

01 高雄高等行政法院判決

02 高等行政訴訟庭第三庭
03 112年度訴字第114號
04 民國113年5月16日辯論終結

05 原 告 陳正榮
06 訴訟代理人 張盛喜 律師
07 被 告 高雄市政府勞工局

08 代 表 人 周登春
09 訴訟代理人 李美慧
10 洪靖亭
11 鍾佳宏

12 參 加 人 彰化商業銀行股份有限公司旗山分公司

13 代 表 人 梁淑維
14 訴訟代理人 蔡祥銘 律師
15 蔡晉祐 律師

16 上列當事人間中高齡者及高齡者就業促進法事件，原告不服高雄
17 市政府中華民國112年3月28日高市府法訴字第11230224400號訴
18 願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

19 主 文

- 20 一、原告之訴駁回。
21 二、訴訟費用由原告負擔。

22 事實及理由

23 一、爭訟概要：

24 緣原告於民國111年8月2日向被告提出申訴，稱其在參加人
25 任職試用期間，遭參加人以年齡為由予以差別待遇。案經被
26 告調查後，提請111年11月30日高雄市就業歧視評議會(下稱
27 高市就歧會)第6屆第8次會議審議，決議本件違反中高齡者
28 及高齡者就業促進法(下稱中高齡就業法)第12條第1項規
29 定(年齡歧視)不成立，被告乃以111年12月21日高市勞就字

01 第00000000000號函（下稱原處分）通知原告，並檢送高市
02 就歧會作成之審定書（下稱系爭審定書）。原告不服，提起訴
03 願，遭決定駁回，遂提起本件行政訴訟。

04 二、原告起訴主張及聲明：

05 (一)主張要旨：

- 06 1.原告處理客戶鍾享權於109年1月5日到期之貸款展期更貸
07 案，已於1月9日完成，相較於全臺銀行界慣例，於每月底
08 前（即當月1月31日前）完成換約轉單手續就算符合規
09 定，則原告顯提早22日完成工作，且不影響客戶鍾享權之
10 權益（他未增貸也無要急需用錢的問題），卻被參加人指
11 責原告遲延、逾期，已「嚴重影響」鍾享權之權益，原告
12 不適任，而改派其他工作，顯為差別待遇行為。況參加人
13 指導員李信宏於108年12月21日許，才交付本案，卻要求
14 原告要於貸款到期日前15天，送上級區域中心（在鹽埕
15 區）審核，等於沒有給原告作業時間，而此種不合理要
16 求，也是對原告之霸凌。
- 17 2.原告改派至櫃台工作（在7號櫃台），依6、7月間叫人叫
18 號表所載，原告櫃檯作業效率比第2號、第3號、第8號及
19 第9號櫃檯之業績為佳，屬中等名次。仍被參加人排斥資
20 遣，對照其他中年以上之下駟同事而言，原告有受到不公
21 平評價之差別待遇。又參加人謂有客戶反應如遇原告叫
22 號，即放棄重新抽號等語，並於109年3月19日對原告提出
23 檢討。惟事實上並無此事，因銀行業務繁忙，等待時間長
24 達3、40分，若放棄重新抽號，就要再等3、40分，此不合
25 常情，參加人所言嚴重違反經驗法則，且是對原告歧視之
26 差別待遇。而參加人尚有就原告辦理非臨櫃業務之設質借
27 款，無逾時卻被以臨櫃之時間要求等霸凌行為。
- 28 3.在招攬信用卡之業績方面，原告算到8月初離職時所招到
29 有效卡是16.6，相較於其他員工算到年底成績，原告仍排
30 第5名，此卻遭參加人檢討排斥，亦屬「差別待遇」。

01 4.參加人又指摘原告有侵占新臺幣（下同）380元一事。然
02 事實是109年5月28日當天帳目不符差380元，原告獲悉，
03 立即想到因當日工作忙，380元尚在公務櫃檯抽屜裡，立
04 刻拿出，使帳目平衡。參加人卻執此380元晚拿出之事，
05 列為原告表現不佳，不能勝任工作之理由，要原告去職，
06 已違公平原則及比例原則；甚至誣蔑原告「侵占」380元
07 銀行公款，這是對原告「霸凌」「欺侮新人」之差別待
08 遇。

