

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第57號

上訴人 蔡亞樵

訴訟代理人 張偉志律師

被上訴人 兆豐國際商業銀行股份有限公司

法定代理人 董瑞斌

訴訟代理人 陳金泉律師

複代理人 徐榕逸律師

訴訟代理人 葛百鈴律師

黃胤欣律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國113年1月6日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第96號判決提起上訴，本院於115年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣捌仟陸佰捌拾捌元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用裁判；均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審反訴及假執行聲請均駁回。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊應徵被上訴人六職等辦事員並獲錄用，自112年7月31日起受僱，試用期間6個月，每月薪資為新臺幣（下同）本薪3萬1230元與午膳費2400元，午膳費於112年12月調整為3,000元，本薪於試用期滿將調整為3萬4700元。112年8月7日，伊分發至被上訴人金控總部分行消金組，負責內勤授信業務，同年月21日突然調至文書組（下稱系爭調動），改為外勤等行政庶務工作；但是，伊執行原有職務並無疏失，系爭調動顯有不當動機與目的，並非被上訴人經營所必

01 須，且調動後工作與伊學經歷、金融專業技能無關，復與辦
02 事員工作及消金組業務迥異，又文書組外出收送文件幾乎均
03 由伊負責，致占用伊大部分工時；是以系爭調動違反勞動基
04 準法（下稱勞基法）第10條之1第1、2、3款而無效。再者，
05 文書組主管對伊存有偏見，於調職一個半月後即針對伊進行
06 不客觀之考核，以致評核成績欠佳。迨113年1月9日試用考
07 核會議（下稱113年1月9日會議），被上訴人告知伊「試用
08 期未通過」，嗣同年月15日預告資遣，資遣生效日為同年月
09 26日。但是，伊在113年1月10日已申請勞資爭議調解，次日
10 完成申請程序，故被上訴人之資遣違反勞資爭議處理法第8
11 條之規定，不生終止契約效力。至於被上訴人113年7月30日
12 以原審答辯二狀之送達為終止僱傭之意思表示，未經合法送
13 達，且並無解僱伊事由，亦不生終止效力。兩造僱傭關係既
14 然存在，被上訴人應繼續支付月薪3萬7700元、每年獎金8萬
15 6750元，並按月提繳勞退金2262元。至於被上訴人反訴請求
16 返還薪資9920元，於法不符，且伊得以附表2所示加班費債
17 權1232元主張抵銷。爰依附表1第二欄訴訟標的訴請如該表
18 第一欄所示等語。

19 二、被上訴人則以：上訴人於112年7月31日受僱於伊，擔任辦事
20 員，從事一般性職務，試用期為6個月。上訴人原本在總部
21 分行消金組服務，因誤寄專案DM，致損及客戶對伊信賴等情
22 ；伊遂將上訴人調至文書組，從事工作難度較低之收送文件
23 等工作，此係上訴人體能及技術所得勝任之職務，調動前後
24 工作地點在同一處，薪資等勞動條件亦無不利變更，復為伊
25 經營企業所必須，是以系爭調動並無違法不當情事。再者，
26 上訴人於試用期間作業粗心致生多件疏失，學習與工作態度
27 均欠積極，顯屬不能勝任工作，伊在113年1月9日會議告知
28 上訴人不予補實、預告終止契約。上訴人於113年1月11日始
29 申請勞資調解，伊並未違反勞資爭議處理法第8條規定；否
30 則，伊在113年1月15日預告在同年月26日終止僱傭，另以原
31 審113年7月30日答辯二狀之送達為終止僱傭之意思表示，均

發生終止勞動契約之效力，是以上訴人本訴請求均屬無據。再其次，伊已預付113年1月份薪資，由於上訴人當月請事假4天，自應扣還薪資4409元，另應返還113年1月26日以後共計5日薪資5511元，以上合計9920元。爰依民法第179條之規定，反訴訴請：上訴人應給付伊9920元，及自113年1月27日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

三、原審就兩造本、反訴請求，判決：(一)駁回上訴人本訴請求；(二)上訴人應給付被上訴人9920元，及自113年1月27日起至清償日止按年息5%計算之利息；並為准、免假執行之宣告。上訴人提起上訴並聲明：(一)原判決廢棄；(二)如附表1第一欄所示；(三)被上訴人第一審反訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：（見本院卷(一)第334、360頁）

(一)上訴人自112年7月31日起受僱於被上訴人，依兆豐銀行112年新進行員甄選簡章（下稱系爭甄選簡章）第拾條第一項約定，試用期間為6個月；第拾壹條第一項第(二)款約定，試用期間每月工資為3萬1230元與午膳費（見原審卷(一)第42、44頁）。午膳費原為2400元，自112年12月起調整為3000元。

(二)上訴人受僱後，分發至被上訴人金控總部分行消金組，被上訴人於112年8月21日，以系爭調動將上訴人調至該分行文書組任職（見原審卷(一)第51頁通告）。

上訴人於文書組直屬主管為訴外人王厚仁。文書組工作分派情形詳如原審卷(一)第47-49頁表格，上訴人係接替訴外人賴芊樺工作。

(三)被上訴人於112年10月3日、12月11日，先後召開新員關懷會議（見原審卷(一)第187、191頁會議紀錄；但是上訴人主張前揭會議紀錄內容與事實不符）。

(四)被上訴人於113年1月9日當面告知上訴人「不予補實」之考核結果，於同年1月15日以書面向上訴人預告資遣，以上訴人試用不合格為由，定於同年1月26日為勞動契約終止日（見

01 原審卷(一)第233頁會議紀錄、第61頁人事通知)。

02 (五)上訴人於113年1月11日完成勞資爭議調解申請，兩造於同年
03 1月23日調解不成立(見本院卷(二)第211-215頁臺北市政府勞
04 動局115年1月8日北市勞動字第1146135699號函所附上訴人
05 申請書與附件、原審卷(一)第63-64頁調解紀錄)。

06 (六)兩造均不爭執對方一審證物之形式真正(見本院卷(一)第360
07 頁筆錄)。

08 五、本件爭點為：(一)系爭調動是否無效？(二)被上訴人是否違反勞
09 資爭議處理法第8條之規定？(三)被上訴人預告終止勞動契約
10 是否合法？(四)上訴人本訴(詳如附表1第一欄)有無理由？
11 (五)被上訴人反訴有無理由？茲就兩造論點分述如下。

