

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第113號

原告 戴巧娟

訴訟代理人 王維毅律師

黃鈞鑣律師

被告 星展（台灣）商業銀行股份有限公司

法定代理人 伍維洪

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間給付獎金事件，本院於民國114年8月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣453,034元，及自民國114年5月26日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣453,034元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求被告給付新臺幣（下同）122萬1,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷一第9頁）。嗣以民國113年11月14日準備(二)狀減縮聲明請求被告給付703,070元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（卷二第211頁）。復於114年8月21日本院審理時減縮聲明請求被告給付453,034元，及自114年5月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（本院卷

01 三第179至180頁），合於前揭規定，應予准許。

02 二、原告主張：原告自104年9月1日起任職於被告公司，擔任資  
03 深襄理，係被告消費金融處轄下CUL（信用卡暨無擔保貸款  
04 部）之業務人員，每月薪資44,976元（含本薪41,976元、伙  
05 食津貼3,000元），業務銷售獎金另計。112年9月14日原告  
06 之主管即訴外人丁雪芬未經原告同意，於下班時間擅自搜索  
07 原告之桌面及抽屜，發現原告桌上電腦與隔板夾縫中放置有  
08 訴外人蔡坤霖寄予原告之信封袋，信封袋上有蔡坤霖之姓  
09 名、地址及行動電話號碼，信封內並無其他資料。惟從夾縫  
10 中並無法看出客戶任何資料，應不構成「消費金融處紀律守  
11 則」（下稱系爭紀律守則）第26條所稱之客戶敏感性資料，  
12 且原告曾多次向公司反應抽屜及櫃子無法上鎖的問題，被告  
13 亦未告知有上鎖之公櫃可供使用，原告亦無從遵守系爭紀律  
14 守則第26條之規定。然被告竟於112年11月9日寄送電子郵件  
15 予原告，以原告未能遵守星展銀行消費金融業務人員紀律守  
16 則，再次在桌面管理查核中未能落實桌面淨空政策，給予原  
17 告最後一次書面警告懲處（下稱系爭懲處），經原告提出申  
18 訴，被告仍維持系爭懲處決定，並依「2023BUS業務人員獎  
19 勵制度」（下稱系爭獎勵制度）「業績獎金追回」GQ考核指  
20 標DA3最後書面警告規定「當月+11個月不得領取任何獎  
21 金；之前所保留的獎金皆不予發放」，未發放業績獎金合計  
22 453,034元予原告（下稱系爭業績獎金）。然依系爭獎勵制  
23 度，DA之懲戒措施為DA1（口頭警告），將連續扣除15%總  
24 獎金3個月；DA2（第一次書面警告），將連續扣除25%獎金  
25 總獎金3個月；DA3（最後一次書面警告），當月+11個月不  
26 得領取任何獎金，之前所保留的獎金皆不予發放，可見被告  
27 公司對於員工之懲戒措施是採取階段性懲處之方式，即必須  
28 依照DA1、DA2、DA3之先後順序為之，原告於109年至112年1  
29 0月間，並無因違反公司規定遭懲處之情事，是原告縱有違  
30 反桌面淨空政策之情，亦應處以DA1，被告對原告處以最重  
31 之DA3，顯有違誤。又原告所涉情節輕微，被告逕扣發原告1

01 00%之業績獎金，且期間高達1年，顯屬過苛，有違比例原  
02 則，爰起訴請求被告給付系爭業績獎金。並聲明：(一)被告應  
03 給付原告453,034元，及自114年5月26日起至清償日止，按  
04 年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

05 三、被告則以：原告所隸屬之被告消費金融處轄下CUL（信用卡  
06 暨無擔保貸款部）北區單位於112年9月14日上午經查核人員  
07 執行桌面淨空檢查發現缺失，被告已於當日下午寄發電子郵件  
08 宣導，並提醒同仁注意並說明執行桌面檢查流程，然主管  
09 丁雪芬於當日下午下班後執行查核，仍發現原告桌面上放有客戶  
10 寄來的信封和一張便條紙，其上載有客戶之姓名、行動電話  
11 號碼等個人資料，而有未執行桌面淨空之違規情事，被告考  
12 量原告於同年4月間已有違反相同規定之記錄，故給予原告  
13 最後一次書面警告之懲處，此相同於傳統懲處之記大過處  
14 分，非必須要進行第一次書面警告，才能給予最後一次書面  
15 警告，被告並依系爭獎勵制度「業績獎金追回」GQ考核指標  
16 DA3最後書面警告規定「當月+11個月不得領取任何獎金；  
17 之前所保留的獎金皆不予發放」，未發放系爭業績獎金予原  
18 告。系爭獎勵制度均已佈達員工知悉，且雇主對勞工所為考  
19 核、懲戒事項乃屬雇主人事管理權之行使，司法不應介入審  
20 查，且業績獎金非屬工資，被告自得依據獎勵制度而不予發  
21 放等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供  
22 擔保請准宣告免為假執行。

