

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第27號

上訴人 莊雪琴

訴訟代理人 詹傑翔律師

被上訴人 高雄銀行股份有限公司

法定代理人 鄭美玲

訴訟代理人 葛光輝律師

馬思評律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年5月31日臺灣高雄地方法院112年度勞訴字第74號第一審判決提起上訴，本院於114年5月14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、上訴人主張：伊自民國82年8月24日起受僱於被上訴人，並自110年7月1日起派駐三多分行，月薪新臺幣（下同）69,777元（下稱系爭勞動契約）。詎被上訴人於112年1月13日以伊破壞紀律情節重大為由，依被上訴人從業人員獎懲辦法（下稱系爭獎懲辦法）第11條第15款規定記伊二大過，並於同年月30日，依被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第11條第1項第8款、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，通知伊於同年月31日終止系爭勞動契約。然伊並未違反工作規則，且被上訴人主張之違規事實均發生於數月或一年前，被上訴人終止系爭勞動契約已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。另上訴人於112年1月19日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，原僅有請求被上訴人發給工作獎金，被上訴人於勞資爭議調解期間解僱伊，亦違反勞資爭議處理法第8條規定，故兩造間僱傭

關係仍存在。被上訴人非法解僱伊即已拒絕伊提供勞務，伊無補服勞務之義務。又被上訴人否准伊申請如原判決附表（下稱附表）所示加班費共50,047元，扣除被上訴人於調解後已給付之3,538元，尚應給付伊46,509元加班費。為此爰依系爭勞動契約、勞基法第22條及第24條規定，提起本件訴訴等語。聲明求為判命：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應給付上訴人139,554元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人應自112年4月1日起至上訴人復職之日止，按月於每月5日給付上訴人69,777元，及依序自次月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應給付上訴人46,509元，及自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：本件經被上訴人於112年1月10日第21屆人事評議委員會第12次會議審議，認上訴人有：(一)違反紀律捏造事實，欲誣陷分行及主管無作為；(二)騷擾客戶，嚴重損害被上訴人聲譽及違反個人資料保護法；(三)違反紀律，擾亂被上訴人秩序；(四)未服從主管之指導及破壞紀律，嚴重擾亂被上訴人秩序；(五)故意不依規定處理業務，嚴重延誤公務等情事，違反系爭工作規則，破壞紀律之行為屬實，且情節重大，決議記上訴人二大過予以免職，故被上訴人終止系爭勞動契約未逾除斥期間。另上訴人於112年1月19日係就工作獎金爭議向勞工局申請調解，與本件解僱事由無關，被上訴人並未違反勞資爭議處理法第8條規定。又上訴人並未依規定申請加班，亦未在主管指揮監督下為加班行為，自無從向被上訴人請求加班費。倘認兩造僱傭關係仍存在，則上訴人受領退休金3,091,127元即無法律上原因，應予抵銷等為辯。

三、原審判決被上訴人應給付上訴人1,019元（加班費），及自13年1月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回上訴人其餘請求。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，並更正薪資給付及計息日為每月及次月1日，上訴聲

01 明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(五)項部分廢棄。(二)
02 確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應給付上訴人139,55
03 4元，及自112年6月13日起至清償日止，按週年利率5%計算
04 之利息。(四)被上訴人應自112年4月1日起至上訴人復職之日
05 止，按月於每月1日給付上訴人69,777元，及依序自次月1日
06 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被上訴人應再
07 給付上訴人45,490元，及自113年1月30日起至清償日止，按
08 週年利率5%計算之利息。(六)願供擔保請准宣告假執行。被上
09 訴人對上訴人更正薪資給付及計息日不爭執（見本院卷一第
10 140頁），其敗訴部分未據聲明不服，已告確定，並於本院
11 答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣
12 告免為假執行。

