

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第37號

上訴人 張靖玲

訴訟代理人 郭力菁律師

被上訴人 聯利媒體股份有限公司

法定代理人 陳文琦

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

上列當事人間回復原職事件，上訴人對於中華民國113年1月18日臺灣士林地方法院111年度勞訴字第83號判決提起上訴，本院於14年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、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。次按所謂即受確認判決之法律上利益，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而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，上訴人張靖玲主張兩造間僱傭關係存在（見本院卷(三)第86頁筆錄）；為被上訴人聯利媒體股份有限公司所否認（見同頁筆錄）。故兩造針對僱傭關係發生爭執，且該法律關係存否並不明確，致上訴人私法上之地位有受侵害之危險，但是該危險得以確認判決予以除去。依首揭說明，上訴人訴請確認兩造僱傭關係存在，應有即受確認判決之法律上利益。先予說明。
- (二)按「攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度

01 ，於言詞辯論終結前適當時期提出之」、「當事人意圖延滯
02 訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙
03 訴訟之終結者，法院得駁回之。攻擊或防禦方法之意旨不明
04 瞭，經命其敘明而不為必要之敘明者，亦同」，民事訴訟法
05 第196條第1、2項定有明文。經查：

06 (1)原審於民國111年12月5日言詞辯論期日與兩造確認：

07 「一、本院為行集中審理協同兩造整理並協議簡化爭點如
08 下：(一)兩造不爭執事項…。(二)兩造爭執事項：…」、

09 「二、兩造不再提出其他爭點。民事訴訟法第196條規定
10 (失權效)…」，並經兩造訴訟代理人於筆錄簽名確認
11 (見原審卷(一)第220-222頁筆錄)。迨112年5月18日言詞
12 辯論期日，原審再度諭知：「兩造對爭點還有無其他證據
13 (書證、人證)要提出？如逾時提出，有民事訴訟法第196
14 條之適用？」，上訴人訴訟代理人表示「只針對原告前揭
15 主張，提出相對應證據及說明」(見原審卷(二)第20頁筆
16 錄)。後經原審試行調解，兩造先後於112年7月25日、同
17 年9月13日、同年9月25日、同年11月3日試行調解但未成立
18 (見同卷第55、61、65、69頁筆錄)。可知在112年11月3
19 日以前，上訴人努力以調解程序解決紛爭，以致未能補提
20 攻擊方法。

21 (2)原審以112年11月6日士院鳴民觀111年度勞訴字第83號函
22 闡明：「說明：五、為使本件訴訟得以妥速進行，並避免
23 因逾時提出致遭受不利益，請確實依本通知辦理；如無法
24 依本通知提出爭點整理結果對摘要書狀時，應以書狀說明
25 其理由，提出於法院」(見原審卷(二)第77-79頁公函)，
26 於112年11月10日送達上訴人(見同卷第85頁送達證書)
27 ，嗣原審定期於同年12月28日行言詞辯論(見同卷第93頁
28)，上訴人則於112年12月21日言詞辯論狀提出原證36至4
29 1之Line截圖等證據(見同卷第233-263頁)；核其情形，
30 上訴人自收受上開公函迄提出前述證物，二者相隔約40日
31 ，其延誤與疏失程度尚非嚴重，參以兩造於本院各自提出

01 新攻防方法（詳後述），是以上訴人於原審固然延誤提出
02 證據，此與意圖延滯訴訟或因重大過失以致逾時提出攻擊
03 方法情節有間，故前述證物應無失權效之適用，先予說
04 明。

05 (三)再按「當事人不得提出新攻擊或防禦方法。但有下列情形之一者，不在此限：三、對於在第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者」，民事訴訟法第447條第1項第3款定有明文，
06 又按「未於準備程序主張之事項，除有下列情形之一者外，
07 於準備程序後行言詞辯論時，不得主張之：二、該事項不甚
08 延滯訴訟者」，民事訴訟法第276條第1項第2款定有明文，
09 並依同法第463條準用於第二審程序。上訴人於本院提出被
10 上訴人工作規則等證據及調動未經人評會亦未告知係懲戒等
11 （見本院卷(一)第273-310頁等），被上訴人亦提出電視畫面
12 截圖等資料（見同卷第173-177頁等），兩造分別釋明係補
13 充原審攻防方法（見同卷第224、119頁），應予准許；又上
14 訴人於準備程序終結後，另提出錄影截圖等資料（見本院卷
15 (三)第31-47頁），因不甚延滯訴訟，亦應准許。

18 二、上訴人主張：伊於94年9月1日受僱於被上訴人，原為文字記
19 者，於100年11月1日起擔任編播中心播報組主播。111年4月
20 29日，被上訴人忽通知伊自同年5月1日起轉任資深文字記者
21 ，同年5月3日公告將伊調職為文字記者，已於同年月0日生
22 效（下稱系爭調職處分）。然而，前開調職違反勞動基準法
23 （下稱勞基法）第10條之1第1、2、3、5款強制規定，也未
24 遵循工作規則所定程序，且被上訴人隱瞞此係懲戒性調職，
25 復於111年8月17日以職場不法侵害為由對伊記一大過，實屬
26 重複處罰；故系爭調職處分為不合法。伊仍為主播，只需提
27 供主播勞務，即符合僱傭契約本旨。迨111年9月13日，被上
28 訴人竟以勞基法第12條第1項第4、6款、工作規則第6章第2
29 條2.【說明】(14)之規定解僱伊（下稱系爭解僱命令）。系爭
30 解僱命令為不合法，兩造僱傭關係依然存續，故被上訴人應
31 回復伊主播職務，並按月給付薪資新臺幣（下同）6萬6125

