

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第74號

原告 莊雪琴

訴訟代理人 邱揚勝律師

被告 高雄銀行股份有限公司

法定代理人 鄭美玲

訴訟代理人 馬思評律師

葛光輝律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年4月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹仟零壹拾玖元，及自民國一一三年一月三十日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟零壹拾玖元為原告預供擔保，免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；又承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明。此觀諸民事訴訟法第170條、第175條規定自明。本件被告高雄銀行股份有限公司之法定代理人原為陳勇勝，嗣變更為乙○○，業據其具狀聲明承受訴訟（參本院卷一第95頁），於法核無不合，應予准許。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款定有明文。經查，原告原起訴請求確認兩造間之僱傭關係及

01 給付薪資(參本院卷一第11頁)，嗣於民國113年1月26日具狀  
02 追加請求加班費新臺幣(下同)50,047元(參本院卷一第527頁  
03 至第529頁)，又於113年同年4月23日本院言詞辯論期日當庭  
04 減縮加班費請求之金額為46,509元(參本院卷二第167頁)，  
05 而被告雖不同意原告所為之加班費追加(參本院卷二第15頁  
06 至第17頁)，惟本院審酌被告就原告所為之追加請求，已於1  
07 13年3月19日具狀詳細答辯(參本院卷二第7頁至第21頁)，而  
08 無礙於被告之防禦，且亦未妨礙本件訴訟之終結，是本院認  
09 原告所為上開追加及減縮變更合於前揭規定，應予准許。

10 貳、實體方面：

11 一、原告起訴主張：

12 (一)原告自82年8月24日起受僱被告，110年7月1日起即於被告三  
13 多分行擔任專員乙職，職務為負責公文交換、一般收付、聯  
14 網日結、協辦保管箱及定期盡職審查之業務，月薪為69,777  
15 元。原告於在職期間兢兢業業、努力不懈，然被告卻於112  
16 年1月13日以原告違反紀律捏造事實，欲誣陷分行及主管無  
17 作為、騷擾客戶，嚴重損害本行聲譽；違反個人資料保護  
18 法、違反紀律，擾亂本行秩序、未服從主管之指導；破壞紀  
19 律，嚴重搗亂本行秩序及故意不依規定處理業務，嚴重延誤  
20 公務；未服從主管之指導等五項違反事項，依被告從業人員  
21 獎懲辦法第11條第15款破壞紀律情節重大而予以記貳大過及  
22 解僱原告。原告於112年1月30日上班時，經被告人資口頭告  
23 知公司將於翌日即112年1月31日終止與原告之僱傭關係，並  
24 於112年2月3日收受被告終止僱傭契約之存證信函及函文，  
25 令原告相當錯愕即震驚。原告受僱於被告期間，實未違反工  
26 作規則等，且依被告所主張原告違反工作規則等相關事件，  
27 均係發生於數月或一年之前，於事件發生時，被告均未處  
28 分，卻遲至000年0月間始就數月前或一年前之事實為記過處  
29 分及終止勞動契約，已逾勞動基準法第12條第2項所定被告  
30 自知悉時起30日之除斥期間，故被告之終止權行使，不論事  
31 件是否真實，因已逾除斥期間而非合法，兩造間僱傭關係仍

01 屬存在。況且，原告任職於被告公司長達29年5個多月，工  
02 作期間盡責且與同事相處和睦，嗣因000年0月間原告向被告  
03 公司提出訴外人即三多分行經理嚴惠芬對其為職場霸凌之申  
04 訴，被告公司於同年4月6日向原告回覆職場霸凌事件不成  
05 立，並向原告表示此後不會再發生霸凌事件，亦不會對原告  
06 秋後算帳，要原告息事，然被告公司卻無端解雇原告，實屬  
07 挾怨報復之行為，並非客觀公允之決定，故其解僱顯非合  
08 法。又原告於112年1月19日向勞工局提出勞資爭議調解申  
09 請，原僅有請求調解工作獎金之爭議部分，後當原告知悉被  
10 告終止勞動契約，立即再向勞工局追加請求調解恢復工作權  
11 及員工一切權利福利，嗣於112年2月22日經高雄市政府勞工  
12 局以雙方就獎金及恢復僱傭關係爭議各有主張，無法擱置爭  
13 議協商，因而調解不成立，是兩造間之勞資爭議期間係自原  
14 告於112年1月19日申請勞資爭議調解起，直至112年2月22日  
15 調解不成立為止，則被告於該段勞資爭議調解期間，竟因該  
16 爭議事件而終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，故被  
17 告之終止行為違反勞資爭議處理法第8條之規定而未合法生  
18 效。準此，被告既係非法將原告解僱，兩造間之僱傭關係應  
19 仍存在，原告並無再補行服勞務之義務，且得請求應得之報  
20 酬，是原告自得依兩造間之僱傭關係及勞動基準法(下稱勞  
21 基法)第22條之規定，請求被告給付自112年2月1日起至同年  
22 3月31日之薪資共計139,554元，及自112年4月1日起至原告  
23 復職之日止，按月於每月5日給付薪資69,777元。

