

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第61號

原告 劉原良

訴訟代理人 羅婉菱律師

被告 遠東國際商業銀行股份有限公司

法定代理人 侯金英

訴訟代理人 余天琦律師

趙均豪律師

上列當事人間請求返還獎金等事件，本院於民國113年6月14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；確認證書之真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同。前項確認法律關係基礎事實存否之訴，以原告不能提起他訴訟者為限，民事訴訟法第247條第1項、第2項定有明文。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，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判決要旨參照）。本件原告主張被告於民國110年12月13日性騷擾申訴處理委員會決議（下稱系爭認定決議）、111年2月21日人事評議委員會（下稱人評會）111年度第1次會議決議對原告記大過1次之懲戒處分（下稱系爭

懲戒處分)、111 年度年終考績列為乙等(下稱系爭乙等考績)均於法不合無效,被告則全以毫無不當為爭執,足認兩造間就系爭認定決議、懲戒處分與考績等是否合法有效即有爭執,而此不安之狀態,得以對被告為確認判決除去之,堪謂原告提起本件訴訟,自有受確認判決之法律上利益。被告固否認具確認利益,抗辯即便系爭認定決議效力可議,也不當然推倒性騷擾不存在不應受系爭懲戒處分,也無法除去原告指稱獎金短少之法律上不安定狀態,惟依被告員工獎懲處理準則第14條即有遭記大過者即減低年終獎金之規定,依被告工作規則第64條,員工績效考核暨升遷發展準則第1條、第7條與第8條等規定,更見績效考核、懲戒處分涉及升遷與薪資等事宜(見本院卷一第212頁、第200頁、第340頁),堪認系爭認定決議、系爭懲戒處分及考績對原告升遷、薪資報酬等仍有一定影響性,況若以被告抗辯獎金或紅利酬勞與否與系爭考績無涉,益徵原告別無提起其他訴訟之可能性,故認被告此部分所辯礙難憑採,合先敘明。

二、第按訴狀送達後,原告不得將原訴變更或追加他訴,但請求之基礎事實同一者,擴張應受判決事項之聲明者,不在此限;被告於訴之變更或追加無異議,而為本案之言詞辯論者,視為同意變更或追加,此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款與第2項自明。查本件原告原起訴請求:(一)被告應撤銷系爭認定決議並返還所有扣除之111年度部分年終獎金與特別激勵獎金(下稱系爭激勵獎金)新臺幣(下同)19萬1,990元;(二)被告應撤銷系爭懲戒處分;(三)被告應依111年12月12日勞資爭議調解會議所提之事進行違法及洩密調查等語(見本院卷一第14頁、第35頁、第51頁)。嗣最終確定聲明為:(一)確認系爭認定決議無效;(二)確認系爭懲戒處分無效;(三)確認被告對原告系爭乙等考績無效;(四)被告應給付原告33萬4,164元,及自準備狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息;(五)願供擔保,請准宣告假執行(見本院卷一第233頁)。除部分聲明因未能確定請求權基礎而補充

01 、更正其事實上及法律上陳述外，並追加確認111 年度年終
02 考績乙等無效、給付112 年度部分特別激勵獎金與員工紅利
03 酬勞等項目，且其主張係被告不法認定其與黃○○（真實姓
04 名、人別資料詳卷，下稱黃○○）間糾紛所為，核屬訴之追
05 加並得依現有證據資料審認，乃請求之社會事實同一，主要
06 爭點、證據資料均具共通性，被告就該等追加也無異議而為
07 本案之言詞辯論，揆之前開規定，應予准許。

08 貳、實體方面

09 一、原告主張：

10 (一)原告自95年10月2 日起受僱於被告至今，自109 年7 月1 日
11 起擔任被告資訊科技總處系統開發一處應用三組經理，負責
12 資訊科技專責軟體開發工作內容，月薪9 萬5,995 元於每月
13 15日發放，另尚有每年年終獎金、系爭激勵獎金及員工紅利
14 酬勞之領取。黃○○同受僱於被告，原任職於被告個人金融
15 事業群，於110 年9 月起調任至被告資訊科技總處資訊治理
16 處資料管制組，竟向被告申訴原告以高頻率撥打電話及LINE
17 通訊軟體（下稱LINE）傳送色情網站連結等方式性騷擾，被
18 告性騷擾申訴處理委員會於110 年12月13日認定就傳送具有
19 性意味之色情網站連結等方式（下稱系爭行為）成立性別工
20 作平等法第12條第1 項第1 款之性騷擾（即系爭認定決議）
21 ，嗣被告人評會於111 年2 月21日111 年度第1 次會議決議
22 對原告為記大過1 次之懲戒處分（即系爭懲戒處分），更使
23 其111 年度年終考績列為乙等。

24 (二)惟原告係於109 年底因黃○○邀約而於下班時間之非工作場
25 所以LINE傳送色情網站連結，內容也與職務無關，雙方更分
26 屬不同單位，原告僅得引薦而無任何決定權，此後雙方自10
27 9 年11月至000 年0 月間亦有多次私下互通電話甚且黃○○
28 主動聯繫等紀錄，不僅不足認定原告系爭行為有何冒犯或侵
29 犯之理，也與性別工作平等法第12條第1 項第1 款及被告工
30 作規則第28條規定不合，被告性騷擾申訴處理委員會未充分
31 調查並就個案事件發生背景、當事人間關係及事後互動綜合

