

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第272號

原告 林宛靜

訴訟代理人 朱健興律師（法扶律師）

被告 中譽財信管理有限公司

法定代理人 張碧蓉

訴訟代理人 沈明欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114 年2 月7 日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣貳仟玖佰伍拾貳元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應給付原告新臺幣參萬零陸佰參拾貳元，及自民國一百一十二年六月九日起至清償日止，按年息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二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳仟玖佰伍拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但如被告以新臺幣參萬零陸佰參拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247 條第1 項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利

01 益，縱其所求確認者為他人間之法律關係，亦非不得提起（
02 最高法院52年度台上字第1240號、42年度台上字第1031號判
03 決要旨參照）。原告主張自民國107年6月6日起受僱於被
04 告擔任行政助理，於110年11月11日遭違法解僱提起確認僱
05 傭關係存在之訴，經本院111年8月4日111年度勞訴字第
06 237號達成和解作成勞動調解筆錄（下稱系爭調解筆錄），
07 確認兩造自110年11月12日起僱傭關係存在、其於111年8
08 月5日復職，詎被告於112年2月15日再度以其無法勝任工
09 作為由依勞動基準法第11條第5款預告於同年3月17日終止
10 ，故請求確認兩造僱傭關係存在等節，則經被告以伊解僱並
11 無違法一情為辯，是兩造間是否仍存有僱傭關係當有爭執，
12 而此不安之狀態，得由原告以對被告為確認判決除去之，堪
13 謂其提起本件訴訟有受確認判決之法律上利益，先予敘明。

14 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
15 基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
16 此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款自明
17 。本件原告原起訴請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被
18 告應自112年2月16日起至原告復職日止，按月於次月5日
19 給付原告新臺幣（下同）2萬7,400元，及自各期應給付日
20 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被告應提繳勞工
21 退休金2,088元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專
22 戶（下稱原告勞退專戶），並自112年2月16日起至原告復
23 職日止，按月提繳勞工退休金1,656元至原告勞退專戶；(四)
24 被告應給付原告2萬9,200元，並自起訴狀繕本送達翌日起
25 至清償日止按年息5%計算之利息；(五)願供擔保，請准宣告假
26 執行（見臺灣士林地方法院《下稱士林地院》112年度勞訴
27 字第74號卷，下稱士院卷，第10頁），嗣多次變更追加，陸
28 續新增108年至110年加班費，112年至113年生日禮金、
29 端午節禮金、中秋節禮金及年終獎金，因計算錯誤短少提繳
30 之勞工退休金，並扣除被告前給付之資遣費11萬5,670元後
31 ，終於114年2月7日言詞辯論期日確認請求為：(一)確認兩

造間僱傭關係存在；(二)被告應自112年2月16日起至同年12月31日止，按月於次月5日給付原告2萬7,400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；(三)被告應自113年1月1日起至同年12月31日止按月於次月給付原告2萬8,470元，及自114年1月1日起至原告復職日止按月於次月給付原告2萬9,590元，暨均自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(四)被告應提繳勞工退休金2,952元至原告勞退專戶，及自112年2月16日起至同年12月31日止按月提繳1,656元至原告勞退專戶，及自113年1月1日起至同年12月31日止按月提繳1,728元至原告勞退專戶，暨自114年1月1日起至原告復職日止，按月提繳1,818元至原告勞退專戶；(五)被告應給付原告3萬632元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(六)願供擔保，請准宣告假執行（本院卷第497頁至第498頁、第501頁至第502頁），係針對勞工退休金因計算錯誤而增加金額外，就108年至110年加班費，112年至113年生日禮金、端午節禮金、中秋節禮金及年終獎金全屬兩造間僱傭關係所生，堪認其請求之社會事實同一，主要爭點、證據資料均具共通性，被告亦無異議而為本案之言詞辯論，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告前自107年6月6日起受僱於被告擔任行政助理，一度於110年11月11日遭違法解僱而提起確認僱傭關係存在之訴，經本院111年度勞訴字第237號審理後，兩造於111年8月4日達成和解作成系爭調解筆錄，確認兩造自110年11月12日起僱傭關係存在，被告並同意原告於111年8月5日復職，是兩造間僱傭契約自107年6月6日起至今未曾中斷（下稱系爭契約）。原告復職後擔任總機一職，月薪2萬7,400元並依各年度基本工資加計1,000元全勤獎金，但原依被告規定得領取之端午禮金500元、中秋禮金500元、生日禮

