

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第45號

原告 張美蘭

訴訟代理人 吳于安律師

李明峰律師

被告 永豐商業銀行股份有限公司

法定代理人 曹為實

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國112年8月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告應給付原告新臺幣269,169元，及自民國111年6月2日起至清償之日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應自民國111年4月1日起至准許原告復職前一日止，按月於每月15日給付原告新臺幣126,173元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第二項得假執行，但被告如以新臺幣269,169元為原告預供擔保，得免為假執行。

六、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如每期以新臺幣126,173元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國88年9月27日起在被告處任職，歷任法金業務人員、法金業務主管、光復分行經理等職務，至今已逾二十年，期間並無任何違失，於113年9月26日將可辦理屆齡退休，詎被告突於111年1月27日發佈獎懲通知，以原告經辦授

01 信案違反被告公司員工獎懲規則第5條第5款第6目之授信人員迴避規則，被告予以原告記小過兩次懲處，併110年9月23
02 日被告人事評議委員會（下稱人評會）審議關聯案之懲處，
03 計大過1次、小過2次云云，片面自111年1月28日起終止與原告間之僱傭關係。惟原告並無被告所謂違失情事，被告亦未
04 提出具體之解僱理由及依據，並舉證證明被告終止僱傭關係
05 符合最後手段性原則或者已達到應予解僱之程度，即片面終
06 止僱傭關係應非合法，原告爰請求確認兩造間僱傭關係存
07 在。又原告遭被告非法解僱前，每月薪資新臺幣（下同）12
08 6,173元（計算式：月薪108,148元×保障年薪14個月÷每年12
09 個月=126,173元，元以下四捨五入），因被告非法終止兩造
10 間僱傭關係並拒絕原告繼續履行職務，則被告自應負受領勞
11 務遲延之責，原告爰請求被告給付如訴之聲明第二項、第三
12 項之薪資。
13
14

15 (二)本件被告業已自承其與原告間有約定「員工基本工作規
16 範」、「工作規則」、「員工獎懲規則」、「員工服務準
17 則」及「員工服務守則暨行為規範要點」之規範，自前開工
18 作規範及規則之內容以觀，顯均係被告對於其員工（即原
19 告）之拘束，併參酌被告所提出之專案查核報告內容「伍、
20 結語」部分，被告確係以前揭工作規則及規範作為獎懲原告
21 之依據，被告嗣後又以前開事由，給予原告大過1次及小過2
22 次之懲處，則原告確係受被告之指揮監督及懲戒，兩造間自
23 有人格上之從屬性。再查，原告每日均有固定上下班之時間，
24 上班時間係上午8時45分、下班時間則係17時45分，於1
25 10年8月調任為被告之一般專員後上下班更應打卡，兩造間
26 有人格從屬性，且原告須與其他同事分工合作，方能完成職
27 務內容，自係有組織上從屬性。又查，原告每月之平均工資
28 為126,173元，並約定按月於當月15日發放，此亦有被證11
29 之原告薪資單可茲證明，應足見原告每月均得領取固定薪
30 資，原告顯非為自己之營業勞動，而係從屬於被告，為被告
31 勞動，每月再從被告處領取固定薪資，兩造間應有經濟上從

01 屬性。綜前所述，被告對於原告有訂定相關工作規則及獎懲
02 規定，被告對原告具有懲戒權，且原告須於固定時間上下
03 班，於110年8月後上下班更應打卡，每月由被告發放固定薪
04 資，應足認兩造間確有從屬性，雙方為僱傭關係。

05 (三)被告先係以原告與訴外人龔武容（以下逕稱其名）間存有私
06 人債權訴訟上之利益，以及被告對原告配偶與裕田集團間存
07 有資金往來及業務關係無法提出說明乙節，遽於110年9月23
08 日作成1大過2小過之懲處（即第一次懲處），嗣後又於110
09 年12月3日認原告未揭露與裕田集團間之利害關係，及說明
10 其配偶與裕田集團間之資金往來，另在111年1月27日處以原
11 告小過2次之懲處（即第二次懲處），惟被告既已於110年12
12 月3日業已明確知悉第一次及第二次懲處之相關原因事實，
13 倘被告欲依勞動基準法（以下簡稱勞基法）第12條第1項第4
14 款及同條第2項之規定解僱原告（原告仍否認有違反工作規
15 則情節重大之情事），至遲亦應於111年1月2日前為解僱之
16 意思表示，被告竟直至111年1月27日、111年2月23日方為解
17 僱原告之意思表示，被告業已逾越勞基法第12條第2項除斥
18 期間30日之規定，被告之解僱自不生效力。

19 (四)縱原告有處理授信案件應迴避未予迴避之情形，亦應以被告
20 所定員工獎懲規則第5條第5項第6款之規定進行懲處，當與
21 被告所引用之員工獎懲規則第5條第6項第4款、第8款、第12
22 款、同條第7項第8款規定無涉，迄今被告亦無具體說明原
23 由，被告所辯應不可採。又被告所為之第一次懲處及第二次
24 懲處，均應以單次事件記小過為上限，第二次懲處與第一次
25 懲處又係相同事件，被告至多自僅能給予原告大過1次、小
26 過1次之處分。縱認被告所為兩次懲處，合計大過2次小過1
27 次，均有理由（假設語氣，原告否認之），惟被告所作成之
28 2次懲處處分並非於同一年度內，被告之解僱行為顯與其工
29 作規則不合，益證被告之解僱不合法。

