

臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞訴字第5號

原告 柳善成

訴訟代理人 魏千峯律師

姚妤嬙律師

被告 陽明海運股份有限公司

法定代理人 鄭貞茂

訴訟代理人 余天琦律師

鍾 郡律師

上列當事人間回復原職等事件，本院於民國113年6月6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

壹、程序事項

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴係原係聲明請求：確認被告對於原告於民國112年3月20日記申誡2次之懲戒處分（下稱系爭懲戒處分）無效；確認被告將原告自112年6月1日調任為被告公司特殊業務部特殊資源管理組經理之調職處分（下稱系爭調職處分）無效；被告應自112年6月1日起至114年5月31日止，按月於各次月5日給付原告新臺幣（下同）70,630.4元（起訴狀誤載為57,830.4元，業於本院112年7月6日言詞辯論期日更正為70,630.4元），及自應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；前項聲明願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告主張被告對原告所為之系爭調職處分，違反勞動基準法第10條之1之規定，追加

01 民法第184條第2項、第195條為訴訟標的，並追加聲明：被
02 告應自收受原告於113年6月6日所擬具之「民事訴之追加暨
03 調查證據狀」之日起，給付原告500,000元，及自收受上開
04 「民事訴之追加暨調查證據狀」之翌日起至清償日止，按週
05 年利率百分之5計算之利息。核原告所為之追加，均係源於
06 系爭調職處分，與起訴之原因事實之基礎事實同一，其所為
07 之追加，合於上開之規定，應予准許。

08 二、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
09 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
10 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
11 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
12 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院
13 108年度台上字第1644號裁定意旨參照）。其次，在現代勞
14 務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例
15 者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市
16 場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人
17 之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通
18 適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工
19 與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與
20 雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其
21 內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或
22 團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年
23 度台上字第1696號判決意旨參照）。查本件原告主張經被告
24 於112年3月20日以電子郵件通知原告，因原告於111年5、6
25 月間交通費核銷不實，而予以系爭懲戒處分，被告並以原告
26 任職被告公司之關係企業環明（上海）國際船務代理有限公司
27 公司（下稱環明公司）廈門分公司（下稱環明廈門分公司）總
28 經理期間，放任該公司員工郭波向廠商收取不當利益，且對
29 提出檢舉之員工為職場霸凌、原告有前述交通費核銷不實而
30 遭被告公司處以系爭懲戒處分，而將原告調任為被告公司特
31 殊業務部特殊資源管理組經理（下稱系爭調職處分），變動

01 原告之職務及內容，致兩造對兩造間之勞動契約內容有所爭
02 執。則系爭懲戒處分及系爭調職處分是否無效，均不明確，
03 致原告在私法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀
04 態得以確認判決除去之，故原告起訴請求確認系爭懲戒處分
05 及系爭調動處分無效，有即受確認判決之法律上利益，先予
06 敘明。

07 貳、實體事項

08 一、原告起訴主張：原告自88年12月1日起受僱於被告公司，於1
09 10年6月25日攜眷派駐環明廈門分公司，擔任總經理一職，
10 派駐期間為4年，約定薪資為國內月支74,800元及派駐地月
11 支人民幣16,000元。緣原告於111年4月18日在環明廈門分公
12 司召開週會時，發現110年12月來自被告公司特殊業務部要
13 求完成簽約之與訴外人福鼎富漁水產實業有限公司（下稱福
14 鼎富漁公司）美國線冷櫃合約（下稱系爭美線冷櫃合約）與
15 其他美線冷凍櫃客戶之簽約價格有明顯偏低之情形。原告遂
16 於111年4月20日向被告公司總經理甲○○回報此事，隨後原
17 告即於翌日接獲被告公司總經理甲○○告知該公司冷凍櫃業
18 務部門協理龍志揚經調查後，已通知福鼎富漁公司確實有價
19 格偏低之情事，並已指示立即停止續簽系爭美線冷櫃合約及
20 接受訂艙。詎料，原告嗣於111年9月22日即接獲龍志揚之配
21 偶即被告公司稽核室協理丙○○之電話，告知環明廈門分公
22 司員工蔡幼萍舉報其主管郭波涉及向廠商收取不當利益，且
23 遭原告職場霸凌。迄於同年11月，丙○○即開始調查原告過
24 往已核銷之計程車交通費用，並稱相關已核銷之單據有非原
25 告本人搭乘之情事，而於112年3月20日對於原告為系爭懲戒
26 處分。被告公司在未釐清事實並將上開案件之調查結果告知
27 原告之前，又稱原告配偶任職之華岡公司自原告派駐環明廈
28 門分公司後，貨量有增加之情事，嗣即於112年3月28日對於
29 原告為系爭調職處分，而將原告調任為被告公司特殊業務部
30 特殊資源管理組經理。惟原告向被告公司回報系爭美線冷櫃
31 合約價格異常之情事，係基於維護環明廈門分公司之利益，

01 係為吹哨者之角色，不應受此不利益之處分。而被告公司對
02 於原告所為系爭懲戒及調職處分係為遮掩系爭美線冷櫃合約
03 異常之情事，欲報復原告所為之不法行徑，違反勞基法第74
04 條之法理及被告公司檢舉案件處理作業程序第11條第1項之
05 規定。再者，被告公司認定原告不當核銷交通費用，違反被
06 告公司岸勤從業人員獎懲程序書5.4.1.g「依法令、公司規
07 章、作業程序或與職責應為而不為或不應為而為，情節較輕
08 者」之規定，然上開規定涵蓋範圍過於廣泛，無法看出與原
09 告是否不當核銷交通費有關，且被告公司在尚未確認交通費
10 確否原告所支出，即遽以系爭交通費未能確認是否為原告所
11 搭乘為由，即對於原告為系爭懲戒處分，致原告受有減少當
12 年度績效獎金5,000元之損害，原告之名譽亦因此受損。又
13 原告派駐環明廈門分公司之期間為4年，被告公司於期間尚
14 未屆滿，即對於原告為系爭調職處分，有違兩造間之勞動契
15 約。且系爭調職處分實係因原告向被告公司回報系爭美線冷
16 櫃合約價格有異常偏低之情事，被告公司心虛唯恐原告持續
17 追查，其所受之不法利益將遭逐一揭露，遂於111年12月20
18 日先以蔡幼萍舉發案件、原告不當核銷交通費案件及華岡公
19 司於原告派駐環明廈門分公司後貨量異常增加為由，欲將原
20 告調職。嗣經原告否認且指出調職不符正當程序後，被告又
21 改以業務需求為由將原告調職。實則被告公司將原告調職之
22 理由前後不一，且於112年3月28日公告將原告調職時，未一
23 併公告原告所調任之職務，顯然被告公司並非基於業務上之
24 需求將原告調職，其所為之調職處分實存有不當之目的，違
25 反勞基法第10條之1之規定，應為無效。為此，爰基於兩造
26 間勞動契約、原告派任條件確認書、勞基法第22條第2項及
27 民法第184條第2項、第195條之規定，提起本件訴訟。並聲
28 明：確認系爭懲戒處分無效；確認系爭調職處分無效；被告
29 應自112年6月1日起至114年5月31日止，按月於各次月5日給
30 付原告70,630.4元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按
31 週年利率百分之5計算之利息；被告應自收受原告於113年6

01 月6日所擬具之「民事訴之追加暨調查證據狀」之日起，給
02 付原告500,000元，及自收受上開「民事訴之追加暨調查證
03 據狀」之日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算
04 之利息；願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被告聲明駁回原告之訴及假執行之聲請、如受不利益之判
06 決，願供擔保請准宣告免為假執行，並答辯如下：

07 (一)原告係經被告公司委任而派駐環明廈門分公司擔任總經理一
08 職：

09 1. 環明廈門分公司代表一職於被告公司內部係歸類於「綜合」
10 駐外職缺，工作內容涉及廈門分公司各項業務管理，依被告
11 公司駐外人員管理程序書第5.2條、第8.1條所指附件1「駐
12 外人員/單點代表工作項目表」之記載，可知其工作項目包
13 括企劃及資訊項目、業務及運務項目、工務項目、會計及財
14 務項目、投資、稽核、人事及總務項目，對內掌管暨審核帳
15 目、用印、人員聘僱及核定廈門分公司人員差假申請等管理
16 公司所需一切權限，對外則有權代表環明廈門分公司進行談
17 判並簽定各項商業、人事契約。

