

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第108號

01
02
03 上 訴 人 史美珪
04 訴訟代理人 姜志俊律師
05 被 上 訴 人 臺灣銀行股份有限公司
06 法定代理人 吳佳曉
07 訴訟代理人 陳志揚律師

08 上列當事人間請求確認懲戒處分無效等事件，上訴人對於中華民國
09 國113年2月23日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第283號第一審
10 判決提起上訴，本院於114年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

11
12 上訴駁回。

13 第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

14
15 一、本件被上訴人之法定代理人原為施瑪莉，嗣於本院審理中變
16 更為吳佳曉，並據吳佳曉具狀聲明承受訴訟等情，有卷附聲
17 明承受訴訟暨答辯狀及金融監督管理委員會民國113年8月22
18 日金管銀控字第1130144462號函文可稽（見本院卷第141-14
19 7頁），核與民事訴訟法第175條第1項規定相符，應予准
20 許。

21 二、上訴人主張：伊於102年7月16日至107年9月3日任職於被上
22 訴人，擔任財富管理部第2任經理，嗣於107年9月4日退休。
23 詎伊於111年6月18日收受被上訴人於111年6月15日銀人資乙
24 字第11100036831號函文（下稱系爭函文）檢送之獎懲通知
25 書，依「臺灣銀行股份有限公司職員獎懲要點」（下稱系爭
26 獎懲要點）第6點第5款、第10點規定，核定伊對蘇澳分行前
27 行員即訴外人張家慶擔任理專期間發生挪用客戶款項案，應
28 負未善盡督導管理之責，記申誡乙次（下稱系爭申誡處
29 分），並將系爭函文發送正、副本至被上訴人所屬各單位處
30 室，刊登於臺銀通訊。惟伊早已退休，兩造間僱傭關係即已
31 終止，系爭獎懲要點及工作規則，應僅適用於在職人員，系

01 爭申誠處分應屬無效。又張家慶為蘇澳分行之屬員，雖於伊
02 任職經理期間挪用客戶即訴外人楊林森款項31筆，金額共計
03 新臺幣（下同）3400萬元，惟財富管理部對隸屬分行之理財
04 業務人員的職掌，依財政部核定之103年版臺灣銀行組織規
05 程第17條第7款規定，為「投資理財之諮詢及輔導」，復依9
06 8年2月11日銀人資乙字第09800052231號函及「臺灣銀行七
07 十年」年刊記載，理財專員自98年2月16日起由總行（財富
08 管理部）改隸於各分行，故理財專員督導管理考核之權責隸
09 屬分行，伊對張家慶並無監督之權責。且張家慶得以挪用客
10 戶款項之關鍵時點係102年2月8日，當時財富管理部經理為
11 訴外人康繫，斯時張家慶佯以空白之電子銀行服務申請書、
12 約定書充作申購基金文件之一供客戶即楊林森簽名，冒名申
13 請開通楊林森名下臺銀蘇澳分行帳戶之網路銀行服務，且申
14 請以張家慶之富邦銀行帳戶為約定轉入帳戶，係因蘇澳分行
15 未依總行之作業規定，確認客戶身分與驗印，且未依規定由
16 核章主管將密碼單親自交給客戶，便宜行事將密碼交給張家
17 慶代為轉交，使張家慶得以盜取客戶之網銀密碼。惟被上訴
18 人未予康繫或督導管理蘇澳分行的副總經理以上之高階管理
19 階層為任何懲戒處分，且依「臺灣銀行內部控制三道防線準
20 則」規定，財富管理部僅為第二道防線，伊卻反受系爭申誠
21 處分，而同為第二道防線之風險管理部、法令遵循處等單
22 位，均未因該案予以任何懲戒處分，可見被上訴人之行政責
23 任係選擇性懲處，有違比例原則及誠信原則。伊為被上訴人
24 貢獻服務40多年，為表現優異、屢獲嘉勉的資深高級主管，
25 從未遭受任何懲處，卻於退休4年後收到系爭申誠處分，致
26 伊名譽權遭受侵害，且被上訴人事前未予伊書面或口頭答辯
27 說明之機會，伊精神上受有嚴重傷害。爰依民法第184條第1
28 項前段、第195條第1項規定，求為確認被上訴人系爭申誠處
29 分無效；並命被上訴人應給付上訴人80萬元，及自起訴狀繕
30 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；被上
31 訴人應將第一項聲明，通知原懲戒處分之受通知單位並刊登

