

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第8號

原告 張淑貞

訴訟代理人 黃秀禎律師

蔡祁芳律師

被告 法商法國巴黎人壽保險股份有限公司台灣分公司

法定代理人 戴朝暉

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

林芮如律師

上列當事人間請求確認懲戒處分無效等事件，本院於112年2月14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、程序方面

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。本件原告主張其受僱於被告，遭被告違法以民國110年12月13日調任通知書將其改任為非主管職務，使其薪資、職務減薪及降等（下稱系爭調職處分），故請求確認系爭調職處分無效、被告應回復其職務及薪資，並自110年12月13日起至原告回復原職原薪日止按月給付薪資、勞工

01 退休金差額，及每年年終獎金差額乙節，則為被告以系爭調
02 職處分並無不當為爭執，是兩造間就系爭調職處分既有爭執
03 ，而此不安之狀態，得以對被告為確認判決除去之，堪謂原
04 告提起本件訴訟，自有受確認判決之法律上利益，此同為被
05 告所不否認（見本院卷一第262 頁），先予敘明。

06 二、復訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同
07 意者、請求之基礎事實同一者，不在此限；被告於訴之變更
08 或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追
09 加，此觀民事訴訟法第255 條第1 項第1 款、第2 款及第2
10 項自明。原告原聲明為：(一)確認系爭調職處分無效；(二)被告
11 應回復原告之原職務（即投資部主管）及原薪資；(三)被告應
12 給付原告新臺幣（下同）4 萬743 元，及自起訴狀繕本送達
13 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(四)被告應自110 年
14 12月26日起至原告回復原職原薪之日止，按月於當月25日給
15 付原告8 萬5,139 元，及自各期應給付日翌日起至清償日止
16 按年息5%計算之利息；(五)被告應自110 年12月26日起至回復
17 原告原職原薪之日止，按月提繳5,108 元至原告設於勞工保
18 險局之勞工退休金個人專戶（下稱原告勞退專戶）；(六)被告
19 應自110 年12月26日起至回復原告原職原薪之日止，於每年
20 農曆過年當月給付原告17萬278 元，及自各期應給付日之次
21 日起至清償日按年息5%計算之利息，並以民法第148 條、第
22 71條，勞動基準法第22條、第229 條第1 項與第223 條第1
23 項為請求權基礎或法律主張依據（見本院卷一第7 頁至第8
24 頁、第260 頁）。嗣多次變更、追加及審理過程中橫跨年終
25 獎金發放事宜，最終於112 年2 月14日當庭確認變更其聲明
26 為：(一)確認被告系爭調職處分無效；(二)被告應回復原告之原
27 職務（即投資部主管）、原職稱（即投資部資深經理）及原
28 薪資（本薪17萬2,104 元、主管特支費5,000 元）；(三)被告
29 應給付原告5 萬3,583 元，及自110 年12月26日起至清償日
30 止按年息5%計算之利息；(四)被告應給付原告9 萬6,153 元，
31 及自111 年1 月26日起至清償日止按年息5%計算之利息；(五)

01 被告應自111 年2 月25日起至回復原告原職原薪之日止，按
02 月於當月25日給付原告9 萬139 元，及自各期應給付日之次
03 日起至清償日按年息5%計算之利息；(六)被告應自111 年起至
04 回復原告原職原薪之日止，於每年農曆過年當月25日給付原
05 告17萬278 元，及自各期應給付日之次日起至清償日按年息
06 5%計算之利息；(七)被告應給付原告17萬3,930 元，及自112
07 年1 月19日起至清償日止按年息5%計算之利息，並就聲明第
08 七項增列依兩造間勞動契約之法律關係，勞動基準法第22條
09 及被告工作規則（見本院卷二第191 頁至第192 頁），顯均
10 係針對系爭調職處分之瑕疵、對原告職務、職稱及薪資金額
11 影響性予以爭執，並因審理過程中適逢111 年度年終獎金發
12 放而新增該差額之請求，核屬訴之追加且得依現有證據資料
13 審認，乃請求之社會事實同一，主要爭點、證據資料均具共
14 通性，本件被告亦無異議而為言詞辯論（見本院卷二第192
15 頁），揆之前開規定，全應准許。

16 貳、實體方面

17 一、原告主張：

18 (一)原告自94年5 月3 日起受僱於被告至今，原約定以月薪17萬
19 2,104 元、保障年薪14個月及績效獎金，擔任被告投資部資
20 深經理負責被告自有資金之投資業務（下稱系爭契約）。被
21 告於110 年11月中突寄送主旨為「Internal Compliance
22 Process（即內部法令遵循程序）」、全無內容之電子郵件
23 ，通知原告於110 年11月15日下午4 時參加會議（下稱系爭
24 會議），詎訴外人即被告人資部門主管許勝淵於該會議中突
25 稱原告有將機密資料寄至個人信箱等違反被告資訊安全規範
26 、對同事辱罵「豬頭」或碰觸軀體敲擊頭部之職場霸凌等行
27 徑，雖其解釋轉寄必要文件乃被告默許、疫情辦公所需且未
28 為任何業務外用途或洩漏予他人，更無所謂霸凌行為，但許
29 勝淵猶以「保護法商法國巴黎人壽保險股份有限公司台灣分
30 公司內部業務文件聲明書」（下稱保護文件聲明書）、「暫
31 停職務通知書」（下稱停職通知書）要求其自該日下午4 時

起停止職務。嗣被告固於同年月19日通知其參加人事評議委員會（下稱系爭人評會），但徒具形式、未提出何證據供其答辯，其僅得揣測係訴外人即投資部門員工翁紹傑惡意檢舉而重複敘述乃渠工作表現不佳之問題，亦仍否認有辱罵「白癡」或強迫同事以被告之Bloomberg（下稱彭博系統）信箱轉寄信件至其個人信箱（tiffany10000000mail.com，下稱原告電郵）之情形，再於人評會後多次委由律師向被告重申上述停職違法、應提供所陳危害工作同仁人格及職場安全之證據及人評會錄音資料，然被告置之不理，僅以同年12月10日「復職通知書」稱將辦理復職程序，詎於同年月13日報到當日卻由許勝淵以「調任通知書」、「員工懲處通知書」（下稱懲處通知書）告知依人評會決議即日起改任投資部副理即非主管職務，薪資更減半成8萬6,965元之系爭調職處分，卻新增多項於系爭人評會未曾提及之事由，顯屬違法，其再度委由律師向被告聲明不予接受，未料被告於同年12月28日委由律師回函（下稱1228律師函）內容更與懲處通知書所載事由不合，雖經原告申請勞資爭議調解仍因歧見過大而調解不成立。

(二)被告為系爭調職處分前未給予原告陳述意見之機會，系爭人評會也徒具形式而未給予再次說明、答辯機會，且系爭會議、人評會、懲處通知書所稱懲戒事由不一，1228律師函又擴張、追加事由，就「任意談論員工隱私」、「要求員工簽署非實際職務名稱於外部訓練簽到單」等事由，顯違反應告知原告被懲戒事由義務之誠信原則，不得作為對原告降職減薪之審酌內容。另被告於原告任職以來均未公告或提供任何工作規則，其無從預見或知悉，違反明確性原則，況工作規則就懲戒僅分為申誡、記過與記大過，以及以此為考核評等及酌減員工之獎金，別無得降職或減薪之依據，是系爭調職處分當違反權利濫用禁止原則及誠信原則，降職減薪幅度亦違反比例原則。另其也未為系爭調職處分所列下列事由，該等事由更或有非被告所稱違反工作規則之情事，即便確有該等

行為且符勞動基準法第12條第1 項第2 款、第4 款事由，也逾同條第2 項30日除斥期間而不得為懲戒處分，避免權利濫用：

- 1.對部屬管理不當、經常為侮辱貶抑人格性用語等霸凌行為：其未曾為「白癡」、「豬腦」等用字遣詞，僅不滿翁紹傑工作表現，故曾與訴外人即巴黎管理顧問股份有限公司人力資源部主管鍾國夫溝通討論解決辦法。
- 2.自109 年11月18日至110 年9 月底期間以彭博系統寄送被告內部文件至原告電郵、刪除備份紀錄：其為求如期完成投資分析報告，曾就寄送一事獲得被告資訊科技部主管林志憲同意，自身僅寄送5 次，另會要求同事寄送文件，僅同事逕自決定以彭博系統寄送，此均係基於工作目的，並未危害被告資訊安全。又原告未將涉及客戶資料之投資會議相關資料寄送至原告電郵，應屬被告「資料外洩防護辦法」最輕微之違規態樣即口頭警告即足。
- 3.任意談論員工隱私：其本身未婚也無子女，自無以部屬婚姻及生育問題開玩笑。
- 4.要求員工簽署非實際職務名稱於外部訓練簽到單：孫郁齡乃原告110 年11月1 日至同年11月11日休假期間之職務代理人，本須代理參加保險局課程，且祇要以實際職位參加即可而無冒名參加之必要。

(三)再原告自110 年5 月中旬起至同年11月11日期間陸續居家辦公、休假，同年11月12日返回辦公室上班後發現有名為「Tommy Liao（即廖正宏）」、隸屬投資部之員工申請被告內部系統權限，原告本為投資部主管卻對此名員工全然不知，直至事發後之111 年1 月21日上網查詢被告網站公開資訊，方悉投資部負責人竟改為廖正宏代理，更於同年5 月20日改任新任部門負責人，可謂被告應係早於110 年11月12日前即決定、聘任廖正宏任新任主管，再羅織各項懲戒事由使原告降職降薪。據上，被告系爭調職處分應係違反勞動基準法第10條之1 第1 款、第2 款有不當動機及目的，也對勞工工資及

