

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第154號

原告 林士喬

訴訟代理人 張偉志律師

被告 上海商業儲蓄銀行股份有限公司

法定代理人 郭慶一

訴訟代理人 柏有為律師

李政叡律師

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1月7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、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有下列各款情形之一者，不在此限：（一）被告同意者。（二）請求之基礎事實同一者。（三）擴張或減縮應受判決事項之聲明者。（四）因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。

（五）該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。（六）訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。（七）不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。民事訴訟法第255條第1項定有明文。又訴有無追加或變更及其變更追加應否准許，法院應依職權調查之，如認追加或變更應准許者，即應就追加之訴與原有之訴，或變更之訴訟為裁判；如認不應准許者，即應以裁定駁回之，仍就原有之訴為裁判（最高法院92年度台抗字第184號裁定意旨參照）。查原告起訴時訴之聲明原為如附件一、（一）所示，嗣於民國114年10月28日將其聲明第6項請求給付

01 非財產上損害賠償新臺幣(下同)1,000,000元，變更為如附
02 件一(二)所示，即請求被告給付非財產上損害賠償部分減縮
03 為980,000元，並追加請求被告給付旅遊補助金20,000元。
04 就變更請求金額部分，係屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸
05 前開規定，並無不合，應予准許。至追加請求旅遊補助金部
06 分，依原告追加主張之事實，乃以其於114年2月間向被告公
07 司提出申請旅遊補助金20,000元(含公司補助16,000元及福
08 委會補助4,000元)，符合被告公司規定至前1年即113年12月
09 31日止已於被告任職滿1年之申請條件，自得依勞動契約請
10 求該補助金。然查，原告上開追加請求之事實，核與原起訴
11 各項原因事實，乃繫以被告公司於114年3月7日對原告所為
12 之解僱行為是否合法，兩造間僱傭關係是否存在之事實，顯
13 屬有別，不能認其基礎事實同一，且爭點甚有差異，原訴之
14 訴訟及證據資料尚且無法利用，況本件於歷經114年6月20
15 日、8月1日、9月19日多次審理期日，原告均未提出上開追
16 加請求，迨本院諭知11月7日將行言詞辯論終結，原告始於1
17 0月28日提出追加請求，難謂無礙被告防禦及訴訟之終結，
18 並經被告當庭表示不同意其追加變更。本件復不符情事變更
19 等得准予追加他訴之情狀。從而，原告所為訴之追加不合
20 法，應予駁回。

21 二、按確認法律關係成立或不成立之訴，非原告有即受確認判決
22 之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第二百四十七條
23 第一項前段定有明文。所謂有即受確認判決之法律上利益，
24 係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受
25 侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者
26 而言（最高法院99年度台上字第1362號判決意旨參照）。經
27 查，原告主張被告非法解僱原告，故兩造間仍存在僱傭關係
28 存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，
29 即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔
30 義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本
31 件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之

01 訴即有受確認判決之法律上利益。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張略以：

04 (一)原告自106年12月11日起受僱於被告，先擔任信託部資產運
05 用組研究員，於109年1月間調動至財富管理部投資顧問組研
06 究員。原告任職期間工作表現及成果皆相當穩定，不曾有遭
07 懲處之紀錄。未料，被告突然於114年3月7日解僱原告，僅
08 在解僱通知上稱：「違反紀律、言行不檢，經告誡仍不悔
09 改，且有侮辱、辱罵長官、散佈不實謠言、恐嚇脅迫之言
10 論，職場不法侵害之行為等」，而114年3月7日人資經理葉
11 人瑋亦僅複誦上開文字，經原告詢問亦僅稱：「這是人評會
12 委員們做出來的決定」等語，而被告依人評會決議解僱原
13 告，竟未通知原告經人評會記二大過，及解僱之具體事由，
14 其程序不合法；被告未依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2
15 項規定，於知悉之日起30日內為解僱；又被告並未依工作規
16 則第57條之1規定先採取其他較輕措施，而逕行解僱原告，
17 顯然違反解僱最後手段性，且原告並無何勞基法第12條第1
18 項第2、4款之行為，故被告所為解僱行為違法無效，兩造間
19 僱傭關係仍存在。

20 (二)被告解僱行為違法無效，原告每月薪資58,800元(原證
21 1)，且被告每年經常性固定給付13個月底薪，其中每年12
22 月15日給付底薪(54,600元)2個月(原證2)、經常性固定給
23 付200,000元以上之績效獎金(原證2)，均屬工資，依勞工
24 退休金月提繳分級表，被告每月應提繳至原告勞工退休金專
25 戶之退休金金額為3,648元。故原告得依附件一、(二)所示
26 請求權基礎，請求被告自114年3月8日起至復職前一日止，
27 按月給付工資58,800元；按年於當年12月15日給付工資54,60
28 0元；按年於翌年1月15日給付工資200,000元；按月提繳勞工
29 退休金3,648元至原告勞退專戶。

30 (三)又被告之所以無法明確告知解僱事由，乃因欠缺任何具體事
31 證，但其非但未適當進行調查程序，更羅織各種顯然不符合

01 客觀事實之罪名加諸原告，更在114年3月7日人評會決議懲
02 戒原告之當日發出全行公告，使原告在近3,000名員工前顏
03 面盡失，更因此無端在近千人之匿名Line群組遭到議論嘲
04 諷，致平時已因焦慮症定期就診身心科之原告遭受重創，被
05 告羅織罪名、非法解僱、公告示眾之舉措已嚴重侵害原告之
06 人格權致受有精神損害，故應賠償980,000元等語。並聲明
07 如附件一、(二)所示。

