

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上易字第21號

上訴人 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

被上訴人 戴巧娟

訴訟代理人 王維毅律師

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國114年9月11日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第113號第一審判決提起上訴，本院於115年5月6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、被上訴人起訴主張：其自民國104年9月1日起任職於上訴人公司，擔任資深襄理，係上訴人消費金融處轄下CUL（信用卡暨無擔保貸款部）之業務人員，每月薪資44,976元（含本薪41,976元、伙食津貼3,000元），業務銷售獎金另計。112年9月14日被上訴人之主管即訴外人丁雪芬未經其同意，於下班時間擅自搜索其桌面及抽屜，發現其桌上電腦與隔板夾縫中放置有訴外人蔡坤霖寄予其之信封袋，信封袋上有蔡坤霖之姓名、地址及行動電話號碼，信封內並無其他資料。惟從夾縫中並無法看出客戶任何資料，應不構成「消費金融處紀律守則」（下稱系爭紀律守則）第26條所稱之客戶敏感性資料。然上訴人竟以被上訴人未能遵守系爭守則，再次在桌面管理查核中未能落實桌面淨空政策，依「2023BUS業務人員獎勵制度」（下稱系爭獎勵制度）「業績獎金追回」GQ考

01 核指標DA3（最後一次書面警告）規定「當月+11個月不得  
02 領取任何獎金；之前所保留的獎金皆不予發放」，給予被上  
03 訴人最後一次書面警告懲處（下稱系爭懲處），未發放業績  
04 獎金合計453,034元予被上訴人（下稱系爭業績獎金）。被  
05 上訴人縱有違反桌面淨空政策之情，上訴人對被上訴人處以  
06 最重之DA3，顯有違誤。又被上訴人所涉情節輕微，上訴人  
07 逕扣發被上訴人100%之業績獎金，且期間高達1年，顯屬過  
08 苛，有違比例原則，爰起訴請求上訴人給付系爭業績獎金等  
09 語。並於原審聲明：(一)上訴人應給付被上訴人453,034元，  
10 及自114年5月26日起至清償日止，按年息5%計算之利息。  
11 (二)願供擔保，請准宣告假執行。

12 二、上訴人則以：被上訴人所隸屬之上訴人消費金融處轄下CUL  
13 （信用卡暨無擔保貸款部）北區單位於112年9月14日上午經  
14 查核人員執行桌面淨空檢查發現缺失，上訴人已於當日下午  
15 寄發電子郵件宣導，並提醒同仁注意並說明執行桌面檢查流  
16 程，然主管丁雪芬於當日下午下班後執行查核，仍發現被上訴人  
17 桌面上放有客戶寄來的信封和一張便條紙，其上載有客戶之  
18 姓名、行動電話號碼等個人資料，而有未執行桌面淨空之違  
19 規情事，上訴人考量被上訴人於同年4月間已有違反相同規  
20 定之記錄，故給予被上訴人系爭懲處，此相同於傳統懲處之  
21 記大過處分，非必須要進行第一次書面警告，才能給予最後  
22 一次書面警告，上訴人並依系爭獎勵制度，未發放系爭業績  
23 獎金予被上訴人。系爭獎勵制度均已佈達員工知悉，且雇主  
24 對勞工所為考核、懲戒事項乃屬雇主人事管理權之行使，司  
25 法不應介入審查，且業績獎金非屬工資，上訴人自得依據獎  
26 勵制度而不予發放等語。

27 三、原審審理後，認被上訴人主張有理由，為其全部勝訴之判  
28 決，判命上訴人應給付被上訴人453,034元及相關本息。上  
29 訴人不服，提起上訴，於本院為上訴聲明：(一)原判決不利於  
30 上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人第一審之訴及  
31 假執行之聲請均駁回。被上訴人則於本院答辯聲明：上訴駁

01 回。

02 四、兩造不爭執事項：

03 (一)被上訴人自104年9月1日起任職於上訴人公司，擔任資深襄  
04 理，係上訴人消費金融處轄下CUL（信用卡暨無擔保貸款  
05 部）之業務人員，每月薪資44,976元（含本薪41,976元、伙  
06 食津貼3,000元），業績獎金另計。