01 於臺銀通訊之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明
02 不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認系
03 爭申誡處分無效；(三)被上訴人應給付上訴人80萬元，及自起
04 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
05 息；(四)被上訴人應將第(二)項聲明，通知被上訴人原各發送正
06 本、副本及抄本單位，並刊登於臺銀通訊。

07 三、被上訴人則以：伊蘇澳分行前行員張家慶涉嫌挪用客戶款項
08 案件，經臺灣新北地方檢察署（下稱新北地檢署）提起公
09 訴，伊於案發後即予以張家慶一次記二大過免職在案，並依
10 專案查核及檢察官偵查結果，由伊人事評議委員會於111年6
11 月14日決議，因業管單位有未善盡督導管理之責，核予財富
12 管理部前經理即上訴人與時任財富管理部經理即訴外人蘇淑
13 琳各申誡一次，上訴人雖提出申復，經伊人事評議委員會審
14 議，考量上訴人申復內容並無新事證可資免責，決議維持原
15 申誡一次處分。又張家慶任職期間係自101年11月13日起至1
16 09年3月3日，而上訴人自102年7月16日起至107年9月3日擔
17 任財富管理部經理，與張家慶擔任理財業務人員之期間完全
18 重疊，且張家慶於上訴人任職財富管理部經理期間，共有31
19 筆挪用客戶款項，金額高達3400萬元，不法事證明確。上訴
20 人有實質督導管理及調度理財業務人員之權，並負業務考核
21 及執行伊公司第二道防線之權責，於其任內理財業務人員發
22 生嚴重弊案，難謂上訴人已善盡職責，自應負其行政責任。
23 另金融監督管理委員會（下稱金管會）亦認伊就理財專員關
24 聯戶之監管機制不足，對伊核處罰鍰，與上訴人擔任財富管
25 理部經理之職責密切相關，故伊依系爭獎懲要點第6點第5款
26 核予上訴人系爭申誡處分，係最低度之懲處，並無違誤。另
27 依伊工作規則第60條第1項、公務員服務法第2條第1項之規
28 定，上訴人如有違反公務員服務法相關規定之行為時，得依
29 公務員懲戒法之規定予以懲戒，而公務員懲戒法第1條第2項
30 規定，對退休之公務員於任職期間之違法行為，得適用公務
31 員懲戒法之規定予以懲戒，則依舉重明輕之法理，伊自得對

01 於上訴人任職期間之業務疏失行為，依系爭獎懲要點予以系
02 爭申誡處分。又伊追究該案件所涉分公司主管、督導人員
03 （第一道防線）及總公司管理單位（第二道防線）、稽核單
04 位人員（第三道防線）應負之行政責任，共懲處23人，其中
05 針對案發時任單位主管及總公司業管單位主管者予以加重懲
06 處，並調離現職或調任非主管職務，進行全面檢討並予處
07 置，對於上訴人申誡一次之懲處應屬適當，絕無對退休人員
08 懲處特別嚴厲不公之處，自非不法侵害上訴人之名譽等語，
09 資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

10 四、兩造不爭執事項（見本院卷第136-137頁）：

11 (一)上訴人於102年7月16日起至107年9月3日止，任職於被上訴
12 人擔任財富管理部第2任經理，第1任經理康繫之任期為96年
13 7月1日起至102年7月15日止。

14 (二)上訴人於107年9月4日退休，並於111年6月18日收受被上訴
15 人系爭函文檢送之獎懲通知書，依系爭獎懲要點第6點第5
16 款、第10點規定，核定上訴人對蘇澳分行前行員張家慶擔任
17 理專期間發生挪用客戶款項案，應負未善盡督導管理之責，
18 記申誡乙次（即系爭申誡處分），並將系爭函文發送正、副
19 本及抄本至被上訴人所屬各單位處室，刊登於臺銀通訊。