30 (五)縱認原告工作上有違失，然考量原告已在被告銀行服務20餘
31 年，已臨屆符合退休資格，對於被告之業務十分熟悉，被告

自得透過將原告調離原職並停止繼續交辦原告負責授信業務之懲處選項可選，而非逕行解僱原告，被告之解僱顯未符合最後手段性原則。被告既已針對授信人員之迴避原則在其員工獎懲規則第5條第5項第6款訂有懲處方式，被告於110年6月間所提之查核報告，亦認定原告所違反之員工獎懲規則係第5條第5項第6款之規定，惟被告嗣本件訴訟中改稱原告亦違反員工獎懲規則第5條第6項及第7項，因而認原告有重大過失而解僱原告云云，足見被告僅係巧立名目以達惡意解僱原告之目的，實已侵害原告之工作權。又被告內部已有員工獎懲規則第5條第5項第6款規定，具體規範未予迴避授信案件利益衝突相應的懲處方式（即至多記2小過），顯屬對於原告違失行為最適切之處罰規範，即應優先適用該規定，且不得捨此規定不採，反另採其他規定，逕認原告之違失已達情節重大並予以解僱，被告對原告所為之解僱顯不合法。

(六)再者，自金融監督管理委員會（下稱金管會）來函之遮隱部分以觀，實則有另一被告職員與原告所為並無不同，惟被告之處置方式竟與本案截然不同，不僅未將另名被告職員解僱，更未將其調職，職務內容亦毫無變動，此有金管會糾正函文中「五、貴行未調整○○○任職單位及職務，請重新檢討其妥適性，並為適當處置。」，證明縱認原告於第二次懲處有缺失（假設語氣），然而原告之缺失實未達情節重大之程度，否則另名被告職員必將因此遭調職乃至解僱之處分，當足見被告僅係想方設法惡意解僱原告，被告對於原告所為之終止勞動關係亦已違反平等原則。

(七)關於被告指出之裕田集團曾於107年8月9日匯款3,500,000元至配偶即訴外人黃良聲（以下逕稱其名）名下帳戶中，黃良聲與裕田集團有投資關係云云。惟此筆3,500,000元係因裕田集團之負責人謝益宏前於105年6月22日向黃良聲借款2,250,000元，並約定還款之期限係106年12月31日，黃良聲亦於105年6月22日出借款項，此有借據、擔保清償借款之支票及轉帳紀錄可資依憑。惟清償期限屆至後，謝益宏竟未能如期

還款，黃良聲旋即向國泰世華商業銀行連城分行申請兌現原證9之支票，謝益宏為免影響裕田集團之週轉情形，遂與黃良聲即重新議定清償之期限及金額，最終兩造口頭合意，黃良聲同意謝益宏應於107年9月前清償完畢，但謝益宏應支付黃良聲借款之利息及違約金，謝益宏應一共清償3,500,000元予黃良聲，否則黃良聲必將對謝益宏進行後續追償。最終謝益宏一如其承諾，於107年8月9日由裕田集團匯款3,500,000元至黃良聲名下銀行帳戶以清償借款。是前開資金紀錄僅係因謝益宏與原告配偶黃良聲二人間之借貸關係所發生，不足以證明原告與裕田集團間係利害關係人。是故，倘若被告主張原告與裕田集團間有利害關係，自應由被告舉證證明之，斷然不許被告恣意揣測推論。

(八)兩造間確有保障原告年薪14個月之約定（即12個月月薪及保證至少2個月月薪之年終獎金），此有被告提出之原告薪資單，其上所記載被告每月發給原告之工資總額可參，其中111年1月及2月，被告給付原告110年度之年終獎金為233,486元（計算式：215,462元+18,024元=233,486元，相當於至少2個月之月薪），應足見原告一整年實際領得之工資至少逾1,531,262元（計算式：（月薪108,148元×12個月）+年終獎金233,486元=1,531,262元），換算為月薪則係127,605元（計算式：1,531,262元÷12個月=127,605元），遑論前開薪資尚未計入定額之話費津貼、持股信託公提金、管理津貼等項目，對比原告現今起訴請求給付之每月薪資數額126,173元，原告起訴請求之每月薪資數額，實低於除去定額之話費津貼、持股信託公提金、管理津貼項目等經常性給付之月薪127,605元，原告請求金額應屬有據。

(九)並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在。2.被告應給付原告269,169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。3.被告應自111年4月1日起至准許原告復職前一日止，按月於每月15日給付原告新臺幣126,173元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計

