

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第60號

原告 戴先德

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

被告 駿明交通運輸股份有限公司

法定代理人 林楹棟

被告 張清發

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

李佑均律師

上列當事人間回復職務等事件，本院於民國115年5月6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

壹、程序事項：

一、被告法定代理人已變更為林楹棟，茲據其具狀聲明承受訴訟，並提出高雄市政府函為證（本院卷三第125、129、131頁），核與民事訴訟法第176條規定相符，於法並無不合，應予准許。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告於本院審理中，追加如附表一「歷次追加請求」欄所示。被告雖表示部分不同意，惟原告所為訴之追加，係基於兩造間勞資爭議所生，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：(一)伊自民國87年10月30日起任職於被告駿明交通運輸股份有限公司（以下稱被告公司），長期任職於被告公司管理部門，於103年晉升為管理部門主管協理（6-1職等），工作內容主要負責管理督導人事、薪資、差勤、總務、資訊等業務，月薪新台幣（下同）120,740元（含底薪87,541元、職等加給24,000元、伙食費2,400元、交通津貼5,000元、手機津貼1,799元）。於110年11月10日被告公司內部會議時，時任業務部資深副總經理即被告張清發（於111年7月22日升任總經理）因會議議題與伊互有齟齬，竟對伊大聲咆哮：「我就是要修理你」等語並揮拳相向，對伊為職場霸凌之暴力行為，幸經旁人勸阻，伊始免於受傷害。(二)嗣張清發利用職權報復伊，被告公司對伊發動不當調動及勞動條件之不利變更：1.被告公司之主管本無輪調慣例、亦非基於經營之必要，竟於112年4月6日逕將伊調動至業務部門（下稱系爭第一次調動），工作內容為處理拖運作業及車輛保修、帳務前後端作業、合約、簽呈及司機考核等工程事務，職務性質與先前差距甚大，且與伊知識及技術顯不相當，對伊不利，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2、3款規定而無效。2.被告公司復於112年7月31日公告記伊2大過、降為6職等經理並調任非主管職之降薪懲處，該懲處降調於000年0月0日生效（下稱系爭第二次調動），致伊每月減少職等加給6,000元（由24,000元降為18,000元）、交通津貼5,000元及手機津貼1,799元，每月減薪共計12,799元（計算式：6,000元+5,000元+1,799元=12,799元）。惟被告公司就系爭第二次調動，違反工作規則第24條、人事評議委員會組織及議事規則第2、5條、從業人員獎懲程序書（下稱獎懲程序書）第3.4條：「人事評議委員會：由總經理、副總經理、各部門主管、現場主管、司機代表及女性員工代表一人為委員組成，並由總經理擔任主席，相關人員得列席，共同審議案件並決議獎懲方式。」、第5.

01 3.2條：「開會審議：需委員三分之二以上出席始得開會，
02 並以出席委員過二分之一同意（得以不記名投票方式）為決
03 議，當事人得以書面或親自列席說明。」之規定，於112年7
04 月7日討論會議列席者僅有被告公司董事長、總經理張清
05 發、副總經理洪建銘、財務經理陳靜宜、職安主任曾天景，
06 人評會組成委員未依獎懲程序書第3.4條規定組成，程序有
07 重大瑕疵，且嚴重剝奪伊知悉懲處所憑事實與陳述意見之權
08 利，另被告公司主張之「懲處事由」均不存在或不可歸責於
09 伊。系爭第二次調動，未經合法程序，本次調動並非基於企
10 業經營之正當需求，而是被告公司遂行職場霸凌、逼退伊之
11 手段，其動機具有高度惡意；且直接扣減伊職務加給與交通
12 津貼、手機津貼工資，剝奪年度調薪與績效獎金，形同「雙
13 重處罰」，違反其他勞動條件未作不利變更原則；再者，違
14 反「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」原則，高薪低派
15 與專業不符，且具有貶損伊工作尊嚴之惡意，違反勞基法第
16 10條之1第1、2、3款調動原則，構成雇主權利濫用，侵害伊
17 之工作權，系爭第二次調動無效。(三)另交通津貼、手機津貼
18 均為伊任職時起經年領取，並規定於工作規則第16條之薪資
19 項目內（交通津貼早期發放實體之汽油券，後改為中油捷利
20 卡儲值5,000元），且交通津貼、手機津貼均未分工作性質
21 為外勤或內勤，亦無庸檢據申請，具經常性給與之性質，與
22 伊勞務具有對價性，性質上屬工資。再者，被告公司素有調
23 薪慣例，於113至115年度實施全體調薪2~5%，僅伊遭排
24 除，雖114年度增加伊伙食津貼600元，然仍與平均調薪幅度
25 相去甚遠，屬無正當理由之差別待遇。伊因系爭第二次調動
26 遭被告公司違法減薪，依兩造勞動契約，被告公司應給付附
27 表一編號1所示之薪資差額；被告公司於113年至115年春節
28 獎金均發放為一個月月薪，然被告公司於113年度至115年度
29 均未發足一個月月薪之獎金予伊，應補發如附表一編號2至4
30 所示之春節獎金差額；被告公司於112年度至114年度發給全
31 體公司員工2個月、5個月、4個月月薪之績效獎金，然未發

予伊，被告公司應補發如附表二編號5至7所示之績效獎金差額；另伊之特休假分別於111年度剩餘23.3日、112年度剩餘23.3日、113年度剩餘17.4日，因系爭第二次調動致違法減薪，被告公司應給付如附表一編號8至10所示之特休未休工資差額；伊於112年3月4日起至112年8月9日有加班之事實（時間詳如附件所示），依勞基法第38條規定，出勤紀錄具推定加班之效力，被告應依給付如附表一編號11所示之加班費。(四)張清發於110年11月10日對伊為上開職場霸凌，且利用職權與被告公司對伊為系爭第一次、第二次調動，對伊工作不利變更，剝奪伊應有之勞動條件，侵害伊工作權之人格尊嚴，超越一般人社會生活所能忍受程度，且情節重大，伊因此壓力大、長期於身心科就診，請求被告公司與張清發連帶給付慰撫金300,000元。綜上，爰依附表一「請求權基礎」欄所示之請求權，提起本訴等語。並聲明：1.被告公司應回復伊管理部部門主管協理之職務。2.被告公司應給付伊1,973,994元，及115年3月2日民事之聲明更正暨辯論意旨狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自115年3月1日起至伊回復前項職務之日止，按月於次月5日給付伊25,945元，暨自各期應給付翌日起(即次月6日)至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告公司與張清發應連帶給付伊300,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：(一)伊公司為基於提升員工工作歷練，管理、經營公司之必要，於112年間輪調主管人員，原告亦為輪調人員名單之一，並由管理部協理調任為業務部協理，該次輪調最終亦由陽明海運股份有限公司（下稱陽明海運公司）核定，並經由伊公司內部董事會決議生效。系爭第一次調動對原告之薪資、職等均未變動，自無原告體能、技術難以勝任之情形，無違反勞基法第10條之1規定。且原告知悉系爭第一次調動後即配合調動，未曾向伊公司提出任何異議，原告應已默示同意系爭第一次調動。又依兩造之僱用契約書第17條約

01 定：「應接受職務之調整，違者記大過一次，並按次累
02 計。」，可知兩造間就職務調動已有概括合意，系爭第一次
03 調動，適法有據。(二)原告於系爭第一次調動為業務部協理
04 後，伊公司即命原告辦理交接事宜。詎料，伊公司於交接過
05 程中，竟發現原告就擔任原職期間之諸多重要人事文件，皆
06 已遺失而未妥善保存，經伊公司不斷催討仍拒絕提出交接，
07 另一方面，伊公司由原告所提出交接之寥寥文件中，赫然發
08 覺原告過去竟有諸多人事作業之嚴重失誤；抑有進者，原告
09 於112年4月6日調動為業務部協理前，更已有違抗上級命令
10 之情事，於該調動之後更變本加厲。上開各項事由如附表二
11 「詳細經過」欄所示。依伊公司工作規則第42條：「凡本公
12 司員工有下列情形之一者，本公司不經預告終止契約：十
13 一、從業人員獎懲程序書載明應予免職之事項。」、獎懲程
14 序書第5.5條第2項規定：「違抗職務上之合理命令，情節嚴
15 重者」之免職事由。惟伊公司念及原告任職多年，不願驟然
16 終止兩造勞動契約，伊公司於112年7月31日決議記原告大過
17 兩次以為懲處，並以系爭第二次調動將原告調任為非主管職
18 之業務部經理，經伊公司之董事會決議，並呈送集團總部陽
19 明海運公司核定，決議過程如附表三所示，程序自屬合法亦
20 適法有據。(三)原告就系爭第一次及第二次調動至少已有默示
21 同意，故原告事後翻異再提起本件訴訟，即有權利失效之情
22 形。(四)又經系爭第二次調動後，伊公司將原告由業務部協理
23 降調為業務部經理，已非主管職，自無主管職等加給。交通
24 津貼、手機津貼本非工資，為伊公司因應員工職務上需要頻
25 繁出外勤、聯絡業務等之補助，故原告擔任業務部經理後，
26 工作內容以內勤行政作業（處以帳務）為主，無公出及頻繁
27 聯絡同仁之需求，伊公司依其職務特性，未再補助交通津
28 貼、手機津貼之必要，未違反勞基法第10條之1第2款規定；
29 又績效獎金係伊公司依個別員工工作狀況之年度考核結果酌
30 定，原告於112年度有怠忽職務、違抗上級命令之情形，不
31 予核發績效獎金，113年度原告屢次發生請款作業與原始單

01 據金額不符、工作態度消極等情況，參酌原告工作表現核發
02 績效獎金20,000元；另伊公司非固定每年調薪，係參酌物價
03 指數上漲、薪資結構、競爭力，並考量員工表現及就薪資或
04 職等較低之同仁所為之恩惠性措施。縱有調薪，每年幅度各
05 異，非均為定數，且需向集團總部陽明海運公司呈報並經核
06 定，伊公司無最終核決權，另系爭第二次調動為合法，原告
07 自不得請求薪資差額、春節獎金差額、特休未休工資差額。
08 (五)伊公司訂有加班申請制度，需事先呈報，經伊公司認定有
09 加班必要並核准，然附件所列之加班費日期，原告於112年3
10 月4日、同年月18日曾提出申請，惟此2日無加班之必要，其
11 餘日期原告均未依規定申請，伊公司無庸給付加班費。(六)張
12 清發未於110年11月10日對原告咆哮及拳腳相向，退步言
13 之，縱認張清發有構成侵權行為之事實，原告依侵權行為法
14 律關係所為之主張，已逾2年消滅時效。縱上，系爭第一
15 次、第二次調動合法，未違反勞基法第10條之1之規定，原
16 告請求均屬無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

17 三、兩造不爭執事項（本院卷三第552、553頁）：

18 (一)原告自87年10月30日起任職，長期任職於被告公司管理部
19 門，於103年晉升為管理部協理（6-1職等）。

20 (二)原告於112年8月1日遭降調減薪前，每月受領薪資總額為12
21 0,740元，包含：底薪87,541元、職等加給24,000元、伙食
22 費2,400元、交通費用5,000元及手機費用1,799元。原告每
23 月固定受領交通費用5,000元（儲值於捷利卡）及手機費用
24 （由被告公司向電信公司直接支付），且無須檢具單據核
25 銷。

26 (三)被告公司於113年3月6日公告將原告自「管理部協理」調任
27 為「業務部協理」，於000年0月0日生效。

28 (四)被告公司嗣於112年7月31日公告，對原告記大過2次、降為6
29 職等經理、調任非主管職，並自112年8月1日起生效。

30 (五)被告公司曾分別於112年7月7日召開「戴協理不符合公司規
31 定行為討論會議」，及於112年7月21日、7月25日召開懲處

01 方式討論會議。上開112年7月7日之會議，出席人員為總經理
02 張清發、副總經理洪建銘、財務經理陳靜宜、職安主任曾
03 天景及列席之董事長葉忠，並未通知勞方（司機）代表出
04 席。