01 元、提繳勞工退休金4008元。爰依僱傭契約、民法第487條
02 、勞工退休金條例第6條、第14條第1項之規定，訴請：(一)確
03 認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應回復伊新聞部編播中
04 心播報組主播之職務；(三)被上訴人應給付伊3萬7471元，及
05 自111年9月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨自
06 111年10月起至伊回復原職務止，按月於當月最後一個工作
07 日給付伊6萬6125元，及自各期應給付日翌日起至清償日止
08 ，按年息5%計算之利息；(四)被上訴人應提繳2193元至勞工保
09 險局設立之伊勞工退休金個人專戶，及自111年10月起至伊
10 回復原職務日止，按月提繳4008元整至前開專戶。並就(三)(四)
11 項願供擔保請准宣告假執行等語。

12 三、被上訴人則以：110年10月13日至27日，上訴人對於播報組
13 古姓員工（參考勞動部執行職務遭受不法侵害預防指引第肆
14 點第3項第6款第2目，暫隱其名，下稱古員）辦公桌上私人
15 水晶球，蓄意以穢物擦拭，並將古員貼有「請勿關機」紙條
16 之電腦強制關機，另將髒液倒入至古員禮盒紙袋。古員於11
17 0年11月19日向伊申訴遭到職場不法侵害。伊組成專案小組
18 調查後，認定古員申訴屬實，遂依職業安全衛生法第6條第2
19 項第3款之規定，要求上訴人出具行為改善書以預防職場侵
20 害，否則將遭受懲處；然上訴人置之不理。為避免職場不法
21 侵害持續發生，伊遂於111年5月1日以系爭調職處分將上訴
22 人調為文字記者，合於勞基法第10條之1所示調動原則。調
23 職後，上訴人竟然拒絕提供文字記者之勞務，自111年5月19
24 日起至同年8月23日，伊九次勸諭提供文字記者勞務未果，
25 遂於111年9月13日發佈系爭解僱命令，就上訴人每次拒絕改
26 正之行為各懲處一大過，累計滿三大過，遂依勞基法第12條
27 第1項第4款規定、工作規則第6章第2條2.【說明】(14)之規定
28 ，解僱上訴人；其次，自111年8月26日至同年9月8日，上訴
29 人連續曠工逾3日，伊同時依勞基法第12條第1項第6款規定
30 解僱上訴人。兩造間已無僱傭關係，且上訴人所述薪資有
31 誤，故上訴人請求均屬無據等語，資為抗辯。

01 四、原審就上訴人之請求，判決：上訴人之訴及假執行之聲請均
02 駁回。上訴人提起上訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)確認兩造
03 間僱傭關係存在；(三)被上訴人應回復上訴人新聞部編播中心
04 播報組主播之職務；(四)被上訴人應給付上訴人3萬7471元，
05 及自111年9月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨
06 自111年10月起至上訴人回复原職務止，按月於當月最後一
07 個工作日給付上訴人6萬6125元，及自各期應給付日翌日起
08 至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)被上訴人應提繳2,19
09 3元至勞工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶，及自1
10 11年10月起至上訴人回复原職務日止，按月提繳4,008元整
11 至前述專戶；(六)第(四)(五)項願供擔保請准宣告假執行。被上訴
12 人答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，被上訴人願供
13 擔保，請准免為假執行。

14 五、兩造不爭執事項：(見原審卷(一)第220-221頁筆錄、本院卷
15 (一)第218頁筆錄、卷(三)第92頁筆錄)

16 (一)上訴人自94年9月1日起至被上訴人公司任職，擔任採訪中
17 心-生活產經新聞中心文字記者，嗣於97年5月15日異動為採
18 訪中心生活組文字記者，100年5月1日異動為採訪中心生活
19 組資深文字記者，並自100年11月1日起開始擔任編播中心播
20 報組主播。

21 (二)上訴人擔任主播職務之月薪66,125元，包含薪資項下之本薪
22 54,325元、伙食津貼1,800元、主播津貼10,000元〔見臺灣
23 臺北地方法院111年度勞訴字第347號案卷(下稱北院卷)第
24 21-28頁薪資單〕。

25 (三)被上訴人於111年2月24日通知上訴人簽署行為改善書(見原
26 審卷(一)第85-87頁電子郵件)，惟上訴人未簽署。

27 (四)上訴人與古員座位原本未相鄰。

28 (五)上訴人於111年4月29日遭被上訴人調任為資深文字記者，調
29 職後未發給薪資項下之「主播津貼」，而另發給「薪資加項
30 」下之「其他津貼」10,000元，每月領取總額為66,125元(見
31 北院卷第43頁薪資單)。

- 01 (六)被上訴人新聞部副總詹怡宜（已離職）於111年4月29日口頭
02 告知上訴人，於同年5月1日轉任新聞部專案組資深記者。被
03 上訴人於111年5月3日以「第111059號新聞部人事異動公告
04 」（即系爭調職處分），公告自111年5月1日起，上訴人原
05 本所擔任新聞部編播中心播報組主播之職務，調任至新聞部
06 節目中心專案組資深文字記者（見北院卷第53頁Line截圖，
07 第39頁公告）。
- 08 (七)被上訴人發佈系爭調職處分後，上訴人請特休至111年5月17
09 日。（見原審卷(一)第141頁出勤表）
- 10 (八)上訴人於111年5月24日聲請勞資爭議調解，並於111年6月14
11 日、7月5日、7月28日進行調解，並於111年7月28日調解不
12 成立。（見北院卷第81-82、239-241頁調解紀錄）
- 13 (九)被上訴人於111年8月17日以上訴人在工作場所實施不當行為
14 為由，對上訴人為大過乙次之處分（見原審卷(一)第105頁公
15 告）。
- 16 (十)被上訴人於111年9月13日以「聯人(111)第125號公告」（
17 即系系爭解僱命令），對上訴人為9個大過之處分，累計大
18 過逾3個。且以上訴人自111年8月26日至同年9月8日連續曠
19 職為由；依勞基法第12條第1項第4款、第6款、工作規則第6
20 章第2條2.【說明】(14)之規定，解僱上訴人（見原審卷(一)第6
21 3頁公告）。
- 22 (十一)上訴人自111年5月1日至9月13日均有到班打卡，惟其要求提
23 供原主播職務之勞務，未提供資深文字記者勞務。
- 24 (十二)被上訴人按月提繳至上訴人勞退個人專戶之金額為4,008
25 元。
- 26 (十三)原審113年5月18日庭期勘驗被上訴人所提出由古員錄製光碟
27 （編號：被證5，見北院卷第139頁及原審卷(一)證物袋內光碟
28 ），光碟內容包含「水晶720p.mov」、「關電腦720p.mov」
29 、「蠟燭禮盒720p.mov」3個檔案。經刪除古員所加註白色
30 字體，勘驗內容如原審卷(二)第12-20頁勘驗筆錄、第265-278
31 頁勘驗報告（見本院卷(二)第138頁及卷(三)第93頁筆錄）。