01 算之利息。4.若受有利判決，願供擔保請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告身為分行經理及授信主管，對本行授信風險雖負有審
04 查、核准之權限及義務，惟原告卻未依照銀行法及被告相關
05 內部規定將其妹即訴外人張美慧（二親等旁系血親，以下逕
06 稱其名）申報為利害關係人，且自101年起，原告有多次以
07 其自身或家人之名義，匯款予龔武榮所營之旅館及建築業以
08 參與投資之行為。又原告並自101年10月起，引薦龔武榮以
09 荳荳假期國際開發股份有限公司（下稱荳荳公司）名義於原
10 告所任職之光復分行申貸2,000萬元，且原告未曾向被告揭
11 露其個人投資關係，亦無依照利益迴避原則迴避，而仍於核
12 貸流程中簽核，並多次簽核荳荳公司授信條件變更申請案，
13 以延長該公司授信分期償還期限並變更副擔保品。另查核發
14 現龔武榮陳情內容所提之訴外人謝益宏為被告光復分行法金
15 授信戶裕田能源科技有限公司（下稱裕田公司）負責人，與
16 原告之配偶黃良聲亦有資金往來關係，惟原告卻未曾揭露。
17 而除上開情事外，更有多名被告客戶與原告或原告之家屬間
18 有資金往來之情形。可見原告行為業已違反被告「員工服務
19 守則暨行為規範要點」、「員工獎懲規定」、「員工服務準
20 則」及「利害關係人管理作業準則」等相關規定。因此被告
21 乃依據查核結果將原告逕送人評會處理，最後決議並經董事
22 長核定給予大過1次及小過2次之懲處。豈料，被告嗣察覺，
23 於查核原告專案期間，裕田公司申請增貸達到5億3,500萬4,
24 000元之情形，而原告明知其因涉及違反規定業經被告查核
25 中，仍未如實揭露與裕田公司之利害關係，甚至簽核裕田公
26 司之增貸申請未予迴避，而再度違反規定。且因原告所涉案
27 件，導致金管會於111年1月18日以金管銀控字第1100218320
28 號函指摘缺失，並要求被告陳述意見，被告因而可能受有遭
29 裁罰至少200萬元之風險。因此被告復將原告逕送111年人評
30 會，調查確認違規情節後，考量原告違規情節重大，遂於11
31 1年1月27日、111年2月23日兩度發函將原告予以免職。

01 (二)原告時任被告光復分行之分行經理，屬於被告光復分公司之
02 負責人，係依照「永豐商業銀行股份有限公司經理人員任免
03 辦法」第3條經董事會任免之經理人員，依照該辦法第5條，
04 亦已明定經理人員在擔任經理人相當職務期間，與本行權利
05 義務關係屬於委任關係，且原告亦登載於被告之年報。況且
06 原告係依照上開任免辦法而「準用」工作規則之規定，而非
07 「直接適用」工作規則之規定。又原告實質上亦綜理該分行
08 之營運及事業經營，因此兩造間應屬委任關係，而非勞動契
09 約關係，原告起訴請求確認僱傭關係存在，應無理由。

10 (三)被證4查核意見記載：「查核日期：2021/11/30~2021/12/0
11 3」，故110年12月3日僅是稽核處查核之日期，而人資處於1
12 11年1月5日收到稽核處之查核意見後，尚整理相關資料並於
13 111年1月10日請原告提出說明，原告並於111年1月12日回覆
14 被告人資處，而為確認原告所違反之規定，法令遵循處並於
15 111年1月19日提供意見書，待111年1月24日召開人評會時，
16 原告甚至亦有到人評會召開之會場外等待備詢。又人評會作
17 成決議後，尚需將原告免職之建議依照人評會設置規程第4
18 條送董事長核定，整個懲戒程序始屬完備。是被告稽核處僅
19 有進行稽核之權，惟懲戒處分之作成仍應由人評會進行調
20 查、決議提出建議後，由董事長進行最終核定。準此，被告
21 於111年1月人評會程序結束後，「確信」原告有違反工作規
22 則情節重大後開始計算，於111年1月27日解僱原告（原告並
23 於當日收訖解僱通知），並未罹於勞動基準法第12條第2項
24 所定30日除斥期間，原告主張已逾除斥期間並無理由。

25 (四)原告為年資逾20年之資深金融業從業人員，並於擔任被告分
26 行經理，掌有簽核授信申貸案件之重要權限，並簽署有同意
27 書、聲明書，深知其屬於銀行法第18條之「銀行負責人」
28 ，並同時身為銀行法第33條之1所定之「利害關係人」應落
29 實利害關係人申報並嚴格遵守利益迴避規範，以符合銀行法
30 及被告基於落實金融監理之內稽內控相關規範，並符合主管
31 機關對於金融秩序及金融消費者之公益保障。惟查，被告自

原告擔任經理人以來，多次透過系統請原告確認利害關係人資料，原告卻為圖謀個人私利，蓄意隱瞞而從未將其胞妹張美慧申報為利害關係人以符合銀行法第33條之1規定，而有違反被告公司利害關係人管理作業準則第2條第1項、第9條、被告公司利害關係人授信及交易政策暨管理辦法第7條規定。且原告任職期間除與多名客戶間有資金不當往來，並投資本行客戶龔武榮所經營之諸多事業，並於客戶辦理申貸案件時未予迴避，反利用職務之便多次簽核，更利用未揭露之胞妹張美慧帳戶作為與客戶間不當資金往來之用。況且於被告查核期間，明知其行為有違反規定之疑慮，卻仍未揭露其與親屬間和裕田公司有資金往來之利害關係，且未遵守利益迴避而於裕田公司之申請增貸授信案進行簽核，而違反上開規定。原告違反規定並非偶發、單一行為，而是長期、多次違反利害關係人申報規定，多次違反利益迴避規定進行簽核，多次與被告客戶間有不當資金往來。核其所為違反其簽署之員工基本工作規範、同意書、聲明書、被告利害關係人管理作業準則、被告利害關係人授信及交易政策暨管理辦法、被告員工服務準則、被告員工服務守則暨行為規範要點，濫用職務機會圖謀私人利益，而有員工獎懲規則第5條第5款第6目、第9目；第6款第4目、第8目、第18目；第7款第8目之情形。足認原告之違規行為違反兩造契約核心之忠實義務及工作規則且情節重大。基於被告之行業特殊性，除營利之目的外，尚負有促進金融市場健全發展、維護公共利益之公益色彩，而與其他私人營利機構有別，故所聘任之員工理應謹守金融業從業人員應遵守之相關規範暨道德準則，嚴守誠信且不應有品行操守之嚴重瑕疵，故於原告一再違反規定且品格有嚴重瑕疵，且兩造信任關係破壞殆盡之情況下，兩造契約斷無繼續維持之可能，否則不啻忽略廣大金融消費者之權益且違反上開金融監理法規之立法意旨，因此被告對原告懲戒解僱，應屬合法有據。