18 2. 是以，原告係經被告公司委任而處理轉投資環明廈門分公司
19 之營業、運務、櫃務、人事、行政、財務等全方位管理事
20 務，原告在被告公司授權範圍內，以完成各該事務為目的，
21 對於各項事務之處理方式享有指揮、計劃、裁量權力。且原
22 告亦負有事先規劃年度工作目標、擬定相關預算及向被告公
23 司報告決算、執行績效等責任。足見原告擔任環明廈門分公
24 司代表，無異於經營者之地位，應認原告擔任該項職位期
25 間，兩造間關於該項職務係屬於委任之性質。從而，被告公
26 司依民法第549條第1項規定，本得隨時終止兩造間之委任關
27 係。

28 (二)系爭懲戒處分調查過程並無不法，且已給予原告充分陳述意
29 見之機會：

30 1. 原告於111年5月至6月間，向環明廈門分公司申報交通費之
31 單據內，出現多筆以其配偶手機號碼呼叫，且接送地點為原

01 告住處（信和銀湖天峰）至其配偶工作地點（廈門海天物流
02 中心，而非環明廈門分公司所在之銀行中心），或自其配偶
03 工作地點至餐廳用餐、牙醫診所看診之計程車搭車紀錄。原
04 告所申報之交通費用均與公務無關。再者，原告於派駐廈門
05 後，其每月向環明廈門分公司申報交通費用之單據，有多筆
06 類似之情事，原告雖辯稱其係搭車至廈門海天物流中心拜訪
07 客戶，然原告始終無法提出其拜訪客戶之紀錄。

08 2. 被告公司為求慎重，並保障原告之權利，已賦予原告充分陳
09 述意見之機會，甚至允許其委任律師陪同參加。但原告仍強
10 詞奪理主張「從來沒有用太太的單據報銷」、「為了避免誤
11 會，我打算日後自己叫車或請我太太幫忙叫車，但我不跟公
12 司申請交通費」云云，或以「金額甚微」、「配偶亦有向任
13 職公司報銷交通費用之額度」、「有老花眼無法正常操作叫
14 車APP」等語以為搪塞。且對於稽核人員詢及為何不搭乘環
15 明廈門分公司之公務車等節，僅以「司機中午需要休息」、
16 「機密行程不希望外部人員了解太多」等語含糊帶過，拒絕
17 向被告公司說明真實用途。原告雖又辯稱「去海天物流中心
18 是為了拜訪客戶」云云，然自原告所提出原證15所示樓層之
19 指示牌相片上華岡公司相較其他公司不成比例之巨大版面，
20 可知該大樓事實上即為華岡公司之營業據點。故上述違反常
21 理之交通歷程唯一合理之解釋，即為實際使用計程車服務
22 者，乃為原告之配偶。至於原告聲稱環明廈門分公司並無明
23 文交通費核銷辦法云云，不僅與原告公器私用無關，且若原
24 告主張成立，豈非謂一般公司行號所有未以單行辦法另定獨
25 立核銷流程之規定，皆得由員工以不實單據任意詐領。

26 3. 被告就原告不實核銷交通費乙節，經被告公司給予申誡2次
27 之處分，已捨被告公司獎懲程序書第5.4.2b條所定「虛報費
28 用或故亦為不實之申請，經查屬實者」應予小過處分之懲
29 戒。原告雖指稱被告公司就原告不實核銷交通費一案，未予
30 原告閱覽確認無誤後簽名，違反被告公司檢舉案件處理作業
31 程序第9條第1項第2款之規定云云。但該條項規定應予當事

01 人覽確認無誤後簽名之規定，係為訪談紀錄，而非稽核報
02 告。該案稽核報告被告公司已由稽核人員依被告公司檢舉案
03 件處理作業程序第9條第3項第2款之規定，陳報至被告公司
04 之董事長，由其簽名後核定，並無原告所指違反被告公司檢舉
05 案件處理作業程序第9條第1項第2款之規定之情形。

06 (三)系爭調職處分係合法有效：

- 07 1. 被告公司對於原告為系爭之調職處分，係因原告放任環明廈
08 門分公司員工郭波向堆場業者施壓、收受不當利益及對於檢
09 舉員工蔡幼萍進行職場霸凌、原告以不誠信之方式申報交通
10 費（業如前述）、原告配偶任職之華岡公司與被告公司間業
11 務量不正常增加，疑似有利益衝突且未予陳報之情事。
- 12 2. 依兩造派任條件確認書第2條，原告派駐環明廈門分公司其
13 間，係以4年為原則，惟被告公司得視業務需要調整之。可
14 徵兩造已事先約定原告之派駐期間並非一律為4年，此亦為
15 原告所能預見，是被告公司因業務需要而決定將原告調回總
16 公司，並無違反兩造勞動契約。而被告公司對於原告所為系
17 爭調職處分之原因業如前述，是以，系爭調職處分係被告公
18 司基於企業經營所必要，並無任何不當動機及目的。原告固
19 主張被告對於原告之調職處分係為遮掩系爭美線冷櫃合約異
20 常之情事所為之報復行為云云。惟被告公司於112年3月28日
21 對於原告為系爭調職處分，時間上與原告向甲○○報告系爭
22 美線冷櫃合約異常之情，已間隔將近一年，並無任何關聯。
23 況上開檢舉案件負責承辦之稽核人員非僅丙○○一人，且相
24 關調查報告亦需經其他上級主管簽核，最終原告是否調職亦
25 需經跨部門討論後才能決定，絕無可能因原告向甲○○報告
26 系爭美線冷櫃合約異常乙事而遭到報復。又被告公司將原告
27 調回總公司擔任特殊業務部特殊資源組經理，職等並未變
28 更，且仍為主管職，其業務內容與原告派駐環明廈門分公司
29 前之職務內容有密切相關，自難謂原告體能及技術不能勝
30 任。且原告之薪資部分亦無變動。至原告調職後雖無駐外津
31 貼，然依原證2之駐外人員派任條件確認書所載，駐外津貼

01 係考慮原告駐外期間於派駐地所增加之生活費用及賦稅因素
02 所給予之補貼，並非經常性之給予。故原告調職後，原告既
03 無因派駐國外而產生額外生活支出，其雖未能支領駐外津
04 貼，但被告公司對於原告之工資及其他條件，並無作出不利
05 之變更。況且原告於調職後，僅係恢復期駐外前之工作地
06 點，且被告公司亦給予原告交通費用及其他費用支補助，原
07 告受調動工作之地點並無過遠之情事，且被告亦已善盡僱主
08 責任予以必要之協助。此外，原告於外派前即已知悉其外派
09 並非永久性質，且知悉有被期前調回之可能性，然原告仍選
10 擇攜眷赴任，足見被告公司將原告調回臺灣，依一般通念應
11 未逾勞工可忍受之程序範圍內，自無違反勞基法第10條之1
12 各款之情事。

13 3. 有關蔡幼萍檢舉環明廈門員工郭波施壓堆場業者並收取不當
14 利益而遭原告職場霸凌乙事，被告公司稽核單位調查程序完
15 全合法，與原告指摘系爭美線冷櫃合約異常乙事並無關連，
16 茲敘述說明如下：

17 (1) 有關蔡幼萍檢舉環明廈門員工郭波施壓堆場業者並收取不當
18 利益而遭原告職場霸凌乙事，蔡幼萍係於111年9月21日將檢
19 舉內容傳送給被告公司之運籌長黃國樑，黃國樑再將檢舉內
20 容轉呈給被告公司之稽核長戊○○，被告公司之稽核室因而
21 受理而開啟調查。至蔡幼萍於111年10月3日透過檢舉信箱向
22 被告公司稽核室提出檢舉，係因檢舉要符合法定程序，因而
23 蔡幼萍才依黃國樑及戊○○之指示，透過被告公司之檢舉信
24 箱提出檢舉，並補呈更詳盡事實背景及佐證依據。

25 (2) 被告公司稽核室於受理上開案件後，即委託黃國樑與廈門之
26 兩家堆場業者進行訪談，堆場業者面對黃國樑之詢問，均不
27 約而同地表達對於郭波以原告名義施壓索賄，逾越蔡幼萍職
28 權乙事感到擔憂。而原告不僅默許郭波倚仗其名義對於堆場
29 業者施壓，甚於知悉被告公司稽核室介入調查後，聯繫並要
30 求堆場業者不得吐實，以阻礙被告公司稽核室之調查。嗣被
31 告公司稽核室於111年10月5日有就上開檢舉案件對於原告進

01 行訪談，予其陳述意見之機會，原告雖全盤否認，然被告稽
02 核室基於上開堆場業者之陳述與蔡幼萍檢舉內容所載「郭波
03 明確向各堆場聲明，代表完全授權，有絕對的權力來做堆場
04 份額分配」、「郭波聲稱代表授權，介入堆場稽核」、「私
05 下不僅多次聲稱，他現在是受到代表授權，來私下與我們堆
06 場要求工作」等情相符，認定蔡幼萍檢舉內容所述其在工作
07 上遭原告與郭波孤立並產生挫折感等節，並非憑空杜撰。且
08 考諸蔡幼萍並無任何誣陷原告之動機或意圖，可認蔡幼萍檢
09 舉之內容確實可信，而與原告指摘系爭美線冷櫃合約異常乙
10 事並無關連。

