制服，並注重制服之整潔一致。上訴人就其有於112年10月11日至11月9日值勤時間未穿著稽查整套制服及騎乘私車外出乙節並不爭執，且有上訴人於112年11月27日報告在卷足憑（原審補字卷第65頁、原審勞訴卷第115頁），則上訴人於上開值勤時間有未穿著稽查整套制服及騎乘私車外出之情事，應堪認定。

(2)上訴人固辯稱其並非未穿著制服，而係在制服外面套上個人外套，其動機係為維護郵局形象，避免遭人誤會郵差在執行公務時騎乘私車云云（原審補字卷第21頁）。惟查，制服是專門職業的象徵，也是行業的精神所在，代表企業形象與服務精神，舉凡警察、空服員、軍人、消防員、駕駛員等，往往給人鮮明的印象，只要見到著制服者，不需多言，一般民眾即知該員係從事何種行業；被上訴人為國內之郵政公司，基於其企業經營之必要，規定其員工於值勤時間應穿著制服，以代表其企業形象與服務精神，自屬合理，符合社會通念。上訴人為外勤郵務人員，且其於上開期間係擔任新市郵局郵務稽查，屬主管職務，自應知悉執勤時間應穿著制服及使用郵政車輛，且應以身作則，及督導其他外勤人員穿著制服及使用郵政車輛，上訴人卻於上開期間多次未穿著整套稽查制服及騎乘私車外出。再者，上訴人於值勤期間本應穿著

01 整套制服及使用郵政車輛，讓收受郵件或包裹之顧客得以辨  
02 識上訴人為郵務人員，而安心取貨，上訴人卻不僅未使用郵  
03 政車輛，還故意在制服外面套上個人外套，目的係要避免讓  
04 人誤會郵差在執行公務時騎乘私車，實屬無稽。本院審酌上  
05 訴人於上開值勤時間未穿著稽查整套制服及騎乘私車外出，  
06 已違反注意事項第1點、第2點第2款、第3點第11款及郵政車  
07 輛管理要點第11點之規定，且影響被上訴人企業形象與服務  
08 精神；又上訴人並非僅違規一次，而係於短期內違規多次，  
09 實有懲戒之必要。被上訴人所轄臺南郵局以「上訴人違反服  
10 務規定，且情節重大」為由，依獎懲標準第8條第18款規  
11 定，記上訴人一大過，並無違誤。

12 4.被上訴人對上訴人所為系爭大過處分並無適用規定錯誤之情  
13 形：

14 上訴人主張獎懲標準第6條第21款規定「服裝儀容不整，經  
15 勸誡不悛者，記1申誡」，而被上訴人所稱「上訴人未穿著  
16 制服」應屬服裝儀容不整，經勸誡不悛後，方僅記1申誡，  
17 被上訴人卻對上訴人為系爭大過處分，顯為認定事實與適用  
18 規定錯誤等情。惟查，被上訴人之外勤收投人員於執勤中，  
19 依上開規定，應穿著制服，並注重制服之整潔一致，已如上  
20 述，故獎懲標準第6條第21款規定之「服裝不整」，應係指  
21 外勤收投人員已穿著整套制服，該制服有不整之情形（例如  
22 領口未翻折整齊、扣子未扣好、衣袖或褲管捲起等），旁人  
23 仍可識別其為被上訴人之外勤收投人員。上訴人自承其係為  
24 避免遭人誤會郵差在值勤時間騎乘私車，而在其制服外面套  
25 上個人外套等語，顯見上訴人主觀上不欲讓旁人知道其為被  
26 上訴人之外勤收投人員。上訴人在值勤時間本應使用郵政車  
27 輛，而不應騎乘私車，其卻不僅騎乘私車，還在其制服外面  
28 套上個人外套，致旁人無法識別其為被上訴人之外勤收投人  
29 員，亦失其穿著制服代表著被上訴人企業形象與服務精神之  
30 意義，已非「服裝不整」之情形，被上訴人處以較嚴重之記  
31 過處分，尚非無據。

01 5.依上所述，上訴人主張系爭大過處分違反處罰明確性原則、  
02 懲戒平等待遇原則，且適用法規錯誤，亦無懲戒必要性等語  
03 ，應無可採。從而，上訴人請求確認系爭大過處分無效，為  
04 無理由，不應准許。

05 (四)上訴人請求確認系爭小過處分無效部分：

06 上訴人主張被上訴人以「上訴人於112年10月11日至11月9日  
07 午休前提早外出、午休結束後遲到歸來」，認定上訴人曠職  
08 36小時42分，依獎懲標準第7條第1款規定，對上訴人處以系  
09 爭小過處分；惟被上訴人有認事用法之錯誤及違反公平事前  
10 告誡程序、平等待遇原則等語，經查：