(五)本件之情形既然被告針對員工違規行為僅有制定員工獎懲規

則，以規範懲處之種類及程度，別無其他，應無所謂「特別法優先普通法原則」之適用餘地。且系爭員工獎懲規則既然針對違反規定之行為態樣訂有不同程度之處罰，自應容許被告依原告所違反之具體事實適用最符合之懲處規定，此為雇主之固有懲戒權及裁量權之行使，自無僅能適用最輕微規定予以懲處之理。

(六)原告並非僅有單一一次違反利益迴避原則之情形，而是有「多次」未迴避而簽核申貸及授信案之情形，亦有未誠實揭露利害關係人及私下與被告客戶有不當資金往來之違規，被告稱僅有一次違反利益迴避規定云云，顯與事實不符。被告核發之免職通知上記載：「相同函囑查核事件」文字，對照金管會函文主旨所記載：「主旨：所報民眾指陳貴行經理人所涉相關疑義」之文字，即可知悉是指「針對同一受查核人所涉犯之違規事件」而言，而非指兩次人評會皆是針對同一違反行為給予處罰，既然是針對同一人基於不同犯意之不同行為予以處罰，自無一事二罰之問題。且自被告稽核處110年度業務查核意見所載：「惟經查於本案調查同時裕田集團亦申請提高授信額度…張員均未揭露與授信戶裕田集團間利害關係、及說明其配偶黃君與裕田集團間資金往來關係…。」亦可知悉係被告稽核處於110年11月30日至12月3日間進行年度查核時，始發現原告另有蓄意違反規定之行為，因此原告主張被告一事二罰云云，並非可採。茲將原告所受兩次懲處之原因事實臚列如下：

1.110年9月23日召開110年第7次人評會並作成懲處(共記1大過2小過)

違規事實	說明
1. 原告自102年7月1日升任經理人後均未依銀行法第33條之1等規定將其胞妹張美慧申報為利害關係人，被告自105年起高達56次透過	可參被證21。原告之行為違反被告之利害關係人管理作業準則第2條第1項、第9條、利害關係人授信及交易政策暨管理辦法第7

系統請原告確認，原告仍未申報。	條，並構成員工獎懲規則第5條第5款第9目、第5條第6款第4目、第18目、第5條第7款第8目。
2. 原告自101年4月30日起陸續投資龔武榮六筆投資案，包含合夥經營荳荳假期凱悅大飯店、投資臺東市○○路000號、購買新大大飯店高雄市大同路不動產、合夥經營新大大飯店、購買新大大飯店高雄市大同路不動產、購買華大大飯店臺東市大同路不動產，未向被告揭露其個人投資關係，後續並與龔武榮發生投資糾紛。	可參被證2第2、3頁。被告之行為違反員工服務準則第20條第2款、第3款、員工服務守則暨行為規範要點第8條第1款，並構成員工獎懲規則第5條第5款第9目、第5條第6款第4目、第8目、第18目、第5條第7款第8目。
3. 未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於102年10月21日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理年度續約及負責人變更時，未利益迴避進行簽核。	可參被證2第10頁表格。被告之行為違反被告公司員工服務守則暨行為規範要點第7條第1款、第2款，並構成員工獎懲規範第5條第5款第6目、第9目、第5條第6款第4目、第8目、第18目、第5條第7款第8目。
4. 未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於103年1月6日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理授	可參被證2第10頁表格。違反規範同上。

信條件變更時，未利益迴避進行簽核。	
5. 未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於103年1月20日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理授信條件變更時，未利益迴避進行簽核。	可參被證2第10頁表格。違反規範同上。
6. 未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於104年12月14日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理授信條件變更時，未利益迴避進行簽核。	可參被證2第10頁表格。違反規範同上。
7. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於106年11月6日，裕田集團之克林能源科技有限公司（下稱克林公司）申貸案未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。
8. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年1月17日，裕田集團之裕田公司新貸案件未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。
9. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。

係，並於108年1月25日，裕田集團之裕田公司增貸時未利益迴避進行簽核。	
10. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年5月26日，裕田集團之裕田公司、晴美能源有限公司（下稱晴美公司）、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。
11. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年12月11日，裕田集團之克林公司授信案辦理條件變更時未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。
12. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於109年3月25日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。
13. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於109年6月15日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。

01

貸時未利益迴避進行簽核。	
14. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於109年11月6日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。
15. 未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於110年4月8日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。	可參被證2第11頁表格。違反規範同上。

02

2.111年1月24日召開111年第1次人評會並作成懲處(共記2小過)

03

04

違規事實	說明
1. 原告明知其違反利益迴避原則經被告調查中，卻仍於110年7月14日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。	可參被證4、被證6。被告之行為違反被告公司員工服務守則暨行為規範要點第7條第1款、第2款，並構成員工獎懲規範第5條第5款第6目、第9目、第5條第6款第4目、第8目、第18目、第5條第7款第8目。
2. 原告明知其違反利益迴避原則經被告調查中，卻仍	可參被證4、被證6。被告之行為違反員工服務守則

01

於110年7月27日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。	暨行為規範要點第7條第1款、第2款，並構成員工獎懲規範第5條第5款第6目、第9目、第5條第6款第4目、第8目、第18目、第5條第7款第8目。
---	--