07 (二)被上訴人直屬主管為莊建鴻，再上一層主管為丁雪芬，丁雪  
08 芬於112年9月14日下班執行桌面淨空檢查，查核結果發現被  
09 上訴人桌上電腦與隔板夾縫中放置有蔡坤霖寄予被上訴人之  
10 信封袋，信封袋上有蔡坤霖之姓名、地址及行動電話號碼，  
11 信封內無資料，認為被上訴人有未執行桌面淨空之缺失，上  
12 訴人就前述事件進行調查，調查結果如調查報告書（被證  
13 7）所示，並於112年11月3日寄送電子郵件予被上訴人，以  
14 被上訴人未能遵守系爭守則，給予系爭懲處，經被上訴人提  
15 起申訴，上訴人仍維持原處分。

16 (三)上訴人以被上訴人有前項行為，依系爭獎勵制度GQ考核指標  
17 DA3最後書面警告規定「當月+11個月不得領取任何獎金；  
18 之前所保留的獎金皆不予發放」，未發放系爭獎金合計453,  
19 034元予被上訴人。

20 (四)被上訴人適用系爭獎勵制度。

21 五、本件爭點為：

22 被上訴人有無違反系爭紀律守則第26條規定？系爭懲處是否  
23 違反比例原則？被上訴人請求上訴人給付系爭業績獎金，有  
24 無理由？

25 六、本件得心證之理由：

26 (一)被上訴人有無違反系爭紀律守則第26條規定？

27 1.依系爭紀律守則第26條規定：「須確實遵守本行『桌面管理  
28 查核』相關規定。…員工於下班後、休假中、開會中、公出  
29 時或長時間離座(二十分鐘以上)，抽屜及其資料櫃原則上應  
30 一律上鎖；下班後之桌面，抽屜與櫥櫃，不可擺放客戶敏感  
31 性資料及不當保管情事發生。」（見原審卷二第253頁），

01 依證人即被上訴人主管丁雪芬證稱：金管會對客戶資料的管  
02 理有非常嚴格的要求，所以公司會要求桌面淨空，同時我們  
03 都會簽署業務行為準則，桌面淨空都是很重要的一條規範，  
04 必須遵守，我們在每週會議都會一而再的提醒、宣導、要  
05 求，112年9月14日上午，我們北區的同事，因為公司內部核  
06 查檢查到缺失，我們在上班的時候，立即要求所有的業務同  
07 仁，要仔細檢查自己的位置，同時要在下班前把這些資料做  
08 好管理，敏感性資料就是個資，如名字、電話、身分證字號  
09 等，行為準則有規範，我們在解釋行為準則的時候，有跟人  
10 員說要做到什麼樣的程度等語（見原審卷第359-363頁），  
11 參諸被上訴人尚在系爭紀律守則「以上事項本人已瞭解並確  
12 實遵守」欄內簽名確認，且被上訴人之主管亦於口頭多次宣  
13 導上開紀律守則之實際內容、應遵守事項為何，足見被上訴  
14 人顯然知悉上開規定，並對公司所謂「客戶敏感性資料及不  
15 當保管」係包含所有客戶之個資，且公司規定桌面必須在下  
16 班前清空一情知之甚詳，被上訴人辯稱：其認為系爭紀律守  
17 則不包含客戶姓名、地址、電話號碼等資料，其無從遵守系  
18 爭紀律守則云云，自屬無稽，不足採信。

19 2.參以丁雪芬於112年9月14日下班後執行桌面淨空查核，發現  
20 被上訴人桌上電腦與隔板夾縫中如原審被證17紅色框所示位  
21 置放置有訴外人蔡坤霖寄予被上訴人之信封袋，信封袋上有  
22 蔡坤霖之姓名、地址及行動電話號碼，信封內無資料，另於  
23 桌面上放有一張便條紙，其上載有訴外人陳秀美之姓名、電  
24 子郵件信箱及行動電話號碼等個人資料（下合稱系爭個  
25 資），並提出現場照片2張附卷為證（見原審卷二第193、19  
26 7頁）。被上訴人雖否認上開「陳秀美」之紙條為其所有，  
27 惟丁雪芬係112年9月14日當日下午6點多時執行檢查業務，  
28 其發現上情後，即馬上拍照，並以LINE打電話給被上訴人台  
29 南主管，並以視訊讓其看到丁雪芬檢查到的東西，上情業經  
30 丁雪芬於原審具結作證（見原審卷二第359頁），足見上開  
31 紙條確實為丁雪芬下午6點即親眼看見置放在被上訴人桌