11 1.被上訴人對上訴人為系爭小過處分，並無適用規定錯誤之情  
12 形：

13 (1)上訴人主張其於被上訴人指摘之曠職期間，均有全天出勤正  
14 常、上下班簽到簽退，上訴人為外勤人員，午休前須提早離  
15 開，以外出值勤業務，上訴人雖於中午休息時間後方回郵局  
16 ，然其仍在待勤待命中，上訴人工作性質需要外出，故認定  
17 係「遲到早退」，而非「曠職或曠工」，較符合其工作性質  
18 ，被上訴人所為20份曠職通知書實有不當，依該通知書所為  
19 之系爭小過處分同屬違法無效云云。惟查，上訴人於112年1  
20 0月11日至11月9日期間係擔任新市郵局郵務稽查，其值勤時  
21 間為6時30分至17時，其中10時30分至13時為休息時間，有  
22 新市郵局各檯值勤時間表在卷可稽（原審勞訴卷第67頁）。  
23 基此，上訴人之值勤時間為6時30分至10時30分、13時至17  
24 時，共8小時，應堪認定。又郵務稽查外出執行工作前應先  
25 向主管人員報告工作地點、往來時間及工作類別，各級郵局  
26 郵務稽查工作手冊第4點第1款定有明文（原審補字卷第127  
27 頁）。復按「郵政員工請假或休假人員，應填具假單，經核  
28 准後，始得離開任所。但有急病或緊急事故，得由其同事或  
29 家屬親友代辦或補辦請假手續。」、「未辦請假或休假手續  
30 而擅離職守…，均以曠職或曠工論。曠職（工）以時計算，  
31 累積滿8小時以1日計…。」、「郵政員工於工作時間開始後

01 到達者為遲到，下班時間前離開者為早退；遲到、早退未辦  
02 理請假手續者，即應視為曠職或曠工。」、「曠職繼續達1  
03 日以上未滿2日，或1年內累積達3日以上未滿5日者，記過。  
04 」工作規則第49條第1項、第52條第1項及第2項前段、第77  
05 條及獎懲標準第7點第1款分別定有明文（原審補字卷第16  
06 5、167、173、187頁）。由上開規定可知，上訴人外出執行  
07 工作前，應先向主管人員報告其工作地點、往來時間及工作  
08 類別；上訴人若於工作時間開始後，才到達新市郵局，即為  
09 遲到，下班時間前離開新市郵局，即為早退，遲到或早退應  
10 依工作規則第49條第1項規定辦理請假手續，否則即視為曠  
11 職，曠職係以時計算，曠職繼續達1日以上未滿2日，或1年  
12 內累積達3日以上未滿5日者，予以記過處分。

13 (2)上訴人對於「劉有文君112年10月11日至11月9日曠職詳情一  
14 覽表」（下稱曠職一覽表；原審補字卷第107頁）記載之36  
15 小時42分，並不爭執，惟上訴人主張其係早退及遲到，並非  
16 曠職云云。然依上開說明，上訴人遲到或早退應依工作規則  
17 第49條第1項規定辦理請假手續，否則即視為曠職，上訴人  
18 並未提出其有辦理請假手續之證明，且其於事後請求補辦請  
19 假手續（原審勞訴卷第125頁），顯見上訴人未依該規定辦  
20 理請假手續，則被上訴人所轄臺南郵局依工作規則第77條規  
21 定，認定上訴人為曠職，寄發20份郵政員工曠職通知書（原  
22 審補字卷第67-105頁）予上訴人，嗣又依獎懲標準第7條第1  
23 款對上訴人為系爭小過處分，核無違誤。

24 (3)上訴人又主張被上訴人就其曠職時間苛刻計算至分秒，實屬  
25 異常，難認無不正當動機；縱上訴人於午休前後缺勤屬於曠  
26 職，惟上開時間為4日又4小時42分，未滿5日，依獎懲標準  
27 第7條第1款規定「1年內曠職累積達3日以上未滿5日者，記  
28 小過1次」，被上訴人卻對上訴人處以2小過之處分云云。惟  
29 查，郵政員工曠職通知書（下稱曠職通知書，原審補字卷第  
30 67-105頁、原審勞訴卷第73-111頁）將上訴人之上午曠職開  
31 始時間、下午曠職結束時間均計算至秒數，而上訴人對於曠

