

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第297號

原告 吳玉鏡

訴訟代理人 張克豪律師

被告 模里西斯商亞歷國際有限公司台灣分公司

法定代理人 米蕤雅

訴訟代理人 黃秀禎律師

蔡祁芳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

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。原告主張原受僱於被告擔任業務經理，被告於民國113年5月10日違法通知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定予以資遣，請求確認兩造間僱傭關係存在等節，經被告以解僱並無違法等語為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭執，而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，足認其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自80年起陸續任職於由被告前負責人亞伯（Albertus Stekelenburg）成立之格士林遠東股份有限公

01 司與戊馳股份有限公司，95年起轉入被告，工作年資並延續
02 至被告。任職期間，原告表現良好，獲歷任負責人信任與重
03 用，即使公司由現任負責人甲○○（Mireille Stekelenbur
04 g）接手後，原告仍盡心盡力完成各項任務。詎原告於113年
05 5月10日辦公時，突然接到解僱通知，被告以原告有不服從
06 負責人及主管指揮、霸凌同事、不積極處理交辦工作、不配
07 合工作交接、越權等諸多不實指控，以勞基法第12條第1項
08 第4款規定及被告有勞基法第11條第2、4款規定情形為由，
09 解僱原告並要求原告立即離開公司。然原告長年經手公司業
10 務，知悉被告並無虧損或業務緊縮之情形，原告個人更無被
11 告所指摘之違法情事，被告前開行為屬違法解僱，遂向臺北
12 市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟最終無法達成共識，爰
13 依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條、勞工退休金條
14 例第6條第1項規定及兩造間勞動契約，提起本件訴訟等語。
15 並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告新
16 臺幣（下同）63萬5,495元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
17 清償日止，按年息5%計算之利息，暨自113年9月1日起至原
18 告復職之日止，按月於每月最後1日給付原告17萬2,810元，
19 及自各該應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利
20 息；(三)被告應自113年5月11日起至原告復職之日止，按月提
21 撥勞工退休金9,000元至原告勞工退休金專戶；(四)聲明第2項
22 部分，願供擔保請准宣告假執行。

23 二、被告則以：

24 (一)亞歷集團為亞伯於93年8月20日所設立，專營電器批發及國
25 際貿易，集團包含被告與位於中國之東莞橋歷電子有限公
26 司。原告自95年7月3日起任職於被告，擔任業務經理，工作
27 範圍包含業務、帳務管理及行政庶務等，並負責管理、監督
28 台北辦公室運作，而自亞伯過世後，其女兒甲○○於107年2
29 月接手亞歷集團，因甲○○係荷蘭人，成長過程及居住地均
30 在荷蘭，完全不諳中文，且有語言及文化等隔閡，故其接手
31 父親事業之初，十分信賴任職多年之原告，就營運及人事等

01 均微詢原告意見，且視原告為其與亞洲地區不論是在業務、
02 人事，抑或是與銀行、機關間溝通的橋樑，惟原告卻利用甲
03 ○○的信任及對臺灣或中國法規之不熟悉，陸續作出如附表
04 所示違反工作規則之行為，例如原告明知其丈夫洪華不符合
05 任用資格，卻仍推薦洪華擔任亞歷集團之重要職務，並隱匿
06 洪華有商業保險給付，而向被告索要高額醫藥費，更擅自核
07 發返鄉津貼予洪華，而被告之其他員工長年處在原告壓迫
08 下，亦不敢及時向甲○○反應，且在被告變更原告之職務以
09 示懲戒後，原告之工作態度卻愈發惡劣、消極，甚至無視主
10 管指揮及質疑主管決策，面對原告屢次且故意違反工作規則
11 之行徑，被告顯已無法繼續與原告間之僱傭關係，方才於11
12 3年5月10日以解僱通知所載事由解僱原告。

13 (二)又被告自111年開始訂單量銳減，112年起銷售量大幅衰退，
14 被告未能繼續營運而必須縮小業務規模，考量原告乃被告非
15 主管級員工中薪資最高者，其負責內容相對單純，可由其他
16 員工接替，而列為人力精簡對象；且因甲○○正規劃將亞歷
17 集團之主要業務級重心均移至中國，被告亦有裁減人力之需
18 要。基此，被告於113年5月10日以勞基法第12條第1項第4
19 款、第11條第2款及第4款等事由終止兩造間勞動契約，兩造
20 間之勞動契約既已終止，原告自無得請求被告給付及提繳11
21 3年5月11日起之薪資與勞工退休金等語，資為抗辯。並聲
22 明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回；(二)如受不利之判
23 決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項：（見本院卷二第11至12頁、第178頁）