02

03

04

05

06

07

08

09

10

11

12

13

14

15

16

(七)原告主張其所違反之情節至多僅能處以1大過1小過，被告予以懲戒解僱顯然懲處過重云云。姑不論原告長期未誠實揭露利害關係人及與本行客戶間長期有不當資金往來借貸及投資之情形，若僅計算原告對龔武容以荳荳公司及裕田集團簽核授信案未遵守利益迴避之次數，原告就龔武容之申貸案件自101年10月至104年年底「至少」簽核4次，就裕田集團之申貸案件自106年至110年4月8日止亦有簽核「至少」9次，若以系爭獎懲規則一次行為2小過計算，原告至少應記26支小過而早已應懲戒解僱。然原告於110年調查期間，非但未坦承實情予以悔改，於明知自身違反規定之情況下於110年7月21日及110年8月9日仍有2次簽核裕田集團增貸暨授信案件之行為而未遵守利益迴避原則，顯毫無悔悟且心存僥倖，違反規定之惡性重大，而有違反兩造契約及工作規則情節重大之情形，審酌兩造信任關係破裂而難以繼續維持契約關係，原告予以解僱自屬合法。

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

(八)原告被記小過2次之違反規定事實，仍係發生於000年間，即110年7月21日及110年8月9日未遵守利益迴避而簽核裕田集團之增貸申請，僅係因被告於110年年底稽核處查核作業時，發覺似有違反規定並開始調查，且為保障原告之權利及程序正當性，始於111年1月召開人評會將原告違規具體事實及所涉違反規定確認完畢，此有原告於111年1月調查程序進行中所提出之陳述意見書可稽。既然違規事實皆係發生於000年，自應歸入110年之獎懲紀錄計算，認以110年間所累積違規情節滿2大過予以解僱，否則反造成被告為確保原告權利而詳為調查，卻因此無法以2大過進行解僱之結果，造成

違反規定者毋庸受到懲處之結果，顯違事理之平。況且，縱認有不符工作規則第57條第4款第6目之情形（假設語，被告否認之），原告違反規定之情節嚴重程度，亦已構成工作規則第57條第4款第5目：「本行員工有下列情形之一經個案事實認定情節重大者，符合第16條第1項第4款，本行得不經預告終止契：…(五)其他重大過失或不當行為，導致嚴重不良結果或損害本行信譽者。」之情形，亦難謂無勞動基準法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大」之情形，因此原告解僱自屬合法有據。

(九)原告主張只須對其停止交辦授信相關業務即可，懲戒解僱違反最後手段性云云。被告之行業特殊性負有促進金融市場健全發展、維護公共利益之公益色彩，而與單純之私人營利機構有別，故而要求從業人員應有良好品德及誠信。考量原告本身位居要職掌有重要職責，理應為其他員工之榜樣，卻為個人私利破壞被告辛勤建立之良好口碑及金融業職場紀律，而遭他人投訴。復參酌原告違規行為態樣係分別有多次未誠實揭露利害關係人、未遵守利益迴避、與客戶有不當資金往來之違反規定情形，且係蓄意為之，甚至於查核期間心存僥倖蓄意再犯，而造成被告陷入遭受金融主管機關裁罰之經營上風險，有損被告信譽。準此，要求被告繼續聘任品行操守具有嚴重瑕疵之員工，顯然毫無期待可能性，無異讓被告經營持續陷於風險，對於被告所握有之款項、金融消費者資訊、金融服務更是毫無保障可言。

(十)原告接受被告內部調查時，針對裕田公司為何於107年8月9日將3,500,000元款項匯款至黃良聲之銀行帳戶乙節，係辯稱該筆款項之性質為黃良聲委託裕田公司興建電廠之剩餘款，此有專案查核報告第5頁中段：「107.08.09裕田能源科技有限公司匯款NTD3,500仟元給張員配偶黃君，該筆款項為委託裕田集團蓋電廠的剩餘款，退回原主。」可稽，顯然與原告所述係基於借貸契約而匯款之主張前後矛盾。僅憑原告所提之借據、銀行帳戶等，尚無法證明裕田公司匯予黃良聲

01 個人銀行帳戶之3,500,000元款項係基於清償借款之原因事
02 實；原告亦無提出任何證據證明3,500,000元之匯款與借款
03 有何關聯（且原證8至原證10之形式真正性亦非無疑）；更
04 無法推翻原告先前接受被告調查時所為之自白，反而由此可
05 證原告對於同一筆款項之說明前後翻異且有諸多矛盾。此正
06 如同原告起初並未爭執與裕田集團間具有利害關係，亦於11
07 1年1月12日其陳述書自承有利害關係，卻於歷經鈞院多次審
08 理後，再行增加其並非裕田集團之利害關係人之攻防方法，
09 而有逾時提出攻防方法之嫌。復查，依照公司法第16條之規
10 定，公司不得為任何保證人，則何以黃良聲與謝益宏兩位自
11 然人間之借貸契約，得由裕田公司此一具有獨立人格之法人
12 任意出具支票擔保清償？何以黃良聲與謝益宏兩位自然人間
13 之借貸契約，最後係由裕田公司代替謝益宏清償借款？何以
14 謝益宏與黃良聲間僅有2,250,000元之借貸關係，最終卻係
15 由裕田公司給付超過本金50%之利息共計高達3,500,000元之
16 金額以為清償？原告所辯顯然違反經驗法則且不符常情，並
17 非可採。

