

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度重勞訴字第27號

原告 吳博璿

訴訟代理人 陳業鑫律師

複代理人 卓映初律師

張仁興律師

被告 台新人壽保險股份有限公司（原名：保德信國際人壽保險股份有限公司）

法定代理人 蔡康

訴訟代理人 魏千峯律師

複代理人 徐榕逸律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年9月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣參拾肆萬壹仟參佰柒拾參元，及自民國108年6月26日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣參拾肆萬壹仟參佰柒拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分：

一、按當事人法定代理人代理權消滅者，新任法定代理人於得為承受訴訟時，應即為承受訴訟之聲明，民事訴訟法第170條及第175條第1項分別定有明文。查，被告法定代理人於民國110年8月10日經經濟部核准變更為丁○，以及被告公司更名為「台新人壽保險股份有限公司」（原名：保德信國際人壽保險股份有限公司），有被告公司最新變更登記事項表及經濟部核准函可證，其聲明承受訴訟，應予准許。

01 二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張
02 或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第25
03 5條第1項第3款定有明文。查，原告起訴聲明為：「1.確認
04 兩造間僱傭關係存在。2.被告應自108年4月1日起至原告復
05 職日止，按月於次月15日給付原告新臺幣（下同）675,486
06 元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算
07 之利息。3.被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月
08 提繳9,000元，至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金
09 個人專戶。4.被告應給付原告1,007,916元，及自起訴狀繕
10 本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。5.原告願
11 供擔保，請准宣告假執行。」嗣於109年7月17日提出民事訴
12 之聲明變更暨準備七狀，茲就聲明第2項金額變更為648,664
13 元、第4項請求被告給付短付薪資1,007,916元之金額變更為
14 879,980元，均屬減縮應受判決事項之聲明，核予前揭規定
15 相符，應予准許。

16 貳、實體部分

17 一、原告主張：

18 (一)原告自89年8月1日起，受僱於被告提供勞務，擔任被告公司
19 營業處協理。於108年1月16日，原告突受被告告知，有同仁
20 以不具名方式申訴原告有霸凌行為，原告雖不明所以，然為
21 釐清事實並還己身清白，乃於同年1月17日配合被告調查人員
22 之詢問，然被告公司相關人員進行詢問當時，僅表明需進行
23 錄音以利稽核主管會後撰寫本案之調查結案報告，就實際進
24 行調查時從未向原告告知遭人指控於何時、何地、對何人進
25 行何種具體不當行為，僅不斷以「是否曾經對同事大聲講
26 話？」、「是否曾於工作時製造同事壓力？」等空泛問題要
27 求原告回答，即使原告一再否認該等指控，被告仍未為任何
28 具體說明即結束本次調查，會後原告亦未取得任何調查或結
29 案報告。該次會議結束後，原告更主動表明希望能向原告任
30 職之營業處就本案對所有任職同仁進行問卷調查，俾得釐清
31 誤會，被告雖於同年1月28日同意原告建議進行問卷調查，

01 惟所詢問題不僅與原告建議方向完全不一致外，問卷統整結
02 果亦未通知原告有辨明之機會。其後，原告竟於同年3月7
03 日，無預警接獲被告告知：原告因構成職場心理及語言暴力
04 事件，被告依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2、
05 4款及工作規則第26條第1項第2、4款規定，決議自108年3月
06 21日起終止與原告間勞動契約云云，當下被告更派員強行要
07 求原告立即離開工作場所，拒絕原告之勞務提供，更要求原
08 告當場簽立日後願放棄採取任何法律行動之協議書，原告堅
09 不同意且要求被告提出具體事證以實其說，被告仍再三推
10 託，並將原告驅離。被告至今仍未具體說明據以終止兩造勞
11 動關係之事實依據，實質上形同未告知終止勞動契約事由，
12 其108年3月7日之解僱通知不生效力，兩造間僱傭契約關係
13 應繼續存在，且原告亦否認有被告指涉之違反勞基法第12條
14 第1項第2、4款，及工作規則第26條第1項第2、4款規定之情
15 形。

16 (二)被告於108年3月7日「一心處處經理甲○○懲戒案」函載有
17 被告係於107年9月起即接獲檢舉（惟原告否認有語言霸凌行
18 為），顯見被告於107年9月間即已知悉本件情事，至遲亦得
19 於108年1月28日進行問卷調查後完成本案之基礎事實認定，
20 惟被告竟於108年3月21日方終止與原告間勞動契約，顯已違
21 反勞動基準法第12條第2項所規定「自知悉其情形之日起，3
22 0日內為之」之除斥期間規定，被告所為終止之意思表示對
23 原告不生效力，兩造間僱傭契約關係應繼續存在。

24 (三)兩造間僱傭關係既繼續存在，原告本於有效存在之勞動契
25 約，自108年3月21日起每月得向被告公司請求給付薪資648,
26 664元；並得依勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被
27 告按月提繳9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金
28 專戶；又被告短發原告108年1月份薪資為350,000元、108年
29 3月份被告公司之短發原告薪資529,980元，合計短發薪資87
30 9,980元。

31 (四)被告對原告所為之107年3月2日第一次懲處，於作成決定

01 前，未依被告公司當時施行之修正前〈懲處事件處理與調查
02 辦法〉給予原告口頭或書面陳述意見之機會，簡言之，該懲
03 處係於未詢問原告意見或向原告釐清事實之情況下逕自作
04 成，原告根本無任何為己身清白辯駁之機會，即遭被告為該
05 不合理之懲處，原告雖依被告之規定提出申復，然被告並未
06 就原告提出之證人名單進行詢問，仍維持原懲處決定，明顯
07 與被告〈懲處事件處理與調查辦法〉中：應給予當事人口頭
08 或書面陳述意見之機會，以及應訪談當事人且以書面記載當
09 事人訪談內容並經當事人簽名確認之規定有違，該懲處實無
10 拘束原告之效力。即使不論本次調查事件有無合乎被告修正
11 前〈懲處事件處理與調查辦法〉，揆諸我國法令也明確要求
12 雇主應採取必要預防措施以及建立事件處理程序，既被告之
13 調查程序已不合乎其內部規範要求，復以勞動事件法第35條
14 規定就相關備置文書被告公司有提出之義務，是以，被告應
15 證明就系爭調查過程形式上皆合乎前揭職業安全衛生法等相
16 關法令。