25 (一)原告自95年7月3日起受僱於被告，擔任業務經理一職，被告
26 於113年5月10日以勞基法第12條第1項第4款、第11條第2款
27 及第4款等事由，終止兩造間勞動契約關係。

28 (二)被告終止兩造間勞動契約前，原告月薪為17萬2,810元，被
29 告每月提撥9,000元至原告勞工退休金專戶。

30 (三)被告曾於112年10月24日調整原告職務。

31 (四)原告於113年5月29日向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調

01 解，請求恢復僱傭關係，兩造於113年7月18日、同年8月19
02 日進行調解，最終調解不成立。

03 四、得心證之理由：

04 (一)按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工違反勞動契約或工作
05 規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。雇主依勞基
06 法第12條第1項第4款規定規定終止契約者，應自知悉其情形
07 之日起，30日內為之。所謂「情節重大」，係指勞工違反勞
08 動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
09 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與
10 勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、
11 初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或
12 損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜
13 合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工
14 作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
15 足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞
16 基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維
17 護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件
18 （最高法院111年度台上字第697號判決意旨參照）。

19 (二)被告以原告多次不服從老闆或主管指揮、霸凌同事、利用上
20 班時間做公務以外之事、無法積極處理交辦的工作、職務轉
21 換時不配合辦理事務含銀行金鑰之交接、擅自發放津貼給配
22 偶洪華、公開同事王顥傑個人資訊及獎金、逾越職權擅自與
23 本公司合作單位聯繫，經主管多次勸告後依然故我，且經常
24 刻意不回覆老闆來信、或者答非所問，造成老闆與主管遠端
25 管理公司上的重大困難，已符合勞基法第12條第1項第4款
26 「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之要件而終止勞動
27 契約等語，並有解僱通知1紙附卷可參（見本院卷一第29
28 頁）。經查，被告就原告違反工作規則之行為整理如附表所
29 示（見本院卷一第77至81頁），其中關於附表編號1「明知
30 其夫洪華不符合任用資格，仍推薦其擔任亞歷集團重要職
31 務」、編號2「拒絕提供洪華之醫療費用收據正本及人事資

料等」、編號6「謊稱洪華無醫療保險，向被告負責人索要高額醫療費」部分，雖與上開解僱通知所載用語並未相符，然仍屬上開解僱通知記載之「不服從老闆或主管指揮」範圍，是應認此部分為被告之補充說明，並非係於終止勞動契約後追加終止解僱事由，是原告主張被告將原先非列於解僱通知書上之事由作為解僱理由等語，尚有誤會。

(三)茲就附表所示之解僱事由是否有理由，分述如下：

1.被告主張附表編號1所示「明知其夫洪華不符合任用資格，仍推薦其擔任亞歷集團重要職務」，雖提出洪華薪資明細表、臺灣士林地方法院105年度重勞訴字第16號判決等判決為佐（見本院卷一第131至146頁），然觀諸原告所提本院102年度金訴第14號等判決（見本院卷二第55至159頁）可知，洪華所涉刑事違反洗錢防制法等罪嫌，經判決無罪確定，則被告主張洪華因其他單位虧空公款被開除等語，即有疑義，況依原告與甲○○間對話紀錄，甲○○在洪華入職前似已知悉洪華離開前公司係因訴訟糾紛之緣故（見本院卷二第161至165頁），是尚難認原告有被告所指附表編號1之違反勞動契約或工作規則之行為。

2.被告主張附表編號2、4、5所示「拒絕提供洪華之醫療費用收據正本及人事資料等」、「不配合提出其職掌範圍之資料，並以不當言詞攻擊主管」、「報復性洩漏主管重要個人資料」，並提出原告與王顥傑之往來電子郵件為證（見本院卷一第155頁、第169至178頁）。由上開電子郵件可知，甲○○及王顥傑多次詢問原告提供洪華之醫療費用收據正本及人事資料，原告均未提出，最後更將王顥傑之人事資料、身分證件影本等個人資料以電子郵件方式副本其他員工（見本院卷一第179至189頁），堪認原告確實並未依老闆或主管指示提出資料並回應訊息，而有違反被告工作規則第9.2條「本公司員工應接受上級主管之指揮及監督」、第9.6條「本公司員工執行職務時，應力求切實，不得刁難規避，互相推諉無故推延」、第9.10條「本公司員工不任意翻閱不屬