01 判斷，也與規定要件不合，應有恣意濫用之虞，更有認事用
02 法之違誤，違反民法第148條第1項規定，依民法第71條前
03 段規定應屬無效。其次，人評會111年2月21日111年度第
04 1次會議決議並未賦予原告到會陳述意見或辯駁機會之基本
05 程序保障，違背懲戒程序公平性，系爭懲戒處分懲戒事由欄
06 所載「以LINE軟體傳送色情網站連結予本行女性同仁之行為
07 ，構成性騷擾，違犯性別工作平等法第12條第1項第1款等
08 語」之系爭認定決議已有上開違誤。縱該等對話令黃○○不
09 快，惟距黃○○於110年10月提出性騷擾申訴之際已逾10月
10 ，原告歷來素行堪稱良好，縱有違規也未造成被告受有財產
11 上損害，對黃○○侵害難認重大，在被告員工獎懲處理準則
12 業依違反情節輕重給予「大過」、「小過」、「申誡或扣減
13 獎金」等不同處分之情況下，被告卻逕以原告行為違規程度
14 達情節嚴重而予大過1次處分，顯與員工獎懲處理準則第7
15 條第14款規定及比例原則有違，且有民法第148條第1項權
16 利濫用，依民法第71條前段、第72條規定應屬無效。至被告
17 雖111年度予原告年終考績乙等即系爭考績，惟原告任職於
18 被告以來歷年年終考績均獲甲等或特等，110年縱有系爭認
19 定決議仍獲甲等，未料111年度竟係系爭考績，其團隊組員
20 均評核為甲等、特等，原告直屬主管考績也非同樣乙等，雖
21 被告稱係資訊系統夜間批次問題次數過多、同仁夜間加班頻
22 繁等情所致，但原告非僅處理「金融市場交易核心系統（下
23 稱summit系統）」，該等異常也祇係系統偶發事件，被告內
24 部系統資料可知系統問題反應單高達4,935筆，且被告並無
25 夜間值班規範，若於夜間接獲需排除之緊急事故均係原告或
26 團隊組員現場處理，主管階級對現場情形毫無所悉，況原告
27 主管於111年度全未指派其解決資訊系統夜間批次問題，原
28 告僅被通知其中5筆，難認屬系爭考績簽核理由，員工績效
29 考核暨升遷發展準則第3條、第4條計規定考核評估包含工
30 作成果及職能評估，又區分「財務」、「顧客」、「流程（
31 稽核檢查、法遵評鑑、其他項目）」、「學習」等四大構面權

01 衡計分，絕無可能因單一事件評斷員工考績，也乏經理級與
02 非經理級分開考核之規定，是或係原告提出申訴及於111年
03 11月向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解所致，更連帶影
04 響112年系爭激勵獎金、員工紅利酬勞發放金額而對原告受
05 領獎金之財產權造成不合理侵害，系爭考績評核顯屬不當，
06 違反勞動基準法第74條第2項，依同法第74條第3項及民法
07 第71條前段規定應屬無效。

08 (三)系爭認定決議、懲戒處分及考績既全屬無效，被告應給付原
09 告共33萬4,164元，細項如下：

10 1.111年度年終獎金45% 差額8萬6,395元：被告員工獎懲處
11 理準則第14條雖有記大過1次即扣減當年度年終獎金45%之
12 規定，然系爭懲戒處分既屬無效，自不符扣減事由，原告卻
13 祇領得當年度年終獎金10萬5,594元，被告當應依勞動基準
14 法第22條第2項前段、工作規則第53條規定給付扣減差額8
15 萬6,395元。

16 2.111年度系爭激勵獎金差額9萬3,793元：被告自103年以
17 來每年5月、6月間依員工前年度考績權數及職務等權數發
18 放系爭激勵獎金1次，具勞務對價性與給付經常性，應屬勞
19 動基準法第2條第3項工資範疇。原告自103年至110年所
20 得系爭激勵獎金比例為月薪2.617倍至6.45倍不等，於其11
21 0年度年終考績評核甲等也非業務人員之情況下，應至少有
22 斯時月薪9萬4,670元2.617倍數即24萬7,751元，竟僅於
23 111年5月領得15萬3,958元，顯無預警遭扣減9萬3,793
24 元，詢問資訊科技總處副總疑似涉及性騷擾案件復議結果所
25 致，則被告顯係違反一事不再理（禁止雙重處分）原則，原
26 告應得依勞動基準法第22條第2項前段，工作規則第52條、
27 第53條，員工特別激勵獎金分配辦法第3條規定請求被告給
28 付之。

29 3.112年度系爭激勵獎金差額11萬2,703元：系爭激勵獎金係
30 依前年度考績權數及職務等權數發放，被告不當為系爭考績
31 評核，使112年度系爭激勵獎金發放金額僅有13萬8,515元

01 ，原告當得依勞動基準法第22條第2項前段，工作規則第53
02 條，員工特別激勵獎金分配辦法第3條規定向被告請求差額
03 ，即以當時月薪9萬5,995元2.617倍數25萬1,218元扣除
04 原領得金額後之11萬2,703元。

05 4.112年度員工紅利酬勞差額4萬1,273元：被告自103年以
06 來每年9月（112年改為6月）均發放員工紅利酬勞1次，
07 計算方式主要依員工年度考績進行核算，應屬勞動基準法第
08 2條第3項工資範疇。111年度系爭考績不合法，誠如前述
09 ，被告歷來發放乙等紅利酬勞為甲等0.5倍，在原告111年
10 度年終考績至少應有甲等之情況下，員工紅利酬勞應多1倍
11 即至少有8萬2,546元，原告卻僅領得4萬1,273元，應得
12 依勞動基準法第22條第2項前段、工作規則第53條，及員工
13 酬勞分配辦法第3條規定請求被告給付差額4萬1,273元。

14 (四)爰各依上開項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明
15 ：1.確認系爭認定決議無效；2.確認系爭懲戒處分無效；3.
16 確認被告對原告系爭考績無效；4.被告應給付原告33萬4,16
17 4元，及自準備狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算
18 之利息；5.願供擔保，請准宣告假執行。