05 (六)被告公司之T8人事差勤系統於112年7月3日修正前，系統設
06 定之請假結束時間僅能鍵入至17時，無法鍵入至17時30分。

07 (七)被告公司於107年、111年、112年均有針對全體行政人員進
08 行年度調薪。

09 (八)原告於113 年度未獲調薪，114 年度調整伙食費用600 元。

10 (九)被告公司核定原告112年度之績效獎金金額為10,000元，但
11 被告主張以扣抵記過罰金為由，未實際發放予原告。

12 (十)被告公司工作規則第16條明文將「交通津貼」列為員工薪資
13 項目之一。

14 □被告公司訂有加班申請制，且原告任職期間，於112年8月1
15 日、112年7月28日、112年4月2日等日期，均有提出加班申
16 請並經核准之情事。

17 四、本院之判斷：

18 (一)系爭第一次調動是否合法？

19 原告主張違反勞基法第10條之1第1至3款規定無效，被告則
20 以前詞置辯。

21 1.系爭第一次調動是否違反勞基法第10條之1第1款規定？

22 原告主張系爭第一次調動非基於經營之必要，被告則辯稱其為
23 提升所屬人員工作歷練，而依據集團總部制度進行之職務輪
24 調，以達成勞動力之適當配置、增進業務效率、開發勞工能
25 力、圓滑業務經營等目的，應屬基於企業經營所必需等語，
26 並提出陽明海運集團2023年策略發展會議會議紀錄、被告歷
27 次輪調主管人員名單、陽明海運公司、2023年3月1日核定被
28 告公司輪調之信件為憑（本院卷一第151至157頁）。經查：

29 ①觀之陽明海運公司回復本院函文記載：「說明二：本公司

30 （即陽明海運公司）自成立以來，為落實全方位人才養成政
31 策，持續鼓勵員工在同一職位累積能力後，擴展跨單位工作

經驗，或嘗試挑戰海外工作歷練，以培養多元職能。未來集團所屬各關係企業間、或關係企業內部都將持續推動員工輪調機制，作為公司關鍵人才培養策略。…三、子公司依照人才培育方針進行內部人員輪調作業，無論為一般職員或主管階層之人員調動，總公司一貫秉持尊重子公司自主營運及管理之立場，予以支持並同意辦理。」等語（本院卷二第571頁）。

②證人洪建銘於本院結證稱：「（陽明團內部是不是有人員輪調的作法？為何會有這種做法？你有沒有在各個關係企業間、或是被告公司內部各部門輪調的經驗？）有輪調作法，目的是因為此種工作機會是給予員工歷練，培養全方位人才。我確實也有在關係企業中輪調過」等語（本院卷二第22頁）。

③另證人洪建銘於112年3月1日自被告公司財務部調至被告公司業務部，為相同職級者之跨部門調動，有被告歷次輪調主管人員名單在卷可稽（本院卷一第155頁），且為兩造所不爭執（本院卷三第550頁）。

④綜上，堪認被告公司主張其為提升所屬人員工作歷練，而依據集團總部制度進行系爭第一次調動，係基於企業經營所必需等語，應為可採。

2. 系爭第一次調動是否違反勞基法第10條之1第2款規定？

原告主張其調動後職務內容顯不相當，屬不利勞動條件變更云云，惟系爭第一次調動原告薪資及職等皆未變動一節，有原告提出勞動條件比較可參（本院卷一第27頁），且原告簽署之僱用契約書，其中第17條亦約定原告應接受職務之調整等語（本院卷一第390頁），系爭第一次調動原告薪資及職等皆未變動，且兩造約定原告應接受職務之調整，自難以原告調動後職務內容變動即認有不利勞動條件變更之情事。

3. 系爭第一次調動是否違反勞基法第10條之1第3款規定？

經查：證人洪建銘於本院結證稱：「（你主管的工作內容是？）各有所司，每個員工都處理的不錯，我只要是溝通協

01 商，跟總部協商，讓運輸可以順遂，並沒有負責第一線跑的
02 工作。」、「（業務部和管理部的工作會有重疊或相關
03 嗎？）會，重疊相關像是司機日報表，調度完成之後接下來
04 會在管理部轉成薪資，差勤部分，司機在業務部請假之後，
05 也會到管理部這邊，轉成差勤情形，所以二者屬於前後關
06 係。」（本院卷二第15、23頁），依證人所述，可認原告調
07 任業務部協理係主管職，負責人員及部門間之溝通協調，並
08 不須至現場實際從事拖運作業，且業務部與管理部二部門之
09 工作內容相關。另被告公司於112年6月23日曾發信請各部門
10 主管檢視並修正內控制度，原告擔任業務部協理時曾回覆修
11 改後之業務部內控文件（本院卷二第95頁），故難認原告於
12 系爭第一次調動後，有體能及技術難以勝任工作之情事。

13 4.綜上，系爭第一次調動並未違反勞基法第10條之1第1、2、3
14 款規定，應屬有效。

15 (二)系爭第二次調動及懲處程序有無明顯瑕疵？

16 原告主張系爭第二次調動及懲處未召開合法之人事評議委員
17 會，違反被告公司獎懲程序書第3.4條、第5.3.2條，且嚴重
18 剝奪其知悉懲處所憑事實與陳述意見之權利云云，被告則辯
19 稱系爭第二次調動及懲處程序如附表三決議歷程所示，遵循
20 被告公司獎懲程序書第5.3.條（B）、「董事會與經理部門
21 權責劃分表」以及「陽明海運集團SBU人力資源相關項目授
22 權原則」，且給予原告陳述意見機會，並無違法等語。查：

- 23 1.依被告公司獎懲程序書第5.3.1條「案件提報」規定：「(A)
24 從業人員有合於獎懲事項時，部門主管、現場主管、司機代
25 表得詳列具體事實，送交管理部，以召開人事評議委員會審
26 查」、「(B)特殊狀況有速為獎懲決定之必要者，得逕陳總
27 經理/董事長核定辦理」（本院卷一第74、75頁）。依上述
28 第（A）款規定各部門主管發現員工有懲處事由時，「得」呈
29 送管理部以召開人評會，特殊狀況有速為獎懲決定之懲處個
30 案，則得依第（B）款逕送總經理/董事長核定辦理，而無須
31 召開人評會。原告因涉附表二編號1至9等多項事由（詳以下

01 (三)所述)，且為管理部主管，被告稱特殊狀況有速為獎懲決
02 定之必要應為可採。

03 2.又按被告公司「董事會與經理部門權責劃分表」第2.5項及
04 第2.7項等規定：「部門主管以上人員之任免遷調」、「部
05 門主管以上人員之考核獎懲退休及撫卹」等事項，分別需
06 「由總經理核轉董事會通過」、以及「先經總經理核定，再
07 陳董事長核閱」（本院卷二第281頁）。另按「陽明海運集團
08 SBU人力資源相關項目授權原則」：部門主管以上人員之進
09 用、升遷，各關係企業需提報集團總部人力資源部陳請核定
10 後，再送董事會通過生效；至於部門主管之任免，亦須送集
11 團總部人資部備查（本院卷二第321頁）。觀之附表三決議歷
12 程，與上開規定相符。

13 3.再者，依112年7月7日會議紀錄已將會議討論內容列出（本
14 院卷一第159頁），且原告於112年7月7日、7月21日之懲處
15 討論會議，均有出席陳述意見（本院卷一第163頁、本院卷
16 二第119頁），且於會議中錄音（本院卷二第119頁），故原
17 告對於討論之調動事由，應已知悉，且有表達意見之機會。

18 4.綜上，難認系爭第二次調動及懲處程序有明顯瑕疵。

19 (三)系爭第二次調動及懲處有無違法？

20 1.按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用勞工人數
21 在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規
22 則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請假、
23 獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，從上
24 開規定之意旨內容，基於雇主企業之領導、組織權，而得自
25 訂工作規則對勞動者之行為加以考核、制裁及獎懲內容事
26 項，惟勞基法第12條第1項第4款僅屬有關於違反勞動契約或
27 工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至於較輕微
28 之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量
29 權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原
30 則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原
31 則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別

懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律規定之外，而係雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事先明示且公告，程序並應合理妥當。

2.被告公司所訂工作規則、獎懲程序書（本院卷一第45至69、73至80頁）經公開揭示一節，為兩造所不爭執（本院卷四第204頁），應視為兩造間勞動契約內容之一部，而生拘束勞雇雙方之效力。

3.被告公司主張原告有附表二所列懲處事由，原告則否認該懲處事由均不存在或不可歸責原告：

①原告有無附表二編號1所列發布使用未經被告公司核准之新版「司機考核表」（下稱系爭司機考核表）給司機之情事（對應被證4「會議結論一」）：

原告稱系爭司機考核表，屬於被告公司管理系統規劃與文件化要求之管制程序書第四位階之表單文件，依上開程序書4.3.2規定，無需經過審查核准，且111年12月6日，其係依總經理指示提出「司機考核評分總表111年度」進行年度考核作業云云，並提出被告公司管理系統規劃與文件化要求之管制程序書及電子信件為憑（本院卷二第149至151頁、本院卷一第353至358頁）。被告公司則以附表二編號1「詳細經過」欄所載等語置辯。查：

(1)依據被告公司「陽明海運集團SBU人力資源相關項目授權原則」，舉凡各關係企業人員之考核、升遷、退休撫卹等作業程序之訂定及修正，皆須提報集團總部核定後，方可辦理公告作業，並須抄送集團總部；另被告公司向陽明海運公司詢問「系爭司機考核表是否為原告所稱無須經由總部審核之第四階文件」一節，亦獲覆「依據轉投資程序書之附件五規定，考核程序書（含附件）若有修訂須送總公司核定通過後公告，供您參考，謝謝。」等語，有該授權原則及電子郵件在卷可稽（本院卷二第181至184頁）。可見

01 系爭司機考核表須送總公司核定通過後公告，原告稱無需
02 經過審查核准，應不足採。

03 (2)又被告公司總經理張清發於111年12月2日電子郵件雖記載
04 「請管理部接續進行司機與行政人員之考核作業」等語
05 (卷一第353頁)，然該電子郵件下方則為訴外人黃玉如寄
06 出之郵件，主旨為：公告「司機年終綜合工作表現考核作
07 業權重與級距」，並非系爭司機考核表，難認被告公司總
08 經理張清發指示原告發布使用系爭司機考核表。

09 (3)被告公司總經理張清發於111年12月5日發信告知原訂於12
10 月7日討論「2QP17績效考核暨升遷作業程序書B版000000
11 0」草案（下稱系爭草案）之會議延至112年過年後再進
12 行，原告亦係上開電子郵件收信人之一，有電子郵件在卷
13 可參（本院卷一第245頁），原告對系爭司機考核表尚未經
14 被告公司核准一節應已知悉，卻於111年12月6日以電子郵
15 件逕自發布系爭草案中之系爭司機考核表給被告司機作為
16 考核之用，有該電子郵件在卷可參（本院卷一第255頁）。
17 被告公司稱原告違反從業人員獎懲程序書表2項次48「不服
18 從各級主管之命令及工作指揮監督者」，應為可採。

19 ②原告有無附表二編號2所列之交接短少107年度員工考核表
20 （對應被證4「會議結論二」）：

21 原告主張被告公司000年00月0日生效之「績效考核暨升遷
22 作業程序書」第7.1條規定（下稱系爭第7.1條規定），考
23 核紀錄由管理部保存5年（本院卷一第261頁），107年度之
24 紀錄至112年已屆滿保存期限，且該程序書不應回溯適用，
25 被告公司不得以原告未提出已逾期或依慣例銷毀之文件為
26 由懲處云云。被告則以附表二編號2「詳細經過」欄所載等
27 語置辯。查：

28 (1)100年12月5日被告公司時任總經理游世青曾於原告參與之
29 簽呈中指示「凡人事及相關調薪等文檔均須於管理部存檔
30 備查」等語（本院卷二第187頁）；再參以103年間被告公
31 司時任總經理張雲龍亦曾以電子郵件將陽明海運公司「岸

01 勤從業人員績效考核暨升遷作業程序書」寄予原告，該程
02 序書即明揭：「7.1考核完成之考核及評等紀錄由人力資源
03 部永久保存」（本院卷二第100頁）；故依上開簽呈及電子
04 郵件可知，系爭第7.1條規定前管理部應將被告公司員工考
05 核表存檔備查，原告辯稱109年前之考核文件無須保存，並
06 不可採。