01 上，而衡諸證人丁雪芬先前與被上訴人間並無仇隙，其未見  
02 有誣陷被上訴人之動機及理由，是上訴人上開辯解，自難採  
03 信。被上訴人上開載有蔡坤霖資料之信封係放置於桌上電腦  
04 與隔板夾縫中，陳秀美資料之便條紙係放置在文具盒下方，  
05 雖非一望即知，然如經有心人士翻找，自不難於被上訴人之  
06 桌面上發現上開個人資料，被上訴人違反系爭紀律守則第26  
07 條規定及上訴人規定下班後桌面應淨空規定一節，堪可認  
08 定。

09 3.另被上訴人雖辯稱：上開載有客戶姓名、電子郵件信箱、地  
10 址、電話號碼資料之文件並非「敏感性資料」云云，並以法  
11 院相關判決為資佐證（見本院卷第116-221頁），然本件係  
12 被上訴人違反公司規定，並非被上訴人違反個人資料保護法  
13 而受刑事追訴之案件，或被洩漏個資之人請求被上訴人損害  
14 賠償之侵權事件，被上訴人所為自無須至「違法」程度，上  
15 訴人屬金融機構，其對於客戶資料有妥善保管之必要，其內  
16 規關於「客戶性敏感資料」為何，於管理公司內部秩序之合  
17 理範疇內，自得依公司之需求而為相關規定要求職員遵守，  
18 況依證人丁雪芬上開證述，已足認上訴人對於何為公司禁止  
19 之行為，均已明確宣示，是被上訴人僅以個人資料保護法相  
20 關規定，主張上開資料並非客戶敏感資料云云，自無可採，  
21 而無從推翻其違規之事實。

22 (二)系爭懲處是否違反比例原則？

23 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  
24 務紀律之行為準則，並得對勞工之行為加以考核、懲處，惟  
25 仍須考量其相當性、合理性及誠信原則，並不得濫用權利  
26 （最高法院108年度台上字第2337號判決意旨參照）。另按  
27 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  
28 訂定獎懲事項，係基於雇主企業之領導權、組織權，允許雇  
29 主在合理範圍對勞動者之行為加以考核、制裁，此係事業單  
30 位為維持經營秩序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必  
31 須，惟雇主之懲戒權應受法律所授權之限制，蓋法律准許立

01 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  
02 共同作業之圓滿。因此，雇主之懲戒權除基於法律明文（例  
03 如勞動基準法第12條）外，即須基於事業主之特別規定，且  
04 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  
05 確性原則（即雇主應於工作規則事先明示公告其規則，而使  
06 勞工可預見之）、權利濫用禁止原則、勞工法上平等待遇原  
07 則、相當性原則（比例原則）、一事不再理（禁止雙重處  
08 分）、一事不二罰（禁止重複評價）、懲戒程序公平性及禁  
09 止溯及既往原則為之，程序並應合理妥當，以維勞工權益。  
10 此於雇主對於勞工為較輕微之處分（例如警告、申誡、記  
11 過、減薪、降職及停職）時亦同。準此，法院於審酌雇主對  
12 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  
13 定之基準。

14 2. 依系爭獎勵制度，GQ項目中尚有DA懲處項目、內外部稽核、  
15 客戶抱怨、案件品質等子項目。而DA懲戒項目中，尚可分  
16 為：DA1（口頭警告），將連續扣除15%總獎金3個月；DA2  
17 （第一次書面警告），將連續扣除25%獎金總獎金3個月；D  
18 A3（最後一次書面警告），當月+11個月不得領取任何獎  
19 金，之前所保留的獎金皆不予發放；DA4（免職），且當月  
20 +11個月不得領取任何獎金，之前所保留的獎金皆不予發  
21 放。其餘內外部稽核、客戶抱怨等之子項目，甚至不算懲  
22 處，效果則為扣除1個月獎金5%-10%不等，有上訴人112年  
23 8月版本之系爭獎勵制度在卷可參，並經上訴人陳述在卷  
24 （見原審卷一第640頁，本院卷第106頁），可見DA3已為免職  
25 以外之最重懲處。