12 六、關於系爭調動是否無效方面：

13 上訴人主張其應徵六職等辦事員，派至消金組負責內勤授信
14 業務，被上訴人於112年8月21日忽以系爭調動將其調至文書
15 組，負責外勤等行政庶務；但是，其執行原有職務並無疏失
16 ，系爭調動顯有不當動機與目的，並非被上訴人企業經營所
17 必須，且調動後工作與伊學經歷、金融專業技能無關，亦與
18 辦事員工作及消金組業務迥異，又文書組外出收送文件幾乎
19 均由伊負責，致占用伊大部分工時；是以系爭調動違反勞基
20 法第10條之1第1、2、3款而無效云云(見本院卷(二)第414-42
21 8頁)。為被上訴人所否認。經查：

22 (一)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
23 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
24 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
25 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
26 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
27 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法
28 第10條之1定有明文。又按雇主調動勞工工作，不得違反勞
29 動契約之約定，並應考量勞工及其家庭生活利益，勞基法第
30 10條之1第5款定有明文。揆其立法意旨係雇主調動勞工應受
31 權利濫用禁止原則之規範，其判斷之標準，應自調職在業務

01 上有無必要性、合理性，與勞工接受調職後所可能產生生活
02 上不利益之程度，綜合考量（最高法院110年度台上字第43
03 號判決意旨參照）。

04 (二)上訴人主張其應徵六職等辦事員，此有系爭甄選簡章在卷可
05 稽（見原審卷(一)第32頁）。又上開簡章並未記載辦事員工作
06 限定為消金性質工作，且簡章第拾條第四項記載「四、錄取
07 人員進用後，須配合兆豐銀行規定輪調存款、放款、匯兌及
08 外匯、理財等各項業務…」（見同卷第42頁），是被上訴人
09 於上訴人於試用期間，本得基於教育訓練、業務需求、人力
10 配置、員工表現等各種因素而調整職務。參以上訴人在文書
11 組前手賴芊樺亦為六職等辦事員（見同卷第51頁人事通告）
12 ，益證辦事員任職單位包含消金組與文書組。參酌潘泓偉於
13 本院115年3月9日準備程序證稱：「（上訴人在消金組或文
14 書科工作，是否屬於銀行辦事員性質？此一職務是內勤性質
15 或外勤性質或兼具二者？）我和上訴人職稱都是辦事員，…
16 我認為辦事員工作是包含內、外勤工作。我自己也是內外勤
17 工作都要辦」等語（見本院卷(二)第253頁筆錄），堪認上訴
18 人應徵六職等辦事員工作內容，並非限於消金組之內勤工
19 作。則上訴人主張其受僱擔任金融專業辦事員，應在消金組
20 任職，被上訴人系爭調動將其調任文書組，改任外勤行政庶
21 務，不符合徵才資訊云云，洵非可取。

22 (三)其次，上訴人自112年7月31日起受僱於被上訴人，其在消金
23 組任職期間，曾於同年8月16日將被上訴人提供A公司的員工
24 優惠貸款專案DM寄給B公司，此有上訴人112年8月16日與B公
25 司員工間電子郵件可證（見原審卷(一)第203頁），上訴人亦
26 不爭執發生前開失誤（見本院卷(二)第416頁）。又前開誤寄
27 資料為「本行對00同仁提供的房貸和信貸專案DM」（見原
28 審卷(一)第203頁），屬於A公司之私人訊息；是被上訴人主張
29 上開行為將損害A公司與被上訴人間信賴關係等情（見本院
30 卷(二)第373頁），應屬可採。至於上訴人謂其主動更正，並
31 無個資外洩疑慮云云（見本院卷(二)第416頁），尚無從彌補A

01 公司與被上訴人間之信賴關係，故非可取。是被上訴人將上
02 訴人調至文書組負責行政庶務，亦屬適當人事管理與教育訓
03 練方式，自屬被上訴人企業經營上所必須，難謂有何不當動
04 機或目的。

05 (四)其次，上訴人主張其調任文書組以後，該組外出收送文件9
06 5.5%由其負責，且要求其騎乘機車執行收送文件工作，導致
07 占用其大部分工時，屬於勞動條件不利變更，且未考慮其騎
08 乘技術是否可以勝任云云（見本院卷(二)第416-417、420-428
09 頁）；並舉「文書組工作分派情形112.10.30」、「兆豐國
10 際商業銀行赴外收送文件、單據及款項明細一領用控管表
11 (112年11月10日至113年1月3日，明細表流水號359101至359
12 200)」為證（見原審卷(一)第491、493-497頁）。經查：

13 (1)上訴人輔導員潘泓偉於本院前開庭期證稱：「郵寄信件（
14 寄信）與『收送文件』是否為上訴人業務（是消金組或文
15 書科業務）？『收送文件』是否指「外出收送文件」？…
16 〕銀行會有些信件寄送工作，也有需要去客戶那邊收、送
17 件。這些都是文書科經辦業務，通常是一人在負責。收送
18 文件和寄件都是文書科工作。…關於收送文件工作，作業
19 程序和寄信很像，但是比較重要文件可能會請專人去送件
20 、收件。例如客戶繳息、還錢之支票。…關於『1.陽明收
21 送件』，對象是陽明海運，因為他們有很多支票要交給我
22 們，我們要點收並且查看支票內容」等語（見本院卷(二)第
23 253頁）；是文書組確有必要派員處理寄件或前往陽明海
24 運等客戶收送文件。被上訴人將上訴人由消金組調至文書
25 組，屬適當之人事管理及教育訓練，已如前述；則被上訴
26 人訓練上訴人處理寄信或收送文件，核屬文書組內部分
27 工，是以連絡客戶、有效利用時間、運用適當交通工具、
28 規劃交通路線、提昇收送文件效率與正確性、熟悉客戶作
29 業程序並與之配合時間，亦屬其必要之教育訓練與技能。
30 又消金組與文書組均在金控總部分行，且上訴人薪資並無
31 減損，為上訴人所不爭執，是應認其勞動條件並無不利變