13 四、兩造不爭執事項：

14 (一)上訴人自82年8月24日起受僱於被上訴人，110年7月1日起於
15 被上訴人三多分行擔任專員，月薪69,777元。

16 (二)依高雄銀行從業人員延長工作時間薪資支給要點第7條規
17 定，加班採事先申請制。

18 (三)上訴人曾於111年1月14日向被上訴人人力資源處提出書面申
19 訴，稱有客戶多次反映廁所積水而未處理等語，並於111年2
20 月14日致電承租保管箱之張姓客戶，並將對話過程錄音，該
21 客戶則於111年2月18日出具被證6之聲明書予被上訴人。

22 (四)上訴人曾於工作時間之110年10月4日12時21分朝三多分行營
23 業大廳拍照。

24 (五)上訴人自110年8月23日起之在職期間，有多筆未處理之刷卡
25 明細單。

26 (六)被上訴人於112年1月10日第21屆人事評議委員會第12次會議
27 審議，認定上訴人違反系爭工作規則，破壞紀律且情節重
28 大，依系爭獎懲辦法第11條第15款規定予以記兩大過，並依
29 系爭工作規則第11條第1項第8款及勞基法第12條第1項第4款
30 規定，於同年1月30日通知上訴人在同年月31日終止僱傭關
31 係。

01 (七)上訴人提起本件確認僱傭關係存在之訴，有受確認判決之法
02 律上利益。

03 (八)被上訴人已給付退休金3,091,127元予上訴人。

04 五、本件爭點：

05 (一)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付
06 139,554元本息及自112年4月1日起至上訴人復職之日止，按
07 月於每月1日給付上訴人69,777元，及依序自次月1日起至清
08 償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

09 (二)上訴人請求被上訴人再給付加班費45,490元本息有無理由？

10 六、經查：

11 (一)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付
12 139,554元本息及自112年4月1日起至上訴人復職之日止，按
13 月於每月1日給付上訴人69,777元，及依序自次月1日起至清
14 償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

15 1.按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、
16 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主依前項第1
17 款、第2款及第4款至第6款規定終止契約者，應自知悉其情
18 形之日起，30日內為之。勞基法第12條第1項第4款及第2項
19 定有明文，所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得
20 僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決
21 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期
22 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主
23 所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開
24 勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初
25 次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損
26 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
27 判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高
28 法院109年度台上字第859號裁判意旨參照）。倘勞工違反工
29 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，
30 足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇
31 主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不

符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台字第1227號判決參照）。又勞工與雇主約定以雇主訂定之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇雙方均應受其拘束，當然成為勞動契約內容之一部。又勞工基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、守密之義務及審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於維持雇主對事業之經營秩序，自可認勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主即得以終止勞動契約。

2. 本件被上訴人以上訴人於111年1月14日向被上訴人人力資源處申訴被上訴人三多分行經理嚴惠芬對其職場霸凌，於該申訴案第5點陳稱：「有位承租保管箱之客戶曾多次向三多分行反應廁所髒」、「客戶回應說已經多次反映女廁所內洗臉盆周圍多處積水非常的髒都不處理，分行行員只會推銷理財商品」等語，查無事證，且與客戶聲明不符，有違反紀律捏造事實，欲誣陷分行及主管無作之情事。上訴人為掩飾其前述捏造之事實，違反紀律濫用客戶個資，致客戶不堪其擾，違反個人資料保護法，逾越個人資料蒐集之目的，嚴重損害被上訴人聲譽。上訴人於111年11月25日被上訴人司職場不法侵害預防小組第3次會議中，主動提供予委員閱覽之筆記中，復夾帶有客戶個資（如：SAR明細及存單解約相關單據等），經多位委員目擊後上訴人隨即將文件取回，並當場塗改文件中之個資，企圖湮滅事證，有騷擾客戶，嚴重損害被上訴人聲譽及違反個人資料保護法之情事（見原審卷一第27頁），雖為上訴人否認。惟查：

- ①按非公務機關對個人資料之利用，除第6條第1項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之，個人資料保護法第20條第1項本文載有明文。又系爭工作規則第49條規定：「本行從業人員應遵守紀律，如有違反，按情節依據各相關

