

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第55號

上訴人 蕭欣怡

訴訟代理人 游正曄律師

被上訴人 核聚股份有限公司

法定代理人 謝淑爰

訴訟代理人 白羽揮(Stephen Pak)

翁新雅律師

田欣律師

劉宜臻律師

龔君彥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年1月13日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第50號第一審判決提起上訴，本院於111年9月27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

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為陳宥瑞，嗣變更為謝淑爰，有經濟部商工登記公示查詢資料可考（見本院卷第443頁），並聲明承受訴訟（見本院卷第441、442頁之書狀），經核並無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自民國106年6月5日起任職於被上訴人客服部門，職司被上訴人客戶員工期權、股票出售之收益結匯事務，自108年1月至4月之平均薪資為每月新臺幣（以下未標明幣別者同）6萬3,900元，108年5月至8月之平均薪資為每月6萬5,800元，而伊辦理被上訴人客戶拍拍貸公司（現更名

01 為信也科技公司，PPDAI Group Inc. 下稱PPDF公司）之員工
02 售股所得結匯金額報表，係向客戶PPDF公司報告該客戶所屬
03 員工，利用被上訴人建構之平台，在美國證券市場上交易股
04 票等金融商品時之盈虧與成本狀況，賣出所得餘額則係匯回
05 PPDF公司之中國帳戶後匯至客戶員工之中國帳戶（SAFE帳
06 戶，SAFE為中國國家外匯管理局之縮寫，State Administra
07 tion of Foreign Exchange），或者是匯入員工海外帳戶
08 （OBU帳戶），而伊辦理結匯匯款事務時，係依據被上訴人
09 之系統報表所載內容，區分為SAFE帳戶與OBU帳戶兩大部
10 分，且依循同為客服人員之前輩李聖青教導，歷來皆係SAFE
11 帳戶以「Withholding Tax」（簡稱W.Tax，預收稅款）＋
12 「Net Proceeds」（淨收益）；OBU帳戶以「W. Tax」＋「O
13 ption Cost」（成本）方式予以統計，均無發生任何錯誤，
14 亦未遭被上訴人糾正，被上訴人亦無客服人員之標準作業流
15 程規範，是伊於108年6月辦理108年4、5月結匯時，報告客
16 戶PPDF公司管理員林倩霞為SAFE：W. Tax & Net Proceeds
17 合計金額為：美金71,450.03元；OBU帳戶為「Option Cos
18 t」「W. Tax」欄位數據相加，扣除在SAFE部分重複計算
19 者，統計為美金97,342.8元，與伊平時辦理PPDF公司SAFE結
20 匯事務之方法相同，並無任何疏失，係因被上訴人之報表系
21 統參數異常，導致伊據以計算結匯金額之基礎自始錯誤，並
22 非伊錯引欄位，故本件溢匯款項之錯誤實無從歸責於伊，惟
23 被上訴人卻於108年9月3日下午4時許，以「伊於108年4月、
24 5月間因作業疏失導致公司損失100萬元」，而認伊違反勞動
25 契約情節重大及不能勝任工作為由，將伊解雇，與法不合。
26 縱認伊於工作時確有缺失，然伊並無不能勝任工作情事，且
27 未曾被記大過處分，未達到兩造勞動契約第18條第3項「嚴
28 重失職、營私舞弊，對甲方（即被上訴人）利益造成重大損
29 失者」及員工手冊五、（四）3.1「曾接受一次大過處分且再
30 犯任何違紀者，或即使初犯，但其違紀行為有極大的危害性
31 或嚴重性者」之解雇標準，且訴外人林盛奉及陳永國已將溢

01 匯之款項返還予被上訴人，期間縱有匯兌損失及匯費支出1，
02 205.1美元（折合新臺幣約3萬餘元），應未達「情節重大」
03 情事，況處理該事件人員均係被上訴人之既有員工，被上訴
04 人本有支付渠等薪資之義務，實無增加人事成本，再者，被
05 上訴人資本額高達8,000萬元，員工手冊五、(四) 3.2.4(f)
06 後段規定「因個人過失而造成公司財務損失達5000元以上
07 者」即構成辭退事由，對勞工顯然失之過苛，有違比例原
08 則。另伊於108年1月至4月加班20分鐘以上、2小時以內者合
09 計36.7小時，加班費為13,016元；加班逾2小時者合計2.3小
10 時，加班費為1,020元，又於108年5月至9月加班20分鐘以
11 上、2小時以內者合計50.8小時，加班費為18,559元；加班
12 逾2小時者合計0.2小時，加班費為91元，以上合計32,686
13 元，詳如附表所示，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條
14 規定請求延長工時工資。此外，兩造僱傭關係未合法終止，
15 被上訴人拒絕受領勞務，仍應依約按月給付伊每月薪資為6
16 5,800元，並依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1
17 項規定，被上訴人應每月提撥退休金4,008元至勞工保險局
18 設立之上訴人退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）。退步
19 言，縱認兩造之僱傭關係於108年9月3日已因勞基法第11條
20 第5款合法終止，則依勞基法第16條請求被上訴人給付預告
21 期間工資43,867元、依勞退條例第12條請求被上訴人給付資
22 遣費73,132元及依勞基法第24條第1項第1款、第2款請求給
23 付加班費32,686元，依勞基法第19條，就業保險法第11條第
24 3項及第25條規定請求被上訴人開立非自願離職證明書等
25 語。爰（一）先位聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被
26 上訴人應自108年9月4日起至上訴人復職日止，按月於次月5
27 日給付上訴人6萬5,800元，暨自各次月6日起至清償日止，
28 按週年利率5%計算之利息。(3)被上訴人應自108年9月4日起
29 至上訴人復職日止，按月提繳4,008元至系爭勞退專戶。(4)
30 被上訴人應給付上訴人3萬2,686元，及自起訴狀繕本送達之
31 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）備位聲