01 金600 元，卻遭被告持續惡意苛扣，也未給付111 年9 月之
02 全勤獎金1,000 元。其後，某次會議上原告對訴外人即主管
03 周龍豪緊盯其看之行為反應有所不適，周龍豪竟在不特定多
04 數人得共見共聞之情況下稱其：「不照照鏡子」，其遂向被告
05 申訴性騷擾，經認定性騷擾不成立再於112 年2 月11日提
06 起妨害名譽刑事告訴。詎周龍豪於同年月13日得知並上報總
07 經理，其旋於同年月15日收受被告以無法勝任工作為由依勞
08 動基準法第11條第5 款解僱之資遣通知函，遂於翌（16）日
09 寄送存證信函重申資遣違法、系爭契約仍存在並請求按月給
10 付薪資，惟被告仍於同年3 月17日開立離職證明書並將其退
11 保、資遣費11萬5,670 元，兩造並於同年4 月19日勞資爭議
12 調解不成立。

13 (二)原告於午休時間在工作區域內使用手機並無不妥，周龍豪要
14 求於接聽電話時表明自身身分或姓氏乙節與金融機構辦理應
15 收債權催收作業委外處理要點第4 條第5 項僅限於原告主動
16 致電他人詢問債務人聯繫方式時方有表明身分必要性之要件
17 不合，拍攝置於全體同仁均得共見共聞佈告欄之出勤表係其
18 無法立即確認自身出勤時數有無錯誤，尚無勞動基準法第11
19 條第5 款不能勝任工作之情事，資遣應係被告挾怨報復所為
20 。原告於112 年2 月4 日已向臺北市政府勞動局（下稱北市
21 勞動局）申請勞資爭議調解，北市勞動局受理後3 至5 個工
22 作日即以掛號通知被告開會，伊於同年月15日資遣前應悉勞
23 資爭議調解之事，竟於同年4 月19日調解不成立前之調解期
24 間依勞動基準法第11條第5 款終止系爭契約，違反勞資爭議
25 處理法第8 條之強制規定，依民法第71條應屬無效。

26 (三)承上，系爭調解筆錄明載兩造間僱傭關係自110 年11月12日
27 起繼續存在，則自107 年6 月6 日起至今應未曾中斷。又因
28 其薪資均以當年度基本工資加計1,000 元全勤獎金，是原告
29 得依系爭契約之法律關係、勞動基準法第22條第2 項規定，
30 請求被告於次月5 日發薪日自112 年2 月16日起至同年12月
31 31日止按月給付2 萬7,400 元、113 年1 月1 日起至同年12

01 月31日止按月給付2 萬8,470 元，及114 年1 月1 日起至原
02 告復職日止按月給付2 萬9,590 元，及各期應給付日翌日起
03 至清償日止按年息5%計算之利息，並依勞工退休金條例第31
04 條第1 項規定請求被告於112 年、113 年與114 年間按月提
05 繳勞工退休金1,656 元、1,728 元與1,818 元（至其復職日
06 止）至原告勞退專戶。此外，原告尚得請求被告給付或提繳
07 下列項目及金額，給付金額共計14萬6,302 元，並因系爭契
08 約持續存在而無領取資遣費11萬5,670 元之理由，故於扣除
09 後應得請求被告給付共3 萬632 元，及提繳2,952 元至其勞
10 退專戶：

11 1.108 至110 年加班費：原告擔任行政助理期間，於108 至11
12 0 年加班時數各為178 小時、216 小時、127 小時，惟被告
13 均未給付加班費，故原告得各請求被告給付108 年至110 年
14 加班費2 萬8,634 元、3 萬5,430 元、2 萬1,903 元，共8
15 萬5,967 元。

16 2.110 至113 年度年終獎金共5 萬3,935 元：被告每年均會於
17 次年度1 月間發放年終獎金、金額全以0.5 個月固定薪資作
18 為計算基礎，凡員工於當年度12月31日仍在職即得於次年度
19 1 月領取，故年終獎金應屬經常性給與。系爭調解筆錄明載
20 兩造僱傭關係自110 年11月12日起繼續存在，原告迄仍在職
21 ，自得依被告員工年終獎金獎勵辦法（下稱年終獎金辦法）
22 第5 條規定，請求給付110 至113 年度年終獎金共5 萬3,93
23 5 元；被告未提出任何證據證明其110 年工作表現欠佳，自
24 不足採。

25 3.110 至113 年生日禮金，111 至113 年端午節與中秋節獎金
26 共5,400 元：依被告人事工作準則第4 章第2 條第4 項第3
27 款、同條第2 項規定，員工生日核發禮金600 元，端午節及
28 中秋節雖載以禮品、禮券或獎金發放，但自108 年起均給付
29 500 元現金，是此等項目應非僅係恩惠性給與且屬經常性給
30 與。系爭契約既自107 年6 月6 日起存續至今，又原告於00
31 年00月00日出生，應有110 至113 年生日禮金共2,400 元，

以及111 至113 年端午節及中秋節禮金共3,000 元，卻經被告排除發放範圍，故依前開規定請求給付共5,400 元。被告雖稱於111 年9 月版增訂同條第8 項伊得調整發放與否及金額之規定，然兩造111 年10月12日勞資爭議調解時被告未曾提出此等抗辯，應係臨訟杜撰之規範，此部分抗辯委不足取。