09 5.上述不公平待遇，除涉及年齡歧視外，也有向被告申訴涉
10 及職場霸凌，則被告除依中高齡就業法調查原告有無受年
11 齡歧視外，也應依就業服務法第5條查明原告有無受職場
12 霸凌一事。

13 (二)聲明：原處分及訴願決定均撤銷。

14 三、被告答辯及聲明：

15 (一)答辯要旨：

16 1.本件爭點應僅為年齡歧視之調查：被告最初受理原告申訴
17 內容係為年齡歧視一事，並經高市就評會評議不成立在
18 案，核與原告所稱於職場遭受霸凌及欺侮之情事，係屬二
19 事。又原告所提職場霸凌，係屬職業安全衛生法第6條第2
20 項有關雇主應防止人身不法侵害之範疇，已經被告函轉被
21 告所屬勞動檢查處續處，應非本件審理之爭點。

22 2.本件不存在以年齡為由之差別待遇：

23 (1)原告因屬經驗行員，經參加人錄取後，與參加人訂定有
24 為期6個月試用期之試用同意書。而在試用期間擔任個
25 金業務專員，卻致客戶鍾享權之授信案件送審逾期，參
26 加人按「彰化銀行員工績效考核辦法」（下稱彰銀考核
27 辦法）第4條第4款規定，於109年1月10日就原告擔任個
28 金業務專員之工作進行考核後，而於109年1月15日改調
29 為櫃員工作。

30 (2)依彰銀考核辦法第1條、第4條第4款規定，新進人員每2
31 個月須進行考核1次，共計3次考核，則參加人就原告業

01 務執行情況，予以衡量原告工作職能是否足以勝任，而
02 於109年2月4日、109年3月19日及109年6月29日進行期
03 中及期滿之考核。惟在考核紀錄表中，分別臚列原告有
04 點鈔SOP流程錯誤、大額客戶交付1百多萬元存款，點收
05 近1小時仍無法完成、叫號人數較其他櫃員相差甚遠等
06 表現不佳或考核不合格之具體事實，參加人指派其他人員
07 教導及協助，仍未見原告工作效率之改善，故原告試用
08 期考核皆不合格。

09 (3)參加人再給予原告機會，延長試用期1個月，惟原告仍
10 未符合期待，始於109年6月30日召開預告資遣會議，向
11 原告說明試用期考核不合格之原因，及預告資遣日期。
12 堪認參加人非以年齡因素為由而對原告有差別待遇之情
13 事，且業依中高齡就業法第14條規定善盡雇主舉證責任。
14

15 (二)聲明：原告之訴駁回。

16 四、參加人陳述要旨：

17 (一)原告辦理鍾享權之授信案件，客戶鍾享權於108年12月13日
18 已提出申請，原告竟遲至108年12月31日16時19分才建立申
19 請資料檔案，開始作業，並於109年1月3日17時17分送出審
20 查，接連4、5日為例假日，次個工作日為1月6日，本授信案
21 就已逾期了（到期日：1月5日），且審核單位沒有時間可以
22 進行審核，原告明顯有遲誤送審期限之重大缺失。此外，原
23 告做出之送審案件，於109年1月7日9時15分被審核單位退回
24 要求修改及補充資料，原告未能按照審核單位要求完成修
25 改，眼見已逾換約時限，最終是其他經辦同事協助修改，才
26 於109年1月9日送件完成核定。故原告確實有未於期限內換
27 單完成之重大疏失，顯現原告無參加人所期待應具備之授信
28 專業能力，即將原告調整回其原本應任職之「櫃員」職務試
29 用。

30 (二)原告工作效率不彰，作業時間冗長，屢遭客戶抱怨，臨櫃叫
31 號數始終遠低於其他櫃員，且於試用期間均無顯著改善，無

01 法達成提供效率化櫃檯交易服務之櫃員職責：

02 1.原告擔任負責「一般日常存匯款交易」之7號櫃台櫃員，
03 其他如2號櫃台為「出納主任」、3號櫃台為「支存專
04 員」、8號櫃台為「放款作業專員」、9號櫃台則為「外匯
05 專員」，均非櫃員職務，其負責處理之工作量能與「櫃
06 員」職務並不相同。則原告主張其叫號數並不少於2、3、
07 8、9櫃台之數量，顯係故意混淆各櫃員之工作重點，避重
08 就輕。如比較相同業務之5、6、7號櫃檯「櫃員」職務人
09 員每月受理平均叫號數，原告受理叫號數遠低於其他2位
10 櫃員，受理人數約為其他櫃員之一半，效率明顯低落，未
11 有一般經驗行員之標準。