26 3. 參諸上訴人自陳對被上訴人採取DA3之懲戒處分，其審酌因  
27 素為：係因被上訴人係累犯及其犯後態度等語（見本院卷第  
28 106頁），然參諸被上訴人於系爭懲處前，僅有112年4月因  
29 現場突擊檢查時，被上訴人未將先前收到之客戶個人資料銷  
30 毀，而放在抽屜裡，故遭上訴人於112年6月依系爭獎勵制度  
31 GQ項目「內部稽核缺失」「中風險」扣除當月獎金5%一情，

01 係經上訴人自承在卷（見本院卷第97、106頁），是被上訴  
02 人先前之疏失與本件不同，且當時其懲處尚未及DA懲戒措  
03 施，僅認係內部稽核缺失，扣除一個月獎金5%，然本件被  
04 上訴人於下班後將信封、紙條分別放置在桌上電腦與隔板夾  
05 縫中、文具盒下方，其位置尚屬隱蔽非顯而易見，其惡意、  
06 行為態樣、對上訴人內部秩序紀律所造成之影響，違規情節  
07 難認重大，上訴人逕給予僅次於免職處分之DA3處分，其稱  
08 係因累犯之緣故，難認符合相當而符合比例原則。

09 4.又參以上訴人陳稱：112年9月14日上午北區單位同事已經查  
10 核人員執行桌面清空發現缺失，而丁雪芬執行查核時，除被  
11 上訴人外，亦有訴外人葛貞珍亦查核桌面未完全淨空之疏失  
12 等語。然當日同樣涉及桌面未清空疏失之北區同事及葛貞  
13 珍，其所受懲處分別為扣除當月獎金5%、DA1口頭警告（見  
14 本院卷第106頁），其顯然與被上訴人所受之懲處有明顯之  
15 差別對待，於被上訴人之違規態樣並無特別重大之情形下，  
16 系爭懲處亦有違反平等待遇原則之情形。況上訴人所稱：被  
17 上訴人犯後態度不佳，不認為自己有錯，還對主管丁雪芬提  
18 出刑事告訴，也是審酌因素之一等語（見本院卷第76頁），  
19 惟對丁雪芬提出告訴之人，除被上訴人外亦有葛貞珍，有高  
20 雄地方檢察署113年度偵字第9007號不起訴處分書在卷可參  
21 （見本院卷第89-92頁），足見上訴人對於涉犯違規情節相  
22 仿之勞工，卻給予程度差異非微之懲處，然未見其差別對待  
23 之依據，系爭懲處即難認合理、相當，懲戒權固屬於僱用人  
24 經營自治管理之核心事項，惟在其懲戒權有不符誠信原則，  
25 濫用權利之疑時，應仍許勞工提起訴訟主張權利，俾使勞工  
26 得維護其依法受保護之勞動條件。

27 5.是系爭懲處既然有違反比例原則、公平原則之情形，則上訴  
28 人以此做成系爭懲處，並扣發被上訴人系爭獎金453,034  
29 元，即無理由，被上訴人依兩造間勞動契約之法律關係，請  
30 求上訴人如數給付，即有理由，應予准許。

31 七、綜上所述，被上訴人依兩造間契約之法律關係，請求上訴人

01 應給付扣發之系爭獎金453,034元，及自114年5月26日起至  
02 清償日止，按年息5%計算之利息（見原審卷三第179頁），  
03 為有理由，應予准許。原審為被上訴人勝訴之判決，並依法  
04 為職權假執行及免為假執行之宣告，於法並無不合，上訴意  
05 旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

06 八、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，經  
07 本院審酌後，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

08 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

09 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

10 勞動法庭

11 審判長法官 洪能超

12 法官 楊淑珍

13 法官 張琬如

14 以上正本證明與原本無異。

15 本件不得上訴。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 27 日

17 書記官 戴育婷