4.111 年9 月全勤獎金1,000 元：原告自107 年6 月6 日起每月均獲有1,000 元全勤獎金，唯111 年9 月卻遭排除於外，輔以被告在勞資爭議調解中並未爭執約定薪資含全勤獎金項目，可見全勤獎金應屬工資範疇，其應得依系爭契約之法律關係，請求被告給付111 年9 月全勤獎金1,000 元。縱全勤獎金發放係視出缺勤紀錄而定，惟依人事工作準則第1 章第2 條第2 項每月遲到次數未逾2 次且均未逾15分鐘即視為未遲到之規定，原告僅於111 年9 月16日遲到1 次且2 分鐘，未逾上揭標準，其應仍得請求依系爭契約之法律關係給付全勤獎金。

5.107 年7 月至110 年10月勞工退休金差額2,952 元應予提繳：原告於107 年7 月至同年10月、同年11月至108 年12月、109 年1 月至110 年10月薪資各為2 萬5,000 元、2 萬6,000 元、2 萬7,000 元，全勤獎金應同為工資之一部，是月提繳工資應分別為2 萬5,200 元、2 萬6,400 元、2 萬7,600 元，被告於上述期間應各提繳6%勞工退休金1,512 元、1,584 元、1,656 元，卻祇提繳1,440 元、1,512 元、1,584 元，不足288 元、1,080 元、1,584 元，其當得依勞工退休金條例第31條第1 項規定請求被告補繳共2,952 元至其勞退專戶。

(四)爰依前開各項目之請求權基礎，提起本件訴訟等語。並聲明：
1.確認兩造間僱傭關係存在；
2.被告應自112 年2 月16日起至同年12月31日止，按月於次月5 日給付2 萬7,400 元，及自各期應給付日次日起至清償日止按年息5%計算之利息；
3.被告應自113 年1 月1 日起至同年12月31日止，按月於次

01 月5 日給付2 萬8,470 元，及自114 年1 月1 日起至原告復
02 職日止，按月於次月5 日給付2 萬9,590 元，暨均自各期應
03 給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；4.被告應提
04 繳2,952 元至原告勞退專戶，及自112 年2 月16日起至同年
05 12月31日止，按月提繳1,656 元至原告勞退專戶，及自113
06 年1 月1 日起至同年12月31日止，按月提繳1,728 元至原告
07 勞退專戶，暨自114 年1 月1 日起至原告復職之日止，按月
08 提繳1,818 元至原告勞退專戶；5.被告應給付原告3 萬632
09 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之
10 利息；6.願供擔保，請准宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)被告主要係以受銀行委託對債務人進行債務催討為經營項目
13 ，銀行並嚴格要求保密程序遵循，若有違反將有解約風險而
14 影響被告營運之虞。系爭契約前一度於110 年11月11日終止
15 ，係緣因原告擔任管理部行政組之行政助理期間，曾數次將
16 僅供被告內部使用且含客戶個資之表格在未加密情況下寄予
17 訴外人玉山商業銀行（下稱玉山商銀），經主管多次糾正無
18 用、認其態度輕忽而予資遣，嗣因本院勸諭同意予其復職機
19 會、成立系爭調解筆錄改派任業務部電催一組總機職務，以
20 人員進出門禁登記、電話接聽與轉接、監看監視器並制止陌
21 生人進入被告廁所與請外送員送餐至外送區為工作內容。然
22 原告對於單位主管要求盡其職責時仍時常質疑、不予回應，
23 或全稱係主管刁難而違抗督導指揮，而有下列勞動基準法第
24 11條第5 款不能勝任工作之事實，復曾於111 年9 月1 日經
25 被告跨部門主管會議決議為申誡1 次之懲戒處分：

26 1.周龍豪於111 年8 月31日上午9 時45分進行跨部門會議時向
27 原告告知被告廁所不對外開放，如見非被告員工進入應予制
28 止，且疫情期間不開放債務人至被告辦公室，總機需先以電
29 話確認方可開門，此為原告職務應負責之工作內容。但原告
30 卻回應員工或陌生人無法分辨，於周龍豪以門禁係其登記且
31 有監視器可供觀看為答覆後，原告卻要求渠處理先前其在其