11 (3)被告公司冷櫃部門職員賴佑誠經本院函詢後，雖回覆丙○○
12 曾函詢賴佑誠美線冷櫃價差之事。然因甲○○於被告公司週
13 會中曾提及系爭美線冷櫃合約之事，戊○○遂於會後口頭詢
14 問丙○○後來處理情形，丙○○始於111年4月28日發信函詢
15 賴佑誠，而由丙○○發信之內容可知，丙○○僅係以中立客
16 觀角度，要求賴佑誠說明具體事實、依據之作業規則及是否
17 獲得授權。且前述系爭美線冷櫃合約異常事件，原告並未透
18 過正式管道提出任何形式之檢舉，故被告公司稽核室在未受
19 到任何指示或檢舉之情形下，並未正式立案展開檢舉作業程
20 序定義之調查。況甲○○業於111年4月21日對於原告向其報
21 告系爭美線冷櫃合約異常事件一事，回覆原告業經處理完
22 畢，並向原告說明合約價格異常是因為議約當時正值美西缺
23 櫃所致，相關承辦人員作為部門主管，本即有因應市場情形
24 決定運價之權限。因此，該價格異常是因為市場環境所致，
25 承辦人員處置亦無瀆職問題，更未涉即任何弊端。至丙○○
26 於112年2月1日向被告公司美洲業務部協理簡仲宏、副協理
27 林慧鵬函詢系爭美線冷櫃合約價差一事，係因華岡公司董事
28 長洪郁航、總經理鄭國於112年2月1日晚間向立法委員敘及
29 華岡公司遭被告公司列入與另一家貨代公司合約，衍生被告
30 公司營業秘密疑似外洩問題，被告公司董事長遂於112年2月
31 3日指示戊○○查明，丙○○始在戊○○之指示下，發信向

01 簡仲宏、林慧鵬函詢，與原告所指系爭美線冷櫃合約異常一
02 事，毫無關聯。

03 4. 原告配偶於原告派駐廈門時，即與原告一同赴任，但原告配
04 偶所任職之華岡公司於原告110年6月擔任環明廈門分公司總
05 經理後，華岡公司向環明廈門分公司即有下列之情事，但原
06 告卻未適當迴避，並主動向被告公司陳報：

07 (1)原告於110年6月上任前，依被告公司月結航資料，華岡公司
08 由廈門出口貨量排名89，僅為一般客戶。然而在原告就任
09 後，華岡公司之出口貨量即大幅提升，迄至111年以為環明
10 廈門分公司之第7大客戶。考量110年6月至12月正值新冠疫
11 情，中國地區出現嚴重缺艙缺箱之情形，華岡公司於該段期
12 間，竟不受疫情及環明廈門分公司行之有年之十週均量拘束
13 (即客戶每航次可裝船量必須以其前十週之平均裝量為標
14 準，如果超過即須「甩櫃」，即將該批貨務留滯下以航次再
15 與運輸，環明廈門分公司對此不負遲延責任)，以異於歷史
16 平均裝載量之水準大幅取得艙位、箱位，明顯異常。

17 (2)於運價方面，經被告公司稽核人員抽查定艙資料，發現華岡
18 公司雖為T2收費等級客戶，於中東線之「GGX226W」航次，
19 原告竟直接核准以低於T1收費等級(美金6,100元/每一40呎
20 貨櫃)之運價即美金5,950元/每一40呎貨櫃予以定艙。

21 (四)本件原告並非吹哨者：

22 1. 原告自始即非循內部檢舉管道，而係透過正常業務往來途徑
23 向甲○○報告系爭美線冷櫃合約異常一事，直到被告111年1
24 2月26日於調查原告涉及管理疏失及不當行為之調查程序，
25 始向甲○○寄發原證20之電子郵件，並於112年2月3日向被
26 告公司調查人員、112年5月8日勞資爭議調解程序中表示其
27 為吹哨者。惟原告自111年4月21日至同年12月底近一年的時
28 間均未曾就系爭美線冷櫃合約異常一事提出任何「檢舉」，
29 直到遭檢舉人指摘管理失當且被告公司調查程序已臻完竣，
30 才主張其為吹哨者應受保護等情，足證原告並無如其主張般
31 有提出檢舉、保護公司利益之主觀意思，而係為掩蓋其管理

01 失職事實、轉移調查人員注意，始將毫無關聯之系爭美線冷
02 櫃合約事件與其自身違規行為混為一談，妄圖勾稽兩者間存
03 在因果關係，實屬無稽。

04 2. 本件被告公司作成系爭調職、懲戒處分之原因，業如前述，
05 在在顯示原告已不適合繼續擔任環明廈門分公司代表，被告
06 公司遂依兩造派任條件確任書規定調整原告派駐期間，將原
07 告回復派任前之原職，並無任何違法或不當。苟原告「曾以
08 原證20提出檢舉並於調查程序表達其為吹哨者，故被告公司
09 調查為報復不合法」等主張可採，則日後我國各大企業凡對
10 遭檢舉涉及不誠信員工展開內部調查，受檢舉人僅需於調查
11 程序進行中任意提出空泛檢舉申訴，即可主張其具備吹哨者
12 身分必須受到保護、雇主不得對其進行任何處置云云，雇主
13 作為管理者竟無從對員工實施任何指揮監督，顯有違勞基法
14 第74條之立法精神。

15 三、本件原告係於88年12月1日起受僱於被告公司，於111年6月2
16 5日派駐環明廈門分公司，擔任總經理一職，派駐期間為4年
17 為原則，約定薪資為國內月支新臺幣68,800元及派駐地月支
18 人民幣16,000元，核薪基準為人民幣兌4.3407臺幣，春節獎
19 金及績效獎金均依國內薪資為標準核定；原告得攜眷赴任，
20 且領有攜眷補助及房租補助，並享有醫療保險。嗣被告公司
21 人力資源部於原告派駐環明廈門分公司期間之112年3月20日
22 發送：「台端於2022年5-6月有關核銷計程車單據"用車人手機
23 號"均為夫人手機號碼，且未能確認是否為本人搭乘乙
24 案，已違反岸勤從業人員獎懲程序書懲處事項5.4.1.g『依
25 法令、公司規章、作業程序職責應為而不為或不應為而為，
26 情節較輕者。』如附件一，經2023年2月20日第71次人力資
27 源委員會決議對於台端予以申誡兩次」之內容之電子郵件予
28 原告。嗣再於同年3月28日發送：「主旨：為應業務需要，
29 茲安排人員調動如說明，敬請查照轉知。說明：一、亞洲業
30 務一部郭旭剛君自2023年5月16日起派駐環明（上海）國際
31 船務代理有限公司廈門分公司，派駐實際生效日視航班抵達

01 日為準，任期為四年。二、環明（上海）國際船務代理有限
02 公司廈門分公司乙○○君，配合上述業務安排，自2023年6
03 月1日起返任總公司，實際生效日視返任航班抵達日為準」
04 之內容之電子郵件予原告；嗣再於112年4月26日發送電子郵
05 件通知原告自112年6月1日返任被告公司擔任被告公司特殊
06 業務部特殊資源管理組組經理一職，並給與返任之交通費
07 用、住宿費用、房屋退租費用、返任行李運送及其運送、包
08 裝、報關費用及現金補助等事實，有「陽明海運股份有限公
09 司駐外人員派駐條件確認書」、「環明（上海）國際船務代
10 理有限公司派認書」、被告公司人力資源部110年6月15日、
11 6月18日、112年3月20日、3月28日、4月26日發送之電子郵
12 件、原告於112年1、2月之薪資給與通知單等件在卷可佐，
13 堪予認定。

14 四、本件原告主張被告公司對於原告所為系爭懲戒及調職處分係
15 為遮掩系爭美線冷櫃合約異常之情事，欲報復原告所為之不
16 法行徑，違反勞基法第74條之法理及被告公司檢舉案件處理
17 作業程序程序第11條第1項之規定；且被告公司在尚未確認
18 交通費確否原告所支出，即遽以系爭交通費未能確認是否為
19 原告所搭乘為由，即對於原告為系爭懲戒處分，致原告受有
20 減少當年度績效獎金5,000元之損害，原告之名譽亦因此受
21 損。又原告派駐環明廈門分公司之期間為4年，被告公司於
22 期間尚未屆滿，即對於原告為系爭調職處分，有違兩造間之
23 勞動契約。且系爭調職處分實係因原告向被告公司回報系爭
24 美線冷櫃合約價格有異常偏低之情事，被告公司心虛唯恐原
25 告持續追查，其所受之不法利益將遭逐一揭露，遂於111年1
26 2月20日先以蔡幼萍舉發案件、原告不當核銷交通費案件及
27 華岡公司於原告派駐環明廈門分公司後貨量異常增加為由，
28 欲將原告調職。嗣經原告否認且指出調職不符正當程序後，
29 被告又改以業務需求為由將原告調職。實則被告公司將原告
30 調職之理由前後不一，且於112年3月28日公告將原告調職
31 時，未一併公告原告所調任之職務，顯然被告公司並非基於