01 其他勞動條件為不利變更之情事，又違反權利濫用禁止原則
02 、相當性原則、明確性原則，勞動基準法第22條第2 項規定
03 ，依民法第71條、第148 條規定應屬無效。職是，被告應回
04 復其原職務、職稱及薪資，並自110 年12月26日起給付每月
05 薪資差額、年終獎金，以現薪資計算之111 年度年終獎金。

06 (四)爰依民法第148 條、第71條，勞動基準法第22條、第229 條
07 第1 項與第233 條第1 項規定，系爭契約之法律關係，被告
08 工作規則約定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認被告於
09 110 年12月13日將原告降職為投資部副理、減薪為每月8 萬
10 6,965 元之系爭調職處分無效；2.被告應回復原告之原職務
11 （即投資部主管）、原職稱（即投資部資深經理）及原薪資
12 （本薪17萬2,104 元、主管特支費5,000 元）；3.被告應給
13 付原告5 萬3,583 元，及自110 年12月26日起至清償日止按
14 年息5%計算之利息；4.被告應給付原告9 萬6,153 元，及自
15 111 年1 月26日起至清償日止按年息5%計算之利息；5.被告
16 應自111 年2 月25日起至回復原告原職原薪之日止，按月於
17 當月25日給付原告9 萬139 元，及自各期應給付日之次日起
18 至清償日按年息5%計算之利息；6.被告應自111 年起至回復
19 原告原職原薪之日止，於每年農曆過年當月25日給付原告17
20 萬278 元，及自各期應給付日之次日起至清償日按年息5%計
21 算之利息；7.被告應給付原告17萬3,930 元，及自112 年1
22 月19日起至清償日止按年息5%計算之利息。

23 二、被告則以：

24 (一)原告本任職被告投資部經理（資深經理即屬經理職），對被
25 告相關工作規則、保密與資安規範，諸如工作規則、兩造簽
26 署之勞動契約書（下稱勞動契約書）、保密義務條款、資訊
27 安全黃金守則（下稱資安守則）等內容應知之甚詳，更因被
28 告為金融安全業。在業務資訊及客戶個人資料保密上均受相
29 關法規及主管機關高度嚴格監督管制，被告員工原則上祇得
30 以內網瀏覽網頁，相關郵件寄送均有被告DLP 系統紀錄、監
31 控，若須至外部網站搜尋、瀏覽資訊，因投資部係為被告資

01 金操盤投資，有追蹤即時投資市場資訊需求，是被告例外允
02 許員工得登入使用彭博系統為之，但仍不得將該等文件寄送
03 至私人信箱或未經認證之信箱。惟被告資源管理部接獲對原
04 告不當管理之投訴，也收到其將被告檔案文件寄送至私人信
05 箱之檢舉，為免機密資訊繼續外流並依職業安全衛生法第6
06 條第2 項第3 款預防職場霸凌等身體或精神不法侵害持續發
07 生，故先以系爭會議與原告訪談、暫停其職務（但停職期間
08 照給薪資）以待調查及評議，經調查後得知其有下列行為，
09 也召開系爭人評會請原告參與且解釋該等行為：

10 1.對部屬管理不當，經常情緒性辱罵「白癡」、「豬腦」等侮
11 辱貶抑人格性用語，違反勞動基準法第12條第1 項第2 款、
12 行為守則ABC 及訓練教材舉例說明：許勝淵陸續與投資部離
13 職及在職員工黃惠吟、翁紹傑、孫郁齡訪談後，得知原告曾
14 對下屬為「白癡」、「豬腦」等言語羞辱、言語暴力等嚴重
15 不當管理下屬之行為，甚試圖排擠、孤立翁紹傑並傳播黃惠
16 吟係因渠工作能力問題而離職之事由，不僅構成勞動基準法
17 第12條第1 項第2 款雇主得不經預告終止契約之事由，也與
18 行為守則ABC 及訓練教材中再三強調被告勞工均受公平對待
19 與尊敬，拒絕對其他員工、顧客或法國巴黎銀行集團相關任
20 何人進行所有形式之歧視、霸凌或騷擾，甚管理職者更應採
21 取行動改善團隊工作狀況、需有誠實與尊重之溝通等旨趣背
22 道而馳。

23 2.至少自109 年11月18日至110 年9 月底期間寄送文件至原告
24 電郵，另指示部屬寄送被告機密文件至上述電郵，再命刪除
25 備份紀錄掩飾個人違規行為，違反勞動契約第4 條第2 項、
26 第3 條前段、工作規則第5 條、保密義務條款、資安守則、
27 行為守則BC，及BNP Paribas Asia Pacific Disciplinary
28 Polcy 即紀律政策（下稱紀律政策）：原告任職被告十餘年
29 ，對行為守則BC揭示為達客戶最佳利益，分享客戶資訊時應
30 遵守資訊屏障系統，應堅持最高標準資訊安全，確保客戶、
31 員工、被告與其他人及組織之全部機密資料資訊均安全無虞

，主管亦應以身作則維持最高行為標準等指示應甚屬明瞭，卻無視該等規定、業於110年間配發得處理公務之筆記型電腦，透過未受被告監測之彭博系統，寄送含被告自有資金配置策略、目前資產與負債狀況、投資風險控管機制、宣告利率與保單貸款利率之定價、整體投資計畫、個別投資標的/金額/比重等被告極度機密不得外流之資料至原告電郵，與上述規定要求相扞格，也無所謂經資訊部門主管（且林志憲僅為資安技術人員而無核決權限）同意之情形。至資料外洩防護辦法並非唯一適用原告此等行為之規範，因未排除被告其他規範及法律適用，被告仍得依公司其他勞動契約書、紀律政策等進行處分。

3.不當談論部屬私人生活及個人隱私，諸如部屬離婚議題等，違反行為守則B、訓練教材舉例說明即被證19：行為守則B規定員工應相互尊重，禁止含婚姻在內等任何形式之歧視、職場霸凌及騷擾，主管也應維護職場良好溝通風氣，然原告卻曾稱：女孩要溫柔（要求門關輕一點），才會找到好男人、公開場合對稱孫郁齡不會看男人所以離婚等內容，顯不當談論部屬私生活及個人隱私，涉及性別刻板印象及歧視。

4.於其請長假期間，要求部屬冒名投資部法遵主管參加保險局課程，甚遭保險局來電確認人別及職稱等情形，違反行為守則AB：行為守則AB要求要依最高道德合規標準處理客戶需求，必須培育強健道德遵法文化，又保險局課程依保險業內務控制及稽核制度實施辦法第30條第8項及第9項規定，僅法遵主管與法遵專員應參加主管機關或其認定機構所舉辦或所屬全體控股公司或保險業自行舉辦之在職訓練，但孫郁齡工作不含任何法遵業務，本應於黃惠吟離職後由法遵人員翁紹傑參加在職教育訓練並取得時數，原告卻命孫郁齡冒名投資部法遵主管參加110年11月10日「110年度強化保險法令遵循研討會」、翌（11）日「保險業投資有限合夥事業自律規範」不誠實行為，顯不符前述追求正直、道德遵法之要求。

(二)被告就員工違法違規之調職均依勞動基準法相關規範及個案

判斷調職條件，依保險監理法規，保險業經理職級以上者屬負責人乃保險法第146條之7利害關係人，據保險業與利害關係人從事放款以外之其他交易管理辦法第1項第2項、保險法第137條之1、保險業負責人應具備資格條件兼職限制及應遵行事項準則第8條之1等規定，以及被告人事作業辦法相關規範，核定被告經理職級以上者均為主管職或工作能力及品性足認主管職之人，課以專業能力及良好品德之要求。原告上述行為期間非短、次數甚多，情節重大，已構成勞動基準法第12條第1項第2款、第4款等解僱事由，考量其任職多年，為符合解僱最後手段性原則、迴避解僱效果，佐以前述主管職應具備條件而為系爭調職處分，基於調職後已非主管職，僅純粹執行被告投資業務及相關研究工作，不負指導、管理部屬之責，敘薪制度下之薪資金額自有所別，亦與原告專業領域相同而屬其體力及技術所得勝任，實符勞動基準法第10條之1，勞動契約書第1條，工作規則第4條及紀律政策第8條等規定，更保護原告工作權，當屬合法適當，且既非終止自無30日除斥期間之適用。再投資部於111年4月1日改組，從原「負責自有資金投資業務」內容擴大成「負責自有資金投資業務及投資型保險連結標的業務」，別無取代原告業務之意，是被告指派廖正宏任投資部主管並無不妥或出於不當動機、目的之情。另於調查申訴內容之際，於調查過程及人評會業向原告明示其行為缺失、供其陳述意見之機會，然其始終否認、拒絕坦承錯誤，被告方為系爭調職處分，當屬合法有據。

(三)縱系爭調職處分無效而須恢復原告原職務及薪資，基於被告為鼓勵主管長期留任，另會支付主管特支費共5,000元，其中2,500元為應稅、2,500元為免稅，免稅部分更須提出發票報支以為申請，僅110年12月12日提早發放主管特支費，故應將免稅部分扣除於原告工資範疇，是訴之聲明第3項、第4項請求金額應不得包含其中；至111年度年終獎金部分非屬工資，縱應給付也應依實際工作天數比例計算，原告既