01 (四)上訴人爭執原審被證6、7、20、24-27之形式真正，不爭執
02 被上訴人原審其餘證物之形式真正（見本院卷(一)第315-318
03 頁）。

04 被上訴人爭執原證14第1頁、原證15、20、21、27、36-40之
05 之形式真正，不爭執上訴人原審其餘證物之形式真正（見本
06 院卷(一)第199-200頁）。

07 (五)兩造間有下列聲請事件：（見本院卷(三)第93-94頁筆錄）

08 (1)上訴人聲請回復主播職務，經原法院111年度勞全字第8號
09 裁定駁回；上訴人提起抗告，本院111年度勞抗字第73號
10 裁定駁回抗告，並經最高法院112年度台抗字第276裁定駁
11 回再抗告確定（見本院卷(三)第97-103、105-112、113-114
12 頁裁定書）。

13 (2)上訴人聲請被上訴人繼續僱用上訴人，原法院111年度勞
14 全字第9號裁定准許繼續僱用上訴人為資深文字記者之聲
15 請；駁回繼續僱用為主播之聲請。兩造均提起抗告，本院
16 112年度勞抗字第14號裁定駁回兩造抗告；經最高法院112
17 年度台抗字第581裁定駁回兩造再抗告確定（見本院卷(三)
18 第115-123、125-136、137-140頁裁定書）。

19 (3)被上訴人聲請停止執行原法院111年度勞全字第9號裁定，
20 經本院112年度勞聲字第21號裁定駁回其聲請；經最高法
21 院112年度台抗字第580號裁定駁回抗告確定（見本院卷(三)
22 第141-142、145-146頁裁定書）。

23 六、本件爭點為：(一)自110年10月13日至27日，上訴人對於古員
24 有無職場不法侵害？(二)被上訴人於111年5月1日將上訴人調
25 任資深文字記者，是否合法？(三)被上訴人111年9月13日解僱
26 上訴人，是否合法？(四)若是系爭調職處分與系爭解僱命令為
27 不合法，上訴人各項聲明是否有理由？茲就兩造論點分述如
28 下。

29 七、關於110年10月13日至27日，上訴人對於古員有無職場不法
30 侵害方面：

31 被上訴人主張上訴人自110年10月13日至27日，對於古員辦

01 公桌上私人水晶球，蓄意以穢物擦拭，並將古員貼有「請勿
02 關機」紙條之電腦強制關機，另將髒液倒入至古員禮盒紙袋
03 ，構成職場不法侵害；古員於110年11月19日申訴，經其調
04 查屬實等語（見本院卷(二)第288、292-293、299-303頁）。

05 為上訴人所否認。經查：

06 (一)按「按雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生
07 措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之
08 預防」，職業安全衛生法第6條第2項第3款定有明文。次按
09 「參、名詞定義：本指引所稱執行職務因他人行為遭受身體
10 或精神不法侵害（以下簡稱職場不法侵害）之範圍，指勞工
11 因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象
12 或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害」、
13 「肆、職場不法侵害之預防措施：…三、規劃與實施：…(六)
14 建立事件處理程序：…2. 通報處理：(1)組織或雇主接獲申訴
15 或通報後，應立即指派適當人員調查或處理，並對事件作出
16 回應，…。①內部事件：若為組織內部不法侵害事件，應落
17 實保密，通報窗口宜在人資部門或最高主管單位（如總經理
18 室或董事長室）；於調查時應有勞工代表參與，…。調查時
19 應確保被申訴者了解被申訴內容，享有獨立且公正調查的機
20 會，調查內容應保密且於一定期間內完成（最遲不宜超過一
21 個月），避免受害人或利害關係人受到不利之處遇」，勞動
22 部106年6月21日公告「執行職務遭受不法侵害預防指引第二
23 版」（下稱系爭指引，見本院卷(三)第147-155頁）第叁點、
24 第肆點第3項第6款第2目第1小項第1小款可參。是以勞工在
25 勞動場所執行職務，遭受同事對其實施身體或精神之不法侵
26 害，雇主得參考上開程序進行調查。

27 (二)查古員於110年11月向被上訴人申訴，先前座位物品遭破壞
28 或移動等情，由於辦公區未安裝監視器，其向上級求助後，
29 獲悉需要相關證據，遂於辦公室安裝針孔攝影機，嗣錄得上
30 訴人職場不法侵害行為，此有古員110年11月19日填具「職
31 場遭受不法侵害通報/申訴單」、被害人自訴說明及截圖在

01 卷可稽（見北院卷第117-118、119-138頁）。被上訴人受理
02 後，組成專案小組（含勞工代表）調查，並以110年12月21
03 日電子郵件通知上訴人：「人資部收到公司同仁古員申請職
04 場霸凌案件，為讓TVBS職場盡速恢復健康及安全的環境，於
05 110年12月2日至110年12月17日期間啟動調查程序；經審慎
06 評估後，我們將以受害者申訴內容，以及目前蒐集到的證據
07 ，將您暫時列為本霸凌案件加害人」（見原審卷(一)第83頁）
08 。嗣專案小組做成「聯利媒體股份有限公司申訴職場遭受不
09 法侵害調查報告」（下稱系爭專案小組調查報告），認定上
10 訴人自110年10月13日至27日對古員有多件不當行為（見北
11 院卷第177-180頁，第179頁記載專案小組做成判斷時間為11
12 1年1月17日），可知被上訴人業依系爭指引調查上訴人有無
13 職場不法侵害行為。