17 (五)就化名「吳正義」之匿名人士檢舉信件內容，表示因原告之
18 管理行為導致許多人離開、甚至產生身心疾病云云，並非事
19 實，更未有任何舉證，實際上，原告自105年至107年間任職
20 單位，就被告以無記名方式舉行之年度滿意度調查均屬績優
21 單位，104年起更為連續4年之全國年度業績競賽處經理第一
22 名，榮獲最優秀處經理，所擔任單位主管之一心營業處之人
23 員留任率更為全公司數一數二，離職率極低，於6年期間，
24 不僅輔導3位業務經理晉升處經理，更培育9位壽險顧問晉升
25 業務經理，原告之工作績效實屬被告來台設立30年來第一
26 名的處經理，足見原告之管理領導風格雖屬嚴格然確有成效
27 (倘被告公司為否認，原告將再向鈞院提出調查證據聲
28 請)，若原告真是無理且會以暴力方式脅迫員工之主管，所
29 任職之營業處為何業績長年為第一名且離職率甚低？該員之
30 舉報內容顯有違反被告〈懲處事件處理與調查辦法〉舉報內
31 容不得有不實陳述或黑函之規定。

01 (六)又業務單位對業務人員需進行每季考核制度與要求人員出勤
02 管理和業務品質規範，部門業務主管、如原告，既負責上開
03 工作等履行及績效要求，工作性質原本就容易受業績無法達成、
04 或出勤與業務品質不佳的同仁所不喜，原告不否認是嚴格要求下
05 屬完成應盡工作目標之主管，對於未達成工作內容、工作能力及
06 業績均不佳之下屬於例行檢討會議中有所要求與督促時，亦有使
07 用較為嚴厲言詞之可能，然而，原告未有任何貶損其人格之意圖。
08 細譯該兩段錄音內容，雖有部分不當之言語，然而，由前後文脈
09 絡觀之，大都係原告係在檢討單位業績情緒激動時之發語詞，並
10 未刻意針對任何與會者，被告也將原告以手拍白板強調內容之聲
11 音誤為原告大力以物品敲桌，甚且，被告調查人員亦於調查報告
12 中作出匿名檢舉人提供之107年12月18日會議錄音內容「如果是
13 前後文連貫，尚在可接受範圍。」等判斷，被告公司恐有忽略原
14 告發言內容之緣由及脈絡，率將肩負單位業績壓力之原告要求
15 單位同仁改善工作表現、精進業績表現等會議發言逕自認定
16 為職場霸凌之誤會，日後更有使得願意積極督導與管理工作之
17 主管產生寒蟬效應，而對於員工工作績效漠視與消極管理之可
18 能。

20 (七)原告嚴正否認有任何干擾問卷調查，或要求部門同仁應如何
21 回答問之不正當行為，就108年1月28日所進行之問卷調查爭議
22 部分，如原告起訴狀所述，雖係原告主動要求被告進行問卷調查
23 釐清真相，然被告僅提出自行統整之表格，而未提出實際至一心
24 處進行問卷之問題設計與內容，原告更經同仁告知，被告公司於
25 作問卷調查前，就已告知部門同仁發放問卷之目的就在於想得知
26 原告對部門同仁之霸凌行為等進行調查前即先預設立場之發言，
27 更無法信賴被告是否曾於問卷問題設計進行誘導，是否確實保
28 持客觀中立，被告更忽略回收問卷中有高達15份問卷明白表示
29 對於一心處或主管領導風格正面之意見，試列舉數例如下：1.
30 「喜歡目前營業處的環境」；2. 「個人認為業務單位本來就應該
31 有嚴格的監督與管

01 理不然如何有業績?一心處的管理職給予有效的訓練，應該
02 給予獎勵，而不是因為黑函而抹煞他們的努力，希望公司能
03 針對這次事件好好處理，否則只是打擊一心處同仁士氣而
04 已。」；3. 「AM(即原告)很努力做他應做的工作，較嚴格
05 的要求與LP的期待有差異，但不至於霸凌，不適當的調查對
06 管理職造成傷害公司損失。」；4. 「此次黑函案件，公司的
07 處理模式不合理且危險，不具名之申訴無法取證，公司對被
08 申訴者只能做無罪推論，不能不具名之黑函取證困難，大動
09 作到營業處廣發問卷調查，此作法相當於總公司當著全營業
10 處同仁之面職場霸凌被申訴者，感覺不妥，請三思！」；5.
11 「若這麼適合TAPLP發展的環境，還要因為認真的督導管理
12 被莫須有、不明所以，甚至沒有受害人的黑函攻擊的話，情
13 何以堪!保德信尊重每一個意見的同時，是否也可以保護愛
14 惜這些為保德信衝鋒陷陣，認真做好督導管理工作的人呢!
15 否則只會讓保德信成為不說真話，自欺欺人的公司，何來改
16 變台灣壽險業的願景呢?」。

17 (八)證人乙○○所述與事實顯然不符，而證人丙○○證述其任職
18 一心營業處期間，原告係擔任該處之AM，此期間業績非常
19 好，連續四年都是被告公司全國營業處中，獲得總經理盃
20 (簡稱PTC)冠軍的冠軍營業處(參110年9月14日言詞辯論筆錄
21 第3頁至第5頁)。如此斐然卓越的業績，使一心營業處不像
22 其他業績不好的營業處一樣，可能會因為業績不佳而被減
23 處，據此原告未有勞動基準法第12條第1項第4款所稱違反勞
24 動契約或工作規則情節重大之情事。證人丙○○並證稱在被
25 告公司任職長達12年，原告最認真負責，也很敢激勵員工，
26 一心營業處是其任職被告以來員工定著率最高的一個營應
27 處。反之，在108年3月被告違法解僱原告知後，一心營業處
28 之業績一落千丈，由第一名掉到最後一名，不管SM或LP同事
29 流失很多(參見110年9月14日言詞辯論筆錄第5頁至第9
30 頁)。若一心營業處確如被告指稱，係因原告有霸凌情事而
31 造成該處人員流失，在原告離職後又豈會流失更多人員?此