自己掌理之文件，函電及帳表及薪資單，且不得將自己掌管的文件，出示與該工作無關之他人」、第10.8.5條「無故逾期仍移交不清者」之情事。

3.被告主張附表編號3所示「明知洪華無受領返鄉津貼資格，卻仍核發津貼」，洪華於111年1月24日返台後，即未再前往中國執行職務，負責管理被告公司帳務之原告卻仍於111年3月及6月撥付返鄉津貼共3萬元予洪華等語，並提出洪華薪資明細表為佐（見本院卷一第167頁）。原告雖稱津貼係經甲○○○審核等語，惟原告提出之電子郵件中，並未記載津貼所發給員工之姓名（見本院卷一第285至307頁），原告亦未就所述任何派任東莞橋歷電子有限公司者不論是否有無往返需求均可領取津貼乙事提出佐證，即難憑採。是被告主張原告有附表編號3之行為而違反工作規則第9.5條「本公司員工應盡忠職守…」、第9.6條「本公司員工執行職務時，應力求切實…」、第10.8.1條「假借職權，營私舞弊者」之情事，尚非無據。

4.被告主張附表編號6所示「謊稱洪華無醫療保險，向被告負責人索要高額醫療費」，並提出原告與甲○○○對話紀錄、洪華回信、電子郵件紀錄、電腦紀錄等件為佐（見本院卷一第147至157頁），可知洪華確實在台灣有投保商業醫療險，原告卻告知甲○○○手術費用為人民幣11萬7,812元，並詢問甲○○○「公司願意負擔多少」，嗣原告亦未提供醫療費用收據正本，堪認被告主張此部分原告違反工作規則第9.5條「本公司員工應盡忠職守…」，亦非無據。

5.被告主張附表編號7、10所示「不配合交接工作及交付銀行金鑰」、「經常消極不回應主管訊息」，並提出電子郵件為證（見本院卷一第191至200頁、卷二第35至39頁）。依電子郵件可知，王顥傑於同年10月24日上午9時、中午12時、晚上10時寄信要求原告進行交接，並於晚上10時以email要求原告至遲應於同年月25日完成工作及公司資產交接，惟原告卻回信表示被告並未以「正式書面通知」，其不會接受職務

01 調整，並要求被告須請律師到場才願意交接（見本院卷二第
02 35至39頁），直至甲○○於同年月26日發信告知是「final
03 warning（最後警告）」後，原告始於信件所載期限完成交
04 接。參以證人乙○○於本院證稱：老闆寫了EMAIL之後，原
05 告看完後當日就請假了，是過了幾天才交接，這中間老闆也
06 寫了很多封電子郵件催促她等語（見本院卷二第207頁），
07 可知被告於112年10月24日公告調整原告職務，由乙○○接
08 任監督臺北辦公室之職務，並管理被告財務及擔任與銀行聯
09 繫窗口，甲○○並指示原告將公司印章等轉交給乙○○，然
10 原告拒絕交接工作，並回信王顥傑不接受職務調整，經甲○
11 ○催促後始將銀行金鑰等依指示交接給乙○○，是被告主張
12 原告違反工作規則第9.2條「本公司員工應接受上級主管之
13 指揮及監督」、第9.6條「本公司員工執行職務時，應力求
14 切實，不得刁難規避，互相推諉無故推延」、第10.8.3條
15 「不服從辦公室主管之合理指揮調遣者」，應屬有據。