於111 年完全曠職未提供勞務，故自無給付必要等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷一第518 頁至第520 頁、第578 頁至第579頁，並依判決格式修正或刪減文句）

(一)原告自94年5 月3 日起至110 年11月15日以前任職於被告處擔任投資部主管（名片記載為資深經理），負責自有資金投資業務，約定月薪17萬2,104 元（內含伙食津貼2,400 元）、保障年薪14個月，並有主管特支費5,000 元（應稅與免稅各2,500 元），且簽署有勞動契約書、被證6 保密義務、被證7 資安守則。

(二)原告曾參與被告110 年11月15日下午4 時召開之系爭會議，並因被告人資部主管許勝淵要求而簽署保護文件聲明書、停職通知書，自該日下午4 時起遭被告以原告涉嫌嚴重違反公司資訊安全規範之相關規定並寄送公司相關機密資料至個人信箱，並有危害工作同仁人格及職場安全行為，為維護被告資訊及職場安全與秩序，故暫停如不爭執事實(一)所示職務。

(三)原告曾參與被告110 年11月19日下午4 時召開之系爭人評會，會議紀錄如被證31即本院卷一第449 頁至第451 頁所示。

(四)原告曾委由律師各於110 年11月26日、同年12月9 日以律師函通知被告應立即同意原告回復原職務並提供所稱危害工作同仁人格及職場安全之相關證據及系爭人評會錄音等資料。

(五)被告以110 年12月9 日復職通知書告知原告於同年12月13日至被告辦公處所會議室進行復職報到手續，並於該日經許勝淵以110 年12月13日調任通知書、懲處通知書告知系爭人評會認原告對員工不當管理行為即要求，含辱罵員工、任意談論員工隱私、要求員工非實際職務名稱於外部訓練簽到表，即寄送公司機密文件至私人郵件等行為，違反公司員工行為準則與資安守則，故決議將原告自110 年12月13日起改任非主管職務，職稱改為投資部副理，月薪8 萬6,965 元（即系爭調職處分）。

01 (六)原告委由律師以110 年12月15日2021陽光百合字第037 號函
02 予被告，表示系爭調職處分並非適法，請求撤銷、回復原職
03 務及原薪資，並提供不爭執事實(二)停職通知書所載「危害工
04 作同仁人格及職場安全」之相關證據及系爭人評會書面資料
05 與錄音檔。

06 (七)被告委由律師以110 年12月28日1228律師函予原告，表示基
07 於原告對部屬不當管理行為、違反資安規定、不當談論部屬
08 個人隱私與要求部屬簽署非實際職務名稱於外部訓練簽到單
09 等行為，乃符合勞動基準法第12條第1 項第2 款事由，本得
10 終止契約，但為求解雇最後手段性原則而改以系爭調職處分
11 處理，並提出調任投資部副理之工作說明書。

12 (八)原告委由律師以110 年12月29日2021陽光百合字第039 號函
13 予被告，重申系爭調職處分並非適法，請求撤銷、回復原職
14 務及原薪資，且於10日內給付短少之110 年12月薪資與遲延
15 利息，並提供不爭執事實(二)停職通知書所載「危害工作同仁
16 人格及職場安全」之相關證據及系爭人評會書面資料與錄音
17 檔，另稱於回復原職務及原薪資前，其均有正當理由拒絕接
18 受新指派之工作，且隨時得以原職務及原薪資履行。

19 (九)原告委由律師以111 年1 月12日2022陽光百合字第22號函文
20 予被告，表示已於110 年12月20日向臺北市政府勞動局申請
21 勞資爭議調解，故不得以其不接受指派之新工作、未提出勞
22 務為由而終止契約或其他不利其之行為，且仍願於系爭調職
23 處分撤銷後立即履行勞動契約之義務。

24 (十)兩造曾於111 年1 月18日經臺北市政府勞動局勞資爭議調解
25 後不成立。

26 (十一)原告曾於110 年7 月19日寄送主旨為「investmentCommitte
27 e Agenda」之電子郵件予黃惠吟、翁紹傑與孫郁齡。

28 (十二)原告自110 年12月13日起至今均未以投資部副理身分返回被
29 告辦公處所提供勞務，但現仍可按月收受系爭調職處分後之
30 調職薪資，僅自110 年11月起未再按月領得免稅主管特支費
31 2,500 元、自111 年1 月起未再按月領得應稅主管特支費2,

500 元。

(三)被告現行工作規則為被證5 號98年1 月19日版本，該規則第39條規定應於每月25日給付當月薪資、第40條規定應於每年農曆過年當月25日給付2 個月基本工資之年終獎金（即本薪加伙食津貼）。

四、原告另主張其並無1228律師函所陳懲戒事由，且系爭調職處分違反相關原則，依民法第71條、第148 條應屬無效，應回復其原職務、職稱與薪資，並給付每月薪資差額及年終獎金等情，則為被告所否認，並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)原告有無被告所陳之懲戒事由？1.原告有無為下列行為，進而違反下列契約約定或工作規則：①對部屬（翁紹傑、黃惠吟）管理不當，經常情緒性辱罵「白癡」、「豬腦」等侮辱貶抑人格性用語：依據勞動基準法第12條第1 項第2款，被證18行為守則ABC 與被證19訓練教材舉例說明。②至少自109 年11月18日至110 年9 月底期間寄送53份被告內部文件至原告電郵，另指示部屬寄送公司機密文件至上述私人信箱，再命部屬刪除備份紀錄：依據勞動契約書第4 條第2項、第3 條前段、工作規則第5 條、保密義務條款、資安守則、被證18行為守則BC。③不當談論部屬私人生活及個人隱私如本院卷一第178 頁所載：依據被證18行為守則B 、被證19。④要求孫郁齡冒名投資部法遵主管參加保險局課程：被證18行為守則AB。2.上述③④「任意談論員工隱私」、「要求員工簽署非實際職務名稱於外部訓練簽到單」等事由，曾否由被告於不爭執事實(二)(三)所示系爭會議、人評會上告知原告？如否，是否係懲戒後始陸續增列之懲戒事由，違反應告知原告被懲戒事由義務之誠信原則而毋庸審酌？3.該等行為應遵循之上述規則、法令是否業為原告所知悉或得以預見，而符合明確性原則？4.原告所為上1.②行為，是否因詢問林志憲且獲同意，主觀上無違反上述規定、約定之意？有無因該等文件係公開資訊或機密文件與否，而有不違反上述規定之客觀情形？(二)原告如有爭執事實(一)所列行為，是否屬於勞

動基準法第12條第1 項第2 款、第4 款得由被告不經預告終止之事由？此部分有無除斥期間30日之適用？(三)如是，被告將原告自投資部主管職即經理變更為非主管職即副理、將基本薪資自17萬2,104 元減為8 萬6,965 元之系爭調職處分，是否符合勞動基準法第10條之1 （勞動契約第1 條、工作規則第4 條及第53條、被證30第8 條、資料外洩防護辦法等），且係為求符合解雇最後手段性原則所為？有無違反比例原則、誠信原則，或係保障原告工作權而屬合法適當？或是否係因聘僱廖正宏欲取代原告之不當目的所為？(四)系爭調職處分是否有違反上述明確性原則、比例原則、誠信原則或勞動基準法第10條之1 而無效，而應回復原告如不爭執事實 所示職務？投資部資深經理或經理對原告薪給職級有無任何影響？(五)如應回復如不爭執事實(一)所示職務，原告有無提供勞務或為任何準備給付勞務之通知？被告有無受領遲延之情形？(六)免稅主管特支費是否屬於工資之範疇？(七)原告請求被告應給付110 年12月短缺工資5 萬3,583 元及自110 年12月26 日起至清償日止之法定遲延利息、111 年1 月短缺工資與年終獎金9 萬6,153 元及自111 年1 月26日起至清償日止之法定遲延利息，有無理由？(八)原告另請求被告應自111 年2 月25日起至回復原告原職原薪之日止按月於當月25日給付9 萬139 元及各給付日次日起至清償日止之法定遲延利息、自111 年起至回復原告原職原薪之日止每年農曆過年當月25日給付17萬278 元及各給付日次日起至清償日止之法定遲延利息，暨給付17萬3,930 元及自112 年1 月19日起至清償日止按年息5%計算之利息，有無理由？（見本院卷一第520 頁至第522 頁，且依論述先後、妥適性及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述

01 應負舉證責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為
02 真實，則他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚
03 有疵累，仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。

04 (二)原告確有「對部屬管理不當且經常辱罵侮辱貶抑人格性用語
05 」、「自行或命部屬寄送公司機密文件至其電郵，並命部屬
06 刪除備份紀錄」等行徑，分別違反勞動基準法第12條第1 項
07 第2 款，被證18行為守則ABC 、被證19訓練教材舉例說明、
08 勞動契約書第4 條第2 項、第3 條前段、工作規則第5 條、
09 保密義務條款、資安守則，且應無勞動基準法第12條第2 項
10 30日除斥期間之適用（下省略其餘事由，而僅就上述行為之
11 證據予以說明）：