01 他部門之事宜，不願討論總機門禁工作，實故意違抗單位主
02 管督導指揮，違反員工獎懲辦法第3條第2項第3款第6點
03 規定。

04 2.周龍豪於同年9月1日約談原告告知渠無權管理其他部門事
05 務，因原告編制在業務部門，應做好總機工作且注意自身態
06 度並回應主管問話。詎其激動表示以前在行政部門有獎金，
07 業務部門也應有獎金，經周龍豪告知總機職務並未編列獎金
08 後，原告即揚言找律師及勞動局，試圖使周龍豪受有心理壓
09 力，且質疑總機管制人員進出一事與銀行客戶要求無關。恰
10 銀行客戶來電，被告雖請該客戶告知原告確有此等要求，致
11 客戶不滿且無法理解被告員工仍質疑之原因，表示如無法配
12 合且稽核屬實即將解約，惟原告尚須親自聽聞對話錄音方相
13 信該等管制規範之來由，實未依規執行職務，於主管要求仍
14 違抗督導指揮，違反員工獎懲辦法第3條第2項第3款第6
15 點規定，被告並於跨部門主管會議決議對原告記申誡1支以
16 為懲處。

17 3.被告前於同年9月27日召開業務及總機會議，對含原告在內
18 之員工重申除中午12時至下午1時辦公室電腦自動進入螢幕
19 保護程式外，手機一律放置於員工統一擺放處且不能帶進工
20 作開放區域內以免洩漏個資，業經原告於會議記錄上簽名確
21 認，是其午休時間雖與他人並未重疊，得於午休時間取回集
22 中保管之手機，仍不可在中午12時至下午1時以外之時段攜
23 帶手機至工作區域使用。然原告嗣於隔（28）日至30日、同
24 年10月11日、同年11月16日、同年12月28日與112年2月1
25 日猶多次在非可攜帶手機入工作區域時段攜入，違反前開佈
26 達事項及被告客訴及催收行為稽核管理辦法（下稱稽核管理
27 辦法）第4條第11點規定。

28 4.原告於同年11月22日上班時間，就特別休假日數計算方式與
29 訴外人即被告人事丘馨華發生激烈爭執，經周龍豪指示丘馨
30 華詢問北市勞動局獲知該計算方式並未違反勞動基準法，但
31 原告仍堅持計算方式有誤且完全不聽解釋更大聲爭論，嚴重

影響工作場所秩序、不利被告業務正常作業而違反員工獎懲辦法第3條第2項第2款第5點規定，被告遂於翌（23）日對原告記小過1支。

5.周龍豪於同年11月24日與原告檢討其工作內容時，原告在會談尚未結束前即自行離開，不服從指揮且態度不佳。翌（25）日周龍豪於會議中告知原告，如客戶打電話至公司（即進線），為配合主管機關規定，總機接聽時需表明被告名稱、員工職稱及姓氏並詢問來電者貴姓，要無不合理之處，原告竟表明不願執行，違反員工獎懲辦法第3條第2項第3款第6點規定，被告並於同年月28日對原告記大過1支。

6.原告明知被告張貼於公佈欄之出勤表上載有員工姓名，涉及個資不得用手機拍照，但其於111年12月6日下班時間持手機對出勤表拍照並儲存，違反稽核管理辦法第4條第12點規定。

7.周龍豪於112年2月1日上午9時50分在公司走廊對含原告在內之催收經辦、總機等員工宣達接聽電話應表明員工職稱及姓氏，原告卻以閱讀障礙為由拒絕在會議紀錄上簽名確認，違反員工獎懲辦法第3條第2款第3項第6點規定。

(二)被告業務性質係依銀行委託進行債務催理，受金融監督管理委員會甚多保密及總機應對規範之要求，原告任職期間對此應知之甚詳，卻對被告宣達或要求總機應遵守之工作事宜屢屢違反，迭經主管糾正、以較輕微手段懲處後卻不願配合甚或違抗，嚴重影響被告管理，更使伊有遭客戶解約之風險。是以，伊考量原告屢未遵守相關規範或決議，工作效能未達要求，確有主觀與客觀上不能勝任之情事，故於112年2月15日依勞動基準法第11條第5款預告於同年3月17日終止系爭契約，於法有據，自生終止之效力，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及按月給付薪資、提撥勞工退休金，全無理由。原告曾於112年2月3日、同年月4日以被告職員職場霸凌及違反性平規定申請勞資爭議調解請求被告賠償與道歉，惟被告係以原告無法勝任工作為由終止系爭契約，非因其

申請調解之事由所致，況被告於112 年2 月15日預告資遣原告時尚未收受北市勞動局寄送其已完備之調解申請書，直至同年3 月2 日以後方收受函文暨完備之申請書，故被告資遣時非屬勞資爭議處理法第8 條所定調解期間，系爭契約當於112 年3 月17日合法終止。退步言之，被告於112 年4 月19日勞資爭議調解不成立後，於同年6 月26日即以民事答辯(一)狀通知依勞動基準法第11條第5 款規定終止系爭契約，此書狀於翌(27)日送達原告前訴訟代理人張韶庭律師，系爭契約也於是日合法終止；縱以民事答辯□狀終止仍不合法，被告再以民事答辯(五)狀通知依勞動基準法第11條第5 款規定終止，該書狀於113 年4 月13日送達原告前訴訟代理人張韶庭律師，兩造間確無系爭契約之法律關係存在。