24 (二)又原告於三多分行工作內容為存摺類存款、法院扣押、警示  
25 戶、薪資戶、證券交割、保管箱、公文收發、外務、總務及  
26 信用卡經辦及聯網日結等，甚難控制在固定時間下班，有時  
27 甚至還在外處理事務，原告請求依出勤紀錄給付加班費，被  
28 告卻以加班為事前申請制為由，否准原告之申請，造成原告  
29 有加班之事實卻不能申請加班費。而原告未能申請加班費之  
30 期間如附表所示，加班費合計共50,047元，扣除兩造前於11  
31 1年11月22日在高雄市政府勞工局調解時，被告所已給付之

01 原告之加班費3,538元後，尚餘46,509元未給付，則原告自  
02 得依勞基法第24條第1款規定請求被告給付加班費46,509  
03 元。

04 (三)為此，爰依兩造間之僱傭契約、勞基法第22條、24條等規定  
05 提起本訴等語。並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在。  
06 2.被告應給付原告139,554元，及自起訴狀繕本送達翌  
07 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自1  
08 12年4月1日起至原告復職之日止，按月於每月8日給付原告6  
09 9,777元，及依序自次月5日起至清償日止，按週年利率5%  
10 計算之利息。4.被告應給付原告46,509元，及自追加起訴狀  
11 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

12 二、被告則以：

13 (一)原告於82年8月24日起即受僱於被告公司，110年7月1日起即  
14 於被告公司三多分行擔任專員(理財業務人員)乙職，自同  
15 年8月13日起卸任理財業務人員後，職務為負責公文交換、  
16 一般收付、聯網日結、協辦保管箱及定期盡職審查之業務，  
17 月薪為69,777元。然原告於任職三多分行期間，有以下違反  
18 被告公司工作規則之行為：

19 1、原告有「違反紀律捏造事實，欲誣陷分行及主管無作為」之  
20 情事：

21 原告前於111年1月14日以三多分行專員甲○○電話申訴案向  
22 被告公司人力資源處申訴被告公司三多分行經理嚴惠芬對其  
23 職場霸凌，並於該申訴案第4點第5項陳稱「有位承租保管箱  
24 之客戶曾多次向三多分行反應廁所髒」、「客戶回應說已經  
25 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，  
26 分行行員只會推銷理財商品」、「如有問題向嚴經理反應，  
27 嚴經理都不聽！」云云，復於被告公司調查申訴案期間，於1  
28 11年2月11日中午12點49分許，刻意致電張姓客戶，一再重  
29 複詢問、誘導客戶，欲使客戶回答出洗臉盆周圍多處積水等  
30 語，且原告未經客戶同意下並擅自錄音、將錄音檔譯文作為  
31 申訴被告公司三多分行經理嚴惠芬之行為。然張姓客戶因不

01 堪旅遊期間接獲原告來電一直重複詢問是否曾向原告反應上  
02 開事項，特於台東旅遊返回後專程至被告公司三多分行欲向  
03 原告解釋，惟原告不在且留電未回，故張姓客戶親署聲明書  
04 予以否認，並表示其僅在5年前有向保全反應「可否做個掛  
05 勾吊包包」，且其反應掛勾之事非現任主管之責等語，足證  
06 原告所申訴之事項與事實不符。而原告未經客戶同意下並擅  
07 自錄音、將錄音檔譯文作為誣陷被告公司三多分行經理嚴惠  
08 芬之行為，堪認原告有違反紀律捏造事實，欲誣陷分行及主  
09 管無作為之情事，悖於被告公司工作規則第49條所載本行從  
10 業人員應遵守紀律之規定。

11 2、原告有「騷擾客戶，嚴重損害本行聲譽；違反個人資料保護  
12 法」之情事：

13 (1) 承前所述，原告明知張姓客戶並無向其反映女廁骯髒一事，  
14 為掩飾其前述捏造女廁骯髒，誣陷分行及主管無作為等情，  
15 即利用其職務上之便利，蒐集、利用客戶之個人資料以聯繫  
16 張姓客戶，要求配合其說法，致張姓客戶不堪其擾，遂於00  
17 0年0月00日出具聲明書並記載「…鄭重聲明請貴行能管束行  
18 員之言行舉止。不應濫用客戶個資，且不得再騷擾到本  
19 人。」等語。

20 (2) 又原告於111年11月25日被告公司職場不法侵害預防小組第3  
21 次會議中，主動提供予委員閱覽之筆記中，夾帶有客戶個資  
22 （如：SAR明細及存單解約相關單據等），經多位委員目擊  
23 後原告隨即將文件取回，並當場塗改文件中之個資，企圖湮  
24 滅事證；復於112年2月15日委請財團法人中華勞資事務基金  
25 會針對112年1月10日人事評議委員會決議提出之申覆書，對  
26 於此違反事實並未提出申辯說明，堪認其違反事實屬實甚  
27 明。

28 (3) 準此，原告不當蒐集、利用客戶個人資料之行為，已違反個  
29 人資料保護法第20條第1項本文、被告公司個人資料管理政  
30 策第7條、被告公司客戶資料保密準則第4條第2項、被告公  
31 司個人資料管理與監督作業辦法第13條第1項等規定，且其