01 明：(1)被上訴人應給付上訴人14萬9,685元，及自起訴狀繕
02 本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)被上
03 訴人應開立非自願離職證明書予上訴人（原審為上訴人敗訴
04 之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：
05 （一）原判決廢棄。（二）先位聲明：(1)確認兩造間僱傭關
06 係存在。(2)被上訴人應自108年9月4日起至上訴人復職日
07 止，按月於次月5日給付上訴人6萬5,800元，暨自各次月6日
08 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(3)被上訴人應自
09 108年9月4日起至上訴人復職日止，按月提繳4,008元至系爭
10 勞退專戶。(4)被上訴人應給付上訴人3萬2,686元，及自起訴
11 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(5)
12 前第2、3、4項，願供擔保，請准宣告假執行。（三）備位
13 聲明：(1)被上訴人應給付上訴人14萬9,685元（即預告期間
14 工資43,867元＋資遣費73,132元＋加班費32,686元，上訴人
15 辯論意旨狀誤載為14萬8,675元，見本院卷第390、434至43
16 6、524頁），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
17 年息5%計算之利息。(2)被上訴人應開立非自願離職證明書予
18 上訴人。

19 二、被上訴人則以：伊之客戶PPDF公司於108年6月間，就其員工
20 出售股份之所得，向伊提出結匯申請時，上訴人卻誤將報表
21 中之「Net Proceeds」淨收益欄，錯認為應提報之「Amount
22 Due SAFE」欄，致伊之財務部門依上訴人之彙報，於108年6
23 月21日提撥錯誤之金額予PPDF公司之員工林盛奉（Order I
24 D：0000000000）、陳永國（Order ID：0000000000），較
25 諸正確匯款金額，溢撥33,606.06美元[計算式：林盛奉部分
26 溢匯款項+陳永國部分溢匯款項=(20,726.62-15,115.92)
27 +(32,211.90-4,216.54)=33,606.06]，折合新臺幣101
28 萬9,775元。上訴人職司僅係下載報表並依照「Amounts Due
29 SAFE」一欄彙報匯入SAFE帳戶之金額，無涉任何計算或其他
30 操作，加以伊自101年9月起經營業務以來，從未發生任何
31 「看錯欄位致申報金額錯誤」之情事，顯見依報表申報一事

並無難度，僅須加以輕微程度之注意，即可完成，是上訴人因「看錯欄位」致生約102萬元溢款損失，乃屬重大過失、怠忽職守，違反前開兩造間勞動契約第18條第3項約定及員工手冊五、(四) 3.1「處罰形式與原則」規定，對伊有極大的危害性或嚴重性，應予「辭退」且「不發給預告期間工資及資遣費」；另五、(四)3.2.4(f)後段並規定因個人重大過失而造成公司財務損失達5,000元以上者，將予辭退，即該當「有極大的危害性或嚴重性」之行為。再者，除前述錯認系統報表欄位外，上訴人於107年下半年之績效考核表，其總得分等級為「不合格」，其後於108年3月因英文能力不佳遭總經理建議替換負責人員，108年6月更有接洽不當又未積極配合改進之缺失，伊乃於108年9月3日向上訴人表示其致使公司損失約102萬元，已違反勞動契約及工作規則且情節重大，且亦有能力上不足勝任此份工作，故而終止兩造間勞動契約。嗣後伊雖追回前述溢款，然因此所耗費之人力成本，共計約8天，再據伊與PPDF公司簽訂之契約，伊為PPDF公司之人力費用支出為每日1,000美元，則8天共計8,000美元，折合約新臺幣239,416元，亦已遠逾員工手冊五、(四) 3.2.4(f)所定之新臺幣5,000元損失。更遑論上訴人所犯此一錯誤，已引起林盛奉對其個人帳戶安全之高度擔憂，亦可能直接、間接導致伊其他客戶之流失，足生損害於上訴人之商譽及商業競爭力。若繼續留任上訴人，往後伊所聘專員面對業務之態度，將趨於懈怠，伊將難以維護內部紀律秩序，因而客觀上，已難期待伊繼續維持與上訴人之僱傭關係，未違反最後手段性。另伊自108年8月30日至108年9月2日間發見錯誤後，旋即於108年9月3日向上訴人終止勞動契約，自未逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間。若法院認定伊不得援引勞基法第12條第1項第4款，而僅得依同法第11條第5款終止兩造間勞動契約，則上訴人所為違紀行為，已致使伊耗費額外之人力費用239,416元及額外損失匯費43美元、匯損1,162美元，共計1,205美元，折合約新臺幣3萬6,072元，

01 以上共新臺幣27萬5,488元（計算式：239,416+36,072=27
02 5,488），伊就此部分，依民法第184條第1項前段及民法第2
03 27條第2項，以之與上訴人所請求之資遣費、預告期間工
04 資、延長工時工資為抵銷等語，資為抗辯。並答辯聲明：
05 （一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告
06 免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項（見本院卷第159至162、195頁）：

08 (一)上訴人自106年6月5日起任職於被上訴人客服部門，職司被
09 上訴人客戶員工期權、股票出售之收益結匯事務，自108年1
10 月至4月之平均薪資為每月6萬3,900元(本薪6萬1,500元、伙
11 食津貼2,400元)，5月至8月之平均薪資為每月6萬5,800元
12 (本薪6萬3,400元、伙食津貼2,400元)。嗣被上訴人於108年
13 9月3日下午4時許，以上訴人於108年4月、5月間因作業疏失
14 導致公司損失102萬元為由，解雇上訴人。