12 2.原告於109年3月16日辦理壹○營造公司定存設質，其取款
13 條扣帳時間是15時17分，惟最終完成定存設質時間為16時
14 17分，相較其他行員30分鐘辦理時間，原告效率僅其他行
15 員二分之一。

16 (三)原告個人招攬信用卡業績未達標，並非原告不適任之單一原
17 因，也非主要之原因。單獨將原告之金融商品招攬業績與其他
18 行員比較，並無實益。

19 (四)關於380元部分：參加人業務處理程序出納篇第四章第三節
20 第1條業已明確規定如有現金溢出款發生，當下即應主動報
21 告主管人員並交付多餘現金後，再自行查明原因，此為參加
22 人所有行員均熟知之準則，並無所謂之「銀行慣例」可言。
23 原告於民事訴訟已自認於109年5月27日將現金款項誤記轉帳
24 而多出380元，則原告應依上揭參加人業務處理程序處理。
25 詎原告不僅未依規主動將溢出款交付主管，反係置放自己抽
26 屨，等到下午關帳經會計抓帳發現有380元差額時始承認其
27 有現金溢出情形，則原告行為客觀上已違反參加人業務處理
28 程序，足使人合理懷疑其主觀是否存有不當動機。

29 (五)原告未能於試用期間通過績效考核，經參加人給予延長試用
30 期間1個月之改善機會後，仍未能發揮其應有之貢獻度，不
31 符合參加人對於經驗行員之要求與期待，則參加人依彰銀考

01 核辦法第14條、彰化銀行員工退休撫卹及資遣辦法第21條第
02 5款及109年5月27日延長試用同意書第2條等規定，於109年7
03 月24日以彰人規字第0000000000號函預告終止兩造勞動契
04 約，並於109年8月4日予以資遣，自屬合法有據。

05 (六)原告聲請傳訊客戶為證人及調查事證，核無必要：

06 1.依臺灣橋頭地方檢察署112年度偵字第15333號不起訴處分
07 書記載，已可知客戶相關陳述內容。況參加人非係依客戶
08 有無抱怨，作為評估原告授信專業能力之依據或判定原告
09 專業能力與作業效率是否合於參加人職務之要求。更何況
10 客戶之帳戶往來明細，屬客戶之隱私，應予保密事項，原
11 告調取該資料與待證事項無關，動機可議，不應准許。

12 2.原告提起本件訴訟所主張之事實與證據，均曾於民事「確
13 認僱傭關係存在」訴訟中提出【臺灣橋頭地方法院109年
14 度勞訴字第91號(下稱地院民事卷)、臺灣高等法院高雄分
15 院110年度勞上字第46號(下稱高分院民事卷)、最高法院1
16 11年度台上字第2301號】，上開卷證均足參證。

17 五、爭點：參加人有無違反中高齡就業法第12條第1項之規定？

18 六、本院的判斷：

19 (一)本件審理範圍及前提事實：

20 1.本件審理範圍：

21 原告118年8月2日「申請書」除就雇主違反「中高齡就業
22 法」事實為申訴外，另提供111年5月27日、6月3日、6月4
23 日參加人「劉宸環、簡福星、蔡淑蘭」員工與原告間對話
24 內容，指稱該對話內容涉及職場霸凌云云。經查，被告就
25 原告申訴內容調查後，僅就其就業歧視部分提交高市就歧
26 會審議，並以原處分通知原告，原告不服，提起訴願及本
27 件行政訴訟在案，故本件審理範圍僅及於就業歧視部分。
28 至原告另申訴稱職場遭受霸凌及欺侮部分，須由主管機關
29 或檢察機構調查後依勞動基準法（下稱勞基法）第74條第
30 1項、第4項通知申訴人(原告)，以為後辦，故此部分並非
31 本件原處分及本院訴訟審查標的，先此敘明。