07 (2)又原告於112年4月6日自管理部協理調任為業務部協理時，
08 僅提出108年至111年之考核資料，對於107年考核資料未能
09 提出，原告只提出4年考核資料，而依系爭第7.1條規定，1
10 07年考核資料仍屬應保存5年之資料，原告稱107年考核資
11 料已屆滿保存期限，並不足採。原告未依系爭第7.1條規定
12 保存107年考核紀錄甚明。

13 ③原告有無附表二編號3所列之未依規定交接「印信管理作業
14 程序書」所載明之完整文件（對應被證4「會議結論
15 三」）：

16 原告主張其已移交「印信保管人清冊」、「刻製公務印信
17 申請表」、「印信啟用及保管人員報備暨繳銷紀錄表」等
18 資料（本院卷四第157至166頁，同見被證88），且移交清冊
19 上關於公文書之移交，業經承接人洪建銘簽名確認，故其
20 並無未依規定移交之情事云云，並提出移交清冊為憑（本
21 院卷一第41頁）。被告則以附表二編號3「詳細經過」欄所
22 載等語置辯。查：

23 (1)依據被告「印信管理作業程序書」第5點規定：「印信保管
24 人清冊」、「刻製公務印信申請單」、「印信啟用及保管
25 人員報備暨繳銷紀錄表」等文件（下稱系爭印信資料），
26 皆須由管理部保存5年（本院卷一第269頁）。

27 (2)原告雖稱移交清冊關於系爭印信資料之移交，業經承接人
28 洪建銘簽名確認云云，惟就系爭印信資料移交情形，證人
29 洪建銘於本院結證稱：「（項次三印信保管及使用管理，
30 是代表原告當時有完整交接此部分文件？）沒有，原告只
31 是把當下管理部日常幾個章交給我。…不是只有現任，因

01 為可能五年之內，有二三位主管同時異動，就不是現任而
02 已。原告沒有提出歷任主管的印信文件等語（本院卷二第2
03 4、25頁）」，再觀之移交清冊項次三只記載「印信保管及
04 使用管理」，並未記載已交接5年系爭印信資料，尚難以移
05 交清冊洪建銘簽名即認原告已交付其他系爭印信資料。又
06 被告公司5年內之主管人員印信資料應包含107年10月31日
07 總經理楊杰銑、111年7月21日總經理林永泰卸任時應交接
08 印信保管人清冊及印信繳銷清冊一節，為兩造所不爭執，
09 （本院卷四第206頁），惟原告就上開資料無法提出已交接
10 之證明，被告稱原告未依規定交接「印信管理作業程序
11 書」所載明之完整文件一節，應為可採。

12 ④原告有無附表二編號4所列之拒絕交接與集團總部有關於薪
13 酬事宜之往來溝通文件（對應被證4「會議結論四」）：
14 原告主張附表四編號1所示原告非收件人，無從交接；附表
15 四編號3至8所列之被告公司主張未交接總部備查文件，僅為
16 歷史依據，被告公司並無因欠缺該郵件而產生任何實質損
17 害。被告公司於交接當時未提出附表三所列文件，遲至訴訟
18 中才主張，且關於總部人資郵件之處理，係基於「保密義
19 務」之正當考量，非惡意抗命，原告於交接會議後立即補
20 正，展現配合誠意云云。被告則以附表二編號4「詳細經
21 過」欄所載等語置辯。查：

22 (1)附表四編號2，原告於民事準備□狀第3頁第6行自陳交接時
23 確實漏未提出（本院卷三第47頁）。

24 (2)證人洪建銘於本院結證稱：「（請問張清發總經理在112年6
25 月9日的交接會議中，有沒有要求原告交接三年內與集團總
26 部人資往來之人事薪酬相關文件？當時原告的回應如何？原
27 告是否要求公司直接找總部人資要這些薪酬文件即可？總部
28 人資針對原告回應有何意見？）有。當時原告都說他都交
29 了，但是事實上是沒有交，我記得有一次原告還反問我們總
30 經理你也有，你自己去找就好。原告確實也有請公司自行找
31 總部要這些文件。總部人資是說像這些薪資資料要永久保存

01 等語（本院卷二第25頁），核與112年6月9日會議對話錄音
02 譯文第11行「戴先德：這個你也有，對啊」、「張清發總經理：
03 那你總不能叫我去，今天是你交接還是我再交接咧」，
04 第2頁第7行「戴先德：你的話你就直接EMAIL給他嘛，對
05 啊，那我不適合，因為今天你說你要負責你就傳給他嘛」、
06 「張清發總經理：問題是今天是在交接不是我在交接啊」
07 （本院二第101、103頁）相符，其證述應為可採，可見被告
08 公司於交接當時已要求原告交接三年內與集團總部人資往來
09 之人事薪酬相關文件，而附表四編號1至8所示文件為三年內
10 與集團總部人資往來之人事薪酬相關文件，原告稱被告公司
11 遲至訴訟中才主張附表四編號1至8所示文件，自不可採。

12 (3)原告並未提出附表四編號1至8所示文件，另原告雖否認持有
13 附表四編號1所示文件，惟附表四編號3至8所示文件均係3年
14 內與總部往來之薪酬文件，且原告就持有附表四編號3至8所
15 示文件亦不爭執（本院卷四第207頁），原告任職管理部期
16 間因業務需要持有附表四編號3至8所示總部簽核薪酬文件，
17 不論原告是否自總部直接收受，被告公司於原告調離管理部
18 時，列入交接範圍，亦屬合理。

19 (4)原告雖稱附表四編號2至8所示文件，僅為歷史依據，被告公
20 司並無因欠缺該郵件而產生任何實質損害云云，惟附表四編
21 號2至8所示文件，係員工薪資或退休金核定之流程，被告公
22 司要求原告交接，係屬合理要求，原告上開所辯亦不可採。

23 (5)原告稱其於交接會議後立即補正，展現配合誠意云云，原告
24 雖於同年6月23日提出原證55資料，惟仍未提附表四編號2至
25 8所示文件。原告於115年3月2日民事爭點整理狀亦認其非收
26 件人、附表四編號2至8所示文件僅為歷史依據，被告公司並
27 無因欠缺該郵件而產生任何實質損害云云（本院卷三第359
28 頁），且依上開證人洪建銘及錄音譯文內容，被告公司稱原
29 告拒絕交接附表四編號2至8所示文件一節，亦為可採。

30 (6)原告稱關於總部人資郵件之處理，係基於「保密義務」之正
31 當考量，非惡意抗命云云，惟被告公司集團總部人資吳經理

01 稱：應該由內部做，貴公司總經理跟管理部的主管絕對有權
02 限拿到過去、以往所有不止10年20年的資料，就是全部都應
03 該做一個完整的交接等語，有錄音譯文附卷可稽（本院卷一
04 第264頁），依上開內容，可見原告上開所稱並不足採。

05 (7)綜上，原告確實有拒絕交接與集團總部有關於薪酬事宜之往
06 來溝通文件之情事。

07 ⑤原告有無附表二編號5所列之未依被告公司請假即擅離工作
08 崗位（對應被證4「會議結論五」）：

09 原告主張「T8差勤系統」與請假問題，係系統缺陷，其因系
10 統設定缺陷，反而被多扣薪，並無圖利，情節輕微，懲處嚴
11 重違反比例原則云云；被告公司則以附表二編號5「詳細經
12 過」欄所載等語置辯。查：

13 (1)依被告公司上下班管理辦法規定：「一、上下班時間：(A)
14 早上8:00~12:00下午13:00~16:30...(C)早上9:00~12:00
15 下午13:00~17:30」、「三、彈性上下班:1.選(A或(C)彈性
16 上下班者，須書面提出申請...2.每日辦公時數加上請假時
17 數不得少於7.5小時，且均須於彈性上下班時間內」（本院
18 卷一第271）。而原告依前開規定，申請「早上9:00~12:00
19 下午13:00~17:30」之彈性上下班時段，有差勤表在卷可稽
20 （本院卷一第273至295頁）。

21 (2)原告112年1月至5月間，如112年1月10日、112年2月7日、11
22 2年3月29日、112年4月21日、112年4月26日、112年5月26日
23 僅請假至17點，就17點至17點30分期間並未請假（下稱系爭
24 17點至17點30分時段），亦未提供勞務，被告發放系爭17點
25 至17點30分時段薪資，有差勤表、薪資明細在卷可參（本院
26 卷一第273頁、本院卷二第491頁），被告公司稱原告未依被
27 告公司請假即擅離工作崗位一節，應為可採。

28 (3)原告雖主張「T8差勤系統」係系統缺陷，其因系統設定缺
29 陷，反而被多扣薪，並無圖利云云，惟T8系統與差勤表係各
30 自不同之記錄出勤管道，原告於差勤表係以手寫請假至17
31 點，與其申請「早上9:00~12:00下午13:00~17:30」之彈

性上下班時段已有不符，縱使被告公司曾因使用「T8差勤系統」（預設8時30分起始）多扣原告請假0.5小時時數，然原告確於系爭17點至17點30分時段之差勤表未如實記載請假起迄時點，與被告公司上下班管理辦法上開規定自有不符。

(4)原告主張上開情節至多僅該當「擅離職守」之申誡處分，被告公司竟以此作為記大過兩次、降調減薪之理由，嚴重違反比例原則云云。被告為系爭第二次調職及懲處之理由並非僅有原告未依被告公司請假即擅離工作崗位一節，尚有附表四編號1至4、6、8、9等事由，原告上開所述，亦不足採。

⑥原告有無附表二編號6所列之逕自核准發放加班費予未依規定申請加班之同仁。（對應被證4「會議結論六」）：

原告主張業務部主管洪建銘自111年9月1日起，取消李建鋒、鐘元伯二人之「假日調度值班」，並同時將定額加班費調整（調降）為4,000元及3,000元，顯見該給付已與實際加班勞務脫鉤，性質轉變為「固定薪資」之一部分，屬薪資結構之異動，員工領取定額加班費，無須提出加班申請云云；被告則以附表二編號6「詳細經過」欄所載等語置辯。查：

(1)觀之原告寄給被告公司副總林國坪之電子信件記載：「林副總鈞鑑：經總經理指示，領有原『工作津貼』（亦即定額加班費）之同仁，依下列要點，自106年7月1日起，改按填寫加班申請單申請，列入免稅加班費計算。1. 參照集團子公司（高分、鴻明）作法，根據從業人員差勤表紀錄，填寫加班申請單申請加班費。」等語（本院卷二第553頁），再佐以李建鋒與鐘元伯自107年以來確實均有加班申請紀錄（本院卷二第195至202頁），可知原告稱員工領取定額加班費，無須提出加班申請云云，與被告公司上開規定不符。

(2)李建鋒、鐘元伯於111年9月至112年6月期間「無加班申請紀錄卻仍領取定額加班費」一節，為兩造所不爭執。又洪建銘自111年9月1日起，取消李建鋒、鐘元伯二人之「假日調度值班」，並同時將定額加班費調整（調降）為4,000元及3,000元，該調降後4,000元及3,000元仍屬加班費，有簽呈附卷

01 可稽（本院卷一第369頁），原告辯稱上開加班費性質轉變
02 為「固定薪資」云云，亦不足採。

03 (3)綜上，原告確有逕自核准發放加班費予未依規定申請加班之
04 同仁情事。

05 ⑦原告有無附表二編號7所列於被告公司曾天景主任薪資溢領
06 案件中，拒絕依被告公司指示提出「領用特別獎金人員清
07 冊」供被告公司釐清疑義。（對應被證4「會議結論
08 七」）：

09 原告主張關於「曾天景特別獎金扣減」事件係被告公司集體
10 決策，非原告違失，且並無「領用特別獎金人員清冊」存在
11 等語，被告則以附表二編號7「詳細經過」欄所載等語置
12 辯。查：

13 原告否認有「領用特別獎金人員清冊」存在，被告則稱所謂
14 「特別獎金清冊」，實指記載員工特別獎金數額之明細，並
15 無特別格式云云，惟被告既未能證明原告持有領用特別獎金
16 人員清冊，難認原告未提出領用特別獎金人員清冊有可歸責
17 之處。