20 (三)張家慶任職期間自101年11月13日起至109年3月3日。張家慶
21 之挪用客戶款項案，業經臺灣新北地方法院（下稱新北地
22 院）以111年度金訴字第950號刑事判決判處有期徒刑8年6
23 月，並經本院以112年度金上訴字第24號刑事判決上訴駁回
24 並確定在案。

25 (四)金管會以張家慶自101年8月至111年2月間，偽造客戶簽名及
26 偽刻客戶印鑑申辦網路銀行，及以話術欺騙客戶假意購買保
27 單、基金，並以抽換單據及透過網路銀行轉帳方式挪用客戶
28 款項，違法行為時間將近10年，受影響客戶數9位，所涉金
29 額約8447萬元，認被上訴人有未完善建立及未確實執行內部
30 控制制度之情事為由，核處被上訴人1400萬元罰鍰。

31 五、上訴人主張被上訴人為系爭申誡處分時，其已退休，兩造間

01 無僱傭關係，系爭申誠處分應屬無效，且違反比例原則及誠
02 信原則，並侵害其名譽權云云，為被上訴人所否認，並以前
03 詞置辯。是本件之爭點厥為：(一)本件有無確認利益？(二)被上
04 訴人得否對已退休之上訴人依系爭獎懲要點予以懲處？(三)被
05 上訴人對上訴人所為系爭申誠處分，是否符合系爭獎懲要點
06 第6點第5款、第10點規定？(四)被上訴人對上訴人所為系爭申
07 誠處分，是否符合比例原則及誠信原則？(五)上訴人主張被上
08 訴人以系爭申誠處分不法侵害其名譽權，請求損害賠償及回
09 復名譽之行為，有無理由？茲分別論述如下：

10 (一)本件有無確認利益？

11 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益
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
13 即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，
14 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
15 不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院108
16 年度台上字第1644號裁定意旨參照）。又按工作規則，違反
17 法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規
18 定者，無效，亦為勞基法第71條所明定。依其反面解釋，顯
19 然雇主為事業之管理，得在不違反法令之強制或禁止規定或
20 其他有關該事業適用之團體協約規定之範圍內，訂定工作規
21 則。而勞工基於其勞動契約，固有服從雇主指揮監督、遵守
22 雇主所訂工作規則之義務，對於違反工作規則之勞工，雇主
23 基於其與勞工間之勞動契約，自得依情節予以適當之懲戒處
24 分。惟雇主之懲戒權並非漫無限制，雇主對勞工所為懲戒處
25 分仍屬勞動契約之一部分，應受勞基法之拘束，不得低於該
26 法所定勞動條件之最低標準。而勞基法就雇主懲戒權行使之
27 不當或違法，雖無救濟明文，然應無待於雇主對於勞工施予
28 最嚴厲之懲戒處分予以解雇時（懲戒性解僱），始得提起民
29 事訴訟資為救濟，勞工如認雇主之懲戒處分違法或不當，自
30 得提起訴訟主張權利，俾勞工合法維護自己之權益。

31 2.被上訴人雖以系爭申誠處分僅註記於上訴人之人事資料，對

01 於上訴人業已退休及其得向被上訴人請領退休之各項給付等
02 法律上之地位與權益，均不生任何不利益之影響，應無使上
03 訴人在法律上之地位及權利有不安狀態存在之可能，無以本
04 件確認判決予以除去之必要，而無確認利益云云。惟上訴人
05 主張系爭申誠處分不合法應屬無效，且被上訴人以此侵害其
06 名譽，然為被上訴人所否認。是本件兩造對於系爭申誠處分
07 是否無效，既有爭執，致使上訴人在法律上之地位及權利有
08 不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去。
09 揆諸上開說明，上訴人提起本件確認之訴，自有確認利益。