19 二、被告則以：

20 (一)被告於110年10月15日接獲黃○○對原告之性騷擾申訴，表
21 示原告自109年11月至1000年0月間以高頻率電聯騷擾、以
22 LINE寄送色情圖片（經查證為色情網站連結）及提出性要求
23 等內容，伊旋由與黃○○無私交之內部人員與外部專業人員
24 （含職業律師及現代婦女基金會人員）組織性騷擾案件處理
25 委員會進行調查，於對原告、黃○○及相關證人進行訪談，
26 並檢視雙方所提客觀證物後，方於110年11月24日作成詳述
27 主客觀情狀判斷準據之申訴調查報告，且書面通知原告及黃
28 ○○；待原告於同年12月23日對上述調查結果提出申復，被
29 告也再次組織調查審核人員對申復事項及新證據資料再行審
30 議，並於111年1月14日維持原決議（下稱系爭申訴決議）
31 、同年月22日通知原告申復結果。再因系爭委員會調查決議

01 於同年2月21日人評會會議決議認定原告違反被告工作規
02 則第28條規定，並依同規則及員工獎懲處理準則規定於同年
03 3月10日給予原告大過處分即系爭懲戒處分。原告與黃○○
04 同屬被告員工，於108年間因個金i-win系統開發測試上線
05 等業務聯繫需求熟識，於工作、私人時間均有電話及訊息頻
06 繁往來，依黃○○所提訊息擷圖亦可見原告隱晦表示得以特
07 別方式或對價取得業務進步之結果，堪認該等行為乃影響黃
08 ○○執行職務或與職務上事項具密接性，此認定應符合性別
09 工作平等法第12條規定之客觀綜合判斷標準；於原告申復後
10 性騷擾案件處理委員會再行審議調查既有事證及檢視新事
11 證，但因其仍無法就傳送色情網站訊息提出合理解釋，遂仍
12 維持原決議並通知原告，全無罔顧其申訴或侵害程序保障之
13 情。基上，被告全依內部規章制度作成系爭認定決議、懲戒
14 處分，當屬合法無訛。

15 (二)又原告於111年乃資訊科技總處系統開發一處應用三組小組
16 主管，主要負責summit系統管理及維運，職稱為經理且帶領
17 組員4名。summit系統於110年升級成v6.2版，於111年
18 進入維運期由原告團隊主要負責此系統問題處理及改善而無
19 其他大型專案，summit系統批次問題卻發生多達32次（含系
20 統面20筆、使用者交易資料輸入不完整12筆），其中10筆為
21 同一程式重複發生問題，顯見原告未有效管控問題或提出系
22 統性評估及改善，其當年度系爭考績排名在資訊科技總處最
23 後而列為乙等；原告所稱111年間系統問題反應單達4,935
24 筆係涵蓋129類系統且為全行所有系統問題累計數量，其卻
25 未就同一程式重複發生問題進行有效管控或提出系統性評估
26 改善，顯影響被告業務順利進行，且summit系統批次發生問
27 題時會自動通知系統維運人員及原告，即便未直接收到系統
28 異常交辦通知，其本於系統負責人職責也應自發性帶領下屬
29 建立解決機制。原告主管前對原告111年度系爭考績一事已
30 說明係其工作表現欠佳，且原告係經理職等，本應不待主管
31 指示主動帶領團隊檢核系統問題予以改善，經理級考績也與

01 非經理組員考績方式不同，即便其過去表現良好也與未來表
02 現情形無涉，更與原告申訴或聲請勞資爭議調解無關，其主
03 張自不足採。

04 (三)另原告請求被告給付共33萬4,164 元之項目與金額亦無理由
05 ，且其中僅111 年度年終獎金與系爭懲戒處分有關。其餘原
06 因如下：

07 1.111 年度年終獎金部分：年終獎金係固定於每年12月31日或
08 前1 至3 日發放，被告員工獎懲處理準則第14條業規定記大
09 過1 次者當年度年終獎金減45% ，且無固定給予員工相當2
10 個月工資年終獎金之規定。被告工作規則第53條已明示若年
11 終結算有盈餘時，對全年工作無過失且發放時仍在職之員工
12 得給予獎金或依章程分配員工酬勞，發放數額視績效表現、
13 盈餘狀況及每年度獎勵計畫內容核給，實際上更係逐年由管
14 理階層核定。原告111 年度年終獎金總額於扣除45% 後為10
15 萬5,594 元，相較於原核定年終獎金19萬1,990 元僅差距8
16 萬6,396 元。

17 2.111 年度、112 年度特別激勵獎金（下稱系爭激勵獎金）：
18 依被告員工特別激勵獎金分配辦法第2 條規定，系爭激勵獎
19 金預算來源乃被告盈餘及營運績效指標（KPI ）達成率，非
20 以員工個人工作表現為發給與否之必然基礎，獎金預算更屬
21 浮動而無固定數額，亦因受市場環境、呈核進度等各項因素
22 無固定發放日，是為恩惠性給與而非工資。又該辦法第5 條
23 第1 項明訂主管可視所轄人員職務職責、市場薪酬給付水準
24 、長期發展潛能等項目進行調整，是在相關簽核人員均提出
25 明確意見，此獎金預算更屬浮動之情況下，要無扣除原告系
26 爭激勵獎金之情事，是否發放及數額全係被告全權決定，不
27 受過去發給數額之拘束，原告請求自無法律上理由。

28 3.112 年度員工紅利酬勞：員工酬勞係為共享盈餘目的所為，
29 是否為員工酬勞發放更待董事長或總經理核定，發放日期也
30 受市場環境、呈核進度等各項因素影響，不具固定性也非繫
31 於員工個人表現，同為恩惠性給與而非工資，被告有權決定

01 對個別員工之發放數額，也不受過去發給數額之拘束，原告
02 請求同無法律上理由。

03 (四)原告用以計算各年度各項獎金與月薪等均係過去受領情形，
04 與其現請求111 年度、112 年度年終獎金、系爭激勵獎金、
05 員工紅利酬勞無關而不得援用等語，資為抗辯。並聲明：1.
06 原告之訴及其假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願
07 供擔保請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事實（見本院卷二第65頁至第68頁，並依判決格
09 式修正或刪減文句）