01 外，證人丙○○亦稱原告完全沒有對他有任何職場霸凌之情
02 事，亦未曾聽聞原告有對其他同事有職場霸凌之情事，108
03 年1月被告公司總公司有到一心營業處做問卷（被告公司除
04 了發問卷以外，並沒有其他調查方式），原告也請全部的一
05 心營業處同仁要配合，當天原本原告來不及回辦公室，但原
06 告確請SM轉達，請其務必進辦公室配合參加會議，因為總公
07 司會派人發問卷（參見本院110年9月14日言詞辯論筆錄第8
08 頁至第9頁），可知原告非但沒有妨礙調查之情事，反而是
09 請同仁要配合調查，以釐清真相，以昭清白，是被告指稱原
10 告有妨礙調查之情事，並非事實，不可採信。

11 (九)並聲明：

- 12 1. 確認兩造間僱傭關係存在。
- 13 2. 被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月於次月15日
14 給付原告648,664元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
15 止，按年息百分之5計算之利息。
- 16 3. 被告應自108年4月1日起至原告復職日止，按月提繳9,000
17 元，至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
- 18 4. 被告應給付原告879,980元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
19 清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 20 5. 原告願供擔保，請准宣告假執行。

21 二、被告則以：

22 (一)原告自89年8月1日起任職被告公司，95年2月1日起調任至被
23 告一心處，並自102年2月1日起擔任一心處「營業處經理」
24 （公司內簡稱AM），為營業處最高主管，負責帶領一心處內
25 所有業務經理（公司內簡稱SM）、壽險顧問（公司內簡稱L
26 P）。原告身為營業處最高主管，卻長年有職場霸凌之情
27 事，經106年10月6日受一心處壽險顧問申訴有長期言語霸凌
28 之行為，經被告職場暴力審議小組委員會調查後，認定已構
29 成職場心理及言語暴力，依外勤員工工作規則第17條第2項
30 第5、9、15款等規定，決議給予原告申誠之處分，並自107
31 年2月1日起至107年7月31日起不得參與晉升、甄選、競賽及

01 表揚，且提出被告107年3月2日懲處函為證。

02 (二)被告透過107年度上開懲處及後續輔導、教育訓練，原期待
03 原告能改變管理作風徹底避免可能涉及職場霸凌之言行再次
04 發生。不料，107年9月間被告美國總公司道德信箱再次收到
05 針對原告有職場霸凌的匿名檢舉，被告也於107年11月26
06 日、107年12月11日、107年12月10日、107年12月24日陸續
07 收受化名「吳正義」者107年11月26日至108年1月3日間往來
08 電子郵件，具體檢舉原告職場霸凌之行徑。被告為求慎重，
09 除參考化名「吳正義」者所提供之107年11月5日、107年12
10 月25日兩段錄音檔進行調查外，先於108年1月17日訪談原告
11 本人，經原告一概否認有不當言行，而該錄音中錄到原告有
12 多次「他媽的」、「我想打你」的類似言論，甚至有髒話
13 「幹」、「幹你娘」言詞，也的確有拍桌聲，顯然已有損下
14 屬人性尊嚴、並破壞辦公秩序與氣氛。

15 (三)被告復於108年1月28日至一心處發放48份問卷，經道德主管
16 108年2月11日統計，發放後共回收34份（2份是空白無效問
17 卷），其中4份表明自己曾經遭受原告語言暴力或心理暴
18 力，1份則指出原告108年1月31日對他人有涉及職場霸凌之
19 言論。問卷中更指摘原告有具體發言「你是豬啊」、「幹你
20 娘」、「去死」等詞，並有摔東西、拍桌、拍打下屬等肢體
21 動作，導致下屬感到受脅迫、生氣、害怕、受歧視等負面感
22 受，確實傷害了部分下屬。以上證據與110年9月14日證人乙
23 ○○當庭證述之內容得互為對照，已足顯示原告實有對下屬
24 職場暴力之惡行，顯然牴觸被告所定之行為準則關於「互相
25 尊重」、「公平對待員工」等營造公平互重職場環境的要
26 求，並已構成「職場霸凌」，及對下屬的「重大侮辱」，其
27 嚴重性，至為明顯。

28 (四)被告公司強調基於霸凌零容忍之立場，自不得容許以業績要
29 求為藉口，對一心處同仁施以「你是豬阿」、「切腹自殺」
30 或「幹你娘」，甚至對女性員工預先請假直接表示「不要培
31 養女性主管，她不會把工作擺第一位，都是小孩跟家庭為優

01 先」，甚至拍桌、寫下勞基法與公司內部規則不容許之自願
02 離職切結書，種種言行已屬損害被告公司員工人格權之範
03 疇，顯已達到職場霸凌之地步。且原告所為均非個案，而是
04 長年常態發生，此種情形已讓一心處同仁感受到身心壓力，
05 且對於工作並無任何幫助。足見原告對於職場中涉及職場暴
06 力之情緒性言行舉止，並無改善，具高度再犯可能性