14 (三)原審112年5月18日庭期，當庭勘驗被上訴人所提出由古員錄
15 製光碟，內容包含「水晶720p.mov」、「關電腦720p.mov」
16 、「蠟燭禮盒720p.mov」3個檔案。經刪除古員所加註白色
17 字體，勘驗內容如原審卷(二)第265-278頁勘驗報告（見不爭
18 執事項(三)）。其上記載勘驗結果，上訴人於110年10月13日
19 、15日、20日、22日、27日，分別有下列觸碰古員辦公桌上
20 私人物品行為：（詳如附件）

21 (1)10月20日13:22:20至13:22:31，上訴人往水晶倒入液體。
22 （見附件圖一）

23 (2)10月20日15:23:36至13:24:03，上訴人戴手套、拿衛生紙
24 以衛生紙沾點水晶。（見附件圖二）

25 (3)10月27日16:08:42，上訴人戴手套拿起電腦主機上水晶以
26 衛生紙擦拭水晶底部。（見附件圖三）

27 (4)10月13日16:41:56，上訴人隔著一張紙觸碰電源鍵。（見
28 附件圖四）

29 (5)10月22日01:13:31，上訴人隔著衛生紙觸碰電源鍵，上開
30 黑色主機前浮貼有紙條。（見附件圖五）

31 (6)10月15日16:51:54，上訴人戴手套以衛生紙擦拭主機上的

01 水晶。(見附件圖六)

02 (7)10月15日16:54:04至16:54:20，上訴人將倒在桌上的袋裝
03 物品拿起來，往內倒不明物後，再次放倒，並以手機拍
04 照。(見附件圖七、八、九)

05 (8)依上勘驗結果，可知上訴人於前述時地，任意碰觸古員水
06 晶球(倒入液體、沾染不明物質)、電腦(碰觸電源鍵)
07 、紙袋(倒入不明物)。再比對被上訴人所提出古員水晶
08 球遭擦拭後遺有穢物之照片2張(見原審卷(一)第401頁)、
09 古員在電腦開關前張貼有「私人使用電腦，請勿關機，以
10 免資料遺失」紙條之照片1張(見同卷第403頁)、袋裝物
11 品即蠟燭禮盒紙袋髒污之照片1張(見同卷第405頁)，可
12 證附件相片所示物品於上訴人接觸後發生上述髒污或關機
13 等情狀。再者，上訴人與古員座位並不相鄰(見不爭執事
14 項(四))，卻在110年10月13日、15日、20日、22日、27日
15 ，趁古員離開座位之際，刻意跨越他人座位，前往古員辦
16 公桌，污穢古員座位上之水晶球(見第(三)小段第(1)(2)(3)(6)
17 點)；上訴人明知古員已張貼「請勿關機」之紙條，猶蓄
18 意長按電源鍵將古員電腦強制關機(見第(4)(5)點)；另將
19 髒液傾倒至古員禮盒紙袋內，造成污損(見第(7)點)；其
20 持續故意污損(穢)、變動古員置於辦公桌上物品，使古
21 員處於具有敵意及不友善之工作環境，對古員造成財產上
22 及精神上不法侵害，已構成職場不法侵害行為。

23 (四)上訴人固然否認其構成職場不法侵害，辯稱縱使其行為不當
24 ，也未達到職場霸凌程度云云(見本院卷(三)第75-77頁)。

25 經查：

26 (1)上訴人辯以附件圖一是其他同仁去確認水晶球有無蟲卵時
27 ，不小心把水灑出，其因而把水加回去；圖二是水晶球不
28 乾淨，其將水晶球擦乾淨；圖三是想要買相同或更大的水
29 晶球，只是拿起來測量體積等，戴手套是因為擔心髒髒的
30 水晶球帶來不好運氣；圖四、五則是古員下班未關電腦，
31 且電腦螢幕掛著符咒，其心裡不太舒服，但是沒有妨礙古

01 員使用電腦；圖六至九是其進辦公室時，以為水晶球發出
02 濃厚香味，後來看到禮盒，以為禮盒打翻了，只是扶起來
03 看之後再放回去，並未推倒禮盒云云（見原審卷(二)第15-1
04 9頁筆錄）。然而，依附件圖二、三、四、五、六所示，
05 上訴人特地戴手套或隔著紙張再接觸古員水晶球、電腦電
06 源鍵，已與尋常觀賞物品或關閉電腦情節有異。且上訴人
07 無視古員張貼「請勿關機」之紙條，徒以個人感受而任意
08 關閉古員電腦，毫未尊重古員揭示意見。至於被上訴人11
09 1年7月13日公告「說明：一、下班後，請同仁隨手關閉電
10 燈、電視、空調、電腦及螢幕電源（保全組將每日巡邏紀
11 錄，通報未適當關閉電源之單位予部門主管及督導改善）
12 …」（見原審卷(一)第81頁），係敦促員工節源，並未要求
13 員工任意關閉他人電器；縱使（僅屬假設）古員下班後未
14 關閉電腦，上訴人僅需提醒古員注意即可，則其竟然擅自
15 關閉古員電腦，實與前述公告意旨不符。又上訴人空言其
16 好意為古員水晶球加水或扶起禮盒紙袋云云，亦與附件圖
17 一、七、八、九畫面勘驗結果不符，本院自難採信上訴人
18 前開說詞。

19 (2)上訴人固然謂被上訴人新聞部副總詹怡宜於111年1月19日
20 向其表示古員申訴內容，只是風水小事，且會議過程並未
21 將上訴人行為定位為職場霸凌性質；系爭專案小組調查報
22 告也無法確認其已達到職場霸凌程度云云（見本院卷(三)第
23 75-77頁）。惟查：

24 ①被上訴人組成勞工代表與主管共計8人之調查小組，調
25 查上訴人有無職場不法侵害情事（見北院卷第177頁調
26 查報告）。縱使（僅屬假設）詹怡宜曾在111年1月間認
27 為上訴人與古員之間發生風水問題小爭端，由於專案小
28 組8名成員於111年1月17日已做成判斷（見北院卷第179
29 頁），是以詹怡宜個人意見尚無從推翻前開判斷，無從
30 為有利上訴人之認定。