規定懲處。應遵守紀律內容另訂」；被上訴人從業人員服務規則第5條規定：「從業人員應分層負責並服從主管之指導，如有意見應坦誠陳述或建議」；被上訴人個人資料管理政策第7條規定：「本行個人資料管理制度實施範圍內之個人資料蒐集、處理及利用等作業流程與環境，應依個人資料保護法與本行相關規定辦理。違反本行個人資料管理制度者，應依本行相關規定與以處分。如涉有相關民、刑事或其他法律責任者，將依情節輕重追訴其法律責任」；被上訴人客戶資料保密準則第4條第2項規定：「客戶資料之蒐集、處理、利用及國際傳輸，皆依『個人資料保護法』之規範而受保障。」；被上訴人個人資料管理與監督作業辦法第13條第1項規定：「除有下列情形之一，不得將個人資料為特定目的之外之利用：一、法律明文規定，例如洗錢防制法、資恐防制法、稅捐稽徵法等相關法令。二、為維護國家安全或增進公共利益所必要。三、為免除當事人之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益之重大危害。五、經當事人書面同意。」，有上開規範存卷可佐(參原審卷一第86頁、第133頁、第135頁、第141頁、第155頁)。

- ②而上訴人確實於111年1月14日向被上訴人人力資源處提出書面申訴案，稱遭其主管嚴惠芬為職場霸凌，其中所據第4點第5項之理由為有客戶多次反映廁所積水而未處理等情，並於111年2月14日致電承租保管箱之客戶張小姐，將其等對話過程錄音，該客戶因而出具聲明書予被上訴人等情，有卷附錄音譯文、該客戶之聲明書等為證，且為兩造所不爭執。依該錄音譯文內容觀之：「(上訴人)：好，我再確定一下喔，就是說，你是洗手台旁邊都有水不方便把東西放置在上面。(張姓客戶)：你聽我說，你誤解我的意思，我不是這樣講，我是說廁所裡沒有掛鉤，讓我們進去上廁所地方放在洗手台會濕。…」等對話過程(見原審卷一第127頁至第128頁)，可見上訴人有引導客戶陳述「廁所積水」之情形，且依該客戶之聲明書所載：「本人於111.2.11中午12點49分在台東旅

01 遊時，接獲自稱為高雄三多分行保管箱經辦之一位女行員來
02 電，問我是否曾經反應一樓廁所髒亂、潮濕，且跟三多分行
03 反應都不處理，本人再三跟該位女行員表示從來沒有這樣說
04 過，只是曾在五年前向保全反應，建議可否做個掛勾吊包
05 包，惟該行員一直重複問我是否有反應一樓廁所髒亂、潮濕
06 之事，本人並於111.2.14自台東回來專程到高銀向該行員解
07 釋，因該員不在，留電未回，故於下午再次去電跟該員解釋
08 確認，該員也回覆稱未向上級反應廁所髒亂、潮濕之事，只
09 說客戶反應未做掛勾主管未處理，且我反應掛勾之事是5年
10 前向保全反應，非現任主管之責。本人不堪其擾，並鄭重聲
11 明請貴行能管束行員之言行舉止。不應濫用客戶個資，且不
12 得再騷擾到本人」等語(見原審卷一第237頁)，亦明確陳述
13 其並無指摘「廁所積水未處理」之情，對其遭上訴人誤解及
14 濫用其個資之行為感到不滿，足認上訴人確有虛構客戶指摘
15 被上訴人分行無作為之情事，且當時上訴人為保管箱經辦，
16 主辦外務(含ATM監視系統巡查及清潔)、保管箱及公文交
17 換，業經被上訴人陳報在卷(見本院卷一第325頁)，被上
18 訴人分行內之環境維護與客戶投訴處理，非上訴人業務職掌
19 範圍，則上訴人顯然利用職務上之機會，不當查詢客戶個資
20 並聯繫該客戶，造成客戶困擾，應堪認定。故上訴人所為，
21 已違反上開被上訴人相關規定，並造成客戶反感，對被上訴
22 人聲譽自有損害。至上訴人雖主張其僅係將張姓客戶之要求
23 如實反映，然被上訴人卻自行撰寫聲明書，再請張姓客戶簽
24 名，顯然係有意攻擊上訴人云云，惟上訴人並未能舉證以實
25 其說，其主解自難認有憑。