10 (一)原告自95年10月2 日起至今受僱於被告，於110 年1 月至同
11 年0 月間任被告資訊科技總處系統開發一處應用三組副理，
12 自同年7 月起擔任經理，工作內容為資訊科技專責軟體開發
13 、維運及管理，月薪9 萬5,995 元於次月15日發放。111 年
14 間主要負責「summit系統與周邊系統平臺應用程式之管理與
15 維護」，並有組員4 名。

16 (二)依勞就保與職保歷史投保明細、健保歷史投保明細，原告自
17 95年10月2 日起至今均由被告任投保單位投保勞保、健保。

18 (三)黃○○於110 年1 月至同年0 月間任被告個人金融事業群業
19 務管理部副理，110 年8 月2 日事業群組織改組調任業務管
20 理部副理，自110 年9 月起調任至被告資訊科技總處資訊治
21 理處資料管制組，並於111 年3 月1 日起調任至被告資訊科
22 技總處營運管理處行政及客戶服務組擔任副理至今。

23 (四)原告曾於109 年底或110 年初某日晚上11時4 分許至同日晚
24 上11時10分許，以「LiuYuanLiang」LINE暱稱，利用LINE傳
25 送網頁名稱「HOW TO EAT PUSSY」之連結及「這個是0.5 」
26 之訊息、網頁名稱「Brunette 3eat dick」之連結及「這個
27 是0.3 」之訊息、網頁名稱「I pull my cock out in the
28 ……」之連結及「差不多了，1s or 2s就不用教了。」與「
29 1s是一次，2s就是兩次，以此類推。」之訊息予黃○○。

30 (五)黃○○於110 年10月15日向被告對原告為性騷擾申訴，並於
31 同年月27日提供一「性平調查會議PPT 」予被告。

01 (六)黃○○於110 年11月19日向臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北
02 地檢）對原告提起恐嚇、強制、性騷擾等告訴，指稱原告自
03 109 年12月起至110 年9 月15日期間，以LINE、電話等方式
04 對渠性騷擾。嗣經臺北地檢檢察官以111 年9 月8 日111 年
05 度偵字第12820 號為不起訴處分。

06 (七)依原告向台灣之星申請之109 年11月11日至110 年6 月30日
07 通聯紀錄，及黃○○提供之手機通話紀錄詳細資料，原告與
08 黃○○自109 年11月11日至111 年1 月14日各有通話或簡訊
09 之聯繫，黃○○撥給原告之通話共65次。

10 (八)原告曾於110 年12月8 日以被告內部分機與黃○○聯繫通話
11 ，譯文如本院卷第219 頁至第226 頁所示。

12 (九)被告性騷擾申訴案件處理委員會於110 年11月24日製作出性
13 騷擾事件申訴調查報告書。

14 (十)被告人力資源總處以110 年12月13日函予原告、黃○○，告
15 知被告性騷擾申訴處理委員會調查後認定被害人申訴原告以
16 電話為性騷擾行為礙難成立，但以LINE傳送具有性意味之色
17 情網站連結予被害人即系爭行為構成性別工作平等法第12條
18 第1 項第1 款之性騷擾即系爭認定決議。並告知如對調查決
19 議有異議，得依被告性騷擾防治措施、申訴及懲戒處理程序
20 第14條規定，於決議送達次日起20日內以書面向申訴處理委
21 員會提出申復。

22 □原告於110 年12月23日就系爭認定決議提出申復，被告性騷
23 擾申訴處理委員會111 年1 月14日性騷擾申復案件調查審議
24 結果，維持原告系爭行為仍構成性別工作平等法第12條第1
25 項第1 款之性騷擾決議即系爭申訴決議，並以同年月22日函
26 予原告、黃○○。

27 □被告以111 年3 月10日（111 ）遠銀人字第5 號函予資訊科
28 技總處、系統開發一處及人力資源總處檢送懲戒通知書，表
29 示原告系爭行為構成性騷擾，違反性別工作平等法第12條第
30 1 項第1 款、第2 項及被告工作規則第28條規定，對原告為
31 大過1 次之懲戒處分即系爭懲戒處分；備註欄另載：「依本

01 行員工獎懲處理規則第7條第14款規定及111/2/21人事評議
02 委員會111年第1次會議決議辦理」。

03 □依111年3月7日核定、同年月10日公告之「2022年度人事
04 評議委員會核定獎懲名單」所示，原告111年度年終獎金本
05 應得19萬1,990元，但因受有系爭懲戒處分扣減45%共8萬
06 6,396元，僅發放10萬5,594元，並於111年12月30日發放
07 。

08 □原告111年度考績評核，經原告於111年12月13日送請簽核
09 後一度遭直屬主管廖健宏退回，嗣由廖健宏於111年12月27
10 日、處長陳志榮與副理胡營欽於同年月29日陸續批核核准，
11 最終評核為乙等，經簽核意見包括「原良今年擔任Summit維
12 運需求及SI提解的規劃，其負責項目較無大型專案及新產品
13 」、「Summit的夜間批次問題次數過多（32次），同仁夜間
14 加班處理頻繁，雖有暫解，未見主動提出完整且可行的解決
15 方案，期待改善」等語（即系爭考績）。

16 □原告於111年11月16日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調
17 解，但兩造於同年12月12日勞資爭議調解不成立。