職通知書記載之時間，並無爭執，顯見該時間應係正確，其既係如實記載上訴人曠職之時間，不論係計算至分鐘數或秒數，均無不當，上訴人主張被上訴人過於苛刻，難認可採。又依工作規則第52條第2項前段之規定，曠職係以時計算（原審補字卷第167頁）。故上訴人於10時30分休息時間前之曠職時間縱未滿1小時，仍應以1小時計算，13時休息時間後之曠職時間亦同。曠職一覽表（原審補字卷第107頁）之「曠職時間起迄」欄位係記載上訴人於10時30分休息時間前、13時休息時間後之曠職時間，「實際時數」欄位係記載該曠職時間之時數、分鐘數，「小計」欄位則係將上開曠職時間之時數、分鐘數予以合計，其將上訴人每次曠職時間未滿1小時之部分，以1小時計算，並將換算後之時數合計，認定上訴人曠職時間為54小時，與上開規定相符。再按曠職繼續達1日以上未滿2日，或1年內累積達3日以上未滿5日者，記過；本表所列之嘉獎、記功或申誡、記過之標準，得視事實發生之原因、動機及影響程度等因素，分別核予1次或2次之獎懲，獎懲標準第7條第1款、第9條規定甚明（原審補字卷第187、191頁）。由該規定可知，被上訴人之員工若有「曠職繼續達1日以上未滿2日，或1年內累積達3日以上未滿5日者」之情形，並非均為記1小過，而係視事實發生之原因、動機及影響程度等因素，為1小過或2小過之處分。因此，依據上開說明，上訴人之曠職時間依工作規則第52條第2項前段之規定為計算，共計54小時，而其每日值勤時間共8小時，經換算後，為6日6小時，已超過獎懲標準第7條第1款規定之5日。再細究曠職一覽表內容，上訴人於112年10月11日至11月9日期間，扣除星期六、日，除10月26日、27日外，每日上午及下午均有曠職之情事，其上午曠職之理由均為「前往潭頂派出所寄存」，然上訴人當時係擔任新市郵局郵務稽查，新市郵局之地址為臺南市○市區○○街000號，其距離潭頂派出所約3.3公里，騎乘機車僅須7至8分鐘，有中華郵政全球資訊網資料、Google地圖在卷可參（原審勞訴卷第18

01 1、185頁），扣除洽公時間，原則上15至20分鐘內應可執行  
02 職務完畢，惟上訴人卻耗時將近50分鐘至1小時20分鐘，其  
03 中15次均耗時1小時以上，最長時間甚至高達1小時49分。再  
04 觀諸上訴人下午曠職之情形，其理由均為「回程找午餐」，  
05 時間約為30至40多分鐘，最長時間為51分鐘，惟上訴人每日  
06 已有10時30分至13時之休息時間，足以休息2小時30分鐘，  
07 其用餐及休息時間應有餘裕，上訴人不於休息時間用餐，卻  
08 於值勤時間找午餐的商店，顯然其無視被上訴人關於值勤時  
09 間之規定。本院審酌，上訴人於112年10月11日至11月9日期  
10 間，扣除星期六、日後為22日，其竟有20日之上午及下午均  
11 有曠職之情事，且其曠職理由並非正當，亦非偶爾為之，而  
12 係長期連續有曠職之情事，其違規之情節應屬重大，則臺南  
13 郵局依獎懲標準第7條第1款、第9條規定，對上訴人為2小過  
14 處分，自屬適當，並無違誤。

## 15 2.系爭小過處分並未違反公平事前告誡程序：

16 上訴人主張臺南郵局於突襲性一次核發20份曠職通知書之  
17 前，並無主管或同仁事先告誡或通知上訴人，未遵守公平事  
18 前告誡程序云云。惟查，上訴人於擔任新市郵局郵務稽查  
19 時，其值勤時間為6時30分至17時，其中10時30分至13時為  
20 休息時間，有新市郵局各檯值勤時間表在卷可稽（原審勞訴  
21 卷第67頁），而該時間表第4點有記載「請員工逐一簽知後  
22 於公布欄公告，並影印1份貼於簽到簿封皮內頁」；上訴人  
23 自陳其於87年間即在被上訴人公司任職（原審補字卷第14  
24 頁），其任職期間長達約25年，其應知悉值勤時間必須確實  
25 執行勤務，不得處理私事，上訴人於上開曠職期間係擔任郵  
26 務稽查，為主管職務，其應以身作則，遵守值勤或請假之相  
27 關規定，上訴人之主管或同事並無告誡或通知其遵守規定之  
28 義務，其主張被上訴人所轄臺南郵局違反公平事前告誡程  
29 序，實不足採。

## 30 3.被上訴人對上訴人為系爭小過處分，並未違反平等待遇原 31 則：

01 上訴人主張被上訴人轄下之各郵局郵務稽查勤務時間均有自  
02 由調整之空間，一般民間公司人員於午休時間提早離開，或  
03 於午休時間結束後稍晚回公司，均屬正常勤務彈性時間云  
04 云。惟查，上訴人就郵務稽查得自由調整其值勤時間乙事，  
05 並未舉證以實其說；若如上訴人所言，郵務稽查得自由調整  
06 其值勤時間，則其值勤時間、休息時間如何認定？主管如何  
07 考核郵務稽查於值勤時間是否有確實執行勤務？臺南郵局豈  
08 會以上訴人於值勤時間有遲到及早退之情事，認定其為曠  
09 職？上訴人所言顯然不實。至於民間公司人員於午休時間早  
10 退或遲到，是否屬於正常勤務彈性時間，應視各個公司之工  
11 作規則而定，此與本案無涉，無贅述之必要。