26 ③又上訴人於111年11月25日被上訴人職場不法侵害預防小組
27 第3次會議中，主動提供予委員閱覽之筆記內夾帶有客戶個
28 資(如SAR明細及存單解約相關單據等)，經多位委員當場發
29 覺後，上訴人隨即將該文件取回並塗改等情，有該次會議之
30 譯文、被上訴人111年12月2日書函等為憑(見原審卷一第306
31 頁至第309頁、第359頁至第363頁)，且上訴人迄未就上開事

實為爭執，是此部分事實堪以認定，則上訴人顯有違反前揭客戶個人資料不得為特定目的外之利用等相關規定甚明。從而，被上訴人主張上訴人違反紀律捏造事實，欲誣陷分行及主管無作為，且騷擾客戶，嚴重損害被上訴人聲譽及違反個人資料保護法等節，自非無據。

- 3.被上訴人另主張上訴人未經同仁同意，私自對被上訴人行員為錄音、錄影或拍照之行為，經主管多次制止不聽，經分行111年3月23日通報經調查後，已對上訴人為告誡，詎上訴人復於111年10月4日中午12時21分55秒之分行營業時間，以手該分行營業大廳進行拍照、錄影及拍照等動作，造成共事同仁工作情緒低下，感到恐懼與不安，有違反紀律，擾亂本行秩序，及未服從主管之指導及破壞紀律，嚴重擾亂被上訴人秩序之情事等節，雖為上訴人否認。惟上訴人有多次於工作期間未經被上訴人三多分行同仁之同意，私自對同仁錄音、錄影或拍照等行為，有被上訴人所提出111年11月22日職業安全衛生問卷調查表、同年3月23日及11月9日之連署書等存卷可稽(見原審卷一第185頁至第192頁、第239頁至第240頁、卷後存置袋內)。依多位被上訴人行員於111年11月22日職業安全衛生問卷調查表填寫之內容為：「同仁間會互相教導及協助莊員，惟拿出手機錄影之行為較無法接受」、「因相處上會產生爭執，甚至有錄音、錄影等蒐證情形，同仁多半不願與之直接來往，常有恐懼感受」、「因動不動就要對主管錄音錄影，使我們心生恐慌」等語(見原審卷一第185頁至第192頁)，即均陳述上訴人於工作期間有對同仁或主管錄音錄影之行為。而觀上訴人於遭被上訴人解僱後之申辯說明書中主張：其係因遭被上訴人職場暴力，依被上訴人禁止工作場所職場暴力聲明第3點規定，盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為，故其在營業廳所做的蒐證是捍衛自己的權益等語，有上訴人所撰寫之違反事項申辯說明書可稽(見原審卷一第279頁)，足見上訴人亦承認有對同仁為錄音錄影之行為，僅係抗辯欲防衛自己之權益云云。然依上開職業安全

01 衛生問卷之內容，可知上訴人係在同仁協助、教導或平時之
02 相處上即為錄音、錄影，顯難認係為防衛自己權益所為，且
03 此舉易使同處於該工作環境中之同事產生緊張、防衛之心理
04 壓力，嚴重影響彼此間之互動及和諧。而被上訴人主管前曾
05 於111年3月23日告誡上訴人僅能於保護自己的目的範圍內蒐
06 證，不能影響他人等語(參原審卷一第241頁至第248頁簽呈
07 及錄音譯文)，惟上訴人仍未改善，則同仁於111年11月22日
08 在上開職業安全衛生問卷調查表中猶陳述其等不時遭上訴人
09 錄音錄影之恐懼不安心情，足見上訴人並未服從主管之指示
10 而予改善，顯悖於被上訴人從業人員服務規則第5條之規
11 定。上訴人否認其無上開未經同仁同意錄音錄影或拍照等行
12 為云云，難認可採。被上訴人主張上訴人違反紀律及未服從
13 主管之指導，嚴重擾亂被上訴人秩序，自有所憑。