18 ⑧原告有無附表二編號8所列於被告公司人員陳宏銘之承攬合
19 約爭議案件中，拒絕依被告公司指示與承辦律師聯繫之情
20 事。（對應被證4「會議結論八」）：

21 原告稱其已依被告公司指示聯繫王律師多次，惟王律師並未
22 同意，原告已將王律師之答覆及建議回報公司，系爭業務係
23 涉勞資爭議，依權責應由當時之管理部辦理，原告已協助多
24 次聯繫，惟王律師未同意被告公司拜訪，實無法歸責於原告
25 云云，被告則以附表二編號8「詳細經過」欄所載等語置
26 辯。查：

27 (1)證人洪建銘於本院結證稱：「這是另一個案子陳宏銘，當時
28 是承攬公司維修車頭的技師，後來中風之後，其太太對公司
29 提出陳宏銘不是承攬是約聘，當時的爭點是此份承攬合約，
30 這合約經辦人就是原告，也有委託律師事務所的律師幫忙審
31 查此合約是否OK，當下有請原告找王律師請其提供當初簽合

約的法律見解給公司做參考，我記得我發很多次EMAIL請原告去找王律師幫忙公司釐清，也是董事長總經理特別交代，我至少發了三封E-MAIL請原告找王律師協助，但後來都沒有，因為原告是當時的窗口。原告有回復給我，但原告回復給我的結果，是公司想請這律師，這律師沒有辦法出來，或是提供見解，但都沒有，原告回答如同信件所寫，原告意思不要找王律師，找現任的委任律師即可，我們當下很詫異，因為公司想要瞭解承攬合約的時空背景為何，但原告都沒有，只是轉述王律師的立場，公司覺得原告是偏向王律師，但原告是代表公司，理應請王律師出面，但是原告都沒有，王律師也沒有出來。」等語（本院卷二第22頁），核與卷附電子郵件相符（本院卷一第303至312頁），其證詞應為可採。被告公司因與訴外人陳宏銘發生勞資爭議，為釐清與陳宏銘簽定承攬契約之緣由，請當時承辦該業務之原告與擬約之王律師聯絡安排拜訪事宜，應屬合理。

(2)惟觀之被證29如附表五之對話（本院卷一第303至312頁），被告公司多次請原告與王律師聯絡安排拜訪事宜，依附表五編號7、9、10、12之內容，證人洪建銘至少於112年6月9日、112年6月2日請原告聯絡安排拜訪事宜，並且敘明「此為總經理所指示，亦為董事長所交代，請遵照指示辦理！」，惟依附表五編號13之內容原告應係於112年6月12日數週前與王律師聯繫，難認於112年6月9日、112年6月2日後有依指示聯絡安排拜訪事宜。

⑨原告有無附表二編號9所列常對主管及同仁有不理性之言行、違反上層指示。（對應被證4「會議結論八」）：原告稱其對員工黃玉如之考評係行使主管權限，又考量黃玉如非部門主管層級，原告始主張其不應出席，又被告所指「越權用印」之指控，並未列於112年7月25日之懲處簽呈中，係被告於訴訟中才事後提出之新攻擊防禦方法，違反程序正義等語，被告則以附表二編號9「詳細經過」欄所載等語置辯。查：

01 (1)證人黃玉如於本院結證稱：「一開始我轉任到管理部的時
02 候，第一週原告就說不需要我，但半年內相處平和沒有爭
03 執，但後面原告個別找我去談話，但是總經理找我找不到情
04 況下，總經理當面嚇斥不讓原告個別找我去小會議室談話，
05 從那時候開始原告對我不友善，並聯合其他同事孤立冷漠
06 我。（去小會議室談話是談什麼？）有時候純聊天或是要公
07 文擬稿，有一次還說總經理這麼重用你，你是否用別的方式
08 去討好總經理」等語。（本院卷二第33頁）。原告對下屬黃
09 玉如稱「總經理這麼重用你，你是否用別的方式去討好總經
10 理」等語，且於黃玉如111年之考核表及重要事蹟日誌中填
11 寫「對高層主管極盡表現做作，人前人後使心機」、「要唾
12 棄的是：在主子跟前，諂媚、裝可憐、耍心機、放冷箭的
13 『弄臣』，應予唾棄」等語，確係對下屬不理性之言行。

14 (2)被告公司總經理張清發曾於111年12月1日請原告訂定會議日
15 期，並指示邀集各部門主管（特別註明含黃玉如）共同討論
16 （本院卷一第314頁）。惟原告針對與會人員當中之黃玉
17 如，於112年12月2日回信稱「出席人員皆為管理階層，黃玉
18 如沒資格出席」（本院卷一第313頁），違反總經理張清發指
19 示。

20 (3)被告公司總經理張清發曾於112年4月6日指示黃玉如參加原
21 告之交接會議，並協助會議記錄（本院卷一第318頁），原
22 告卻於112年4月18日回信稱「若非必要人員黃玉如參與，明
23 日交接會議進行恐無法順利進行。」、「Dear All, 為使業務
24 部及管理部交接工作如期順利進行，禁止非相關人黃玉如參
25 與」等語（本院卷一第315、317頁），違反總經理張清發指
26 示。

27 (4)綜上，原告確實有對同仁不理性之言行且違反上層指示之情
28 事。

29 (5)至被告公司所稱原告另曾於未經總經理授權之下，即於付款
30 申請單之「總經理或授權代理人」欄位使用其印信，亦為挑
31 戰管理權威之明證等語，惟112年7月25日之懲處簽呈中並未

01 提到該事由，難認係懲處事由，本院不予審酌。

02 4.綜上，被告公司以原告前開行為不合公司規定，不依工作規
03 則規定，行使免職處分之懲戒權，而改以系爭第二次調動及
04 懲處，於法難謂有違，應認係被告公司為維護事業單位營運
05 及管理所為之調動及懲處，具合理性及必要性。

06 5.系爭第二次調動是否違反勞基法第10條之1第2款規定？

07 (1)按勞基法於104年12月16日增訂第10條之1規定：「雇主調動
08 勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：
09 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但
10 法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動
11 條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術
12 可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。
13 五、考量勞工及其家庭之生活利益」。次按雇主調動勞工工
14 作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞基法第10條之1
15 規定之5款原則，立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁
16 止原則之規範，其判斷之標準應視調職在業務上有無必要
17 性、合理性。又勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為
18 縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約
19 （或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團
20 隊運作，增進經營效率，難認不符企業經營之必要性及調職
21 合理性。另勞工擔任不同工作，其受領之工資當有所不同，
22 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
23 更，而應具體就工作內容為實質比較，以資判斷（最高法院
24 112年度台上字第2212號判決要旨參照）。

25 (2)又勞工擔任不同工作，其受領之工資當有所不同，不得僅以
26 工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益之變更，而應
27 具體就工作內容為實質比較，以資判斷。系爭第二次調動雖
28 致原告減少職等加給6,000元、交通津貼5,000元及手機津貼
29 1,799元（下稱系爭津貼），惟系爭第二次調動將原告協理
30 調為經理，伴隨職等加給調整，有職位職等分類表附卷可參
31 （本院卷一第81頁）。另被告公司稱系爭津貼係基於有無業

務需要所為之補助，原告於系爭第二次調動後擔任業務部經理，非主管職，其工作以內勤行政作業（處理帳務）為主，依其職務特性，而無補助交通津貼與手機津貼之必要，並提出簽呈為憑（本院卷二第493頁）。觀之該簽呈所載：「主旨：因應職務異動及資源分配之合理性，擬調整以下同仁之加班費、捷利卡及手機補助費用（詳如說明）」，其中李雅音因無業務補助之需要，捷利卡及手機補助調整業務後均為0元（本院卷二第493頁），可見被告公司稱原告因職務特性，而無補助系爭津貼之必要一節應為可採。原告減少職等加給6,000元及系爭津貼，乃係依原告調動後之工作內容發放結果，自難憑此即認被告公司對原告之工資條件作不利之變更。

6.系爭第二次調動是否違反勞基法第10條之1第3款規定？

原告主張系爭第二次調動違反「調動後工作為勞工體能及技術可勝任」原則，高薪低派與專業不符，且具有貶損原告工作尊嚴之惡意云云。查：

證人洪建銘於本院結證稱：「（依照證人所述，原告被調職之後，業務部主管是何人？）就是我，我當時有兼業務部主管。（原告從事處理帳務的工作，是否可以勝任？）到目前為止是OK的。」等語（本院卷二第16頁），依證人洪建銘證述內容，原告對於系爭第二次調動後之職務應可勝任，原告因有上開3.①至⑥、⑧、⑨所述之懲處事由，被告所為之調動及懲處，具合理性及必要性，難認違反勞基法第10條之1第3款規定。

7.綜上，系爭第二次調動及懲處應屬合法。

(四)原告請求被告應回復原告管理部部門主管協理之職務有無理由？

系爭第一、二次調動及懲處並未違法，業經本院認定如前，原告請求被告公司應回復原告管理部部門主管協理之職務自無理由。

(五)原告請求被告公司應給付附表一編號1至12所列項目、金額

及利息有無理由？

1.附表一編號1所示 528,151元：

(1)違法減薪之薪資差額396,769元：

原告主張伊112年8月1日遭違法減薪前之每月12,799元(計算式：職等加給6,000元+交通津貼5,000元+手機津貼1,799元=12,799元)，伊得請求被告給付112年8月1日至115年2月28日(共31個月)，違法減薪之薪資差額396,769元云云。系爭第二次調動及懲處應屬合法，且原告減少職等加給6,000元及系爭津貼，乃係依原告調動後之工作內容發放結果等節，業經本院認定如前，原告上開請求應無理由。

(2)113年度未調薪之薪資差額57,960元：

原告稱被告公司於113年1月1日起對行政人員調薪平均4%，卻未對伊調薪，屬不當調動衍生之差別待遇。被告公司對全體員工之年度調薪，應屬被告公司與員工勞動契約之一部分，且未約定「受懲處者當年度不得調薪」，伊得依據勞動契約請求比照平均調薪幅度調薪，伊應調薪金額為每月4,830元，自113年1月1日至113年12月31日(共12個月)被告公司應給付伊57,960元云云，被告則辯稱原告因112年度屢有怠忽職務，違抗命令之情事，故伊公司將此情納入考量，而於113年度未予以調薪，佐以當年度考評總分比原告略高之訴外人李貞萱，亦僅有調薪833元，可證伊公司係將同仁工作表現納入調薪之考量，並無刻意針對原告之惡意等語，並提出李貞萱薪資明細(本院卷三第203頁)為憑。查：

①被告公司於113年1月1日起雖對行政人員調薪「平均」4%，但並非每人均為4%，有上開李貞萱薪資明細可參(本院卷三第203頁)。被告將員工工作表現納入調薪之考量，難認有差別待遇之情事；又原告112年度之考評總分為67分(本院卷三第289頁)，李貞萱112年度之考評總分為71.8分(本院卷三第195頁)，李貞萱113年度調薪亦僅有883元(自35,739元調至36,622元，本院卷三第203頁)，被告對原告113年度薪資未調薪，難認不當調動衍生之差別待遇，原告主張得依

01 據勞動契約請求比照平均調薪幅度調薪云云，並不足採。

02 ②原告稱被告公司既已對伊施以記過、降職之處分，復又以同
03 一事由剝奪伊之「年度調薪」及「績效獎金」，實質上是對
04 伊進行持續性、重複性之處分，損害伊依勞動契約應享之權
05 益云云。惟查，被告對原告處以系爭第二次調職及懲處乃係
06 以原告上開3.①至⑥、⑧、⑨所述之懲處事由，至是否調薪
07 係依據112年度之整年度考評，故難認有原告所稱雙重處罰
08 情事。

