

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第283號

原告 史美珪

訴訟代理人 劉興懋律師

被告 臺灣銀行股份有限公司

法定代理人 施瑪莉

訴訟代理人 陳志揚律師

上列當事人間確認懲戒處分無效等事件，本院於民國113年1月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告於民國102年7月16日至107年9月3日任職於被告公司，擔任財富管理部第2任經理，任期5年1個月。詎原告於退休後之111年6月18日收受被告111.6.15銀人資乙字第11100036831號獎懲通知書，核定「財富管理部前經理史美珪對蘇澳分行前行員張家慶擔任理專期間發生挪用客戶款項案，應負未善盡督導管理之責。申誠乙次」。並於注意事項記載：依據「臺灣銀行股份有限公司職員獎懲要點」第6點第5款、第10點規定辦理（下稱系爭申誠處分）。系爭申誠處分，被告以函文之正本將獎懲通知書檢送被告所屬各單位、各被懲處當事人；以副本函送董事長室、總經理室、各副總經理、秘書處等單位（均含獎懲通知書）；並提供秘書處抄本，請其刊登於臺銀通訊。

（二）因被告之無端懲戒處分，致原告名譽權遭受侵害所生之不利利益，提起確認系爭申誠處分無效之訴部分，應有確認利益。被告雖稱系爭申誠處分對原告之請領退休之各項給付

01 之財產權，不生不利益影響、未使原告在法律上之地位及
02 權利有不妥之狀態云云，顯忽視名譽權係屬人格權範疇，
03 亦為法律上所保護之重要權利。

04 (三) 原告於107年9月4日自被告公司退休，兩造間之僱傭契約
05 關係終止，被告對原告退休後於111年6月15日之懲處，自
06 無法律依據，而屬無效。被告公司所適用之臺灣銀行股份
07 有限公司工作規則（下稱系爭工作規則）及臺灣銀行股份
08 有限公司職員獎懲要點（下稱系爭獎懲要點），均未如公
09 務員懲戒法於相關條款規定「對退休之職員於任職期間之
10 行為，亦適用之」，自當僅適用於在職人員，不得恣意擴
11 張適用範圍於退休人員。原告並非依公務人員任用法任用
12 之公務員，而非公務人員保障法之適用或準用對象，原告
13 既無公務人員之保障，基於權利義務對等原則，被告自不
14 得援引公務員懲戒法相關規定為系爭申誡處分之依據。

15 (四) 系爭獎懲要點第10點規定「各級主管對屬員有監督之責
16 任，如疏於防範而導致屬員違法失職者，應…視情節輕
17 重，…，予以連帶處分」，惟訴外人即被告公司蘇澳分行
18 前理專張家慶為蘇澳分行之屬員，並非原告所任職財富管
19 理部之屬員，其督導管理考核之權責隸屬分行，原告對張
20 家慶並無監督之權責，不符該條款之成立要件。且原告所
21 在財富管理部對隸屬分行之理財業務人員的職掌為「投資
22 理財之諮詢及輔導」，原告對隸屬蘇澳分行之張家慶並無
23 監督之責，亦不符該條款之成立要件。

24 (五) 系爭獎懲要點第6點規定第5款係規範「業務疏失」之行
25 為，張家慶雖於原告任職經理期間挪用訴外人即客戶楊林
26 森款項31筆，金額34,000,000元，惟張家慶得以挪用客戶
27 款項之關鍵時點係102年2月8日，張家慶佯以空白之電子
28 銀行服務申請書、約定書充作申購基金文件之一供楊林森
29 簽名，冒名申請開通楊林森名下臺銀蘇澳分行帳戶之網路
30 銀行服務，且申請以張家慶富邦銀行帳戶為約定轉入帳
31 戶。因蘇澳分行未依總行之作業規定，確認客戶身分與驗