更。

(2)潘泓偉於前開庭期亦證稱文書組配置一輛公務機車（含停車位）以鼓勵員工騎公務機車收送文件，大部分員工是騎公務機車收送文件；其自身大多騎公務機車收送文件，有時騎自有機車為之，王厚仁科長好像是騎自有機車收送文件。文書科成員黃毓淳，曹郁芹都是搭捷運收送文件，不確定上訴人前手賴芊樺有無騎公務機車外出收送文件，印象中她有搭捷運收送文件。上訴人一開始曾經騎乘機車（不確定是否為公務機車）收送文件等語（見本院卷(二)第259頁筆錄）。可知被上訴人並未限定員工應騎乘機車以完成收送文件工作，員工得藉由大眾運輸工具等方式執行此一職務，且不乏搭乘捷運收送文件之案例。上訴人謂騎乘公務機車收件係文書組人員之重要條件，被上訴人將騎乘機車技術不足之上訴人調至文書組，調動後工作並非其技術所可勝任云云（見本院卷(二)第417、420-426頁），尚無可採。

(3)上訴人固然主張執行收送文件工作，每日耗時6小時，其獨自負責該組收送文件95.5%工作量云云（見本院卷(二)第427-428頁）。經查，上訴人所舉「文書組工作分派情形112.10.30」，列載上訴人負責收送文件等10項工作；又潘泓偉於前述庭期證稱曾從事前述10項工作其中8個項目，僅有第5項「禮券發放」、第9項「加班費月計表、加班未補修時數統計表及每日通知同仁補報加班之申請」未曾從事（見本院卷(二)第255頁筆錄）；可知收送文件係上訴人在文書組主要工作內容之一。參酌上訴人主管王厚仁、同事黃毓淳，曹郁芹、前手賴芊樺均勝任此一工作，應認上訴人經由適當學習後，應可有效安排行程與時間，避免不必要時間耗費。至於上訴人所舉「兆豐國際商業銀行赴外收送文件、單據及款項明細一領用控管表（112年11月10日至113年1月3日，明細表流水號359101至359200）」，其上200件收送文件作業，由上訴人負責完成191件（見原審

卷(一)493-497頁)；但是，上開資料係112年11月10日至112年1月3日間收送文件總數量，並非上訴人在短時間內奔波送件資料，於扣除例假日與休息日，每日收送文件數量不到10件，再對照前述主管與同事之收送文件情形，實難認為上訴人體能與技術無法勝任文書組工作。

(五)又上訴人曾向臺北市政府勞動局申訴遭受不當調動，嗣臺北市政府勞動局性別平等工作會於113年5月2日審定：「1.有關申訴人任職於消費金融組期間，112年8月16日曾將客戶資料誤寄至其他公司，此為雙方所不爭；又查同仁賴○樺的履歷表，確為商學院畢業背景，故被申訴人基於業務需求進行人員調動，係屬人事管理權之行使」（見原審卷(一)第350頁審定書）。益證系爭調動係被上訴人合法行使人事管理權。

(六)綜上，被上訴人於112年8月21日，以系爭調動將上訴人自消金組調至文書組，負責外出收送文件等行政庶務，此係經營上所必須，並無不當動機及目的，上訴人勞動條件並未遭到不利變更，且調動後工作係其體能與技術得以勝任，故系爭調動應屬合法。上訴人謂系爭調動違反勞基法第10條之1第1、2、3款規定云云，並非可取。

七、關於被上訴人是否違反勞資爭議處理法第8條之規定：

上訴人主張調解紀錄雖記載其於113年1月11日申請勞資爭議調解（見不爭執事項(五)），但是其於113年1月10日已申請勞資爭議調解，被上訴人於113年1月15日預告將於同年月26日終止勞動契約，違反勞資爭議處理法第8條云云（見本院卷(二)第397-406頁）。為被上訴人所否認。經查：

(一)按「勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為；勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為」，勞資爭議處理法第8條定有明文。

(二)被上訴人於113年1月9日當面告知上訴人「不予補實」之考核結果，上訴人於113年1月11日完成勞資爭議調解申請（見不爭執事項(四)(五)）；再者，上訴人在113年1月10日已申請勞

資爭議調解（見本院卷(二)第229頁勞動即時通資料），且臺
北市政府勞動局勞資爭議調解申請書（下稱系爭調解申請書
）亦記載「案件申請時間：113年1月10日」（見同卷第213
頁），是上訴人主張其在113年1月10日已申請勞資爭議調解
，11日為臺北市政府勞動局受理日期並起算調解期間一節（
見本院卷(二)第410頁），應屬可信。

(三)依113年1月9日會議紀錄記載「考核結果說明如下：一、當
面告知不予補實之考核結果…」（見原審卷(一)第233頁），
上訴人並不爭執前開紀錄之真正（見不爭執事項(四)）。次依
上訴人於系爭調解申請書記載：「請求調解事項：1、契約
爭議：恢復僱傭關係爭議」，並提出勞資爭議WORD.docx檔
案為附件（見本院卷(二)第213頁）；且上開WORD檔案載有：
「…但後來副理最後告知試用沒過，就我對勞基法的理解，
雇主不能隨意資遣員工，更何況我絕非不能勝任此工作，在
此請求恢復僱傭關係」等語（見同卷第215頁），可知被上
訴人於113年1月9日會議時已告知上訴人「試用沒過」，將
以「不能勝任工作」事由終止勞雇關係，上訴人方在次（10
日）迅速申請勞資爭議處調解以表示不服，並請求恢復僱傭
關係。是被上訴人主張已於113年1月9日告知上訴人將終止
勞動契約，自屬有據。

(四)潘泓偉於本院前開庭期證稱：「〔提示被證15即113年1月9
日考核會議（見原審卷(一)第233頁），證人潘泓瑋有無出席？
當天會議過程如何？會議紀錄之考核結果說明如下：『一、
當面告知不予補實之考核結果』是何意思？〕我有出席該會
議，當天洪副理（指洪秀蓉副理）、王科長（指王厚仁科
長）還有我都有出席，我主要是紀錄，我忘記是誰告訴上訴
人考核結果。關於『一、當面告知不予補實之考核結果』，
我不知道『不予補實』是否為資遣之意思，但是當天有告訴
他試用期沒過。我不太確定當天有無人告訴他要將他資
遣」、「（113年1月9日新進員工適用考核會議，表示上訴
人試用期未通過，被上訴人對於試用期未通過之新進人員處