12 4.被上訴人對上訴人為系爭小過處分，並無權利濫用之情形：  
13 上訴人主張曠職通知書未細究或考量上訴人離開工作崗位或  
14 外出之實際原因，事後拒絕上訴人以特別休假之方式調整其  
15 出勤作息，顯為濫用權利乙節。惟查，曠職通知書（原審補  
16 字卷第67-105頁）係通知上訴人，其於某日某時間有未請假  
17 或請假未經核准而擅不到班之情事，上訴人若有異議，其應  
18 於曠職通知書送達之日起3日內，以書面陳述理由，經由單  
19 位主管核轉人力資源單位簽陳機關首長核定，此於曠職通知  
20 書之說明欄位記載甚明，故其上不會記載上訴人曠職之理  
21 由。又按郵政員工請假或休假人員，應填具假單，經核准  
22 後，始得離開任所；但有急病或緊急事故，得由其同事或家  
23 屬親友代辦或補辦請假手續，工作規則第49條第1項規定甚  
24 明（原審補字卷第165、167頁）。依此規定，被上訴人之員  
25 工除有急病或緊急事故，其若欲請假或休假，應先填具假  
26 單，經核准後，員工始得離開任所。上訴人曠職在先，其並  
27 非有急病或緊急事故，自不得依該規定補辦請假手續。上訴  
28 人係連續數日曠職，反指被上訴人未同意其以特別休假之方  
29 式處理為權利濫用云云，洵非正當。

30 5.依上所述，上訴人主張被上訴人對上訴人處以系爭小過處分  
31 有認事用法之錯誤及違反公平事前告誡程序、平等待遇原

則之情形，為無可採。從而，上訴人請求確認系爭小過處分無效，為無理由，不應准許。

(五)上訴人請求確認系爭調派令無效部分：

1.被上訴人對上訴人為系爭調派令，並未違反公平程序：

上訴人主張其直屬主管即新市郵局經理對其評價為「克盡職責完成任務」，其於系爭調派令之前，未曾告誡上訴人有不適任之情事，非直接督導管考上訴人之臺南郵局卻逕行認定上訴人不適任，系爭調派令並不合法等情。經查：

(1)觀諸上訴人於112年12月8日提出之報告關於郵局經理即訴外人林冠安於同日手寫之內容「稽查執行職務，克盡職責，皆能完成所交付任務，但身為主管應以身作則，以更高標準要求自己，在值勤時間表內執行勤務，並著制服騎乘公務車，以符合公司規定。」（原審補字卷第109頁），可知上訴人之主管林冠安雖認為上訴人於執行職務部分，係克盡職責，然其也認為上訴人未遵守值勤時間及制服、郵政車輛之相關規定，亦未以身作則。

(2)被上訴人對於不適任主管人員，係依不適任人員處理規定，由各局權責單位擬具派免建議函，並檢具相關佐證資料，移請該局人事評議委員會評議，調整至較次職責層次或非主管職務（原審補字卷第133頁、原審勞訴卷第57頁）。而由上訴人提出之臺南郵局112年12月18日南人字第1120600676號函（原審補字卷第113頁），可知臺南郵局訂於112年12月26日上午9時召開系爭人評會會議，請上訴人於該日準時到會陳述意見。而觀諸系爭人評會會議紀錄內容「第一案：新市郵局（第110支局）郵務稽查專業職(二)全外劉有文因言行不檢、違反紀律，無法為外勤同仁之表率，殊難勝任稽查職務，調整至非主管（第4職責層次）職務。」、「說明：…三、劉員（即上訴人）言行不檢、違反紀律，無法為外勤同仁之表率、殊難勝任郵務稽查職務，業經郵務科簽報核准解除郵務稽查職務。」、決議「本案劉有文於9時與會說明，經出席委員詰問充分討論後，投票表決：8票同意、0票不同意

（主席未投票），照案通過。」（原審勞訴卷第57、59頁），顯見臺南郵局之郵務科科长楊麗華雖認為上訴人不適合擔任主管（原審勞訴卷第53頁），然其未逕行解除上訴人之主管職務，而係依上開規定，先擬建議書，由系爭人評會召開系爭人評會會議，於聽取上訴人意見及討論後，由出席委員投票決定是否解除上訴人之郵務稽查職務，再對上訴人處以系爭調派令，臺南郵局之處理流程既符合上開規定，自無不合法之情事。

2.被上訴人對上訴人為系爭調派令，並未違反調動五原則：

上訴人主張其因系爭調派令而每月減少主管加給新臺幣（下同）8,800元，且無法領取考成獎金及績效獎金，對其工資及其他勞動條件造成不利之變更；且臺南郵局僅泛稱上訴人未穿制服、騎乘私車、曠職及不足為表率等，未舉證證明其經營上有何必須解除上訴人主管職務及調動之事由，系爭調派令違反調動五原則，應屬無效等語。經查：