01 業務上之需求將原告調職，其所為之調職處分實存有不當之
02 目的，違反勞基法第10條之1之規定，應為無效，而聲明請
03 求如上。然為被告所否認，並以前詞置辯。茲就兩造間之爭
04 點分析說明如下：

05 (一)系爭懲戒、調職處分應受兩造間勞動契約之規範，且有我國
06 勞基法規定之適用：

07 1. 按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事
08 業主處理有關勞工事務之人，此觀勞動基準法第2條第2款甚
09 明。復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人
10 簽約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集團
11 或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策
12 權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之
13 年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合
14 判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109年
15 度台上字第690號判決意旨參照）。又基於勞動基準法第1條
16 第1項所揭櫫規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強
17 勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用
18 法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工
19 退休年資時，應得將其受僱於現雇主人法之期間，及其受僱
20 於現雇主人法有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計
21 算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016
22 號判決意旨參照）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴
23 大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，為保障勞
24 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防
25 止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，
26 杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄
27 僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當
28 事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權
29 利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他
30 法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱
31 在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人

01 之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等
02 項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸
03 化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一
04 性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98
05 年度台上字第652號判決意旨參照）。

- 06 2. 本件被告固抗辯被告係依委任之法律關係，委任原告負責環
07 明廈門分公司之營運，被告公司基於兩造間之委任關係，自
08 得隨時終止契約，將原告調回被告公司云云。惟查被告公司
09 派駐國外人員悉經被告公司選派，駐外人員並有相關條件之
10 限制，且對於駐外人員之工作條件，包含任期、返國洽公、
11 駐外人員本人之探親補助、駐外人員眷屬之探親補助、工作
12 時間、出差、休假、差旅費支給、待遇、福利、績效考核
13 （其中在駐外單位職務之升遷依規定須報經被告公司同
14 意）、退休、辭職與解僱等事項，均有明確之規定，此有被
15 告提出該公司之「駐外人員管理程序書」在卷可佐。又被告
16 公司駐外人員單點代表之工作項目包括企劃、資訊、業務、
17 運務、櫃務、船務、工務、會計、財務、投資、稽核、人
18 事、公關、總務、法務等事項，並須依據被告公司所製定之
19 「駐外人員/單點代表工作項目表」之規定向被告公司報
20 告，此亦有被告提出前揭工作項目表附卷可憑。足徵環明廈
21 門分公司之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪
22 資給付等事項，係為被告公司所操控，環明廈門分公司雖隸
23 屬環明公司，惟該公司之人格已「形骸化」而無自主權。揆
24 諸前述之說明，系爭懲戒、調職處分有效與否，即應就被公
25 司集團內之企業一體觀察，綜合判斷。本件兩造均不爭執
26 存在有勞動契約，則系爭懲戒、調職處分有效與否之判斷，
27 即應受兩造間勞動契約之規範，且有我國勞基法規定之適
28 用。
- 29 3. 按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過
30 一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有
31 效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，

01 及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常
02 訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規
03 則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘
04 束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之
05 存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強
06 制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高
07 法院88年度台上字第1696號判決意旨參照），業如前述。查
08 被告公司為導引所屬集團董事、監察人、經理人（包括總經
09 理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級
10 者、財務部門主管、會計部門主管，以及其他有為公司管理
11 事務及簽名權利之人）及其他人員之行為符合道德標準，並
12 使該公司所屬集團之利害關係人更加瞭解被告公司所屬集團
13 之道德標準，乃制定有「道德行為準則」；此外，被告公司
14 為建立誠信經營之企業文化及健全發展，乃制定有「誠信經
15 營守則」；另該公司基於公平、誠信、守信、透明原則從事
16 商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，
17 另制定有「誠信經營作業程序及行為指南」，兩造間既存在
18 有勞動契約，上開「道德行為準則」、「誠信經營守則」及
19 「誠信經營作業程序及行為指南」即當然成為兩造間勞動契
20 約之一部，原告即應受到拘束。而被告公司「道德行為準
21 則」第3條規定：「本集團人員應避免個人利益介入或可能
22 介入集團整體利益時產生之利益衝突，包括但不限於該人員
23 無法以客觀及有效率的方式處理公務時，或基於其在公司擔
24 任之職位而使得其自身、配偶或二親等以內之親屬獲致不當
25 利益。本集團人員與前述人員所屬之關係企業資金貸與或為
26 其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事時，應
27 依集團相關規定辦理，並主動說明其與集團有無潛在之利益
28 衝突」、「誠信經營守則」第19條第3項規定：「本公司董
29 事、監察人、經理人、受僱人、受任人與實質控制者不得藉
30 其在公司擔任之職位或影響力，使其自身、配偶、父母、子
31 女或任何他人獲得不正當利益」及「誠信經營作業程序及行

01 為指南」第12條規定：「本公司人員於執行公司業務時，發
02 現其自身或其所代表之法人有利害衝突之情形，或可能使其
03 自身、配偶、父母、子女或與其他有利害關係人獲得不正當
04 利益之情形，應將相關情事同時陳報直屬主管及本公司專責
05 單位，直屬主管應提供適當指導」，原告於被告公司作成系
06 爭調職處分前既係擔任環明廈門分公司之總經理，自有遵守
07 之義務。

08 4. 至原告主張被告公司於112年6月30日另定有「利益衝突陳報
09 辦法」，該辦法中尚無針對駐外人員派任前設置其他利益衝
10 突陳報流程，被告公司「道德行為準則」、「誠信經營守
11 則」及「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，對於原告
12 並無適用云云。惟查，被告公司檢舉案件處理作業程序係依
13 被告公司「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經
14 營作業程序及行為指南」而制定，此為前開作業程序第1條
15 所明定。又環明公司檢舉案件處理作業辦法制定之目的亦在
16 防範集團內部人員不法與違反工作規則、集團道德行為準
17 則、董事及經理人道德行為準則、誠信經營守則等行為，此
18 亦為該辦法第3.2條所明定。而環明公司為被告公司之子公
19 司，為被告公司所屬之企業集團，原告身為環明廈門分公司
20 之總經理，自有被告公司「道德行為準則」、「誠信經營守
21 則」及「誠信經營作業程序及行為指南」規定之適用。原告
22 此部分之主張，顯係曲解被告公司「利益衝突陳報辦法」之
23 規定，自無足採信。

24 (二)原告請求確認系爭懲戒無效，為無理由：

25 1. 按勞基法第70條第1項第6、7款規定：「雇主僱用勞工人數
26 在30人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規
27 則，報請主管機關核備後並公開揭示之：六、考勤、請假、
28 獎懲及升遷。七、受僱、解僱、資遣、離職及退休」，從上
29 開規定之意旨內容，基於雇主企業之領導、組織權，而得自
30 訂工作規則對勞動者之行為加以考核、制裁及獎懲內容事
31 項，惟勞基法第12條第1項第4款僅屬有關於違反勞動契約或

01 工作規則情節重大時，得予以懲戒解僱之規定，至於較輕微
02 之處分例如警告、申誡、減薪、降職及停職等，雇主之裁量
03 權除受勞基法第71條之限制外，另應遵循權利濫用禁止原
04 則、勞工法上平等待遇原則、相當性原則、禁止溯及既往原
05 則為之。足見雇主對勞工之懲戒，可分為一般懲戒權與特別
06 懲戒權，前者指依據法律規定在具備法定要件時，雇主得對
07 之為懲戒者即得加以懲戒；後者則其懲戒權之基礎在法律規
08 定之外，而係雇主之特別規定，屬「秩序罰」性質，本質上
09 為違約處罰，其方式如罰錢、扣薪、降級等，此處罰必須事
10 先明示且公告，程序並應合理妥當。而按被告公司獎懲程序
11 書5.4.1.g：「依法令、公司規章、作業程序或與職責應為
12 而不為或不應為而為，情節較輕者，應處以申誡之處分」，
13 固未就所謂「為而不為」、「不應為而為」為明確之規定，
14 惟前述工作規則既為兩造間勞動契約之一部，解釋上，上開
15 規定所謂「為而不為」、「不應為而為」至少係指違反被告
16 公司所製定之工作規則者而言。又依被告公司獎懲程序書第
17 5.4.2b條：「虛報費用或故亦為不實之申請，經查屬實者，
18 應予小過處分」之規定及上開「道德行為準則」、「誠信經
19 營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，可知依被告
20 公司制定之工作規則，被告公司員工有依誠實信用原則執行
21 職務之義務，而「虛報費用」即屬「不應為而為」之行為態
22 樣，被告公司員工應得理解。是以，被告公司獎懲程序書5.
23 4.1.g：「依法令、公司規章、作業程序或與職責應為而不
24 為或不應為而為，情節較輕者，應處以申誡之處分」之規
25 定，並無原告所指違反明確性原則之情事，且符合相當性原
26 則，原告此部分之主張，並無可採，首應敘明。