01 騷擾行為亦令張姓客戶不堪其擾，而以上開聲明書要求被告  
02 公司約束原告言行，不應有濫用客戶個資及騷擾之行為，足  
03 認原告已嚴重影響到被告公司名譽。

04 3、原告有「違反紀律，擾亂本行秩序」之情事：

05 原告於111年10月4日12時21分55秒之被告公司三多分行營業  
06 時間，無視當時有民眾在其值勤櫃台前洽公，竟持手機無端  
07 對該分行營業大廳進行錄音、錄影及拍照等動作，經主管制  
08 止後依然故我，無視主管指導，造成共事同仁工作情緒低  
09 下，甚至感到恐懼與不安，有侵害同仁及洽公客戶隱私之  
10 虞，已嚴重影響到被告公司行譽。原告對上開行為固辯稱  
11 「本人為完成工作有加班之必要，主管不准許申報加班，涉  
12 及個人勞動權益，故對加班時之營業大廳時鐘，進行加班時  
13 間存證」云云，然原告為上開行為時並非加班時段，顯見其  
14 為該行為要與加班無涉，是原告此部分辯詞並無可採。而原  
15 告無視洽公客戶之隱私及肖像或客戶對被告公司之觀感，無  
16 端於營業時間多次對被告公司三多分行營業大廳錄音、錄影  
17 及拍照等動作，經主管制止後依然故我，無視主管指導，破  
18 壞分行紀律，顯然違反被告公司從業人員服務規則第5條  
19 「從業人員應分層負責並服從主管之指導，如有意見應坦誠  
20 陳述或建議」及工作規則第49條等規定。

21 4、原告有「未服從主管之指導；破壞紀律，嚴重擾亂本行秩  
22 序」之情事：

23 原告多次於工作期間未經被告公司三多分行同仁之同意，私  
24 自對其等進行錄音、錄影或拍照，而該行為已造成共事同仁  
25 工作情緒低下，甚至感到恐懼與不安，且有侵害隱私之虞，  
26 被告公司三多分行職員為求同仁間能享有互動正常、氣氛良  
27 好之勞動環境，分別於111年3月23日及同年11月9日向被告  
28 公司人力資源處及企業工會提交連署書，表明無法與原告共  
29 事之意願。另被告公司人力資源處為調查原告111年11月9日  
30 提出之職場霸凌申訴案，即對被告公司三多分行同仁施以問  
31 卷調查，以釐清三多分行是否存有職場霸凌及原告與同仁間

01 之相處情況，惟依問卷調查結果，同仁除認為無職場霸凌  
02 外，多反映原告有錄音、錄影之行為，而影響整體之氣氛，  
03 被告公司遂以此認定原告確實有前揭行為，然經分行主管制  
04 止後依然故我，是原告無視主管指導，破壞紀律甚明，顯然  
05 然違反被告公司從業人員服務規則第5條及工作規則第49條  
06 等規定。

07 5、原告有「故意不依規定處理業務，嚴重延誤公務；未服從主  
08 管之指導」之情事：

09 原告於110年8月23日起至000年00月00日間常態性不依規定  
10 處理業務。原告未依被告公司從業人員延長工作時間薪資支  
11 給要點規定而事前申請加班、亦無有業務需要經單位主管核  
12 准之情形，致被告公司三多分行無法依規定記載從業人員滯  
13 留工作場所但未工作之時間，恐造成被告公司違反勞動事件  
14 法第38條規定，而嚴重延誤被告公司與三多分行總務人員及  
15 主管公務進行。然原告經被告公司三多分行總務人員及主管  
16 提醒後要求儘速處理仍不予理會，甚至以另有用途所以先不  
17 處理搪塞及跟你沒關係不要多問等語回應襄理，足認其未服  
18 從主管之指導，視主管領導統御於無物，違反被告公司從業  
19 人員服務規則第5條及第8條等規定。

20 (二)從而，依社會一般通念，原告之上開行為已達嚴重影響被告  
21 公司對事業統制權及企業秩序之程度，客觀上難期待被告公  
22 司採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，應足認勞動  
23 關係受嚴重之干擾而難期繼續而有立即終結之必要，則被告  
24 公司於112年1月10日經第21屆人事評議委員會第12次會議決  
25 議，認定原告違反被告公司上開工作規則，破壞紀律且情節  
26 重大，經查核屬實，依高雄銀行從業人員獎懲辦法第11條第  
27 15款破壞紀律情節重大，予以記二大過，並於112年1月19日  
28 以高銀總人資字第1120009033號函告知自112年1月31日終止  
29 與原告間之僱傭關係。

30 (三)原告固主張被告行使終止權已逾勞基法第12條第2項所定30  
31 日除斥期間云云。然查，原告上開違反被告公司工作規則情

01 節是否重大而達於應予解僱之程度，須經被告公司112年1月  
02 10日第21屆人事評議委員會第12次會議審議後，始能形成確  
03 信，是勞基法第12條第2項所定30日除斥期間，應自112年1  
04 月10日起算，被告於112年1月31日起終止兩造間僱用關係，  
05 並未逾30日之除斥期間。