01 印，且未依規定由核章主管將密碼單親自交給客戶，便宜
02 行事將密碼交給張家慶由其轉交客戶，使張家慶得以盜取
03 得客戶之網銀密碼，而當時財富管理部經理為訴外人康
04 繫。倘102年2月8日張家慶未能取得客戶網銀密碼，即無
05 其後登入網銀挪用客戶款項之可能。張家慶於102年5月假
06 造第1張保單，亦在康繫經理任內。詎被告未予以康繫任
07 何懲戒處分，原告反受系爭申誡處分。

08 (六) 被告稱主管機關金融監督管理委員會（下稱金管會）就張
09 家慶挪用款項所涉缺失一案，於111年7月26日以被告未完
10 善建立及未確實執行內部控制制度情事，核處被告罰鍰1
11 4,000,000元，而主張原告於任內有業務疏失云云，惟金
12 管會乃裁處被告整體組織之缺失，不得轉嫁予原告個人負
13 責。況金管會之裁處書係指摘被告於108年12月前未建立
14 理財專員代客戶遞件之交易確認機制，而內控作業原則係
15 108年6月銀行公會對被告等銀行會員之要求，原告於107
16 年9月4日即已退休，以上開事由為懲處原告，顯無理由。

17 (七) 被告之懲處標準比例失衡，對弊案相關主管之究責違反比
18 例原則。張家慶挪用客戶款項，就未依規定流程交付網銀
19 密碼單或未妥善保管私章或轉帳戳記致遭盜領，有嚴重疏
20 失者，除吳百欣（已退休）受申誡二次處分外，其餘均僅
21 申誡一次，與被告指稱原告未盡督導管理之責，同為申誡
22 一次處分；第1任財富管理部經理康繫任內，張家慶關鍵
23 性的盜取客戶密碼及挪用客戶款項，康繫卻未受任何處
24 分；蘇澳分行弊案長達近10年，6任經理均受懲戒處分，
25 被告對督導管理該分行的副總經理以上之高階管理階層，
26 卻未受任何處分，被告之懲處標準，明顯違反比例原則。

27 (八) 依據臺灣銀行內部控制三道防線準則第4條，第二道防線
28 除財富管理部之外，尚有風險管理部、法令遵循處等單
29 位；依據該準則第5條，第三道防線為董事會稽核處；以
30 依據該準則第6條，高階管理階層對其有效性負最終之責
31 任。惟被告對風險管理部、法令遵循處等單位經理人及高

01 階管理階層均未因該案予以任何懲戒處分，僅主張財富管
02 理部擔任第二道防線，應負行政責任予以懲處。顯見被告
03 所謂的行政責任係因人而異，無明確的定義、標準，而為
04 選擇性懲處。

05 (九) 被告不法侵害原告之名譽為由，應賠償原告800,000元非
06 財產上之損害，並為回復名譽之適當處分。被告無具體事
07 證及條款依據，卻核予原告系爭申誡處分，未予原告任何
08 答辯之機會，事後原告向被告具函申復，被告復函時完全
09 未就原告申復的任一疑點提出說明，完全不尊重服務40多
10 年、表現優異之十四職等資深經理。原告極端重視個人名
11 譽，原告於70年參加考試院舉辦金融類高考，以第3名分
12 發至中央信託局服務，屢獲長官拔擢及嘉勉，兩度獲派參
13 加國外研習班、獲薦派參加革命實踐研究院優秀幹部培訓
14 班、凱達格蘭學校女性精英班。原告於87年報考台大商學
15 研究所第一屆EMBA並獲錄取，並撰寫碩士論文「以生命週
16 期理論探討中央信託局的變革」，經當時中央信託局的總
17 經理認為極具參考價值，指示全體3000多名員工研讀報告
18 並撰寫閱讀心得，優異者並頒發獎勵。嗣中央信託局於96
19 年7月與被告公司合併，原告擔任4個分行經理，共8年之
20 後，獲派任財富管理部經理，該段期間財管業務業績輝
21 煌，不臆退休多年之後，遭被告不公平、不公正、不合
22 理、不合法之懲處，並發送所屬各單位（共計217個單
23 位）傳閱所有同仁及刊登臺銀通訊，臺銀全體8,500多位
24 員工，均看到該懲處訊息，致原告視為第二生命之名譽毀
25 於一旦。原告服務國營金融機構40多年，屢獲嘉勉，從未
26 遭受任何懲處，卻於退休4年後受到莫名的懲戒處分，對
27 退休恬淡平靜的生活更造成重大傷害，原告為回復個人名
28 譽，先向被告提出申復，再向財政部提出訴願及補充說
29 明，其間整理文稿資訊、重新學習電腦及打字，投入諸多
30 精神體力與時間，經常徹夜整理申復、訴願、訴訟之文稿
31 資料，對退休多年已70歲高齡的原告而言，身體健康之耗