- 27 2. 本件被告公司係以原告於111年5月至6月間，向環明廈門分
28 公司申報交通費之單據內，出現多筆以其配偶手機號碼呼
29 叫，且接送地點為原告住處（信和銀湖天峰）至其配偶工作
30 地點（廈門海天物流中心，而非環明廈門分公司所在之銀行
31 中心），或自其配偶工作地點至餐廳用餐、牙醫診所看診之

01 計程車搭車紀錄。原告所申報之交通費用均與公務無關；原
02 告於派駐廈門後，其每月向環明廈門分公司申報交通費用之
03 單據，有多筆類似之情事，原告雖辯稱其係搭車至廈門海天
04 物流中心拜訪客戶，然原告始終無法提出其拜訪客戶之紀錄
05 等情為由，對於原告作成系爭懲戒處分。而被告公司對於原
06 告據以作成系爭懲戒處分之前揭事實，業據被告公司稽核室
07 調查完竣，此有被告公司所提出之稽核報告附卷可佐。稽之
08 被告公司所提出原告於111年5月至6月間向環明廈門分公司
09 申報計程車車資之申請統計表及被告公司人力資源部對於原
10 告之訪談紀錄，顯示原告於111年5月至6月間，向環明廈門
11 分公司申報交通費之單據內，確實出現多筆接送地點為原告
12 住處（信和銀湖天峰）至其配偶工作地點（廈門海天物流中
13 心，而非環明廈門分公司所在之銀行中心），或自其配偶工
14 作地點至餐廳用餐、牙醫診所看診之計程車搭車紀錄，且原
15 告亦不否認有多筆係以原告配偶手機號碼呼叫之叫車紀錄。
16 對此，原告雖以廈門海天物流中心內除原告配偶所任職之華
17 岡公司外，尚有環明廈門分公司之客戶，其為瞭解客戶及業
18 務內容，會跟客戶約在那裡碰面、聊天或喝咖啡云云。然始
19 終未能就其係與哪些客戶洽談公務提出說明。此外，原告對
20 於為何於上班期間其搭乘計程車之地點為何非在環明廈門分
21 公司所在之銀行中心，亦未能提出合理之說明，則被告公司
22 稽核室、人力資源部調查人員由前述資料認定原告有不實申
23 報交通費之事實，當屬有據。

- 24 3. 本件原告固主張其向被告公司總經理甲○○檢舉丙○○配偶
25 龍志揚主管系爭美線冷櫃合約異常一事，丙○○未依被告公
26 司檢舉案件處理作業程序規定迴避，系爭懲戒處分應為無效
27 云云。惟按「受理檢舉單位、調查單位、審查調查報告及具
28 和定權責之人員，如有下列情事之一，應以書面敘明理由，
29 主動向稽核長提出迴避聲請：三、其他有事實足認其於檢舉
30 案件之受理、調查、審核、核定過程，有利益衝突者。」被
31 告公司檢舉案件處理作業程序第10條第1項第3款定有明文。

01 而查，本件原告有無不實申報交通費，對於丙○○而言並無
02 有利或不利之情形，換言之丙○○對於原告因不實申報交通
03 費而遭調查案件，並不存在有任何之利害關係，對於該案件
04 之調查自無所謂利益衝突之情形，依上開規定，丙○○自無
05 迴避之必要。至丙○○是否因原告曾以電子郵件向被告公司
06 總經理甲○○告知系爭美線冷櫃合約疑似異常一事，而於調
07 查原告不實申報交通費用件中，有所偏頗，則係丙○○參與
08 調查所作成之稽核報告可否採認之問題，與丙○○應否迴避
09 一事無涉。又本件本院審酌原告固曾以電子郵件向被告公司
10 總經理甲○○告知系爭美線冷櫃合約疑似異常一事，惟甲○
11 ○業於111年4月21日，回覆原告業經處理完畢，並向原告說
12 明合約價格異常是因為議約當時正值美西缺櫃所致，相關承
13 辦人員作為部門主管，本即有因應市場情形決定運價之權
14 限，此有原告提出原告與甲○○之LINE對話在卷可考。足徵
15 該價格異常是因為市場環境所致，承辦人員處置亦無瀆職問
16 題，更未涉即任何弊端，龍志揚亦未因此受到懲處，丙○○
17 實無藉由不實之調查，藉以報復原告之理由。此外，被告公
18 司之稽核人員係因調查蔡幼萍檢舉環明廈門分公司運櫃課主
19 管郭波向堆場收賄及原告配偶於被告公司客戶華岡公司擔任
20 高管，原告疑似未利益迴避一事，於調取環明廈門分公司員
21 工外出與堆場聚餐情況比對交通費用時，而發現原告有前述
22 不實申報交通費之情形，並非無端針對原告對其進行查核，
23 此經被告公司稽核室於所撰擬之稽核報告中敘明甚詳，足認
24 丙○○並未因原告固曾以電子郵件向被告公司總經理甲○○
25 告知系爭美線冷櫃合約疑似異常一事，而特意針對原告進行
26 調查。再者，原告不實申報交通費案件，負責承辦之稽核人
27 員非僅丙○○一人，且相關調查報告亦需經其他上級主管簽
28 核，簽核後尚須經人力資源部之調查審認，且須簽陳被告公
29 司人力資源委員會進行討論，此有被告公司所提出之稽核報
30 告、該公司人力資源部對於原告之訪談報告及被告公司人力
31 資源委員會第73次會議紀錄等件在卷可佐，衡情丙○○斷無

01 可能左右被告公司對於原告不實申報交通費案件之結論。至
02 原告主張被告公司未將該公司對原告之訪談報告提供給原告
03 確認，有違被告公司檢舉案件處理作業程序第9條第1項第3
04 款之規定，系爭懲戒處分應為無效云云。然查，有關原告不
05 實申報交通費乙案確經被告公司人力資源部對於原告進行訪
06 談，且經錄音、錄影，並作成訪談紀錄，此有被告公司提出
07 之訪談紀錄在卷可佐。本件被告公司固不否認該份訪談紀錄
08 未經原告確認，惟被告公司於提出該份訪談紀錄後，原告對
09 於訪談紀錄中所記載之內容並未爭執，被告公司之調查程序
10 縱有瑕疵，該瑕疵亦因原告不為爭執，而已治癒，益徵該份
11 訪談紀錄所載內容確屬可信，足資作為原告不實申報案件之
12 佐證資料。是以，被告公司斟酌原告之訪談紀錄、原告於11
13 1年5月至6月間向環明廈門分公司申報計程車車資之申請統
14 計表，而認定原告確有不實申報交通費之情形，當屬有據。

- 15 4. 本件原告確有被告公司稽核室所提出稽核報告所指不實申報
16 交通費之情形既認定如上，核其情形已該當被告公司獎懲程
17 序書5.4.1.g：「依法令、公司規章、作業程序或與職責應
18 為而不為或不應為而為，情節較輕者，應處以申誡之處分」
19 及5.4.2b條：「虛報費用或故亦為不實之申請，經查屬實
20 者」應予小過處分規定之要件。是以，被告公司對於原告處
21 以被告公司獎懲程序書5.4.1.g：「依法令、公司規章、作
22 業程序或與職責應為而不為或不應為而為，情節較輕者，應
23 處以申誡之處分」之規定，處以較為輕微之系爭處分，乃係
24 被告公司依上開規定裁量之結果，自應合法有效，司法機關
25 自應予尊重。至原告雖提出被告公司人力資源委員會第71次
26 會議紀錄，主張環明廈門分公司並無交通費報銷及公務車使
27 用之相關規定，本件原告於111年5、6月間交通費之報銷無
28 違被告公司之規定云云。然原告既受僱於被告公司，縱無前
29 述「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業
30 程序及行為指南」之規定，原告亦應本於誠實信用原則履行
31 兩造間之勞動契約，不得以不正手段獲取不當利益，乃屬當