14 4.被上訴人復以上訴人於自110年8月23日起至111年10月27日
15 止，常態性不依規定處理業務，未依被上訴人從業人員延長
16 工作時間薪資支給要點規定，事前申請加班、亦無有業務需
17 要經單位主管核准之情形，致被上訴人三多分行無法依規定
18 記載從業人員滯留工作場所但未工作之時間，造成被上訴人
19 有違反勞動事件法之虞，嚴重延誤被上訴人公務進行。然上
20 訴人經被上訴人三多分行總務人員及主管多次提醒告知後
21 仍不予理會，甚至以另有用途所以先不處理搪塞，或以跟你
22 沒關係不要多問等語回應主管，而有故意不依規定處理業務
23 嚴重延誤公務及未服從主管之指導之情事等情，雖為上訴人
24 否認，惟查：

25 ①按「本行從業人員當日工作，均應於當日辦理完成，有業務
26 需要經單位主管核准者，得延長工作時間」、「從業人員申
27 請延長工作時間，應於事前申請加班(含紙本或電子文書)，
28 由直屬主管審核後層轉單位主管核准」、「從業人員有下列
29 情事之一者，不得支給延長工作時間薪資：(一)自行提早上班
30 或延長辦公時間，而與本要點第2點規定原則不符者」，被
31 上訴人從業人員延長工作時間薪資支給要點第2點、第7點、

第9點分別載有明文(見原審卷一第159頁至第160頁)。又被上訴人於111年10月18日、27日分別以書函公告：「務必每天登錄提交前一營業日『刷卡明細單』」等語(見原審卷一第315頁、第323頁)，復於同年11月3日、12月7日再次於朝會中宣導，有被上訴人三多分行「朝會紀錄」可佐(見原審卷一第193頁至第196頁)，被上訴人於同年12月12日再次以書函公告：「如無加班需求或因私務等因素滯留行內，致超逾該時間者，次一出勤日務必於本行內部網路之『刷卡明細單』敘明理由後，層轉單位主管核准」等語(見原審卷一第317頁)，足見被上訴人不斷提醒宣導職員應每天登錄提交一營業日之刷卡明細單，然上訴人迄111年10月27日止，仍有121筆刷卡明細單未處理，期間經被上訴人為上開宣導後仍未改善，有被上訴人之刷卡明細單存卷可證(見原審卷一第161頁、第325頁至第327頁、卷二第63頁至第69頁)，且上訴人亦不爭執其有多筆未處理之刷卡明細單，堪認上訴人確長時間未服從被上訴人主管指示，未依規處理其刷卡明細單，顯違反上開被上訴人從業人員服務規則第5條規定，且因上訴人係長期未依規定辦理，自難認上訴人係一時疏忽。被上訴人主張上訴人故意不依規定處理業務嚴重延誤公務及未服從主管之指導之情事等情，自堪採信。上訴人主張被上訴人長期未予制止云云，難認與事實相符，自不足採。

- ②上訴人就此雖抗辯其乃因被上訴人主管私下規勸不要申請加班費，稱上訴人動作慢不要報加班，因為會造成分行過多加班費的申請，影響分行的考核成績，上訴人難以接受，故暫未勾選處理云云，並提出LINE對話紀錄為證(見原審卷一第205頁、第224頁至第225頁、第385頁至第389頁)，惟依該LINE對話紀錄內容，多係上訴人單方面向對方抱怨被上訴人三多分行不讓其領加班費(見原審卷一第385頁至第389頁)，且由對方所回覆：「你們分行的人不夠團結」等語觀之(見原審卷一第385頁)，可見對方並非被上訴人三多分行之行員，自難以上訴人單方面之陳述即認上訴人所任職之三多分行確

有上訴人所指之情形。況上訴人若認為其果真有加班之事實，仍得依規定處理刷卡明細單而提交加班費之申請，而非放任不予處理，且經被上訴人一再提醒宣導後猶未改善，是上訴人此部分主張尚難據為其有利之認定。