10 (二)被上訴人得否對已退休之上訴人依系爭獎懲要點予以懲處？

11 1.按公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎
12 懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務
13 員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其
14 規定，勞動基準法（下稱勞基法）第84條定有明文。次按本
15 法之規定，對退休（職、伍）或其他原因離職之公務員於任
16 職期間之行為，亦適用之，公務員懲戒法第1條第2項亦有明
17 文。又財政部所屬金融保險事業機構人員進用辦法（下稱系
18 爭進用辦法）第3條、被上訴人工作規則第3條分別明定：

19 「各機構應本職位分類之精神，建立人事管理制度，除董事
20 長(理事主席)、總經理外，各級職位應按工作之繁簡難易及
21 職責程度核列職等，並依本部職位列等之規定辦理。各機構
22 職位列等第五職等以上者為公務員兼具勞工身分之職員，職
23 位列等第四職等以下者為純勞工身分之工員」、「本規則所
24 稱公務員兼具勞工身分者，係指助理辦事員（含）以上之行
25 員；所稱純勞工身分人員係指約聘（雇）人員、編制內工
26 員、契約工及工讀生」。

27 2.經查，上訴人係基於系爭進用辦法第3條規定所進用，且退
28 休前擔任14職等之經理，為公務員兼具勞工身分，此為兩造
29 所不爭執（見本院卷第352頁、第379頁）。觀諸被上訴人工
30 作規則第60條第1項規定：「公務員兼具勞工身分人員之獎
31 懲，悉依公務員有關法令暨本行規定辦理」（見原審卷第38

01 9-391頁），核與勞基法第84條規定相符。故有關上訴人獎
02 懲等事項，應適用公務員法令之規定。另公務員懲戒法第1
03 條第2項規定，該法對退休（職、伍）或其他原因離職之公
04 務員於任職期間之行為，亦有適用。則被上訴人依財政部所
05 屬金融保險事業機構人員考核辦法（見本院卷第363-366
06 頁）訂定系爭獎懲要點（見原審卷第49-50頁），並對已退
07 休但兼具公務員身分之上訴人於其任職期間之業務疏失行
08 為，依系爭獎懲要點規定予以懲處，於法有據。故上訴人主
09 張被上訴人在沒有法源依據下，濫用權利、恣意擴張解釋，
10 無限上綱將公務員法令套用到被上訴人自行訂定之系爭獎懲
11 要點，在兩造已無僱傭關係情況下懲處伊，系爭申誡處分應
12 屬無效云云，難認可採。

13 (三)被上訴人對上訴人所為系爭申誡處分，是否符合系爭獎懲要
14 點第6點第5款、第10點規定？

15 1.系爭獎懲要點第6點第5款、第10點分別明訂：「具有下列情
16 形之一者，申誡一次或兩次：……（五）其他業務疏失或不
17 良事蹟，情節輕微」、「各級主管對屬員有監督之責任，如
18 疏於防範而導致屬員違法失職者，應依『行政院及所屬各機
19 關公務人員平時考核要點』，依分層負責之規定，予以連帶
20 處分」（見原審卷第50頁）。

21 2.查上訴人於102年7月16日起至107年9月3日止，任職於被上
22 訴人擔任財富管理部第2任經理，為兩造所不爭執（見兩造
23 不爭執事項(一)）。依財政部102年6月24日核定修正之被上訴
24 人公司組織規程第17條第4款規定，財富管理部之職掌為
25 「財富管理業務規劃、推展、考核、管理及教育規劃」（見
26 原審卷第199頁）；嗣於103年12月19日核定修正之版本條號
27 改為第17條第3款，並增訂第7款「理財業務人員投資理財之
28 諮詢及輔導」（見原審卷第53頁）；再於111年4月15日備查
29 版本條號再分別改為第22條第3款、第7款（見原審卷第57
30 頁、本院卷第162頁），可知被上訴人財富管理部之職掌，
31 為財富管理業務規劃、推展、考核、管理及教育規劃及理財