15 (二)兩造間勞動契約第18條第3項規定，上訴人有「嚴重失職、
16 營私舞弊，對甲方（被上訴人）利益造成重大損失者」，被
17 上訴人「有權依法單方解除或終止本契約」，且不負有給付
18 上訴人資遣費義務。又依核聚集團之員工手冊五、(四) 3.1
19 員工紀律處罰形式中，則規定「即使初犯，但其違紀行為有
20 極大的危害性或嚴重性者」，公司將「辭退」且「不發給預
21 告期間工資及資遣費」（頁18）；另3.2.4(f)後段並規定，
22 「因個人重大過失而造成公司財務損失達（註：新臺幣）5,
23 000元以上者」，將予辭退（頁20）。

24 (三)上訴人於遭被上訴人解雇翌日（即108年9月4日）致電被上
25 訴人人資部主管何幸玲，表達願繼續提供勞務之意願，然遭
26 被上訴人拒絕。

27 (四)上訴人於108年9月19日寄發台北莒光郵局第582號存證信函
28 予被上訴人，表示僱傭關係未合法終止，願繼續提供勞務，
29 請求被上訴人應恢復上訴人工作等語，仍遭被上訴人拒絕。
30 上訴人再於108年10月8日寄發台北圓山郵局426號存證信
31 函，重申兩造僱傭關係存在意旨，要求被上訴人應給付薪資

01 及加班費。

02 (五)「SAFE Summary (下稱SAFE報表)」，係被上訴人替客戶PP
03 DF公司處理其員工出售股份所得，及提出結匯申請時，因PP
04 DF公司員工賣股所得係以美金計價，故將所得餘額匯到PPDF
05 公司之中國帳戶時，依法不得直接匯到其員工個人之中國帳
06 戶，而需要通過中國國家外匯管理局 (SAFE) 匯到企業客戶
07 之中國帳戶，再由該企業客戶匯到員工之個人帳戶，又被上
08 訴人與PPDF公司間業務則係統整PPDF公司員工各月份進行股
09 票交易包含行使期權「後續賣股Subsequent Sales」等，並
10 將賣股後扣除成本 (包括行權成本及相關稅費) 之所得，匯
11 到員工帳戶之報表，而SAFE報表係擷取自交易簡表 (Tradin
12 g Summary)，交易簡表則為統整PPDF公司員工當月行使期
13 權賣出股票之情形，該報表並載明員工就其賣股所決定係匯
14 入其海外帳戶 (OBU帳戶)，或是匯入其中國帳戶 (通過SAF
15 E帳戶)，而員工得自由選擇將賣股所得盈餘，全數匯入海
16 外帳戶 (OBU帳戶)、或是全數匯入中國帳戶 (SAFE帳
17 戶)，亦可以決定以「拆分」之方式為之，亦即將一部匯入
18 海外帳戶 (OBU帳戶)，並將剩餘部分匯入中國帳戶 (SAFE
19 帳戶)，並得指定所匯入之金額；而就員工決定匯到海外OB
20 U帳戶之部分，因該款項係直接匯至員工個人名下的海外帳
21 戶 (OBU帳戶)，其作業流程不需要透過企業客戶匯款之方
22 式為之。而上訴人所負責之業務，係統整計算「Amount Due
23 SAFE」欄位之金額，確認有無錯誤。

24 (六)PPDF公司於108年5月「Trading Summary」(交易簡表)之
25 記載 (原審卷2第95、96頁)，情形如下：

- 26 1.關於員工「000755林盛奉」之「Amount Due OBU」與「Amou
27 nt Due SAFE」二欄位金額分別為5,610.7、15,115.92，二
28 者加總後之金額為20,726.62；
- 29 2.關於員工「000006陳永國」之「Amount Due OBU」與「Amou
30 nt Due SAFE」二欄位金額則分別為27,995.36、4,216.54，
31 二者加總後之金額為32,211.9。

01 3.而上揭金額均與該二位員工關於「W. Tax」及「Net Proceed
02 s」二欄位加總之金額互核相符。

03 4.其次，該交易簡表所記載之交易，大多數員工係選擇直接匯
04 入OBU帳戶，亦有6名員工選擇匯入SAFE帳戶，而僅有員工
05 「000000林盛奉」及「000000陳永國」選擇將其交易所得以
06 「拆分」為之：一部分匯入OBU帳戶，一部分匯入SAFE帳
07 戶，因此，於帳務作業時，於核對並計算該員工「W. Tax」
08 及「Net Proceeds」金額之後，再依照員工所選擇「拆分」
09 至海外帳戶（OBU帳戶）之金額，以及「拆分」至中國帳戶
10 （SAFE帳戶）之金額之結果，分別為「Amount Due OBU」與
11 「Amount Due SAFE」科目之計算及記載，繼之於作業處理
12 時，即應該依照所計算之「Amount Due OBU」與「Amount
13 Due SAFE」欄位所記載之金額，而為帳務作業。

14 5.「W. Tax」及「Net Proceeds」等欄位金額相加於PPDF員工
15 針對當期行使期權後所得之收益全部選擇匯入中國帳戶，則
16 「W. Tax」加「Net Proceeds」才會等於「Amount Due SAF
17 E」欄位之金額，但本件加總後之金額應分別為20,726.62、
18 32,211.9，與其後「Amount Due SAFE」欄位之金額15,115.
19 92、4,216.54不符。

20 (七)林盛奉及陳永國已將溢匯之款項返還予被上訴人，被上訴人
21 因此耗費人力費用新臺幣239,416元及額外損失匯費43美
22 元、匯損1,162美元（945美元+217美元=1,162美元），其
23 中匯費43美元+匯損1,162美元=1,205美元，折合約新臺幣
24 3萬6,072元，以上共新臺幣27萬5,488元（計算式：239,416
25 +36,072=275,488）。