理為何？）印象中，先前碰到新進員工試用期未通過，公司會給新人謀職假，一定期間後就結束僱傭。本件也有給上訴人謀職假，但是上訴人還是有來公司，並用公司電腦向主管機關及內部投訴（也就是提出勞資爭議）」等語（見本院卷(二)第266-267頁筆錄）。依其證詞，被上訴人向來對於未通過試用考核之員工，係預告終止勞動契約並提供謀職假。對照被上訴人甫於113年1月9日告知上訴人不予補實，上訴人即在10日申請勞資爭議調解，可知被上訴人係於113年1月9日預告終止勞動契約。至於上訴人以潘泓偉無法確認113年1月9日會議時有無為預告資遣之意思表示，推論被上訴人當天並未預告資遣勞動契約云云（見本院卷(二)第412-413頁），尚與前述(三)其在113年1月9日會議已受通知被上訴人將以不能勝任工作為由預告終止勞動契約之情節不符，故為本院所不採。

(五)上訴人固然表示被上訴人於113年1月9日會議僅向其表示「不予補實」，並無資遣之意思表示。又依被上訴人112年12月11日新員關懷會議紀錄，被上訴人對於不予補實之新人，有數種處理方案：(1)續留原職位並延長試用期，(2)調動至其他職位並延長試用期，(3)終止勞動契約。且被上訴人於一、二審多次表示係在113年1月15日始預告終止勞動契約，是被上訴人終止契約已違反勞資爭議處理法第8條規定云云（見本院卷(二)第407-409、412-413頁、原審卷(一)第191頁會議紀錄）。惟查：

(1)上訴人於系爭調解申請書表明請求調解事項為「恢復僱傭關係爭議」，且於申請書附件WORD.docx檔案否認有何不能勝任工作情形，並請求恢復兩造僱傭關係，既如前述。可知上訴人並非以被上訴人將其「續留原職位並延長試用期，或是調動至其他職位並延長試用期」為由而申請勞資爭議調解，而是以「僱傭契約遭到終止」之爭議而申請勞資爭議調解；堪認被上訴人於113年1月9日會議時，表明上訴人不能勝任工作而為預告終止之意思表示。是上訴人

援引被上訴人112年12月11日新員關懷會議所列不予補實之各種處置方案，主張被上訴人並未在113年1月9日會議預告終止勞動契約云云，尚無可信。

(2)查被上訴人確於113年1月9日會議向上訴人預告終止勞動契約，已如前述；且被上訴人於本院亦確認曾在113年1月9日表示將終止勞動契約（見本院卷(二)第242、377-378頁），是被上訴人縱然於原審113年4月1日答辯狀表示在113年1月15日為預告終止之意思表示（見原審卷(一)第110頁），另於原審113年9月30日辯論狀、本院114年2月24日答辯狀等書狀，主張其在113年1月15日預告終止勞動契約（見原審卷(一)第507頁，本院卷(一)第264頁）；僅表示曾經另為預告終止勞動契約之旨，上開陳述自不影響其在113年1月9日已為預告終止勞動契約之意思表示。

(六)綜上，被上訴人於113年1月9日已向上訴人預告終止勞動契約；則上訴人主張於113年1月10日申請勞資爭議調解，被上訴人於113年1月15日始為資遣意思表示，違反勞資爭議處理法第8條而無效云云，並無可取。

八、關於被上訴人預告終止勞動契約是否合法方面：

被上訴人主張上訴人於試用期間發生多件疏失，且學習與工作態度不積極，其未通過試用期考核，核屬不能勝任工作，被上訴人得依系爭甄選簡章第拾條第四項預告終止僱傭等語（見本院卷(二)第344、349-371頁）。為上訴人所否認。經查：

(一)按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性（最高法院113年度台上字第101號、109年度台上字第2205號判決意旨參照）。是以勞動契約定有試用期者，雇主得於試用期間綜合考量員工能力、操守、適應力及應對態度等事項，以決定是否終止勞動契約。承前所述，上訴人自112年7月31日受僱於被上訴人，第拾條第

01 壹項約定試用期間為6個月，是以被上訴人得於試用期間對
02 上訴人進行考核，據以決定是否終止勞動契約。

03 (二)被上訴人主張上訴人有下列疏失，未能通過試用期考核，核
04 屬不能勝任工作情狀（見本院卷(二)第359-371頁），經查：

05 (1)112年8月16日，上訴人將被上訴人提供A公司的員工優惠
06 貸款專案DM寄給B公司部分：

07 上訴人確有此一疏失，已如第六段第(三)小段所述，堪認被
08 上訴人此一主張為可採。

09 (2)112年8月28日，上訴人騎乘機車送件途中，因手持行動裝
10 置遭開罰單，其送件過程具有違反交通法規之缺失部分：
11 被上訴人就此固然提出上訴人與潘泓偉對話截圖為證（見
12 本院卷(二)第49頁），但是上訴人是否騎乘機車違規使用手
13 機，核屬個人交通違規責任，況且被上訴人並未說明上開
14 交通違規對於收送文件造成如何不利影響，尚難逕認上訴
15 人執行職務有何疏失。

16 (3)112年9月1日，上訴人未與相關人員連繫，逕自將負責送
17 件信件置放於該分行櫃台後即離去部分：

18 依潘泓偉於前開庭期證稱：「〔上訴人是否曾經未先行告
19 知獲准，即將應送文件置放於文書科櫃台而離去？此一做
20 法是否符合被上訴人收件送件流程？（見答辯四狀表格第
21 3欄—本院卷(二)36-37頁）〕上訴人有此種情形，有些客戶
22 脾氣不好，碰到這種情形可能會客訴，且有的文件有時效
23 性。這種次數不會太少」等語（見本院卷(二)第259頁筆錄
24 ）。可知上訴人確於112年9月1日就信件處理方式，未與
25 相關人員為適當連繫，以致影響作業時效，且此種情形一
26 再發生。上訴人固然否認此件疏失（見同卷第457頁）；
27 然依上訴人與潘泓偉於112年9月1日對話「下午1:34（
28 潘）：你是放在自己的桌上嗎？」「下午1:35（潘）：還
29 是檯子上」，「下午1:35（上訴人）：檯子」相符（見同
30 卷第52頁對話截圖），核與與潘泓偉前開證詞相符，堪認
31 上訴人於前述時地未妥善處理信件，致影響作業時效。