01 業務人員投資理財之諮詢及輔導。又依被上訴人公司辦理財
02 富管理業務作業辦法第2條規定，財富管理業務之主管單位
03 為財富管理部，專責財富管理業務之規劃與執行，及理財業
04 務人員之管理（見原審卷第201頁），足認財富管理部為財
05 富管理業務之主管單位，理財業務人員之管理亦為該部所專
06 責。參以被上訴人公司財富管理業務人員管理要點第8點規
07 定，各營業單位應推薦符合理財業務人員暨其職務代理人資
08 格條件人員，經本業務主管單位審定認可後，始可擔任，其
09 單位內部輪調時亦須經本業務主管單位同意…（見原審卷第
10 209頁），可見財富管理部為財富管理業務之主管單位，對
11 於各單位理財業務人員之派任及輪調，有審核管理之權。

12 3.其次，張家慶利用自101年11月13日起至109年3月3日任職被
13 上訴人蘇澳分行擔任理財專員期間，盜用客戶名義申請開通
14 網路銀行服務，或以其取得之客戶網銀帳號密碼，將客戶帳
15 戶內多筆款項轉帳至其帳戶，業經新北地院以111年度金訴
16 字第950號刑事判決判處有期徒刑8年6月，並經本院以112年
17 度金上訴字第24號刑事判決上訴駁回並確定在案等情，有卷
18 附新北地檢署檢察官111年度偵字第14521號起訴書、新北地
19 院111年度金訴字第950號判決、本院112年度金上訴字第24
20 號刑事判決可稽（見原審卷第275-367頁），且為兩造所不
21 爭執（見兩造不爭執事項(三)）。另被上訴人主管機關金管會
22 並以張家慶自101年8月至111年2月間，偽造客戶簽名及偽刻
23 客戶印鑑申辦網路銀行，以話術欺騙客戶假意購買保單、基
24 金，及以抽換單據及透過網路銀行轉帳方式挪用客戶款項，
25 違法行為時間將近10年，受影響客戶數9位，所涉金額約844
26 7萬元，認被上訴人有未完善建立及未確實執行內部控制制
27 度之情事，違反銀行法第45條之1第1項規定，依同法第129
28 條第7款規定，核處被上訴人罰鍰1400萬元，有金管會111年
29 7月26日裁處書附卷可稽（見原審卷第213-215頁）。

30 4.觀諸上訴人自102年7月16日起至107年9月3日擔任財富管理
31 部經理，與張家慶擔任理財專員之期間完全重疊；且依被上

01 訴人辦理財富管理業務作業辦法、財富管理業務人員管理要
02 點規定，財富管理部為財富管理業務及管理理財專員之主管
03 單位，對於各單位理財業務人員之派任及輪調，有審核管理
04 之權；而被上訴人雖已就理財專員帳戶與客戶往來情形建立
05 報表監管機制，惟就理財專員關聯戶之監管機制仍有不足，
06 上訴人並未依其執掌完善建立及執行內部控制制度，致未發
07 現張家慶長期利用配偶及友人之行內帳戶轉帳予客戶並備註
08 「保單配息」、「基金配息」等文字，以掩飾其挪用行為；
09 則上訴人既擔任財富管理部經理，並有督導管理及調度理財
10 業務人員之權，且負業務考核管理之責，卻未依職權建立完
11 善內部控制機制並確實執行，以致理財專員發現可趁之機，
12 而發生嚴重弊案，難謂上訴人全無疏失。故被上訴人依分層
13 負責之規定，並依系爭獎懲要點第6點第5款、第10點，予以
14 上訴人連帶處分即系爭申誡處分，核屬有據。

15 5. 上訴人雖主張財富管理部於96年7月1日成立，當時採總行
16 制，然自98年2月16日起已改為分行制，所有理財專員均隸
17 屬於分行，由分行督導、管理、考核、升遷等事項，伊對於
18 理財專員並無督導管理之權責云云，並提出被上訴人98年2
19 月11日銀人資乙字第09800052231號函及行員任免通知書、
20 「臺灣銀行七十年」年刊為證（見原審卷第59-67頁）。查
21 該年刊雖記載：「另總行無法掌握個別理專之工作表現與生
22 活品德，經考量財管業務已獲得分行相當程度的支持與重
23 視，相關運作機制多已建置，於98年2月16日將理財專員之
24 管理由總行制調整為分行制」，然依前開說明，財富管理業
25 務人員管理要點第8點既明定財富管理部有理財業務人員之
26 人事權，辦理財富管理業務作業辦法第2條亦明定財富管理
27 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
28 執行，及理財業務人員之管理；佐以上訴人於105年、106年
29 擔任財富管理部經理期間，就新進理專之晉用分發及調任事
30 宜，曾發函予人力資源處，並請人力資源處於理財專員任免
31 通知書之注意事項欄載明「該等人員應受本行財富管理業務