31 ②依系爭專案小組調查報告：「(七)專案小組於2022年1月1

01 7日(一)下午13:30進行案件討論及處置會議，並檢視申訴
02 人提供之證據後作成以下判斷」、「(九)行為判斷：…2.
03 被申訴人游00、黃00瑜、張靖玲自2021年10月13日
04 至27日間，曾多次、連續自行或共同不當侵害申訴人之
05 私人物品，其行為是否已達霸凌程度，雖仍有斟酌空
06 間，惟其行為確已達到不當程度，並已違反公司工作規
07 則，自有議處之必要」、「(十)處置建議：…2.申訴人及
08 被申訴人之工作區域應隔離。其方式可選擇如轉換工作
09 職務或坐位區分開，以避免類似事件再次發生。3.被
10 申訴人皆需在期限內簽署『工作職場行為改善書』，承
11 諾絕不再犯，如拒不簽署即視為不願調整改善，公司將
12 依相關規範對於其不當行為議處。4.進行反霸凌宣導、
13 公司行為準則宣導」（見北院卷第179-180頁）。綜合
14 其文義，已認定上訴人前開行為構成職場不當侵害，建
15 議區隔上訴人與古員職務與坐位，並要求上訴人簽署職
16 場行為改善書，被上訴人應進行反霸凌宣導等情，且上
17 訴人行為構成職場不法侵害行為，已如前述(8)；則上訴
18 人執此抗辯云云，尚無可取。

19 (五)綜上，被上訴人主張上訴人自110年10月13日至27日，對於
20 古員辦公桌上私人水晶球，蓄意以穢物擦拭，並將古員貼有
21 「請勿關機」紙條之電腦強制關機，另將髒液倒入至古員禮
22 盒紙袋，上述行為構成職場不法侵害一節，確係實情。

23 八、關於被上訴人於111年5月1日將上訴人調任資深文字記者是
24 否合法方面：

25 上訴人主張被上訴人於111年5月1日將其由主播調任資深文
26 字記者，顯然違反勞基法第10條之1第1、2、3、5款強制規
27 定，也未遵循工作規則之程序，更未告知此為懲戒性質調職
28 ，且在111年8月17日仍以職場不法侵害為由對伊記一大過，
29 實屬重複處罰；是以系爭調職處分為不合法云云（見本院卷
30 (三)第4-13頁）。為被上訴人所否認。經查：

31 (一)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符

01 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
02 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
03 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
04 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
05 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法
06 第10條之1定有明文。次按「肆、職場不法侵害之預防措
07 施：…三、規劃與實施：…(六)建立事件處理程序：…3、事
08 後處置：當出現直接與執行職務相關之不法侵害問題時，雇
09 主應根據勞工不同的傷害程度提供保護、安置及協助，並對
10 受害者提供身心健康協助；保存相關事件表冊及報告，採取
11 預防再發生之必要行動。…(4)若加害者為內部同仁，應依內
12 部懲處程序處理，並讓受害者了解處理情形。若加害者與受
13 害者關係已惡化至無法於同一部門共事，宜適性調整職務或
14 工作部門，且保護勞工免於其他不法侵害之傷害」，系爭指
15 引定有第肆點第3項第6款第3目第4小項可參。再按勞工違反
16 勞動契約（或工作規則），其行為縱該當於應受懲戒處分情
17 節，雇主如不行使其依勞動契約（或工作規則）之懲戒權，
18 改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，難
19 認不符企業經營之必要性及調職合理性（最高法院112年度
20 台上字第2212號判決意旨參照）。是以勞工在勞動場所執行
21 職務，遭受同事對其實施身體或精神之不法侵害，若是雙方
22 已難以共事，雇主得依上開規定調整加害者職務、辦公空間
23 等。

24 (二)查古員提出申訴後，被上訴人組成專案小組並在111年1月17
25 日完成判斷，認定上訴人自110年10月13日至27日對古員所
26 實施行為，構成職場不當侵害；已如前述。專案小組就申訴
27 事項並為：「(十)處置建議：…2.申訴人及被申訴人之工作區
28 域應隔開。其方式可選擇如轉換工作職務或坐位區分開，以
29 避免類似事件再次發生。3.被申訴人皆需在期限內簽署『
30 工作職場行為改善書』，承諾絕不再犯，如拒不簽署即視為
31 不願調整改善，公司將依相關規範對於其不當行為議處。4.

01 進行反霸凌宣導、公司行為準則宣導」（見北院卷第180頁
02 調查報告）。足見專案小組建議區隔上訴人與古員職務與座
03 位，以及要求上訴人簽署職場行為改善書等項。

04 (三)被上訴人遂於111年2月24日以電子郵件通知上訴人：「張靖
05 玲您好，有關同仁（指古員）投訴職場霸凌案，經公司調查
06 與會議討論，認為您在影片中的作為不符合公司職場行為規
07 範與一般常規，恐致影響主播組同仁工作環境。為維護工作
08 場域和諧，避免再發生類似情事，請您填寫附件『職場行為
09 改善同意書』完成簽名，並於111年3月1日前提交新聞部主
10 管。若您已簽署表達同意改善，且並未再犯，則此案既往不
11 究。若未依時簽署行為改善書，視為不願調整改善，公司將
12 依相關規範採取必要懲處措施…」（見原審卷(一)第85頁）。
13 該電子郵件所附職場行為改善書內容為「本人於110年10月
14 曾於工作期間行為以下內容，致違反公司工作規範：行為內
15 容1. 未經同事同意，擅自於同事辦公桌上移動或添加物品、
16 噴灑內容物；2. 未經同事同意，擅自將同事開機中電腦強制
17 關機。本人已知上述行為違反職場規範，即日起願調整改
18 正。若再度發生上述行為，願接受公司規範，依獎懲辦法接
19 受懲處」（見同卷第87頁）。堪認被上訴人於專案小組做成
20 決議後，已將「不符合公司職場行為規範與一般常規」之調
21 查結果轉告上訴人，同時告知處置方式為「上訴人應提交行
22 為改善書」，否則將採取必要懲處措施。