12 1.按勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有
13 拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規
14 定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束；縱雇主未
15 依勞動基準法第70條規定將工作規則報請主管機關核備，僅
16 係雇主應否受同法第79條第1 款規定處罰之問題，無礙其為
17 勞動契約之一部分；易言之，勞動基準法第70條規定工作規
18 則公開揭示之目的，係在使勞工知悉其內容，該揭示應置於
19 勞工易認識之狀態，若令勞工知悉其內容，得為勞動契約之
20 一部而拘束勞雇雙方（最高法院104 年度台上字第129 號維
21 持原審判決要旨、105 年度台上字第193 號、109 年度台上
22 字第1908號判決要旨可資參照）。據兩造間勞動契約書第1
23 條、第2 條第1 項載以：「甲方（按：即被告）得依公司業
24 務需要及乙方（按：即原告）之專長，指定乙方應予提供勞
25 務之內容，乙方應確實履行。乙方同意甲方得視甲方之需要
26 或乙方之表現，對於乙方之工作職務、薪資、工作內容範圍
27 、及工作地點予以調整」、「乙方工作之基本守則，包含員
28 工行為準則、辦公時間、薪資、請假、處理業務之準則等，
29 應依甲方不定期增修公佈之員工工作規則、管理規定、聘任
30 信函、相關公文通知之內容辦理」等語（見本院卷一第193
31 頁），是原告當應遵守被告公布之工作規則、行為準則等相

01 關規範，首應認定。

02 2.依下列證人證詞，堪認原告確有「對部屬管理不當」、「自
03 行或命部屬寄送公司機密文件至其電郵」等行徑：

04 ①證人許勝淵於本院中證以：伊自110 年10月1 日起迄今任被
05 告人資部主管，先前與原告並無任何業務往來，又被告紀律
06 政策或相關工作規則祇要更新均會上傳至被告內網，另翁紹
07 傑、孫郁齡與黃惠吟均屬被告投資部員工，原告則係投資部
08 主管；被告原則上判斷主管職勝任與否係以工作績效、整體
09 工作情形為綜合判斷，但伊僅經手過1 件即本件免除主管職
10 務，被告懲戒員工係依斯時作業規範處理，若情節過重偶會
11 另行召開人評會討論或決定相關處分，本件也留有相關調查
12 及會議紀錄；被告於系爭會議前1 週收受對原告違反資安之
13 吹哨者檢舉，此即為系爭會議主軸，因證據資料較為明確（
14 有如本院卷一第239 頁至第241 頁檢舉資料），另也討論職
15 場霸凌及不當管理情形及後續安排，因鍾國夫曾提及原告與
16 翁紹傑間工作衝突，要伊盡量不讓雙方往來過多，故通知原
17 告及被告總經理甲○○、法巴集團當時總經理「Christine
18 Cheu」進行例行會議，向原告告知因有人檢舉透過彭博系統
19 寄送文件至原告電郵，為免資料持續外洩而暫停其職，另提
20 及有員工稱其以敲頭、辱罵白癡等不當管理事宜，將一併調
21 查屬實與否，且要求簽署伊事先準備之保護文件聲明書、停
22 職通知書，伊基於公平考量，也由伊填載原告陳述後，再供
23 其確認、簽名及對內容補充，此後數日即安排翁紹傑、孫郁
24 齡、黃惠吟進行面談，伊製作會議紀錄供渠簽名確認；被告
25 管理階層於最初收受檢舉資料之際均認應予免職，因資安守
26 則十分明確提及資料外洩最重涉及免職，復有員工檢舉不當
27 管理情形，惟伊認本件直接免職或有風險，又我國法規須公
28 平客觀檢視流程，故最終決定召開系爭人評會，即通知6 位
29 部門主管與被告斯時總經理、伊當時主管李惠君擔任紀錄，
30 也曾通知原告得予出席表示意見，會議上即討論原告行為、
31 被告相關規範進行討論，然因原告就資料外洩、辱罵「豬頭

01 』或「白癡」等霸凌行為，或稱係工作需求、經林志憲同意
02 且電腦效能不佳，又或均全數否認，伊遂未再詢問有無任意
03 談論隱私、冒名法遵之事，但事後詢問林志憲稱並無該等
04 同意；嗣系爭人評會即決定系爭調職處分，至原告薪資則係依
05 被告內部該職務平均大略薪資進行議定（見本院卷一第568
06 頁至第578 頁）。

07 ②證人翁紹傑於本院中證之：渠自109 年11月2 日起自被告財
08 務部調至投資部至今，負責股權股票買賣及投資部門法令遵
09 循等作業，黃惠吟於110 年9 月提出辭呈、同年10月底離職
10 ，孫郁齡自109 年12月21日至投資部至今，含渠在內同事共
11 3 人，原告則任主管至110 年11月中旬，又渠先前在投資部
12 即悉不得將公司文件寄至私人信箱內；渠進投資部前1 、2
13 週，於財務部主管約談時即聽聞財務部主管對原告之不滿，
14 而黃惠吟雖為原告愛將，然在渠至投資部任職後曾告知投資
15 部多種異狀，諸如主管工作分配、情緒管理、對他部門處理
16 模式等，如被告會議本應為原告參加，然原告會直接要黃惠
17 吟參加等，惟渠在工作上仍認真負責，態度亦無不客氣，雖
18 渠最後工作執掌如本院卷一第427 頁被告投資部組織圖所載
19 ，然當時遭原告冷凍，連電子郵件都無法處理，原告會對他
20 人說渠已非投資部門故毋庸予以副本，故黃惠吟離職後全數
21 工作都被原告轉給孫郁齡；渠因受原告在職場上述不公平對
22 待，故於110 年8 月26日寫信予原告主管即法國人Stephen
23 告知渠遭原告認定不適任而被冷凍，更被原告稱黃惠吟係因
24 渠工作能力差而離職（甚曾向孫郁齡表示若渠繼續在投資部
25 任職也會使孫郁齡離職，後續黃惠吟、孫郁齡均曾向渠解釋
26 離職原因），反問受主管職場霸凌是否為被告企業文化等內
27 容，後續HR即吳嘉齡（英文名：Anita ）曾於同年9 月居家
28 辦公期間先以SKYPE 詢問經過、確認渠與黃惠吟、孫郁齡所
29 述是否相同，又期間原告曾要求主管、總經理與許勝淵不要
30 讓渠回去上班，迨許勝淵於同年11月16日下班前尋渠約談並
31 製作該訪談紀錄，由渠確認無誤後簽名；訪談紀錄2. 係每日

01 在會議室開晨會報告全球市場狀態之際（尚有其他部門人等
02 在場），渠僅未唸出1 間美國公司英文名，原告即當場要渠
03 唸3 次，結束後返回座位又被原告要求連續唸3 次，而訪談
04 紀錄4. 是當時由渠執行投資部買賣交易，居家辦公之原告欲
05 瞭解現可運用之資金比例，但渠陳報比例非原告要求內容，
06 原告又認渠於溝通過程中講不聽，故於電話、視訊中大聲稱
07 「你白癡啊你！」，在隔壁座位之黃惠吟也可聽聞，至訪談
08 紀錄5. 係渠於居家辦公期間欲申請排休，祇因多點假單讓原
09 告認浪費其時間而直接罵「你白癡啊」，聲音大到隔壁辦公
10 室之財政部前同事立即傳訊息詢問渠是否又被罵，且原告也
11 曾以「豬頭」辱罵，渠原先認此仍可忍受，然發現情況愈加
12 嚴重，復曾質疑渠行事曆記載方式，除稱「豬頭」尚可忍受
13 外，多以「白癡」等字眼或酸言酸語或數落語氣讓渠感到不
14 快，更會在同事彼此不在時向他方述說彼此壞話，訪談紀錄
15 6. 係渠原先所寫書信再次確認，渠告知原告係稱「很想砸你
16 的頭」，訪談紀錄7. 8. 寄送文件是因每月底要開投資會議，
17 需事前準備資料，諸如當月投資行動行為、總體經濟概況、
18 流動性資料、非股權與股權市場概況、資產類別分析、下個
19 月投資建議等必備資料於開會前均需由原告看過確認才能履
20 行，本係以彭博系統寄送至原告公司信箱，然原告稱其收不
21 到（被告實配發有筆電予原告，祇要連上VPN 即可存取資料
22 ）而要求寄至原告電郵，渠始寄送之，另渠進投資部後每月
23 要整理基金績效寄予原告，然未久原告即要求將該資料寄送
24 至原告電郵，因原告為主管，渠遂照做，係開啟彭博系統後
25 寄至「代號T 信箱」，該信箱即為Hotmail 即原告電郵，除
26 此方式外並未透過其他管道寄送，因被告公司信箱有防火牆
27 ，黃惠吟、孫郁齡也曾幫忙寄送文件予原告，原告會寄送電
28 子郵件告知寄送文件之截止日，因歷來均要求渠寄送至原告
29 電郵，故如本院卷一第357 頁電子郵件雖未載寄送至何處，
30 渠仍會寄送至原告電郵，又此問題是許勝淵詢問時渠始說明
31 之；也曾關心渠早餐預算後轉告孫郁齡，抑或在投資部眾人