01 (4)112年9月21日，上訴人處理郵寄國稅局信件時，未以掛號
02 信件處理，而是以平信投遞，致送達延誤部分：

03 潘泓偉於本院前述庭期證稱：「〔提示被上證3（見本院
04 卷(二)53頁），上訴人是否曾經發生將原應寄掛號予國稅局
05 之信件，以平信寄送，導致信件延後送達？這種情形是否
06 會造成被上訴人困擾？（見答辯四狀表格第4欄—本院卷
07 (二)37頁）〕有發生過這種情行，因為平信寄送速度會比較
08 慢，且如果國稅局沒有在當時收到信件，會打電話來表示
09 不滿，且有被處罰風險」（見本院卷(二)第260頁筆錄），
10 並有潘泓偉與唐姓同事112年9月22日對話截圖「（唐）結
11 果他寄成平信，國稅局今天下午才收到…」可證（見同卷
12 第53頁），堪認上訴人當時並未以掛號方式寄件予國稅局
13 。上訴人固然辯稱此係被上訴人工讀生未交接正確做法，
14 於此一事件之後，已修正做法，並未再發生類似事件云云
15 （見同卷第457頁）；然而，上訴人並未證明工讀生交接
16 作業方式有誤，所述即有不足。應認上訴人確有前述投遞
17 信件方式不當之疏失。

18 (5)112年9月18日，上訴人郵寄非掛號信件時，漏填寫寄件明
19 細，導致信件延後一日始寄出部分：

20 上訴人固然承認此一疏失，但是辯稱其在112年8月21日調
21 動至文書組，仍在熟悉大宗數量郵件之特殊郵寄作業流程
22 ，此後未再發生相同錯誤云云（見本院卷(二)第457頁）。
23 查證人潘泓偉於前開庭期證稱：「（上訴人是否曾發生郵
24 寄非掛號信件時，漏填寫寄件明細，導致信件需延後一日
25 寄出之事情？或其他漏將信件登載於寄件明細之情形？
26 這種情形是否會造成被上訴人困擾？…）這兩種情形都發
27 生過，寄出去文件有可能客戶很急，所以慢一天會有影
28 響，甚至會產生延誤兩天之效果。郵局也有向我們反映過
29 信件沒有填載寄件明細情形，偶爾一兩件時郵局會幫我們
30 處理，但是那陣子因為數量太多，郵局都退還給我們。這
31 會造成我們困擾，且這種情形很頻繁」等語（見本院卷(二)

第260-261頁），可知前述疏失係頻繁發生；且撰寫信件明細係一般性工作，短時間內即可熟悉作業程序，上訴人於系爭調動近1個月仍發生此疏失，是其辯稱漏填寫寄件明細之疏失早已改正一事，尚無可取。

(6)112年9月28日，上訴人郵寄平信時，漏填寄費單，經郵局承辦人員幫忙填寫始補正部分：

上訴人承認此一疏失（見本院卷(二)第457頁），且證人潘泓偉於前開庭期證稱：「（上訴人是否曾經發生郵寄平信時，漏填寄費單，導致須由郵局承辦人員幫忙填寫之情形？或有郵遞費加總金額寫錯之疏失？這種情形是否會造成被上訴人困擾？…）上訴人有發生此種情形，這與上述情形差不多（指屢次發生），因為郵寄信件時有兩項資料要處理，一個是明細、一個是郵費總表」等語（見同卷第261頁筆錄），可知此一疏失僅需稍加注意即可避免。上訴人雖辯稱由於前手未交接正確作法，導致其向工讀生學習錯誤做法，後來已改正云云（見同卷第457頁）；惟其並未證明前手交接發生疏失且工讀生所提供做法有誤，是上訴人所陳，尚無可信。

(7)113年1月3日，上訴人未將8封信件記載於寄件明細部分：

上訴人坦承此情，但辯稱大宗數量郵件之作業上，難免偶有疏漏云云（見本院卷(二)第457頁）。但是，上訴人在於112年9月18日已出現此一疏失（見第(5)點），3個月內再度出現同一類型疏失，尚不得以「難免偶有疏漏」為卸責之詞。參以潘泓偉證稱此種疏失頻繁發生（見第(5)點理由），是上訴人辯稱偶爾發生此種失誤一事，尚無可取。

(8)112年9月13日、112年10月5日上訴人將郵遞費加總金額寫錯部分：

上訴人承認發生前述疏漏，但是辯以大宗數量郵件之作業上，難免偶有疏漏云云（見本院卷(二)第457頁）。然依潘泓偉前開證詞，上訴人屢次出現此一作業疏漏（見第(6)點），是上訴人辯稱偶有錯誤一詞，顯與實情不符，故非

01 可取。

02 (9)112年8月22日至112年10月31日之間，上訴人送件時忘記
03 將文件交給客戶部分：

04 經查，潘泓偉於前開庭期證稱：「（上訴人是否曾經發生
05 送件時忘記將文件或忘記將簽收單交給客戶之情形？…）
06 上訴人有此情形，這會造成我們困擾。因為稽核會檢查簽
07 收單，若沒有簽收單會變成缺失，且事後再拿簽收單給客
08 戶補簽時，有時會要再跟客戶一再溝通。因為客戶沒有在
09 簽收單簽名，我們也不確定客戶有無拿到這份文件」等語
10 （見本院卷(二)第261頁筆錄），堪認上訴人確有忘記將文件
11 交給客戶之情狀。上訴人雖辯稱被上訴人從未告知此一情
12 節，且文書組95.5%文件外送業務皆由其進行，難免偶有
13 疏漏，除本次外，並無類似情況云云（見本院卷(二)第458
14 頁）；惟上訴人輔導員潘泓偉明確證稱上訴人曾發生此種
15 疏失，是上訴人辯稱潘泓偉並未告知此事，本院難以採取
16 。至於上訴人所負擔收送文件工作如屬過量，應循被上訴
17 人內部制度反應問題，尚不得憑以主張難免發生疏漏。

18 (10)112年12月8日下午，上訴人休假但是並未與代理人完成作
19 業銜接，以致影響寄件業務（見本院卷(二)第357頁）部
20 分：

21 上訴人固然辯稱當天下午已向負責寄件工讀生告知下午休
22 假，工讀生答應協助寄信，潘泓偉有看到業務交接過程云
23 云（見本院卷(二)第458頁）。惟查，潘泓偉於前述庭期證
24 稱：「（於112年12月8日，上訴人下午休假，須將當日郵
25 件寄送業務交接給代理人，上訴人有無完成交接？…）按
26 照我們流程，一個業務一天作一份總表，上訴人當天下午
27 要休假，應該只要記載上午摘要，但是上訴人製作當天總
28 表，造成下午代理人要從頭寫一份總表，否則就是把上訴
29 人總表留下，另外製作一份下午總表，但是序號是延續上
30 午總表，這樣造成郵局要核對兩份總表」（見同卷第261-
31 262頁筆錄），核與被上訴人所提112年12月8日大宗函件