08 二、被告辯解略以：

09 (一)原告於106年12月11日起任職於被告，先擔任信託部信託資
10 產運用研究員，於109年4月30日轉任財富管理部證券投資顧
11 問研究員，並於110年4月6日至111年4月28日、112年1月31
12 日至112年12月20日、113年4月10日至113年12月26日之期間
13 內申請留職停薪，並於113年12月27日復職。然原告自113年
14 12月27日復職後至114年3月7日被告解僱止，短時間內出現
15 多次如下所示失序行為事實(詳如附表一):(1)108年12月
16 間，原告直屬主管即信託部馮振杰經理發現原告有「時常請
17 假且產出研究報告內容荒腔走板致財富管理部抗議、常常早
18 會的時候會想辦法在會議室外面逗留，簽到表常常都是補簽
19 名的，請原告進會議室就會拖拖拉拉的，有觀察到原告都不
20 接電話，同仁也曾抱怨原告不幫忙接電話」等情，遂於108
21 年12月12日依銀行「績效管理與發展辦法」有關主管職責應
22 「記錄並追蹤與部屬工作表現相關的重要事件，以作為評核
23 與輔導的依據，必要時得藉由『工作輔導紀錄表』，輔導部
24 屬改善，改善期間以不超過三個月為限。」之規定，撰擬
25 「工作輔導紀錄表」，於「期望達成的目標」欄位中填具
26 「能夠積極配合行方政策及遵守工作規則，如(1)積極參與
27 早會；(2)服裝儀容符合行方規定；(3)電話禮儀符合行方規
28 定；(4)配合行方確實演練防災措施」等語，通知原告改
29 善，惟與原告溝通期望達成目標未達共識，最終未正式啟動
30 該次工作輔導；詎原告於三年後以上開108年12月「工作輔
31 導紀錄表」已致原告心生畏懼為由，竟對時任信託部代理主

01 管李根田提出刑法第304條強制罪、第305條恐嚇罪之告訴，
02 後經臺灣臺北地方檢察署為不起訴處分，原告雖聲請再議，
03 仍經臺灣高等檢察署處分駁回再議。(2)114年1月2日，財富
04 管理部直屬主管即證人李立偉於內部工作會議上表示研究員
05 之工作表現會反映在KPI時，原告竟突然向李立偉大吼如附
06 表一編號1所示言語。(3)原告於114年1月2日14時59分受財
07 富管理部人員邀請加入「財管GOHappy」之LINE群組後(原告
08 LINEID為「勞工真可愛」)，竟有如附表一編號2之言行。
09 (4)原告於114年1月3日下午4時20分重執108年12月12日之
10 「工作輔導紀錄表」(被證2號)向人力資源處檢舉「李根田
11 製作該工作輔導紀錄表涉犯偽造文書」乙節(被證7號)，經
12 人力資源處調查後於同年2月3日回覆表示「經檢視台端檢舉
13 函所提及工作輔導紀錄表中『期望達成的目標』之內容，為
14 本行員工應有之職能行為或所任職位應達成之工作項目」，
15 且確認並無偽造文書等情(被證8號)。原告於數年後再執同
16 一事實主張李根田偽造文書，明顯具有誣告故意，有如附表
17 一編號編號3、4之舉。(5)鑒於原告前開各項脫序行為，被
18 告人力資源處旋於114年1月6日邀請總經理、人力資源處處
19 長即證人廖裕綺與原告進行訪談。會中面對廖裕綺關於李根
20 田與原告並非同部門，且檢舉內容係108年之舊案，何以再
21 提檢舉及為何認為有偽造文書之詢問時，原告竟有如附表一
22 編號5之言行。(6)114年1月16日李立偉有請原告準備線上會
23 議設備等情，原告竟有附表一編號6言行。(7)原告於114年2
24 月5日致電之前任職信託部時之直屬主管馮振杰，質問108年
25 12月12日之工作輔導紀錄表(被證2號)是否為伊所製作等
26 情，馮振杰回稱「你本來就是在要求上面不積極，所有的內
27 容，其實他都是跟你的員工守則上面對你員工基本的要求是
28 一樣的」、「這麼久了你還要扯皮這件事情？」等語，原告
29 聽後竟表示「你隨便弄我，我就一定會報仇」、「我跟你
30 講，100年我也照樣報仇」等語(被證32號第3頁)，馮振杰當
31 下即覺遭受原告之恐嚇，復因根本無法與原告溝通即掛斷電

01 話。詎料原告被馮振杰掛斷電話後，竟有附表一編號7、8言
02 行。嗣因原告另於114年2月12日財富管理部投資顧問組內部
03 會議中，突然起身不斷逼近直屬主管李立偉，同時語氣上揚
04 音量很大地向其大聲咆哮，並向其他同仁稱「如果今天遇到
05 比較兇的，早就一拳把他尻下去」等語，所為確已達破壞職
06 場氛圍，對工作環境與職場秩序造成負面影響，致單位內同
07 仁產生心理負擔及心生畏懼，破壞勞資間和諧信賴關係。鑒
08 於原告於114年2月12日財富管理部內部會議之前後對李立偉
09 頻繁且具攻擊性之公然侮辱、恐嚇等言論已涉及「語言及心
10 理職場不法侵害」，致李立偉產生身心壓力、人格遭否定之
11 羞辱感且對自身人身安全感到恐懼，且原告確有不斷違反紀
12 律、言行不檢，經屢次告誡後仍不悔改，李立偉即於當日會
13 議結束後先通知人力資源處上情，並於114年2月18日正式提
14 交職場不法侵害事件通報表，人力資源處即安排於114年2月
15 18日至24日之期間，訪談8名關係人與原告(被證11號至被證
16 19號之訪談紀錄)，並於同年月25日由人力資源處會同企業
17 工會理事長、副理事長完成「財富管理部李立偉君執行職務
18 遭受不法侵害調查報告」(被證20號，該報告第1頁日期有誤
19 繕，應為114年2月25日)，認定原告確有「持續且長期對李
20 立偉存有敵視、討厭之目的，屢次對李立偉說出粗俗不雅或
21 輕蔑言語，並在114年2月12日公開會議上對李立偉有攻擊、
22 嘲諷、刻意貶低之言詞，且於會後有恐嚇違安之言論，使李
23 立偉產生身心壓力，並令李立偉有人格遭到否定之羞辱感
24 受，對人身安全心生畏懼，已構成本行『執行職務遭受不法
25 侵害預防計畫』語言及心理職場不法侵害行為」等情(被證2
26 0號第8頁)。考量原告上開行為違反工作規則情節重大，被
27 告即於「知悉其情形之日(即114年2月25日完成調查報告日)
28 起30日內」，於114年3月7日第4次人事審議委員會做成「原
29 告違反紀律、言行不檢、經告誡仍不悔改，且有侮辱、辱罵
30 長官、散佈不實謠言、恐嚇脅迫之言論，職場不法侵害之行
31 為等，已干擾工作環境、內部秩序紀律之維護，破壞勞雇之