23 四、兩造不爭執事項（本院卷三第179至180頁）：

24 (一)原告自104年9月1日起任職於被告公司，擔任資深襄理，係  
25 被告消費金融處轄下CUL（信用卡暨無擔保貸款部）之業務  
26 人員，每月薪資44,976元（含本薪41,976元、伙食津貼3000  
27 元），業績獎金另計。

28 (二)原告直屬主管為莊建鴻，再上一層主管為丁雪芬，丁雪芬於  
29 112年9月14日下午下班執行桌面淨空檢查，查核結果發現原告桌  
30 上電腦與隔板夾縫中放置有訴外人蔡坤霖寄予原告之信封  
31 袋，信封袋上有蔡坤霖之姓名、地址及行動電話號碼，信封

01 內無資料，認為原告有未執行桌面淨空之缺失，被告就前述  
02 事件進行調查，調查結果如調查報告書（被證7）所示，並  
03 於112年11月3日寄送電子郵件予原告，以原告未能遵守被告  
04 消費金融業務人員紀律守則，給予系爭懲處，經原告提起申  
05 訴，被告仍維持原處分。

06 (三)被告以原告有前項行為，依系爭獎勵制度「業績獎金追回」  
07 GQ考核指標DA3最後書面警告規定「當月+11個月不得領取  
08 任何獎金；之前所保留的獎金皆不予發放」，未發放系爭獎  
09 金合計453,034元予原告。

10 (四)原告適用系爭獎勵制度（被證3）。

#### 11 五、本院之判斷：

12 (一)原告主張其桌上電腦與隔板夾縫中固放置有蔡坤霖寄予原告  
13 之信封袋，然從夾縫中無法看出客戶任何資料，應不構成系  
14 爭紀律守則第26條所稱之客戶敏感性資料，原告並無違反桌  
15 面淨空之規定，且依系爭獎勵制度，亦應處以DA1，被告對  
16 原告處以最重之DA3，顯有違誤，另系爭懲處亦屬過當而有  
17 違比例原則等語，被告則以前詞置辯。是本件爭點為原告有  
18 無違反桌面淨空之規定？系爭懲處是否違反比例原則？原告  
19 請求被告給付系爭業績獎金，有無理由？

20 (二)原告有無違反桌面淨空之規定？

21 查依系爭紀律守則第26條規定：「須確實遵守本行『桌面管  
22 理查核』相關規定。…員工於下班後、休假中、開會中、公  
23 出時或長時間離座(二十分鐘以上)，抽屜及其資料櫃原則上  
24 應一律上鎖；下班後之桌面，抽屜與櫥櫃，不可擺放客戶敏  
25 感性資料及不當保管情事發生。」，並經原告於112年6月6  
26 日在「以上事項本人已瞭解並確實遵守」欄內簽名確認（卷  
27 二第253至258頁），原告應屬知之甚詳，自應遵守系爭紀律  
28 守則之規定。被告主張原告主管丁雪芬於112年9月14日下班  
29 後執行桌面淨空查核，發現原告桌上電腦與隔板夾縫中如被  
30 證17紅色框所示位置放置有訴外人蔡坤霖寄予原告之信封  
31 袋，信封袋上有蔡坤霖之姓名、地址及行動電話號碼，信封