(三)其次，關於原告請求給付下列項目之金錢，伊固不爭執計算有無錯誤，然除110 年生日禮金600 元、111 年端午節獎金500 元同意給付外，應屬無由：

1.108 至110 年加班費：原告打卡紀錄固於108 年至110 年有逾表定工作時間之狀況，惟人事工作準則第5 條第3 項就加班原則上採事前申請制且須經單位主管及總經理同意（緊急突發狀況也應先口頭告知人事單位），此人事工作準則已置於被告工作場所佈告欄且為原告所悉，其卻未曾事先獲主管同意且交付加班單，並未提出任何係因工作需要提早或延後上下班時間之證明，雖其聲稱訴外人即斯時行政主管詹璧如拒絕其申請，但時與原告任相同職務之員工王奕翔曾於108 年、110 年申請加班獲准，應無拒絕加班申請之情事可言，則原告未依人事工作準則第5 條第3 項規定辦理，現方請求加班費自屬無由。

2.110 至113 年度年終獎金：依年終獎金辦法第4 條及第5 條規定，可知被告得視在職員工之工作表現、有無過失等項目評定當年度年終獎金之發放與否，再於次年度1 月發放。原告於110 年擔任行政助理期間曾發生4 次將未加密且含有客戶個資之信件寄給玉山商銀，於111 年擔任總機期間復拒絕

01 主管督導指揮，均有過失且工作表現不佳，伊未給付110 及
02 111 年度年終獎金要無不當；又系爭契約既於112 年3 月17
03 日終止，原告已非被告在職員工，則原告請求112 至113 年
04 度年終獎金亦屬無由。

05 3.110 年至113 年生日禮金、111 年至113 年端午節與中秋節
06 獎金：就110 年生日禮金600 元、111 年端午節獎金500 元
07 同意給付。然人事工作準則已於111 年9 月增訂第8 項得視
08 營運狀況及員工表現調整發放端午節獎金、中秋節獎金及生
09 日禮金暨其金額之規定而予適用，原告111 年8 月復職後因
10 工作不適任，經被告總經理裁示不予發放生日禮金及中秋節
11 獎金，又因112 年以後遭資遣而非被告員工，故原告請求給
12 付111 至113 年生日禮金及中秋節獎金、112 至113 年端午
13 節獎金，均無理由。

14 4.111 年9 月全勤獎金：原告每日上班時間為上午9 時，其於
15 111 年9 月16日上午9 時2 分方刷卡上班，依人事工作準則
16 第2 條第2 項第2 點規定即屬上班遲到而不能視為全勤，故
17 其請求給付111 年9 月全勤獎金即無理由。

18 5.107 年7 月至110 年10月勞工退休金差額：全勤獎金係被告
19 每月依原告出勤情況以「其他加項」名目發放，若其缺勤或
20 遲到即不予發放，要非經常性給與也不具勞務對價性，應非
21 工資之一部，被告因此未將上開1,000 元納入工資範圍計算
22 勞工退休金，自無不當。

23 (四)被告至多僅須給付1,100 元予原告如上。又原告於112 年2
24 月遭被告資遣後，於同年6 月26日至同年9 月25日期間在訴
25 外人新加坡商立可人事顧問有限公司臺灣分公司（下稱立可
26 公司）任職、勞工保險月投保薪資3 萬3,300 元，高於其離
27 職時之2 萬7,600 元，是倘認原告聲明第2 項至第4 項有理
28 由，亦應將此部份報酬予以扣除等語，資為抗辯。並聲明：
29 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.如受不利之判決，願
30 供擔保，請准宣告免為假執行。

31 三、首查，原告前自107 年6 月6 日起受僱於被告擔任行政助理

，一度於110 年11月11日遭被告終止契約而提起確認僱傭關係存在之訴，於111 年8 月4 日成立系爭調解筆錄，翌（5）日復職後擔任總機；嗣原告於112 年2 月1 日對周龍豪提起性騷擾之申訴經被告於同年月9 日調查不成立後，其又於同年月11日向臺北市政府警察局信義分局六張犁派出所提起妨害名譽告訴，並向北市勞動局申訴被告違反性別工作平等法，經評定、評議違反性別工作平等法第13條第2 項及第36條規定不成立，周龍豪部分則經不起訴處分確定；俟被告於同年月15日以資遣通知函依勞動基準法第11條第5 款預告於同年3 月17日終止系爭契約，原告則於112 年2 月16日以存證信函回覆仍有提供勞務意願並於隔（17）日送達，另曾於同年月4 日向北市勞動局申請勞資爭議調解，兩造於同年4 月19日調解不成立，於被告為終止意思表示前原告月薪2 萬7, 400元（全薪2 萬6, 400 元、其他加項1, 000 元）且於次月5 日給付等事實，為兩造所不爭，且有系爭調解紀錄、性騷擾事件不成立通知書、受（處）理案件證明單、112 年2 月15日資遣通知函、同年月16日台北三張犁存證號碼127 號郵局存證信函暨收件回執、離職證明書、勞保與職保被保險人投保資料表（明細）、勞資爭議調解紀錄、員工薪資條、原告勞退專戶提繳明細、勞工保險局112 年6 月8 日保費資字第11213270910 號函暨最新原告勞退專戶明細、臺北市政府112 年5 月25日府勞就字第11260576092 號函暨性別工作平等會審定書，原告勞就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細等附卷可稽（見士院卷第32頁至第38頁、第42頁至第59頁、第64頁至第69頁、第124 頁至第135 頁、第142 頁至第144 頁、第188 頁至第197 頁；本院卷第19頁至第35頁、第361 頁至第379 頁、第465 頁至第473 頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