01 然之解釋。本件原告不實申報交通費之情節，業經本院認定
02 如上，核其所為業已違反其以誠實信用原則履行兩造間之勞
03 動契約之義務，縱明廈門分公司並無交通費報銷及公務車使
04 用之相關規定，亦無解於其不實申報交通費之事實，原告此
05 部分之主張，並無可採。

06 (三)原告請求確認系爭調職處分無效，並無理由：

07 1. 本件被告公司係以業務需要為由，而對原告作成系爭調職處
08 分，已如前述。惟被告公司另於本件訴訟抗辯該公司作成系
09 爭處分，係因原告放任環明廈門分公司員工郭波向堆場業者
10 施壓、收受不當利益及對於檢舉員工蔡幼萍進行職場霸凌、
11 原告以不誠信之方式申報交通費（業如前述）、原告配偶任
12 職之華岡公司與被告公司間業務量不正常增加，疑似有利益
13 衝突且未予陳報之情事等語。茲因被告公司前述抗辯有無理
14 由，涉及被告公司作成系爭調職處分有無不當動機之判斷，
15 除其中原告不實申報交通費一事業經本院認定如前，不予贅
16 述外，爰就被告公司抗辯之其他事實認定說明如下：

17 (1)有關原告放任環明廈門分公司員工郭波向堆場業者施壓、收
18 受不當利益部分之事實：

19 ①被告公司稽核室於受理調查此部分之事實後，即委託被告公
20 司運籌長黃國樑與廈門之堆場業者進行訪談，堆場業者面對
21 黃國樑之詢問，明確向黃國樑表示：堆場業者先前均是直接
22 與蔡幼萍對接櫃務這方面之業務，直至110年開始，郭波就
23 向堆場業者表示這方面的業務之接口改由郭波負責；郭波於
24 介入堆場櫃務後，就有利用權勢強烈暗示堆場業者請其吃
25 飯、送禮或去郭波家裡幫忙做他的家務事，並暗示堆場業者
26 如果不聽從他的話，獲配貨櫃的量會減少；日後如果是由郭
27 波繼續負責堆場業者的櫃務，郭波可能會做得更過分，且堆
28 場業者的櫃務到底是由蔡幼萍負責，還是由郭波負責接口，
29 堆場業者會有比較大的困擾等語，此有被告公司提出黃國樑
30 與B堆場業者之訪談紀錄在卷可佐。核上開堆場業者之陳
31 述，與蔡幼萍檢舉內容所載「郭波明確向各堆場聲明，代表

01 完全授權，有絕對的權力來做堆場份額分配」、
02 「郭波聲稱代表授權，介入堆場稽核」、
03 「私下不僅多次聲稱，他現在是受到代表授權，
04 來私下與我們堆場要求工作」等情相符，
05 足堪認定環明廈門分公司運務課經理郭波確有向堆場業者施壓、收受不當利益之事實。

06 ②又原告知悉被告公司稽核室介入調查此部分事實後，遂即聯繫並要求堆場業者不得吐實，以阻礙被告公司稽核室之調查，並已影響堆場業者對於被告公司稽核室所進行調查之配合。為此，被告公司之稽核長戊○○遂於111年9月23日與原告進行視訊，提醒原告於案件調查完畢前應注意保密，以避免原告干擾被告公司後續之調查等事實，亦據被告公司提出稽核室所製作之稽核報告及黃國樑與A堆場業者之訪談紀錄附卷可佐。由此可知，原告對於郭波向堆場業者施壓、收受不當利益一事應為知悉，否則其又何須聯繫並要求堆場業者不得向被告公司之調查人員據實陳述。原告既知悉郭波向堆場業者施壓、收受不當利益一事，猶未進行適當之處理，無異放任郭波違反被告公司所頒定之「道德行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，而向堆場業者收取不當利益，其行為當屬可議。

20 (2)有關原告對於檢舉員工蔡幼萍進行職場霸凌部分之事實：

21 ①按霸凌係指一個人長時間、重複地暴露在一個或多個人的負面行動中，進行欺壓與騷擾，且被鎖定為霸凌對象而成為受凌者的情形；而我國勞動部將「職場霸凌」定義為在工作場所中發生的，藉由權力濫用與不公平的處罰，所造成持續性的冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱行為，使被霸凌者感到受挫、被威脅、羞辱、被孤立及受傷，進而折損其自信，帶來沉重的身心壓力之行為。是以，職場霸凌之要素應包括刻意傷害的敵對行為（或稱負面行為）、不斷重複的發生及造成受凌者生理、心理等傷害之情形，亦即個人或團體對其他個體具體為直接或間接的攻擊行為，且此一行為並非偶發性的衝突而維持長達一定時間，進而對受凌者造成身體、心理和

01 社會問題之負向結果而言。惟因職場霸凌之情形涉及人與人
02 關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即
03 概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認
04 知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究
05 行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

06 ②經查，本件蔡幼萍固指陳110年9月原告接到被告公司電話談
07 及有人投訴郭波不當作為，遂即認定係為其所為，而在許多
08 公開場合對其辱罵，並對其工作上孤立，讓其感覺受辱；原
09 告拜訪堆場業者、與堆場業者餐敘，帶公司無關人員去，故
10 意孤立伊。後來更是不讓伊參加公司正常會議，涉及職場霸
11 凌云云，且提出LINE對話紀錄等證據資料為證。然尚無足夠
12 證據證明原告有對於蔡幼萍「長期」施行之霸凌行為，尚難
13 認為原告對於蔡幼萍之行為已構成職場霸凌。

14 ③有關原告配偶任職之華岡公司與被告公司間業務量不正常增
15 加，疑似有利益衝突且未予陳報部分之事實：

16 ①本件原告配偶係與原告一同赴任廈門，並擔任被告公司客戶
17 即華岡公司之總經理助理，此有被告公司提出該公司對於原
18 告之訪談紀錄附卷可憑，且為原告所不爭執。是依被告公司
19 「道德行為準則」第3條、「誠信經營守則」第19條第3項及
20 「誠信經營作業程序及行為指南」第12條之規定，原告尚不
21 不得基於其擔任環明廈門分公司總經理之職務圖利其配偶，
22 如環明廈門分公司與華岡公司為具體交易時，如果與原告配
23 偶所任職之華岡公司有潛在利害衝突者，亦應將相關情事同
24 時陳報直屬主管及被告公司專責單位，首應敘明。

25 ②經查，原告於111年6月上任前，依被告公司月結航資料，華
26 岡公司由廈門出口貨量排名89，僅為一般客戶。然而在原告
27 就任後，華岡公司之出口貨量即大幅提升，迄至111年已為
28 環明廈門分公司之第7大客戶。惟110年6月至12月正值新冠
29 疫情，中國地區出現嚴重缺艙缺箱之情形，華岡公司於該段
30 期間，不受疫情及環明廈門分公司行之有年之十週均量拘束
31 （即客戶每航次可裝船量必須以其前十週之平均裝量為標

01 準，如果超過即須「甩櫃」，即將該批貨務留滯下以航次再
02 與運輸，環明廈門分公司對此不負遲延責任），以異於歷史
03 平均裝載量之水準大幅取得艙位、箱位，有明顯異常；且於
04 運價方面，經被告公司稽核人員抽查定艙資料，發現華岡公
05 司雖為T2收費等級客戶，於中東線之「GGX226W」航次，原
06 告卻直接核准以低於T1收費等級（美金6,100元/每一40呎貨
07 櫃）之運價即美金5,950元/每一40呎貨櫃予以定艙等情形，
08 業據被告公司提出該公司之稽核報告及月結航資料折線圖、
09 原告批准「CGX226W」航次運價之電子郵件等件在卷可佐。
10 另衡諸華岡公司有無不正常定艙、運價有無偏低涉及航運管
11 理之專業認定，若無明顯瑕疵，司法機關自應尊重被告公司
12 專業人員的判斷。茲由被告公司總經理甲○○於本院言詞辯
13 論證述：「至於華岡公司貨運量不正常也是要問稽核，華岡
14 公司本來就是我們大客戶，貨運量起起伏伏也是很正常，至
15 於有無不尋常增加，也是要問稽核」等語，可知華岡公司有
16 無不正常定艙、運價有偏低之情形，乃係被告公司稽核人員
17 本諸其專業判斷所為之認定，本院自應加以尊重。