01 人員管理要點」規範，亦有卷附財富管理部之函文可稽（見
02 原審卷第211-212頁），足見財富管理業務人員管理要點適
03 用於全體理財專員。參以卷附98年2月11日行員任免通知書
04 （見原審卷第61-62頁），注意事項欄位明載「理財專員改
05 隸分行後，有關渠等調派等各項管理事宜，仍應依『臺灣銀
06 行股份有限公司財富管理業務人員管理要點』規定辦理」，
07 堪認理財專員改隸分行後，相關各項管理事宜，仍應依財富
08 管理業務人員管理要點為之。是以，財富管理部對於理財業
09 務人員仍有管理監督之權責，尚難逕以理財專員已於98年2
10 月16日改隸於分行，而免除上訴人對於理財專員監督管理之
11 責。故上訴人以理財專員已改隸於分行，張家慶非伊之屬
12 員，伊對於張家慶並無督導管理之權責，不應受系爭申誡處
13 分云云，洵非可採。

14 6.上訴人復主張依「臺灣銀行內部控制三道防線準則」規定，
15 財富管理部僅為第二道防線，伊不應受系爭申誡處分云云。
16 然查，被上訴人為完善內部控制制度及強健體質暨健全風險
17 管理，推動內部控制三道防線理念之落實，訂定內部控制三
18 道防線準則（見原審卷第119-120頁）。觀諸內部控制三道
19 防線準則第3條至第6條規定，各營業單位及各業務主管單位
20 就其功能及業務範圍，承擔各自日常事務所產生之風險，謂
21 第一道防線；第二道防線係獨立於第一道防線且非為第三道
22 防線之其他功能及單位者，涵蓋風險管理部、法令遵循處及
23 其他業務主管單位；董事會稽核處為第三道防線；董事會及
24 高階管理階層應確保內部控制制度符合三道防線原則，負責
25 督導三道防線架構之有效運作，並對其有效性負最終之責
26 任。又依內部控制三道防線準則第8條規定，第二道防線功
27 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
28 線管理風險與自我評估執行情形。依照不同的功能性質，第
29 二道防線之權責包含協助辨識及衡量風險、定義風險管理角
30 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
31 階管理階層。上訴人擔任財富管理部經理，核屬上開內部控

01 制三道防線準則所指其他業務主管單位之第二道防線，自應
02 負責執行第二道防線之職責。然上訴人擔任財富管理部經
03 理，對於理財專員有審核管理之權，且專責財富管理業務之
04 規劃與執行，卻未建立完善內部控制機制並確實執行，而予
05 張家慶可趁之機，已如前述，亦難認上訴人已善盡其第二道
06 防線之權責。故上訴人主張財富管理部僅為第二道防線，伊
07 不應受系爭申誡處分云云，尚非可採。

08 7. 綜上，張家慶於任職於蘇澳分行擔任理財專員期間，發生挪
09 用客戶款項乙案，上訴人有督導管理及調度理財專員之權，
10 並負業務考核之責，且應負責執行第二道防線之職責；然於
11 其任內就理財專員管理督導事項，未完善建立及未確實執行
12 內部控制制度，就理財專員關聯戶之監管機制尚有不足，以
13 致理財專員發生嚴重弊案，足認上訴人執行業務未盡督導之
14 責而有所疏失。從而，被上訴人依系爭獎懲要點第6點第5
15 款、第10點，予以上訴人系爭申誡處分，洵屬有據。