26 (八)若兩造間僱傭契約仍繼續存在，上訴人每月薪資為6萬5,800
27 元，被上訴人於次月5日發薪，並按月提繳勞退金4,008元至
28 系爭勞退專戶。

29 (九)若被上訴人依勞基法第11條第1項第5款終止兩造間勞動契約
30 為有理由，上訴人得請求之預告期間工資為4萬3,867元、資
31 遣費為7萬3,132元。

01 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

02 (一)被上訴人於108年6月21日溢撥金額予PPDF公司之員工林盛奉
03 5,610.7美元、陳永國27,995.36美元，共溢撥33,606.06美
04 元之發生錯誤原因為何？

05 1.上訴人主張發生溢匯金額之原因係因被上訴人之報表系統參
06 數異常，導致其據以計算結匯金額之基礎自始錯誤，其並無
07 疏失等語。被上訴人辯稱上訴人未瞭解各欄位之意義，誤將
08 報表中之「Net Proceeds」欄，錯認為應提報之「Amount D
09 ue SAFE」欄所致等語。

10 2.查被上訴人稱其提供企業客戶「員工期權管理方案」服務，
11 而企業客戶員工得行使期權之方式區分為：(1)現金行使期
12 權（「CashHold」）、(2)無現金持股行使期權（「Cashles
13 sHold」）、(3)無現金行使期權（「Cashless」）。其數
14 據（IT）部門會將上述行使期權之交易狀況，分別統整成不
15 同報表，與本件相關者有後續賣股交易簡表（即前述「交易
16 簡表」）及後續賣股SAFE簡表（即前述SAFE報表）等情，業
17 據被上訴人提出其產出之報表明細及核聚集團簡介為憑（見
18 原審卷二第133、135頁，卷一第433頁）。又被上訴人稱員
19 工行使期權後，將股票賣出，售出股票之毛所得（以美金
20 計）扣除相關手續費及成本後，即為該員工可得之淨收益
21 （Net Proceeds），其將企業客戶員工售出股票之狀況統整
22 成交易簡表，因PPDF公司為中國公司，該公司之員工行使期
23 權、售出股票後，淨所得會依照匯款途徑之不同，區分為：
24 直接匯到該員工之海外帳戶（OBU帳戶）或先經過「中國國
25 家外匯管理局（SAFE）」結匯成人民幣，匯入PPDF公司帳
26 戶，再由該公司匯至員工之中國帳戶。故其會另外統整1份S
27 AFE報表，亦即統整員工售出股票後應經過SAFE匯至員工中
28 國帳戶之數額，以利企業客戶操作。其執行員工期權管理方
29 案之流程為：先由其數據（IT）部門依照員工期權管理方案
30 中各個程序，製作出相關報表；再由其客服部門專員依客戶
31 需求，自其內部作業系統下載相應報表後，擷取報表欄位中

之數字，提報予其財務部門；最後由其財務部門依據客服部門專員所彙報之金額，進行後續匯款程序。而其客戶PPDF公司係由上訴人任客服人員專責服務，上訴人之工作內容係從其IT部門產生之報表中，下載交易簡表及SAFE報表，擷取報表中數字，彙整應匯予PPDF公司員工之「通過SAFE之數額」及「匯入OBU之數額」等情，亦據證人李聖青於本院具結證稱：伊曾任職於被上訴人客服部之客戶關係經理8年餘，約10年7月離職，上訴人擔任之職務與伊相同，職務內容主要是被上訴人會分派幾間客戶給伊，伊等於客戶在被上訴人的窗口，工作內容包括伊從系統請求產生表格，Net Proceeds是淨收益，因為被上訴人基本上是大陸客戶，大陸的外匯法規很嚴格，匯款要把外幣轉成人民幣，客戶要向中國申請一個七號文的帳戶，Amount Due Safe就是指客戶要換成人民幣的金額要匯到這個帳戶，一般來講是港幣及美金等要換成人民幣，就放到這個帳戶去，Amount Due OBU就是要匯到客戶的境外帳戶的錢，就是不用換成人民幣的錢，伊整理資料後會寫電子郵件告訴客戶，告訴客戶多少錢要打到Safe帳戶，就是七號文帳戶，記得要作些運算，還有多少錢要打到OBU帳戶，會區分成本費用稅金等語（見本院卷第354、355、357頁），堪信為真正。

3. 查交易簡表為統整PPDF公司員工當月行使期權賣出股票之情形，該報表並載明員工就其賣股所得決定係匯入其海外帳戶（OBU帳戶），或是匯入其中國帳戶（通過SAFE帳戶），而員工得自由選擇將賣股所得盈餘，全數匯入海外帳戶（OBU帳戶）、或是全數匯入中國帳戶（SAFE帳戶），亦可以決定以「拆分」之方式為之，亦即將一部匯入海外帳戶（OBU帳戶），並將剩餘部分匯入中國帳戶（SAFE帳戶），並得指定所匯入之金額；而就員工決定匯到海外OBU帳戶之部分，因該款項係直接匯至員工個人名下的海外帳戶（OBU帳戶），其作業流程不需要透過企業客戶匯款之方式為之等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)）。又證人李聖青具結證稱：