01 損無法估計。故被告應賠償原告800,000元非財產上之損
02 害，並為回復名譽之適當處分等情。

03 (十)爰依民事訴訟法第247條第1項、民法第184條第1項前段、
04 第195條第1項之規定提起本件訴訟，並聲明：1、確認被
05 告111年6月15日銀人資乙字第11100036831號獎懲通知書
06 對原告記申誠一次之懲戒處分無效。2、被告應給付原告8
07 00,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息。3、被告應將第一項聲明，通知原
09 懲戒處分之受通知單位並刊登於臺銀通訊。4、願供擔
10 保，請准宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)本件原告訴請確認被告對原告記系爭申誠處分無效部分，
13 應無確認利益，蓋被告公司核予原告系爭申誠處分時，於
14 獎懲通知書備考欄中「已退休註記人事資料」之記載，意
15 即系爭申誠處分僅註記於原告之人事資料，對原告業已退
16 休及其得向被告請領退休之各項給付等法律上之地位與權
17 益，均不生任何不利益，當無使原告在法律上之地位及權
18 利有不安之狀態存在之可能，原告自無必要以訴請確認被
19 告對原告記系爭申誠處分無效，故被告主張原告就此部分
20 訴訟，應不具確認利益。

21 (二)依勞動基準法（下稱勞基法）第84條，公務員兼具勞工身
22 分者，其有關獎懲等事項，應適用公務員法令之規定。原
23 告於107年9月4日申請退休前，屬被告公司行員，且擔任
24 財富管理部經理，屬勞基法第84條所指之公務員兼具勞工
25 身分，則有關原告之獎懲事項，應適用公務員法令之規
26 定。又依系爭工作規則第60條第1項規定「公務員兼具勞
27 工身分人員之獎懲，悉依公務員有關法令暨本行規定辦理
28 （附件二）」，再依公務員服務法第2條規定「本法適用於
29 受有俸給之文武職公務員及公營事業機構純勞工以外之人
30 員」、公務員懲戒法第1條第2項規定「本法之規定，對退
31 休（職、伍）或其他原因離職之公務員於任職期間之行

為，亦適用之」，若原告違反公務員服務法之規定，將構成公務員懲戒法所指公務員應受懲戒之違法行為，得依公務員懲戒法之規定懲戒，而公務員懲戒法規定之懲戒處分，相較於系爭申誡處分，核其原因及性質，懲戒屬較嚴重之處分，既得對退休之公務員於任職期間之違法行為，適用公務員懲戒法之規定予以懲戒，舉重明輕，自得對已退休之原告於其任職期間之業務疏失行為，依獎懲要點之規定予以申誡之懲處。