09 (3)114年度未調薪之薪資差額68,148元：

10 原告稱被告公司114年度對行政人員調薪平均5%，比照該標
11 準，伊薪資自114年1月起應調薪金額為每月6,279元，然被
12 告僅為伊調薪每月600元，調薪差額為每月5,679元，被告公
13 司應給付伊68,148元云云，被告公司則辯稱：伊公司係依員
14 工工作表現為調薪之參考，114年調薪600元者除原告以外，
15 尚有李貞萱及李皇毅，伊公司並無刻意針對原告之惡意等
16 語，並提出113年工作態度/能力考核表（行政）及薪資明細
17 為憑（本院卷三第303、461至463、329頁）。查：

18 ①依卷附被告向集團總部說明調薪之信件載明：「績效表現優
19 於或等於期望值，視當年度表現給予調薪，同時績效低於期
20 望或表現劣差者，低於平均調薪標準值或不給調薪。」等語
21 （本院卷二第563頁）。

22 ②再核以李貞萱及李皇毅調薪每月600元（本院卷三第329
23 頁），可見被告公司於114年1月1日起雖對行政人員調薪
24 「平均」5%，但並非每人均為5%，被告將員工工作表現納入
25 調薪之考量，難認有差別待遇之情事。

26 ③又原告113年度之考評總分為74分（本院卷三第303頁），李
27 貞萱113年度之考評總分為64分（本院卷三第463頁），李皇
28 毅113年度之考評總分為77分（本院卷四第193頁），三人11
29 4年均調薪600元，難認不當調動衍生之差別待遇，原告主張
30 得依據勞動契約請求比照平均調薪幅度調薪云云，並不足
31 採。

01 (4)115年度未調薪之薪資差額5,274元：

02 原告稱被告公司於115年1月1日起對行政人員調薪平均約
03 2%，卻再次排除伊調薪權利，屬不當調動衍生之差別待遇。
04 伊應調薪金額為每月2,637元，自115年1月1日至115年2月28
05 日（共2個月），被告公司應給付5,274元云云；被告公司則
06 辯稱：伊公司係依員工工作表現以為調薪之參考，115年除
07 原告未調薪以外，尚有訴外人李貞萱及李皇毅，伊公司並無
08 刻意針對原告之惡意等語，並提出114年工作態度/能力考核
09 表（行政）及薪資明細為憑（本院卷三第513至525頁）。

10 查：

11 被告公司於115年1月1日起雖對行政人員調薪「平均」2%，
12 但並非每人均為2%，其中李貞萱及李皇毅均未調薪，有上開
13 李貞萱及李皇毅薪資明細可參（本院卷三第525頁）。被告
14 將員工工作表現納入調薪之考量，難認有差別待遇之情事；
15 又原告114年度之考評總分為75分（本院卷三第515頁），李
16 貞萱114年度之考評總分為75分（本院卷三第523頁），李皇
17 毅114年度之考評總分為73分（本院卷三第519頁），三人11
18 5年均未調薪，難認不當調動衍生之差別待遇，原告主張得
19 依據勞動契約請求比照平均調薪幅度調薪云云，並不足採。

20 2.附表一編號2至4所示春節獎金差額、編號8至10所示特休未
21 休折算工資差額部分：

22 原告主張被告公司每年固定發放春節獎金，金額係以員工發
23 放當時一個月之月薪計算，因被告公司未計入伊職等加給6,
24 000元、交通津貼5,000元、手機津貼1,799元及附表一編號1
25 2.3.4.應調薪數額，被告應給付附表一編號2至4所示春節獎
26 金差額、編號8至10所示特休未休折算工資差額云云。查：

27 原告主張系爭第二次調動後其月薪應計入職等加給6,000
28 元、交通津貼5,000元、手機津貼1,799元，且附表一編號1
29 2.3.4.應調薪等節均無理由，已如前述，其主張應將上開金
30 額列入春節獎金及特休未休折算工資，並請求附表一編號2
31 至4、編號8至10所示差額云云，均屬無理。

01 3.附表一編號5所示112年度績效獎金：

02 原告主張112年度被告公司行政人員年度績效獎金為2個月之
03 全薪，請求被告公司給付伊2個月月薪之績效獎金251,140元
04 云云，被告公司則辯稱績效獎金須依個別員工之年度考核結
05 果酌定數額，而非一律給予所謂2個月全薪等語，並提出112
06 年度核定績效獎金之信件為憑（本院卷一第179頁）。查：

07 ①依112年度核定績效獎金之信件記載：「請完成今年度績效
08 考核作業後，提供考核結果供總部備查，並建議依員工績效
09 表現給予差異化之績效獎金。」，又被告公司之績效考核暨
10 升遷作業程序書4.4.績效考核等級標準，凡考核分數「低於
11 75分」者，即為「績效表現不佳，遠低於既定要求。」，而
12 歸入「亟需改進」之類別（本院卷一第179頁、本院卷四第1
13 89頁），可見被告公司辯稱績效獎金須依個別員工之年度考
14 核結果酌定數額，而非一律給予所謂2個月全薪等語，應為
15 可採。原告112年度之考評總分67分（本院卷三第289頁），
16 被告依原告112年度之績效表現不予核發該年度績效獎金，
17 難認違法。

18 ②原告稱被告公司既已對伊施以記過、降職之處分，復又以同
19 一事由剝奪伊之「年度調薪」及「績效獎金」，實質上是對
20 伊進行持續性、重複性之處分，損害伊依勞動契約應享之權
21 益云云。惟查，被告對原告處以系爭第二次調職及懲處乃係
22 以原告上開3.①至⑥、⑧、⑨所述之懲處事由，至是否發放
23 績效獎金係依據112年度之整年度考評，故難認係原告所稱
24 雙重處罰。

25 4.附表一編號6所示113年度績效獎金：

26 原告主張113年度被告公司行政人員年度績效獎金為5個月之
27 全薪，請求被告公司給付伊5個月月薪之績效獎金639,245元
28 云云，被告公司則辯稱績效獎金須依個別員工之年度考核結
29 果酌定數額，而非一律給予所謂5個月全薪等語，並提出113
30 年度核定績效獎金之信件為憑（本院卷三第207頁）。查：
31 依113年度核定績效獎金之信件記載：「請完成今年度績效

01 考核作業後，提供考核結果供總部備查，並建議依員工績效
02 表現給予差異化之績效獎金。」（本院卷三第207頁），可
03 見被告公司辯稱績效獎金須依個別員工之年度考核結果酌定
04 數額，而非一律給予所謂5個月全薪等語，應為可採。原告1
05 13年度之考評總分74分（本院卷三第303頁），被告公司113
06 年度績效考評75分以下之人員，除原告外尚有李貞萱，而李
07 貞萱當年度績效獎金與原告同，亦為20,000元（本院卷三第4
08 65頁），被告依原告113年度之績效表現發放20,000元，難認
09 違法。

10 5.附表一編號7所示114年度績效獎金：

11 原告主張114年度被告公司行政人員年度績效獎金為4個月之
12 全薪，被告公司只核發給伊108,541元，請求被告公司給付
13 伊4個月月薪之績效獎金639,245元云云，被告公司則辯稱：
14 行政人員之獎金數額「平均」為4個月全薪，而非每人均為4
15 個月全薪。績效獎金須依個別員工之年度考核結果酌定數
16 額，而非一律給予所謂4個月全薪等語。查：

17 行政人員之獎金數額「平均」為4個月全薪，而非每人均為4
18 個月全薪，有簽呈附卷可稽（本院卷三第501頁），又原告1
19 14年度之考評總分為75分（本院卷三第515頁），李貞萱114
20 年度之考評總分為75分（本院卷三第523頁），李皇毅114年
21 度之考評總分為73分（本院卷三第519頁），被告公司核發
22 原告績效獎金108,541元，李貞萱績效獎金45,622元、績效
23 獎金李皇毅41,303元（本院卷四第199頁），難認對原告有
24 不當調動衍生之差別待遇，原告上開請求，並不足採。

25 6.附表一編號11所示加班費部分：

26 原告主張被告公司應給付加班費21,966元云云，被告公司則
27 辯稱原告於附件所示時間未經許可加班，原告請求無理由等
28 語。查：

29 (1)依原告於111年10月12日任職管理部協理期間寄信告知黃玉
30 如「一、員工加班，需事先呈報（可口頭、T8申請或Mail）
31 部門主管，以審核其急迫性或必要性」等語（本院卷一第16

9頁），另被告公司復於112年4月20日公告加班申請作業流程（本院卷一第171頁），且原告任職期間，於112年8月1日，112年7月31日、112年7月28日、112年4月2日等日期均有提出加班申請並經核准，有加班申請清單在卷可稽（本院卷一第173至176頁），可見附件所示請求加班費之期間，被告公司係採加班申請許可制。

(2)附件所示112年3月4日上午10：12至14：35部分：

原告主張112年3月4日上午10：12至14：35有加班情事，並提出差勤表及郵件為憑（本院卷一第203、197頁），被告則辯稱當日公司8：00至14：00停電，並提出斷電郵件為證（本院卷二第333頁）。查：

主管於上開時段未同意原告加班，且原告所提差勤表加班係手寫而非打卡機所登載，尚難認係於差勤表所載加班時間所登載，又依該被告公司所提斷電郵件已載明112年3月4日上午8：00至14：00將斷電施工等語（本院卷二第333頁），難認原告於112年3月4日上午10：12至14：35有加班情事，原告提出郵件申請加班之時間雖112年3月4日上午10：29（本院卷一第197頁），然該郵件無法證明原告係於被告公司辦公室所寄出，主管於上開時段未同意原告加班，且難認原告於上開時段有執行職務。

(3)附件所示112年3月18日上午9：36至15：50部分：

原告主張112年3月18日上午9：36至15：50有加班情事，並提出差勤表及郵件為憑（本院卷一第205、199頁），被告不否認原告於該時段進行每季全公司勞、健、職保及退休金級距調整作業，惟辯稱無加班之必要性云云（本院卷三第548頁）。查：

原告雖就112年3月18日加班提出申請（本院卷一第199頁），然未經主管核准同意其加班，原告所稱該次調整之薪資，為111年2月至112年2月期間之薪資（本院卷二第241至258頁），原告當時擔任管理部協理，至遲於112年3月初發放112年2月薪資時，即已知悉同仁上開期間之薪資，而得著手

進行薪資級距調整事宜，原告就正常工作時間無法完成而有加班必要，並未舉證以實其說，且主管於上開時段未同意原告加班，原告請求上開時數應計入加班時數，並無理由。

(4)原告請求附件除上開(2)(3)外之加班費：

附件所示加班期間，被告係採加班申請許可制，已如前述。原告對附件除上開(2)(3)時段並未提出加班申請，為原告所不爭執，原告未經主管同意並填寫加班申請單等，復未舉證證明有加班必要及執行職務，其請求附件除上開(2)(3)外之加班費，即屬無據。

7.精神慰撫金300,000元

原告主張被告張清發於110年11月10日公司會議上，因與伊對會議議題雙方立場不同，對伊大聲咆哮「我就是要修理你」並揮拳相向，有職場霸凌之暴力行為，嗣被告公司即故意違法系爭第一、二次調動及懲處，侵害伊工作權之人格法益而情節重大，被告公司與張清發應連帶賠償伊300,000元云云。被告2人則以前詞置辯。查：

(1)按消滅時效，自請求權可行使時起算；時效完成後，債務人得拒絕給付；因侵權行為所生之損害賠償請求權，自請求權人知有損害及賠償義務人時起，2年間不行使而消滅，民法第128條、第144條第1項、第197條第1項前段分別定有明文。又關於侵權行為損害賠償請求權之消滅時效，應以請求權人實際知悉損害及賠償義務人時起算。

(2)查原告稱上開侵權行為係發生於000年00月00日，本件原告遲至113年4月25日始具狀提起民事訴訟（本院卷一第7頁），顯已罹於2年時效，被告2人既已為時效抗辯（本院卷三第455頁），則依上說明，縱認張清發有構成侵權行為之事實，已罹於2年請求權時效而消滅。

(3)系爭第一、二次調動及懲處結果並無違法，已如前述，原告主張被告公司侵害伊工作權之人格法益而情節重大一節，亦不可採。

(4)綜上，原告依侵權行為法律關係請求被告公司與張清發應連

帶賠償伊300,000元亦無理由。

五、綜上所述，原告依附表一「請求權基礎」欄所示之請求權，請求1.被告公司應回復原告管理部部門主管協理之職務。2.被告公司應給付原告1,973,994元，及115年3月2日民事之聲明更正暨辯論意旨狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；暨自115年3月1日起至伊回復前項職務之日止，按月於次月5日給付伊25,945元，暨自各期應給付翌日起(即次月6日)至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告公司與張清發應連帶給付300,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息均為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，及未予援用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 4 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