01 信賴關係，違反本行工作規則，情節重大」之決議，依工作
02 規則第11條第1項第2、6、9款及勞動基準法第12條第1項第
03 2、4款之規定，記二大過並予以解僱。被告並於114年3月7
04 日下午由人力資源處與財富管理部同仁將終止函文當面交付
05 原告，除口頭說明各種違規行為、違反之規定暨據以終止勞
06 動契約之法規外(被證25號)，當日亦一併發布依114年第4次
07 人事審議委員會決議自114年3月8日起終止與原告間僱用關
08 係之通告(被證26號)。

09 (二)原告自113年12月27日復職以來，屢生前述各種失序及違法
10 違規行為，確有勞基法第12條第1項第2、4款所定「對於共
11 同工作之勞工，實施重大侮辱之行為」及「違反工作規則情
12 節重大」等情，是被告於114年第4次人事審議委員會決議記
13 原告二大過並依工作規則第11條第1項第6款「一次記大過二
14 次且符合法定解僱事由」之規定，終止僱用原告，自屬有
15 據。原告上開行為，確實破壞職場氛圍與勞資和諧，並致共
16 同工作之勞工產生心理負擔與壓力，甚至產生人身安全之擔
17 憂，實難期待被告採取解僱以外之懲戒手段，本件實已符解
18 僱最後手段性原則，兩造間僱傭關係，業經被告合法終止，
19 原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並循此依附件一、(二)
20 所示請求權基礎，請求如聲明2至5項之工資及請求按月提繳
21 勞工退休金等節，自無理由。

22 (三)原告主張因被告違法解僱原告，並稱「被告一員工私設人數
23 近1000名之匿名LINE群組對原告議論紛紛」，縱真有其事，
24 亦與被告無涉，更難謂有何侵權行為可言。至於原告稱因受
25 解僱「因此顏面盡失、身心嚴重受到打擊」，核純屬其片面
26 主張，勞基法第12條第1項各款之解僱事由亦無規範「雇主
27 需判斷勞工是否有身心議題」等要件，是以勞工行為已確實
28 破壞勞資間之和諧、信賴關係並造成雇主無法合理期待勞動
29 契約得以正常存續之結果時，應認雇主之解僱適法有據，且
30 符解僱最後手段性原則均業如前述，復以114年3月7日被告
31 以通告通知全行等情(被證26號)，亦屬例行性之人事異動通

01 知，本質上顯無不法，準此，原告辯稱該通告係被告「羅織
02 罪名及公開示眾」云云，顯屬無稽，更非事實。則原告以其
03 遭被告解僱致侵害其人格權，請求98萬元精神慰撫金，亦無
04 理由等語。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔
05 保請准予宣告免為假執行。

06 三、得心證之理由：

07 原告主張伊並無違規情事，被告於114年3月7日解僱原告，
08 未告知原告經人評會記二大過及解僱之具體事由，且違反解
09 僱最後手段性，及違反勞基法第12條第2項除斥期間規定，
10 被告之解僱行為違法無效，兩造間僱傭關係仍存在，原告自
11 得依法請求被告給付如附件一、(二)所示工資、提繳勞工退
12 休金及精神慰撫金等情，為被告所否認，並以前詞置辯，茲
13 就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

14 (一)查被告所稱：原告於106年12月11日起任職於被告公司，先擔
15 任信託部信託資產運用研究員，嗣於109年4月30日轉任財富
16 管理部證券投資顧問研究員，並於110年4月6日至111年4月2
17 8日、112年1月31日至112年12月20日、113年4月10日至113
18 年12月26日之期間內申請留職停薪，並於113年12月27日復
19 職等情，與原告所提出之各年度任職單位、職稱表(院卷一
20 第8頁)相符，且為原告所未爭執，首堪憑採。

21 (二)被告於114年3月7日依勞基法第12條第1項第2、4款規定解僱
22 原告，是否合法？

23 1、原告固主張被告解僱原告之訊息內容，未告知經人評會記二
24 大過，及解僱之具體事由，被告未盡合法告知義務云云。按
25 雇主終止勞動契約時，負有告知勞工其解僱事由之義務，不
26 得隨意改列其解僱事由，亦不得就原解僱通知書上所列事
27 由，於訴訟上變更再加以主張一節，目的在使勞工知悉與雇
28 主間法律關係之變動，基於誠信原則，雇主不得於事後變更
29 解僱事由，此部分於法律上本無明文限制，應解釋為雇主有
30 告知勞工終止勞動契約之法律依據及相對應原因事實概要之
31 義務，而勞基法就雇主終止勞動契約已設有除斥期間之規定

01 (勞基法第12條第2項參照)，除此之外，立法上既未就其
02 權利之行使增加限制，能否限制其權利之行使？是否因此成
03 為訴訟權利之障礙？並非無疑；尤其，若終止事由需要時日
04 進行蒐集事證瞭解經過，無從在第一時間完成，即無從遽認
05 其不得補據其他理由。觀諸被告於114年3月7日解僱通知
06 函，敘明：「…台端違反紀律、言行不檢，經告誡仍不悔
07 改，且有侮辱、辱罵長官、散佈不實謠言、恐嚇脅迫之言
08 論，職場不法侵害之行為等，已干擾工作環境、內部秩序紀
09 律之維護，破壞勞雇之信賴關係，違反本行工作規則第16、
10 17、19、20、22、28、54條及第57條第1項第1、2、4、5、8
11 及11款之規定，情節重大，爰依勞動基準法第12條第1項第2
12 款、第4款及本行工作規則第11條第1項第2款、第6款、第9
13 款之規定，自民國114年3月8日起終止與台端之僱用關係」
14 等語，足認被告已明確告知解僱依據為勞基法第12條第1項
15 第2款、第4款及工作規則第11條第1項第2款、第6款、第9款
16 規定，並大致說明原因事實，依前揭說明，我國法律並未課
17 以雇主需鉅細靡遺詳列解僱事由原因事實、證據義務，則原
18 告所稱被告未告知伊經人評會記二大過，未告知解僱具體事
19 由，其未盡合法告知義務，其解僱不合法云云，洵無足採。