(1)雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：①基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的；但法律另有規定者，從其規定；②對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更；③調動後工作為勞工體能及技術可勝任；④調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助；⑤考量勞工及其家庭之生活利益，勞基法第10條之1定有明文。此為調動五原則，雇主調動勞工工作除不得違反勞動契約之約定外，尚應受權利濫用禁止原則之規範。是以，雇主因營運需要，而有必要調整人力資源之配置或長期性變更勞工工作內容、時間、地點等，縱雇主未經勞工同意而片面調整，亦非當然違反勞動契約，只要依上開調動五原則辦理，勞工即有接受調動之義務。

(2)被上訴人基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的：

①有關被上訴人抗辯上訴人領導能力不足部分：

上訴人自陳其係於112年3月間升任新市郵局郵務稽查（原審補字卷第14、15頁），然其到職2個多月，即因排班、客

訴、職責劃分等問題，而讓投遞人員不滿，其直屬主管孫永銘、單位主管楊麗華遂於同年6月1日與上訴人協談，內容為：「同仁輪值、休假需求，希望較公平合理之排班方式。客訴案係用郵民眾反映，或投遞同仁之黑函。」處理情形為：「1.與投遞同仁溝通協調，對排班方式獲共識。2.客訴案非投遞同仁之黑函，要求稽查（即上訴人）當場向同仁致歉，化解誤會。3.請稽查嗣後加強與投遞同仁溝通協調，化解歧見。4.要求精進稽查專業職能。」有經上訴人簽名及蓋章之協談紀錄表在卷可稽（原審勞訴卷第49頁）。由上情可知，上訴人雖自認其績效及表現良好、盡心盡力，然其專業能力有待加強，排班、溝通及協調能力欠佳，致投遞人員不滿，需要其直屬主管、單位主管出面協調，方得化解糾紛。又上訴人經過上開事件後，應自我反省，增進專業、排班、溝通及協調能力，然於1個月後，上訴人又因恣意發表與公務無關之言論，而於同年7月3日經臺南郵局郵務科科长楊麗華致電要求上訴人精進專業職能，謙沖為懷，勿恣意發表與公務無關言論（原審勞訴卷第53頁）。嗣於4個多月後，上訴人又遭同事反應其於說明或傳達投遞業務應注意或配合之事項時，偶有誇大或情緒性言論，而於同年10月6日遭直屬主管孫永銘、單位主管楊麗華協談，內容為「1.政令宣達，應簡潔明確，不宜發表與公務無關或不當言論。2.應妥適處理公務，凝聚同仁向心力，讓同仁有感；而非自我感覺良好。」，處理情形為「1.要求上訴人管控情緒、謹言慎行、加強溝通協調。2.對所屬政令宣達或業務研商時，可請支局經理在場（見證、溝通），減少投遞同仁誤解。」有經上訴人簽名及蓋章之協談紀錄表在卷可憑（原審勞訴卷第51頁）。至上訴人雖自認其表現良好而經升任郵務稽查，擔任主管職務，然部門主管不僅須負責自身工作，尚須領導部門成員合作，使該部門整體有良好之工作成果，方能成為稱職之部門主管，並非自認為盡心盡力即可適於擔任部門主管。而由上情可知，上訴人不僅無法領導投遞人員齊力讓部門整

01 體有良好之工作成果，其因欠缺溝通及協調能力，而讓投遞  
02 人員不滿，經同事反應及主管告誡後，上訴人不僅未改善，  
03 還恣意發表與公務無關之言論，經主管再次告誡後，上訴人  
04 不知檢討，其於傳達業務時，仍發表情緒性言論，則被上訴  
05 人辯稱上訴人領導能力尚有不足，應可採信。又上訴人雖主  
06 張臺南郵局郵務科科長楊麗華要上訴人帶印章去臺南郵局，  
07 且詢問上訴人：「新市郵差有沒有什麼意見。」上訴人回  
08 答：「沒有」，其進去不到2分鐘，楊麗華請其在之前的協  
09 調文件上蓋章，並未要求上訴人控管情緒，上訴人未曾看過  
10 上開協談紀錄表之內容，且其上記載之時間點錯誤，上訴人  
11 係事後補簽名云云（原審勞訴卷第159、160頁）。惟縱如上  
12 訴人所言，其係於事後在協談紀錄表上簽名及蓋章，然該協  
13 談紀錄表之文字並非艱澀，上訴人為任職長達約25年之資深  
14 員工，應有相當之智識能力，其應知悉須閱讀及確認協談紀  
15 錄表之內容無誤後，方能簽名或蓋章，其若有異議，應在協  
16 談紀錄表上加註意見，而非於簽名及蓋章後，於訴訟中方主  
17 張其未曾看過協談紀錄表。