2.前提事實：

爭訟概要欄所載事實，有原告111年8月2日申訴書（原處分卷第1-2頁）、補正說明書（原處分卷第19-20頁）、被告111年8月5日高市勞就字第00000000000號請原告補正說明函（原處分卷第17頁）、被告111年8月23日高市勞就字第00000000000號請參加人陳述意見函（原處分卷第28-29頁）、參加人陳述意見書（原處分卷第32-38頁）、高市就歧會111年11月30日第6屆第8次會議紀錄（提案6，原處分卷第152-153頁）、原處分檢附高市就歧會審定書（原處分卷第155-161頁）、訴願決定（本院卷第31-47頁）等在卷可證，足以認定為真實。

(二)應適用之法規及說明

1.中高齡就業法之尤

(1)第1條第1項規定：「為落實尊嚴勞動，提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，保障經濟安全，鼓勵世代合作與經驗傳承，維護中高齡者及高齡者就業權益，建構友善就業環境，並促進其人力資源之運用，特制定本法。」

(2)第3條第1款、第2款規定：「本法用詞，定義如下：
一、中高齡者：指年滿45歲至65歲之人。二、高齡者：指逾65歲之人。」

(3)第12條規定：「(第1項)雇主對求職或受僱之中高齡者及高齡者，不得以年齡為由予以差別待遇。(第2項)前項所稱差別待遇，指雇主因年齡因素對求職者或受僱者為下列事項之直接或間接不利對待：一、招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等。二、教育、訓練或其他類似活動。三、薪資之給付或各項福利措施。四、退休、資遣、離職及解僱。」

(4)第14條規定：「求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，或其符合前條所定之差別待遇因素，負舉證責任。」

01 (5)第15條規定：「(第1項)求職或受僱之中高齡者及高齡
02 者發現雇主違反第12條第1項規定時，得向地方主管機
03 關申訴。(第2項)地方主管機關受理前項之申訴，由依
04 就業服務法相關規定組成之就業歧視評議委員會辦理年
05 齡歧視認定。」

06 2. 高雄市就業歧視評議會設置要點：

07 (1)第1點規定：「本府為保障轄內國民就業機會平等，避
08 免雇主對求職人或所僱用員工有歧視行為，而造成不公
09 平待遇，並為促進性別工作平等，特設高雄市就業歧視
10 評議會（以下簡稱本會），並訂定本要點。」

11 (2)第2點規定：「本會任務如下：（一）就業歧視案件之
12 認定。……。」

13 (3)第3點規定：「(第1項)本會置委員11人至13人，其中
14 1人為召集人，由市長指定副市長1人兼任；其他委員由
15 本府就下列人員聘（派）兼之：（一）本府社會局代表
16 1人。（二）本府勞工局代表1人。（三）本市工會團體
17 代表2人。（四）本市雇主團體代表1人。（五）身心障
18 礙團體代表1人。（六）婦女團體代表2人。（七）原住
19 民代表1人。（八）學者專家1人至3人。（第2項）前項
20 委員之女性人數不得少於2分之1。」

21 (4)第5點第3項規定：「本會會議應有過半數委員之出席，
22 出席委員過半數之同意始得作成決議；正反意見同數
23 時，取決於主席。」

24 3. 依上開規定可知，雇主對求職或受僱之中高齡者(年滿45
25 歲至65歲之人)，不得以年齡為由予以差別待遇，而關於
26 年齡歧視的特別、具體規定，包含因年齡因素為招募、甄
27 試、退休、資遣、離職及解僱之直接或間接不利對待。求
28 職或受僱之中高齡者及高齡者發現雇主違反中高齡就業法
29 第12條第1項規定時，得向地方主管機關申訴，由地方主
30 管機關受理前項之申訴，並依就業服務法相關規定組成之
31 就業歧視評議委員會辦理年齡歧視認定。又依中高齡就業