20 2、按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
21 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，雇主得於知悉其情
22 形之日起30日內，不經預告終止勞動契約，勞基法第12條第
23 1項第2款及第2項有明文規定。而所謂侮辱，係指以言語或
24 舉動使他人覺得難堪而言；至「重大」與否，則應就具體事
25 件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱
26 者雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、
27 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
28 之判斷，端視該勞工之侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約
29 之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號、106
30 年度台上字第2922號判決意旨參照）。次按勞工有違反勞動

01 契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，
02 勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬
03 不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列
04 是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之
05 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
06 繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程
07 度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工
08 違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營
09 事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職
10 時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之
11 衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參
12 照）。勞基法第12條第1項第4款解僱勞工之具體事實，在程
13 度上應具相當之對應性，該具體事實之態樣、初次或累次、
14 故意或過失、對雇主及事業所生之危險或損失、勞雇關係之
15 緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到解僱之衡
16 量標準，即應綜合判斷其工作態度、團隊互助及客觀工作能
17 力等，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，
18 仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符解僱最後手段
19 性原則（最高法院111年度台上字第692號判決意旨參照）。

20 3、經查，被告所辯前於108年12月間，訴外人即原告直屬主管
21 信託部經理馮振杰因發現原告有「時常請假且產出研究報告
22 內容荒腔走板致財富管理部抗議、常常早會的時候會想辦法
23 在會議室外面逗留，簽到表常常都是補簽名的，請原告進會
24 議室就會拖拖拉拉的，有觀察到原告都不接電話，同仁也曾
25 抱怨原告不幫忙接電話」等情，於同年月12日依銀行「績效
26 管理與發展辦法」有關主管職責應「記錄並追蹤與部屬工作
27 表現相關的重要事件，以作為評核與輔導的依據，必要時得
28 藉由『工作輔導紀錄表』，輔導部屬改善，改善期間以不超
29 過三個月為限。」之規定，撰擬「工作輔導紀錄表」（下稱
30 系爭輔導紀錄），於「期望達成的目標」欄位中填具「能夠
31 積極配合行方政策及遵守工作規則，如(1)積極參與早會；

01 (2)服裝儀容符合行方規定；(3)電話禮儀符合行方規定；
02 (4)配合行方確實演練防災措施」等語，通知原告改善，惟
03 與原告溝通期望達成目標未達共識，最終未正式啟動該次工
04 作輔導，嗣原告於111年12月間以系爭輔導紀錄致原告心生
05 畏懼，向臺灣臺北地方檢察署(下稱臺北地檢署)對訴外人即
06 時任信託部代理主管李根田提出刑法第304條強制罪、第305
07 條恐嚇罪告訴，後經該署以112年度偵字第9713號為不起訴
08 處分，並於處分理由中認定：「被告(即指李根田)堅決否認
09 有何上開犯行…也沒有製作工作輔導紀錄表，只有口頭提醒
10 同事應出席會議，及服裝儀容、電話禮儀應配合行方規定…
11 告訴人(即原告)並未提出被告有製作上開工作紀錄之證明，
12 尚難認被告確有告訴人所指之犯行；又前開工作紀錄縱使存
13 在，核其性質仍僅屬該行行員工作績效或敬業態度之評量，
14 此為商業組織慣行之內部管理或分工措施，難認被告有何妨
15 害自由之犯意，告訴人指述情節亦不符合刑法強制、恐嚇等
16 罪之構成要件…」，經原告聲請再議，復經臺灣高等檢察署
17 以112年度上聲議字第4304號處分駁回再議等節，業據被告
18 提出銀行績效管理與發展辦法、系爭工作輔導紀錄表、臺北
19 地檢署不起訴處分書及臺灣高等檢察署處分書等件影本，在
20 卷可稽(院卷一第238-247、248、250-252)，對此，原告則
21 表示斯時伊不諳法律，透過刑事程序維護自身權益，但後來
22 方瞭解走錯程序等語(院卷一第462、463頁)，是被告上開所
23 辯，堪以憑採。

24 再者，被告所辯原告於經此程序後，猶於114年1月間有如附
25 表一編號2、3、4所示：於114年1月2日14時59分受財富管理
26 部人員邀請加入「財管GOHappy」之LINE群組後(原告LINE I
27 D為「勞工真可愛」)，發言稱「@A11先說好，請各位長官不
28 要搞小聰明、小動作或是惡性針對等行為，不然我一律檢
29 舉，就算打官司也沒問題」等語並張貼上開對李根田提起刑
30 事告訴之臺北地檢署函文截圖，且未遮蔽李根田姓名(原證1
31 6)；翌日(3日)上午8時58分，原告於該群組上發言稱「還有

01 協理會做假資料誣陷員工嘖嘖品行不佳還當主管真可怕」、
02 「被人告只是剛好而已」等情，有被告提出上開LINE群組對
03 話截圖在案足憑(院卷一第75頁)，是原告既知悉伊因不諳法
04 律走錯程序，對主管李根田所提出之強制、恐嚇犯行告訴，
05 業經檢察機關不起訴處分確定，猶在上揭被告公司群組發布
06 上開刑案地檢署函文，是被告所辯原告前開行為有貶抑李根
07 田之名譽，涉有違反個人資料保護法第20條之違法利用他人
08 個資、刑法公然侮辱、加重誹謗罪嫌等語，即非全屬虛妄，
09 核與被告公司工作規則第11條第1項第2、9款「對於本行各
10 級主管或其他同事實施重大侮辱行為」、「違反工作規則情
11 節重大」、第57條第1項第4、8款「誣陷、侮辱長官或同事
12 有確實證據者」、「散布不實謠言」之要件相符(見院卷一
13 第254-269頁)，則原告縱出於維護自身考績等權益事項所
14 為，然竟在公司群組中以直接明示函文所列刑案被告李根田
15 姓名方式，且未揭露任何因伊不諳法律走錯程序及該刑案業
16 經不起訴處分確定等訊息於眾，自對主管李根田之名譽造成
17 嚴重侵害之重大侮辱行為，且藉發布伊對李根田提起刑事程
18 序之相關函文，對其他共同工作之勞工自會產生心理上之重
19 大負擔及畏懼。