06 (四)原告雖主張被告係在勞資爭議期間終止僱傭關係，違反勞資  
07 爭議處理法第8條規定云云，惟原告於112年1月19日係就  
08 「工作獎金」之爭議向高雄市政府勞工局提出調解聲請，而  
09 在原告提出前開「工作獎金」調解申請前，被告公司已於11  
10 2年1月10日經第21屆人事評議委員會第12次會議，以「違反  
11 本行相關規定，嚴重影響分行士氣，擾亂分行秩序並損及行  
12 譽」等事由，對原告作成「一次記兩大過，予以免職」之決  
13 議，而「違反本行相關規定，嚴重影響分行士氣，擾亂分行  
14 秩序並損及行譽」與「工作獎金」爭議，二者並不相同，且  
15 無直接或間接關聯，則被告公司於原告就「工作獎金」爭議  
16 申請調解期間，另以原告有「違反本行相關規定，嚴重影  
17 響分行士氣，擾亂分行秩序並損及行譽」之情，終止與原告  
18 間僱傭關係，並未違反勞資爭議處理法第8條之規定。

19 (五)退步言之，倘鈞院審理後認定兩造僱傭關係仍存在，則原告  
20 自無受領被告公司所給付退休金3,091,127元之法律上原  
21 因。為此，爰依民法第179條規定請求原告返還並與原告所  
22 請求給付之薪資、加班費為主張抵銷等語資為抗辯。

23 (六)並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請  
24 准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項：

26 (一)原告自82年8月24日起受雇於被告，110年7月1日起於被  
27 告三多分行擔任專員，月薪為69,777元。

28 (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  
29 定，加班採事先申請制。

30 (三)原告曾於111年1月14日向被告人力資源處提出書面申訴，稱  
31 有客戶多次反映廁所積水而未處理等語，並於111年2月14日

01 致電承租保管箱之張姓客戶，並將對話過程錄音，該客戶則  
02 於000年0月00日出具被證6之聲明書予被告。

03 (四)原告曾於工作時間之110年10月4日12時21分朝三多分行營業  
04 大廳拍照。

05 (五)原告自110年8月23日起之在職期間，有多筆未處理之刷卡明  
06 細單。

07 (六)被告於112年1月10日第21屆人事評議委員會第12次會議審  
08 議，認定原告違反工作規則，破壞紀錄且情節重大，依高雄  
09 銀行從業人員獎懲辦法第11條第15款規定予以記兩大過，及  
10 依工作規則第11條第1項第8款及勞基法第12條第1項第4款規  
11 定終止僱傭關係，並於同年1月30日通知原告在同年月31日  
12 終止僱傭關係。

#### 13 四、得心證之理由：

14 原告主張被告違法終止兩造間之僱傭關係，兩造僱傭關係仍  
15 存在，被告自仍應給付原告薪資，且被告尚積欠原告如附表  
16 所示之加班費等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是  
17 本件所應審究者，厥為：(一)原告請求確認兩造間僱傭關係存  
18 在，有無理由？(二)原告請求被告給付加班費，有無理由？茲  
19 分述如下：

20 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

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

30 2、按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、  
31 違反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主依前項第1

01 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  
02 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  
03 定有明文，所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得  
04 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  
05 定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期  
06 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  
07 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  
08 勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初  
09 次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損  
10 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為  
11 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  
12 法院109年度台上字第859號裁判意旨參照）。倘勞工違反工  
13 作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，  
14 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  
15 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  
16 符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益  
17 之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上  
18 字第1227號判決參照）。又按，勞工與雇主約定以雇主訂定  
19 之工作規則為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效力，  
20 除該工作規則違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、雇  
21 雙方均應受其拘束，當然成為勞動契約內容之一部。又勞工  
22 基於勞動契約所負之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包  
23 括忠實義務，如服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則  
24 之義務、守密之義務及審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義  
25 務，即難於維持雇主對事業之經營秩序，自可認勞工違反勞  
26 動契約或工作規則，情節重大，雇主即得以終止勞動契約。

27 3、復按，非公務機關對個人資料之利用，除第6條第1項所規定  
28 資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之，個人資料保  
29 護法第20條第1項本文載有明文。又被告公司所訂頒之工作  
30 規則第49條規定：「本行從業人員應遵守紀律，如有違反，  
31 按情節依據各相關規定懲處。應遵守紀律內容另訂。」；被

01 告公司從業人員服務規則第5條規定：「從業人員應分層負  
02 責並服從主管之指導，如有意見應坦誠陳述或建議。」；被  
03 告公司個人資料管理政策第7條規定：「本行個人資料管理  
04 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  
05 環境，應依個人資料保護法與本行相關規定辦理。違反本行  
06 個人資料管理制度者，應依本行相關規定與以處分。如涉有  
07 相關民、刑事或其他法律責任者，將依情節輕重追訴其法律  
08 責任。」；被告公司客戶資料保密準則第4條第2項規定：  
09 「客戶資料之蒐集、處理、利用及國際傳輸，皆依『個人資  
10 料保護法』之規範而受保障。」；被告公司個人資料管理與  
11 監督作業辦法第13條第1項規定：「除有下列情形之一，不  
12 得將個人資料為特定目的外之利用：一、法律明文規定，例  
13 如洗錢防制法、資恐防制法、稅捐稽徵法等相關法令。二、  
14 為維護國家安全或增進公共利益所必要。三、為免除當事人  
15 之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益  
16 之重大危害。五、經當事人書面同意。」，有上開規範存卷  
17 可佐(參本院卷一第86頁、第133頁、第135頁、第141頁、第  
18 155頁)。