5. 上訴人身為被上訴人員工，本應恪遵工作規則，且不得將客戶資料作特定目的外之使用，且被上訴人為銀行業，客戶之資料保密事宜至關重要，然上訴人長期且多次違反相關工作規則，甚至於會議中夾帶客戶個人資料，顯然經主管提醒告誡後仍未為改善，上訴人復長期不當為錄音、錄影或拍照之行為，造成同仁恐懼與不安，不當增加同仁工作壓力，復長期不依規定申辦加班事宜，顯見其長期拒絕服從主管之指示，此足致被上訴人對上訴人之信任關係發生破裂。而上訴人長期未能遵守被上訴人之相關規定及內部管理，於主管規勸後猶拒絕反省及改善，實已違反勞工之忠誠義務，對被上訴人秩序管理維護、客戶個人資料保密之風險控管均造成重大影響，若仍僅予懲處而保留職務，將使被上訴人繼續承受上訴人輕忽公司規章及勞工應履踐忠誠義務之管理成本，甚至擔負銀行客戶個人資料遭不當利用之風險。再參以上訴人上述不當行為與其辦理之業務無關，並非被上訴人採取調離現職或調整業務即能改善，故本件已難期待被上訴人能採用解僱以外方式繼續其僱傭關係，是應符合解僱最後手段性原則，上訴人之行為違反勞動契約或工作規則情節重大，堪以認定，被上訴人依據系爭獎懲辦法第11條第15款規定（見原審卷一第383頁）記上訴人二大過，並依系爭工作規則第11條第1項第8款（見原審卷一第77頁）、勞基法第12條第1項第4款規定，於112年1月31日終止兩造間之僱傭關係，自屬有據。至系爭獎懲辦法第16條第2項雖規定，獎懲事蹟逾期過久或逾年辦理者，除確有特殊正常理由外，應不予辦理（見原審卷一第383頁），惟系爭獎懲辦法既非規定獎懲事逾年者，一律不予辦理，且本件上訴人係長期為不當行為，業如前述，迄111年11月間仍持續為之，則被上訴人綜合上

01 情，最終於112年1月間給予記二大過之懲處，即難認有違反
02 系爭獎懲辦法上述規定，爰併予敘明。

03 6.上訴人雖再主張被上訴人之終止權行使已逾勞基法第12條第
04 2項所規定之30日除斥期間，其終止僱傭關係不合法云云。

05 然按，雇主依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止契
06 約，應自知悉其情形之日起30日內為之，同法條第2項規定
07 載有明文，而所謂「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契
08 約或工作規則，且衡酌上開情事而屬情節重大，有所確信者
09 而言(最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照)。本件
10 依上所述，上訴人自110年8月間起即長期為不當行為，迄至
11 111年11月間仍持續為之，足見勞基法第12條第4款所載違反
12 勞動契約或工作規則之事由乃持續發生中，則是否已合於

13 「情節重大」而達到應予解僱之程度，即須予以調查，綜合
14 評估後方足以確信，則被上訴人於112年1月10日召開第21屆
15 人事評議委員會第12次會議，經調查綜合評估後，始確認上
16 述之上揭長期不當違反系爭工作規則等行為已達於情節重大
17 之程度，符合系爭獎懲辦法、工作規則及勞基法第12條第1
18 項第4款規定之終止事由，決議予以一次記二大過及免職，
19 並於同年1月31日終止勞動契約，自未逾30日除斥期間，上
20 訴人主張自非可採。

21 7.上訴人雖又主張被上訴人終止僱傭關係，係在兩造勞資爭議
22 調解期間，其終止權之行使違反勞資爭議處理法第8條之規
23 定而屬無效云云。惟按，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期
24 間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契
25 約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8條前段
26 載有明文，而本件上訴人於112年1月19日向高雄市政府勞工
27 局申請調解，申請調解之內容原為請領「工作獎金」，嗣於
28 同年1月30日收受解僱之通知後，再向勞工局追加請求調解
29 恢復工作權及員工一切權利福利等情，業據上訴人陳述在卷
30 (見原審卷一第202頁)，且有112年1月19日高雄市政府勞工
31 局勞資爭議調解申請書存卷可稽(見原審卷一第299頁至第30