- 18 ②有關被上訴人抗辯上訴人不足以作為收投人員之表率部分：  
19 按郵務稽查應熟讀郵務法令規章、上級命令，以充實專業知  
20 識，並熱心服務以身作則，為全體收投人員及委辦機構從事  
21 郵務人員之表率；執行職務時，應服裝整潔，不得嚼食檳榔  
22 及吸菸，態度和藹誠懇，其工作手續除依前揭之規定外，並  
23 適用郵政相關法令規章，被上訴人各級郵局郵務稽查工作手  
24 冊第4點第2款規定甚明（原審補字卷第135頁）。上訴人擔  
25 任新市郵局郵務稽查期間，其值勤時間為6時30分至17時，  
26 其中10時30分至13時為休息時間，已如前述，此值勤時間除  
27 經員工簽名後張貼在公佈欄，還黏貼在簽到簿封皮內頁（原  
28 審勞訴卷第67頁，新市郵局各檯值勤時間表第4點），上訴  
29 人身為主管，除自身應遵守該規定外，尚須監督其他收投人  
30 員是否確實遵守該規定。詎上訴人於112年10月11日至11月9  
31 日期間，扣除星期六、日後為22日，其竟有20日之上午及下

01 午均有曠職之情事，顯見上訴人無視於上級關於值勤時間之  
02 規定，方會有連續曠職之情事。準時上班為員工之基本義  
03 務，上訴人連此基本義務都無法遵守，如何作為其他收投人  
04 員之表率？如何監督其他收投人員？又查，上訴人於事發後  
05 之112年12月8日表示「倘局方認為職值勤時間有疏失，如有  
06 不妥，則用請假方式辦理。」（原審勞訴卷第125頁）。工  
07 作規則第49條第1項明文規定「郵政員工請假或休假人員，  
08 應填具假單，經核准後，始得離開任所。但有急病或緊急事  
09 故，得由其同事或家屬親友代辦或補辦請假手續。」上訴人  
10 並無急病或緊急事故，其竟認為曠職20日得以事後請假之方  
11 式處理，足見其未熟讀工作規則，或係無視工作規則之規  
12 定。況且，上訴人身為主管，若其曠職得以事後請假方式處  
13 理，其他收投人員倘群起效仿其行為，勢必影響新市郵局之  
14 收投業務。依據上開郵務稽查工作手冊規定，郵務稽查於執  
15 行職務時，應服裝整潔。上訴人卻於112年10月11日至11月9  
16 日值勤時間在其稽查制服外面套上個人外套，除違反注意事  
17 項第1點、第2點第2款、第3點第11款規定，亦違反上開郵務  
18 稽查工作手冊規定。上訴人身為郵務稽查，自應以身作則，  
19 其卻連續數次違反規定，如何要求其他收投人員遵守關於制  
20 服之規定。

21 ③綜上，被上訴人抗辯上訴人領導能力不足，尚不足以作為收  
22 投人員之表率，實不適合擔任郵務稽查，臺南郵局基於企業  
23 經營之必要，將上訴人調為非主管職務，此人事安排，應屬  
24 妥適。又上訴人係因言行失當及領導能力不足，而不適任，  
25 臺南郵局自無不當動機及目的。

26 (3)系爭調派令對於上訴人之工資及其他勞動條件，未作不利之  
27 變更：

28 ①按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應對勞  
29 工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更，勞基法第10條  
30 之1第2款固定有明文。惟勞工擔任不同工作，其受領之工資  
31 當有所不同，不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件

為不利益之變更，而應具體就工作內容為實質比較，以資判斷。

②上訴人主張其因系爭調派令而每月減少主管加給8,800元，且無法領取考成獎金及績效獎金云云，惟依上開說明，上訴人經解除主管職務後，未提供主管勞務，自不得受領主管加給，其受領之工資當有所不同，被上訴人既未違法減薪，自不得以此認為被上訴人對上訴人之工資條件為不利益之變更。又上訴人原係從事新市郵局之外勤投遞工作，其因系爭調職令而於113年1月16日調至歸仁郵局後，仍係從事外勤投遞工作，有人事異動通知單、系爭函文附卷為憑（原審補字卷第115、137頁），其受領之工資並未有不利益之變更；至於上訴人所稱之考成獎金及績效獎金部分，其自陳未被記大過前可領全年獎金29萬798元，記大過後，隔年無法領取17萬4,478元（計算式：29萬798元 $\times$ 3/5=17萬4,478元），未經記2小過前，可領全年獎金29萬798元，記2小過後，隔年無法領取11萬6,319元（計算式：29萬798元 $\times$ 2/5=11萬6,319元），有陳報(一)狀在卷可參（原審補字卷第227、228頁）。

③又上開全年獎金29萬798元部分，依上訴人提出之薪資獎金歷史紀錄（原審補字卷第233頁），係指112年1月1日及12日受領之考成獎金5萬8,020元、績效獎金5萬8,020元、考核獎金5萬8,020元及同年8月8日受領之績效獎金8萬6,677元、考核獎金3萬61元。上訴人係因系爭大過處分、系爭小過處分而無法受領上開獎金，與系爭調派令、系爭調職令無涉，其以此主張其因系爭調派令、系爭調職令而致工資有不利益之變更，難認可採。