18 □原告領得111年度特別激勵獎金15萬3,958元、112年度特
19 別激勵獎金13萬8,515元、112年度員工紅利酬勞4萬1,27
20 3元。

21 四、原告另主張系爭認定決議、懲戒處分與考績認定均屬無效，
22 並應給付111年度年終獎金差額、111年度與111年系爭激
23 勵獎金差額與112年員工紅利酬勞等情，則為被告所否認，
24 並以前詞置辯。是以，本件爭點厥為：(一)系爭認定決議所為
25 認定，有無違反修正前性別工作平等法第12條第1項第1款
26 與第2款規定，是否屬民法第148條第1項權利濫用原則，
27 依民法第71條規定無效？(二)系爭懲戒處分依據之被告人評會
28 111年2月21日111年度第1次會議決議前未給予原告到會
29 陳述意見之情形，是否未給予原告基本程序保障，或違反比
30 例原則是否屬民法第148條第1項權利濫用原則，依民法第
31 71條與第72條規定無效？(三)系爭考績部分：1.所謂該考績評

01 核意見所稱「資訊系統夜間批次問題次數過多（32次），同
02 仁夜間加班處理頻繁，雖有暫解，未見主動提出完整且可行
03 的解決方案」之情形，是否為原告工作內容範圍？有無所謂
04 資訊系統夜間批次問題次數過多之情形？原告有無主動提出
05 完整且可行解決方案之義務？2.承上，如否，系爭考績是否
06 係因原告為不爭執事實□聲請勞資爭議調解所致？3.如扣除
07 上述因素，原告是否應可獲得甲等之111 年度年終考績？(四)
08 系爭激勵獎金部分：1.系爭激勵獎金屬恩惠性給與或工資？
09 2.若系爭認定決議無效，原告是否即可領得111 年度部分系
10 爭激勵獎金差額9 萬3,793 元？被告除扣除部分111 年年終
11 獎金外又扣除111 年度部分系爭激勵獎金，有無違反一事不
12 再理原則？3.若系爭考績為無效，原告是否即可領得112 年
13 度部分系爭激勵獎金11萬2,703 元？(五)112 年度員工紅利酬
14 勞部分：1.員工紅利酬勞屬恩惠性給與或工資？2.若111 年
15 度考績乙等為無效且原告為甲等，112 年度員工紅利酬勞是
16 否應多1 倍，即尚可領取4 萬1,273 元？(六)111 年度年終獎
17 金部分：1.年終獎金屬恩惠性給與或工資？2.若系爭懲戒處
18 分無效，原告是否即可領得扣減45% 之111 年度年終獎金8
19 萬6,396 元？(七)原告請求被告給付上述33萬4,164 元（含11
20 1 年度45% 年終獎金8 萬6,395 元、111 年度部分系爭激勵
21 獎金9 萬3,793 元、112 年度部分系爭激勵獎金11萬2,703
22 元、112 年度員工紅利酬勞4 萬1,273 元），及自民事準備
23 狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，有無理
24 由？（見本院卷二第68頁至第70頁，且依論述先後、妥適性
25 及全辯論意旨調整順序內容）茲分述如下：

26 (一)按人事考評為雇主管理權行使之必要手段，為人事管理制度
27 之核心，專屬企業主對員工所為之考核，即非法院所得取代
28 ，否則，不啻由法院代被上訴人行使人事管理權之核心事項
29 ，害及被上訴人人事管理權之具體行使，究非法院得為之（
30 最高法院108 年度台上字第890 號判決維持原審判決要旨可
31 資參照）。另勞工之年度考績，係對其整年度工作表現予以

01 考核評定，應本諸綜覈名實之旨，由其長官衡量其平時表現
02 及獎懲，並就其具體事蹟，綜合評定適當考績等第。此類考
03 評固因具有高度屬人性，而認雇主有裁量餘地，但不得有恣
04 意濫用及不當之情事。是勞工對考績評定有所爭執時，應由
05 雇主就考績具有正當性之有利事實負舉證之責（最高法院11
06 2年度台上字第1278號判決要旨參照）。再法律行為，違反
07 強制或禁止之規定者，無效；法律行為，有背於公共秩序或
08 善良風俗者，無效，民法第71條、第72條各有明文。當事人
09 主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟
10 法第277條前段亦有明文，是主張權利存在之人就權利發生
11 事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙事實、權
12 利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。若上述應負舉證
13 責任之一方先未能舉證證實自己主張、抗辯事實為真實，則
14 他方就渠抗辯、主張事實縱不能舉證或所舉證據尚有疵累，
15 仍無從認定負舉證責任之一方所言可採。原告既欲主張系爭
16 認定決議、懲戒處分、考績等有違反強制或禁止規定，抑或
17 背於公共秩序或善良風俗之情形，當應由原告就此一權利發
18 生事實負舉證責任，合先敘明。

19 (二)系爭認定決議、懲戒處分應無民法第148條第1項權利濫用
20 原則，依民法第71條、第72條規定無效之情事：

21 1.首查，原告受僱於被告前95年10月1日簽署之同意書前言、
22 第1條、第9條暨附件員工使用IT設備暨資訊軟體規範書（
23 下稱員工資訊規範書），業揭禁其任職期間願遵守被告各項
24 規章及命令等規定（見本院卷一第181頁）。觀諸被告工作
25 規則（按：雖係111年6月28日修訂版本，但兩造未爭執涉
26 及本件訴訟之規範內容，故仍逕援用之《見本院卷一第363
27 頁》）第11條明確為「……服務期間應遵守各項法令、本行
28 規章及上級主管合理指示」等規定，第24條、第28條復各規
29 定以：「員工應注意品德……並不得有不良嗜好、其他違反
30 社會公序良俗或妨害本行名譽等不正當行為」、「員工不得
31 於工作場所喧嘩、酗酒、賭博或擾亂工作秩序，亦不得對他

01 人實施暴力、恐嚇、脅迫、侮辱、歧視、性騷擾或性侵害等
02 行為」(見本院卷一第187頁至第212頁、第267頁至第28
03 7頁)，是被告工作規則第28條並非以在工作場所施以性騷
04 擾行為為限，原告更應遵守含被告工作規則在內之各該規章
05 命令甚明。