Net Proceeds是淨收益，Withholding Tax預扣稅、option cost行權成本、Amount Due Safe是指總共要把錢匯到中國的七號文帳戶，Amount Due OBU是要匯到客戶的境外帳戶的錢，就是不用換成人民幣的錢。因為中國稅大陸公司要繳納人民幣，所以必須要把稅金加到SAFE的帳戶，因為要換人民幣，大陸公司才能繳稅。另期權是有成本（option cost）的，成本不用換成人民幣，所以打到客戶公司（發行期權的公司）境外帳戶等語（見本院卷第357、358頁）。則綜上以觀，堪認Net Proceeds是客戶員工賣股或期權所得之淨收益，員工得選擇將Net Proceeds全數匯入OBU帳戶或全數匯入SAFE帳戶或一部匯入OBU帳戶、剩餘部分匯入中國SAFE帳戶，準此，匯入SAFE帳戶之金額，除客戶之員工選擇將全部Net Proceeds匯入SAFE帳戶外，否則SAFE帳戶不會等於Net Proceeds+W. Tax。而108年5月之PPDF公司之「Trading Summary」（交易簡表）記載，林盛奉及陳永國選擇將其交易所得以「拆分」為之：一部分匯入OBU帳戶，一部分匯入SAFE帳戶，因此，於帳務作業時，核對並計算該員工「W. Tax」及「Net Proceeds」金額之後，再依照員工所選擇「拆分」至海外帳戶（OBU帳戶）之金額，以及「拆分」至中國帳戶（SAFE帳戶）之金額之結果，分別為「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」科目之計算及記載乙節，為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)4.）。因此，上訴人於108年6月間就PPDF公司員工108年4、5月之交易簡表，將未區分之Net Proceeds金額，逕行匯報SAFE帳戶為「W. Tax & Net Proceeds」之合計金額（見原審卷一第49頁），即有違誤。從而，被上訴人辯稱上訴人不瞭解各欄位之意義，將交易簡表及SAFE報表中之「Net Proceeds」欄，錯認為應提報之「Amount Due SAFE」欄乙節，可以採信。

4. 據108年5月PPDF公司之「Trading Summary」（交易簡表）記載，員工林盛奉之「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」二欄位金額分別為5,610.7美元、15,115.92美元，二

者加總後之金額為20,726.62美元；員工陳永國之「Amount Due OBU」與「Amount Due SAFE」二欄位金額則分別為27,995.36美元、4,216.54美元，二者加總後之金額為32,211.9美元，然實際匯入林盛奉、陳永國之SAFE帳戶之金額分別為20,726.62美元、32,211.9美元乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(六)1.2.5.）。從而，上訴人申報錯誤金額之行為導致被上訴人溢匯予林盛奉5,610.7美元、陳永國27,995.36美元，共33,606.06美元，此部分以美元對新臺幣1：30匯率換算約新臺幣100萬元乙情，洵堪認定。

5.綜上，堪認被上訴人於108年6月21日溢撥金額予PPDF公司之員工林盛奉（OrderID：0000000000）5,610.7美元、陳永國（Order ID：0000000000）27,995.36美元，共溢撥33,606.06美元之發生錯誤原因為上訴人未理解各欄位之意義而錯誤擷取Net Proceeds欄位（本應擷取Amount Due SAFE欄位）之金額所致。因此，上訴人主張係因被上訴人之報表系統參數異常造成云云，難認可取。

(二)被上訴人以勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動契約，是否合法有效？

1.按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有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。所謂「情節重大」，不得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定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期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，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，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，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110年度台上字第2046號、109年度台上字第2385號判決要旨參照）。次按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最後手段性原則」。如勞工非不能勝任工作，而係屬勞基法第12條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主雖得據以終止勞動契約，惟仍應受同條第2項所定除斥期間之限制（最高法院109年度台上字第1399號、107年度台上字第2461號判決要旨參照）。

2.查上訴人之工作內容為進入被上訴人系統下載所負責客戶例如PPDF公司之報表，並擷取報表數據，彙報結匯金額乙情，為上訴人所不否認（見原審卷二第176頁），且上訴人亦自承其於108年6月時已任職被上訴人2年餘，依其學識、能力、身心狀況客觀上並無不能勝任前述工作情事（見本院卷一第14頁）。又證人李聖青具結證稱：被上訴人有安排正式的教育訓練課程，指導新進客服人員，應如何執行客服人員的工作內容，上課都是之前的同事，這個工作就是邊做邊學等語（見本院卷第354至355頁），是被上訴人有給予上訴人教育訓練，然上訴人仍有不瞭解各欄位之意義之疏失，致申報錯誤之金額，已如前述，故並非上訴人主觀上「能為而不為」、「可以做而無意願做」，違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務之不能勝任工作情事，而是提供勞務實有輕忽之失職情事。從而，上訴人申報錯誤金額之行為，應非屬勞基法

01 第11條第5款所謂確不能勝任工作，故應探討者係上訴人之
02 該行為是否屬於嚴重失職，對被上訴人利益造成重大損失，
03 或有極大的危害性或嚴重性，而有違反兩造間勞動契約第18
04 條第3項規定或員工手冊（即工作規則）五、（四）3.1規定
05 （見原審卷一第113、193頁）之情事。

06 3.查上訴人於108年6月18日申報錯誤之金額，致被上訴人之財
07 務部門於同年月21日溢匯33,606.06美元（相當於100萬元新
08 臺幣）予PPDF公司之林盛奉、陳永國員工，已如前述。而該
09 筆100萬元之損失金額不小，已逾越員工手冊第五、（四）3.
10 2.4(f)後段規定「因個人重大過失而造成公司財務損失達5,
11 000元以上者」所訂之5,000元。縱使林盛奉及陳永國事後將
12 溢匯之款項返還予被上訴人，然陳永國於108年9月20日匯
13 還、108年9月25日入帳（見原審卷一第151、447頁），林盛
14 奉約於108年10月11日匯還、108年11月5日入帳（見原審卷
15 一第141、445頁），是被上訴人於108年9月3日終止兩造間
16 勞動契約時，該筆損失尚未追回，且可否追回於當時亦未能
17 確定，則以被上訴人終止契約當時，其確實受有該約100萬
18 元之損失或危險。再者，即使將溢匯之款項追回，但被上訴
19 人仍至少受有額外損失匯費43美元、匯損1,162美元（945美
20 元+217美元=1,162美元），合計1,205美元，折合約新臺
21 幣3萬6,072元乙情，亦為兩造所不爭執（見不爭執事項
22 七）；以及被上訴人主張伊雖追回前述溢款，然因此所耗費
23 之人力成本，共計約8天，核聚集團係由核聚證券有限公司
24 （下稱核聚證券）代表與客戶簽約，合約中所定之技術支援
25 與客戶服務則由伊提供，客戶依據合約支付核聚證券費用
26 後，核聚證券再就伊提供之服務內容，支付費用予伊，是被
27 證十之合約即係由核聚證券代表與PPDF公司就員工激勵管理
28 計畫之服務簽約，該合約第17頁載明「專業服務費用：每
29 人/天1,000美元」，隸屬於「附件三附加服務及費用」，亦
30 即該等費用係指原訂之員工激勵計劃管理與執行「以外」之
31 服務，如PPDF公司要求之客製化調整、系統強化等，需要伊