07 (五)又原告於公司108年1月28日發放問卷前，即曾於管理職會
08 議、及BTP課程中強力要求下屬於問卷或訪談中必須否認原
09 告有職場霸凌等，甚至強硬地指揮回答內容，加上原告有追
10 查申訴人身分之行為，讓下屬均懼怕受報復而畏懼於填答問
11 卷，此亦是導致被告發放問卷回收率不高、填答結果未能完
12 整呈現霸凌事實之原因，原告試圖追查申訴人身分、揚言報
13 復、施壓下屬不實填答問卷、妨礙公司調查之行為，其顯然
14 不願改善其不當言行，且被告為落實霸凌零容忍之目標，保
15 護其他受霸凌者，防止人才流失、員工身心健康耗損、受檢
16 舉訴追之法律風險等不利影響。此明顯牴觸行為準則關於
17 「我做事秉持誠信」、「展現高道德標準」、「行為合乎道
18 德」等強調誠實、誠信的要求，更嚴重破壞勞資間信賴關
19 係。

20 (六)基於以上調查結果，被告通路支援處副總經理○○○108年3
21 月6日提出調查報告，同日被告職場暴力處理小組暨懲戒委
22 員會綜合相關事實討論後，認定原告構成職場暴力，被告依
23 勞基法第12條第1項第2款、第4款及被告公司工作規則第26
24 條第1項第2款、第4款之「對於其他共同工作之勞工，實施
25 暴行或有重大侮辱之行為」、「違反勞動契約或工作規則，
26 情節重大」之規定解僱原告，並於108年3月7日通知原告108
27 年3月21日終止勞動契約。原告雖事後於108年3月15日向被
28 告提出書面申復，惟經被告108年3月25日召開懲戒委員會申
29 復會議，並通知原告本人列席陳述意見，但原告僅逕自向委
30 員會發問10個提問後，即片面直接離席，未提出任何有利自
31 己的新事證，懲戒委員會即決議維持原議，並通知原告結

01 果。

02 (七)綜上，原告職場霸凌之行為及妨礙被告公司調查之行為，違
03 背被告基於行為準則等工作規則對原告之要求，明顯喪失被
04 告要求誠信的基本道德標準，構成勞基法第12條第1項第2款
05 對其他共同工作之勞工重大侮辱及同條第4款的違反工作規
06 則情節重大之解僱要件。從上開事實過程觀之，客觀上，已
07 難以期待被告與原告繼續維持僱傭關係，則被告採取解僱之
08 最後手段，自屬合理適當。

09 (八)被告雖於107年9月間開始接獲檢舉，但因為是匿名，缺乏具
10 體事證，難認已「知悉」，當不因公司收到匿名檢舉即起算
11 勞基法第12條第2項除斥期間。直至107年11月26日化名「吳
12 正義」者來信再次檢舉，並描述日期、時間、原告不當言
13 行，甚至提供107年11月5日、107年12月25日兩段錄音檔，
14 被告方有進行進一步調查之可能性。而被告前後經與化名
15 「吳正義」者陸續通信聯絡取得錄音檔並聽取、研擬問卷及
16 訪談計畫、108年1月17日訪談原告本人、108年1月28日至一
17 心處發放問卷、108年2月11日統計已回收問卷、108年2月14
18 至27日訪談其他一心處人員、108年3月5日第二次訪談原告
19 本人、108年3月6日作成調查報告（見被證5第1~2頁案件調
20 查時間過程表），並於同日經職場暴力處理小組暨懲戒委員
21 會決議認定原告構成職場暴力，可知被告為求慎重、亦為避
22 免原告受冤枉，故善盡調查之能事。是所謂雇主「知悉」之
23 標準，應以雇主調查完成、取得確信為斷，則本件自應以被
24 告善盡調查能事後，作成調查報告並提交職場暴力處理小組
25 暨懲戒委員會決議通過之108年3月6日，作為被告符合勞基
26 法第12條第2項所謂「知悉其情形」，而起算除斥期間之時
27 間點。被告於108年3月7日告知原告108年3月21日終止勞動
28 契約，自無超過勞基法第12條第2項除斥期間，而屬合法。

29 (九)原告主張被告未依職業安全衛生法（下稱職安法）第6條第2
30 項第3款、同法施行細則第11條第1項、執行職務遭受不法侵
31 害預防指引、職業安全衛生設施規則第324條之3等相關法

01 令，對原告進行調查云云，惟職安法第6條第2項、同法施行
02 細則第11條第1項、執行職務遭受不法侵害預防指引、職業
03 安全衛生設施規則第324條之3，是規定雇主應採取保護機
04 制，預防勞工遭受職場不法侵害等。制度本身要保護的是職
05 場暴力的受害人，今原告是被指控職場暴力的行為人，引用
06 上開法規為主張，實有誤會等語，資為抗辯。

07 (十)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
08 決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告自89年8月1日起受僱於被告，自95年2月1日起調任被告
11 一心處，自102年2月1日起擔任一心處營業處經理，於106年
12 1月1日起晉升為營業處協理，每月給付金額不固定，被告為
13 原告提繳之退休金數額每月為9,000元。

14 (二)被告美國總公司道德信箱曾於107年9月接獲投訴原告職場霸
15 凌之匿名檢舉信函，再於107年11月26日、107年12月11日、
16 107年12月24日及107年12月26日多次接獲以化名「吳正義」
17 投訴原告職場霸凌內容，寄送至被告公司道德主管信箱（如
18 本院卷一第133至141頁），並曾提供107年11月5日及107年1
19 2月25日錄音檔（被證13，外放）。

20 (三)原告曾：(1)於108年1月16日經被告告知被訴職場霸凌需接受
21 調查，並(2)於同年1月17日接受被告稽核人員詢問，被告曾以
22 上開告知、詢問及(3)於108年1月28日以對公司人員發放問卷
23 同年2月1日回收及同年2月11日統計（如本院卷一第143頁、
24 第290至298頁）、(4)108年2月14日至27日訪談（如本院卷一
25 第466至477頁）、(5)108年3月5日與原告再詢問（如本院卷
26 一第145至148頁）之方式調查，嗣經被告副總經理○○○於
27 108年3月6日提出調查報告（如本院卷一第149至155頁），
28 被告公司職場暴力處理小組暨懲戒委員會（下稱被告公司懲
29 委會）於同日認定原告構成職場暴力，決議依勞基法第12條
30 第1項第2款、第4款及被告工作規則第26條第1項第2款、第4
31 款，以原告涉及職場心理與語言暴力，自108年3月21日起終