06 2.次據被告工作規則第83條業規定為防治性騷擾(依性別工作
07 平等法第12條及性騷擾防治法第2條規定辦理)及保護被害
08 人權益，依性別工作平等法第13條第1項、工作場所性騷擾
09 防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則、性騷擾防治法第7條及
10 性騷擾防治準則等規定，被告因此所為性騷擾防治措施、申
11 訴及懲戒處理程序相關規定(見本院卷一第205頁、第379
12 頁至第383頁)，可知關於被告性騷擾、性別工作平等法相
13 關標準流程，係由被告人力資源總處擔任受理性騷擾案件之
14 事務單位，另設置性騷擾申訴處理委員會負責調查、處理性
15 騷擾申訴案件，由被告指派相關主管及受僱者代表3名至7
16 名共同組成，女性委員不低於1/2，於申訴人以言詞或書面
17 提出後，於申訴案件提出7日內由性騷擾申訴處理委員會以
18 客觀、公正、專業原則啟動調查，給予當事人充分陳述意見
19 及答辯機會，甚或邀請相關學識經驗者協助，原則上於2個
20 月內結案(必要時得延長1個月)並通知當事人，調查結果
21 應作成附理由決議，且得為懲戒或其他處理建議，即如調查
22 屬實且加害人為被告工作人員者得視情節輕重依被告工作規
23 則、員工獎懲處理準則及相關規定給予調職、大過、申誡、
24 扣減恩給性獎金或其他處分，情節嚴重者甚得解僱，反之若
25 為誣告者亦得為適當懲戒或處分；接獲決議後，當事人得於
26 調查結果通知到達次日起30日內提出再申訴，由性騷擾申訴
27 處理委員會另召開會議決議處理，結案後即不得就同一事由
28 再提出申訴，合先敘明。

29 3.依不爭執事實(五)(九)(十)□□所示事實，黃○○於110年10月15
30 日向被告對原告為性騷擾申訴，並於同年月27日提供一「性
31 平調查報告PPT」予被告後，被告於同年月18日移送並由內

01 外部委員組成性騷擾申訴處理委員會處理，各於同年10月27
02 日、同年11月24日對原告、黃○○及雙方各自證人，以及雙
03 方LINE對話紀錄擷圖、電話通聯紀錄等證物進行調查並於同
04 年11月24日達成成立性別工作平等法第12條第1項第1款性
05 騷擾之決議後通知雙方，於原告同年12月23日申復後仍再度
06 組成性騷擾申訴處理委員會處理調查，並於111年1月14日
07 維持原決議、同年1月22日以電子郵件通知原告後，被告於
08 同年2月21日人評會111年第1次會議決議認定給予原告大
09 過1次之系爭懲戒處分乙節，有該性別調查報告PPT、性騷
10 擾事件申訴調查報告書、性騷擾申復案件調查審議結果報告
11 書、被告111年1月22日函與同日電子郵件、系統列印、等
12 附卷可稽（見本院卷一第329頁至第335頁、第17頁、第71
13 頁、第309頁至第313頁、第333頁至第335頁、第29頁；
14 臺北地檢110年度他字第12277號卷，下稱他卷，第8頁至
15 第15頁、第38頁、第48頁至第49頁；臺北地檢111年度偵
16 字第12820號卷，下稱偵卷，第10頁），顯見組織與流程已
17 與被告各該規定相合，亦於詳細比對雙方所提證物後，詳載
18 認定屬性別工作平等法規定性騷擾事件之原因及理由，確與
19 前開規範要件內容相合，要無流於形式或權利濫用情形之情
20 形，自不待言。

21 4.原告雖認系爭認定決議、懲戒處分均屬無效並以前詞主張，
22 但查：

23 ①其確傳予標題為「HOW TO EAT PUSSY」、「Brunette 3 eat
24 dick」、「I pull my cock out in the dentists……」等
25 網站連結予黃○○，更依序解釋：「這個是0.5」、「這個
26 是0.3」、「差不多了，1s or 2s就不用教了。1s是一次，
27 2s就是兩次，以此類推。」一節，有LINE對話紀錄擷圖在卷
28 可參（見本院卷一第23頁、第77頁），原告亦不否認乃其傳
29 送予黃○○之訊息，雖主張係受黃○○要求傳送云云，惟不
30 否認「因本人已有家庭，為避免造成家庭困擾，對於LINE對
31 話訊息不保留」、「為不影響家庭，會將訊息刪除，必（按

01 : 應係「避」之誤繕)免造成家庭困擾」而無何積極證據在
02 案(見本院卷一第157頁、第364頁、第14頁、第125頁)
03 ,全乏足認乃黃○○主動要求提供之證明無誤。

04 ②參諸原告與黃○○間LINE對話紀錄擷圖、黃○○性平調查報
05 告PPT簡報中LINE對話紀錄擷圖(見偵卷第16頁;他卷第8
06 頁至第21頁、第35頁),原告不僅曾於某日晚上9時42分許
07 傳送:「不要低估自己的能力,教妳一個方法,保證妳可以
08 短時間衝刺到更高的位階!不過,當然天下沒有白吃的午餐
09 ,先想好妳要怎麼報答我」等文字,於未見黃○○回應之同
10 日晚上9時54分又稱:「??又是欲言又止」等內容;黃○
11 ○也曾對原告傳送內容回應:「(原告:一開始我也是只想
12 玩玩而已,不過真的,知道妳的年紀之後,真的無法接受,
13 不是)我很老了」、「(原告:所以我才打消念頭)那就好
14 」等文字,然原告猶稱:「不過,該上的時候我還是會啦,
15 畢竟妳很漂亮,哈哈,這才是我擔心控制不住的地方」等言
16 詞,則自該等對話內容全乏黃○○主動積極示好,反係推託
17 之詞無誤。