01 內無資料，另於桌面上放有一張便條紙，其上載有訴外人陳  
02 秀美之姓名、電子郵件信箱及行動電話號碼等個人資料（下  
03 合稱系爭個資），並提出現場照片2張附卷為證（卷二第19  
04 3、197頁）。原告不爭執其桌上電腦與隔板夾縫中放置有訴  
05 外人蔡坤霖寄予原告之信封袋，信封袋上有蔡坤霖之姓名、  
06 地址及行動電話號碼，僅爭執放置位置應如被證17藍色框所  
07 示，另否認其桌面上放置有前開便條紙之情。經查，依證人  
08 丁雪芬結證稱：伊至少每個月1次不定期抽查，112年9月14  
09 日伊下班後6點多檢查桌面淨空，就是要把桌面清空，不得  
10 有個資，依規定如果有個資，要放到指定櫃子上鎖，伊當天  
11 在原告辦公桌與隔板間的夾縫中看到一個客戶寄來的信封，  
12 有寄件人的姓名、地址、電話，是寄給原告的，另外在電腦  
13 螢幕下方的文具盒，伊把文具盒拿起來，有看到一張很小、  
14 很薄的紙條被壓在文具盒下面，上面寫了客戶的名字跟電  
15 話，該紙條就如被證15所示，這些資料一律要上鎖，系爭紀  
16 律守則第26條所謂敏感性資料就是個資，如名字、電話、身  
17 分證字號等語（卷二第359至363頁）。衡諸證人丁雪芬已於  
18 113年10月間自被告公司離職，其與原告間亦無仇隙，復有  
19 現場照片2張可考，所為證詞應堪採信。又被告於同日上午  
20 經查核人員執行桌面淨空檢查發現缺失後，即於當日下午寄  
21 發電子郵件予原告等員工，告知「座位長時間無人狀態（中  
22 午外出用餐、下班、休假），請妥善收好敏感資訊（客戶資  
23 料…等），並將抽屜上鎖。桌面和辦公室公共區域勿放敏感  
24 資訊（客戶資料…）。下班時請保持桌面清潔，確保客戶資  
25 料已依規定方式妥善辦理…」等事項（卷一第653至654  
26 頁），可知客戶之姓名、地址、聯絡方式（如行動電話號  
27 碼、電子郵件信箱）等得以直接或間接方式識別該個人之資  
28 料屬系爭紀律守則第26條稱之客戶敏感性資料。原告雖將載  
29 有蔡坤霖姓名、地址及行動電話號碼之信封放置於桌上電腦  
30 與隔板夾縫中，另將載有陳秀美姓名、電子郵件信箱及行動  
31 電話號碼之便條紙放置在文具盒下方，而非一望即知，然如

01 經有心人士翻找，自不難於原告之桌面上發現上開個人資  
02 料，原告自有違反系爭紀律守則第26條所定「下班後之桌  
03 面，不可擺放客戶敏感性資料及不當保管情事發生」之情  
04 事。原告主張從夾縫中無法看出客戶任何資料，其無違反桌  
05 面淨空之規定云云，應非可採。是原告確有違反桌面淨空規  
06 定之情形，堪以認定。

07 (三)系爭懲處是否違反比例原則？

08 1.按雇主為企業經營之必要，雖得訂定規範員工工作條件及服  
09 務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟  
10 仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利  
11 (最高法院108年度台上字第2337號判決意旨參照)。另按  
12 勞動基準法第70條第6款規定，允許雇主在自訂工作規則中  
13 訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇  
14 主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單  
15 位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必  
16 須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立  
17 於平等地位之當事人一方對他方進行私的制裁，僅係為促其  
18 共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例  
19 如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且  
20 雇主的裁量權除受勞動基準法第71條之限制外，亦應遵循明  
21 確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使  
22 勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原  
23 則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處  
24 分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁  
25 止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。  
26 此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記  
27 過、減薪、降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對  
28 勞工之懲戒處分是否有違法或不當，自當以上述標準作為認  
29 定之基準。

30 2.被告主張其前於112年4月11日對高雄PAL（即支付暨存放款  
31 部）銷售辦公室進行現場突擊檢查時，發現原告有以下銷售

01 管理上的疏失：將2020年5月收到的客戶資料（如信用卡申  
02 請表、客戶的國民身份證及健保卡複印件等）以及從先前活  
03 動中收集的32位客戶姓名和手機號碼列表，放在原告的抽屜  
04 裡，前述個人資料應在活動結束後銷毀，被告於112年6月依  
05 GQ違規事項扣除獎酬（GQ：5%），考量原告已有上開違反  
06 規定之記錄，故就本件缺失給予原告最後一次書面警告懲處  
07 等語，並提出原告近兩年違規彙整表、GQ獎酬調整通知郵  
08 件、2023年6月獎酬調整通知郵件為證（卷一第663頁、卷二  
09 第491至493頁）。原告雖否認於112年4月間有上開彙整表所  
10 列之缺失，惟不爭執上開獎酬調整通知郵件之真正（卷三第  
11 10頁），而GQ獎酬調整通知郵件記載原告有「1項中風險缺  
12 失 We identified the following sales management laps  
13 es. 2. An unsecured loan sales staff had retained a c  
14 ustom photocopies of a customer's national ID card a  
15 nd healt collected from previous campaign in herdraw  
16 er.」（卷二第492頁），2023年6月獎酬調整通知郵件則記  
17 載「8. 內部查核缺失，請依GQ違規事項扣除獎酬。戴巧娟  
18 （GQ：5%）」（卷二第493頁），上開查核缺失及扣除獎酬  
19 之郵件均已送達原告，原告如無郵件所記載之違規事項，自  
20 無甘受扣除獎酬5%之理，則原告於收受郵件後既未提出申  
21 訴，自堪信有郵件內容所載之缺失，原告事後空言否認，應  
22 不足採。