20 而被告所辯：原告明知伊對主管李根田提出前開刑案告訴業
21 經不起訴處分確定，且處分書中載明李根田「沒有製作工作
22 輔導紀錄表」等語，仍於114年1月3日執系爭輔導紀錄，向
23 被告公司人力資源處檢舉「李根田製作該工作輔導紀錄表涉
24 犯偽造文書」，業經人力資源處調查後於同年2月3日回覆
25 「經檢視台端檢舉函所提及工作輔導紀錄表中『期望達成的
26 目標』之內容，為本行員工應有之職能行為或所任職位應達
27 成之工作項目」，確認並無偽造文書等情，有上開檢舉函
28 (院卷一第276-280頁)在卷可證，應屬真實。是以，被告所
29 辯原告明知伊對主管李根田提出前開刑案告訴業經不起訴處
30 分確定，且處分書中載明李根田「沒有製作工作輔導紀錄
31 表」，竟於數年後執此事由主張李根田「偽造文書」，顯有

01 有誣陷同事之故意，符合工作規則第11條第1項第2、9款
02 「對於本行各級主管或其他同事實施重大侮辱行為」、「違
03 反工作規則情節重大」及第57條第1項第4款「誣陷、侮辱長
04 官或同事有確實證據者」之構成要件(院卷一第254-269
05 頁)，應屬有據。而被告復稱：原告於提出上開檢舉函之際，
06 竟一併將該函陸續寄給同部門及不同部門與處理檢舉案件無
07 關之同仁等節，亦據被告提出如附表一編號4事證欄所示證
08 據，則被告所辯原告上揭所為，屬散佈不實謠言、詆毀他人
09 名譽之行為，另符合工作規則第11條第1項第2、9款「對於
10 本行各級主管或其他同事實施重大侮辱行為」、「違反工作
11 規則情節重大」、第57條第1項第4、8款「誣陷、侮辱長官
12 或同事有確實證據者」、「散佈不實謠言」情事(院卷一第2
13 54-269頁)等語，亦屬可採。

14 第查，被告所辯其人力資源處因原告上揭行為，而於114年1
15 月6日邀總經理、人力資源處處長廖裕綺與原告進行訪談
16 時，會中原告尚對廖裕綺稱：「妳看什麼？妳在想什麼？…
17 你他媽的機掰、…妳以前應該很漂亮…應該是個狠角色」等
18 語，業據證人廖裕綺到庭證稱：「(卷一頁409，附表一編號
19 5、(二)114.1.6人力資源處訪談會議中「」內之敘述：「你
20 看什麼、你在想什麼」「你他媽的機掰」、「我會讀心
21 術…」等語，該段內容是否由你提供予被告公司？請說明
22 當時工作情形？」答：這是我提供的，訪談會議後我就有跟我的
23 同仁及法務同仁說這件事情。該次會議原告的財富管理部
24 單位協理顧正鈞來找我，反應原告的在部門的行為已造成該
25 部門同仁的困擾，來詢問我們要怎麼處理。顧正鈞跟我說：
26 原告於113年復職後，就將檢舉函貼在單位LINE群組上，我
27 是先請顧正鈞好好跟原告溝通，後來顧正鈞又跟兩位副總反
28 應，兩位副總去找總經理，總經理就跟我講，請原告一起到
29 16樓總經理辦公室談，這次會議是這樣開始的。該會議是有
30 我、原告、總經理三人。上開話就是在該過程中說的。(問：
31 原告說上開言語時，有無針對何特定對象？)答：對著我講。

01 (問:原告說上開對話時,原告的態度為何?)答:我覺得輕
02 蔑,我覺得不禮貌。…(提示被證三十五第7頁,本院卷(二)
03 第49頁,該譯文中003014到003205中之對話,當時此段對話
04 有關於被告主張原告說『你看什麼、你在想什麼』、『你他
05 媽的機掰』、『我會讀心術...』等語,是否即為該段譯文
06 所示?)答:『你看什麼、你在想什麼』此部分譯文上沒有看
07 到,我認為錄音部分沒有呈現被刪掉了。『你他媽的機掰』
08 這段也是錄音被刪掉了。『我會讀心術...』,這段應該是
09 原告在003021以下所說的,我會讀出一個人心裡在想什麼。
10 . . . ,這段對話中我的理解。(問:『你他媽的機掰』是否
11 是在該段譯文中003001到003014中發生的?)答:我印象中
12 是。」等語可證(本院卷二第122-124頁)。至原告所稱該次
13 訪談會議錄音譯文(被證35)未呈現上開侮辱性言語乙節,惟
14 被證35譯文乃兩造前就原告所提出原證30即原告於114年1月
15 6日人力資源處訪談會議中,自行持手機所為現場錄音檔光
16 碟暨譯文,經兩造以原告提出之錄音檔接續核對後,由被告
17 提出之最終全版譯文,而原告對此僅爭執其中:「(被證35:
18 你現在不相信我讀得出來(原告:我現在不相信你讀得出
19 來)」、「(被證35:有不明叮叮聲(原告:先有震動聲,後有
20 叮叮聲)」、「說話者:林士喬、對話內容:哼(原告:說話者:
21 男音、對話內容:哼)」部分(院卷二第75頁),然原告所提出
22 該次訪談會議錄音檔,是否為連續錄音?有無經剪接、變造?
23 等情,除據證人廖裕綺結證如上所述,並據被告以此為由置
24 疑並否認該錄音檔形式證據力,參諸,原告本同意就該錄音
25 檔是否為全程連續錄音?有無經剪接、變造?聲請為聲紋鑑
26 定,後以鑑定時間冗長、費用過鉅等,聲請將鑑定範圍限
27 縮,未限縮則命被告先行繳納費用,嗣於114年9月1日具狀
28 撤回鑑定聲請,是自難徒以譯文未呈現上開侮辱性言語,即
29 否認證人廖裕綺上開證言之憑信性。是被告所辯,原告上開
30 所為違反工作規則第11條第1項第2款、9款「對於本行各級
31 主管或其他同事實施重大侮辱行為」、「違反工作規則情節