01 法第14條規定可知，求職或受僱之中高齡者及高齡者於釋
02 明差別待遇之事實後，雇主應就差別待遇之非年齡因素，
03 負舉證責任。

04 (三)被告就原告申訴事件之審理，已踐行法定程序：

05 原告於111年8月2日向被告申訴，訴稱其在參加人任職試用
06 期間，以原告年齡為由予以差別待遇，疑涉違反中高齡就業
07 法第12條第1項規定，經被告審酌調查事實證據及陳述意見
08 後，提請高市就歧會111年11月30日第6屆第8次會議審議，
09 該次會議計有8位委員出席，經會議決議通過本案年齡歧視
10 不成立，上開會議之委員人數及出席人數，均符合高雄市就
11 業歧視評議會設置要點第3點及第5點規定；且其依職權審酌
12 確認參加人違規事實不成立，於法自無不合。

13 (四)原處分並無違誤，即參加人無違反中高齡就業法第12條之行
14 為：

15 1.參加人終止聘約係因原告未通過考核：

16 (1)勞動契約附有試用期間約款之容許：

17 按勞工試用期間制度之目的，旨在評價受僱人之職務適
18 格性及能力，作為試用期滿後僱用人是否繼續維持僱傭
19 契約之考量，故考核能否勝任，應以試用期間之表現為
20 依據。勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用
21 期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業
22 文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不
23 適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未
24 濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性。又試
25 用期旨在保留較大之解僱勞工權利，並減輕其解僱事由
26 之證明程度，試用期間屆滿後是否正式僱用，即應視試
27 驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於締結正式
28 勞動契約之前階（試驗、審查）階段，是雙方當事人原
29 則上均應得隨時終止契約，並無須具備勞基法所規定之
30 法定終止事由。亦即，雇主於試用期間內綜合判斷求職
31 者對企業之發展是否適合，如不適合，雇主即得於試用

01 期間終止僱傭契約，而勞工於試用期間內，亦得評估企
02 業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於該企業，
03 若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞工任
04 之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用權
05 利情形下，得任意終止勞動契約。

06 (2)原告須通過考核始為正式僱用：

07 查，原告經參加人錄取為六職等辦事員，兩造約定試用
08 期間自108年12月9日起至109年6月8日止，每月薪資3萬9
09 000元，原告並簽署其上載有其應於試用期間接受「考
10 核」，於試用期滿考核通過，始得正式僱用之試用同意
11 書（原處分卷第85至86頁），上開同意書載明立同意書
12 人應於試用期間接受考核，試用期間考核及試用期滿考
13 核通過，始得正式僱用等內容，堪認原告明知須經試用
14 合格始得正式僱用一事。兩造既有試用期間之約定，參
15 加人即得以試用期間之表現為依據，評價原告之職務適
16 合性及能力，判斷是否於試用期滿後繼續維持僱傭契
17 約。

18 (3)原告未通過考核：

19 A. 個金業務時期：參加人依原告應試時提供之個人資 料
20 表示其係長期從事銀行業務，具有豐富經驗之人員，
21 遂自108年12月9日起分派原告擔任個金業務專員，然
22 依證人即參加人之人員簡福興（個金業務主管）、李
23 信宏（個金業務指導）證詞(詳如後述)，佐以參加人1
24 09年1月10日員工個別談話及改善方案紀錄表（原處分
25 卷第96頁）之記載，足認原告於擔任個金業務時期，
26 參加人已給予必要協助，原告整體表現不佳，不符參
27 加人期待。

28 B. 櫃員業務時期：參加人囿於個金授信業務重視時效之
29 特殊性，乃自109年1月15日起調派原告至同分行「櫃
30 員」職務，依證人蔡淑蘭（存匯作業主管）之證述(詳
31 如後述)，並綜合參加人109年2月4日、同年3月19日員

01 工個別談話及改善方案紀錄表之記載(原處分卷第97至
02 100頁)，堪認參加人長期對原告實行不同教學、輔導
03 及改善措施，並已相當程度減輕原告之工作負擔，原
04 告整體表現仍屬不佳，不符參加人之期待。

05 C. 延長考核時期：原告於試用期滿，經參加人考核評等
06 為不合格，復經原告同意，自109年6月9日起至同年7
07 月8日止，延長試用期間1個月；然於延長試用期間屆
08 滿，原告仍未通過考核。

09 D. 綜上，參加人並非以原告在單一職務或短暫期間之表
10 現，或以單一、偶發事件(如後述)對原告進行考核，
11 而係對其長期表現進行考核後，認其於試用及延長試
12 用期滿考核皆未合格，爰依兩造試用同意書之約定，
13 不予正式僱用，並通知自109年8月4日起終止兩造勞動
14 契約，自屬合法，難認有何違反比例原則及權利濫用
15 情事，且不涉及年齡歧視相關問題。