- 23 3. 又關於客戶個人資料應如何保管，依證人丁雪芬證稱：桌面  
24 淨空，就是要把桌面清空，不得有個資，依規定如果有個  
25 資，要放到指定櫃子上鎖，公櫃有一個像郵筒的開口，可以  
26 直接投遞進去，他們下班要把資料整理好投進去，隔天早上  
27 我再開鎖拿出來給他們等語（卷二第359、363頁）。證人葛  
28 貞珍則證稱：我是107年4月到星展（合併花旗）銀行就職，  
29 我與戴巧娟原來是在苓雅分行樓上的辦公室，112年9月初變  
30 更至新的九如一路辦公室，我們搬去九如一路時，發現沒有  
31 上鎖的櫃子，就有跟公司爭取，丁雪芬搜索完隔天的會議，

01 我有問她，我們一直爭取不到，丁雪芬才說有一個公櫃，她  
02 才帶我們去看這個箱子，指著貼有BUS文件櫃（被證38照片  
03 所示），說我們的文件可以放在那裡面；合併之前，星展要  
04 求我們要把個資放在資料袋理面，沒有辦法交出去總行，要  
05 放在另外一個資料夾給主管，合併之後，星展銀行說我們的  
06 桌子要像沒有人一樣等語（卷三第107至110頁）。另依原告  
07 與丁雪芬、葛貞珍於112年9月15日對話之錄音譯文：「葛貞  
08 珍：對阿，那你你，如果可以給我一個置物空間，因為我不  
09 可能背著我隨時要開發的 東西，每天背著他跑，我還要，  
10 我連公司的那個Policy我都要背在身上，我什麼東西都要背  
11 在身上。丁雪芬：你們現在如果。我要跟你們講齣，如果你  
12 們本來就是說，如果你們有個資的東西，就是應該把它放在  
13 那個檔案夾裡面，然後鎖到我的櫃子裏面喔。戴巧娟：可是  
14 沒有櫃阿。葛貞珍：Policy我要鎖在哪裡？丁雪芬：我們後  
15 面有三層櫃阿，然後還有旁邊一個公櫃阿，我們的東西就是  
16 真的都在那裏阿。」（卷三第63至64頁）。被告不爭執上  
17 開錄音譯文之真正（卷三第76頁）。由上可知，原告、葛貞  
18 珍均知悉公司有桌面淨空之規定，並因此要求被告提供可上  
19 鎖之置物櫃以保管文件，而主管丁雪芬為本件查核前，並未  
20 告知原告等人可將客戶資料投入上鎖之公櫃，對客戶資料之  
21 保管措施顯未盡周延，原告遂於下班後將系爭個資分別放置  
22 在桌上電腦與隔板夾縫中、文具盒下方，此舉雖已違反系爭  
23 紀律守則第26條所定「下班後之桌面，不可擺放客戶敏感性  
24 資料及不當保管情事發生」，然由原告放置系爭個資之位置  
25 尚屬隱蔽非顯而易見，應屬便宜行事而觸犯規章，主觀上非  
26 蓄意違反桌面淨空之規定，所涉及者亦僅有2名客戶之個  
27 資，是斟酌原告主觀惡意、行為態樣、對被告內部秩序紀律  
28 所造成之影響，其違規情節難認重大，被告逕給予最嚴厲之  
29 最後一次書面警告，並依系爭獎勵制度「業績獎金追回」GQ  
30 考核指標DA3最後書面警告規定扣發12個月獎金合計高達45  
31 3,034元，其懲戒處分已逾越必要之程度，難認符合相當性

01 (比例原則)，依前揭說明，系爭懲處即屬違法不當，原告  
02 主張系爭懲處無效，被告應給付扣發之業績獎金453,034  
03 元，應屬有據。

04 六、綜上所述，系爭懲處違反比例原則，應屬無效，原告請求被  
05 告給付扣發之業績獎金453,034元，及自114年5月26日起  
06 (卷三第179頁)至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲  
07 延利息，為有理由，應予准許。又本判決第1項係法院就勞  
08 工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第  
09 1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告  
10 被告得預供擔保免為假執行。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
12 決之結果不生影響，爰不一一論列。

13 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 9 月 11 日  
15 勞動法庭法官 鍾淑慧

16 以上正本係照原本作成。

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 11 日  
20 書記官 林麗文