18 ③原告對於被告公司稽核室認定華岡公司有不正常定艙、運價
19 有偏低之情形，固主張「放艙量的原則須經過總部授權到上
20 海總部，然後再到分公司這樣的層級，但都必須根據TWAN的
21 規定來決定給予多少艙位」、「運價的部分也必須根據TWAN
22 之規定，像美國線合約的話，是由上海簽定，但價格都是由
23 上海跟總公司申請，如果要放艙的話，所有客戶都要公開且
24 給華南區域中心跟上海同意。歐洲線的部分是由臺北華岡與
25 總公司申請合約價格，放艙也是根據TWAN的規定。亞洲線也
26 是一樣，運價跟艙位都是根據TWAN來辦理」、「如果運價或
27 是量不到的話，可能從TIERL1變成TIERL2，基本上會起起落
28 落，可能在下個月會被調整成TIERL1或被降為TIERL2」、「
29 「2021年華岡的量是1,480TEU（含RF）佔比廈門出口量96,9
30 40TEU之1.5%，所以只有成長0.6%。另外同期也有新增客戶
31 如：凌勝是由0到1,093TEU，YEARFAHANG則是從0到707TEU，

01 SHINING是從0到653TEU」云云，但並未提出相關數據，以資
02 說明華岡公司110年6月至12月之定艙量合於被告公司及TWAN
03 之規定；亦未說明「GGX226W」航次之合理運價為何，復未
04 能舉證被告公司稽核室認定有關華岡公司有無不正常定艙、
05 運價有偏低之情形，有何明顯瑕疵存在，本院自無從因原告
06 上開之主張，即遽為原告有利之認定。

07 ④原告係為環明廈門分公司之總經理，負責該公司之船務及運
08 務，卻准許原告配偶華岡公司以異於歷史平均裝載量之水準
09 大幅取得艙位、箱位，給予華岡公司之運價復有偏低之情
10 形，難謂無圖利華岡公司之嫌。但原告卻未主動陳報被告公
11 司，確已違反被告公司「道德行為準則」第3條、「誠信經
12 營守則」第19條第3項及「誠信經營作業程序及行為指南」
13 第12條之規定。

14 (4)訴外人蔡幼萍之檢舉程序係為合法：

15 ①按檢舉人得經由下述檢舉管道提出檢舉：一、檢舉信箱：co
16 nd0000000gming.com。二、書面檢舉：郵寄至20646基隆市
17 ○○區○○○路000號，並註名稽核長收啟。被告公司檢舉
18 案件處理作業程序第3條定有明文。

19 ②經查：

20 ①有關原告放任環明廈門分公司員工郭波向堆場業者施壓、收
21 受不當利益、原告對於檢舉員工蔡幼萍進行職場霸凌及原告
22 配偶任職之華岡公司與被告公司間業務量不正常增加，疑似
23 有利益衝突且未予陳報部分等事實，係由檢舉人蔡幼萍於11
24 1年9月21日將檢舉內容傳送給被告公司之運籌長黃國樑，黃
25 國樑再將檢舉內容轉呈給被告公司之稽核長戊○○，被告公
26 司之稽核室因而受理而開啟調查。至蔡幼萍於111年10月3日
27 透過檢舉信箱向被告公司稽核室提出檢舉，係因檢舉要符合
28 法定程序，因而蔡幼萍才依黃國樑及戊○○之指示，透過被
29 告公司之檢舉信箱提出檢舉，並補呈更詳盡事實背景及佐證
30 依據。此有被告公司稽核室稽核報告載稱：「2022/09/22稽
31 核長收到運籌長轉傳之檢舉訊息表示…」等語可參，並有蔡

01 幼萍於111年10月3日寄送檢舉函及相關證據資料至被告公司
02 上開檢舉信箱之電子郵件在卷可佐，且有證人即被告公司之
03 稽核長戊○○於本院言詞辯論期日之證述：「我是在2022年
04 9月21日黃運籌長說他有收到廈門吹哨者代替廈門那邊堆場
05 反應一些事情，大概內容是廈門公司有一個叫郭波的員工像
06 堆場索賄。因為他講這些事情，這牽扯到我們公司誠信經營
07 的政策，已經符合公司檢舉案件處理作業程序的規定」、
08 「（問：可是第3條檢舉管道上只有書面檢舉跟檢舉信箱？）
09 我當時有跟運籌長說，如果檢舉要符合法定程序，所以
10 運籌長就請吹哨者提出書面檢舉」等語附卷可憑。是依被
11 告公司檢舉案件處理作業程序第3條之規定，蔡幼萍之檢舉
12 合於該條文規定之程序，並無不合法之處。

13 ②至原告雖主張蔡幼萍之檢舉應依環明公司檢舉案件處理作業
14 辦法之規定，向環明公司為之，始為合法云云。然歸諸環明
15 公司檢舉案件處理作業辦法第3.2條僅規定該公司稽核室負
16 責受理以檢舉信箱或其他方式具名檢舉任何不法與違反工作
17 規則、集團道德行為準則、董事及經理人道德行為準則、誠
18 信經營守則及防範不誠信行為要點之行為，並指派合適人員
19 進行調查，必要時先行向董事長或總經理報告後決定調查方
20 式與人員，並未排除檢舉人依被告公司檢舉案件處理作業程
21 序之規定，向被告公司進行檢舉。且按被告公司為建立集團
22 內、外部檢舉管道及處理制度，以積極防範不誠信行為，落
23 實執行相關法規，確保檢舉人及相關人之合法權益、強化公
24 司治理與企業永續經營，而依集團道德行為準則、誠信經營
25 守則、誠信經營作業程序與行為指南等相關規範，而定該公
26 司檢舉案件處理作業程序規定，此為該作業程序第1條所明
27 定。換言之，被告公司所屬集團之員工或外部人均得依被告
28 公司檢舉案件處理作業程序之規定，直接向被告公司檢舉是
29 蔡幼萍因上開案件而向被告公司檢舉，合於被告公司檢舉案
30 件處理作業程序之規定，並無不合法之處。再者，蔡幼萍宥
31 於原告係環明廈門分公司之總經理，因慮及原告依其職權干

01 預環明公司稽核室人員之調查，而未直接向被告公司提出檢
02 舉，衡情亦屬合理。原告主張蔡幼萍之檢舉有違反環明公司
03 檢舉案件處理作業辦法之規定，為不合法云云，尚非可採。

04 (5)被告公司稽核室主管丙○○參與調查被告公司稽核室就原告
05 放任環明廈門分公司員工郭波向堆場業者施壓、收受不當利
06 益、原告配偶任職之華岡公司與被告公司間業務量不正常增
07 加，疑似有利益衝突且未予陳報等事實（此等事實與原告不
08 實申報交通費，被告公司稽核室係於同於調查程序進行調
09 查）未為迴避，並未違反被告公司檢舉案件處理作業程序
10 （亦即原告放任環明廈門分公司員工郭波向堆場業者施壓、
11 收受不當利益、原告配偶任職之華岡公司與被告公司間業務
12 量不正常增加，疑似有利益衝突且未予陳報等情事是否成
13 立，對於丙○○並無有利或不利之情形，丙○○參與各該部
14 分事實之調查與原告並無利害之衝突）、被告公司人力資源
15 部對於原告之訪談紀錄雖未經原告簽名確認，然其在程序之
16 瑕疵已行治癒、被告公司並非因原告向甲○○告知系爭美線
17 冷櫃合約異常一事而對於原告進行調查，及被告公司稽核室
18 因調查上開事實而製作之稽核報告並無偏頗，調查結論係為
19 可採，其理由均如前述，不再贅述。

20 2. 系爭調職處分並未違反勞基法第10條之1之規定：

21 (1)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
22 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
23 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
24 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
25 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
26 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」勞基法
27 第10條之1有明文規定。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受
28 權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務
29 上有無必要性、合理性，調職有無其他不當之動機或目的、
30 調職是否對工資或其他勞動條件造成不利之變更、與勞工接
31 受調職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量判斷該

01 調職有無權利濫用或違反誠信原則（最高法院110年度台上
02 字第43號、111年度台上字第2號民事判決意旨可資參照）。
03 是雇主調動勞工應受權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標
04 準，應自調職在業務上有無必要性、合理性，與勞工接受調
05 職後所可能產生生活上不利益之程度，綜合考量。勞工調職
06 就個別家庭之日常生活通常在某程度受有不利益，但該不利
07 益如依一般通念未逾勞工可忍受之程度範圍內，則非權利濫
08 用。故雇主調動勞工之工作場所或變更工作有關事項時，除
09 依契約約定者外，應顧及企業本身之需求，及斟酌勞工利
10 益，並應參酌上述調動五原則辦理，否則其調職命令即屬權
11 利濫用，為不合法；反之，若雇主行使調職命令權無違前揭
12 五原則，勞工即應服從命令，不得拒絕調動，亦不得主張雇
13 主違反勞動契約。