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 115 年 6 月 5 日
書 記 官 鄭 仕 暘

附表一

編號	請求項目	金額	註記	請求權基礎	請求理由簡要說明	歷次追加請求
1	薪資差額	528,151元	1.違法減薪之薪資差額396,769元 2.113年度未調薪之薪資差額57,960元 3.114年度未調薪之薪資差額68,148元 4.115年度未調薪之薪資差額5,274元 5.上開金額合計528,151元(計算式：396,769元+57,960元)	勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、兩造勞動契約之約定。	1.違反工資全額給付：被告公司單方調降薪資違反第22條第2項。 2.112年8月1日違法調動，違反第10-1條第1款「基於經營上所必須」、第2款「工資及其他勞動條件未作不利之變更」及第3款「調動後工作為勞	1、起訴請求： (1)112年8月1日至113年4月30日違法減薪薪資差額117,000元。 (2)自113年5月1日起按月給付薪資差額17,838元 2、114年3月21日「民事訴之追加聲明狀」追加擴張： (2)擴張請求違法薪資差額，112年8月1日至114年2月28日薪資差額247,000元。

			+68,148元+5,274元=528,151元)		工體能及技術可勝任。」：違法調動導致薪資調降。 3.調薪已形成公司慣例、勞動契約之默示約定，被告公司年度調薪僅排除原告或僅調整全體伙食提升之費用600元，均違反兩造勞動契約之約定、勞基法第22條第2項，屬於雇主權利濫用。	(3)追加請求114年度未調薪差額，114年1月1日至114年2月28日差額合計8,862元。 (3)自114年3月1日起，按月給付薪資差額22,269元【計算式：違法降薪差額13,000元+113年應調薪4,838元+114年應調薪4,431元】。 3、115年3月2日「民事訴之聲明更正狀暨辯論意旨狀」追加擴張： (1)擴張請求違法薪資差額，112年8月1日至114年12月31日薪資差額371,171元。 (2)追加請求114年度未調薪差額（114年1月1日至114年12月31日），差額68,148元。 (3)追加請求115年度未調薪差額（115年1月1日至115年2月28日），差額5,274元。 (4)115年3月1日起，按月給付薪資差額25,945元【計算式：違法降薪差額12,799元+113年應調薪4,830元+114年應調薪5,679元+115年應調薪2,637元】。
2	113年度春節獎金差額	17,629元		勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、兩造勞動契約之約定。	被告公司有固定發放一個月月薪作為春節獎金之慣例。因被告公司違法扣薪及未依法調薪，導致計算基數錯誤，應補足差額。	起訴請求。
3	114年度春節獎金差額	23,308元		勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、兩造勞動契約之約定。	被告公司有固定發放一個月月薪作為春節獎金之慣例。因被告公司違法扣薪及未依法調薪，導致計算基數錯誤，應補足差額。	114年3月21日「民事訴之追加聲明狀」追加。
4	115年度春節獎金差額	25,945元		勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、兩造勞動契約之約定。	被告公司有固定發放一個月月薪作為春節獎金之慣例。因被告公司違法扣薪及未依法調薪，導致計算基數錯誤，應補足差額。	115年3月2日「民事訴之聲明更正狀暨辯論意旨狀」追加。 被告公司於115年2月11日核發115年春節獎金。
5	112年度績效獎金	251,140元		勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、原證16行政管理人員及司機年度績效獎金辦法、兩造勞動契約之約定。	被告公司每年度對行政人員發放績效獎金，卻無正當理由排除原告，被告公司應依112年度發放之平均數2個月月薪，按原告應領月薪計算補發獎金。	起訴請求。
6	113年度績效獎金	639,245元		勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、原證16行政管理人員及司機年度績效獎金辦法、	被告公司每年度對行政人員發放績效獎金，行政人員113年度獎金平均為5個月全薪，卻無正當理由扣減原告獎金，被告	114年3月21日「民事訴之追加聲明狀」追加。 被告公司於114年1月17日核發113年度績效獎金。

(續上頁)

01

				兩造勞動契約之約定。	公司應依按原告應領月薪計算補發獎金差額	
7	114 年度 績效獎金	459,403元		勞基法第22條第2項、第10-1條第1、2、3款、原證16行政管理人員及司機年度績效獎金辦法、兩造勞動契約之約定。	被告公司每年度對行政人員發放績效獎金，行政人員114年度獎金平均為4個月全薪，卻無正當理由扣減原告獎金，被告公司應依按原告應領月薪計算補發獎金差額	115年3月2日「民事訴之聲明更正狀暨辯論意旨狀」追加。 被告公司於115年2月12日核發114年度績效獎金。
8	111 年度 特休未休工資差額	10,061元		勞基法第38條第4項。	應按原告遭違法減薪前之正確工資基數120,740元，計算未休天數工資。	114年3月21日「民事訴之追加聲明狀」追加。 被告公司於112年12月1日核發111年特休未休折算工資。
9	112 年度 特休未休工資差額	13,801元		勞基法第38條第4項。	應按包含113年應調薪後之正確工資基數125,570元計算未休天數工資。	114年3月21日「民事訴之追加聲明狀」追加。 被告公司於113年12月5日核發112年特休未休折算工資。
10	113 年度 特休未休工資差額	13,345元		勞基法第38條第4項。	應按包含114年應調薪後之正確工資基數131,849元計算未休天數工資。	115年3月2日民事訴之聲明更正暨辯論意旨狀追加。 被告公司於114年12月4日核發113年特休未休折算工資。
11	加班費	21,966元	詳見起訴狀附表2。	勞基法第24條第1項、第2項。	原告於正常工作時間外提供勞務，被告公司應依法給付延長工作時間之工資。	起訴請求。
12	精神慰撫金	300,000元	被告公司應與被告張清發連帶給付。	民法第18條、第28條、第184條第1項、第188條第1項、第195條第1項	被告張清發長期透過違反勞基法第10-1條之手段，對原告進行職場霸凌（如110年11月10日職場暴力行為、嗣後針對原告違法調動、違法懲處、不當降薪、排除調薪、扣發獎金等勞動條件不利變更），侵害原告職場尊嚴、人格權情節重大。被告公司為雇主應負連帶責任。	起訴請求。

02 附表二：

03

編號	詳細經過	證據出處	違反從業人員獎懲程序書列表2之事項
1	逕自發佈使用未經被告公司核准之新版「司機考核表」給同仁。（對應被證4「會議結論一」）	1. 查原告曾於111年12月6日以電子郵件逕自發布「2QP17績效考核暨升遷作業程序書B版0000000」草案中之「司機考核表」給同仁作為考核之用（被證11第6頁）。 證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述（本院卷二第14至30頁）、被證11：111年11月30日、12月1、2、5、6、8日、112年2月21日Email（本院卷一第245	查有關係爭「2QP17績效考核暨升遷作業程序書B版0000000」草案之修訂事宜（及其檢附之司機考核表），既經張清發總經理於111年12月5日發信告知：

		2. 惟查，系爭「2QP17績效考核暨升遷作業程序書B版0000000」草案於原告上開發信當時，根本尚未經被告公司核准定案，且原告明知此情，此有被證11信件可參：首觀原告曾於111年11月30日將上開草案及考核表寄給張清發總經理簽核（參被證11第3頁，該封信件即有檢附上開被證11第6頁之司機考核表）；張清發總經理復於111年12月1日回覆指示原告就該司機考核表提出修正意見（參被證11第2頁）；原告復於111年12月2日發信通知同仁將於111年12月7日開會，討論上開草案及司機考核表修正事宜（參被證11第1頁）；張清發總經理再於111年12月5日發信告知原告訂上開12月7日會議延至112年過年後再進行（參被證11第1頁，通知對象包括原告）。 3. 孰料，原告於張清發總經理111年12月5日發出上開信件之隔日，竟以被證11第6頁信件，直接寄出未經核定之系爭司機考核表給負責考績作業之同仁。核上開歷程，原告對於系爭考核表仍在研議而未定案乙事，絕對知之甚詳，迺基於主管地位逕自發布，故意挑戰高層管理權威之意味，不言自明。	至255頁）、被證32：陽明海運集團SBU人力資源相關項目授權原則（本院卷二第181頁）、被證33：114年1月13日Email（本院卷二第183至184頁）	原告訂上開12月7日會議延至112年過年後再進行，原告卻於111年12月6日不待張清發總經理召開會議，即逕行寄出未定案之司機考核表，即構成列表2項次48「不服從各級主管之命令及工作指揮監督者」之懲處事由。
2	員工考核表 僅交接108年度至111年度，短少107年度。（對應被證4「會議結論二」）	1. 查被告公司「績效考核暨升遷作業程序書」第7.1點明揭：「考核完成之考核及評等紀錄，由管理部保存5年」（被證12）。 2. 查原告於112年4月6日自管理部協理調任為業務部協理時，本應依上開規定配合交接，提出過去5年內之員工考核表。惟原告僅提出108	證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述（本院卷二第14至30頁）、被證12：績效考核暨升遷作業程序書-000年00月日生效（本院卷一第257至261頁）、被證29：103年1月7日Email（本院卷二第99至1	原告未依規定保存5年內之考核文件，並拒絕依被告公司指示交接上開文件，構成列表2項次44「遺失機密文件或洩漏業務機密，情節較輕者」、項次48「不服從各級主管之命令及工作

		年至111年之考核資料，對於107年考核資料竟稱已遺失而未能提出，顯然未依被告公司規定保存重要人事文件。上情，有被證13-1被告公司人員與原告112年4月25日交接時之錄音檔及譯文可參。	00頁)、被證30:光碟暨錄音譯文-112年6月9日(本院卷二第101-103頁)、被證34:111年6月20日Email(本院卷二第185至186頁)、被證35:被告公司簽呈-100年12月5日(本院卷二第187頁)、被證36:陽明海運公司文書保存年限處理程序書(本院卷二第189至193頁)	指揮監督者」等懲處事由。
3	未依規定交接「印信管理作業程序書」所載明之完整文件。(對應被證4「會議結論三」)	1. 查被告公司訂有「印信管理作業程序書」(被證14)，並備有「印信保管人清冊」、「刻製公務印信申請單」、「印信啓用及保管人員報備暨繳銷紀錄表」等文件。詳言之，「印信保管人清冊」係記載單一主管人員所持有之各枚印信；若主管人員要刻製新印信，則須向被告公司提出「刻製公務印信申請單」；若主管人員啟用新印信、或因調職或離職，而不再需要用到既有印信，則須填寫「印信啓用及保管人員報備暨繳銷紀錄表」。被告公司藉由上開一系列表單之填寫，得以確切掌握每一枚印信之製作及銷毀，以確保主管對外使用之印信，皆有被告公司之授權，故其重要性不言可喻。 2. 又依據「印信管理作業程序書」第5點，不論係「印信保管人清冊」、「刻製公務印信申請單」、「印信啓用及保管人員報備暨繳銷紀錄表」等文件，皆須由管理部保存5年。 3. 查原告於112年4月6日自管理部協理調任為業務部協理時，本應配合交接，提出過	證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述(本院卷二第14至30頁)	原告未依規定保存5年內之印信文件，並拒絕依被告公司指示交接上開文件，任職期間更任由離職主管逕行帶走印信，而未依規定辦理繳銷程序，構成列表2項次44「遺失機密文件或洩漏業務機密，情節較輕者」、項次48「不服從各級主管之命令及工作指揮監督者」等懲處事由。