(4)歸仁郵局工作為上訴人體能及技術可勝任：

上訴人自87年2月至106年5月之近20年期間，均在歸仁郵局擔任外勤收投人員（原審補字卷第135頁），系爭調職令將上訴人由新市郵局調至其曾經任職之歸仁郵局，仍係擔任外勤收投人員，上訴人之體能及技術應足以勝任。

(5)職務地點並未過遠，有考量上訴人及其家庭生活利益：

01 上訴人於112年11月27日提出報告時，表示其願接受調派至  
02 其它單位任職（原審勞訴卷第115頁），系爭調職令係將上  
03 訴人由新市郵局調至其曾經任職近20年之歸仁郵局，為其熟  
04 悉之工作地點，已有考量上訴人及其家庭生活利益。

05 (6)經依調動五原則審查系爭調派令之內容，系爭調派令並無違  
06 反調動五原則，應可認定。

07 3.上訴人主張被上訴人違反勞資爭議處理法第8條規定部分：

08 (1)按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭  
09 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之  
10 行為，勞資爭議處理法第8條前段固有明文。

11 (2)上訴人固主張其於遭記2小過及1大過之申訴期間，被上訴人  
12 隨即以系爭調派令解除其主管職務，並將上訴人調離原服務  
13 處所，且未主動提供救濟管道或拒絕其救濟之申請，系爭調  
14 派令違反勞資爭議處理法第8條，應屬無效等語。惟查，依  
15 上訴人提出之原證1至3（原審補字卷第51-59頁），被上訴  
16 人所轄臺南郵局係先於112年12月26日以系爭調派令解除上  
17 訴人之郵務稽查主管職務，同年月28日再對上訴人處以系爭  
18 大過處分、系爭小過處分，嗣上訴人於113年1月9日同時對  
19 上開3項處分提起申訴暨復審（原審補字卷第117、124頁）  
20 ，並無上訴人所謂「被上訴人於上訴人遭記2小過及1大過之  
21 申訴期間，以系爭調派令解除其主管職務」之情事；至於系  
22 爭調職令部分，對於上訴人之勞動條件並未有不利益之變更  
23 ，已如上述，被上訴人既未有「歇業、停工、終止勞動契約  
24 或為其他不利於勞工之行為」，自無勞資爭議處理法第8條  
25 規定適用之餘地。

26 (3)因此，上訴人主張被上訴人違反勞資爭議處理法第8條規定  
27 云云，於法不合，應無可採。

28 4.上訴人主張系爭調派令有權利濫用之情形部分：

29 上訴人主張其因工作逾26年之年資累積與表現良好，方升任  
30 郵務稽查主管；且上訴人為國營事業之員工，其依法取得之  
31 主管身分應受國營事業法規或類似公務人員法規之保障，上

01 訴人因系爭調派令而回復為郵差人員，永無升遷希望，系爭  
02 調派令並非單純職務調動，而係相當於公務人員「降級」之  
03 懲戒性處分，應受相關法規監督限制，並非被上訴人得自由  
04 裁量等語（原審補字卷36-37頁）。惟查，被上訴人係因上  
05 訴人領導能力不足、不足以作為收投人員之表率，而認為其  
06 不適合擔任郵務稽查，基於企業經營上所必須，而以系爭調  
07 派令解除上訴人之主管職務，其過程符合不適任人員處理規  
08 定及勞基法第10條之1規定之調動五原則，已如上述，縱上  
09 訴人不同意，其仍有接受調派之義務。

10 5.上訴人主張系爭調派令、系爭調職令違反比例原則、有利不  
11 利一併注意原則部分：

12 (1)上訴人主張其於人事調查程序中據實陳述、道歉及反省，惟  
13 被上訴人未將有利於上訴人之情況納入考量，亦未考慮暫時  
14 將上訴人調動至他處或更換工作場所，逕以解除主管職務之  
15 方式剝奪及侵害上訴人勞工人事地位權，系爭調派令違反比  
16 例原則、有利不利一併注意原則云云。惟查，如上所述，被  
17 上訴人因上訴人之領導能力不足，尚不足以作為收投人員之  
18 表率，不適任郵務稽查，被上訴人所轄臺南郵局將上訴人調  
19 為非主管職務，且依上訴人過去之工作經歷，讓其繼續擔任  
20 外勤收投人員，從事其熟悉之業務，此人事安排已有考量上  
21 訴人之利益，未違反比例原則。

22 (2)上訴人復主張被上訴人旗下員工區分為公務員及不具公務員  
23 身分之非資位之人員，上訴人遭解除主管職務，實際上等同  
24 具公務員身分之勞工受降級之處分，上訴人雖不具公務員身  
25 分，然其法律上權益應比照同一國營事業下之其他具公務員  
26 身分之員工，被上訴人於上訴人遭解除主管職務時，卻未提  
27 供上訴人類似公務員之復審救濟機會云云。惟查，上訴人為  
28 勞工，不具公務員身分，其有關懲處之事項自不適用公務員  
29 法令相關規定。上訴人主張其法律上權益應比照公務員，亦  
30 屬無據。