19 4、而查，原告曾於111年1月14日向被告人力資源處提出書面申  
20 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  
21 之理由為有客戶多次反映廁所積水而未處理等情，並於111  
22 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  
23 錄音，該客戶因而出具聲明書予被告公司等情，有卷附錄音  
24 譯文、該客戶之聲明書等為證，且為兩造所不爭執(即上開  
25 不爭執事項(三)，參本院卷二第116頁)，堪以認定。而依該錄  
26 音譯文內容觀之：「(原告：)好，我再確定一下喔，就是  
27 說，你是洗手台旁邊都有水不方便把東西放置在上面。(張  
28 姓客戶：)你聽我說，你誤解我的意思，我不是這樣講，我  
29 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  
30 濕。…」等對話過程(參本院卷一第127頁至第128頁)，可  
31 見原告有引導客戶陳述「廁所積水」之情形，且依該客戶之

01 聲明書所載：「本人於111.2.11中午12點49分在台東旅遊  
02 時，接獲自稱為高雄三多分行保管箱經辦之一位女行員來  
03 電，問我是否曾經反應一樓廁所髒亂、潮濕，且跟三多分行  
04 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  
05 過，只是曾在五年前向保全反應，建議可否做個掛勾吊包  
06 包，惟該行員一直重複問我是否有反應一樓廁所髒亂、潮濕  
07 之事，本人並於111.2.14自台東回來專程到高銀向該行員解  
08 釋，因該員不在，留電未回，故於下午再次去電跟該員解釋  
09 確認，該員也回覆稱未向上級反應廁所髒亂、潮濕之事，只  
10 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  
11 前向保全反應，非現任主管之責。本人不堪其擾，並鄭重聲  
12 明請貴行能管束行員之言行舉止。不應濫用客戶個資，且不  
13 得再騷擾到本人」等語(參本院卷一第237頁)，亦明確陳述  
14 其並無指摘「廁所積水」之情，對其遭原告誤解及濫用其個  
15 資之行為感到不滿，足認原告係為誣指嚴惠芬所為之舉措，  
16 利用職務上所持有之客戶個資聯繫該客戶而欲遂行其目的，  
17 實已有違上開被告公司之工作規則第49條規定及客戶個人資  
18 料不得為特定目的外之利用等相關規定。

19 5、原告就此雖主張其僅係將張姓客戶之要求如實反映，然被告  
20 卻自行撰寫聲明書，再請張姓客戶簽名，顯然係有意攻擊原  
21 告云云(參本院卷一第220頁至第221頁)，惟張姓客戶係於5  
22 年前向被告公司反映希望廁所裝設掛勾，斯時並非原告所經  
23 手，則原告致電予張姓客戶詢問其5年前所請並引導其表達  
24 「廁所積水」問題，即難認係基於其工作所需，且原告復未  
25 能舉證證明該聲明書為被告所自行撰寫，況縱為被告自行撰  
26 寫，惟張姓客戶既已簽名其上，即表示其認同聲明書所載之  
27 內容，自難認係被告刻意虛捏事實而對其攻擊。

28 6、原告復於111年11月25日被告公司職場不法侵害預防小組第3  
29 次會議中，主動提供予委員閱覽之筆記內夾帶有客戶個資  
30 (如SAR明細及存單解約相關單據等)，經多位委員當場發覺  
31 後，原告隨即將該文件取回並塗改等情，有該次會議之譯

01 文、被告公司111年12月2日書函等為證(參本院卷一第306頁  
02 至第309頁、第359頁至第363頁)，且原告迄未就上開事實為  
03 爭執，是此部分事實堪以認定，則原告顯有違反前揭客戶個  
04 人資料不得為特定目的外之利用等相關規定甚明。