01 收據、郵費單相符（見同卷第83、88-90頁）；堪認上訴
02 人於112年12月8日下午請假前，對於寄件業務並未考量代
03 理人銜接作業之延續性、便利性，以致代理人無法沿用上
04 訴人所製做表格。上訴人執此所辯，自無可採。

05 (11)112年12月中旬，潘泓偉輔導上訴人帳務工作，於檢查計
06 程車收據如發現未填寫或錯誤之情事，上訴人應洽申請人
07 填寫或補章；但是上訴人檢查不確實部分：

08 查潘泓偉於前開庭期證稱「計程車叫車單整理、對帳」為
09 文書組工作，為使上訴人對於文書組工作具有完整歷練，
10 曾經指導上訴人處理計程車收據帳務工作。同仁搭乘計程
11 車後，會提出乘車單與請款單（先由主管、經辦核章）據
12 以請款。於上訴人審核後，其曾經發現乘車單漏蓋章情
13 形，雖然請上訴人補正但是並未完全處理好。上訴人處理
14 這項業務之錯誤率較高等語（見本院卷(二)第256、262頁筆
15 錄）。可知文書組業務包含審核計程車單據，潘泓偉輔導
16 上訴人審核前述文件時，上訴人關於計程車單據之審核錯
17 誤率較高。是上訴人辯稱帳務工作並非其職責範圍，初次
18 學習難免有待強化之處，且潘泓偉從未告知有應改善之處
19 云云（見同卷第458頁），顯然忽略帳務審查亦屬上訴人
20 職務與學習內容，且學習效果欠佳；上訴人執此所辯，並
21 無可採。

22 (12)112年12月中旬，潘泓瑋教導上訴人檢查帳務類相關之印
23 章發票附件，並確認請款程序有無錯誤，但是上訴人疏未
24 刪除其他部門請款部分：

25 查潘泓偉於前開庭期證稱「發票等帳務相關事項之處理」
26 為文書組工作，為使上訴人對於文書組工作具有完整歷練
27 ，曾經指導上訴人處理發票帳務工作，這項業務和檢查計
28 程車收據情況差不多。曾經發生印章店以其他分行發票請
29 款的情形。當時上訴人沒有發現此情形，但是其他分行名
30 稱與本分行不同等語（見本院卷(二)第256、263頁筆錄）。
31 可知上訴人於審核發票文件時，曾經發生其他分行發票混

入請款情事，且承辦人員為一般查核即可剔除，但是上訴人疏未注意以致未剔除。是以上訴人空言審核發票並非其職責，初次學習難免有待強化之處，且潘泓偉從未告知有應改善之處云云（見同卷第458頁），洵無可取。

(13)上訴人應於112年12月底前完成核銷之發票，惟未依限完成核銷部分：

潘泓偉於前開庭期證稱：「（被證23帳務類第3.點提及，上訴人將業推費發票留於手邊未處理，約一週後才交回，導致業推費發票無法於2023年出帳？…）112年底我們交付他一些發票讓他檢查，主要是核對印章及金額，有些發票可以次年再辦理，有些發票如果明年再處理的話問題不大，但業務推廣（業推）費用涉及公關等性質，必須要當年申報，否則第2年額度可能會被縮減。上訴人看完了放在手邊，結果第2年年初對帳時發現少一包（不確定發票數量），導致第2年公關費額度有減少」、「（上訴人對於前述發票事項稱證人潘泓偉並未告知卷宗內有相關資料，致其以為此部分是已處理完畢之歷史文件…有何意見？）年底時都會跟大家說如果有發票要報帳，請趕快送過來處理且已經核銷發票會蓋章，這和還未核銷發票外觀上不同」等語（見本院卷(二)第264頁）。依潘泓偉證詞，已完成核銷發票與未完成核銷發票外觀顯有區別，但是上訴人未在112年12月底將已完成核銷發票申報，以致影響次年公關費額度。上訴人固然否認此一疏失，辯稱潘泓偉並未交待已完成核銷發票之處理程序云云（見同卷第459頁）；但是，其並未就相關發票為必要注意、復未向潘泓偉詢問處理時限，顯然欠缺必要注意，是其說詞尚無可取。

(14)112年9月12日，上訴人漏未將信件交付快遞寄送，但拒絕補正，以致同事出面代為送交信件予郵局處理部分：

潘泓偉於前述庭期證稱：「（上訴人是否曾經發生遺漏交寄信件，經同事發現後須補送至郵局，惟上訴人表示有事，隨即於17:10下班，而由其他同事幫忙收拾送件之情形

01 ？這種情形是否會造成被上訴人困擾？見答辯四狀表格第
02 14欄—本院卷(二)第42-43頁)上訴人有此情形，但因為大
03 家都是17：10下班，所以是別的同事幫他處理。公司附近
04 郵局有夜間郵局，印象中營業時間到晚上7點」等語（見
05 本院卷(二)第261頁筆錄）；堪認上訴人於112年9月12日漏
06 未將信件以快遞寄送，經發覺後仍未即時補正，嗣由同事
07 補寄信件。上訴人雖否認本項疏失（見同卷第459頁），
08 然與輔導員潘泓偉證詞不符，參酌潘泓偉負責審核上訴人
09 學習成績，且逐一說明上訴人前述各件疏失，應認潘泓偉
10 此部分證詞為可信，故本院無從採取上訴人所辯。

11 (15)工讀生於某日下午五點指導上訴人處理國際航空信件，上
12 訴人要求隔日再教學部分：

13 被上訴人固然提出新員終止適用事件說明為證（見原審卷
14 (一)第568頁「學習態度消極」欄位）；但是上訴人否認此
15 情（見本院卷(二)第459頁）。又被上訴人並未說明上訴人
16 拒絕學習之具體日期，復未說明前開學習有何急迫性，是
17 以上訴人縱使要求工讀生於次日再為指導，尚難推論其學
18 習態度消極。故被上訴人此一主張洵非可採。

19 (16)112年8月22日，賴芊樺指導上訴人操作差勤系統，但是上
20 訴人以下班時間將屆為由，要求改日再學習部分：

21 被上訴人固然提出賴芊樺與上訴人112年8月22日對話截圖
22 為證（見原審卷(一)第239-240頁）。上訴人則辯稱前開對
23 話係同事間閒聊云云（見本院卷(二)第459頁）。經查，被
24 上訴人並未說明前開學習有何急迫性、復未說明上訴人事
25 後仍未熟悉差勤系統，即有不足。參以上訴人曾於112年1
26 2月8日下午休假（見第(10)點），可知上訴人操作差勤系統
27 並無困難。是被上訴人憑此主張上訴人學習態度消極一
28 節，尚無可取。