- 16 6.被告主張附表編號8、9所示「經常於上班時間做公務以外之
17 事」、「職場霸凌、營造工作環境不安氛圍」，並據證人乙
18 ○○於本院證稱：原告在上班時間經常處理與工作無關的事
19 情，看股票、基金或購物網站，天天都有，不會一直開著，
20 是工作到一段落就看一下，頻率大概是基金上下午各一次，
21 購物網站就不一定了，我有向原告的直屬主管王顥傑、老闆
22 甲○○反應，因為原告會一直哼歌，其他同事有反應很吵，
23 我們都會被干擾，跟原告的直屬主管講，使用微信跟他說，
24 跟老闆是用WHATSAPP，都是由我反應的；我是從職務調動
25 後，老闆說有異常行為要跟他反應，我才有反應說她很打擾
26 我們工作，在職務調動前原告是我主管，我沒有反應過；原
27 告看盤比較頻繁是這3、4年，哼歌是職務調動後變得很頻
28 繁，我跟公司反應後，公司有發電子郵件制止原告，但原告
29 並沒有改變反而變本加厲；因為原告很兇，我們同事都不敢
30 跟他說，是同事跟我說，我才跟他的直屬主管及老闆反應；
31 原告言談中會提到「神經病、去死、白痴、你給我試試

看」，是在我們請示他公事時，或是沒有依照他的意思處理時，原告在公司期間，一直以來都是這樣；原告一直以來都這樣，我們一直都有同事因為這樣陸陸續續離職，因為原告很兇，我們不敢跟老闆說，都茶水間或洗手間私底下講，受不了的人就離職；原告以前是業務經理，我們沒有人敢跟老闆講，後來我會跟她的直屬主管或老闆說等語（見本院卷二第208至210頁），參以王顥傑曾寄信告知原告在工作期間不應使用手機進行與工作不相關行為或哼歌（見本院卷一第199至200頁），甲○○曾寄信告知原告不應有任何職場霸凌行為（見本院卷一第193頁），並有原告在辦公室使用手機進行與工作不相關行為之照片可佐（見本院卷二第41至45頁），足證證人乙○○上開證述應可採信。則被告主張原告有違反工作規則第9.18條「本公司員工必須保持公司之寧靜，不得喧鬧吵雜，妨礙他人安寧」、第9.27條「本公司員工使用電腦設備上網或任何交談式的網站/軟體，均需與公務有關」、第10.8.3條「不服從辦公室主管之合理指揮調遣者」、工作規則第9.9條「本公司員工應彼此通力合作、同舟共濟，不得妄生意見吵鬧、鬥毆、撥弄」情事，亦屬有據。

7.被告主張附表編號11所示「不斷以非其職務範圍之事，騷擾被告合作單位人員，經主管訓誡後仍不停止」，並有電子郵件為證（見本院卷一第201至217頁、第329至331頁）。又證人乙○○於本院證稱：之前我們公司的網路銀行都是原告負責，由原告擔任聯絡人，老闆一直沒有去改聯絡人，老闆登錯密碼，就通知聯絡人，原告就一直打電話給上海商業儲蓄銀行（下稱上海商銀）IT，不管是我還是上海商銀的人解釋，原告都不聽，原告說要向金管會申訴去告上海商銀行，她還有傳簡訊給中山分行副理；原告打電話當天，我就有跟老闆反應，原告坐我旁邊，他打電話之前，有發脾氣說老闆用他的名義登錄，他要打給上海商銀的IT還有中山分行；原告傳簡訊給中山分行的副理，我有轉發截圖給老闆，老闆也

有收到中山分行副理的截圖，後續是由老闆自己處理等語（見本院卷二第210至211頁），參諸上海商銀之IT人員與甲○○、乙○○的對話紀錄可知，原告於113年4月16日聯繫上海商銀表示其於同年月15日電子郵件載明發生「密碼輸入錯誤」問題，指控上海商銀擅自使用其名義操作網路銀行，然上海商銀人員已文字聲明並於電話中解釋係因甲○○在台開立被告帳戶及個人帳戶時，聯繫方式係填載原告之電子郵件，該通知僅係系統自動寄發，惟原告仍然持續指控銀行人員，上海商銀遂於113年4月16日、18日、19日多次聯繫甲○○，並於18日聯繫乙○○，原告主管王顥傑於19日早上10時43分發信原告「現公司以正式公文警告您，於112年10月24日的組織架構調整公告中，您已無權聯絡公司合作銀行及諮詢公司帳戶信息」（見本院卷一第217頁），然原告仍於113年4月19日下午1時19分繼續發訊息指控上海商銀人員（見本院卷一第208、215頁），顯然原告無視於其主管之指示，並已損及被告公司對外形象。是被告主張原告違反工作規則第9.2條「本公司員工應接受上級主管之指揮及監督，不得違抗」、第9.3條「本公司員工應維護公司信譽，凡個人意見涉及本公司方面，非經許可不得對外發表，除辦理本公司指定任務外不得擅自使用本公司名義」、第9.7條「本公司員工對外接洽業務應態度謙和，不得有驕傲、誨慢，及其他足以損害本公司名譽之行為」、第10.8.8條「品行不端，嚴重損及公司信譽者」，應屬有據。原告雖稱其擔憂遭詐騙或個資被竊取等語，然該帳號為被告帳號，並非原告個人帳戶，且銀行人員已向原告說明事情原委，原告主管王顥傑亦已要求原告不得再私自聯繫銀行人員，原告自無理由逕自與上海商銀人員繼續聯繫。