23 (四)然而，上訴人於同年月28日回信，否認涉有職場不法侵害情
24 事，並拒絕出具職場行為改善書，參酌上訴人與古員座位並
25 不相鄰（見不爭執事項(三)、(四)），但是上訴人自110年10月1
26 3日至27日，數度跨越他人座位，前往古員辦公桌為前開不
27 當行為，則被上訴人依專案小組建議，於111年5月1日調任
28 上訴人為資深文字記者（見不爭執事項(六)），以進一步區隔
29 上訴人及古員職務與座位一節，不失為保護古員免於遭受類
30 似職場不法侵害之解決方案，應為合法。

31 (五)上訴人主張被上訴人於111年5月1日將其調任資深文字記者

01 ，違反勞基法第10條之1第1、2、3、5款強制規定云云。惟
02 查：

03 (1)承前所述，兩造對上訴人職場不法侵害之處理方案進行溝
04 通，但無效果。則被上訴人為建立職場安全環境，調整上
05 訴人職務與座位，自有必要性與合理性；是以被上訴人於
06 111年5月1日將上訴人調至新聞部節目中心專案組，擔任
07 資深文字記者（見不爭執事項(六)），一方面可以保護古員
08 ，另一方面可避免或減少上訴人再度發生職場不法侵害行
09 為，核屬基於企業經營上所必須，並無不當動機及目的。
10 是以系爭調職處分並未違反勞基法第10條之1第1款規定，
11 合先說明。

12 (2)再者，上訴人經調職為資深文字記者，仍然在原有辦公大
13 樓上班，只是工作地點由編採中心播報組改為節目中心專
14 案組（見不爭執事項(六)）；其次，上訴人每月薪水項目之
15 「主播津貼」更改為相同數額「其他津貼」，是以調動前
16 後薪資總額相同（見不爭執事項(五)）。且上訴人自94年9
17 月1日至100年10月30日，均從事文字記者工作（見不爭執
18 事項(一)），應能勝任本次所調任資深文字記者工作。又被
19 上訴人自111年4月30日至同年8月間，多次提供調動後之
20 指導與協助意見（見北院卷第53至55頁即第223-224頁Lin
21 e截圖、原審卷(一)第319-324頁電子郵件），協助上訴人熟
22 悉資深文字記者工作。是以上訴人工資與其他勞動條件，
23 均未發生不利變更，也無調動工作地點過遠之情；可見系
24 爭調職處分亦無違反勞基法第10條之1第2、4款規定。

25 (3)上訴人固然主張母親年逾80，患有帕金森氏症等疾病，父
26 親已逝，兄長患有癲癇症，屬輕度身心障礙人士，家中經
27 濟與照顧責任均由其獨立負擔。其以往擔任夜班主播工作
28 ，白天可照顧母親陪同就診。調職後所從事日班文字記者
29 ，不利於照顧母親，且被上訴人僅給予一日緩衝期，也未
30 提供配套方案，造成其與家人生活利益重大衝擊云云見本
31 院卷(三)第18-19頁）。經查：

01 ①被上訴人新聞部副總詹怡宜於111年4月30日以Line連絡
02 上訴人「…至於家庭狀況，例如妳提到有時需帶媽媽就
03 醫等，我也已回應新工作的時間彈性將使妳能好好處理
04 」（見北院卷第53頁即第223頁Line截圖），可知被上
05 訴人已盡力避免上訴人因調職而損害自己與家人生活之
06 利益，並同意提供相關協助。

07 ②依110年10月至111年4月班表，上訴人有多日排班時間
08 為下午15時至17時，並非擔任晚班主播，此有上訴人不
09 爭執之班表在卷可考（見北院卷第225-232頁）。再者
10 ，上訴人曾於108年表示因健康困擾，經主管詢問是否
11 願意改為日班工作，其係顧慮中醫療程是否可以配合，
12 並未表示照顧母親以致無法轉任日班工作（見北院卷第
13 233-235頁Line截圖）。再依上訴人所提母親就診紀錄
14 ，平均每月就醫3至4次（見原審卷(一)第125-127頁），
15 且上訴人陳明上班時段係由兄長協助照顧母親（見同卷
16 第47頁）。可知上訴人調任文字記者以後，家庭生活所
17 受影響尚屬有限，且被上訴人願意提供相關協助，故系
18 爭調職處分尚不致造成上訴人與家庭生活發生重大不利
19 利益。

20 (4)從而，上訴人主張系爭調職處分違反勞基法第10條之1第
21 1、2、3、5款強制規定云云，尚屬無據。

22 (六)上訴人又謂依被上訴人工作規則第六章第1條第2項、第4條
23 第1項、第5條之規定，被上訴人對其懲戒時，應經單位主管
24 提報，並經人評會決議，始屬合法云云（見本院卷(三)第10-1
25 1、88-89頁）。惟按「2.提報原則：單位主管可依員工表現
26 情節之輕重及影響之狀況提報獎懲…」、「單位主管提報之
27 獎懲經核定後公告周知並列入個人檔案紀錄中…」，工作規
28 則第六章第1條第2項、第4條第1項定有明文（見本院卷(一)第
29 288、292頁）；可知稱一般懲戒程序由主管提報即可，尚無
30 須由人評會審議。再按「如遇重大獎懲事項，由總經理決定
31 是否召開人事評議委員會，並依據工作規則作出適當決議」

01 ，工作規則第六章第5條亦定有明文（見同卷第292頁）；可
02 見重大獎懲時，是否應召開人評會討論決議，係授權總經理
03 裁量權。則上訴人遽謂系爭調職處分未經人評會決議，其程
04 序為不合法，應屬無效調職云云；亦無可採。