29 (17)112年8月21日至113年1月9日，上訴人自稱優化流程，擅
30 自更改收送文件時段，造成客戶不滿部分：

31 潘泓偉於前開庭期證稱：「（上訴人稱文書組95.5%之文

件外送均由其負責，『變更送件時段』為優化流程之作法…；此一作法是否獲得證人潘泓瑋准許？此種措施有無上訴人所稱優化效果？）我沒有同意上訴人此種作法，文件收送流程無法產生他的優化效果。例如：(1)客戶要求我們下午再去收件，如果上訴人改成上午前去客戶處，可能客戶還沒蓋好章，因為有的客戶一天只有一次用印時間，時間大概都是下午兩、三點。(2)另外有的客戶上午要匯款，若下午才去客戶處，客戶會不滿且可能時間上會造成太緊迫情形」等語（見本院卷(二)第260頁筆錄）；堪認上訴人確有自行變更送件時段，造成客戶不滿情事。上訴人辯稱曾與主管討論變更送件時段云云（見同卷第459頁），但是迄未舉證以實其說，故本院無從採納上訴人所辯。關於上訴人所負擔收送文件工作如有過量情形，應循被上訴人內部制度反應，詳如第(9)點所示，併予說明。

(18)上訴人於下列月份晨會遲到且未參與預備工作：「(1)112年10月18日：晨會於8點30分開始，上訴人於8點35分打卡出席。(2)同年11月8日：上訴人在8點35分打卡出席。(3)同年12月6日：上訴人在當日8點36分打卡出席。且上訴人未參與各次預備會議」部分：

被上訴人提出前述時間之晨會通知、上訴人打卡紀錄（見本院卷(二)第96-97頁截圖、原審卷(一)第444-445頁）；上訴人亦承認前述晨會遲到（見本院卷(二)第460頁），堪認上訴人於前述三次晨會均遲到。至於上訴人主張潘泓偉、王厚仁科長表示上訴人不必出席預備會議，並舉112年10月17日、同年11月7日對話截圖為證云云（見本院卷(一)第75-77頁）；由於上訴人確已遲誤前述三次晨會，足認此部學習與工作態度欠積極；是以上訴人是否應參與預備會議，已無論究必要。

(19)112年10月3日，上訴人擅自搭計程車處理收件，且來回車資相距過多部分：

被上訴人固然提出上訴人至台塑來回計程車車資資料，金

01 額分別為230元、320元之計程車乘車證明與乘車券為據（
02 見本院卷(二)第99、101頁）。上訴人則辯稱該次為急件，
03 並非擅自從事私人活動（見同卷第460頁）。經查，被上
04 訴人如認為上訴人請款不符合相關程序，本得拒絕其請款
05 ，則其核准銷帳後，竟改稱上訴人請款有疑義，即無可取
06 。

07 (20)113年1月10日，上訴人未出席晨會，且於上班時間擅自離
08 開工作崗位，自行停止外出收送件等工作（見本院卷(二)第
09 364-366頁表格第20、21欄）部分：

10 承前所述，查被上訴人於113年1月9日會議已向上訴人為
11 預告終止之意思表示，並提供謀職假之申請（見第七段第
12 (四)小段），是被上訴人此部分主張，自無論究之必要。

13 (三)綜上，上訴人於112年7月31日受僱於被上訴人，試用期間為
14 6個月。嗣被上訴人主張上訴人於試用期間有前述編號(1)、
15 (3)至(14)、(17)、(18)所列疏失，而有考核不合格情形，衡諸其疏
16 失項目廣泛、次數甚多、且學習效果欠佳，則被上訴人於11
17 3年1月9日依系爭甄選簡章第拾條第四項約定預告終止勞動
18 契約，尚無權利濫用之情，是其預告於113年1月26日終止勞
19 動契約（見原審卷(一)第61頁人事通知），具有正當性，故兩
20 造間勞動契約業經被上訴人於113年1月9日預告終止，並於
21 同年月26日發生終止效力。上訴人空言文書組主管洪秀蓉對
22 其有偏見，評核不公云云（見本院卷(二)第429-436頁）；尚
23 與前開各件疏失資料不符，故為本院所不採。兩造勞動契約
24 既於113年1月26日終止，是以上訴人依附表1第二欄所示請
25 求權而為第一欄各項本訴請求，均屬無據。

26 九、被上訴人反訴有無理由？

27 被上訴人主張其已預付113年1月份薪資3萬3069元予上訴人
28 ，但是上訴人於當月請事假4天，以日薪1102.3元計算，上
29 訴人應扣還4日薪資4409元，另應返還113年1月26日以後共
30 計5日薪資5511元，合計9920元。爰依民法第179條之規定，
31 反訴請求：上訴人應給付被上訴人9920元，及自113年1月27

01 日起至清償日止按年息5%計算之利息（見原審卷(一)第261-2
02 63頁）。為上訴人所否認。經查：

03 (一)按「無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其
04 利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同」，民
05 法第179條定有明文。

06 (二)次按「行員請假期間薪津給付之規定：一事假（含家庭照顧
07 假）：(一)民國九十五年八月二十一日以後進行者，家庭照顧
08 假七日以內薪津照給，其他事假按日扣除薪津。…」，兆豐
09 國際商業銀行股份有限公司行員請假準則第5條第1款定有明
10 文（見原審卷(一)第270頁）。查被上訴人於113年1月1日預付
11 113年1月薪資3萬3069元予上訴人，其上記載「日薪=月薪÷3
12 0」，有薪資單可證（見原審卷(一)第267頁），是上訴人日薪
13 為1102.3元（計算式： $33,069 \div 30 = 1102.3$ ），先予說明。又
14 上訴人於113年1月請事假4日，亦有員工出勤登記表在卷可
15 查（見同卷第272頁），是被上訴人主張上訴人請事假4天，
16 不得請領工資，上訴人所受領4日事假薪資4409元（計算式
17 ： $1102.3 \times 4 = 4409$ ，小數點以下四捨五入），係無法律上原
18 因而受有利益並致被上訴人受損，應返還4409元予被上訴人
19 ，自屬有據。又兩造勞動契約已於113年1月26日終止，是上
20 訴人領取26日以後之後薪資，亦屬無法律上原因而受有利益
21 並致被上訴人受損，則被上訴人請求返還溢付5日薪資5,511
22 元（計算式： $1,102.3 \times 5 = 5,511$ 。省略小數點以下金額），
23 應予准許。合計被上訴人得請求返還9920元（計算式： $4,409 + 5,511 = 9,920$ ）。