（三）被告因張家慶挪用客戶款項等違法行為，依據系爭獎懲要點第6點第（5）款、第10點核予原告系爭申誡處分，屬適法有據，無違反比例原則。依原告擔任財富管理部經理時臺灣銀行股份有限公司組織規程（財政部102年6月24日核定修正）第17條第4款規定，財富管理部之職掌包括財富管理業務規劃、推展、考核、管理及教育規劃，上揭規定於原告提出之被告公司組織規程中仍有相同內容之規定，僅條號款項略有變動。臺灣銀行股份有限公司辦理財富管理業務作業辦法第2條明定，被告公司財富管理業務之主管單位為財富管理部，專責財富管理業務之規劃與執行，及理財業務人員之管理。復依臺灣銀行股份有限公司財富管理業務人員管理要點第8點規定，理財業務人員之調派與任期，係由各營業單位推薦符合理財業務人員資格條件人員，經財富管理部審定認可後始可擔任，其單位內部輪調時亦須經財富管理部同意，且理財業務人員申請調整服務單位時，除應依請調規定申請外，並應先徵得財富管理部同意。又被告公司財富管理部核屬臺灣銀行股份有限公司內部控制三道防線準則第4條所指其他業務主管單位之第二道防線，其功能係在訂定整體政策及建立管理制度，協助及監督第一道防線管理風險及自我評估執行情形，上開準則第8條規定，其職責包含協助辨識及衡量風險、定義風險管理角色及責任、提供風險管理架構及定期將風險管理結果呈報高階管理階層。本件原告具有實質督導管理

01 及調度理財業務人員之權，並負有業務考核之責，且負責
02 執行被告公司第二道防線之職責，於其任期內理財業務人
03 員（即前行員張家慶）發生嚴重弊案，張家慶之違法期間
04 長達近十年，利用配偶及友人之行內帳戶轉帳予客戶，並
05 備註「保單配息、基金配息」等文字，以掩飾其挪用行
06 為，原告身為理財業務人員之總公司業管單位主管人員，
07 顯未落實對理財專員遵守行為準則規範之督導管理，難謂
08 其已善盡其職責，故經被告公司人事評議委員會審議後決
09 議為系爭申誠處分，自屬適法有據。

10 （四）原告主張張家慶於102年2月8日關鍵時點，係發生於財管
11 部前任經理康繫任內，然張家慶所為違反銀行法銀行職員
12 特殊背信及刑法行使偽造文書、無故入侵他人電腦、非法
13 以電腦製作不實財產權變更紀錄取財等犯罪行為，經臺灣
14 新北地方檢察署以111年度偵字第14521號、第21031號偵
15 查終結提起公訴時，未見檢察官認定102年2月8日係張家
16 慶全案犯行之關鍵時點之指訴，原告所述上揭關鍵時點，
17 無非係片面臆測之詞。

18 （五）原告一再指摘被告所為系爭申誠處分違反比例原則，然參
19 照行政程序法第7條規定：「行政行為，應依下列原則為
20 之：一、採取之方法應有助於目的之達成。二、有多種同
21 樣能達成目的之方法時，應選擇對人民權益損害最少者。
22 三、採取之方法所造成之損害不得與欲達成目的之利益顯
23 失均衡。」原告未指明被告違反比例原則之何項內涵，且
24 原告指摘之各項情節，亦與上揭比例原則之3項內涵均無
25 涉。被告依規定核予原告申誠一次，已係最低度懲處。張
26 家慶違法挪用客戶款項案件發現後，歷經多次人事評議委
27 員會審議，追究該案件所涉分公司主管、督導人員（第一
28 道防線）及總公司管理單位（第二道防線）、稽核單位人
29 員（第三道防線）應負之行政責任，懲處共23人，其中針
30 對案發時任單位主管及總公司業管單位主管部分予以加重
31 懲處，並調離現職或調任非主管職務，進行全面檢討並予

處置，對於原告申誡一次之懲處應屬適當，決無對退休人員懲處特別嚴厲不公之處。

(六) 原告主張系爭申誡處分於法無據應屬無效，不法侵害原告之名譽，訴請被告賠償非財產上損害、為回復名譽之適當處分，自屬於法無據，蓋原告身為理財業務人員之總行財富管理部主管人員，且負責執行被告第二道防線之職責，於任內理財業務人員張家慶發生嚴重弊案，足徵原告於任內之業務確有疏失，故被告公司援引系爭獎懲要點第6點第5款規定核予原告懲處程度最低之系爭申誡處分，確屬適法有據且無任何不當之違誤，故無被告不法侵害原告名譽之情事。