16 (四) 被上訴人對上訴人所為系爭申誡處分，是否符合比例原則及
17 誠信原則？

18 上訴人雖主張被上訴人未予康繫或督導管理蘇澳分行的副總
19 經理以上之高階管理階層為任何懲戒處分，且財富管理部僅
20 為第二道防線，伊卻反受系爭申誡處分，而同為第二道防線
21 之風險管理部、法令遵循處等單位，均未因該案予以任何懲
22 戒處分云云。惟觀諸被上訴人先後於111年4月28日、6月15
23 日、9月15日發布三波懲處名單（見原審卷第113-117頁），
24 除張家慶發生挪用客戶款項案時，任職於蘇澳分行之主管及
25 職員外，尚有財富管理部經理蘇淑琳、上訴人，及國內營運
26 部前經理、董事會稽核處人員，可知被上訴人追究該案件所
27 涉分公司主管、督導人員（第一道防線）及總公司管理單位
28 （第二道防線）、稽核單位人員（第三道防線）應負之行政
29 責任，共懲處23人，其中針對案發時任單位主管及總公司業
30 管單位主管者予以加重懲處，並調離現職或調任非主管職
31 務，另對於已退休人員註記人事資料，進行全面檢討並予處

01 置。且上開三波懲處名單其中包含數位已退休員工，非僅對
02 已退休之上訴人為懲處；至於上訴人主張被上訴人未予康繫
03 或督導管理蘇澳分行的副總經理以上之高階管理階層為任何
04 懲戒處分，且同為第二道防線之風險管理部、法令遵循處等
05 單位，均未因該案予以任何懲戒處分云云，惟被上訴人是否
06 予以上開人等懲戒處分，與上訴人所受之系爭申誠處分無
07 關；況對於上訴人核予申誠一次之最低度懲處，系爭申誠處
08 分應屬適當，並無對退休人員懲處特別嚴厲或有不公之處，
09 自無違反比例原則及誠信原則。

10 (五)上訴人主張被上訴人以系爭申誠處分不法侵害其名譽權，請
11 求損害賠償及回復名譽之行為，有無理由？

12 1.按因故意或過失不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；
13 不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞
14 操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財
15 產上之損害，亦得請求賠償相當之金額；其名譽被侵害者，
16 並得請求回復名譽之適當處分，民法第184條第1項前段、第
17 195條第1項分別定有明文。查勞工於勞動契約存在時，如有
18 違反工作規則而應受懲戒之情事，其情事既發生在勞工在職
19 時，雇主對之為懲戒處分縱係於勞動契約終止之後，亦難謂
20 係不法侵害該勞工之權利，而應負侵權行為之損害賠償責任
21 (最高法院93年度台上字第1823號判決意旨參照)。

22 2.承上所述，被上訴人對上訴人所為系爭申誠處分，符合系爭
23 獎懲要點第6點第5款、第10點規定，且無違反比例原則及誠
24 信原則，於法有據，已如前述。此乃被上訴人基於雇主身
25 分，因上訴人違反系爭獎懲要點第6點第5款、第10點所為之
26 懲戒處分，並非不法侵害上訴人之名譽權。故上訴人以被上
27 訴人所為之系爭申誠處分不法侵害其名譽權為由，依民法第
28 184條第1項前段、第195條第1項規定，請求被上訴人賠償80
29 萬元本息，並請求被上訴人應將確認系爭申誠處分無效，通
30 知被上訴人原各發送正本、副本及抄本單位，並刊登於臺銀
31 通訊，以回復其名譽，即非有理。

01 六、綜上所述，上訴人依民法第184條第1項前段、第195條第1項
02 規定，請求(一)確認系爭申誠處分無效；(二)被上訴人應給付上
03 訴人80萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
04 年利率5%計算之利息；(三)被上訴人應將第(一)項聲明，通知被
05 上訴人原各發送正本、副本及抄本單位，並刊登於臺銀通
06 訊，為無理由，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判
07 決，並駁回其假執行之聲請，於法核無不合，上訴意旨指摘
08 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

09 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

14 勞動法庭

15 審判長 法 官 郭顏毓

16 法 官 陳心婷

17 法 官 陳容蓉

18 正本係照原本作成。

19 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
20 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
21 (均須按他造當事人之人數附繕本)，上訴時應提出委任律師或
22 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
23 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
24 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
25 者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 9 日

27 書記官 林桂玉