01 止與原告間之勞動契約（如本院卷一第157至162頁），並於
02 108年3月7日通知原告（如本院卷一第27至29頁）。

03 (四)原告曾於108年3月15日（如本院卷一第163至166頁）對被告
04 上開解僱決定提起申復，並出席108年3月25日被告公司懲委
05 會會議，惟該委員會仍維持原決議（如本院卷一第167至169
06 頁），並於108年3月29日函復原告（如本院卷一第171
07 頁）。

08 (五)原告再於108年3月29日以律師函告知不得為不利於原告之行
09 為（如本院卷一第31至32頁），並於同日向臺北市政府勞動
10 局申請勞資爭議調解，經與被告於108年4月25日調解不成立
11 （如本院卷一第33至34頁）。

12 四、本院之判斷：

13 (一)、被告依勞基法第12條第1項第2款及第4款規定終止與原告
14 間之勞動契約，是否合法？

15 1. 原告是否有勞基法第12條第1項第2款之終止勞動契約事由：

16 (1)按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
17 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得不經預告終
18 止契約，勞動基準法第12條第1項第2款定有明文。所謂之
19 「重大侮辱」，應就具體事件，衡量受侮辱者（即雇主、雇
20 主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工）所受侵害之嚴
21 重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、社會
22 地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語
23 言之習慣等一切情事為綜合之判斷該勞工之侮辱行為是否已
24 達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷動契約之繼續存在為
25 綜合之判斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參
26 照）。又所謂「暴行」，乃指強暴、脅迫之行為，自不以對
27 共同工作之勞工之身體施以暴力之行為為限，倘以加害生
28 命、身體、自由、名譽、財產之事，言語恐嚇或脅迫共同工
29 作之勞工，致使共同工作之勞工心生畏懼，而難以期待雇主
30 與實施暴行之勞工繼續維持勞動契約關係，即屬之，而得由
31 雇主不經預告終止勞動契約。

01 (2)被告於107年11月26日收到化名「吳正義」的匿名人士來信
02 道德主管信箱，自稱一心處成員，舉發原告「對於員工有情
03 緒化、高頻率且長期霸凌的舉動，如：威脅、辱罵、大聲威
04 嚇、拍桌、摔物品等」，並稱原告情節嚴重，已有許多人離
05 開、甚至產生身心疾病，但大多人不敢反應、深怕受報復等
06 語。此經道德主管○○○陸續與化名「吳正義」者通信，其
07 雖仍害怕而不願具名，但107年12月11日電子郵件補充：107
08 年11月5日中午左右，原告「總是對員工大聲吆喝，其中不
09 乏一些髒話（他媽的、他媽…）、威脅字眼（我想打你、你
10 就不要做了…等等）。107年12月10日約上午8點半左右，原
11 告「又有對管理職大聲吆喝、拍桌、大聲捶打牆壁…等狀況
12 （隔著辦公室有非常多壽險顧問聽到，坐離比較近者可依稀
13 聽到其中依然不乏髒話及其威脅言語）；另107年12月24日又
14 以電子郵件補充當日中午約12時40分原告「對壽險顧問○○
15 ○大聲咆嘯，Steve(按：即原告)：『你是豬
16 啊！！！！！！』、107年12月26日再次提出電子郵件補
17 充前日即107年12月25日上午約9點左右，管理職會議室中傳
18 出Steve大吼「幹你娘」隨後立即又有數聲金屬物品大聲敲
19 打桌面的聲音等，並提出被告道德主管○○○與化名「吳正
20 義」者107年11月26日至108年1月3日間往來電子郵件為證
21 （本院卷一第133至141頁）。被告之調查人員於108年1月17
22 日側聽檢舉人所附錄音帶(二)，內容為與SM業績檢討會議，會
23 議中原告對SM掌控業績狀況不滿意，情緒起伏頗大，似有物
24 品敲桌子的聲音，對SM有很強的壓迫感如爆粗口，批評別
25 人，貶低SM人格，語帶威脅。非常不合適的言語包含：「他
26 媽的」、「幹○娘」、「放屁」，語帶威脅：「那我要你幹
27 什麼」、「你就是不入流的管理職」、「你說做不到PTC該
28 怎麼辦？」（參見本院卷一第151至152頁調查報告）另被告
29 派員於108年2月21日至2月27日訪談一心處員工，其中代號
30 乙、丙、丁三人均指出原告對其個人有持續性的霸凌行為，
31 主要是持續性在會議中透過言語羞辱、貶低人格，動作威嚇

01 等要求新人培育，所帶LP的業績及SM招募目標達成等，而造成
02 成陳述人心生畏懼、害怕及痛苦。言語羞辱：「你是豬
03 嗎？」、「去死啦」、「你要不要去死呀」、「LP離職你要
04 不要去死啊」、「你要不要去切腹自殺啊」、「他媽的」、
05 「你腦袋有洞嗎」；貶低人格：「不要做SM，那轉回去當LP
06 啊」、「你的LP就是這樣被你害死的」、「以後絕對不要用
07 女性或不要招募這種女人」、「公司不會成長就是因為你
08 們」；動作威嚇：「摔會議資料」、「翻桌子」、「敲杯
09 子」、「用力拍當事人的背或肩」、「要求寫切結書如業績
10 或招募不到自願轉回當LP」（其中二位陳述人自述被迫寫下
11 切結書）。另代號乙、丙、丁、戊、己之陳述人均指原告在
12 情緒上容易失控，對於原告的行為均認為不妥，但都委曲求
13 全不願舉發，尤其是管理職SM，他們認為生計全是掌握在AM
14 手中，因為新人招募全是需仰賴AM的支援，並擔心害怕舉發
15 原告會造成他們在公司無法生存下去。（見本院卷一第153
16 至154頁），並提出108年2月21日訪談乙○○、同年2月22日
17 訪談○○○、○○○之訪談紀錄（見本院卷一第466至477
18 頁）。且經證人乙○○到庭證稱：「訪談紀錄跟我訪談的紀
19 錄相符合，原告在帶領一心處同仁期間，會突然情緒失控、
20 暴怒，對我及同仁施以言語上的侮辱，在107年7月曾在管理
21 職會議原告情緒失控謾罵、翻桌子，把三人用的會議桌翻
22 掉。107年12月管理職會議中，有罵三字經幹你娘。從我104
23 年到原告單位開始，就一直持續，管理職會議裡面，10次約
24 有3、4次會有情緒失控、暴怒、謾罵的情況。壽險顧問的會
25 議，一個月會有大概3次的頻率對著同仁暴怒、謾罵。....
26 對原告的情緒不確定，像一個未爆彈，前一分鐘可能好好的，
27 下一秒鐘可能暴怒，然後罵我是豬，還有剛剛提到在管理
28 職會議就直接罵幹你娘，這對我自己、甚至是對我媽媽都
29 是非常大的侮辱，長期下來工作壓力非常大，因為不知道經
30 過這一次，下一次不知道原告何時會罵人。...我在一心處
31 期間，的確因原告言語攻擊或辱罵或不當言行有一位同仁○