(七) 被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准免予宣告假執行。

三、兩造不爭執之事實：

(一) 本件訴訟屬私法爭議，本院有審判權。

(二) 原告於102年7月16日至107年9月3日任被告公司財富管理部第二任經理，於107年9月4日自被告公司退休，任期5年1個月；被告財富管理部第1任經理為康繁。

(三) 原告於111年6月18日收受被告111.6.15銀人資乙字第11100036831號獎懲通知書，核定「財富管理部前經理史美珪對蘇澳分行前行員張家慶擔任理專期間發生挪用客戶款項案，應負未善盡督導管理之責。申誡乙次」。並於注意事項記載：依據「臺灣銀行股份有限公司職員獎懲要點」第6點第5款、第10點規定辦理（下稱系爭申誡處分）。上開系爭申誡處分，被告係以函文之「正本」將「獎懲通知書」檢送被告所屬各單位、各被懲處當事人；「副本」函送董事長室、總經理室、各副總經理、秘書處等單位（均含獎懲通知書）；並提供秘書處抄本，請其刊登臺銀通訊。因原告於系爭申誡處分作成時已經退休，故被告於上開獎懲通知書備考欄註明「已退休註記人事資料」等語。

(四) 被告蘇澳分行前行員張家慶挪用客戶款項案，經臺灣高等

01 法院112年度金上訴字第24號刑事判決判處有期徒刑8年6
02 月確定。

03 (五) 被告對於原證1-8、10-19之形式真正不爭執。

04 (六) 原告對被證1-6之形式真正不爭執。

05 四、得心證之理由：

06 本件兩造爭執之點在於：(一) 原告請求確認被告對原告記
07 申誠1次之懲戒處分無效，是否具有確認利益？(二) 原告
08 主張被告為系爭申誠處分時，原告業已退休，兩造間已不存
09 在僱傭契約關係，故前揭申誠處分並非合法而屬無效，是否
10 有理由？(三) 被告依「臺灣銀行股份有限公司職員獎懲要
11 點」第6點第(5)款、第10點規定懲戒原告，是否有理由？
12 系爭申誠處分是否違反比例原則？(四) 原告以被告不法侵
13 害原告之名譽為由，依民法第184條第1項前段、第195條第1
14 項請求被告賠償800,000元非財產上之損害，並為回復名譽
15 之適當處分，是否有理由？茲分述如下：

16 (一) 原告請求確認被告對原告記申誠1次之懲戒處分無效，是
17 否具有確認利益？

18 1、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
19 益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。
20 而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否
21 不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存
22 在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言
23 (最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照)。

24 2、次按雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規
25 定或其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定
26 工作規則，勞工遭受雇主記過、申誠之懲戒處分，就處分
27 當時觀察，如未對僱傭關係存否產生立即之影響，勞工提
28 起民事訴訟確認其懲戒處分之效力，係私人間因勞僱關係
29 所生紛爭，經其中一方依契約關係及侵權行為規定有所主
30 張，自屬私權爭執。再參酌勞基法第7條第1項規定，雇主
31 應置備勞工名卡，登記勞工獎懲及其他必要事項。而勞工

01 基於其勞動契約，有服從雇主指揮監督、遵守雇主所訂工
02 作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主基於其勞
03 動契約自得依情節予以適當之懲戒處分，惟雇主之懲戒權
04 並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處分仍屬勞動契約之
05 一部分，自應受勞動基準法拘束，不得低於該法所定勞動
06 條件之最低標準。而勞動基準法就雇主懲戒權行使之不當
07 或違法，雖無救濟明文，然應無待於雇主對於勞工施予最
08 嚴厲之懲戒處分予以解雇時（懲戒性解僱），始得提起民
09 事訴訟資為救濟，勞工如認雇主之懲戒處分不當，且該處
10 分已登記於勞工名卡者，應得請求雇主塗銷此部分之登
11 記，以回復未受處分前之狀態，俾便勞工合法維護自己之
12 權益。原告既主張被告對其所為申誡1次之懲戒，因與事
13 實不符、有違比例原則等而違反系爭獎懲要點之規定，應
14 屬無效，而侵害其權利，請求確認系爭申誡處分無效等
15 情。兩造對於系爭申誡處分是否無效既有爭執，足見原告
16 法律上之地位確有不妥之狀態，且此不妥狀態得以本件確
17 認訴訟予以除去，堪認原告提起本件訴訟係有確認利益。