01 付出原訂計劃以外之時間成本，即會以每人每天1,000元之
02 費用計費，是伊為彌補上訴人於108年6月間處理PPDF公司結
03 匯所犯之違誤，共耗費8天之工時，因此耗費之人力成本為
04 共計8,000美元（計算式：1,000美元×8天＝8,000美元），
05 折合約新臺幣23萬9,416元等情，業據提出被證六之錯匯款
06 項後續處理流程（含時數）、核聚證券與PPDF公司所簽定之
07 合約、核聚集團官網截圖、前述合約之簽名頁、被上訴人向
08 核聚證券就服務費用請款之付款通知及入帳證明、核聚證券
09 就專業服務費用向PPDF公司請款之付款通知及入帳證明均各
10 1份為證（見原審卷一第137、209至211、433至443頁），且
11 經證人即於103年至110年8月間擔任被上訴人總經理之白羽
12 揮於本院具結證稱：被上訴人發現匯錢錯誤後，開始調查此
13 事的前因後果，一開始要求IT部門核查系統及報表，結果系
14 統及報表上的數據都沒問題，所以就檢查客戶團隊的操作人
15 員，發現上訴人在處理報表上犯了錯誤，衍生到匯款重複，
16 同事立馬商討如何與這2個客戶聯繫，由於資金流須經過中
17 國外館局的步驟，所以金流匯回需更加複雜的流程，經過內
18 部討論與客戶彙報此事的來龍去脈後，找高級客服主管聯繫
19 該2位客戶與他們解釋事情的經過，希望他們盡快將多匯的
20 款項匯還，期間的手續費及匯差被上訴人會負責，當時有因
21 客戶不相信伊等的描述，以為伊等是詐騙他去匯款，所以伊
22 等就要去協調客戶PPDF公司協助向該客戶解釋，但客戶不太
23 主動願意協助，所以伊等花了很多時間將此人的款項追回
24 來。另外一位比較合作，所以很快就把錢匯還。被證六所示
25 流程基本上就是整個案子的經過，都確實有作，時數是按照
26 往來工作習慣統計的，從伊的經驗看，他們的工作時數是合
27 理的等語（見本院卷第324至326頁），復有林盛奉於被上訴
28 人聯繫返還溢匯之款項時，質疑發生之原因、是否漏記訂單
29 及對自己帳戶安全之擔憂等（見原審一卷第145頁），堪認
30 被上訴人追回溢款之過程並非平順。據上所陳，足認被上訴
31 人前揭主張其額外花費8個工作天之人力成本以追回溢匯款

項乙情，可以採信。上訴人雖辯稱被上訴人係以既有之員工人力追回款項，本即須支付該等員工薪資，故無額外受有損害云云，然該等員工原有既定之工作內容，因上訴人之疏失而需額外花費時間追回溢款，仍屬被上訴人之整體人力成本支出，是上訴人前開所辯，難認可取。因此，堪認即使林盛奉、陳永國匯回溢付款項，被上訴人亦受有耗費額外之人力費用23萬9,416元及額外損失匯費、匯損3萬6,072元，以上共27萬5,488元。

4. 查上訴人既知悉需將PPDF公司之員工賣股所得依客戶指示匯入SAFE帳戶或OBU帳戶或一部分SAFE帳戶、一部分OBU帳戶，即應知悉淨收益Net Proceeds金額應區分為匯入SAFE帳戶與OBU帳戶之金額，於客戶要求一部分SAFE帳戶、一部分OBU帳戶，即不得將Net Proceeds金額全部匯入SAFE帳戶，且被上訴人之交易簡表統整PPDF公司員工當月行使期權賣出股票之情形，並載明員工就其賣股所決定係匯入其海外帳戶（OBU帳戶），或是匯入其中國帳戶（通過SAFE帳戶），SAFE報表更是就匯入SAFE帳戶部分所製作之表格，上訴人僅需彙整「Amount Due SAFE」欄位之金額報告匯入SAFE帳戶之金額，然卻以PPDF公司員工賣股之淨收益Net Proceeds金額，逕行報告為匯入SAFE帳戶之金額，顯有重大過失。上訴人雖辯稱其申請結匯金額需經由數據維護部、PPDF公司、客服部主管、財務部、總經理等至少5個階段簽核，其歷來皆係SAFE帳戶以「W. Tax」+「Net Proceeds」（淨收益）；OBU帳戶以「W. Tax」+「Option Cost」（成本）方式予以統計，均無發生任何錯誤，亦未遭被上訴人糾正，被上訴人亦無客服人員之標準作業流程規範，是其於108年6月辦理108年4、5月結匯時，以相同方式辦理，並無任何疏失云云，惟查，證人李聖青具結證稱：伊向客戶報告的數據，要經過客戶確認，客戶確認後就給財務匯款，印象中不需要經過上級主管的確認，又被上訴人結匯有分境外及境內的金額，是因都是從客戶的收益裡面區分開來的，另同一個客戶員工在結