18 (四)被告於召開人評會前，亦曾多次促請原告提出說明，以利釐
19 清事實真相，惟原告並未否認其配偶黃良聲與裕田集團間具
20 有投資關係、亦未曾否認其並非利害關係人，反而係以親自
21 書寫說明書自承「我未注意該迴避瓜田李下之嫌」、「疏於
22 兩造雙方之關係應予迴避情事，深感悔意」等語。倘若原告
23 自認並無違規，大可對於稽核處之指控一概否認，而非全數
24 坦承犯行後再辯稱當初係基於息事寧人之目的而承認有違規
25 情事，顯然有違常情，是以，原告所辯並非可採。

26 (五)工作規則第32條第1項後段：「工資經雙方議定，另依年度
27 整體營運成果及個人績效發給獎金。」可知，原告於110年1
28 月份薪資單所列之年節獎金（年終獎金）並非原告提供勞務
29 即可必然領取，而係仍需考量被告營運獲利成果等不確定因
30 素及個人績效有無過失等與原告提供勞務無關之因素，始決
31 定是否發給年終獎金及發給之數額，故並不具備勞務對價性

01 及給付經常性，僅屬於被告基於勉勵性目的而給付之恩惠性
02 給與等語，資為抗辯。

03 (五)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
04 准免為假執行。

05 三、原告主張其自88年9月27日起在被告企業集團任職，自88年9
06 月27日至至90年2月28日期間任職四等專員；90年3月1日至9
07 2年2月28日期間任職三等專員；92年3月1日至95年2月28日
08 擔任二等專員；95年3月1日至97年9月24日擔任一等專員；9
09 7年9月25日至102年6月30日擔任一等襄理；102年7月1日起
10 擔任被告光復分行經理；102年10月1日起原告之職稱升等為
11 資深經理，工作性質仍為光復分行之分行經理；107年11月1
12 日起原告調任為北新分行之分行經理；110年1月1日起原告
13 再度調任為光復分行之分行經理；110年8月14日起原告降職
14 擔任五股分行之資深中小法金業務專員。金融監督管理委員
15 會銀行局（下稱銀行局）於110年6月10日以銀局（控）字第
16 11002151191號函檢附龔武容陳請書，請被告就原告所涉疑
17 義進行調查並說明；被告之稽核處自110年6月15日起進行查
18 核（查核期間：110年6月15日至110年6月30日），原告於11
19 0年7月16日曾提出書面說明。又被告之稽核處自110年11月3
20 0日至110年12月3日進行查核，查核意見認原告於110年7月2
21 1日、110年8月9日裕田集團二次增貸案之增貸流程中，簽核
22 意見未予迴避之缺失。嗣被告於111年1月24日召開人評員
23 會，對於上開事件給予原告2小過之懲處。並由人力資源處
24 建請免職處分簽送董事長核定。被告於111年1月27日以書面
25 通知原告免職，離職原因為前一關聯案合併本案為大過2次
26 暨小過1次；被告另於111年2月23日以台北中崙郵局000287
27 號存證信函通知原告懲處原因及免職規定，依民法第549條
28 第1項或勞基法第12條第1項第4款、工作規則第16條第1項第
29 4款規定，終止勞動契約等情，復有員工基本資料表（本院
30 卷二第23至24頁）、銀行局銀局（控）字第11002151191號
31 函（本院卷一第333頁）、民眾指陳本行經理人所涉相關疑

01 議案專案查核報告（本院卷一第75至87頁）、說明書（本院
02 卷一第353頁）、銀行稽核處2021年度業務查核意見（本院卷
03 一第113頁）、人力資源處簽呈（本院卷一第367至371
04 頁）、免職通知（本院卷一第17頁）、存證信函（本院卷一
05 第21至23頁）在卷可佐，且為被告所無爭執，堪信為真。

06 四、本院之判斷：

07 原告主張被告於111年1月27日片面終止僱傭關係，解僱通知
08 僅記載：原告違反員工獎懲規則第5條第5款第6目授信人員
09 迴避規定，予以原告記小過2次懲處，併110年9月23日人事
10 評議委員會審議關連案之懲處，計大過1次、小過2次，依勞
11 基法第12條第1項第4款規定將伊解僱，並不合法，兩造僱傭
12 契約仍存在，又被告自違法解僱原告時起迄未按月給付伊薪
13 資，故請求確認兩造僱傭關係存在，被告應自111年1月28日
14 起按月給付薪資126,173元等語，惟為被告所否認，並以前
15 詞置辯。茲就兩造爭點敘述如下：

16 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

17 1.按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得
18 提起，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確
19 認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原
20 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
21 告之確認判決除去之者而言。查原告主張兩造間之僱傭關係
22 存在，為被告所否認，是兩造間之僱傭關係是否存在，係處
23 於不安狀態，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而
24 此項不安之狀態得以本件確認判決予以除去，依上說明，原
25 告提起本件確認之訴自有即受確認判決之法律上利益。

26 2.兩造間為僱傭關係或委任關係？

27 按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為
28 他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約
29 定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約；民法第
30 482條、第528條分別定有明文。參酌勞基法規定之勞動契
31 約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上