31 6.上訴人主張系爭調派令違反平等待遇原則部分：

01 上訴人主張網路新聞ETtoday112年6月25日報導：「臺南某  
02 郵局的主管騷擾女員工，只被記小過1支並調離原單位，未  
03 被拔除主管職」，臺南郵局之其他郵務稽查主管，涉犯性騷  
04 擾防治條例，嚴重侵害他人權益，臺南郵局僅記1小過，未  
05 解除其主管職務，上訴人僅因工作排班、與部屬或有齟齬及  
06 被上訴人所稱「有發表情緒性言論」，其並未犯罪，亦未侵  
07 害他人，竟遭解除其主管職務，系爭調派令違反平等待遇原  
08 則云云。惟查，觀諸上訴人所提ETtoday新聞雲之標題「獨/  
09 郵局主管性騷女同事，沒被拔官只記小過！中華郵政曝原因  
10 」網路資料（原審補字卷第199-205頁），該報導事實之依  
11 據為何，並未清楚顯現，且就該名主管之性騷擾過程及人事  
12 評議委員會為何未決定解除該名主管之主管職務，亦未描述  
13 清楚，有無經過合理查證，亦不知悉，自無從僅憑該篇媒體  
14 報導認定系爭調派令違反平等待遇原則。

15 7.因此，經核被上訴人對上訴人為系爭調派令，並未違反公平  
16 程序、調動五原則，而本事件並無勞資爭議處理法第8條適  
17 用之餘地，且被上訴人亦無權利濫用，或違反比例原則、有  
18 利不利一併注意原則、平等待遇原則之情形，均經認定如上  
19 。從而，上訴人請求確認系爭調派令無效等語，為無理由，  
20 不應准許。

21 (六)系爭大過處分、系爭小過處分、系爭調派令未違反一事不二  
22 罰原則：

23 上訴人復主張被上訴人記上訴人1大過係以112年10月11日至  
24 同年11月9日間郵務值勤時間未穿著制服且有騎乘私車情事  
25 ，惟被上訴人復以上開期間之相同事實，認定上訴人有曠職  
26 情事再記2小過，而被上訴人在解除主管職中所考量認定之  
27 事實理由中，又再次引據稱上開時段上訴人有出缺勤時間不  
28 當、未穿制服、騎乘私車，不足為外勤同仁表率等，顯見被  
29 上訴人係以相同事實連續重複對上訴人為三次懲戒處分，而  
30 有違反一事不二罰原則云云。惟查，被上訴人對上訴人處以  
31 系爭大過處分乃係以上訴人「值勤期間騎乘私車外出且未穿

01 著稽查制服，違反服務規定，情節重大」為由，依獎懲標準  
02 第8條第18款之規定，所為之記1大過處分；至被上訴人對上  
03 訴人處以系爭小過處分，則係以上訴人「值勤時間擅離職守  
04 ，一年內曠職累積達3日以上未滿5日，違反服務規定」為由  
05 ，認定上訴人曠職36小時42分，依獎懲標準第7條第1款規定  
06 ，所為之記2小過處分，本就係因上訴人違反不同規定之事  
07 由所為之懲罰。且上開懲罰均係同一次考成委員會會議所做  
08 成，應可認被上訴人乃係就上訴人112年10月11日至同年11  
09 月9日間之違失行為，做成記1大過、2小過之處分，此部分  
10 並無違反一事不二罰原則；至於系爭調派令部分，上訴人之  
11 上開穿著私服及曠職行為雖係認定其不足以作為外勤收投人  
12 員表率之理由之一，然上訴人係因其無視被上訴人關於制服  
13 及值勤時間之規定，且未為以身作則，而經認定其行為「不  
14 足以作為收投人員表率」，加上上訴人另有其他事由被認為  
15 有領導能力不足，不適合擔任主管之情事，始被解除其主管  
16 職務，臺南郵局並非僅因上訴人之穿著私服及曠職行為，即  
17 對其處以系爭調派令，應認並無重複評價之情事。上訴人主  
18 張被上訴人上開人事處分違反一事不二罰原則云云，尚難採  
19 憑。

20 六、綜上所述，被上訴人所轄臺南郵局對上訴人所為之系爭大過  
21 處分、系爭小過處分、系爭調派令，經核均合於被上訴人之  
22 相關規定，並無權利濫用，未違反上訴人所指之上開原則，  
23 上訴人請求確認上開處分無效，為無理由，應予駁回。原判  
24 決為上訴人敗訴之判決，核無違誤。上訴意旨指摘原判決不  
25 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
28 逐一論列，附此敘明。

29 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
30 項、第78條，判決如主文。

31 中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

01 勞動法庭 審判長法官 黃瑪玲

02 法官 郭貞秀

03 法官 張家瑛

04 上為正本係照原本作成。

05 不得上訴。

06 中 華 民 國 113 年 12 月 26 日

07 書記官 楊宗倫