01 在場時提及孫郁齡離婚原因，甚於孫郁齡關門較大聲時逕稱
02 要溫柔一點不然找不到好男人等語（見本院卷一第555 頁至
03 第567 頁）；核與渠訪談紀錄內容所載：「1. 去年11 /2 轉
04 調至投資部。2. 在晨會上時，因為英文的發音不對，被Tiff
05 any（按：即原告，下稱原告）要求當場覆誦3 次糾正。3.
06 自覺如果沒有做到原告一求的程度，會感受到極大的壓力。
07 4. 曾在今年（按：110 年）5 月起WFH 時期，在早上的交易
08 時間，在電話中被原告罵白癡。5. 在Blocked Leave 期間，
09 因為要申請休假的程序，也被罵白癡一次。6. 在今年度的例
10 行作業中，曾經被原告說到他的作業糟糕到想敲他的頭下去
11 （經確認：是口語上的蹺頭，並非實際肢體上的觸碰）。7.
12 對於原告違反DLP 事件，有清楚，有曾經幫忙約兩次寄送（
13 6 月、7 月的時候）。8. 曾經被要求要寄送檔案到原告電郵
14 （透過彭博系統）。9. 7 月初，Fanny（按：即黃惠吟，下
15 稱黃惠吟）檢查Damon（按：即翁紹傑，下稱翁紹傑）法遵
16 作業的清單，但原告表示翁紹傑沒有做好。因此之後黃惠吟
17 離職後，原告向主管表達黃惠吟離職是因為翁紹傑」等情狀
18 相合（見本院卷一第187 頁）。

19 ③證人黃惠吟於本院中所證：伊自105 年5 月起任職於被告投
20 資部至110 年10月離職，斯時負責固定收益與相關避險操作
21 、擔任部門法遵及風控主管，主管始終為原告，離職前1 年
22 同事則有翁紹傑、孫郁齡，各工作內容確如本院卷一第427
23 頁投資部組織圖相符；訪談筆錄係於伊離職後110 年11月11
24 日下午接獲被告人資電話獲知正在調查此事，因伊為當時最
25 資深員工而希望協助釐清狀況，故先以電話訪談後過數日回
26 辦公室時（因投資部當時無主管，被告希望伊協助處理相關
27 業務）簽署，訪談記錄1.3. 是自110 年5 月後因疫情分流，
28 原告希望翁紹傑幫忙負擔部分法遵業務，然翁紹傑是會計背
29 景，對投資法遵非屬熟稔，或有法條引用錯誤，抑或文書版
30 面處理格式並非正確，原告後續口氣愈來愈不好，罵翁紹傑
31 白癡之頻率增高，甚至每週、每日有小錯誤即辱罵，甚有4

01 人進行線上會議時辱罵「白癡」甚質疑翁紹傑能力是否有問
02 題，又或電聯伊或孫郁齡時問翁紹傑是否為白癡，甚曾直接
03 問伊：「翁紹傑到底是能力不足還是腦筋根本學習不來、腦
04 袋有問題」，且因座位距離很近，原告分貝較高，毋庸一同
05 開會也會聽見原告電話中罵翁紹傑白癡，掛電話後也會電聯
06 伊繼續罵翁紹傑白癡，罵到非常生氣時就會接「很想從你頭
07 吧下去」，語調又高昂，會令人感到很有壓力覺得會為該等
08 行動，至訪談記錄2. 是伊與前同事負責之專案要對美金計價
09 之商品進行標準控管，因請教原告卻獲得毋庸行該等程序。
10 伊等因不確定而再度請示，原告即生氣並稱：「你們是豬腦
11 嗎，你們是聽不懂我剛剛講的意思嗎」，而訪談記錄4. 5. 是
12 針對翁紹傑業務，因對翁紹傑語氣愈來愈不客氣，於伊離職
13 前僅餘日報表給翁紹傑處理，另訪談記錄6. 至10. 係源於伊
14 曾在龍銘宏離職後未久在網路上找尋欲研究、公開資訊之基
15 金日報表寄送至伊個人信箱，因以為並非內部文件，未料即
16 被資安警告，原告即稱：「妳怎麼那麼笨，不透過彭博寄，
17 我們已經申請了，我們寄到彭博的是白名單，公司不會查」
18 ，且龍銘宏先前是部門資訊相關工作，曾與被告資安確認過
19 不會確認彭博系統寄送流程，僅伊當時不知原告與龍銘宏是
20 否確會執行該等程序，期間孫郁齡到職未久也曾表示原告告
21 知可透過彭博系統將文件寄至私人信箱是否妥當，直至110
22 年5 月疫情最初原告居住之萬華區十分嚴重，其又未帶筆電
23 而無法連上被告內網，遂要伊等將須裁示之文件透過彭博系
24 統寄送至其電郵處理，然於2、3 日被告想辦法交付公務筆
25 電予原告後，原告仍稱筆電字幕太小，要求要寄送至其電郵
26 才有辦法用家中大螢幕確認，抑或以公務筆電開會會斷線，
27 又因其知被告資安政策不能直接寄至私人信箱，故要求寄至
28 彭博系統再轉寄（會以如本院卷一第357 頁電子郵件要求寄
29 送，且因原告有公務筆電時即可連回被告內網，故要求寄送
30 就是寄至原告電郵，且如本院卷一第239 頁至第241 頁即有
31 多項為內部文件），伊俟拒絕再為寄信，某日原告甚電聯要

01 求孫郁齡將自彭博系統寄出之資料刪除，因孫郁齡不清楚如
02 何處理而詢問伊，伊則告知寄出後即便刪除，仍會留存在彭
03 博系統伺服器一段時間，嗣寄送頻率逐漸變高，原告祇要想
04 看什麼文件就要翁紹傑或孫郁齡寄送，翁紹傑、孫郁齡也曾
05 問伊究竟被告是否允許，伊均回應資安政策並不准許，但被
06 告不知可用彭博系統寄至私人信箱，另林志憲僅係教導如何
07 將EXCEL 檔案存成無巨集檔案格式傳送至彭博系統更新市值
08 資料完畢再寄回公司信箱○○○○○○○○○○），因無巨
09 集之檔案為資安所要求，被告資安部門不知道會透過彭博系
10 統再寄至私人信箱之行為，因資安部門對彭博系統認知乃第
11 三方器材而不清楚彭博終端機使用情形，伊離職後還被特別
12 詢問進行方式；又伊知原告始終稱伊離職係因翁紹傑，但伊
13 係向原告告知想休息1 年準備懷孕，且實際上是認為辦公室
14 氣氛很糟，伊夾在原告與翁紹傑中間卻無法幫助雙方，又有
15 自身事務要進行，更屆生育年齡而欲離職，亦於離職前向人
16 資吳嘉齡告知部門氣氛；再原告也會在交易室門關較大力時
17 提及要溫柔一點，否則找不到好男人等語，抑或大家在場時
18 問孫郁齡離婚原因，並提到結論是不會看男人才會離婚等內
19 容等語（見本院卷二第60頁至第74頁）；同與渠訪談紀錄內
20 容中所陳：「1. 言語部分……真的很常罵翁紹傑白癡。除了
21 當著本人的面之外，也常常在黃惠吟跟Linda（按：即孫郁
22 齡，下稱孫郁齡）面前罵翁紹傑白癡。例：大約在8 月，法
23 遵自評的部分，因為黃惠吟是第一層reviewer，但翁紹傑沒
24 有做好，原告用電話部分打去罵翁紹傑。之後再接續打給黃
25 惠吟繼續罵『白癡』。2. 在2017年的時候，黃惠吟有被原告
26 罵過豬腦（為了確認正確性，所以重複請示），當下其實有
27 點驚訝。3. 在原告生氣的時候，很常說『很想從你頭吧下去
28 』，是帶在白癡之後的，如果是真的辦公室的話，可能真的
29 有行動。4. 黃惠吟覺得原告用這類言語想要逼翁紹傑離職。
30 5. 所謂的逼他離職的行動主要是不讓他進辦公室，或者不讓
31 他接觸業務，完全清空他的業務只剩下日報表，約莫9 月初

01 的時候開始。6. 原告有跟她說過，公司其實不同意直接用公
02 司信箱寄文件出去到私人，但可以用彭博系統寄送至私人信
03 箱。7. 黃惠吟曾經有幫過原告一次寄信出去（約莫5月初）
04 ，理由是因為他說他沒有筆電。後來黃惠吟拒絕後，原告要
05 求孫郁齡與翁紹傑協助寄信出去到原告電郵。8. 原告曾經要
06 求孫郁齡將彭博系統去將寄出的資料刪除，因為原告本人其
07 實也知道不太好（約莫開始寄送信件的時候）。9. 原告知道
08 公司會查公司郵件至彭博系統的流程，但公司無法查詢彭博
09 系統到私人郵件的流程。10. 原告其實有鼓勵孫郁齡透過彭
10 博系統將信件寄出去的行為（在孫郁齡剛來的時候）」等節
11 相當（見本院卷一189頁）。