之勞動力，而由他方給付報酬之契約，就其內涵言，受僱人與僱用人間之從屬性，通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在僱用人企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵，初與委任契約之受委任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者迥然不同（最高法院96年度台上字第2630號判決要旨參照）。又勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷。原不具主管身分之員工晉升擔任主管職務者，與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容之變動、從屬性之有無等為判斷。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即足成立，縱其部分職務具有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號、109年度台上字第1003號、110年度台上字第25號判決要旨參照）。經查：(1)原告自88年9月27日起受僱於被告擔任四等專員，並於102年7月1日起升任為被告光復分行經理，111年1月薪資為本薪105,748元、伙食津貼2,400元；被告於111年1月27日以應依員工獎懲規則第5條第5款第6目對原告予以小過2次之懲處，與110年9月23日人評會審議為相同函囑查核案件，視為前一關聯案件所衍生之違失，合併本案合計大過2次暨小過1次，予以免職。(2)被告抗辯原告自102年7月1日起晉升職等為資深經理，工作性質擔任分行經理，屬分公司負責人，縱理該分行營運及事務經營，其職務應屬經理人之性質，兩造間之勞動關係為委任契約。(3)原告每日有固定上下班時間，且於110年8月14日調任一般專員後，亦需打卡上下

班，具有人格從屬性。原告係在被告指定之固定場所、固定時間提供勞務給付，是已堪認原告須親自履行職務，且原告既係按月受領固定工資，亦足見其提供勞務之盈虧結果全歸屬被告，其並未因提供勞務而直接獲有利益，是其並非為自己之營業勞動而是從屬於被告，為被告之目的而勞動，從而亦堪認原告對被告具有經濟上之從屬性。復以，依被告提供之裕田集團增貸簽核文件所示（見本院卷二第109至116頁），原告審核授信增貸案件，經承辦人員辦理徵信覆核，接續授信申請再簽核被告審核，經被告審核後，其上尚有簽核主管、總行簽核主管，含法金授信風險管理處副總、處長、總經理等職務，或需經投資審查全體出席委員通過，始得以辦理增貸完成，足見原告所任職分行經理之職務確已納入被告之組織體系中，並與同僚間居於分工合作狀態，且原告所任審核貸款之職務應受更高層級主管之監督審查與節制，是原告對被告自具有組織上、人格上之從屬性。(4)據上，原告所任職務既具有人格上、經濟上、組織上之從屬性，揆諸首揭規定及說明，自應認兩造間之契約關係屬僱傭契約關係而為勞基法所規範之勞動契約，故有勞基法之適用。被告抗辯兩造間之契約關係係屬委任契約云云，洵非可採。

- 3.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。又被告之工作規則第16條第1項第4款規定「凡本行員工有下列情形之一者，本行得不經預告終止契約：...四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者」（參見本院卷一第149頁）。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用

01 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
02 勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之
03 維護（最高法院109年度台上字第2385號判決參照）。又工
04 作規則為勞工與雇主間之勞動條件，有拘束勞工與雇主雙方
05 之效力。倘工作規則中對於勞工之工作表現考評、獎懲事項
06 訂有明確規範，勞資雙方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞
07 工權益之保護及雇主事業之有效經營及管理。復按勞基法第
08 11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當
09 知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則，雇主有
10 告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱事由，亦
11 不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變更再加以
12 主張（最高法院95年度台上字第2720號判決可資參照）。

13 4.被告就其內部相關事項，訂有工作規則、員工獎懲規則、利
14 害關係人管理作業準則、利害關係人授信及交易政策暨管理
15 辦法、員工服務準則、員工服務守則暨行為規範要點（見本
16 院卷一第147至200頁）。工作規則第57條獎懲第4款第6目規
17 定「四、本行員工有下列情形之一經個案事實認定情節重大
18 者，符合第16條第1項第4款，本行得不經預告終止契約：...（六）年度內經功過相抵記大過二次（含）以上，
19 並符合法定解僱事由者」；員工獎懲規則第5條5款第6目
20 「五、具有下列情事之一者，記小過一次或兩次：（六）授
21 信人員對本人、配偶或其三親等以內之直系親屬或與私人有
22 重大利害關係之授信案件，應予迴避而未簽請迴避者。」、
23 第5條第7款第9目規定「七、具有下列情事之一者，記大過
24 二次免職：（九）年度內經功過相抵記大過二次（含）以上
25 者。」

26
27 5.關於被告於110年9月23日召開110年第7次人評會，對原告之
28 違規行為做成1大過2小過之懲處，原告並無異議，亦未曾提
29 出申訴，已告確定。另被告於111年1月24日召開111年第1次
30 人評會，針對原告於110年7月14日、110年7月27日被告於裕
31 田集團增貸案中，未利益迴避仍進行簽核，認原告違反員工

01 獎懲規則第5條第5款第6目規定「授信人員對本人、配偶或
02 其三親等以內之直系親屬或與私人有重大利害關係之授信案
03 件，應予迴避而未簽請迴避者。」，予以小過2次之懲處
04 （下稱第2次懲處）。查原告於104年間透過電話拜訪結識謝
05 益宏，被告雖以謝益宏經營之裕田集團與原告之配偶存在資
06 金往來、有業務合作關係，屬於有重大利害關係，應予迴
07 避。惟依被告所定之利害關係人管理作業準則第3條第1項第
08 2款第3目規定「... (三)通知本行經理人自行建檔下列資料：
09 1. 其配偶、三親等以內血親和二親等以內姻親。2. 本人及其
10 配偶、三親等以內血親和二親等以內姻親獨資、合夥經營之
11 事業。3. 本人及其配偶、三親等以內血親和二親等以內姻親
12 擔任董事、監察人或經理人之事業。4. 本人及其配偶、三親
13 等以內血親和二親等以內姻親單獨或合計持有超過公司已發
14 行股份總數或資本總額百分之十之企業。5. 本人及其配偶、
15 三親等以內血親和二親等以內姻親為代表人、管理人之法人
16 或其他團體。6. 本人及其配偶、三親等以內血親、二親等以
17 內姻親得直接或間接控制人事、財務或業務經營之企業。」
18 （見本院卷一第170頁）。而黃良聲經營之和田公司與裕田
19 集團間係存有工程承攬關係，有工程契約、發票影本（見本
20 院卷二第139至146頁）在卷可稽。雖被告稱黃良聲經營之
21 和田公司與裕田集團之克林公司營業地址相同、所營事業雷
22 同，及裕田公司曾於107年8月9日匯款350萬元予黃良聲個人
23 之帳戶，惟上開事證尚難遽予認定黃良聲即有參與投資經營
24 裕田集團，難認裕田集團係屬原告或其配偶得直接、間接控
25 制人事、財務或業務經營之企業。是被告據此抗辯原告有違
26 員工獎懲規則第5條第5款第6目規定，予以記小過2次之第2
27 次懲處，自屬無據。