01 重大」及第57條第1項第4、11款「侮辱、辱罵長官或同事有
02 確實證據者」、「違反紀律、言行不檢，經告誡仍不悔改
03 者」等情，即非無據。

04 4、再查，被告所辯：原告除上揭重大侮辱、違反工作規則之行
05 為，復有如附表一編號1、6、7、8、9、10所示之行為：除其
06 中附表一編號7、8、9所示言語，為原告所不爭執外(院卷二
07 第19頁)，其餘如編號1、6、10所示部分，業經證人李立偉
08 到庭證稱：「(卷一頁405，就所參與之如附表一編號1、(二)
09 114.1.2上午財富管理部工作會議中「直屬主管李立偉於財
10 富管理部工作會議上表示研究員的工作表現會反映在KPI
11 時，原告向李立偉稱：「我才不在意KPI，那個評分是假的，
12 你又沒法決定，考績都是協理決定，年終考績獎金才一點點，
13 我才不在意那一點點錢，操你XX的B」等語，此部分資料是由
14 你提供給被告公司嗎?)答：是，詳細的日期我不太記得，但
15 應該是在會後約2月時提供的。(問：請說明上開內容發生之
16 過程?)答：因為當時原告剛復職，每個財富管理部的員工被
17 要求在年初時要設年度KPI，我是召集所有的組員，每個組
18 員在會議中都會討論個別KPI，因為我會先設定組員個別的K
19 PI，並且把資料先給他們看，原告認為KPI就如同內容所
20 述，認為沒有用，考績是協理決定，跟年終獎金也無關，他
21 有說操你XX的B。(問：原告說上開這些話的時候，有對特定
22 對象嗎?)答：就是對我。(提示卷一頁411，問：附表一編號
23 6、(二)114.1.16上班期間，原告有稱「工讀生不會做嗎?、
24 為什麼工讀生不做是很跩嗎?媽的」等語，當日發生之情
25 形?)答：這也是我提供給公司的，也是約2月時提供的。我
26 們組定期要簡報開會，這是定期會議需要投影設備，我請原
27 告準備時，原告回稱的內容。(問：原告說上開這些話的時候
28 有無針對特定的對象?)答：對我。(提示卷一頁415，問：附
29 表一編號10、(二)114.2.12財富管理部內部會議中「」內之
30 敘述：「去跟警察講」等語，上開對話過程?)答：這也是我
31 提供給公司的，這也是延續先前對組員設定KPI的會議。當

01 場除了原告外，還有兩位組員也在場，證人黃哲聖沒有在
02 場。我提供的KPI對三位組員的要求是一樣的，原告認為這
03 個KPI設定，逾越了原告的工作範圍，原告應該做的事情，
04 原告認為項目太多了，希望我提供原告職位的工作職位說明
05 書。我告訴原告職位說明書是人力資源處可以提供。原告一
06 直重複大聲咆哮職位說明書在哪裡，我跟原告說會後可以上
07 人力資源處網站查詢，但是原告不接受，原告一直大聲咆
08 哮，導致會議室外的同仁跟主管陳建勳經理進來看怎麼回
09 事？證人黃哲聖在會議室外座位上有聽到。(問:原告上開陳
10 述是與誰的對話?)答:是對我說的。(問:原告從113年12月
11 底復職至114年3月7日受解僱為止，此段期間原告的各種言
12 行，對工作職場造成何種影響?)答:對直屬主管我而言，原
13 告行為偏差難以管理，就KPI設定的會議，原告個人的反
14 應，除了對職場倫理不尊重外，對直屬主管交辦的任務常常
15 不接受，原告常常請休假，造成同仁工作代理困擾，原告情
16 緒不穩定、言語不敬，常罵髒話，造成其他同仁困擾。(問:
17 原告在113年12月底復職以來，有無針對原告你上開所述考
18 勤及其不當行為有無進行告誡?)答:有，在會議的時候都
19 有，在部門的KPI工作會議兩次以及平常在辦公室言語髒話
20 的時候會告誡他注意言辭。」等語;及證人黃哲聖之證稱:
21 「(提示卷一頁415，問:附表一編號10、(二)114.2.12財富
22 管理部內部會議，中「」內之敘述:「去跟警察講」等語，
23 你曾否見聞上開原告陳述?)答:這件事情我有聽到，我是在
24 會議室外，自己的座位上，我是在會議室外的第一排，會議
25 室的門沒有關，我當時是在講電話，上開內容我有跟被告公
26 司陳報。因為原告大聲說要把工作說明書拿出來，重複了很
27 多次，所以我說電話才被打斷，我是一邊接電話一邊聽到原
28 告的聲音。我的印象是拿出工作說明書的那段，其他的我沒
29 有印象。…(提示被證六，本院卷第270至274頁，問:你是
30 否為該LINE群組成員?有無看到這些對話內容?)答:我是LI
31 NE群組成員，有看到該對話內容。…(提示被證十六，本院

01 卷第306至308頁，問：被證十六是否為證人黃哲聖的受訪紀
02 錄？）答：306頁是，308頁不是。（問：承前，其中第1點陳述
03 內容「你拿出來你拿出來．．．」是否即為你剛才所述的內
04 容？）答：是。」等語（見本院卷二第117-125頁），則被告所
05 辯原告上開侮辱主管李立偉、馮振杰之行為，及不依主管指
06 示服務態度不佳，而有違反附表所示工作規則規定等情，即
07 非無據。又查，被告所辯原告上開行為，已嚴重破壞職場氛
08 圍與勞雇和諧，並致共同工作之勞工產生心理負擔與壓力，
09 甚至產生人身安全之擔憂，難期待被告採取解僱以外之懲戒
10 手段等情，亦有被告所提出之申訴案件調查小組會議訪談記
11 錄在案可證（見本院卷一第294-310頁）。綜上，原告縱出於
12 維護自身考績等權益事項所為，然既明知伊不諳法律走錯程
13 序及該刑案業經不起訴處分確定，處分書並載明李根田沒有
14 製作工作輔導紀錄表等情，猶陸續在公司群組中以直接明示
15 函文所列刑案被告李根田姓名，且未揭露任何因伊不諳法律
16 走錯程序及該刑案業經不起訴處分確定等訊息於眾，復執系
17 爭輔導紀錄向被告人力資源處檢舉李根田偽造文書，甚將檢
18 舉函陸續予非處理人事業務同仁，顯屬對主管李根田之名譽
19 造成嚴重侵害之重大侮辱行為，伊藉發布伊對李根田提起刑
20 事程序之相關函文，對公司主管及其他共同工作之勞工自會
21 產生心理上之重大負擔及畏懼，復經被告公司人力資源處就
22 上情進行訪談、主管李立偉多次勸戒，仍無法改善情況等一
23 切情狀，綜合判斷，原告上揭多次重大侮辱、故意違反工作
24 規則之行為，履經主管勸戒及人力資源處予以訪談後，猶未
25 見改善，已無服從被告之意思，難期待被告採用解僱以外手
26 段繼續僱傭關係，依首揭規定及說明，被告得依勞基法第12
27 條第1項第2、4款規定解雇原告。