16 2. 原告就考核期間具體事件之各項主張亦不足為其有利之認
17 定：

18 (1) 參加人客戶鍾享權貸款展期是否遲誤：

19 A. 經查，參加人客戶鍾享權貸款展期申請案，已於108年
20 12月13日提出申請，原告遲至108年12月31日16時19分
21 才建立申請資料檔案，開始作業，並於109年1月3日17
22 時17分送出審查，因接連4、5日為例假日，次個工作
23 日為1月6日，本授信案就已逾到期日(1月5日)，且審
24 核單位沒有時間可以進行審核，原告明顯有遲誤送審
25 期限之重大缺失，業據證人李信宏於確認僱傭關係案
26 調查時證述明確(見高分院民事卷第168至170頁)，
27 並有鍾享權個人授信申請書及徵信調查報告(地院民事
28 卷第241至245頁、高分院民事卷第161至163頁)等在卷
29 可參。

30 B. 而就上開貸款展期案之交辦過程，證人簡福興於確認
31 僱傭關係地院案審理時證述：「原告到職時，因為其

01 有放款經驗，所以派到授信做個金業務，由個金經辦
02 李信宏負責指導，如果有問題就要隨時問李信宏、李
03 信宏會隨時注意原告進度並指導。……。我當時指派
04 給原告是舊有的案件讓原告申請，如年度審核的授信
05 客戶、客戶額度快要到期的，讓原告去做，不是全新
06 的案件，原告是新進人員，同時在手上要處理的沒有
07 幾件，都是個位數，約2、3件，其他人主辦約6、7件
08 以上。……做個金要隨時掌握時效，客戶鍾享權的案
09 件換約超過時間，這對客人影響很大，如果客人要錢
10 或是跳票，影響層面很大，問題很嚴重，但原告沒有
11 馬上說，鍾享權向經理反應說他要換單，結果卻來不
12 及換單，客戶抱怨太晚幫他辦理，影響他的權益。1月
13 5日到期案件並非1月底前辦完，聯徵中心顯示訊息是
14 抓到當月月底金額，沒有換單就逾期，但當客戶到期
15 如果1月5日要換約，1月6日要用錢，就沒辦法用錢，
16 這會影響客戶權益。這個案子是客戶要用的時候無法
17 如期換約，客戶認為有影響到他的權益。」（見地院
18 民事卷第285至294頁）」證人李信宏亦於確認僱傭關
19 係案高分院審理時證稱：「原告一開始來到參加人，
20 經理劉宸環、襄理簡福興交付給我訓練擔任個金業務
21 的經辦，因為原告擔任個金業務會幫我分擔業務，所
22 以訓練的期間我絕對是本著好好指導他的原則去指
23 導，我本身也不希望原告處理不好，這樣會加重我自
24 己的負擔，……，為了讓原告習慣相關申請的文件、
25 繕寫的資料，所以我交付給他的客戶是鍾享權，鍾享
26 權是我們分行本來舊有的客戶，而且他的貸款案件相
27 關需繕寫的資料也都有書面文件還有電腦檔案可以參
28 考，我在前兩天有大概跟原告說一下，把我手邊的案
29 件給原告看一下，而且在交付鍾享權資料給原告の時
30 候，也有跟他說這個客戶的貸款額度即將到期，所以
31 請原告盡速處理，我也有在原告面前打電話給客戶，

01 跟客戶說某某客戶你的貸款快到期了，要重新申請，
02 麻煩你提供相關的所得資料，以及到分行填寫申請
03 書，然後我會將你的案件交辦給一位陳先生（即原
04 告）處理，後來鍾先生隔天就有到分行填寫申請書，
05 也有附上相關資料，距離鍾先生貸款到期也應該還有
06 兩個星期的時間，所以時間是相當充裕的。」（見高
07 分院民事卷第168至170頁）。