- 12 ④證人孫郁齡於本院中證稱：渠自109年12月21日起受僱於被
13 告在投資部負責債券投資交易、資金調度，職稱為主任但無
14 下屬，主管均為原告，同事有黃惠吟與翁紹傑，原先職掌確
15 如本院卷一第427頁投資部組織圖所示內容，然黃惠吟離職
16 後法遵工作由原告承接，因原告斯時本欲讓110年11月新進
17 員工負責，惟其餘工作含經營衍生性商品交易等全由渠承接
18 ，因原告於110年9、10月告知翁紹傑日後不會在投資部工
19 作，故要求均由渠承接，翁紹傑則僅從事報表更新等較簡易
20 之例行工作；訪談紀錄則係許勝淵於110年11月16日面談所
21 做；訪談紀錄1.2.係110年5月疫情尚未爆發前發生，因當
22 時投資部交易均在早上，翁紹傑交易時渠即聽到原告情緒激
23 昂，開始大聲指責、辱罵稱：「你是白癡啊」、「你到底有
24 沒有帶腦袋」等內容，投資部辦公室外之同事也可聽聞，翁
25 紹傑經常被原告辱罵，於110年5月疫情爆發而分流上班後
26 ，電話中可聽到原告較有情緒性發言，渠於原告發生謾罵時
27 即會離開辦公室，故不清楚詳細對話內容，但因上述辱罵內
28 容也讓身為員工之渠感告遭受鄙視，是印象十分深刻，訪談
29 紀錄3.則是某次原告於詢問翁紹傑午餐預算而對該金額感到
30 訝異，便以：「蛤，還有設預算喔」詢問渠是否有設預算等
31 行徑，渠認此有種受歧視之感，因翁紹傑於回答問題後卻要

遭原告討論、鄙視，也曾提及渠為醫生之女，又或於渠回答快速且詳實時在翁紹傑前誇讚：「孫郁齡不愧是醫生之女，你要多學學她」等一方面肯定渠，一方面對翁紹傑會感到受霸凌之言論，是渠事後會安慰翁紹傑毋庸理睬原告、渠並無此意，而訪談記錄4.6.係渠甫到職約110年1月、2月間所生，當時在做交易，原告個性很急會一直催促，又因交易室有門禁，渠狀況緊急欲拿取影印文件故關門較為大聲，未料返回座位時原告即語氣很酸表示：「你要溫柔一點，關門這麼大聲，你這樣會找不到男人」等內容，更於當日上班時間均持續大力開關門，以主管身分歧視、職場霸凌離婚女性（訊問中哭泣），又喜歡於上班大家均在場之情況下討論渠離婚原因、如何認識先生等私事，渠基於原告為主管方微笑回答該等問題，至訪談紀錄5.9.乃黃惠吟提出辭呈尚未離職前發生，當時因辦公分流，渠與原告為同分流，竟聽聞原告與他公司人員電話中閒聊黃惠吟係因生不出小孩而離職，又或也曾對他人提及黃惠吟離職係因翁紹傑之故，若翁紹傑繼續在投資部也會令渠離職，但渠並無此等想法，復印象中訪談紀錄7.係自110年5月疫情分流後開始，因每月均要做投資簡報，需要被告現有投資方面多項資料（諸如國內外之債券部位、買賣價格、目前持有資產、資金等被告資產），原告會要求下屬在特定時間將相關檔案寄送至彭博系統後轉寄至原告電郵（雖不會明示，但大家均知要寄送至原告電郵，其會以如本院卷一第357頁電子郵件格式寄送予含渠在內之3名員工，再電詢寄送與否，且從未表示寄錯信箱或反對），更曾向渠與黃惠吟提及：得將被告文件寄送至私人信箱，要記得刪除等言論，然對渠與黃惠吟回應彭博系統無法刪除紀錄一事並未回覆，而原告實有被告配發之筆電，以筆電連結共享空間即可找到相關檔案，被告也對居家工作者給予一定金錢補助增加網路設備，原告卻始終稱被告網路爛、無法連線、檔案開啟過慢等理由要求寄送文件至其電郵，至於寄送行為多為翁紹傑處理，渠也於110年9月、10月間做過1次

（另一次為定存簡報資料），惟該等行為實違反被告規定，因員工教育訓練均會提及，也時常收受保密宣導，渠受僱於被告不到一年即知此事，亦受若發生相關情形應告知主管之宣導，原告身為主管卻為該等行為，令渠不知究該向何人申報，幸因被告每年均有賦予員工評價主管之機會，渠遂匿名檢舉此事，否則責任均在寄送者上，而訪談紀錄8.係110年11月10日保險局要求派主管職參加課程，當時黃惠吟已離職，渠告知原告此事，但斯時休假之原告指派渠參與並稱：「你就說你自己是法遵主管就好啦，你怎麼這麼天真」等語，渠嗣上課時見自身職位記載法遵主管但卻不解課程內容，十分擔心會被點到；又於訪談前，渠印象中吳嘉齡曾以LINE方式聯繫詢問投資部相關事宜等語（見本院卷二第30頁至第41頁）；亦有渠訪談紀錄中載以：「1.孫郁齡表示翁紹傑被原告罵白癡，頻率很高。2.時間都是在早上，在5月前。3.孫郁齡覺得原告很針對翁紹傑，吹毛求疵，又覺得有在挑撥同事之間與翁紹傑的關係（例如：透過買午餐的預算，來嘲笑翁紹傑沒有多餘金額；或者會刻意說孫郁齡是醫生的女兒，要翁紹傑多學學）……7.關於DLP的部分，從5月中開始，原告會先要求翁紹傑寄送郵件，後期變要求孫郁齡透過彭博系統來寄檔案，並且透過電話告知要求寄送到私人信箱，並且要求告知刪除寄件備份……9.原告為了要把翁紹傑趕走，要求孫郁齡口徑一致，對外說如果翁紹傑還在職，孫郁齡也有可能離職。她本人不認同的這個說詞，覺得很無奈」等情相符（見本院卷一第191頁）。

⑤基上，前開證人證詞均大致相符，亦能就訪談紀錄上各簡述字句中再度具體說明發生之時間、地點及詳實內容，復有翁紹傑與原告間電子郵件暨彭博系統轉寄備份檔案、相關紀錄等存卷足考（見本院卷一第239頁至第241頁、第357頁至第359頁），該等寄送文件內容均經前任或現任被告投資部之黃惠吟、翁紹傑與孫郁齡確認多屬被告內部機密資訊，更得一一細數各項文件內容等情在案（見本院卷一第562頁至

第563 頁；本院卷二第36頁、第73頁），且渠對原告前無何
仇怨糾紛，黃惠吟、孫郁齡更曾於系爭會議中成為原告申辯
、解釋其對待翁紹傑之主要原因，諸如「翁紹傑的工作能力
無法獨立作業，黃惠吟跟我報告過，黃惠吟跟翁紹傑有衝突
」、「……翁紹傑都無法照我們要的格式交卷，黃惠吟與孫
郁齡做完，黃惠吟就離職」等內容（見本院卷一第31頁），
渠諒無誣賴原告之必要，證述應屬可採，是原告確有為該等
行徑，堪以認定。原告固否認為該等言詞、舉措，然果若未
為該等言論，何以能在據其主張全未具體指明霸凌行為時地
內容之系爭會議上，即能「自行猜測、聯想」出係遭翁紹傑
而非黃惠吟、孫郁齡之惡意檢舉，進而逐一臚列翁紹傑工作
表現不當之可能，更自述確有為黃惠吟於與孫郁齡補救翁紹
傑不足後即離職之理（見本院卷一第9 頁至第10頁、第31頁
）？是其主張礙難推翻本院業已形成之心證，洵無足採。

3.原告上開行為，確違反被告所陳勞動基準法規定或被告工作
規則等依據：

- ①按勞工有對於其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱
之行為者，或違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主
得不經預告終止契約，此觀勞動基準法第12條第1 項第2 款
、第4 款自明。又「重大侮辱」，應就具體事件衡量受侮辱
者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、
教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環
境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合判斷，端視該勞
工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷
（最高法院106 年度台上字第2922號判決維持原審判決要旨
可資參照）。另所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋
上應以勞工違反勞動契約之具體事項，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關係為斷。倘仍有其
他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，
自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為
態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所

01 生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之
02 久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素，非以雇主曾
03 否加以告誡或懲處為斷（最高法院110 年度台上字第2913號
04 、104 年度台上字第218 號判決要旨參照）。且倘勞工違反
05 工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護
06 ，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待
07 雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認
08 不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管
09 理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大
10 損失為要件（最高法院109 年度台上字第2385號、111 年度
11 台上字第697 號判決要旨參照）。

- 12 ②原告曾簽署於105 年1 月5 日簽署中英文版之保密義務、資
13 安守則乙情，為兩造所不爭（見本院卷一第213 頁至第233
14 頁、第261 頁）；另被告行為守則ABC、訓練教材舉例說明
15 、工作規則、紀律政策等（見本院卷一第317 頁至第55頁、
16 第197 頁至第212 頁）全為被告公告、揭示予員工，甚有固
17 定教育訓練一情，有證人孫郁齡、黃惠吟、許勝淵於本院中
18 證述歷歷（見本院卷二第41頁、第68頁至第72頁；本院卷一
19 第576 頁至第578 頁）。又紀律政策已在被告內網揭露等節
20 ，有被告內網擷圖、錄影檔與點選過程等存卷可參（見本院
21 卷一第503 頁至第509 頁、第543 頁至第545 頁），同有證
22 人許勝淵於本院中所證：被告若有相關文件或公告公布會寄
23 發電子郵件，紀律政策因直接適用亞太地區版本，故會直接
24 公告在內網，員工要輸入自身帳號密碼才能使用等語（見本
25 院卷一第576 頁至第578 頁），以及證人黃惠吟於本院中證
26 之：此為被告對亞太地區之員工行為守則，乃公開文件放置
27 在被告內網，員工祇要有相關帳號、密碼即可登入並閱覽，
28 被告也宣導過毋庸登入、逕放在被告官網之中文版本予全體
29 員工等語足資憑佐（見本院卷二第68頁），更不論原告為投
30 資部主管，依行為守則C 更有以身作則之責任義務，亦為員
31 工申訴、疑慮之受通報者（見本院卷一第336 頁），當無不