8. 綜上，除附表編號1所示情事外，被告主張其於事由均屬有據，衡以原告既長期任職於被告且擔任主管職，其於職務上所為對於公司甚具影響力，本應謹慎為之，且其經被告於112年10月24日調職後，不再擔任臺北辦公室主管，應已知悉

01 被告所要求之改善事項，並經主管王顥傑數度發信勸導改
02 善，竟仍為如附表編號2至11所示違反工作規則之行為，其
03 所為已違反對雇主之忠誠義務，並破壞與被告間之信賴關
04 係，如不予以解雇，顯難回復被告合作單位對被告之信賴及
05 被告事務、員工操守之管理，客觀上已難期待被告採用解僱
06 以外之懲處手段而繼續兩造間之僱傭關係，堪認原告前揭行
07 為已符合上開勞動基準法規定之「情節重大」之要件。被告
08 依工作規則及勞動基準法第12條第1項第4款規定，於113年5
09 月10日交付解僱通知，於當日對原告終止兩造之勞僱契約，
10 即無違解僱最後手段性及比例原則，屬合法有效。原告主張
11 被告解僱不合法，要難採信。

12 (四)原告雖主張被告未按照工作規則之「獎懲」規定踐行解僱程
13 序，其解僱不合法等語。惟查，工作規則第10.1條雖規定
14 「本公司員工的獎懲，由辦公室主管提出申請，經立案與CE
15 O批示後，始得成立」（見本院卷一第124頁），然對於原告
16 違反工作規則之行為，在112年10月24日以前即原告仍為臺
17 北辦公室主任時，因原告乃臺北辦公室位階最高者，經過同
18 為主管職級之總經理王顥傑與甲○○多次討論後，被告乃作
19 成調職決定，並指派王顥傑擔任原告之直屬主管。然原告調
20 職後仍多次違反工作規則行為，最終甲○○指示王顥傑於11
21 3年4月22日諮詢律師，被告方作成將原告解僱之決議，應認
22 其過程較第10.1條所定程序更為嚴謹，符合該條由直屬主管
23 即王顥傑協助監督指揮、CEO即甲○○擔任最終決策者之規
24 範精神。再依工作規則第10.13條規定「本公司員工之獎
25 懲，應敘明事實以書面通知本人，必要時可由辦公室主管摘
26 錄事由公佈週知」，是被告於113年5月10日解僱原告時即當
27 場提出書面之解僱通知（見本院卷一第29至31頁），已符合
28 上開規定。又原告發生違反工作規則之行為時，甲○○或主
29 管王顥傑均有以email警告原告，給予其改善機會（見本院
30 卷一第195至197頁、第199至200頁、第217頁、卷二第35至3
31 9頁），112年10月24日之調職亦係以email書面通知原告

(見本院卷一第191、193頁)，程序上亦無不合。另依工作規則第10.2條規定「本公司員工的獎懲辦法，必要時會由CEO召集各相關主管，以人評會的方式來審核提案」，從該條較第10.1條及第10.13條多出「辦法」二字，可知第10.2條係規範獎懲規則須調整之情形，而非針對個別員工獎懲事件。故原告主張解僱程序違反工作規則等語，尚難憑採。

(五)被告既已於113年5月10日合法終止兩造間之勞動契約，則兩造自113年5月10日起僱傭關係即不存在，則原告依兩造間勞動契約、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項規定，請求被告給付自113年5月10日起之薪資及提繳勞工退休金，即非有據。至被告依勞基法第11條第2款、第4款規定終止兩造間勞動契約部分，因本院業已認定被告依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約係屬合法，即毋庸就其餘爭點再為論斷，併此敘明。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條第1項、民法第487條、勞工退休金條例第6條第1項規定及兩造間勞動契約，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告63萬5,495元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自113年9月1日起至原告復職之日止，按月於每月最後1日給付原告17萬2,810元，及自各該應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自113年5月11日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金9,000元至原告勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