18 ③輔以原告與黃○○間110年12月8日分機錄音譯文(見本院
19 卷一第219頁至第226頁),原告雖質疑黃○○烙人之行徑
20 並否認對渠性騷擾,但黃○○仍回稱:「(原告:我怎麼對
21 你,你自己捫心自問,我沒有對你性騷擾)你一直對我說零
22 點三零點什麼,你覺得我沒有錄音嗎?」、「(原告:你…
23 …你才跟我要AV網址,你還跟我講上班,你上班看的會是,
24 對不對,你有沒有這樣講過)你既然都敢說我沒有這樣講過
25 ,你既然說你會怕,我說你這樣子零點三零點五一直對我,
26 你不怕沒有工作……」、「對啊,如果你今天都不承認,你
27 一直要跟我要零點五,零點三,性交,口交,手交,你都不
28 承認了,那只好上法院……」、「(原告:八月二十六號壓
29 力很大,你哪來的壓力)你一直零點三零點五呀,我就把過
30 去的事情跟她講」、「哪你有沒有做過你的事情,你有沒有
31 叫我幫你性交口交,我告訴你,你不是個男人,你作了什麼

01 ……我有回電給你，而且那時候ITIL工程師，你用這個職缺
02 來釣我」等語；徵之原告於民事補正狀中亦自述：「在110
03 年1月左右，她個人有向我詢問我們單位是否有資訊相關的
04 工作……因此也查看了相關資訊工作較偏專業行政性質的工
05 作，於是看到的一個資訊治理的職缺，並請她撰寫相關履歷
06 表給我，由我幫她遞給本處的陳姓主管……」、「……劉昭
07 朋質問我為何介紹黃○○進來資訊處，由於我僅在第一次引
08 見不被接受，是第二次透過其他同仁介紹……」等內容綜合
09 以觀（見本院卷一第126頁、第127頁），同有黃○○於錄
10 音譯文中所提協助引薦職缺一事，則被告性騷擾申訴處理委
11 會因而做成系爭認定決議、申訴決議等節，尚難遽認有恣意
12 濫用認定一事。

13 ④第查，被告員工獎懲處理準則第1條規定就被告員工獎懲事
14 項除其他規章另有規定外全依此準則辦理；第7條第14款則
15 規定如員工有違反法令、勞動契約或被告工作規則及各項規
16 章規定，情節嚴重且事證具體者則予記大過處分；第13條則
17 規定獎懲程度得審酌加重或減輕之因素；第16條並明文規定
18 員工平時有第3條至第10條獎懲事蹟時，由上級主管查明具
19 體事實簽報獎懲意見，送會人力資源總處提報人評會審議後
20 ，將審議結果報請董事長核定並列入人事紀錄，供當年度年
21 終考績參考，人評會對獎懲案件更應隨時召開會議評審報核
22 以達即時辦理獎懲效果在案；復比對同準則第7條、第8條
23 關於「情節嚴重」且事證具體之大過處分、「情節稍重」且
24 事證具體之小過處分等各款規定，可知多係以有無致被告受
25 蒙受損失或糾紛，甚或擾亂影響被告秩序或名譽為伊分界點
26 （見本院卷一第209頁至第212頁、第289頁至第292頁）
27 。邇來工作場所發生性騷擾事件之新聞屢見不鮮，為保障工
28 作權性別平等而制訂性別工作平等法相關規定，更於性別工
29 作平等法第13條命僱用30人以上之雇主須訂定性騷擾防治措
30 施、申訴及懲戒辦法並在工作場域所公開揭示等規定，益見
31 我國立法者對消弭工作上性騷擾事件發生之積極態度，彰彰

01 甚明。勾稽上情，原告當時身為經理，不否認有引薦黃○○
02 至其所處資訊科技總處職缺之紀錄，於系爭認定決議、申訴
03 決議調查過程中，始終否認對黃○○為性騷擾行為，但未提
04 出相關證據資料，然自其電子郵件、網誌列印與新聞報導列
05 印，及臺北地檢檢察官指揮檢察事務官勘驗結果（見本院卷
06 一第136頁至第138頁、第140頁至第144頁；他卷第52頁
07 至第54頁、第143頁至第148頁），其與黃○○間糾紛已然
08 越上新聞媒體版面，報導中被告招牌雖經遮掩但常人均得輕
09 易聯想，則伊基於已於調查、申訴過程中賦予原告成績保障
10 之系爭認定決議基礎，以員工獎懲處理準則第13條、第7條
11 第14款記大過1次，難謂有何違反比例原則、權利濫用原則
12 進而有民法第71條、第72條無效之情事，堪以認定。

13 (三)被告就系爭考績係因原告工作表現所致乙節，已有111年度
14 考績系統表格、系統異常紀錄列印、績效評估表、應用系統
15 變更申請單、原告工作群組LINE對話紀錄擷圖、被告標準作
16 業程序—專案評選作業程序、111年考績排序、電子郵件內
17 文等存卷足考（見本院卷一第147頁、第315頁、第351頁
18 至第357頁、第447頁至第465頁；本院卷二第103頁），
19 同經原告不否認於111年12月29日向主管詢問111年度考績
20 遭打乙等一事，經回覆係資訊系統夜間批次問題次數過多，
21 若夜間接電話協助解問題，也是其個人及團隊組員現場處理
22 ，主管未了解大多問題等情在案（見本院卷一第130頁至第
23 131頁）。衡以績效評估表表單類別即載：「襄理（含）以
24 上（帶部屬）」，可知確有區分經理職與非經理職考績評比
25 方式等事實，又原告111年整體績效得分為79.6，與被告員
26 工績效考核暨升遷發展準則第4條規定相當甚明。原告雖主
27 張係因申復、聲請勞資爭議調解為主張，亦不否認無其他證
28 據補充（見本院卷一第298頁至第299頁），且其先稱夜間
29 接獲緊急事故需排除時均係原告或團隊組員現場處理、主管
30 階級人員對現場狀況尚不瞭解云云（本院卷一第257頁），
31 又改稱絕大多數批次問題均未被加會或知會（見本院卷一第