14 (2)經查：

15 ①依被告公司檢舉案件處理程序第1條及環明公司檢舉案件處
16 理作業辦法第3.2條之規定，可知各該程序規定之目的係在
17 防範被告公司所屬集團內部人員之不誠信行為，可見「誠信
18 經營」乃係被告公司所屬集團向來之企業政策。而原告有如
19 前述不實申報交通費及原告放任環明廈門分公司員工郭波向
20 堆場業者施壓、收受不當利益、原告配偶任職之華岡公司與
21 被告公司間業務量不正常增加，疑似有利益衝突且未予陳報
22 之情事，對於被告公司所屬集團而言，已違反該集團誠信經
23 營之政策，且違反被告公司「道德行為準則」、「誠信經營守
24 則」及「誠信經營作業程序及行為指南」之規定，被告公司
25 因而認為原告已非適任之管理者。而將其調離環明廈門公司
26 公司總經理一職，並將之調回總公司擔任特殊業務部特殊資
27 源組經理，當自係維繫該公司誠實經營之企業政策，因業務
28 需求所必要，尚難謂為出於不正當之目的或動機。至蔡幼萍
29 檢舉原告對其職場霸凌一事，本院認雖不能證明，然據證人
30 丙○○之證述：「我的結論裡面沒有說這件事情是霸凌」等
31 語，而被告公司稽核室作成之調查結論亦未出現原告成立職

01 場霸凌之字眼。可知被告公司作成並未以原告涉及職場霸凌
02 作為調職處分之依據，無礙系爭調查處分之效力。

03 ②勞基法第10條之1第2款規定所謂勞動條件，參酌勞基法施行
04 細則第7條規定，係指工資、工時、工作內容、工作地點等
05 勞動契約內容而言；另第4款所謂「調動工作地點過遠，雇
06 主應予以必要之協助」，其旨係為減少勞工於雇主基於經營
07 管理正當性下行使之合理調動勞工工作，所致勞工需易地服
08 勞務時之困難，諸如補償增加通勤成本、房屋租賃費用、生
09 活津貼、安家費等等，至其是否必要、合理之認定，應在符
10 合社會通認之客觀標準下判斷之。查原告經被告公司調職
11 後，其職等並未變更，且仍為主管職，其業務內容與原告派
12 駐環明廈門分公司前之職務內容有密切相關，原告並未為爭
13 執，自難謂原告體能及技術不能勝任。且原告之薪資部分亦
14 無變動。至原告調職後雖無駐外津貼，然駐外津貼本即係在
15 補貼駐外人員長期離鄉背井增加之開銷及身心勞頓，並鼓勵
16 駐外以擴展業務，故回台後，自無庸給予駐外津貼，此僅係
17 基於工作地點變更而調整報酬（台灣高等法院100年度勞上
18 字第43號民事判決同此見解）。況依原證2之駐外人員派任
19 條件確認書所載，駐外津貼係考慮原告駐外期間於派駐地所
20 增加之生活費用及賦稅因素所給予之補貼。故原告調職後，
21 原告既無因派駐國外而產生額外生活支出，其雖未能支領駐
22 外津貼，但被告公司對於原告之工資及其他條件，並無作出
23 不利之變更。況且原告於調職後，僅係恢復其駐外前之工作
24 地點，且被告公司亦給予原告交通費用及其他費用之補助，
25 原告受調動工作之地點並無過遠之情事，且被告亦已善盡僱
26 主責任予以必要之協助。此外，原告於外派前即已知悉其外
27 派並非永久性質，且知悉有被其前調回之可能性，然原告仍
28 選擇攜眷赴任，足見被告公司將原告調回臺灣，依一般通念
29 應未逾勞工可忍受之程序範圍內，自無違反勞基法第10條之
30 1各款之情事。

31 (四)系爭懲戒及調職處分並未違法勞基法第74條及被告公司檢舉

01 案件處理作業程序第11條第1項之規定：

- 02 1. 按勞基法第74條第1至3項規定：「（第1項）勞工發現事業
03 單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關
04 或檢查機構申訴。（第2項）雇主不得因勞工為前項申訴，
05 而予以解僱、降調、減薪、損害其依法令、契約或習慣上所
06 應享有之權益，或其他不利之處分。（第3項）雇主為前項
07 行為之一者，無效。」其立法理由乃為避免雇主對於所謂
08 「吹哨者」狹怨以不利之處分，使勞工工作權益受損，然此
09 不利處分必與其為申訴行為具有因果關係，並非具有勞基法
10 第11、12條之情形時，雇主均不得以終止勞動契約，否則不
11 啻使「吹哨者」獲得特殊權利，得任性妄為，對其他勞工與
12 雇主亦不公平，有違立法之本旨。
- 13 2. 又按檢舉人或其他參與或配合調查之人員，如為本集團人
14 員，本集團應保護其不得因所檢舉案件而遭受不利之處置，
15 包含但不限於解僱、降調職、減薪等人事處分、損害其依法
16 或契約應有之權利或其他不利處分，惟不包含以誹謗、誣告
17 或陷害他人為目的之情事，固為被告公司檢舉案件處理作業
18 程序第11條第1項所明定，然窺其文義，被告公司對於吹哨
19 者所為不利之處分尚須因吹哨者所檢舉之案件具有因果關
20 係。
- 21 3. 經查，原告雖曾告知被告公司總經理甲○○有關係爭美線冷
22 櫃合約異常一事，然縱如原告之主張，其在系爭美線冷櫃合
23 約異常一案中係為吹哨者應受保護。惟本件被告公司均非因
24 原告告知甲○○有關係爭美線冷櫃合約異常一事而對於原告
25 作成系爭懲戒及調職處分，已如前述。換言之，系爭懲戒及
26 調職處分並未違反勞基法第74條及被告公司檢舉案件處理作
27 業程序第11條第1項之規定，原告主張系爭懲戒及調職處分
28 違反勞基法第74條及被告公司檢舉案件處理作業程序第11條
29 第1項之規定應為無效云云，要無可採。
- 30 (五)系爭調職處分既合法有效，則原告請求被告公司給付原告擔
31 任環明廈門分公司總經理之薪資，即屬無據。

01 (六)原告以被告不法侵害原告之名譽為由，依民法第184條第2
02 項、第195條第1項請求被告賠償500,000元非財產上之損
03 害，並無理由：

04 1. 按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。
05 但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身
06 體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其
07 他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得
08 請求賠償相當之金額，民法第184條第2項、第195條第1項分
09 別定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實
10 有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段有明文規定。而侵
11 權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦
12 即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為與損害
13 間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權
14 之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院10
15 0年度台上字第328號判決要旨參照）。又侵權行為，須以故
16 意或過失不法侵害他人之權利為要件。損害賠償之債，以有
17 損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果
18 關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此
19 項成立要件者，即難謂有損害賠償請求權存在（最高法院著
20 有17年上字第35號、19年上字第363號、48年台上字第481號
21 判例可資參照）。

22 2. 本件原告主張被告所為系爭懲戒處分，乃侵害原告之名譽
23 權，被告應負非財產上之損害賠償責任及為回復名譽之適當
24 處分云云。然系爭懲戒處分並無違誤，業經本院認定如前，
25 即難認被告對原告有何不法侵害行為。是原告請求被告負損
26 害賠償責任，亦屬無據。

27 五、綜上所述，原告基於兩造間勞動契約、原告派任條件確認
28 書、勞基法第22條第2項及民法第184條第2項、第195條之規
29 定，聲明請求：確認系爭懲戒處分無效；確認系爭調職處分
30 無效；被告應自112年6月1日起至114年5月31日止，按月於
31 各次月5日給付原告70,630.4元，及自應給付日之翌日起至

01 清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應自收受
02 原告於113年6月6日所擬具之「民事訴之追加暨調查證據
03 狀」之日起，給付原告500,000元，及自應給付日之翌日起
04 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；願供擔保，
05 請准宣告假執行。洵屬無據，應予駁回。又原告之訴既經駁
06 回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

07 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，
08 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。至原告聲請
09 傳喚丁○○、賴佑誠、戊○○、丙○○到庭證言，係為證明
10 被告公司與貨代合約資料疑似外洩一案之調查對象、過程、
11 丙○○是否參與該案件之調查、有否向福鼎富漁公司或朱家
12 玉查詢貨代合約相關問題、是否知曉貨代客戶列入直客客戶
13 之附屬契約內係違反FMC（美國聯邦海事委員會）規定及系
14 爭美線冷櫃合約有無弊端、丙○○於該案件中為何未迴避調
15 查等事實，經查與本件爭點無涉，本院認無傳喚證人到庭證
16 言之必要。

17 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

19 勞動法庭法官 周裕暉

20 以上正本係照原本作成

21 如對本判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀。如
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 7 月 4 日

24 書記官 謝佩芸