05 (七)上訴人另稱在111年9月13日遭到解僱以前，被上訴人均未告
06 知系爭調職處分為懲戒性調職，反而對外宣稱此係常態性輪
07 調云云（見本院卷(三)第5-10頁）云云。惟查：

08 (1)系爭調職處分固未記載調動緣由（見北院卷第39頁公告）

09 。然而，上訴人於原審112年3月13日庭期陳明：「〔（提
10 示被證2），被告於調解時提到之調職原因，只有講到輪
11 調，未提到懲戒性調職(職場侵害、不服排班指揮)？真正
12 的調職原因為何？〕對於當初的調職是懲戒性調職沒有爭
13 議，但我們認為當初的事實，並沒有調查清楚，甚至調查
14 處分時也沒有勞動代表陳述意見，因此我們認為調動違法
15 ，被告是大公司，不能因為這樣就調動」等語（見原審卷
16 (一)第372頁筆錄）。是上訴人於111年5月1日調動時，已知
17 悉系爭調職處分實質係懲戒性調職，但是反對專案小組之
18 組織與系爭專案小組調查報告所為判斷。

19 (2)被上訴人於111年5月1日調動上訴人職務以前，被上訴人
20 人力資源部在同年2月24日即以電子郵件通知上訴人，表
21 示其構成職場不法侵害，要求其出具職場行為改善書，否
22 則將對其懲處，遭上訴人在同年2月28日回信拒絕；既如前
23 述（見第(三)小段理由），應認上訴人在111年2月回信時，
24 已預期將遭受被上訴人懲處。迨同年5月1日，上訴人被調
25 任新聞部專案組擔任資深文字記者，顯已認悉系爭調職處
26 分為懲戒性調職。是以上訴人原審前開陳述（知悉系爭調
27 職處分為懲戒性調職），確與事實相符；則上訴人於本院
28 翻異前詞，推稱不知系爭調職處分性質為何云云，洵無可
29 採。

30 (3)再者，詹怡宜於111年4月29日、30日，通知上訴人於111
31 年5月1日轉任資深文字記者，並討論新工作內容、協助上

01 訴人於調動後陪同家人就醫等情（見北院卷第53-55頁Lin
02 e截圖），以及詹怡宜針對上訴人於111年5月3日申訴所為
03 回覆（見原審卷(一)第183頁電子郵件），並未討論系爭調
04 職處分之性質為何。至於上訴人於111年5月25日與詹怡宜
05 私下對話時，詹怡宜表示「（8：34）這不是錯，也不是
06 懲罰，這是一個很合理的轉換工作」、「（11:46）有很
07 多考量，我為什麼不能告訴你，是因為，妳如果好好的，
08 我可以慢慢告訴你」、「（12:20）因為妳如果沒有能夠
09 好好接受，然後開始新的工作，我以後慢慢告訴你。如果
10 妳沒有辦法，我就會覺得這樣就會變成一個攻防，我真的
11 很不希望跟妳」等語（見本院卷(二)第111-113頁錄音譯文
12 、第109頁錄音光碟）；可知詹怡宜遭上訴人私下質問調
13 動原因時，係為避免刺激上訴人情緒，僅以緩和方式表達
14 並非懲罰，希望能好好溝通云云。則上訴人以詹怡宜未表
15 示系爭調職處分為懲戒性調職，推論被上訴人隱瞞對其進
16 行懲戒性調職云云；亦無可採。

17 (4)至於被上訴人於111年6月14日勞資爭議調解時以及原審初
18 期書狀，曾主張系爭調職處分係輪調性質一節（見北院卷
19 第81頁調解筆錄、第95-97頁答辯一狀）；然而，被上訴
20 人於書狀亦表明上訴人對古員職場不法侵害，系爭調職處
21 分係避免古員持續遭受侵害之措施（見原審卷(一)第91-93
22 頁答辯一狀），並在原審112年5月13日庭期重申：「…系
23 爭調動的主要原因是原告職場上的不法侵害，但還是有基
24 於勞動基準法第10條之1去做處分與考量」（見原審卷(一)
25 第372頁筆錄）。可知被上訴人始終主張上訴人構成職場
26 不法侵害，因而對其施以懲戒性調職，另以常態性輪調為
27 訴訟上輔助防禦方法；是以上訴人執此主張被上訴人以往
28 對其表示系爭調職屬於輪調性質一節，尚與被上訴人全辯
29 論意旨不符。

30 (5)上訴人另稱黃姓同事（下稱黃員）亦涉及對古員職場不法
31 侵害，但是被上訴人當時並未將其調職，黃員直到111年6

01 月1日始簽署職場行為改善書，可見其雖然未簽署職場行
02 為改善書，被上訴人並無調職必要云云（見本院卷(三)第11
03 頁）。惟查，黃員曾出具職場行為改善書，並於111年4月
04 21日申請調職，被上訴人亦在同年5月9日將其由「新聞部
05 編播中心播報組主播」調為節目部主持人（見本院卷(一)第
06 357-358頁職場行為改善書、第359-361頁公告與人員異動
07 申請書）；上開職場行為改善書並未記載日期，此經本院
08 113年7月29日準備程序當庭勘驗原本無誤（見本院卷(二)第
09 42頁筆錄、第45-47頁相片）。依前述資料，可知黃員申
10 請調職時已出具職場行為改善書，被上訴人因而從輕懲處
11 ，調整其職務為節目部主持人。至於上訴人固然主張黃員
12 職場行為改善書日期為「111年6月1日」，但是僅有影本1
13 紙（見本院卷(一)第309-310頁），上開影本既與黃員職場
14 行為改善書原本不符，本院自無從採信前開說詞。

15 (6)基上，上訴人於111年5月1日調職為資深文字記者時，確
16 已知悉此係懲戒性調職。至於被上訴人在111年8月17日，
17 以職場不法侵害為由，對上訴人記一大過（見不爭執事項
18 (九)），此係該次記過是否構成重複處罰之糾葛，尚不影響
19 被上訴人所為111年5月1日調職之合法性，附此敘明。