知之理，揆之首開規定及要旨，原告自應遵守該等勞動契約及工作規則之規範，彰彰甚明。

③「對部屬管理不當」情事：

衡諸常情，「白癡」、「豬腦」等多用於形容對方思緒不清、無法即時反應，甚有貶意之輕蔑語氣，訴說時搭配自身音量、職位高低更有增添對方心理壓力，以令對方屈從自身指令之意。原告原管領之投資部門負責被告自有資金投資業務，下更有各投資會議、總體經濟研究、相關金融產品、固定與非固定收益之研究及交易，以及法令遵循及風險管理支援等項目一情，有斯時被告部門組織圖、投資部組織圖等在卷足憑（見本院卷一第25頁至第26頁、第427頁），且據原告工作說明書及其所陳報翁紹傑等人薪資金額（見本院卷一第243頁至第246頁；本院卷二第10頁），益見此部門須具備商學、會計、財金等一定學識專業及外文能力，薪資非低，該等言論應非客觀辦公環境及言語習慣，原告前開對翁紹傑、黃惠吟等人所為「白癡」、「豬腦」等就彼等個人工作表現能力之評論，不僅係當面或側面對當事者、同部門下屬又或其他部門人員訴說，更歷經數月之久，甚在翁紹傑仍隸屬於投資部之際即逐漸架空渠負責職務，而非立於主管地位因材施教、盡力指導，甚暗諭黃惠吟離職與翁紹傑能力相關（見本院卷一第31頁），確已貶低、影響他人自我評價更而產生自我質疑之疑慮，已屬不當管理、侮辱部屬，揆諸上揭意旨，核與勞動基準法第12條第1項第2款、被告行為守則ABC及訓練教材舉例說明禁止情形相悖（見本院卷一第317頁至第355頁），至為明確。

④「寄送被告內部文件至原告電郵，再命刪除備份紀錄」情事：

(1)原告於105年1月5日簽署中英文版之保密義務、資安守則，已明確揭示認定寄送文件至外部電子郵件信箱不安全之疑慮，故禁止寄送被告或客戶資訊至私人信箱，此屬原告應負保密義務之一，未經授權不得使用或揭露任何被告及法國巴

01 黎銀行集團相關或所擁有之資訊，這些資訊包含被告及法國
02 巴黎銀行集團之業務、員工、客戶或與其業務往來人士之非
03 公開資訊，且「所有被告電子通訊都得受監控，請勿傳送或
04 轉寄內含機密或業務資訊之電子郵件至個人電子郵件信箱（
05 如Yahoo 郵件、Hotmail、Gmail 等）或至任何未經授權之
06 外部電子信箱，傳送此類資訊可能導致資訊外洩，且違反集
07 團的資訊安全政策與資安守則」，再如基於業務需求須在辦
08 公室外存取被告或法國巴黎銀行集團之資訊或文件，請洽詢
09 「單位主管」，瞭解如何遠端存取（如透過被告或法國巴黎
10 銀行集團之筆記型電腦或其他經核可之行動裝置），若有任
11 何洩密行為決不寬貸，將採取一切必要措施，包含「紀律懲
12 處（情節嚴重者將予以終止合約、法律追訴，並通知主管機
13 關」，又任何未授權即揭露或因疏失造成機密資訊外洩等即
14 違反此保密規定，被告可終止系爭契約關係，復主管更須以
15 身作則並鼓勵符合資訊安全規範之工作態度，要瞭解下屬對
16 資訊安全之熟悉程度、主動參與配合資訊安全活動，被告對
17 違反資安守則者得依規定懲處甚或終止勞動契約等內容（見
18 本院卷一第213 頁至第215 頁、第217 頁至第233 頁），稽
19 以上開證人就此規範全知之甚詳之證詞，輔以原告原任投資
20 經理工作說明書所示（見本院卷一第243 頁至第244 頁），
21 其自96年12月24日起即擔任被告投資部經理，當對上述工作
22 規則、保密義務、資安守則耳熟能詳，復應作為下屬表率、
23 時刻確認、遵守，要無疑問。

24 (2)依前開紀錄，可見原告自行或指使部屬寄送被告內部文件至
25 原告電郵期間將近1 年、次數非微。又依原告自述：彭博系
26 統為一全球性金融服務系統，涵蓋全球所有市場類別之金融
27 、經濟或政府資訊，能搜尋到近30年藍全球各公司公開財務
28 報告、國內外市場數據、圖表、統計數據、通信平臺及即時
29 新聞報導等，具數據、新聞資訊及分析之整合性功能，更得
30 進行自設分析與計算，投資部人員可利用該等初步數據資料
31 進行後續判讀、分析、統整，以完成日常報表、撰寫研究報

告及進行投資會議等投資部業務等情（見本院卷一第385 頁至第386 頁），更見彭博系統相關數據也涉及投資部人員基於被告自有資金投資需求，進行相關設定之分析與計算，已非單純公開資訊，其卻自行或命令部屬寄送至原告電郵，實令該等含被告現有資產或未來評估資產狀況暴露於遭網路擷取等風險之中，確重大違反上述資安守則等被告相關規範無誤。

⑤原告雖為上揭否認違反相關規範、曾獲林志憲同意，又或其僅自行寄送5 次，餘等均為同事寄送之主張：

(1)其首於本件起訴時係稱因疫情需求所為（見本院卷一第9 頁），嗣一度改稱公務筆電螢幕過小、速度過慢而不族隨時關注投資市場即時訊息（見本院卷一第366 頁至第367 頁），再稱係住處網路過慢、開會經常斷線，測試後才知連接網域有誤云云（見本院卷二第121 頁至第122 頁），所言前後不一，更隨審理過程中浮現之情狀更易其詞，自不足憑。

(2)原告及其訴訟代理人固於本院中所陳：有彭博系統開始，同事即問過其私人信箱並借為使用已有7 年之久，其未強迫或特別教導同事使用此等方式，因同事移交工作即以此等模式處理，其確曾要求同事寄送文件，但以彭博系統寄至原告電郵為同事自行決定等內容（見本院卷一第516 頁），更證原告自行或要求下屬違背被告資安守則規定，利用彭博系統寄出文件至其電郵已行之有年，否則同事焉有甘冒違反被告工作規則、資安守則，甚達終止僱傭契約之風險，僅為原告研究、工作完成需求而寄送被告文件至原告電郵之必要？

(3)再林志憲僅係教導如何將EXCEL 檔存為無巨集格式，傳送至彭博系統更新後再下載至被告公司信箱乙情，業經證人黃惠吟前開證述綦詳。況據原告110 年11月15日申辯書所載：「疫情期間只能在家工作時使用彭博系統寄送文件並用IE查閱，這件事情已和Alvin（按：即林志憲，下稱林志憲）報告過（Excel 檔如何寄出）」、「我自己不清楚從彭博系統到私人信箱是不行（從公司至彭博系統是有申請）」等情（見

01 本院卷一第31頁），卻於本院中方自稱：其曾告知林志憲要
02 將文件自公司寄至彭博系統，再自彭博系統寄送至其電郵，
03 林志憲曾詢問寄送文件之原因，其回應檔案無法寄出即無從
04 完成工作，將使會議開天窗云云（見本院卷一第367 頁），
05 益徵其所述矛盾、主觀上實悉違反被告資安守則之事，蓋如
06 不知被告對該等行為禁止，豈有必要詢問、報告林志憲之必
07 要，卻又知須申請方得將文件自公司處寄送至彭博系統之理
08 ？遑論倘依原告主張業報告且獲得林志憲同意，本得逕以被
09 告內網及信箱寄送至其個人電郵，自無猶以迂迴輾轉方式利
10 用彭博系統寄送之必要，更見原告確悉該等行為違反勞動契
11 約書第4 條第2 項、第3 條前段、工作規則第5 條、保密義
12 務條款、資安守則、被證18行為守則BC，誠無疑義。

13 4.基此，本院業已認定原告有「對部屬管理不當」、「寄送被
14 告內部文件至原告電郵，再命刪除備份紀錄」等舉動，業違
15 反上開法律規定、勞動契約書及被告工作規則等原告應遵循
16 之相關規範，且行為期間非短，除對部屬造成一定程度傷害
17 外，利用被告為利於投資部運作自有基金而同意申請彭博系
18 統之方式，為求便捷、快速，竟不顧被告時刻囑咐員工遵循
19 之資安守則，逕寄送被告內部文件至原告電郵，顯對被告相
20 關規範置若罔聞，更令被告資產曝露在一定風險下，實對雇
21 主即被告間之信賴關係扼殺甚鉅，揆之上開規定，堪認已達
22 情節重大之程度。原告雖主張若為系爭調職處分亦有勞動基
23 準法第12條第2 項30日除斥期間之適用，姑不論原告前述行
24 為僅係達到足依勞動基準法第12條第1 項第2 款、第4 款得
25 不經預告終止之要件，與被告是否決定改以系爭調職處分處
26 理要屬二事，應無除斥期間適用餘地外，原告也未就此權利
27 排除事實負舉證責任，且「知悉」係以調查程序完成，客觀
28 上已確定，即雇主獲得相當之確信時方可開始起算之判決旨
29 趣（最高法院100 年度台上字第1393號判決維持原審判決要
30 旨、110 年度台上字第1246號判決要旨參照），自與被告接
31 獲檢舉之日無干，亦足認定。