		去5年內歷任主管所填寫之「印信保管人清冊」、「刻製公務印信申請單」、「印信啟用及保管人員報備暨繳銷紀錄表」文件，惟原告所提出之上開印信文件，僅有現任主管者而無歷任主管者。上情，有被證13-2被告公司人員與原告112年6月9日交接會議之錄音檔及譯文可參。 4. 核原告未能提出歷任主管印信文件之上開行為，顯然違反「印信管理作業程序書」之規定。且原告於被證13-2對話中，更不諱言「諸多印信過去皆由主管人員離職時帶走」，作為拒絕交接之託辭。原告任由此情發生，顯然嚴重違反「印信管理作業程序書」第4.4.1條「部門如經裁撤、歸併、變更名稱或印信換發、停用時，應於生效日起一個月內按規定繳還管理部銷毀之規定(參被證14)，此等怠忽職守之舉，將使被告公司無從查核究竟有多少印信未依規定於離職時銷毀而流通在外，亦無從追蹤歷任主管持有印信之情形，極為不利被告公司之印信管理。		
4	拒絕交接與集團總部有關於薪酬事宜之往來溝通文件。(對應被證4「會議結論四」)	1. 查被告張清發總經理於112年6月9日交接會議中指示原告：需交接三年內與集團總部人資往來之人事薪酬相關之電子郵件、電子檔案及紙本文件。被告公司要求原告交接上開文件之緣由，係因集團總部向來係以電子郵件核定被告公司員工之薪資或獎金，被告公司收到該郵件後，再憑以辦理後續(相關事例，可參原證30簽呈「主旨：依據陽明海運人資部電郵指示，調整陽明轉任至駿	證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述(本院卷二第14至30頁)、被證13：112年4月25日、6月9日錄音譯文、光碟(本院卷一第263至265頁)、被證30：光碟暨錄音譯文-112年6月9日(本院卷二第101-103頁)	原告拒絕依被告公司指示，交接3年內與集團總部人資有關聯之薪酬文件，構成列表2項次48「不服從各級主管之命令及工作指揮監督者」之懲處事由。

		明人員曾天景主任薪資.....」)；基於此情，倘無集團總部核定之電子郵件供核對，被告公司如何確認：負責薪資業務之同仁（過去即為原告）所稱「集團總部核定之薪資」為真？此情恐導致承辦同仁「假傳聖旨」，恣意編造集團總部核薪指示之風險。基於此等考量，原告須完整交接上開薪酬相關之電子郵件，始得完整呈現員工薪資核定之流程，後續被告公司若要進一步調薪，始有完整之歷史資料可稽。 2. 惟被告公司上開要求之文件，卻遭原告以上開資料涉及機密為由拒絕提供。查原告過往擔任管理部協理期間，即係與集團總部人資聯繫之窗口，故而被告公司總經理前開所要求之薪酬人事文件，當時確由原告保管中。且上開文件皆係集團總部針對被告公司員工薪酬之核定內容，故被告公司本有權知悉並要求原告提出，則原告以機密為由拒絕提出，實令人費解。 3. 況，因原告強硬拒絕上述交接事宜，被告公司甚至與集團總部人資確認：原告持有之該等人事薪酬文件，是否確如原告所言「不得直接要求原告提出，而必須另行向集團總部索取」？經集團總部人資於112年6月9日交接會議當場回覆「由原告於被告公司內部交接即可，該交接無涉任何洩密行為」（參被證13-3、被證13-4），更可證明原告上開拒絕交接之託辭，不攻自破。		
5	未依被告公司規定請假即	1. 查被告公司上下班管理辦法明揭：「一、上下班時間：	被證5：112年7月25日管字000-0000A號	原告明知其下班時間為每日下午17點3

	擅離工作崗位。(對應被證4「會議結論五」)	(A)早上8:00~12:00下午13:00~16:30...(C)早上9:00~12:00下午13:00~17:30」、「三、彈性上下班:1.選(A)或(C)彈性上下班者,須書面提出申請...2.每日辦公時數加上請假時數不得少於7.5小時,且均須於彈性上下班時間內」(被證15)。而原告確曾依前開規定,申請「早上9:00~12:00下午13:00~17:30」之彈性上下班時段,此由原告下午正常簽退時間皆為17點30分左右,即可得證(被證16)。 2. 惟原告112年1月至5月間,有多日僅請假至17點,針對後續之17點至17點30分期間並未請假,亦未提供勞務,例如112年1月10日、112年2月7日、112年3月29日、112年4月21日、112年4月26日、112年5月26日。因原告本應至17點30分才能下班,故於上開日期均短少0.5小時之工作時間(參被證16)。 3. 抑且,被告公司更有多名員工指證:原告屢屢利用上班時間離開工作崗位用早餐或下午茶。原告身為主管人員,本應以身作則,卻視被告公司出勤規定為無物,實難信任其領導統御能力。	簽呈(本院卷一第165至166頁)、被證16:從業人員差勤表(本院卷一第273至295頁)、被證31:98年4月30日Email暨行政人員考勤管理公告(本院卷二第105至107頁)、被證49:薪資明細(本院卷二第491頁)	0分,於若干請假日期卻只請假到17點,之後早退時段即未再請假,構成列表2項次42「工作中擅離崗位、怠工、中途停止工作者」之懲處事由。
6	逕自核准發放加班費予未依規定申請加班之同仁。(對應被證4「會議結論六」)	1. 查被告公司內部訂有加班申請辦法,並要求每一筆加班費之核發均須有對應之加班申請紀錄,故員工唯有依規定申請加班,被告公司始核發加班費。上開規定亦為擔任主管之原告所知悉(參被證7、被證8)。 2. 至於被告公司內部有若干人員,因其業務須常態性加班,被告公司遂自106年	證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述(本院卷二第14至30頁)、被證37:定額加班費人員李建鋒及鐘元伯自107年起之加班申請紀錄(本院卷二第195至202頁)、被證67:截圖-112年6月16日Ema	原告不顧被告公司「定額加班費人員亦須申請加班」之規定,於無加班申請紀錄之情形下,逕行核發加班費予定額加班費人員,構成列表2項次30「未經允許,擅自調班或變更工作方法,違反規定

		起，改以每月發放該等人員固定加班費。惟該等人員，仍須依被告公司規定申請加班，被告公司始得確認該等人員確有加班，進而確認定額加班費之發放基礎存在。此觀被證52由原告寄給林國坪副總之信件明揭：「林副總鈞鑑：經總經理指示，領有原『工作津貼』（亦即定額加班費）之同仁，依下列要點，自106年7月1日起，改按填寫加班申請單申請，列入免稅加班費計算，」；復觀被證37，李建鋒與鐘元伯自107年以來確實均有加班申請紀錄。可知「定額加班費人員須搭配加班申請紀錄」，確係長期以來之運作方式，而原告擔任管理部協理期間負責加班費之核發，對於上情更不可能毫無知悉。 3. 惟查，上述李建鋒及鐘元伯等人，於111年9月至112年3月期間並無加班申請紀錄，惟原告竟然核准其等之加班費；又假設該等人員確實有加班需求，原告亦未督促其等事後補申請加班，致「加班費」與「加班申請紀錄」存在不一致之情形。 4. 承上，倘若員工薪資長期持續出現「加班費」之名目，卻無對應之「加班申請紀錄」可稽，員工即可能向被告公司主張：該項給付實非按時計算之加班費，而係無論加班與否，皆可獲得之經常性給付，甚至係本薪之調升。故而，原告上開無加班申請紀錄即逕自核發加班費之作法，實將被告公司置於薪資爭議之法律風險中。	il（本院三卷第215頁）	者」、項次48「不服從各級主管之命令及工作指揮監督者」等懲處事由。
7	於被告公司曾天景主任薪資	1. 查曾天景係於87年11月1日起自陽明海運股份有限公司	證人曾天井114年5月28日言詞辯論供述	原告係曾天景扣薪事件之始作俑者，

溢領案件中，拒絕依被告公司指示提出「領用特別獎金人員清冊」供被告公司釐清疑義。（對應被證4「會議結論七」）	調至被告公司，嗣於108年1月2日遭原告以原證30簽呈扣減薪資278,456元，合先敘明。 2. 承上，原告於108年1月向曾天景陳稱扣薪之原因，略為：曾天景87年間自陽明海運轉任至被告公司時，底薪已併入三節獎金，然而曾天景嗣後任職期間，仍持續自被告公司領取三節獎金，曾天景領取之該獎金即為溢領，應返還予被告公司云云（此為第一版本之扣薪理由，此情可參右欄第1點曾天景之證述）。 3. 惟查，前述原告所稱扣減曾天景薪資之理由，並不成立，蓋因：曾天景自明海運公司轉任至被告公司後，底薪實際上並未增加，自無原告所稱「底薪中已另外併入三節獎金」之情（此情可參右欄第2點曾天景之證述），故而曾天景日後自被告公司領取三節獎金（此情可參右欄第3點曾天景之證述），即無所謂「重複領取薪資」之情。原告身為負責薪資核算之管理部主管，竟未詳查上情，逕以莫須有之理由認定曾天景「溢領」薪資並逕行薪資，已屬嚴重失職。 4. 承上，因曾天景對原告上開扣薪理由始終存有疑義，復於退休（約為112年中，即為被證17及被證18文件之時間）前半年，再度向被告公司提出反映。當時原告面對曾天景之質疑，又另外提出特別獎金之說詞，並改稱：曾天景自被告公司領取之特別獎金，係補償轉任至被告公司後，三節獎金未併入底薪之部分，故而曾天景	（本院三卷第10至18頁）、證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述（本院卷二第14至30頁）、被證17：112年6月9日曾天景主任平均工資事宜討論會會議紀錄（本院卷一第297頁）、被證38：112年4月24日Email（本院卷二第203至204頁）	事後卻拒絕配合被告公司偕同釐清爭議之指示，構成列表2項次48「不服從各級主管之命令及工作指揮監督者」等懲處事由。
--	--	---	---

		後續自被告公司領取三節獎金，仍屬溢領而應扣除云云（此為第二版本之扣薪理由，此情可參右欄第4點曾天景之證述）。 5. 觀諸原告上開第二版本之扣薪理由，背後無異已承認「底薪本身未併入三節獎金」，此與108年間所稱第一版本之扣薪理由「底薪已併入三節獎金」，大相逕庭。 6. 又，既然原告提出上開第二版本之扣薪理由，被告公司即須查明：所謂別獎金」是否確如原告所稱，係彌補未攤提至本薪之三節獎金？抑或是三節獎金以外之獨立給與？倘若係後者，則曾天景縱使領有特別獎金，其額外再領取三節獎金，亦不存在溢領之情形（蓋特別獎金與三節獎金係互為獨立之名目）。就此而言，倘能出具「領用特別獎金人員清冊」以確認特別獎金發放對象，即可釐清上開爭議，此調查方向經被告公司乃至於集團總部同意(被證17)，集團總部人資亦於112年6月9日交接會議中表示認同（參被證13-5）。而經被告公司查證後，發現尚有其他非自陽明海運轉任之員工，亦曾領有該特別獎金（參被證53），再對照被證17第1頁2023年6月9日會議紀錄第二點「曾主任表示，89年6月開始每月加發特別獎金，若僅限謝榮二副總及曾主任二人，則同意該特別獎金為填補陽明薪資之用；但，若另有第三人以上同時發放，則為駿明內部的獎金發放應與填補薪資無關」，可知該特別獎金並非為彌補曾天景底薪而單	
--	--	--	--

	獨發放給伊之給與，灼然至明，原告上開所稱第二版本之扣薪理由，亦不成立。 7. 查扣薪之舉影響員工權益茲事體大，發動前本應詳盡查明是否有正當事而不得率然為之，此為企業管理之常規。而原告身為管理部主管，主導曾天景之扣薪事宜，先係於108年間提出第一版本之扣薪理由，嗣遭曾天景質疑後，復於112年間提出第二版本扣薪理由，前後理由間存在重大齟齬，已有可議，又經被告公司事後查證，更發覺上開二版本之扣薪理由俱不成立，可見原告扣薪之舉不僅粗率至極，且事後更持續編織說詞粉飾其失職行為，怠無可取。原告上開舉動，不僅嚴重損害曾天景之權利，更陷被告公司於勞資爭議之重大風險中（此情可參右欄第5點曾天景之證述）。 8. 又查，所謂「特別獎金清冊」，實指記載員工特別獎金數額之明細，並無特別格式。原告既然得以提出曾天景之特別獎金明細（參被證51。原告並不否認有提供該表格之事實，可參民事準備（十四）狀第1頁第19行以下），即無不能提出其他人員者之理，倘若無法提出，即屬原告未能完整保存薪資文件之疏失。退步言，縱原告因不可歸責於己之因素，致未能提出完整之特別獎金清冊，惟既然曾天景之扣薪爭議係肇因於原告，原告即理應戮力配合被告公司收拾善後、釐清真相，惟於洪建銘副總以被證18第1頁指示提出特別獎金清冊時，原告卻以被證18第2頁信件駁斥	
--	--	--