05 7、又原告有多次於工作期間未經被告公司三多分行同仁之同  
06 意，私自對其等錄音、錄影或拍照等行為，有被告公司所提出  
07 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  
08 11月9日之連署書等存卷可稽(參本院卷一第185頁至第192  
09 頁、第239頁至第240頁、卷後存置袋內)。依多名被告公司  
10 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  
11 為：「同仁間會互相教導及協助莊員，惟拿出手機錄影之行  
12 為較無法接受。」、「因相處上會產生爭執，甚至有錄音、  
13 錄影等蒐證情形，同仁多半不願與之直接來往，常有恐懼感  
14 受。」、「因動不動就要對主管錄音錄影，使我們心生恐  
15 慌。」等語(參本院卷一第185頁至第192頁)，即均陳述原告  
16 於工作期間有對其等或主管錄音錄影之行為。而觀原告於遭  
17 被告公司解僱後之申辯說明書中主張：其係因遭被告公司職  
18 場暴力，依被告公司禁止工作場所職場暴力聲明第3點規  
19 定，盡可能以錄音或任何方式記錄加害者行為，故其在營業  
20 廳所做的蒐證是捍衛自己的權益等語，有原告所撰寫之違反  
21 事項申辯說明書可稽(參本院卷一第279頁)，足見原告亦承  
22 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  
23 等詞，然依上開職業安全衛生問卷之內容，可知原告係在同  
24 仁協助、教導或平時之相處上即為錄音、錄影，顯難認係為  
25 防衛自己權益所為，且此舉易使同處於該工作環境中之同事  
26 產生緊張、防衛之心理壓力，影響彼此間之互動及和諧；而  
27 被告公司主管前曾於111年3月23日告誡原告僅能於保護自己  
28 的目的範圍內蒐證，不能影響他人等語(參本院卷一第241頁  
29 至第248頁簽呈及錄音譯文)，惟原告仍未改善，則同仁於11  
30 1年11月22日在上開職業安全衛生問卷調查表中猶陳述其等  
31 不時遭原告錄音錄影之恐懼不安心情，足見原告並未服從主

01 管之指示而予改善，顯悖於被告公司從業人員服務規則第5  
02 條之規定。嗣原告雖於本院審理時具狀表示其並無上開未經  
03 同仁同意錄音錄影或拍照等行為云云(參本院卷一第525  
04 頁)，然此核與上開客觀證據不符，難認其空言否認為可  
05 採。

06 8、按「本行從業人員當日工作，均應於當日辦理完成，有業務  
07 需要經單位主管核准者，得延長工作時間。」、「從業人員  
08 申請延長工作時間，應於事前申請加班(含紙本或電子文書)  
09 ，由直屬主管審核後層轉單位主管核准。」、「從業人員有  
10 下列情事之一者，不得支給延長工作時間薪資：(一)自行提早  
11 上班或延長辦公時間，而與本要點第2點規定原則不符  
12 者...。」，被告公司從業人員延長工作時間薪資支給要點  
13 第2點、第7點、第9點分別載有明文(參本院卷一第159頁至  
14 第160頁)。又被告公司於111年10月18日、27日分別以書函  
15 公告：「務必每天登錄提交前一營業日『刷卡明細單』。」  
16 等語(參本院卷一第315頁、第323頁)，復於同年11月3日、1  
17 2月7日再次於朝會中宣導，有被告三多分行「朝會紀錄」可  
18 佐(參本院卷一第193頁至第196頁)，又於同年12月12日再次  
19 以書函公告：「如無加班需求或因私務等因素滯留行內，致  
20 超逾該時間者，次一出勤日務必於本行內部網路之『刷卡明  
21 細單』敘明理由後，層轉單位主管核准。」等語(參本院卷  
22 一第317頁)，足見被告公司不斷提醒宣導職員應每天登錄提  
23 交一營業日之刷卡明細單，然原告迄111年10月27日止，仍  
24 有121筆刷卡明細單未處理，期間經被告公司為上開宣導後  
25 仍未改善，有被告之刷卡明細單存卷可證(參本院卷一第161  
26 頁、第325頁至第327頁、卷二第63頁至第69頁)，且原告亦  
27 不爭執其有多筆未處理之刷卡明細單(即上開不爭執事項  
28 (五)，參本院卷二第117頁)，堪認原告未服從被告公司之指示  
29 而猶未依規處理其刷卡明細單，顯違反上開被告公司從業人  
30 員服務規則第5條規定。而原告就此雖主張其乃因被告公司  
31 主管私下規勸不要申請加班費，稱原告動作慢不要報加班，

01 因為會造成三多分行過多加班費的申請，影響分行的考核成  
02 績，然原告難以接受，故暫未勾選處理云云，並提出LINE對  
03 話紀錄為證(參本院卷一第205頁、第224頁至第225頁、第38  
04 5頁至第389頁)，惟依該LINE對話紀錄內容，多係原告單方  
05 面向對方抱怨被告公司三多分行不讓其領加班費(參本院卷  
06 一第385頁至第389頁)，且由對方所回覆：「你們分行的人  
07 不夠團結」等語觀之(參本院卷一第385頁)，可見對方並非  
08 被告公司三多分行之行員，則有關原告所在之三多分行是否  
09 確有原告所指之上開情形，因僅有原告單方面之陳述而難以  
10 認定；況原告若認為其果真有加班之事實，仍得依規定處理  
11 刷卡明細單而提交加班費之申請，而非放任不予處理，且經  
12 被告公司提醒宣導後猶未改善，是原告此部分主張尚難據為  
13 其有利之認定。