20 (八)從而，被上訴人以上訴人對古員構成職場不法侵害，且拒絕
21 提交職場行為改善書以改正行為，認為有必要保障古員避免
22 再受職場不法侵害，於111年5月1日將上訴人調任資深文字
23 記者，合乎勞基法第10條之1第1、2、3、5款與工作規則之
24 規定，並無權利濫用或違反比例原則情形，且上訴人當時已
25 明知系爭調職處分為懲戒性調職。故上訴人仍執前詞，主張
26 系爭調職處分為不合法云云；實無可採。

27 九、關於被上訴人於111年9月13日解僱上訴人，是否合法方面：
28 上訴人主張被上訴人在111年9月13日，主張依勞基法第12條
29 第1項第4、6款、工作規則第6章第2條2.【說明】(14)之規
30 定，將上訴人解僱；但是，系爭解僱命令為不合法云云（見
31 本院卷(三)第19-29頁）。為被上訴人所否認。經查：

01 (一)按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六
02 、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」、
03 「雇主依前項第1款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者
04 ，應自知悉其情形之日起，三十日內為之」，勞基法第12條
05 第1項第6款、第2項定有明文。是以勞工無正當理由繼續曠
06 工達3日，且多次繼續曠工3日者，則雇主於知悉最後一次繼
07 續曠工3日之30日內，以該次繼續曠工為由而終止契約，合
08 於勞基法第12條第1項第6款規定。

09 (二)次按「債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力…」、
10 「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之
11 期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，民法第235
12 條、第482條定有明文，足見受僱人為雇主提供勞務，始符
13 合僱傭本旨，否則即不生提出勞務之效力。又按「登記出勤
14 時間：1.員工上、下班皆需登錄出勤時間（以卡鐘刷卡為主
15 ，輔以線上系統登錄），若有記錄缺漏且未出勤者當日計為
16 曠職。每日應親自登錄出勤時間，凡代刷卡/登錄，委託他
17 人刷卡/登錄者或偽造不實出勤記錄經查證屬實者，依勞基
18 法第12條違反勞動契約或工作規則情節重大予以免職論
19 處」，被上訴人工作規則第3章第2條第1點定有明文（見本
20 院卷(一)第279頁），依上開工作規則觀之，僅規定員工上下
21 班應打卡，做為到班、離去之判斷基準；至於到班以後之提
22 供勞務方式與內容，尚與打卡無涉。是以員工刷卡上班後，
23 應前往工作地點提供勞務，此乃僱傭本質使然；若是員工僅
24 完成打卡程序，但是並未前去工作地點提供勞務，自屬勞基
25 法第12條第1項第6款所定之「曠工」，若其無正當理由繼續
26 曠工3日者，雇主得依上開規定於30日內終止僱傭契約。

27 (三)又按「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞
28 資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞
29 工之行為；…」，勞資爭議處理法第8條定有明文。經查，
30 上訴人於111年5月24日聲請勞資爭議調解，並於111年6月14
31 日、7月5日、7月28日進行調解，已於111年7月28日調解不

01 成立（見不爭執事項八）；是以111年7月28日勞資爭議調解
02 程序結束以後，上訴人除打卡上班以外，尚應前往系爭調職
03 處分所指定地點提供勞務，即在新聞部節目中心專案組，向
04 被上訴人提供資深文字記者勞務，始符合僱傭契約本旨。然
05 而，上訴人自111年5月1日至9月13日固有到班打卡，惟其要
06 求提供原主播職務之勞務，未提供資深文字記者勞務（見不
07 爭執事項七）；依上說明，其並未依僱傭本旨提出勞務，自
08 屬無正當理由之繼續曠工。則被上訴人以上訴人於111年8月
09 26日至同年9月8日連續曠職為由，於111年9月13日以系爭解
10 僱命令終止僱傭契約（見不爭執事項十），合於勞基法第12
11 條第1項第6款之規定，且未逾同條第2項30日期間，應認兩
12 造間僱傭關係已於111年9月13日終止。

13 (四)兩造僱傭關係業經被上訴人111年9月13日以系爭解僱命令合
14 法終止，故上訴人主張兩造僱傭關係仍然存在一節，即非可
15 採；其基此請求自終止翌日起之薪資、利息及勞工退休金（
16 詳後述）即無依據，本院無從准許。有關被上訴人主張另依
17 勞基法第12條第1項第4款、工作規則第6章第2條2.【說明】
18 (14)之規定，終止僱傭一節；對於前述終止效力不生影響，自
19 無須贅述。

20 十、從而，上訴人依僱傭契約、民法第487條、勞工退休金條例
21 第6條、第14條第1項之規定，訴請：「(一)確認兩造間僱傭關
22 係存在。(二)被上訴人應回復上訴人新聞部編播中心播報組主
23 播之職務。(三)被上訴人應給付上訴人3萬7,471元，及自111
24 年9月30日起至清償日止，按年息5%計算之利息。暨自111年
25 10月起至上訴人回復原職務止，按月於當月最後一個工作日
26 給付上訴人6萬6,125元，及自各期應給付日翌日起至清償日
27 止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應提繳2,193元至勞
28 工保險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶，及自111年10
29 月起至上訴人回復原職務日止，按月提繳4,008元整至前述
30 專戶」，為無理由，應予駁回。其假執行聲請，失所附麗，
31 應併予駁回。是則原審依此駁回其訴及假執行之聲請，經核

01 並無違誤，上訴意旨指摘原判決為不當，求予廢棄改判；為
02 無理由，應予駁回。

03 十一、本件事證已臻明確，被上訴人聲請勘驗被證5光碟（見本
04 院卷(二)第274頁），並無必要。兩造其餘攻擊、防禦方法及
05 證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳
06 予論述之必要，併予敘明。

07 十二、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
08 項、第78條，判決如主文。

09 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日

10 勞動法庭

11 審判長法 官 李慈惠

12 法 官 謝永昌

13 法 官 吳燁山

14 正本係照原本作成。

15 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
16 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
17 （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
18 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
19 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
20 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
21 者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日

23 書記官 莊雅萍