0頁)，故上訴人於112年1月19日僅係就「工作獎金」之爭議事項聲請調解。而被上訴人據以解僱上訴人之上開事由，均核與「工作獎金」之爭議事件無關，自不受上開勞資爭議處理法第8條前段規定之限制，故上訴人執此主張被上訴人之解僱不合法云云，並非有據。上訴人雖再主張其對遭記二大過已提起申復，被上訴人解僱不合法云云，惟系爭獎懲辦法、工作規則及勞基法等相關規定，均未規定雇主不得於申復前或申復期間終止勞動契約，且被上訴人亦已於112年3月13日駁回上訴人之申復，則上訴人上述主張，亦難認有憑。至上訴人雖再主張其遭多次調整職務，致其身心壓力龐大，罹患精神疾病，遭到職場霸凌云云，並提出診斷證明書佐證，惟上訴人自110年8月間起，其辦理之業務從主辦一般收付、存摺類存款、其他法院扣押、警示戶、薪資戶、證券交割、函證含區塊鏈，漸次調整為主辦保管箱、總務、公文交換、公文建檔、外務含ATM監視系統巡查及清潔(110年8月24日調整)；主辦保管箱、外務含ATM監視系統巡查及清潔(110年9月11日調整)；主辦保管箱、外務含ATM監視系統巡查及清潔、國內匯出款登錄(110年10月12日調整)；主辦保管箱、外務含ATM監視系統巡查及清潔、公文交換(111年1月13日調整)；主辦公文交換，協辦存匯其他業務(111年3月8日調整)；主辦聯網日結、一般收付、公文交換，協辦定期盡職審核(B類)、保管箱、存匯其他業務(111年6月7日調整)；主辦一般收付、公文交換，協辦定期盡職審核(B類)、保管箱、存匯其他業務(111年7月8日調整)，業經被上訴人陳報在卷(見本院卷第325頁)，其中可見每次調整均屬小部分微調，且業務內容均非屬繁雜之工作，上訴人更長時間擔任保管箱、公文交換、外務之主辦經辦，工作內容顯然較為輕鬆，且被上訴人據以解僱上訴人之上開事由，俱與上訴人是否遭到職場霸凌顯然無涉，其已遭多次調整職務及職場霸凌為由，主張被上訴人解僱不合法云云，亦難認有憑。

01 8.綜上，兩造僱傭關係業經被上訴人合法終止，則上訴人請求
02 確認兩造間僱傭關係存在，並請求被上訴人給付薪資本息，
03 即屬無據，亦無庸就被上訴人以本院審理後認定兩造僱傭關
04 係存在為前提，而主張上訴人應返還退休金並於本件為抵銷
05 之抗辯再予審究。

06 (二)上訴人請求被上訴人再給付加班費45,490元本息有無理由？

07 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列
08 標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
09 時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以
10 內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第24條
11 第1項第1、2款分別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工
12 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞
13 動事件法第38條載有明文，而其立法理由明揭：「勞工應從
14 事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動
15 契約中約定（勞基法施行細則第七條第二款參照）。所稱工
16 作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或
17 指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包
18 括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，
19 通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；
20 而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基
21 法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保
22 存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為
23 止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更
24 正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備
25 置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞
26 工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞
27 工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；
28 雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自
29 行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，
30 亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證
31 據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求

勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職務，然雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

2. 本件依被上訴人從業人員延長工作時間薪資支給要點第7點規定：「從業人員申請延長工作時間，應於事前申請加班（含紙本或電子文書），由直屬主管審核後層轉單位主管核准。」，而如被上訴人職員於事後提出加班申請並請其主管核可後，仍會核發加班費等情，為兩造所不爭執，是被上訴人採行加班申請制度，員工如有加班需要，須於事前申請，經直屬主管核准後始得加班，或事後說明原因，經直屬主管核准後亦得報支加班。上訴人知悉上開規定，如有於加班之必要，自應遵循上開規定事前申請加班或事後申請加班以報支加班費，然上訴人並未依規定就如原判決附表（下稱附表）所示之時間申請加班，已足推翻勞動事件法第38條以出勤紀錄內記載之勞工出勤時間作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定，則上訴人有無經被上訴人同意始延長工時執行職務，或其確有加班需要等情，即應由上訴人負舉證之責。