01 ○○離職，有四位同仁○○○、○○○、○○○、○○○調
02 處。...107年的申誠與停權處分之後，原告對同仁的態度沒
03 有改變，還是一樣，所以並沒有解決我們面臨的心理壓力。
04 在公司進行調查之前，原告有在兩個場合明示（同仁如何回
05 答），第一個是管理職會議，第二個是BTP的課程，...原告
06 說我沒有對你們霸凌，你們不要亂講，不要害我。...原告
07 有公開在管理職會議的時候一個一個問是不是你去告密的，
08 原告私底下也找我吃晚餐，在吃飯過程中問我覺得是誰去告
09 密的，...。原告這樣管理方式對我沒有幫助。反而在心理
10 上形成非常大的壓力，上班或開會的前一天，壓力會特別
11 大。」（參見本院卷二第346至353頁）足見被告係持續性地
12 針對其所帶領之SM同仁，因績效而施加情緒壓力，並有大聲
13 侮辱、喝叱、翻桌、摔擲文件之舉動。又經被告展開調查期
14 間，並於管理職會議一一質問每位SM誰告的密，並要求被詢
15 問時必須回答沒有遭到原告霸凌，已令乙○○、○○○、○
16 ○○感到不受尊重及心理壓力。由此可見原告確實對共同工
17 作之勞工即乙○○、○○○、○○○等人長期有重大侮辱之
18 行為，甚且於被告調查階段，仍施加心理壓力左右同仁之回
19 答。準此，原告之上開行為不僅導致共事之SM勢必因持續處
20 於原告威勢之下而內心感到懼怕，進而將影響其他共同工作
21 之被告公司勞工之團隊效率與職場氛圍，顯然已難期被告採
22 取解僱以外之懲戒手段而繼續與原告維持勞動契約關係。是
23 被告自得依勞基法第12條第1項第2款規定終止與原告間之勞
24 動契約。

25 2. 原告是否有勞基法第12條第1項第4款之終止勞動契約事由：

26 (1) 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
27 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又所
28 謂「情節重大」係屬不確定之法律概念，而判斷是否符合此
29 一要件，應以勞工職務及其違規行為態樣、初次或累次、故
30 意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業
31 競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密程度、勞

01 工到職時間之久暫等，作為衡量是否達到懲戒性解僱之標
02 準。倘勞工違反勞動契約之具體事項，係嚴重影響雇主內部
03 秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，
04 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭
05 關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，
06 非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之
07 保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院105年度台上字
08 第1894號、104年度台上字第218號、第1227號裁判意旨參
09 照）。

10 (2)再按勞動契約為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存
11 有提供勞務與給付報酬之權利義務關係存在。勞動關係存續
12 中，雇主對勞工另負有保護照顧義務；勞工除提供勞務之主要
13 義務外，尚有基於民法第148條第2項誠信原則所發生之
14 附隨義務，即遵守勞動契約及工作規則之約定，服從雇主之
15 監督，忠誠履行勞動契約之義務。又被告公司之「外勤員工
16 工作規則」（本院卷一第197至205頁）、「行為準則」（本
17 院卷一第173至196頁）、「執行職務遭受不法及不當侵害預防
18 計畫」（本院卷一第207至210頁）、「禁止工作場所職場
19 暴力之書面聲明」（本院卷一第211頁）等規定，員工應遵
20 守公司道德標準與政策，包括誠信、公平對待、互相尊重等
21 內涵，原告均應遵守之。被告為建立自身良好企業文化，塑
22 造優良企業價值，對所有職員均要求遵守「保德信行為準
23 則——做正確選擇」其中包括：第2頁「我們的價值觀」規
24 定：「互相尊重：我們海納百川，協力合作，擁有不同背景
25 與才能的個人，均可在此貢獻所能，以獲得成長。我們是基
26 於相互尊敬而共同合作以建立關係。我們積極傾聽，誠實發
27 言並且公平行事。我們鼓勵員工及銷售夥伴以誠信執行業
28 務。」第3頁提及：「行為合乎道德做事秉持誠信，依據高
29 道德標準制定決策。…公平對待員工營造公平、專業及協力
30 合作的工作環境。」、第4頁主管應該怎麼做：「展現高道
31 德標準。坐而言，不如起而行。於組織中以身作則成為領導