28 5、又按勞基法第12條第2項所定之30日除斥期間，為保障勞工
29 及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完
30 成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算
31 （最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。參照

01 本件不法侵害事件調查小組於114年2月24日方提出結案報告
02 書確立原告違規事實，應自該時起算30日之除斥期間，而被
03 告於同年3月7日即依上開違規事實做成解僱之懲處，尚未逾
04 越法定除斥期間。是被告依勞基法第12條第1項第2、4款規
05 定不經預告終止和原告間之勞動契約，應屬適法有據。

06 (三)請求確認兩造間僱傭關係存在及請求被告繼續支付如附件
07 一、(二)第2項至第5項所示工資、提繳勞工退休金部分:依
08 上所述，被告既於於114年3月7日合法終止與原告之勞動契
09 約，兩造僱傭契約已不存在，原告請求確認兩造僱傭關係存
10 在，及循此請求被告給付如附件一、(二)第2項至第5項所示
11 工資、提繳勞工退休金，即無理由。

12 (四)請求精神慰撫金部分:

13 按雇主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之行使，違法終止
14 勞動契約，僅勞動契約不生終止之效力，勞動契約繼續存在
15 期間，勞工除因雇主拒絕受領勞務給付，並拒絕給付薪資報
16 酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利外，不得
17 以雇主終止契約不合法，而要求雇主負侵權行為之損害賠償
18 責任（最高法院95年度台上字第2710號民事判決參照）。矧
19 以，被告經認定依勞基法第12條第1項第2、4款規定事由解
20 僱原告，屬於雇主解僱權之合法行使，並不具備歸責性或違
21 法性，無從認定有何侵害原告人格權之情事，自不成立侵權
22 行為。故原告依民法侵權行為之規定請求被告給付精神慰撫
23 金，亦無理由。

24 四、綜上所述，原告依附件一、(二)所示請求權基礎，請求確認
25 兩造間僱傭關係存在，及請求被告自114年3月8日起繼續支
26 付如附件一、(二)第2項至第5項所示工資、提繳勞工退休金
27 及第6項之精神慰撫金98萬元本息，均為無理由，應予駁
28 回。

29 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
30 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
31 論述，附此敘明。

01 六、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第78條。

02 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

03 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

08 書 記 官 高 宥 恩

09 附件一：

10 (一)

訴之聲明	請求項目、金額(新臺幣:元)
第1項:確認兩造間僱傭關係存在	確認兩造僱傭關係存在
第2項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按月於當月15日給付原告新臺幣58,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	自114年3月8日起至復職前一日止，按月給付工資58,800元
第3項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按年於當年12月15日給付原告新臺幣54,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	自114年3月8日起至復職前一日止，按年於當年12月15日給付工資54,600元
第4項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按年於翌年1月15日給付原告新臺幣200,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	自114年3月8日起至復職前一日止，按年於翌年1月15日給付工資200,000元
第5項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣3,648元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。	自114年3月8日起至復職前一日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原告勞退專戶
第6項:被告應給付原告新臺幣1,000,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	給付非財產上損害賠償1,000,000元

12 (二)

訴之聲明	請求項目、金額(新臺幣:元)	請求權基礎
第1項:確認兩造間僱傭關係存在	確認兩造僱傭關係存在	民事訴訟法第247條第1項
第2項:被告應自民國114年3月8日起至原告復	自114年3月8日起至復職前一日止，按月給付工資58,800	勞動契約、勞動基準法第22條第2項、民法第486條及第4

職之前一日止，按月於當月15日給付原告新臺幣58,800元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	元	87條
第3項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按年於當年12月15日給付原告新臺幣54,600元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	自114年3月8日起至復職前一日止，按年於當年12月15日給付工資54,600元	勞動契約、勞動基準法第22條第2項、民法第486條及第487條
第4項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按年於翌年1月15日給付原告新臺幣200,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	自114年3月8日起至復職前一日止，按年於翌年1月15日給付工資200,000元	勞動契約、勞動基準法第22條第2項、民法第486條及第487條
第5項:被告應自民國114年3月8日起至原告復職之前一日止，按月提繳新臺幣3,648元至原告在勞工保險局之勞工退休金專戶。	自114年3月8日起至復職前一日止，按月提繳勞工退休金3,648元至原告勞退專戶	勞工退休金條例第14條第1項及第5項、同條例第31條
第6項:被告應給付原告新臺幣1,000,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。	給付非財產上損害賠償980,000元 給付已提出申請之旅遊補助金20,000元(追加不合法駁回，詳壹、一)	民法第184條第2項、第195條第1項 勞動契約(追加不合法駁回，詳壹、一)

附表一：解僱事由事實

編號	(一)發生時間 (民國年月日)	(二)解僱事由相關事實	(三)前開事證	(四)依據
1	114年1月2日上午 財富管理部工作會議	直屬主管李立偉於財富管理部工作會議上表示研究員的工作表現會反映在KPI時，原告向直屬主管李立偉大吼「我才不在意KPI，那個評分是假的，你又沒法決定，考績都是協理決定，年終考績獎金才一點點，我才不在意那一點點錢，操你XX的B」等	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)證人李立偉。	(1)工作規則第11條第1項第2、9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第17條。 (4)工作規則第19條。