24
25 (三)又按「二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期
26 者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷。但依債之性
27 質不能抵銷或依當事人之特約不得抵銷者，不在此限」、「
28 抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯
29 及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅」，民法第334條
30 第1項、第335條第1項定有明文。上訴人主張其任職被上訴
31 人期間，有附表2所示加班時數，被上訴人欠付附表2編號1

01 至24第(8)欄之加班費共計1232元，爰主張抵銷被上訴人前開
02 反訴請求等語（見本院卷(二)第470-477頁）。經查：

03 (1)按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間
04 內經雇主同意而執行職務」，勞動事件法第38條定有明
05 文。立法理由略稱：「勞工應從事之工作、工作開始及終
06 止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞動基準
07 法施行細則第七條第二款參照）。所稱工作時間，係指勞
08 工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，
09 提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主
10 支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能
11 依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主
12 依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，……爰就勞工
13 與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞
14 工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職
15 務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同
16 意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間
17 計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作
18 為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉
19 證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」，是以勞
20 雇發生加班時間之爭執，應以出勤紀錄所載勞工出勤時間
21 推定之，但雇主得反證證明勞工並無加班事實。

22 (2)次按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
23 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內
24 者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長
25 工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
26 之二以上」，勞基法第24條第1項第1款定有明文。又勞基
27 法係為保障勞工權益、加強勞雇關係而規範勞動條件最低
28 標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低
29 標準（勞基法第1條規定參照）。查勞基法關於延長工時
30 工資之給付，並未限定加班應以半小時或1小時為計算單
31 位，是勞工有加班情事者，雇主應按勞工加班時間計付加

01 班費；至雇主自定規則以加班滿半小時或1小時為加班費
02 要件者，顯違勞基法第1條之規定，應屬無效。經查，兆
03 豐國際商業銀行國內行員加班管理要點第6條固然規定：
04 「…每次加班以半小時為計算單位…」（見原審卷(一)第57
05 4頁），然與勞基法第24條加班制度本旨不符，應前開說
06 明，此一限制不生效力。是上訴人加班時間不滿半小時者
07 ，仍得請求加班費。

08 (3)上訴人主張其於附表2所示編號1至24所示月份加班，加班
09 日期、情形、時數如第(3)(4)(5)欄所示，此有被上訴人所提
10 供上訴人出勤紀錄可證（見原審卷(一)第443-446頁）；被
11 上訴人就此計算式亦不爭執（見本院卷(二)第487頁筆錄）
12 。則上訴人主張其有延長工時情形，依勞基法第24條第1
13 項第1款規定，被上訴人應給付加班費如該附表第(6)欄所
14 示（計算式見第(9)欄），經扣除第(7)欄「已付加班費或給
15 予補休」時數後，尚得請求第(8)欄「未付加班費」1232元
16 ，自屬有據。

17 (4)被上訴人固然辯稱其定有加班管理要點，且上訴人以往也
18 按照規定事前申請加班費或補休，或是在次日補提申請；
19 被上訴人也會在每日下班時間屆至時廣播提醒同仁盡快下
20 班。因上訴人就附表2第(8)欄加班時數並未依規定申請加
21 班，故無從請求加班費云云（見本院卷(二)第386-388、487
22 -488頁）。惟查，被上訴人既不爭執上訴人上開出勤時間
23 ，依勞動事件法第38條規定，應推定上訴人經被上訴人同
24 意而執行職務，且觀諸附表2第(8)欄所示未付加費情節，
25 上訴人加班時間均不滿1小時，而被上訴人前述加班管理
26 要點第6條規定以半小時為加班單位，係違反勞基法第24
27 條規定而無效，已如前述，被上訴人自不得以上訴人未依
28 加班管理要點申請加班而否認上訴人請求。則上訴人主張
29 被上訴人欠付前開加班費共1232元，並與被上訴人反訴請
30 求為抵銷，兩造並同意抵銷本金（見本院卷(二)第488頁）
31 ，自屬有據。抵銷後，被上訴人不當得利本金僅餘8688元

(計算式：9,920-1,232=8,688)。

(四)綜上，被上訴人反訴請求上訴人返還不當得利8688元；為有理由，應予准許。逾此數額之主張，則非可取，應予駁回。

十、綜上所述：

(一)上訴人依附表1第二欄所示請求權提起本訴，訴請如第一欄所示；為無理由，應予駁回。是則原審依此駁回上訴人本訴，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

(二)被上訴人依據民法第179條規定，反訴請求：「上訴人應給付被上訴人8688元，及自113年1月27日（即兩造勞動契約終止日之翌日）起至清償日止，按年息5%計算之利息」，洵屬正當，應予准許；逾此所為請求，為無理由，應予駁回。原審就超過上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並為假執行之宣告，自有未洽；上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判如主文第2項。至於前開應准許部分，原審判命上訴人如數給付，並為准、免假執行之宣告，核無違誤；上訴意旨就此部分指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

十一、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十二、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條前段，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 23 日

勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 許純芳

法 官 吳燁山

正本係照原本作成。

被上訴人不得上訴。

上訴人如不服本判決，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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 6 月 25 日

書記官 王尊

附表1：上訴人本訴聲明、請求權

一、本訴聲明	二、訴訟標的
(一)確認兩造間僱傭關係存在。	僱傭契約
(二)被上訴人應自113年1月26日起至上訴人復職日前1日止，按月於每月1日給付上訴人3萬7700元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	僱傭契約、民法第487條
(三)被上訴人應自113年1月26日起至上訴人復職日前1日止，按年於每年1月1日給付上訴人8萬6750元（年終獎金6萬9400元、全勤獎金1萬7350元），及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。	年終獎金—僱傭契約行員年終獎金核發準則第2條 全勤獎金—僱傭契約行員薪津、獎金及國內其他福利金給付作業須知第13條
(四)被上訴人應自113年1月26日起至上訴人復職日前1日止，按月提繳2262元至上訴人之勞退金專戶。	勞工退休金條例第14條第1、5項、31條