01 典範。…」、「行為務必符合保德信的最佳利益。須提升並
02 保護保德信的品牌、名稱與商譽；行為要符合高道德標準，
03 並立即提報道德疑慮。」、「營造『仗義執言』的文化。鼓
04 勵公開溝通、建立信任、快速解決問題及堅守保德信的禁止
05 報復政策，以營造讓員工勇於呈報疑慮的文化。」、第12頁
06 揭示「公平對待員工」的應知事項「…保德信也不容許任何
07 造成恐嚇或充滿敵意的工作環境…及行事要點「以專業及尊
08 嚴對待所有與保德信有關之人員…創造並維繫公開安全的工作
09 環境。」另被告之「外勤員工工作規則」第18條規定：
10 「工作規範1. 外勤員工應遵守勞動契約、道德規範及本公司
11 不定期增修之相關規定。」、第17條第2項第5款、第9款、
12 第15款及第16款規定：「外勤員工有下列之一情事者，本公
13 司得依情節輕重予以懲戒處分。…(5)對同仁惡意攻訐、誣
14 告、偽證、實施暴行、有重大侮辱之行為或製造事端者。…
15 (9)違反本公司道德規範，或本公司公布修正之任何保德信
16 原則與政策。…(15)任何其他可能影響工作程序或公司權
17 益、信譽之行為。…(16)勞基法第12條所列之行為。」第2
18 6條第1項第2、4款規定：「凡本公司外勤員工有下列情形之
19 一者，本公司得不經預告終止契約：…2. 對於雇主，雇主家
20 屬、雇主代理人或其他共同工作之員工，實施暴行或有重大
21 侮辱之行為。…4. 違反勞動契約或工作規則，情節重大
22 者。」；再者被告依職業安全衛生法第6條第2項所定「執行
23 職務遭受不法及不當侵害預防計畫」，除第3條定義職場暴
24 力外，第5條行為規範之建構明文：「1. 公司聲明絕不容忍
25 任何公司之各級主管有職場霸凌之行為…2. 於內部會議及
26 系統公布欄中，明確聲明對各種職場不法及不當侵害採取零
27 容忍之原則。3. 禁止主管與下屬間，同仁與同仁間有各種的
28 職場不法及不當侵害行為。」附件1被告公司「禁止工作場
29 所職場暴力之書面聲明」亦可見被告公司明文表示：「～特
30 以書面加以聲明，絕不容忍任何公司之各級主管有職場霸凌
31 之行為…」，是依照上開工作規則、道德規範等被告公司內

01 部規章制度，原告身為公司高階主管，且任職近19年，應知
02 悉上開規範內容及應遵守的義務，更應以身作則。惟被告檢
03 視匿名申訴所述情事，對照兩份錄音檔、問卷結果、勞工訪
04 談紀錄，可證原告甫經107年3月受認定職場暴力並受懲處
05 後，未有深切反省改善，仍持續有職場暴力行為。化名吳正
06 義之匿名人士除上開申訴內容外，更提出有兩段錄音檔，佐
07 證原告於107年11月5日、107年12月25日有涉及12職場霸凌
08 之言詞，其會議中聲量巨大、甚至飆罵粗話，顯然已有損下
09 屬人性尊嚴、並破壞辦公秩序與氣氛，以上證據與匿名申訴
10 內容互為對照，已足顯示原告實有對下屬職場暴力之惡行。
11 且其程度，對受到辱罵的當事人而言，可能已有構成刑法第
12 305條恐嚇危害安全罪、第309條公然侮辱罪之嫌，而可能受
13 被害人提起刑事告訴；對被告而言，原告所為顯然牴觸《行
14 為準則》關於「互相尊重公平對待員工等營造公平互重職場
15 環境的要求，並已構成「職場霸凌」，及對下屬的「重大侮
16 辱」，而可能使下屬對主管機關提出申訴、甚至依勞基法第
17 14條終止勞動契約，對公司造成不利之法律責任與風險，其
18 嚴重性，至為明顯。又三名受訪談SM均提及原告於公司108
19 年1月28日發放問卷前，即曾於會議中強力要求下屬於問卷
20 或訪談中必須否認原告有職場霸凌等，甚至強硬地指揮回答
21 內容，加上原告有追查申訴人身分之行為，讓下屬均懼怕受
22 報復而畏懼於填答問卷，此亦是導致被告發放問卷回收率不
23 高、填答結果未能完整呈現霸凌事實之原因，明顯牴觸「行
24 為準則」關於「我做事秉持誠信、展現高道德標準」、「行
25 為合乎道德」等被告公司強調誠實、誠信的要求。且原告於
26 107年3月2日曾因受申訴，經被告調查後，以構成職場霸
27 凌，違反外勤員工工作規則第17條第2項第5，9、15款為
28 由，處以申誡以及半年不得參與晉升、甄選、競賽及表揚之
29 懲處，該次懲處之書面通知並告誡「台端身為營業處最高主
30 管，日後應謹言慎行，尊重同仁之感受，同時秉持本公司價
31 值觀之體現，並禮保未來不再有先前類似行為發生」，被告

01 已給予原告充分改善機會，其理應深切檢討改善，但本次再
02 受申訴並調查後，卻發現原告仍常有具明顯侮辱、恐嚇意味
03 之不當言論（該等言論之不當程度，更高於前次申訴案所調
04 查之結果），足見原告對於職場中涉及職場暴力之情緒性言
05 行舉止，並無改善，具高度再違反工作規則之虞，足認原告
06 罔顧上開工作規則之道德要求，於職場中涉及侮辱下屬之情
07 緒性言行舉止，顯不符工作規則而有使被告公司人才流失、
08 員工身心健康後損、受檢舉追訴之法律風險等不利影響，已
09 逾越一般公司管理所得合理忍受之範圍，應屬嚴重違反忠實
10 履行勞動契約之義務。原告前開舉措導致兩造勞動關係之誠
11 實信賴基礎已受到嚴重干擾破壞，客觀上已難期待被告採用
12 解僱以外之懲處手段而繼續兩造間勞動契約關係，情節自屬
13 重大，且被告之解僱與原告上開行為間係屬相當，符合比例
14 原則，與解僱最後手段性原則無違。是被告主張得依勞基法
15 第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約等語，洵屬有
16 據。