- （一）原告每月全勤獎金1, 000 元，應具有勞務對價性與經常給付性而屬工資之一部：

01 1.按勞動基準法所稱工資之定義，係指勞工因工作而獲得之報
02 酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
03 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
04 均屬之，此觀勞動基準法第2條第3款即明。又所謂「因工
05 作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務
06 對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
07 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會
08 之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法院11
09 1年度台上字第698號、110年度台上字第2035號判決要旨
10 參照）。又雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，
11 對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約
12 或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無
13 論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間
14 上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入
15 平均工資之計算（最高法院111年度台上字第971號、103
16 年度台上字第1659號判決要旨參照）。再勞工與雇主間關於
17 工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付
18 ，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條亦有
19 明定。

20 2.全勤獎金乃原告於系爭契約存續期間每月自被告處所得，依
21 前開規定當推定為工資，由被告就非屬工資之抗辯負舉證責
22 任。被告雖抗辯如原告缺勤或遲到即不予發放而無勞務對價
23 性與給付經常性，惟兩造既不否認全勤獎金純以原告該月出
24 勤狀況作為給付基礎，其自107年6月6日系爭契約存續以
25 來除111年9月外（請求給付與否部分則詳後述）也均獲有
26 全勤獎金等節，有員工薪資條存卷可查（見士院卷第52頁至
27 第59頁），堪認制度上已形成給與經常性，且係以勞工出勤
28 狀況發給亦具勞務對價性，是全勤獎金屬兩造約定薪資之範
29 疇，堪可認定。

30 (二)被告抗辯原告有符合勞動基準法第11條第5款之行為，已提
31 出一定證據資料，且應符合解雇最後手段性原則：

- 01 1.按勞動基準法第11條第5 款之立法意旨重在勞工提供勞務，
02 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
03 ，雇主得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，
04 應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任工作，
05 及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反忠誠履行勞務
06 給付情狀，合併為觀察判斷，尤以勞工若涉及各項缺失行為時，
07 更應整體評價綜合判斷，衡酌是否已達確不能勝任工作；且雇主如
08 已善盡勞基法所賦予之各種手段，但勞工仍無法改善之情況，即客
09 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，
10 雇主即得終止勞動契約（最高法院111 年度台上字第2785號判決要旨參照）。
11
- 12 2.首查，被告與玉山商銀於104 年11月2 日簽署之個人信用貸款
13 及現金卡（含金融卡理財額度）委外作業委任契約前言、
14 第4 條、第7 條、第9 條、第13條、第16條與第17條約定，
15 以及委任契約前言、第7 條、第9 條、第13條、第16條與第
16 17條，被告係因玉山商銀認具加速回收債權之專業能力而受
17 任代辦催收信用貸款、現金卡、信用卡及通信貸款逾期款項
18 事宜，並被要求應建立含與受僱人員簽署員工服務規約暨保密承
19 諾書、人員處理所有伊或客戶資料均應遵守個人資料保護法規定，
20 並對原告與其客戶資料須有嚴密保護措施確保無外洩且無其他不當
21 利用情形之保密機制，並應建立查核人員執行業務是否符合各作業
22 流程之內控機制、執行內部控制及內部稽核制度之標準作業程序，
23 又為防止個資被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏應採取技術上及組
24 織上之必要措施，玉山商銀更有得對被告定期或臨時查核之權利，
25 如被告違反約定時，不僅玉山商銀得逕行終止，伊應賠償損害外尚
26 有遭求償100 萬元懲罰性違約金之虞等情（見士林地院111 年度勞
27 訴字第40號卷，下稱前案士院卷，第192 頁至第219 頁），
28 堪認被告所為伊經營項目、嚴格保密程序要求之抗辯為真，
29 是伊當會要求所屬員工嚴密遵循制訂之相關規範，至為明確
30
31 。