		語，有重大侮辱主管，侮辱辱罵長官，不服從指揮監督，服務態度不佳等情。		(5)工作規則第28條。 (6)工作規則第57條第1、4、5款。 (7)勞動基準法第12條第1項第2、4款。
2	114年1月2、3日「財管GO Happy」LINE群組內	(1)原告分別於19時31分、19時37分發表「@A11先說好，請各位長官不要搞小聰明、小動作或是惡性針對等行為，不然我一律檢舉，就算打官司也沒問題」等語，與張貼原告於111-112年間對單位主管李根田提起妨害自由刑事告訴案件之臺北地檢署函文截圖，並未遮蔽李根田之姓名等情，已破壞職場氛圍，對工作環境與職場秩序造成負面影響，致單位內同仁產生心理負擔及心生畏懼，破壞勞資間和諧信賴關係等情，並另涉犯個人資料保護法相關規定。 (2)原告復於隔日8時58分、9時04分發表「還有協理會做假資料誣陷員工 嘔嘔 品行不佳還當主管真可怕」、「被人告只是剛好而已」、「整個職場烏煙瘴氣 就是有這種人 可憐到不行」等語，有重大侮辱主管，誣陷侮辱長官，散布不實謠言等情，亦有破壞職場氛圍，對工作環境與職場秩序造成負面影響，破壞勞資間和諧信賴關係等情，並另涉犯刑法公然侮辱、加重誹謗等罪。	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)被證6號第2頁、原證16號。 (3)被證6號第4、5頁。 (4)證人張兆勳、陳建勳、黃哲聖。	(1)工作規則第11條第1項第2、9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第57條第1、4、8款。 (4)勞動基準法第12條第1項第2、4款。 (5)個人資料保護法第2條第1款、第5條、第20條第1項。 (6)刑法第309條、第310條第2項。
3	114年1月3日	原告於111年12月間就108年12月12日工作輔導紀錄表向臺北地檢署提告李根田妨害自由刑事告訴已遭不起訴處分確定之前提下，再度向人力資源處寄發檢舉函，主張李根田製作108年12月12日工作輔導紀錄表涉嫌偽造文書等情，有重大侮辱主管，誣陷侮辱長官等情。	(1)被證2號。 (2)被證3號。 (3)被證4號。 (4)被證5號第3、4、11頁。 (5)被證7號。	(1)工作規則第11條第1項第2、9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第57條第1、4款。 (4)勞動基準法第12條第1項第2、4款。
4	114年1月3日後	原告將114年1月3日之檢舉函一併寄送給其他並非處理檢舉事務之共同工作勞工等情，有重大侮辱主管，誣陷侮辱長官、散布不實謠言等情，並另涉犯刑法加重誹謗等罪。	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)被證8號。 (3)被證11號。 (4)被證12號。 (5)被證14號。 (6)被證15號。 (7)被證19號第2頁。 (8)證人張兆勳。	(1)工作規則第11條第1項第2、9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第57條第1、4、8款。 (4)勞動基準法第12條第1項第2、4款。 (5)刑法第310條第2項。
5	114年1月6日人力資源處訪談會議	訪談會議中，人力資源處處長廖裕綺就原告檢舉內容係108年之舊案，何以再提檢舉及為何有偽造文書之詢問時，原告回稱「我沒有必要回答你這個問題」、「我快不快樂關你什麼事」、「我沒有在管什麼長不長官的」、「妳看什麼？妳在想什麼？」、「你他媽的機掰」、「我會讀心術，妳在想什麼我都知道，我只要看著妳就可以讀心」、「妳年輕的時候應該很漂亮…應該是個狠角色」等語，有重大侮辱主管，侮辱辱罵長官等情。	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)證人廖裕綺。	(1)工作規則第11條第1項第2、9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第57條第1、4、11款。 (4)勞動基準法第12條第1項第2、4款。
6	114年1月16日	原告直屬主管李立偉請原告準備線上會議設備，原告回稱「工讀生不會做嗎？」、「為什麼工讀生不做是很賤嗎？媽的！」等語，李立偉當下表示組內各人均有準備過，並非針對原告等情，並有告誡原告應注意用詞用語。	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)證人李立偉。	(1)工作規則第11條第1項第9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第17條 (4)工作規則第28條 (5)工作規則第57條第1、2、4、5款。 (6)勞動基準法第12條第1項第4款。
7	114年2月5日	原告於辦公室內致電信託部質問前直屬主管馮振杰稱「你隨便弄我，我就一定會報仇，我跟你講100年我照樣報仇」等語，事後原告私信馮振杰表示「蝦扯沒參加早會開立輔導單 你怎麼不說我不簽聯絡簿？輔導單是這樣濫用的？」等情，有脅迫長官並致馮振杰感到心生畏懼及受原告恐嚇與騷擾等情。	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)被證17號。 (3)證人馮振杰。	(1)工作規則第11條第1項第9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第57條第1、4款。 (4)勞動基準法第12條第1項第4款。
8	114年2月5日	信託部主管馮振杰掛原告電話後，原告即於自己辦公室內大聲咒罵馮振杰「幹你娘，臭機歪，三波，斷我電話，不接電話」等語，有重大侮辱主管，侮辱辱罵長官，妨礙其他同事工作等情，並已嚴重破	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)證人李立偉。	(1)工作規則第11條第1項第2、9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第22條。

(續上頁)

01

		壞職場氛圍，對工作環境與職場秩序造成負面影響，致單位內同仁產生心理負擔及心生畏懼，破壞勞資間和諧信賴關係。		(4)工作規則第57條第1、4款。 (5)勞動基準法第12條第1項第2、4款。
9	114年2月5日	原告直屬主管李立偉於114年1月16日已告誡原告應注意用詞用語後，原告復於辦公室大聲咒罵馮振杰「幹你娘，臭機歪，三沒，斷我電話，不接電話」等語，原告直屬主管李立偉隨即召原告面談，並再次告誡原告應注意用詞用語。	(1)被證5號第3、4、11頁。 (2)證人李立偉。	(1)工作規則第11條第1項第9款。 (2)工作規則第16條。 (3)工作規則第57條第1、11款。 (4)勞動基準法第12條第1項第4款。