14 9、準此，原告身為被告公司行員，本應恪遵工作規則，且不得  
15 將客戶資料作特定目的外之使用，並審酌被告公司為銀行  
16 業，客戶之資料保密事宜至關重要，然原告多次違反相關工  
17 作規則，經主管提醒告誡後仍未為改善，顯見其未能服從主  
18 管之指示，甚至有於會議中夾帶客戶個人資料之行為，此實  
19 足致被告公司對原告之信任關係發生破裂。而以原告未能遵  
20 守被告公司之相關規定及內部管理，於主管規勸時猶未能反  
21 省及改善，實已違反勞工之忠誠義務，對被告公司之秩序管  
22 理維護、客戶個人資料保密之風險控管均造成影響，若仍僅  
23 予懲處而保留職務，將使被告繼續承受原告輕忽公司規章及  
24 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  
25 料遭不當利用之風險，是本件實難期待被告採用解僱以外方  
26 式繼續其僱傭關係，即符合解僱最後手段性原則，故原告之  
27 行為屬違反勞動契約或工作規則情節重大之情，堪以認定，  
28 被告依據勞基法第12條第1項第4款規定，於111年1月31日終  
29 止兩造間之僱傭關係，自屬有據。

30 10、又原告固主張被告之終止權行使已逾勞基法第12條第2項所  
31 規定之30日除斥期間，其終止僱傭關係不合法云云。然按：

01 雇主依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止契約，應  
02 自知悉其情形之日起，30日內為之，同法條第2項規定載有  
03 明文；而所謂「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或  
04 工作規則，且衡酌上開情事而屬情節重大，有所確信者而言  
05 (最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照)。依上所  
06 述，原告於111年2月14日起迄000年0月間，陸續發生不當利  
07 用客戶資料、不遵守主管指示、未依規處理刷卡明細等違反  
08 相關工作規則之情形，足見勞基法第12條第4款所載：「違  
09 反勞動契約或工作規則」之事由乃繼續發生中，則是否已合  
10 於「情節重大」而達到應予解僱之程度，即須予以調查方足  
11 以確信，被告公司因此於112年1月10日召開第21屆人事評議  
12 委員會第12次會議，經調查後確認原告之上揭違反工作規則  
13 行為已達於情節重大之程度，斯時被告公司始「知悉」原告  
14 之行為符合勞基法第12條第4款之終止事由，並決議予以一  
15 次記二大過及免職，則被告公司於同年1月30日告知原告終  
16 止勞動契約（即上開不爭執事項(六)，參本院卷二第117  
17 頁），自未逾30日除斥期間，故原告此部分主張並非可採。

18 11、再原告主張被告公司終止僱傭關係，係在兩造勞資爭議調解  
19 期間，其終止權之行使違反勞資爭議處理法第8條之規定而  
20 屬無效云云。而按，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資  
21 方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為  
22 其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8條前段載有明  
23 文；經查，原告於112年1月19日向高雄市政府勞工局申請調  
24 解，申請調解之內容原為請領「工作獎金」，嗣於同年1月3  
25 0日收受解僱之通知後，再向勞工局追加請求調解恢復工作  
26 權及員工一切權利福利等情，業據原告陳述在卷(參本院卷  
27 一第202頁)，且有112年1月19日高雄市政府勞工局勞資爭議  
28 調解申請書存卷可稽(參本院卷一第299頁至第300頁)，自堪  
29 認定，是原告於112年1月19日僅係就「工作獎金」之爭議事  
30 項聲請調解，惟觀被告據以解僱原告之上開事由，均核與  
31 「工作獎金」之爭議事件無關，自不受上開勞資爭議處理法

01 第8條前段規定之限制，故原告執此主張被告之解僱不合法  
02 云云，並非有據。

03 12、綜上，兩造僱傭關係業經被告合法終止，則原告依僱傭關  
04 係、勞基法第22條規定請求被告給付自112年2月1日起至本  
05 件起訴時止之薪資共139,554元，及自同年4月1日起至原告  
06 復職之日止，按月於每月5日給付薪資69,777元，即屬無  
07 據。又兩造間既不復存在僱傭關係，則被告以「倘鈞院審理  
08 後認定兩造僱傭關係存在」為前提，而主張原告應返還退休  
09 金並於本件為抵銷之抗辯(參本院卷二第142頁至第148頁)，  
10 本院自無庸再予審究，附此敘明。

11 (二)原告請求被告給付加班費，有無理由？

12 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  
13 標準加給：一、延長工作時間 在2小時以內者，按平日每小  
14 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  
15 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  
16 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  
17 出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞  
18 動事件法第38條載有明文，而其立法理由明揭：「勞工應從  
19 事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動  
20 契約中約定（勞動基準法施行細則第七條第二款參照）。所  
21 稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施  
22 內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但  
23 不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主  
24 張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證  
25 明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依  
26 勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀  
27 錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至  
28 分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處  
29 理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀  
30 錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。  
31 爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記

01 載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行  
02 職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同  
03 意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計  
04 算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反  
05 對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責  
06 任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。是勞工雖得依  
07 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  
08 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  
09 規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍  
10 得本此推翻上開推定。