18 （二）原告主張被告為系爭申誡處分時，原告業已退休，兩造間
19 已不存在僱傭契約關係，故前揭申誡處分並非合法而屬無
20 效，是否有理由？

21 1、按勞工於勞動契約存在時，如有違反工作規則而應受懲戒
22 之情事，其情事既發生在勞工在職時，雇主對之為懲戒處
23 分縱係於勞動契約終止之後，亦難謂係不法侵害該勞工之
24 權利，而應負侵權行為之損害賠償責任（最高法院93年度
25 台上字第1823號民事判決意旨參照）。

26 2、原告主張其於107年9月4日自被告公司退休，被告係遲至1
27 11年6月15日始對原告為系爭申誡處分，兩造間於斯時已
28 無僱傭關係存在，故被告所為懲處應無法律依據，而屬無
29 效云云。然查，本件被告對原告為系爭申誡處分所據之基
30 礎事實，係以原告於102年7月16日至107年9月3日退休日
31 止擔任被告公司財富管理部經理時，未盡對張家慶督導管

01 理及調度理財業務人員之權限，使張家慶趁其職務之便挪
02 用客戶款項等情。是被告係以原告仍在職時所發生之違反
03 工作規則之情事對原告為懲處，揆諸前揭解釋，縱被告係
04 於原告退休後即兩造間勞動契約終止後始為系爭申誡處
05 分，亦難據此逕認屬違法而無效。

06 (三) 被告依「臺灣銀行股份有限公司職員獎懲要點」第6點第
07 (5) 款、第10點規定懲戒原告，是否有理由？系爭申誡
08 處分是否違反比例原則？

09 1、按雇主就勞工應遵守之服務紀律，及考勤、請假、獎懲及
10 升遷，訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範
11 即係工作規則。該工作規則除違反法律強制規定或團體協
12 約外，當然成為僱傭契約內容之一部，勞基法第70條第5
13 款、第6款及第71條所明定。而該工作規則即為勞工與雇
14 主間之勞動條件，有拘束勞工與雇主雙方之效力。倘工作
15 規則中對於勞工之工作表現考評、獎懲事項訂有明確規
16 範，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之
17 保護及雇主事業之有效經營及管理。次按僱主對於違反紀
18 律之勞工，施以懲戒處分，係事業單位為維持其經營秩
19 序，並滿足配置、處分勞動力之目的所必須，其所採取之
20 方式，自不可逾越必要之程度，此即懲戒處分相當性原
21 則，自須勞工有勞動基準法第12條第1項各款法定事由，
22 始得為之。而解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無
23 法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要
24 性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞動基準法第12條
25 第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期
26 繼續，而有立即終結之必要，且雇主亦已無法透過其他懲
27 戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得
28 為之。故而，勞動基準法第12條第1項第4款所謂「情節重
29 大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規
30 則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工
31 違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇

01 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所
02 為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方
03 符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違
04 規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所
05 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工
06 到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準
07 (最高法院96年度台上字第631號)。綜此，雇主基於人事
08 管理職權所為人事懲戒處分，若屬較輕微之懲戒處分（如
09 申誡、記過、記大過、降級等處分），如未逾必要程度，
10 司法機關自不宜過度介入，以尊重雇主之人事管理權責，
11 並維持司法審判之界限。