28 6. 被告係於111年1月27日函告原告，其110年度獎懲累計有2大
29 過1小過，應予免職，並於同年2月23另以依勞基法第12條第
30 1項第4款規定，向原告為終止僱傭關係之意思表示。依員工
31 獎懲規則第5條第7款第9目規定之免職是由係「年度內經功

01 過相抵記大過2次（含）以上」；第7條第1、2項則規定
02 「...全年警告3次累計為申誡1次，申誡3次累計為小過1
03 次，小過3次累計為大過1次，並得降職，全年大過2次者免
04 職。除第5條第7項外，當年之嘉勉、嘉獎、小功、大功得與
05 當年之警告、申誡、小過、大過相抵。...」（參本院卷一
06 第168頁），員工既於「當年」得以功過相抵，可見所謂
07 「年度內」應係指同一日曆年度，即每年1月1日至12月31日
08 之意。原告所受兩次懲處，並非於同一年度內，並不符員工
09 獎懲規則第5條第7款第9目之規定。況被告所為之第2次懲處
10 並非有據，已如前述，則被告以原告於年度內經功過相抵計
11 2大過，依工作規則第16條第1項第4款、勞基法第12條第1項
12 第4款，將原告予以解僱，洵屬無據，自不生合法終止僱傭
13 契約之效力，堪認兩造間之僱傭關係仍屬存在。原告訴請確
14 認兩造間僱傭關係存在，自屬有理。

15 (二)原告依勞動契約、民法第487條規定請求被告給付薪資，是
16 否有理由？如有理由，金額若干？

17 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬。但受僱人因不服勞務，轉向他處服勞務所取得之
19 利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實
20 行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之
21 意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事
22 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕
23 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487
24 條、第235條及第234條分別定有明文。

25 2.查被告於111年1月27日預告於同年1月28日終止兩造勞動契
26 約，為不合法，已如前述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存
27 在，自有理由。又被告已預示自111年1月28日起拒絕受領原
28 告所提供之勞務，而被告預告終止勞動契約後，原告於111
29 年4月20日提起訴訟，請求回復僱傭關係，並於同年6月15日
30 進行勞資爭議調解，足見原告雖經被告預示拒絕受領其勞
31 務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知被告。兩造間

僱傭契約既未經被告合法終止，揆核諸上開規定，應認被告受領勞務遲延，原告無補服勞務義務，仍得請求被告給付工資。查原告主張其於遭被告非法解僱前，每月薪資為108,148元（含本薪105,748元、伙食津貼2,400元），與兩造所提出之離職員工薪資計算明細表、薪資單（見本院卷一第25頁、137至143頁、第145頁）相符，堪認屬實。原告主張兩造間關於薪資約定為年薪制，每年保障年薪14個月，被告雖否認之，惟依工作規則第32條第1項係約定「民國94年7月1日前本行員工工資採年薪制。」（見本院卷一第153頁），兩造對於原告係94年7月1日前之舊制員工亦不爭執，再參以原告提出之「離職員工薪資計算明細表」，其上記載「年薪制」，且關於原告離職時核發特休未休加班費欄記載之計算式為：「 $1,514,072 * (28.5 - 0) / 360$ 」（見本院卷一第25頁），足認兩造間確有年薪為1,514,072元（即14個月月薪之總額，計算式： $108,148 \times 14 = 1,514,072$ ）之約定。則原告主張以每月薪資126,173元計算（計算式： $1,514,072 \div 12 = 126,173$ ，元以下四捨五入），核屬有據。原告請求被告給付自111年1月28日至111年3月31日止之薪資269,169元（計算式： $126,173 / 30 \times 4 + 126,173 \times 2 = 269,169$ ），及自111年4月1日起至准許原告復職之日止，按月於當月15日給付126,173元，應予准許。另按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第2項前段、第233條第1項前段分別定有明文。原告得請求之前揭工資，其給付定有確定期限，被告如未按時給付，應自應給付日翌日起加計法定遲延利息。是以，原告依勞動契約、民法第487條規定，請求被告給付269,169元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨自111年4月1日起至原告復職前一日止，按月於每月15日給付126,173元，及自各期應給付日之次日（即每月16日）起至清償日止按週年利率5%計算之利

息，為有理由。

五、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條規定，請求：(一)確認兩造間之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告269,169元，及自111年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自111年4月1日起至原告復職前一日止，按月於每月15日給付126,173元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
勞動法庭法 官 薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 8 月 31 日
書記官 王文心