11 2、經查，依高雄銀行從業人員延長工作時間薪資支給要點第7  
12 點規定：「從業人員申請延長工作時間，應於事前申請加班  
13 (含紙本或電子文書)，由直屬主管審核後層轉單位主管核  
14 准。」，而如被告公司職員於事後提出加班申請並請其主管  
15 核可後，仍會核發加班費等情，為兩造所不爭執(即上開不  
16 爭執事項(二)，參本院卷二第116頁至第117頁、第141頁)，是  
17 被告公司採行加班申請制度，員工如有加班需要，須於事前  
18 申請，經直屬主管核准後始得加班，或事後說明原因，經直  
19 屬主管核准後亦得報支加班。原告知悉上開規定，如有於加  
20 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  
21 以報支加班費，然原告並未依規定就如附表所示之時間申請  
22 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  
23 出勤時間作為勞工經雇主同意執行職務時間之推定，則原告  
24 有無經被告公司同意始延長工時執行職務，或其確有加班需  
25 要等情，即應由原告負舉證之責證明之。

26 3、而原告就如附表所示有關110年12月30日自下午5時起迄7時4  
27 0分之期間，依其所提出當天之LINE對話紀錄觀之，乃其向  
28 對方述說：「累死了，快9點半左右才捉出來，結果是外匯  
29 的帳沒進去，回到家10點半了，又沒有給加班費，裝肖  
30 維。」等語(參本院卷一第387頁)，並佐以被告於另案(即本  
31 院112年度勞訴字第107號原告向被告及嚴惠芬提告請求損害

01 賠償案件)審理時所提出之被告職場不法侵害預防小組第000  
02 0000號案調查小組調查報告第(三)點所載：「因該分行110.1  
03 2.30因外匯帳務不合，直至晚上9時始合帳，惟之後又發現  
04 莊員所管4548交易未登錄，經關機人員補登並追回主管刷主  
05 管卡後，遲至10時半始關機完成...。」等情(參另案卷宗一  
06 第576頁)，核與原告於上開LINE所述係因關帳問題而加班一  
07 節相符，堪認原告該日確係為處理被告公司帳目事宜而延長  
08 工時，則其請求此部分之加班費，即屬有據；而依被告公司  
09 從業人員延長工作時間薪資支給要點第3條規定：「從業人  
10 員延長工作時間之計算如次：(一)延長工作時間滿20分鐘未達  
11 50分鐘者以半小時計；滿50分鐘未達60分鐘者，以1小時  
12 計。(二)延長工作時間起算時間為平日下午5時...」，則原  
13 告於下午5時起迄7點40分下班打卡，加班時數應計為2.5小  
14 時，並以原告月薪69,777元(即上開不爭執事項(一)，參本院  
15 卷二第116頁)，換算每小時時薪為291元(計算式：69,777  
16 元÷30÷8=291，元以下四捨五入，下同)，則原告可請求之  
17 加班費為1,019元(計算式：291元×4/3×2+291元×5/3×0.5=  
18 1,019)。另原告就其111年2月8日之加班，固提出LINE對話  
19 紀錄為證，然觀該對話內容，僅係原告單方面向對方抱怨：  
20 「今天快7點下班，6點半左右曾襄下來，在那邊嚷嚷說這兩  
21 天怎麼都這麼晚才下班，是作什麼真的有在加班嗎那麼忙  
22 嗎，聽了真的很不爽」等語(參本院卷一第389頁)，惟其是  
23 否確係為處理工作所需而延長工時，卷內並無其他證據可資  
24 佐證，自難以其片面所述遽為其有利之認定。至原告就如附  
25 表所示之其餘時間，迄均未舉證證明其係經被告公司同意始  
26 延長工時執行職務，或其確有加班需要等情，則其據此請求  
27 被告給付加班費，即無理由。

- 28 4、未按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
29 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定  
30 ，亦無法律可據者，週年利率為5%；給付有確定期限者，  
31 債務人自期限屆滿時起，給付無確定期限者，債務人於債權

01 人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負  
02 遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達  
03 支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，  
04 民法第233條第1項前段、第203條、第229條第1項、第2項分  
05 別定有明文。本件原告就請求加班費之金額併請求自民事追  
06 加起訴狀繕本送達被告之翌日起迄清償日止之法定遲延利  
07 息，而被告復於本院113年1月30日言詞辯論期日對原告追加  
08 加班費之請求進行答辯(參本院卷一第553頁)，足見被告至  
09 遲於該日之前已明瞭原告民事追加起訴狀之內容，則其於11  
10 3年1月30日起即應負遲延責任，是原告請求被告給付加班費  
11 1,019元，及自113年1月30日起至清償日止，按週年利率5%  
12 計算之利息，為有理由，應予准許。

13 參、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造  
14 間之僱傭關係及勞基法第22條規定，請求被告給付自112年2  
15 月1日起至本件起訴時止之薪資共139,554元，及自同年4月1  
16 日起至原告復職之日止，按月於每月5日給付薪資69,777  
17 元，均無理由，不應准許；又原告依勞基法第24條規定請求  
18 被告給付加班費1019元，及自113年1月30日起至清償日止，  
19 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，至逾此  
20 範圍之請求，則無理由，應予駁回。

21 肆、又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判  
22 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執  
23 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執  
24 行。

25 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
26 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘  
27 明。

28 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日

30 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

31 以上正本係照原本作成。

01 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，並  
02 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原  
03 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（須按他造當事人之人數  
04 附繕本）。

05 中 華 民 國 113 年 5 月 31 日  
06 書記官 解景惠