01 392 頁至第393 頁) ，所言不一，更對其身屬主管職一節置
02 若罔聞，是其為系爭考績係因申復、聲請勞資爭議調解所致
03 而屬勞動基準法第74條第2 項情形，應依同法第74條第3 項
04 、民法第71條前段無效之主張，自無足取。

05 (四)原告請求被告給付33萬4,164 元，尚屬無據：

06 1.按勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報
07 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
08 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
09 均屬之，至平均工資之定義，則指計算事由發生之當日前6
10 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額未滿6
11 個月者，指工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所
12 得之金額。工作未滿6 個月者，指工作期間所得工資總額除
13 以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或
14 論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內
15 工資總額除以實際工作日數所得金額60% 者，以60% 計，此
16 觀勞動基準法第2 條第3 款、第4 款即明。又所謂「因工作
17 而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對
18 價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
19 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
20 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問，倘係以激勵勞
21 工士氣為目的，原則上有盈餘才發給，若無盈餘，得基於特
22 殊考量，經特別核准後發給，並限制當月績效獎金之發放對
23 象人員及在職與否，似此以激勵為目的，由雇主片面決定是
24 否發給及其數額之給付，能否謂屬勞工提供勞動力之對價？
25 自非無斟酌之餘地（最高法院111 年度台上字第698 號、11
26 0 年度台上字第2035號判決要旨參照）。

27 2.111年度年終獎金差額部分：

28 按被告員工獎懲處理準則第14條明確規定：「凡記大過一次
29 者，當年度年終獎金減45% 」（見本院卷一第212 頁、第29
30 2 頁）。原告於111 年3 月10日系爭懲戒處分實屬有效，誠
31 如上述，是被告以此扣減45% 共8 萬6,396 元之111 年度年

01 終獎金，僅發放10萬5,594元等事實，有111年度人評會核
02 定獎懲名單、薪資單明細表附卷足證（見本院卷一第229頁
03 至第231頁），當屬有據。

04 3.系爭激勵獎金與員工紅利酬勞應屬恩惠性給與，原告自無請
05 求被告給付111年度、112年度系爭激勵獎金差額與112年
06 度員工紅利酬勞差額之情事：

07 ①被告工作規則第53條首先規定：「本行於年終結算，如有盈
08 餘，對於全年工作並無過失且發放時仍在職之員工，得給予
09 獎金或依據公司章程分配員工酬勞。發放數額多寡得視績效
10 表現、盈餘狀況及每年度獎勵計畫內容核給之」等情（見本
11 院卷一第197頁），顯見即便員工在職也未無就各項獎金必
12 然發放之情形，除須工作無過失、績效表現等個人因素外，
13 尚涉及被告營運狀況與盈餘有無而定。細繹系爭激勵獎金分
14 配辦法各該規定（見本院卷一第213頁至第214頁），系爭
15 激勵獎金僅給付予在盈餘年度符合第4條且發放時仍在職提
16 供勞務者，獎金預算原則上源於稅後盈餘與提撥率（以KPI
17 達成率即含淨收益、稅前淨利、生產力等績效指標權數計算
18 ）相乘，若金融風暴或景氣等特殊因素無法發放者則視整體
19 市場狀況及同業發放情形以專案方式提出建議方案，獎金分
20 配原則上則依員工職級、在職日數、考績全數、非業務職全
21 數及（非）管理職權數相乘計算，主管猶得視所轄人員職務
22 職責、市場薪酬給付水準、長期發展潛能等因素在可分配總
23 額內敘明理由加減調整，且個人加發數以20%為限，但總經
24 理仍可為留任、獎勵關鍵人員而在預算內擬定發放名單及數
25 額等節；另據被告員工酬勞分配辦法各項規定（見本院卷一
26 第337頁至第338頁），第1條即揭示員工紅利酬勞係為共
27 享盈餘成果之目的，故在盈餘年度符合第4條規定且發放時
28 仍在職提供勞務者方為之，是實以被告盈餘達一定標準時，
29 方就該年度員工酬勞預算，以職級、在職、考績、（非）管
30 理職等權數進行相乘分配，若有盈餘所屬年度考績丙等或連
31 續2年考績乙等以下者更全不予分配一節，是系爭激勵獎金

01 與員工紅利酬勞，應係被告為激勵勞工即原告潛能及長居久
02 任，提升企業經營績效、品質，以達成預定目標所為之獎勵
03 性、恩惠性給與，難認有勞務對價性與給付經常性，洵堪認
04 定。

05 ②111 年度與112 年度系爭激勵獎金、員工紅利酬勞均係恩惠
06 性給與，業經本院認定如上，則給付金額本繫諸於被告依上
07 揭系爭激勵獎金分配辦法、員工酬勞分配辦法分配權數，甚
08 或於可分配總額內敘明理由加減調整計算所得，要無不妥之
09 處。原告所提103 年至112 年薪資獎金表（見本院卷一第26
10 5 頁），暫不論僅為過去所得數額，自數額高低以觀更知無
11 一定固定比例、薪資可言，是原告僅以計算成數請求被告給
12 付扣減差額，委無足採。

13 五、綜上所述，系爭認定決議、懲戒處分與考績尚屬有效，被告
14 依伊相關規範辦法給付年終獎金、系爭激勵獎金與員工紅利
15 酬勞要無不當。從而，原告依勞動基準法第22條第2 項前段
16 ，被告工作規則第52條、第53條，員工特別激勵獎金分配辦
17 法第3 條及員工酬勞分配辦法第3 條規定，請求：(一)確認系
18 爭認定決議無效；(二)確認系爭懲戒處分無效；(三)確認被告對
19 原告系爭考績無效；(四)被告應給付原告33萬4,164 元，及自
20 準備狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，均
21 無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即
22 失所依據，爰併駁回之。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
24 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
25 列，併此敘明。

26 七、本件訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
28 勞 動 法 庭 法 官 黃 鈺 純

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日
02 書記官 李心怡