01 匯的過程中，選擇資金一部分匯到境內帳戶，一部分匯到境
02 外帳戶，這種情況真的很個案，如果是伊遇到這種問題，會
03 去請示主管的意見，但伊自己處理的客戶沒有這樣的情況等
04 語（見本院卷第358至360頁），是客服專員報告之數據僅須
05 經客戶確認，即交由被上訴人財務部匯款，上訴人稱須至少
06 5個階段簽核云云，難認可取，且被上訴人係受客戶PPDF公
07 司委任辦理結匯金額報告事宜，尚難以經客戶確認，即脫免
08 其應盡善良管理人之注意義務，則上訴人係為被上訴人履行
09 該受任事務，亦難以此為由，而減免責任，至於上訴人之前
10 未出現錯誤，係因無客戶員工選擇一部分匯到境內帳戶，一
11 部分匯到境外帳戶之情形，並非上訴人作法無誤，而客戶員
12 工之淨收益既要區分匯入SAFE帳戶與OBU帳戶之金額，上訴
13 人自應注意所下載報表中有無此情形，而為不同之處理，上
14 訴人未區別異同，SAFE帳戶皆以Net Proceeds + W. Tax辦
15 理，顯有疏失，其前開所辯，難謂有據。又因上訴人錯誤申
16 報匯款金額之行為，導致林盛奉對於被上訴人之信譽有所懷
17 疑，要求被上訴人予以解釋（見原審卷一第139至147頁），
18 縱使林盛奉、陳永國業已匯回款項，仍致被上訴人受有27萬
19 5,488元損害，且被上訴人之主要業務之一係為客戶之股票
20 出售之收益結匯事務，倘發生金額計算錯誤之情形，無論對
21 於客戶或被上訴人之信譽影響甚為鉅大，若失去客戶之信
22 賴，將危急被上訴人之業務經營，被上訴人自不能容忍此等
23 事件之再次發生，若繼續留任上訴人，被上訴人將難以維護
24 內部紀律秩序，並足以對被上訴人及所營事業造成相當之危
25 險，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼
26 續其僱傭關係者，堪認符合上開勞基法規定之「情節重大」
27 之要件。因此，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，
28 終止兩造間之勞動契約，即屬有據。

29 5. 綜上，被上訴人以勞基法第12條第1項第4款終止兩造間勞動
30 契約，合法有效，堪認兩造間勞動契約於108年9月3日經被
31 上訴人合法終止而失其效力。至於被上訴人同時以勞基法第

01 11條第5款終止兩造間勞動契約部分，不再贅述。

02 (三)上訴人依勞基法第24條規定，請求108年1月1日至108年9月3
03 日期間如附表所示之加班費共32,686元，有無理由？

04 1.按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超
05 過四十小時。」，勞基法第30條第1項定有明文，準此，雇
06 主延長勞工工作時間，指勞工每日工作時間超過8小時或每
07 週工作總時數超過40小時之部分。查上訴人主張其工作班別
08 分為「正常班」（9:00-18:00）、「客服班N1」（13:00-2
09 2:00）、「客服班N2」（14:00-23:00），正常班工作時間
10 尚有中午休息1小時之時間（即12:00-13:00）、客服班N1、
11 客服班N2亦分別有1小時休息時間（17:00-18:00、18:00-1
12 9:00）等情，有員工手冊第五、（二）1條可證（見原審卷
13 一第179頁），堪信為真正，是每天工作8小時，則正常班工
14 作時間自18時01分起、客服班N1自22時01分起、客服班N2自
15 23時01分起，即屬下班時間，上訴人若有於前揭時點起加班
16 或延長工時之情事，即得於符合勞基法第24條等規定情形
17 下，請求延長工時工資，被上訴人辯稱前揭下班時點應加計
18 法定工作4小時應有30分鐘之休息時間後，才得起算延長工
19 時之時間云云，難認有據。

20 2.按勞動事件法第38條規定：「出勤紀錄內記載之勞工出勤時
21 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」，是
22 以，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，依法推定勞工於該時
23 間內經雇主同意而執行職務，依該條之立法意旨，雇主須提
24 出勞動契約、工作規則或其他管理資料，作為反對之證據，
25 以推翻同意執行職務之推定。且該條規定於施行前發生之勞
26 動事件亦適用之，此觀勞動事件法第51條第1項規定即明。
27 查上訴人主張依其出勤紀錄，其於108年1月1日至108年9月2
28 日之延長工時時間如附表「延長工時分鐘數」欄所載，業據
29 提出其出勤紀錄為憑（見原審卷一第59至63頁），核與被上
30 訴人所提上訴人該段期間之上下班之打卡紀錄相符（見本院
31 卷第211至225頁），足認為真正。則依前揭規定，推定上訴

人於該出勤紀錄之延長工時時間內即如附表「延長工時分鐘數」欄所載，係經被上訴人同意而執行職務。又兩造間勞動契約第7條僅約定「甲方（即被上訴人）實行每週5天工作日制，每日正常工作時間為8小時，乙方（即上訴人）享有國定假日和休息日。根據工作需要，甲方可安排乙方加班或調整工作時間，但應根據相關法規規定給付加班費或由乙方自行選擇補休。」（見原審卷一第111頁），而員工手冊關於工作時間部分，則無關於加班或延長工時之規定（見原審卷一第179頁），因此，被上訴人辯稱上訴人未經同意亦未經申請加班，不得請求加班等語，卻未能提出反對證據推翻前開推定，其上開所辯，自非有據。