08 C. 綜上，原告辦理鍾享權之授信案件，客戶鍾享權於108
09 年12月13日已提出申請，原告遲至109年1月3日17時17
10 分送出審查，逾期顯有遲誤送審期限之重大缺失，至
11 原告以聯徵中心有關授信案件逾期認定係以每月月底
12 為準，即應至1月31日方生逾期之問題，縱認屬實，惟
13 參加人基於個別客戶貸款到期日後得否即使享有繼續
14 授信之權益及管理，原非不得訂定有別於聯徵中心之
15 作業要求，故證人李信宏於高分院審理時證述：「今
16 天客戶的貸款到期就算外部不會出現逾期，但是已經
17 造成客戶權利損失，如果原告以這樣子的態度處理客
18 戶的案件，那我們銀行的商譽會受損。」（見高分院民
19 事卷第171至172頁）堪認參加人確有基於客戶權益而有
20 別於聯徵中心之作業要求。是原告與參加人間就鍾享
21 權貸款展期是否逾期雖存有爭執，然綜合員工個別談
22 話及改善方案紀錄表及上述證人所述，仍足認原告於
23 擔任個金業務時期，確有整體表現不佳，不符參加人
24 期待之情事。

25 (2)擔任櫃員期間之表現部分：

26 A. 原告主張其擔任櫃台人員時叫號人數並無低於於其他
27 資深行員平均人數，考核標準不公云云。惟查，原告
28 於調任櫃員職務後之表現，除經參加人詳細記載在上
29 述員工個別談話及改善方案紀錄表外，證人即參加人
30 存匯作業主管蔡淑蘭於確認僱傭關係地院調查時到庭
31 證稱：原告在職時，我為原告直屬主管，因簡福興反

01 應原告無法如期完成客戶授信，造成客戶額度過期，
02 無法如期運用，109年1月15日調派原告為櫃員，……
03 原告在學習時沒有什麼回應，不會的地方經過我們關
04 心也沒有反應，所以擔任櫃員時有很多客戶抱怨，因
05 為原告無法如期把客戶的事情完成，例如客戶要質權
06 設定，以前的人只要十來分鐘就可以完成，原告要用5
07 0分鐘或1小時，甚至更多時間，以致於客戶非常抱
08 怨，客戶有接受優良金融服務的權利，所以我就趕快
09 指派陳冠群去教原告，甚至幫原告完成最後的結尾，
10 陳冠群事後有反應說同樣的工作都教了3、4次以上，
11 原告還是不會，徐偉婷也有說同一個工作教了原告4、
12 5次，但是原告還是做不出來。原告只要客人有申請，
13 就要用很多的時間，常常發生，所以也影響到客戶叫
14 號人數，很多客人在等，但原告一直在做原來的工作，
15 以致於其他等候的客戶就由其他同事去支援，減少
16 客戶等候時間。關於原告工作表現不佳之情形，我們
17 有開過好幾次會，都一直強調要原告注意有客人一
18 直在抱怨他無法如期完成，我們有跟原告說同事教的
19 要記得並做筆記，因原告一直無法好好完成，我們也
20 請原告把自己的筆記拿出來複習，以便減少工作時
21 間，把工作提早完成。」（見地院民事卷第296至304
22 頁）。

23 B. 至原告主張其擔任櫃員期間，叫號數不少於2、3、8、
24 9櫃台之數量云云。惟查，原告擔任負責「一般日常存
25 匯款交易」之7號櫃台櫃員，其他如2號櫃台為「出納
26 主任」、3號櫃台為「支存專員」、8號櫃台為「放款
27 作業專員」、9號櫃台則為「外匯專員」，均非櫃員職
28 務，此據參加人陳明，並有其提出之參加人各櫃員日
29 報表足參（見本院卷1第205至223頁），則原告以非負責
30 處理與原告相同職務者之工作量为比較，顯不足為其
31 有利認定之憑據。況如以前揭與原告相同業務之5、

01 6、7號櫃檯「櫃員」職務人員每月受理平均叫號數為
02 比較基礎，原告受理叫號數遠低於其他2位櫃員，受理
03 人數約為其他櫃員之一半，亦有前揭參加人各櫃員日
04 報表足參，原告主張擔任櫃員期間叫號數不遜於其他
05 櫃員，並無可採。