01 3.其次，人事工作準則第2 章第1 條第2 條員工獎懲規定以：
02 若有工作疏忽致影響業務或被告聲譽情節輕微者，抑或妨害
03 工作場所安寧秩序或公共安全衛生屢經告誡仍不改正者，抑
04 或懈怠職務或辦事敷衍情節尚輕者，初次不聽主管人員合理
05 之指揮監督者，違反催收規範經缺失確認處罰者予以申誡；
06 若對主管指示或合理命令，未於期限內完成應能完成之事項
07 且未申報正當理由致被告受損害者，抑或嚴重影響工作場所
08 秩序不利於被告業務正常作業者，抑或怠忽職責或無故擅離
09 工作崗位經申誡仍不改正嚴重影響工作氣氛與同仁工作士氣
10 者，抑或拒絕聽從主管人員合理指揮屢勸不聽者予以小過；
11 拒絕或違抗單位主管合理之督導指揮經多次勸導仍不聽從者
12 ，抑或散布不利被告之謠言或業務機密對被告有不良影響者
13 予以大過等內容（見士院卷第207 頁至第209 頁）；員工獎
14 懲辦法第3 條第2 項另有：若因過失致發生工作錯誤情節輕
15 微者，抑或妨害工作秩序者予以申誡；若在上班場所喧嘩、
16 嬉戲、吵鬧妨害他人工作者，抑或對同仁惡意攻訐者，抑或
17 嚴重影響工作場所秩序不利於被告業務正常作業者予以小過
18 ；若拒絕或違抗單位主管之督導指揮者，抑或對上級指示或
19 有期限之命令無正當理由，而未能如期完成或處理不當者或
20 拒絕聽從者，抑或違反被告催收規範、工作規則、資料保密
21 規章、客訴及催收行為稽核管理辦法或人事規章而情節重大
22 者，抑或拒絕或違抗被告懲戒處分者，記大過等規定（見士
23 院卷第224 頁至第227 頁）。觀諸原告107 年6 月6 日簽署
24 之客戶保密切結書、員工任職切結書（見士院卷第158 頁、
25 第222 頁），輔以證人周龍豪於本院中所證：渠會親自教導
26 原告工作內容，每次開會也會佈達具體方式，亦向其明確說
27 明使用私人手機時間與區域等語（見本院卷第400 頁至第40
28 1 頁），核與人事工作準則第3 章教育訓練部分，規定專職
29 訓練均由內部各部門主管負責，訓練內容含伊簡介及人事管
30 理規章、個人資料保護法令認知宣達、客訴預防及處理、行
31 政流程介紹與資訊安全管理規範，即便在職人員也持續有資

訊安全管理教育訓練、每半年1次之個人資料保護法教育宣
達及教育訓練等內容相合（見士院卷第210頁）。佐之原告
自107年6月6日起即受僱於被告，且任行政助理期間數度
將僅供被告內部使用含個資之表格在未加密情況下寄予玉山
商銀而遭被告口頭警告甚或以違反內部稽核缺失規章及員工
獎懲辦法予以大過之經驗，有另案其起訴狀自承在案（見前
案士院卷第11頁至第12頁），以及未加密誤寄信件影像檔、
被告110年11月11日記大過1支懲處公告、行政人員約談紀
錄等可資佐證（見前案士院卷第150頁至第152頁、第166
頁、第262頁），當知任職期間知悉或持有關於客戶相關資
訊均負有保密義務而不得據為己用、影印或以其他方式留存
，也不得將洩露、告知、交付、移轉予他人，且職務上有關
客戶資料處理時均須依被告規定流程作業，並負有遵守被告
訂定之管理規章及主管下達之命令等義務，要無疑義。

4.惟原告於111年8月5日復職後關於所為違反員工獎懲辦法
第3條第2項第3款第6點、同項第2款第5點，及稽核管
理辦法第4條第11點等上開□(一)1.2.3.4.5.7.等行為，經被
告陸續以申誡1支、小過1支、大過1支等予以處分乙情，
不僅有112年2月2日跨部門主管會議紀錄111年8月31日
跨部門主管會議紀錄、總機約談紀錄、簽呈、公告、111年
9月業務部總機會議紀錄、111年11月3日會議紀錄、照片
、111年11月會議與約談紀錄、111年12月會議與約談紀錄
、112年2月業務部與總機會議紀錄、稽核管理辦法等存卷
可證（見士院卷第160頁至第187頁；本院卷第75頁至第76
頁、第225頁至第230頁），並經下列證人證述綦詳：

①證人丘馨華於本院中證稱：彼自110年3月15日擔任被告人
事，處理人員招募、員工薪資計算、勞健保退出等事務，直
屬主管為總經理，工作時間上午9時至晚上6時（中午12時
至下午1時為休息時間）；原告於111年8月前為行政部行
政助理、工作時間與彼相同，同年8月以後任業務部總機，
但休息時間改為上午11時至中午12時，坐在進入辦公室大門