		「並無你憑空想像的特別獎金人員清冊簽呈」，實屬公然抗命，絲毫未展現協助長官處理本件爭議之誠意故被告公司將上情列入考量，認定不宜再賦予原告過高權力以免又增事端，而於112年7月31日發動系爭第二次調職，即有所憑。		
8	於被告公司人員陳宏銘之承攬合約爭議案件中，拒絕依被告公司指示與承辦律師聯繫。（對應被證4「會議結論八」）	1. 查被告公司前曾與訴外人陳宏銘簽訂承攬契約，簽約前並曾諮詢耀門法律事務所王律師，經其判定陳宏銘與被告公司不具勞務從屬性，故應得簽署承攬契約。 2. 陳宏銘嗣後就上開契約性質提起勞資爭議，稱與被告公司間應為僱傭契約而非承攬契約云云。被告公司當時固已另行委任其他律師處理該勞資爭議案件，惟仍希望與王律師了解當初建議簽訂承攬契約之背景。職是之故，被告公司即指示原告與王律師聯繫已查明上情，詎料卻遭原告多次以「公司應以當下委任之律師而非王律師為諮詢對象」之理由，反過來指導總經理張清發應如何行事（被證19），導致被告公司遲遲無法釐清該承攬契約爭議之背景。 3. 查原告上開舉動，不僅未體認到身為被告公司主管之身分，本應配合調查並為被告公司爭取權益，反而高高在上地居於外部人之地位指導總經理應如何行事，原告目無尊卑、恣意妄為之情形，可見一斑。	證人洪建銘113年10月16日言詞辯論筆錄供述（本院卷二第14至30頁）	原告拒絕配合被告公司指示，未積極連絡王律師釐清陳宏銘承攬契約爭議，構成列表2項次48「不服從各級主管之命令及工作指揮監督者」等懲處事由。
9	常對主管及同仁有不理性之言行、違反上層指示。（對	1. 被告張清發總經理曾於111年12月1日請原告訂定會議日期，並指示邀集各部門主管共同討論。惟原告針對與會人員當中之黃玉如主任，	證人黃玉如113年10月16日言詞辯論供述（本院卷二第30至35頁）、被證20-1：111年12月1、2、5日Em	原告不顧張清發總經理之指示，強硬拒絕訴外人黃玉如參與會議，構成列表2項次48「不服從

應被證4「會議結論八」)	竟然於112年12月2日回信稱「出席人員皆為管理階層，黃玉如沒資格出席」(被證20-1)，無故拒絕邀請黃玉如與會，公然違抗張清發上開指令。 2. 被告張清發總經理曾於112年4月6日指示黃玉如主任參加原告之交接會議，並協助會議記錄，原告竟然於112年4月18日回信稱「若非必要人員黃玉如參與，明日交接會議進行恐無法順利進行。」(被證20-2)，無故拒絕黃玉如與會，公然違抗張清發上開指令，並經洪建銘副理於同日回信糾正「重申非必要人員不是你說了算」。 3. 實則，原告任職於管理部期間即係黃玉如之主管，對於黃玉如敵意甚深，常有人身攻擊之不理理性言行。舉例而言，於黃玉如111年之考核表及重要事蹟日誌中，原告即分別填寫「對高層主管極盡表現做作，人前人後使心機」、「在主子跟前，諂媚、裝可憐、耍心機、放冷箭的『弄臣』，應予唾棄」(被證21)。查員工縱有工作表現不佳之情形，一般理性之主管於評核時，亦斷然不會使用上開謾罵、羞辱之文字，原告顯係將私人好惡之主觀情緒帶入考核中，難謂妥適。況查，黃玉如當年度實際上根本無工作表現不佳，此觀總經理張清發對其之正面評語為「認真負責」、「敬業精神優」，與原告所使用負面、攻擊性文字迥然不同。且黃玉如亦因遭原告上開攻擊而身心狀況大受影響，被告公司為捍衛同仁權益，使黃玉如得免於	ail (本院卷一第313至314頁)、被證20-2：112年4月6、17、18日Email (本院卷一第315至318頁)、被證23：照片-付款申請書 (本院一卷第325頁)、被證58：付款申請書 (本院三卷第87至91頁)	各級主管之命令及工作指揮監督者」等懲處事由。
---------------------	---	--	-------------------------------

01

	原告無端之謾罵攻擊，即以此作為112年8月1日將原告懲戒性調職之原因之一，此情亦有張清發總經理親自簽名之聲明如被證22可參。 4. 原告另曾於未經總經理授權之下，即於付款申請單之「總經理或授權代理人」欄位使用其印信，逕行核發同仁使用公務手機之通話費（被證23），亦為挑戰管理權威之明證。	
--	---	--

02

附表三：

03

編號	日期	事件
1	112年7月4日	1. 被告公司董事長葉忠與總經理張清發指示黃玉如主任，召集112年7月5日之「戴協理不符公司規定行為討論會議」（被證4第3頁信件下方）。 2. 原告同日回覆，因需時準備開會資料，明日無法與會，故上開會議延至112年7月7日舉行（被證4第3頁信件上方）。
2	112年7月7日	1. 被告公司召開「戴協理不符公司規定行為討論會議」，先由董事長葉忠、總經理張清發、副總經理洪建銘、財務部長陳靜宜及職安組長曾天景表決通過「議處戴先德協理」，原告並到場表示意見（被證4第6頁），復由葉忠、張清發及洪建銘進一步決議「懲處戴先德協理大過兩次、小過兩次並調任非主管職」（被證41）。 2. 被告公司管理部將上開決議內容作成「管字000-0000B」簽呈，總經理並指示「請管理部依相關規定續辦（含簽報陽

		明人資部及提送駿明董事會)」(被證42)。
3	112年7月11日	黃玉如主任以電子郵件通知陽明海運公司上開「管字000-0000B」簽呈事宜(被證43第3頁信件)。
4	112年7月19日	1. 陽明海運股份有限公司總經理杜書勤、人資協理邱增玉、人資副協理鍾美玲，與被告公司公司相關人員針對原告調動事宜，召開「駿明公司主管調動會議」(被證44)。 2. 被告公司原呈報陽明海運公司之懲處內容為「二大過二小過調任為非主管職」，經陽明海運公司於會議中指示增列「降為6職等(職等加給24,000元調降至18,000元)」之處分。
5	112年7月21日	被告公司因陽明海運公司上開修正意見，於112年7月21日再次召開「戴協理不符合公司規定懲處方式討論會議」，決議懲處內容為「大過兩次、小過兩次懲罰金於獎金中扣除、降為6職等並調任非主管職」(被證6第1頁)，原告亦有到場表示意見並錄音(原證34)。
6	112年7月24日	原告就112年7月21日會議內容提出申覆(被證6第2頁)
7	112年7月25日	1. 被告公司顧及原告資深員工身分，再次召開「戴協理不符合公司規定懲處方式討論會議」，決議懲處內容為「大過兩次懲罰金於獎金中扣除、降為6職等並調任非主管職」(被證6第2頁)。

01

		2. 被告公司管理部將上開決議內容作成「管字000-0000A」簽呈，總經理並指示「請管理部依相關規定續辦（含簽報陽明人資部及提送駿明董事會）」（被證5）。 3. 黃玉如主任並以郵件通知陽明海運公司人資上開「管字000-0000A」簽呈事宜（參被證43第2頁下方信件）。
8	112年7月26日	陽明海運公司核可被告公司上開簽呈之懲處內容，並指示被告公司提報第9屆第5次董事會通過後生效（參被證43第1頁上方信件）。
9	112年7月28日	被告公司召開第9屆第5次董事會，決議通過原告之懲處內容（被證45）。
10	112年7月31日	被告公司作成懲處內容之公告（原證11）。

02

附表四

03

	事 由
1（原被告所提附表3之編號1）	109年發放108年績效獎金
2（原被告所提附表3之編號3）	109年1月董景福副總經理退休金
3（原被告所提附表3之編號4）	109年1月洪建銘副總經理轉任駿明薪資
4（原被告所提附表3之編號5）	110年調薪與發放109年績效獎金
5（原被告所提附表3之編號7）	110年補發109年績效獎金
6（原被告所提附表3之編號8）	111年9月職安證照津貼（核定文）

01

3之編號8)	
7 (原被告所提附表3之編號9)	111年7月林永泰總經理退休金 (簽呈未交接)
8 (原被告所提附表3之編號10)	112年調薪

02

附表五：

03

編號	發信時間	戴先德寄出信件之內容	被告公司回覆信件之內容
1	112年5月24日 17時44分	各位長官、同仁：昨（週三）上午陳宏銘案會議中張總及洪副總提及葉董指示，可尋求原耀門律師事務所，就當初承攬合約之修訂情形洽詢。經昨日及今日之不斷聯繫，然，王律師即將於後天出國，故本週庭期滿檔。既管理部已與葉董介紹之律師洽詢，日後若有訴訟，仍應以葉董介紹之律師為研商案件之主體。	
2	112年5月25日 11時18分		戴協理，王律師何時回國？請再與其約定拜訪時間並回報。
3	112年5月30日 11時46分		戴協理，奉董事長及總經理指示後續任何消息請更新。
4	112年5月30日 17時20分	各位長官、同仁：耀門王律師出國前電話中已透露，日後若有訴訟，	

		仍應以葉董介紹之律師為研商案件之主體。	
5	112年6月1日 9時18分		戴協理，王律師何時回國？何時拜訪王律師？請提出
6	112年6月1日 17時41分	Dear All，耀門王律師出國前電話中已透露，日後若有訴訟，仍應以葉董介紹之律師為研商案件之主體。其意為王律師及公司，應尊重葉董介紹之律師，並以其為諮詢對象。	
7	112年6月2日 12時40分		戴協理，陳宏銘承攬合約的審視過程乃經由耀門法律事務所修正，現陳員家屬對合約內容提出異議，公司當前的訴求是為了解當初耀門審視承攬合約的見解為何？與日後訴訟委任那位律師無關，請再與其約定時間拜訪並速回報。
8	112年6月2日 17時45分	Dear All，耀門王律師應該有她的考量。	
9	112年6月9日 14時18分		戴協理，站在駿明立場，為保護公司權益，亟需了解當初耀門法律事務所審視該承攬合約的見解為何？請再約定拜訪時間。

10	112年6月9日 15時26分		戴協理，公司已多次告知你安排拜訪之目的故請於2023.06.16前明確回覆結果 TKS
11	112年6月9日 17時37分	各位長官、同仁：職之前與王律師電話聯繫，亦告知拜訪之目的，但王律師的考量及建議，是應以葉董介紹之律師為研商案件之主體，職尊重其意願。管理部洪副總亦曾拜訪過王律師，亦請承辦部門管理部，逕自聯繫較為妥適。	
12	112年6月9日 17時41分		戴協理，此為總經理所指示，亦為董事長所交代，請遵照指示辦理！
13	112年6月12日 17時14分	各位長官、同仁：數週前，職即已遵照總經理轉達董事長的指示與王律師電話聯繫，但王律師的考量及建議，是應以葉董介紹之律師為研商案件之主體，職尊重其意願。管理部洪副總亦曾拜訪過王律師，主辦部門管理部至今尚未聯繫，是不是應該擔起職責自行聯絡？	
14	112年6月12日 17時30分		戴協理，現任管理部遵循總經理指示，由時任

			管理部承辦人戴協理負責聯繫耀門律師事務所，即然承辦人有所意見，亦未達到總經理如下之要求，若未在時間內明確回覆結果，公司將按先相關規定議處，管理部再接手後續事宜。 戴協理，公司已多次告知你安排拜訪之目的故請於2023.06.16前明確回覆結果 TKS
--	--	--	---