06 (3)招攬信用卡業績部分：

07 證人即原告辦理個金業務之主管簡福興於地院審理時
08 稱，信用卡及保險則屬於全員行銷，行員工作考核偏重
09 專辦業務等語（地院民事卷第286頁）。故單獨將原告之
10 金融商品招攬業績與其他行員比較，並無實益；因原告
11 適任與否，仍須視其經辦業務情形以論。故原告以其招
12 攬信用卡之業績作為其業務能力展現之論據，核無足
13 採。

14 (4)現金溢收未入帳部分：

15 A. 原告主張109年5月27日元參加人對帳表示有溢帳380
16 元，原告獲悉，立即想到因當日工作忙，380元尚在公
17 務櫃檯抽屜裡，立刻拿出，使帳目平衡，並無參加人
18 所謂據為己有(侵占)之意圖。

19 B. 惟查，依參加人業務處理程序如有現金溢出款發生，
20 當下即應主動報告主管人員並交付多餘現金後，再自
21 行查明原因，此為參加人所有行員均熟知之準則，參
22 加人存匯作業主管蔡淑蘭於確認僱傭關係案地院調查
23 時證述：「銀行在櫃檯發生現金溢出或短少時，要用
24 帳務整理，先存入銀行其他應付款，等確定是哪位客
25 戶的錢再從其他應付款領出來還給客戶，當天現金溢
26 出380元，原告並沒有如上述這麼做，也沒告知任何人
27 帳戶是不合的，原告把380元放在他的位置，沒有依規
28 定入帳，導致下午關帳時，我們抓完帳還在找的時候，
29 原告才說他有380元溢出，並說還在他的位置。我們
30 有問原告帳有沒有合，原告說有合，所以帳才結出
31 去送給櫃員主任，原告也沒有告訴我他有錯帳，我們

01 都有告訴原告所有帳務要當日處理，所有櫃臺收的現
02 金都要入帳。」（見地院民事卷第301至302頁）。是
03 原告有於109年5月27日知悉現金款多出380元，即應交
04 付現金及查明原因，其誤計轉帳並放自己抽屜內，待
05 至關帳始交付，違反參加人業務處理程序，堪以認
06 定，至原告上開是否有據為己有之動機，或有侵占意
07 圖，係別一問題，並不影響其違反參加人作業準則行
08 為之認定。

09 3.本件並無原告所稱遭年齡歧視之情形：

10 參加人依考核結果通知原告因試用期滿考核未達合格，不
11 予進用，予以資遣，終止兩造勞動契約，其中並無涉及年
12 齡歧視相關問題，已如上述。又本件原告上揭關於年齡歧
13 視之陳述，經核無有差別待遇之事實存在，更無直接或間
14 接與年齡相關之個別處遇存在，故本件尚難認為參加人有
15 違反中高齡就業法第12條第1項年齡歧視之規定。

16 (五)綜上所述，被告審認各項證據後，認為參加人並無原告所稱
17 違反中高齡就業法第12條第1項規定之年齡歧視行為而作成
18 原處分，並無違法，訴願決定予以維持，核無不合。原告訴
19 請撤銷，為無理由，應予駁回。又本件判決基礎已經明確，
20 兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決
21 結果不生影響，無一一論述之必要，一併說明。

22 七、結論：本件原告之訴為無理由。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 6 日

24 審判長法官 林 彥 君

25 法官 廖 建 彥

26 法官 黃 堯 讚

27 一、上為正本係照原本作成。

28 二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院高等行政訴訟庭
29 提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內
30 補提理由書；如於本判決宣示或公告後送達前提起上訴者，

01 應於判決送達後20日內補提上訴理由書（均須按他造人數附
02 繕本）。

03 三、上訴未表明上訴理由且未於前述20日內補提上訴理由書者，
04 逕以裁定駁回。

05 四、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書（行政訴訟
06 法第49條之1第1項第3款）。但符合下列情形者，得例外不
07 委任律師為訴訟代理人（同條第3項、第4項）。
08

得不委任律師為 訴訟代理人之情形	所需要件
(一)符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none">1. 上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備法官、檢察官、律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。2. 稅務行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備會計師資格者。3. 專利行政事件，上訴人或其代表人、管理人、法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
(二)非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	<ol style="list-style-type: none">1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合(一)、(二)之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出(二)所示關係之釋明文書影本及委任書。	

01 中 華 民 國 113 年 6 月 7 日
02 書記官 林 映 君