12 2、而按系爭獎懲要點第6點第5款規定：「具有下列情形之一
13 者，申誡一次或兩次：……（五）其他業務疏失或不良事
14 蹟，情節輕微」；第10點規定：「各級主管對屬員有監督
15 之責任，如疏於防範而導致屬員違法失職者，應依『行政
16 院及所屬各機關公務人員平時考核要點』，依分層負責之
17 規定，予以連帶處分」。

18 3、原告固主張系爭申誡處分違反比例原則，應屬無效云云。
19 惟查，依被告公司組織規程（102年6月24日修正）第17條
20 第4款之規定，原告退休前任職為經理之財富管理部，其
21 執掌包括財富管理業務規劃、推展、考核、管理及教育規
22 劃（103年12月19日版本條號為第17條第3款；111年4月15
23 日版本條號為第22條第3款）；又依被告公司辦理財富管
24 理業務作業辦法第2條規定，被告公司財富管理業務之主
25 管單位為財富管理部，專責財富管理業務之規劃與執行，
26 及理財業務人員之管理，堪認原告於張家慶為前揭違法行
27 為時既為財富管理部經理，自應就財富管理部所屬理財業
28 務人員負考核、管理之責。另參以被告公司內部控制三道
29 防線準則之規定，被告公司各營業單位、各業務主管單位
30 就其功能及業務範圍，承擔各自日常事務所產生之風險為
31 第一道防線；獨立於第一道防線且非為第三道防線之其他

01 功能及單位者，為第二道防線；被告公司董事會稽核處為
02 第三道防線。原告為財富管理部經理，依前揭屬工作規則
03 性質之一之準則內容規定，應負第二道防線之內部控制責
04 任。而原告任職被告公司財富管理部經理期間，與張家慶
05 任職被告公司財富管理部理財業務人員期間完全重疊，張
06 家慶於該期間為多次挪用客戶資金之犯行，原告原應就此
07 負考核、管理及負責執行第二道防線之內部控制責任，猶
08 發生前揭屬員違法情事，自難認已盡前揭組織規程、作業
09 辦法及準則所定之責任。另觀諸金管會因張家慶前揭行
10 為，而依銀行法規定對被告所為裁罰性不利處分意旨所示
11 （見本院卷第213頁至第215頁），已指明被告公司未完善
12 建立及未確實執行內部控制制度，此即與原告任職財富管
13 理部經理之職務密切相關，自難諉稱與其無關。另觀諸系
14 爭獎懲要點所定，申誡應屬被告公司內部懲戒處分最輕
15 者，是原告既有前揭違失，被告對其為最輕微之懲戒處
16 分，自無逾必要程度，而無原告主張違反比例原則之情
17 事。是原告此部分主張系爭處分無效，自屬無據。

18 （四）原告以被告不法侵害原告之名譽為由，依民法第184條第1
19 項前段、第195條第1項請求被告賠償800,000元非財產上
20 之損害，並為回復名譽之適當處分，是否有理由？

21 1、按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
22 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
23 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害
24 人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。其名譽
25 被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條
26 第1項前段、第195條第1項定有明文。

27 2、原告主張被告所為系爭申誡處分，乃侵害原告之名譽權，
28 被告應負非財產上之損害賠償責任及為回復名譽之適當處
29 分云云。然系爭申誡處分並無違誤，而無若何無效之情
30 事，業經本院認定如前，即難認被告對原告有何不法侵害
31 行為，自無成立若何侵權行為之餘地。是原告請求被告負

損害賠償責任及為回復名譽之適當處分，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項、民法第184條第1項前段、第195條第1項之規定，據以請求：（一）確認被告111年6月15日銀人資乙字第11100036831號獎懲通知書對原告記申誡一次之懲戒處分無效。（二）被告應給付原告800,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告應將第一項聲明，通知原懲戒處分之受通知單位並刊登於臺銀通訊，洵屬無據，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 113 年 2 月 23 日
勞動法庭 法 官 陳裕涵

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 113 年 2 月 23 日
書記官 林怡玟