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 114 年 6 月 30 日

書記官 林政彬

附表：

編號	發生時間	被告知悉時間	被告主張原告之行為	工作規則 (見本院卷一第83至126頁)
1	107年5月	110年12月	明知其夫洪華不符合任用資格，仍推薦其擔任亞歷集團重要職務	工作規則 第1.6.5條 「凡有下列情形之一，不得任用，或經任用則取消任用資格：其他單位虧空公款被開除或未辦妥離職手續者」、 第9.5條 「本公司員工應盡忠職守……」
2	112年8月2日	112年8月2日	拒絕提供洪華之醫療費用收據正本及人事資料等	工作規則 第9.2條 「本公司員工應接受上級主管之指揮及監督」、 第9.6條 「本公司員工執行職務時，應力求切實，不得刁難規避，互相推諉無故推延。」
3	111年3月、6月	112年8月2日	明知洪華無受領返鄉津貼資格，卻仍核發津貼	工作規則 第9.5條 「本公司員工應盡忠職守……」、 第9.6條 「本公司員工執行職務時，應力求切實……」、 第10.8.1條 「假借職權，營私舞弊者。」
4	112年8月2日	112年8月4日	不配合提出其職掌範圍之資料，並以不當言詞攻擊主管	工作規則 第9.2條 「本公司員工應接受上級主管之指揮及監督」、 第9.6條 「本公司員工執行職務時，應力求切實，不得刁難規避，互相推諉無故推延」、 第10.8.5條 「無故逾期仍移交不清者。」
5	112年8月10日	112年8月10日	報復性洩漏主管重要個人資料	工作規則 第9.5條 「本公司員工應盡忠職守，並保有業務上一切機

				密」、 第9.10條 「本公司員工不得任意翻閱不屬自己掌理之文件，函電及帳表及薪資單，且不得將自己掌管的文件，出示與該工作無關之他人。」
6	110年7月29日	112年10月底	謊稱洪華無醫療保險，向被告負責人索要高額醫療費	工作規則 第9.5條 「本公司員工應盡忠職守……」
7	110年8月24日-27日	110年8月24日-27日	不配合交接工作及交付銀行金鑰	工作規則 第9.2條 「本公司員工應接受上級主管之指揮及監督」、 第9.6條 「本公司員工執行職務時，應力求切實，不得刁難規避，互相推諉無故推延。」
8	至113年5月10日止持續發生至	陸續接獲員工檢舉	經常於上班時間做公務以外之事	工作規則 第9.18條 「本公司員工必須保持公司之寧靜，不得喧鬧吵雜，妨礙他人安寧」、 第9.27條 「本公司員工使用電腦設備上網或任何交談式的網站/軟體，均需與公務有關」、 第10.8.3條 「不服從辦公室主管之合理指揮調遣者。」
9	至113年5月10日止持續發生	陸續接獲員工檢舉	職場霸凌、營造工作環境不安氛圍	工作規則 第9.9條 「本公司員工應彼此通力合作、同舟共濟，不得妄生意見吵鬧、鬥毆、撥弄。」
10	至113年5月10日止持續發生	未獲回覆之事發當下	經常消極不回應主管訊息	工作規則工作規則 第9.2條 「本公司員工應接受上級主管之指揮及監督」、 第9.6條 「本公司員工執行職務時，應力求切實，不得刁難規避，互相推諉無故推延」、 第10.8.3條 「不服從辦公室主管之合理指揮調遣者。」
11	113年4月16日-1	113年4月16日-1	不斷以非其職務範圍之	工作規則 第9.2條 「本公司員工應

	9日	9日	事，騷擾被告合作單位人員，經主管訓誡後仍不停止	接受上級主管之指揮及監督，不得違抗」、第9.3條「本公司員工應維護公司信譽，凡個人意見涉及本公司方面，非經許可不得對外發表，除辦理本公司指定任務外不得擅自使用本公司名義」、 第9.7條 「本公司員工對外接洽業務應態度謙和，不得有驕傲、誨慢，及其他足以損害本公司名譽之行為」、 第10.8.8條 「品行不端，嚴重損及公司信譽者。」
--	----	----	-------------------------	--