3.按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法第24條第1項第1款、第2款亦定有明文。次按以「月薪制」計酬之勞工延長工作時間時，所稱「平日每小時工資額」，究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。即原月薪給付總額為240小時者，除勞資雙方重行約定者外，仍得視為給付240小時之工資，有改制前行政院勞工委員會90年6月26日（90）台勞動二字第0026202號函示可參。查兩造勞動契約第7條約定：每週5天工作日制，每日正常工作時間為8小時等，已如前述，且被上訴人採月薪制，有上訴人之薪資單可憑（見原審卷一第47至54頁），因此，上訴人之「平日每小時工資額」，應以月薪除以240小時計算，茲分述如下：

(1)上訴人主張其於108年1月至4月每月月薪為6萬3,900元（見不爭執事項(一)），換算平日每小時工資為266元（計算式： $63,900 \div 30 \text{天} \div 8 \text{小時} = 266$ ，小數點後四捨五入，以下同）。而依附表所示，上訴人108年1月至4月份，延長工時20分鐘以上而未逾2小時者，合計有2203分鐘即36.7小時，故加班費為1萬3,016元（計算式： $266 \text{元} \times 36.7 \text{小時} \times 4/3 = 13,016$ ；

01 延長工時餘2小時者合計138分鐘即2.3小時，加班費為1,020
02 元（計算式： $266\text{元} \times 2.3\text{小時} \times 5/3 = 1,020$ ）乙節，核屬有
03 據。

04 (2)上訴人主張其於108年5月至9月每月月薪為6萬5,800元（見
05 不爭執事項(一)），換算平日每小時工資為274元（計算式： $65,800 \div 30\text{天} \div 8\text{小時} = 274$ ）。而依附表所示，上訴人108年5
06 月至9月份，延長工時20分鐘以上而未逾2小時者，合計有30
07 45分鐘即50.8小時，故加班費為1萬8,559元（計算式： $274\text{元} \times 50.8\text{小時} \times 4/3 = 18,559$ ）；延長工時餘2小時者合計13分
08 鐘即0.2小時，加班費為91元（計算式： $274\text{元} \times 0.2\text{小時} \times 5/3 = 91$ ）乙節，亦屬有據。

09 (3)綜上，被上訴人應給付上訴人延長工時之加班費，合計為3
10 萬2,686元（計算式： $13,016 + 1,020 + 18,559 + 91 = 32,686$
11 6）

12 4.被上訴人抗辯：其因上訴人申報錯誤金額之過失行為，致溢
13 匯PPDF公司員工「林盛奉」及「陳永國」合計溢匯33,606.0
14 6美元之部分，雖經該二人匯還溢付款項，其仍因此受有匯
15 損1,205.46美元（折合換算約新臺幣3萬6,072元），並依民
16 法第184條第1項前段、民法第227條第2項，以此主張抵銷上
17 訴人之延長工時工資債權等語，而被上訴人受有3萬6,072元
18 匯差匯損，為兩造所不爭執（見不爭執事項(七)），且被上訴
19 人之此項損害係因上訴人於履行勞動契約時有過失行為所
20 致，二者間有相當因果關係，已如前述，是故被上訴人此部
21 分抵銷之抗辯為有理由，應予准許。從而，上訴人得向被上
22 訴人請求之延長工時工資為3萬2,686元，然經被上訴人以前
23 開匯差損害3萬6,072元損害賠償債權抵銷後，上訴人此部分
24 延長工時工資債權，業經清償，該部分請求即無理由。

25 (四)查兩造間勞動契約記經被上訴人於108年9月3日依勞基法第1
26 2條第1項第4款合法終止，而自斯時起失其效力，兩造間自1
27 08年9月3日後已無僱傭關係存在，且上訴人之延長工時工資
28 債權因被上訴人前述抵銷而清償消滅，從而，上訴人先位聲
29
30
31

明，依兩造間僱傭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在；及請求被上訴人按月給付薪資為65,800元本息；並依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人每月提撥退休金4,008元至系爭勞退專戶；及依勞基法第24條規定請求被上訴人給付加班費3萬2,686元本息，均無理由。

(五)又上訴人申報錯誤金額之行為，業經被上訴人於108年9月3日依勞基法第12條第1項第4款合法終止勞動契約，被上訴人同時再依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約，即非有據，亦無必要，且上訴人之延長工時工資債權因被上訴人前述抵銷而清償消滅，因此，上訴人備位聲明，依勞基法第16條請求被上訴人給付預告期間工資4萬3,867元本息；依勞退條例第12條請求被上訴人給付資遣費7萬3,132元本息；依勞基法第24條第1項第1款、第2款請求給付加班費3萬2,686元本息；依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項及第25條規定請求被上訴人開立非自願離職證明書，亦均無理由。

五、綜上所述，上訴人先位聲明，依兩造間僱傭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在；及請求被上訴人按月給付薪資為65,800元本息；並依勞退條例第31條第1項規定，請求被上訴人每月提撥退休金4,008元至系爭勞退專戶；及依勞基法第24條規定請求被上訴人給付加班費3萬2,686元本息，均非屬正當，不應准許。又上訴人備位聲明，依勞基法第16條請求被上訴人給付預告期間工資43,867元本息；依勞退條例第12條請求被上訴人給付資遣費73,132元本息；依勞基法第24條第1項第1款、第2款請求給付加班費32,686元本息；依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項及第25條規定請求被上訴人開立非自願離職證明書，亦均無理由，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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

01 七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

02 中 華 民 國 111 年 10 月 18 日

03 勞動法庭

04 審判長法 官 李媛媛

05 法 官 陳筱蓉

06 法 官 賴秀蘭

07 正本係照原本作成。

08 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
09 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
10 （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具
11 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
12 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
13 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
14 應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 111 年 10 月 21 日

16 書記官 林淑貞