3. 而上訴人就如附表所示有關110年12月30日自下午5時起迄7時40分之期間，依其所提出當天之LINE對話紀錄觀之，乃其向對方述說：「累死了，快9點半左右才捉出來，結果是外匯的帳沒進去，回到家10點半了，又沒有給加班費，裝肖維」等語（見原審卷一第387頁），並佐以被上訴人於另案（即原審112年度勞訴字第107號上訴人向被上訴人及上訴人主管嚴惠芬請求損害賠償案件）審理時所提出之被上訴人職場不法侵害預防小組第0000000號案調查小組調查報告第(三)點所載：「因該分行110.12.30因外匯帳務不合，直至晚上9時始合帳，惟之後又發現莊員所管4548交易未登錄，經關機人員補登並追回主管刷主管卡後，遲至10時半始關機完成」等情（參另案卷宗一第576頁），核與上訴人於上開LINE所述係因

01 關帳問題而加班一節相符，堪認上訴人該日確係為處理被上
02 訴人帳目事宜而延長工時，則其請求此部分之加班費，即屬
03 有據。依被上訴人從業人員延長工作時間薪資支給要點第3
04 條規定：「從業人員延長工作時間之計算如次：(一)延長工作
05 時間滿20分鐘未達50分鐘者以半小時計；滿50分鐘未達60分
06 鐘者，以1小時計。(二)延長工作時間起算時間為平日下午5
07 時」，則上訴人於下午5時起迄7點40分下班打卡，加班時數
08 應計為2.5小時，並以上訴人月薪69,777元，換算每小時時
09 薪為291元（計算式： $69,777 \text{元} \div 30 \div 8 = 291$ ，元以下四捨五
10 入，下同），則上訴人可請求之加班費為1,019元（計算
11 式： $291 \text{元} \times 4/3 \times 2 + 291 \text{元} \times 5/3 \times 0.5 = 1,019$ ）。另上訴人就其
12 111年2月8日之加班，固提出LINE對話紀錄為證，然觀該對
13 話內容，僅係上訴人單方面向對方抱怨：「今天快7點下
14 班，6點半左右曾襄下來，在那邊嚷嚷說這兩天怎麼都這麼
15 晚才下班，是作什麼真的有在加班嗎那麼忙嗎，聽了真的很
16 不爽」等語（見原審卷一第389頁），惟其是否確係為處理工
17 作所需而延長工時，卷內並無其他證據可資佐證，自難以其
18 片面所述遽為其有利之認定。至上訴人就如附表所示之其餘
19 時間，迄均未舉證證明其係經被上訴人同意始延長工時執行
20 職務，或其確有加班需要等情，則其據此請求被上訴人給付
21 其餘加班費45,490元，即難認有憑。

22 七、綜上所述，本件上訴人聲明請求被上訴人給付加班費1,019
23 元本息，為有理由，應予准許，其餘聲明請求確認兩造間僱
24 傭關係存在，被上訴人應給付139,554元本息及自112年4月1
25 日起至上訴人復職之日止，按月於每月1日給付上訴人69,77
26 7元，及依序自次月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之
27 利息，併請求被上訴人再給付加班費45,490元本息，均無理
28 由，應予駁回。原審就上述不應准許部分，為上訴人敗訴之
29 判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢
30 棄改判，為無理由，應駁回上訴。

31 八、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

01 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
02 逐一論列，附此敘明。

03 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日

05 勞動法庭

06 審判長法 官 蘇姿月

07 法 官 劉定安

08 法 官 劉傑民

09 以上正本證明與原本無異。

10 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，其
11 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
12 （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
13 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
14 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 6 月 20 日

16 書記官 王秋淑

17 附註：

18 民事訴訟法第466條之1：

19 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
20 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

21 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
22 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
23 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

24 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。