01 5.至此，原告有上述行徑且違反規範甚明，是就有無「任意談
02 論員工隱私」、「要求員工簽署非實際職務名稱於外部訓練
03 簽到單」等事由，及該等事由是否係系爭會議、人評會後方
04 列為懲戒事由、是否違反應告知原告被懲戒事由義務之誠信
05 原則而毋庸審酌等爭點，茲認無論述之必要，併予指明。

06 (三)系爭調職處分所為之系爭人評會確符被告人評會設置要點，
07 應無違反勞動基準法第10條之1 規定，所為降職減薪亦無違
08 反比例原則之處：

09 1.按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
10 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
11 目的。但法律另有規定者，從其規定；二、對勞工之工資及其
12 他勞動條件，未作不利之變更，勞動基準法第10條之1 第1
13 款、第2 款定有明文。另雇主調動勞工工作，不得違反勞動
14 契約之約定，並應符合勞基法第10條之1 規定之5 款原則。
15 揆其立法意旨係雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範
16 ，其判斷之標準，應視調職在業務上有無必要性、合理性。
17 又勞工違反勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受
18 懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）
19 之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經
20 營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高
21 法院111 年度台上字第2 號判決要旨參照）。

22 2.系爭調職處分係由系爭人評會決議通過，相關調任職務敘薪
23 、人事調任事項並授權由人資部依被告規定辦理，且系爭人
24 評會符合被告人評會設置要點要件，係由被告總經理任主任
25 委員且擔任主席，並由相關部門出席一情，有系爭人評會會
26 議紀錄暨簽到表、被告人評會設置要點規定等附卷足徵（見
27 本院卷一第449 頁至第451 頁；本院卷二第51頁至第52頁）
28 ，又無論現有簽到表是否因遺失而予委員、紀錄補簽（見本
29 院卷一第576 頁證人許勝淵於本院中之證詞），各出席者於
30 簽署前當會確認自身有無參與系爭會議，堪認系爭調職處分
31 應符上述規範無誤。

01 3.原告確有前述違反勞動基準法、被告工作規則相關規範之行
02 徑，業經本院詳予說明如上。依被告工作規則第4條：「本
03 公司員工應遵守本工作規則、勞動契約及其他合於理法之行
04 政規範，並服從各級主管人員之合理指揮與調動」、第5條
05 ：「本公司員工應忠勤職守、愛惜公物、努力達成工作績效
06 目標，且應嚴守業務或職務上之機密，絕不以任何方式使任
07 何第三人知悉或持有」、第38條第1項：「員工薪資係依工
08 作之繁簡難易、職責輕重及學經歷專長，由勞雇雙方議定之
09 ，惟不得低於中央主管機關所核定之基本薪資」等語（見本
10 院卷一第198頁至第200頁、第205頁）；紀律政策第8條
11 併載：被告做出任何決定時，將參考任何適用之當地程序做
12 適當之紀律處分，紀律處分或含終止僱傭契約、任何根據該
13 領域勞動關係適用之法規（如職級調整），對薪酬影響、降
14 調職或變更職務等內容（見本院卷一第396頁至第397頁、
15 第441頁至第448頁、第498頁至第500頁，僅載被告中譯
16 內容），揆之上開規定及要旨，勾稽系爭調職處分前後原告
17 工作說明書、投資部組織圖（見本院卷一第243頁至第246
18 頁、第427頁），調職後原告多從事黃惠吟原負責之工作項
19 目，且無指導部屬、對外負責投資業務聯繫等內容，再依原
20 告所陳現薪資與翁紹傑、黃惠吟相差無幾（見本院卷二第10
21 頁），亦見因彼等已非上下隸屬關係、基於系爭調職處分而
22 為相仿之薪資安排，堪謂應符比例性原則無疑。

23 4.原告固主張被告現行工作規則第51條、第53條關於員工懲戒
24 僅有申誡、記過與記大過，並無得以減薪降職之規定，且先
25 前從無投資部副理一職，應係被告為安排廖正宏任投資部新
26 任主管而羅織上述事由，又黃惠吟亦有寄送私人信箱行為卻
27 僅依資料外洩防護辦法處理，卻對其採取影響工作權益甚鉅
28 之處理方式，抑或從無人對其約談要求改進，若有該等行為
29 不可能任職17年，系爭調職處分違反明確性原則、平等待遇
30 原則及比例原則為主張云云，並提出被告98年1月12日巴黎
31 （98）壽字第01036字號函暨現行工作規則、105年新員工

01 工作規則等件為佐（見本院卷一第91頁至第137 頁）。然查
02 :

03 ①據工作規則第15條所為：「員工有下列情形者，本公司得不
04 經預告終止勞動契約：二、對於……其他共同工作之員工，實
05 施暴行或有重大侮辱之行為者；四、違反勞動契約或工作規則
06 ，情節重大者」，與勞動基準法第12條第1 項第2 款、第4
07 款規定相合，又原告確為前開行為，業經本院認定如上，該
08 等行徑實已嚴重戕害兩造間勞雇信賴關係，被告本得依前開
09 規定終止系爭契約無訛，則伊為求兼顧解雇最後手段性原則
10 而為系爭調職處分，該處分實較有利於勞工，亦不失欲繼續
11 系爭契約之本質，至被告依勞動契約書第1 條所為「甲方（
12 按：即被告）得依公司業務需要及乙方（按：即原告）之專
13 長，指定乙方應予提供勞務之內容，乙方應確實履行。乙方
14 同意甲方得視甲方之需要或乙方之表現，對於乙方之工作職
15 務、薪資、工作內容範圍、及工作地點予以調整」約定，及
16 前述工作規則第4 條、紀律政策第8 條規定，被告本得適地
17 適所安排原告適當之職務，此與原先有無、是否創設該等職
18 位無涉，況原告空稱廖正宏乃被告預先接替原告投資部主管
19 之安排，卻未提出或聲請與待證事實相關之證據，是其此部
20 分主張，自不足憑。

21 ②另就黃惠吟亦曾寄送文件至私人信箱乙事，原告對雙方之寄
22 送次數及期間、文件內容差異全隻字未提，更對一般待人處
23 事原則置若罔聞，任職期間長短亦與有無該等作為毫無關聯
24 ，且原告提供之專業本即為投資部門，此有歷來工作說明書
25 存卷可考（見本院卷一第243 頁至第244 頁、第245 頁至第
26 246 頁），則被告以此等專業考量原告適宜部門及職務之考
27 量，要無不妥之處，是原告所為前開主張誠屬無稽，茲不贅
28 述。

29 (四)承上，系爭調職處分既非無效，被告因此僅依系爭調職處分
30 給予原告每月8 萬6,965 元薪資（見本院卷一第43頁至第45
31 頁），並依被告工作規則第40條第1 項第1 款規定（見本院

卷一第206 頁），因原告無正當理由曠職未實際工作而不予發放111 年度年終獎金等行為，應屬有據。原告請求此部分薪資差額及年終獎金，要屬無由。

五、綜上所述，原告確有對部屬管理不當且常為侮辱貶抑人格性用語之霸凌行為，抑或寄送被告內部文件至原告電郵之行徑，與被告相關工作規則、勞動基準法規定相違，系爭調職處分並無違反民法第71條、第148 條而無效，且因原告自110 年12月13日復職日起至今全未提供勞務（見本院卷二第194 頁至第195 頁），被告因而未給付111 年度年終獎金亦無不當之處。從而，原告依民法第148 條、第71條，勞動基準法第22條、第229 條第1 項與第233 條第1 項規定，系爭契約之法律關係，被告工作規則約定，請求：(一)確認被告於110 年12月13日將原告降職為投資部副理、減薪為每月8 萬6,965 元之系爭調職處分無效；(二)被告應回復原告之原職務（即投資部主管）、原職稱（即投資部資深經理）及原薪資（本薪17萬2,104 元、主管特支費5,000 元）；(三)被告應給付原告5 萬3,583 元，及自110 年12月26日起至清償日止按年息5%計算之利息；(四)被告應給付原告9 萬6,153 元，及自111 年1 月26日起至清償日止按年息5%計算之利息；(五)被告應自111 年2 月25日起至回復原告原職原薪之日止，按月於當月25日給付原告9 萬139 元，及自各期應給付日之次日起至清償日按年息5%計算之利息；(六)被告應自111 年起至回復原告原職原薪之日止，於每年農曆過年當月25日給付原告17萬278 元，及自各期應給付日之次日起至清償日按年息5%計算之利息；(七)被告應給付原告17萬3,930 元，及自112 年1 月19日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告雖聲請命被告提出翁紹傑ABOUT ME 即工作表現評語，欲證明係翁紹傑懷恨在心而稱有辱罵一事，又或聲請傳喚證人即前投資部員工龍銘宏，欲證明與原告長期相處情形云云（見本院卷一第580 頁；本院卷二第42頁

01 至第43頁），惟其餘證人等全對原告所為指證在案，與翁紹
02 傑是否懷恨而誣稱其有辱罵一事有間，至證人龍銘宏早已離
03 職，原告所為行徑多在龍銘宏離職後始逐漸浮現，況霸凌行
04 為也經常視對象、時間而異，是認全無調查之必要；暨兩造
05 其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足
06 以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

07 七、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

08 中 華 民 國 112 年 3 月 31 日
09 勞動法庭 法 官 黃鈺純

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 112 年 3 月 31 日
14 書記官 李心怡