17 (三)被告終止勞動契約是否逾除斥期間？

18 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主依前項第
19 2、4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為
20 之，勞基法第12條第2項定有明文。該項所謂之「知悉其情
21 形」，依同條第1項第2款、第4款之情形，係指對勞工實施
22 暴行或重大侮辱、違反勞動契約或工作規則，情節重大有所
23 確信者而言，如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而
24 知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑投訴人單方指
25 訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真
26 相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），
27 殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期
28 間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當
29 之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393
30 號判決參照）。

31 (2)原告主張被告於107年9月即接獲檢舉霸凌，即已知悉本件情

01 事，至遲於108年1月28日進行問卷調查完成，即已知悉，被
02 告則辯稱：於108年3月6日因調查完畢而做成調查報告，送
03 職場暴力處理小組暨戒委員會決議認定構成職場暴力，30日
04 除斥期間應自該日起算。

05 (3)經查，107年9月間被告接獲檢舉，但因為是匿名，缺乏具體
06 事證，難認被告已「知悉」，當不因公司收到匿名檢舉即起
07 算勞基法第12條第2項除斥期間。況107年11月26日，化名
08 「吳正義」者再度檢舉，並描述日期、時間、原告不當言
09 行，甚至提供107年11月5日、107年12月25日兩段錄音檔，
10 被告方有進一步調查可能。被告並研擬問卷及訪談計畫、10
11 8年1月17日訪談原告本人、108年1月28日至一心處發放問
12 卷、108年2月11日統計已回收問卷、108年2月14至27日訪談
13 其他一心處人員、108年3月5日第二次訪談原告本人、迄108
14 年3月6日作成調查報告，並於同日提交職場暴力審議處理小
15 組暨懲戒委員會討論，故勞基法第12條第2項所定30日除斥
16 期間應自108年3月6日起算。是被告於同年3月7日向原告為
17 終止勞動契約之意思表示，尚未逾該30日之除斥期間。

18 (四)綜據前述，被告於108年3月7日以勞基法第12條第1項第2
19 款、第4款為由，通知原告自108年3月21日起終止勞動契
20 約，應為合法，兩造間僱傭關係已生終止效力，原告請求確
21 認兩造間僱傭關係存在，即無理由。被告自終止兩造間之勞
22 動契約時起，已無給付原告薪資之義務，故原告再請求僱傭
23 關係終止後，自108年4月1日起至原告復職日止，按月於次
24 月15日給付原告各648,664元，及各自每月16日起至清償日
25 止，按週年利率百分之5計算之利息，及按月為其提繳勞工
26 退休金，均無理由。

27 (五)原告依兩造之勞動契約及營業處經理酬佣計劃第12條請求被
28 告給付短發之108年1月份組織發展人力成長獎金350,000
29 元、108年3月份529,980元，合計879,980元薪資部分：

30 1. 依據被告公司「營業處經理酬佣計劃」第10條所規定「人力
31 補償獎金」350,000元，係營業處內業務經理受晉升為處經

01 理，或壽險顧問受晉升為業務經理，因此離開原營業處時，
02 給予原營業處經理獎金以獎勵其培育管理職人才之貢獻。原
03 告固提出被告公告107年下半年AM甄選合格名單，主張其轄
04 下○○○於108年1月28日取得轉任AM資格（參見本院卷一第
05 452頁）。惟○○○並未於108年1月即擢升為處經理，係至
06 原告離職後，始自108年4月間起受被告任命為一心處新任處
07 經理，故原告於108年1月份並無符合領許此項人力補償獎金
08 之條件，自不得請求被告給付。

- 09 2. 另原告主張短付108年3月分薪資部分，關於招募及延攬獎金
10 135,000元部分，即「營業處經理酬佣計劃」第8、9條所規
11 定「壽險顧問招募及定著獎金」、「壽險顧問招募及定著加
12 成獎金」（參見本院卷一第272至274頁），及持續率獎金45
13 5,861元部分，即「營業處經理酬佣計劃」第6條（參見本院
14 卷一第271至272頁），上開金額經被告合算，另扣除責任額
15 61,733元，故原告得領取之108年3月1日至20日任職期間得
16 領取之獎金差額應為341,373元（參見本院卷二第69至70
17 頁）。惟被告辯稱：依「營業處經理酬佣計劃」第14條規定
18 「營業處經理一旦被終止任命，則第2條以後所述之酬佣辦
19 法應立即停止適用，該個人並不得再以營業處經理之名領取
20 任何酬佣、獎金獲報酬。」原告既已遭解僱，當無從適用該
21 辦法領取處經理所得領取之酬佣、獎金。惟依據該辦法第2
22 條第1項所載，營業處經理之報酬由下列八項組成「基本酬
23 勞、主管津貼、生產力成長獎金、持續率獎金、保全特別獎
24 金、壽險顧問招募及定著獎金、壽險顧問招募及定著加成獎
25 金、人力補償獎金」，足認上開八項係屬原告之工資，被告
26 依據勞基法第22條第2項應全額直接給付。而依據前開辦法
27 第14條，係規定終止任命後立即停止適用，故應自原告遭解
28 僱後始停止適用，不得解為溯及於離職前停止適用。原告既
29 自108年3月1日至20日仍為被告提供勞務，仍應適用上開規
30 定，其請求被告按當月任職比例發放上開獎金341,373元，
31 自屬有據，應予准許。

01 五、綜上所述，本件原告請求被告給付341,373元，及自起訴狀
02 繕本送達翌日（即108年6月26日）起至清償日止，按年息百
03 分之5計算之利息，為有理由，逾此範圍之請求，則無理
04 由；另原告請求確認兩造間僱傭關係存在、被告應自108年4
05 月1日起至原告復職日止，按月於次月16日給付原告648,664
06 元，及各自每月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計
07 算之利息及按月提繳9,000元至勞工退休金個人專戶，均無
08 理由，應予駁回。

09 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
10 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
11 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。原
12 告敗訴部分，其假執行之聲請失所依據，應予駁回。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
14 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
15 併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

17 中 華 民 國 110 年 10 月 15 日
18 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 110 年 10 月 15 日
23 書 記 官 范 國 豪