01 後直對位置處。依被告規定僅能休息時間使用手機，彼如有
02 使用需求會離開工作區域外之電梯、茶水間、廁所等大門外
03 範圍。原告與彼曾於某日近中午時發生爭執，其先以內線質
04 疑彼少給半日特休，彼當面向其解釋被告採用曆年制算法、
05 也曾電詢勞動局確認有先算後算之區別，彼係依前任人事教
06 法計算且縱有差額也會於隔年回補，然原告仍持續大聲質疑
07 更牽拖他人休假，彼遂也大聲回應，導致周龍豪制止雙方並
08 再次電聯勞動局確認先算後算之差異性，然原告仍持續質疑
09 且以不理性、咄咄逼人之態度，周龍豪便將雙方暫時分開，
10 彼認原告質疑且未尊重專業，又不聽從周龍豪督導指揮，彼
11 因此上簽向總經理申訴請求決斷等語（見本院卷第390 頁至
12 第398 頁）。

13 ②證人周龍豪於本院中證以：渠自92年12月1 日起任職於被告
14 ，最初擔任業務部電催人員，逐漸升任至同部協理，業務部
15 係銀行委外應收帳款之催收為範圍，銀行會嚴謹要求個資保
16 密，保密需符主管機關、銀行與被告之規範，如就員工手機
17 一事，進入被告辦公室後在總機座位後方有一空間專供業務
18 部員工交出手機統一控管，不得攜入手機，因銀行客戶交付
19 之資料均係個資，原則上僅中午12時至下午1 時得在工作區
20 域內使用，因業務部全數電腦會鎖定螢幕保護程式，此時要
21 無個資外洩之情形，另上班時間若有緊急需求也得經渠允許
22 在查水間、廁所、擺放手機空間之沙發處使用，因該等地點
23 並無電腦或個資。原告於111 年8 月5 日至業務部報到擔任
24 總機，負責接聽（依序步驟為清楚表明被告名稱、姓氏、請
25 問哪裡找、對方貴姓）、轉接電話，人員進出管控（登記員
26 工每日出入次數），另因疫情期間辦公室不對外開放，總機
27 也應觀看監視器進行管控、聯繫，確保辦公室外同樓層之廁
28 所無陌生人使用，休息時間為上午11時至中午12時。渠係親
29 自教導原告前開工作內容、使用手機規範（也告知得在擺放
30 手機處或在外用餐時使用），也會在每次開會佈達告知方式
31 ，惟原告以個資為由不願告知自身姓氏，關於人員進出控管

更稱無法分辨為被告員工或陌生人、質疑遭渠惡整，縱渠多次表明同姓氏者甚繁且該等應對乃被告規範，得以監視器螢幕確認人別等回覆，猶仍未果，原告甚或於開會佈達事項期間逕反應「之前在行政部門，我有獎金之類的」，對渠回應無管理其他部門權限又稱會投訴勞動局，始終來回就相同問題爭執，行為亦與總機職務不合，又因業務部為開放區域，原告至渠座位討論時其餘同仁也會聽聞，或尚須將客戶告知若查核發現被告仍無法管理人員進出將終止契約之錄音予原告聆聽方有效用（惟其仍稱係被人陷害），致渠有管理上之困擾，復須就客戶每次請求一一供原告求證；原告更表示其就是喜歡在工作位置開機設定鬧鐘，即便渠已告知不得帶入工作區域內亦屬無用，渠無權也未曾禁止原告外出用餐，至於原告所稱遭稽核而無法在某一無電腦位置使用手機乙事，係因渠請原告在客戶稽核時段不得在該位使用手機，其卻稱無法配合，為免客戶無個資外洩疑慮，渠方規範總機休息時間在手機擺放處使用，渠從未禁止原告不得在公司用餐，若在手機擺放處同時使用手機及用餐實屬無妨。嗣渠於112年跨部門會議時將原告調至業務部以來平日工作表現情形提出予總經理閱覽，印象中總經理稱因農曆年將至，迨年後再執行，故過完年告知原告要資遣等語（見本院卷第398頁至第407頁）。

5. 綜合勾稽前開證據資料，足見原告無法依主管屢次、合理之指示客觀盡其總機工作職責，主觀上亦對公司個資保密要求置若罔聞，復始終對主管督導、指示採取敵對狀態，雖經被告迭以申誡、小過、大過之懲戒處分予以告誡，其仍於112年2月1日拒絕於會議紀錄上簽名、再度違反手機使用規範，是被告抗辯係衡量原告主客觀方面各類因素後，仍認有不能勝任工作之情事、已盡解雇最後手段性原則等節，尚有依憑。原告雖執「金融機構辦理應收債權催收作業委外處理要點」、111年9月業務部總機會議紀錄、總機工作規範為其接聽來電時毋庸表明自我身分、姓氏之主張（見本院卷第10

1 頁至第107 頁、第111 頁至第114 頁），然金融機構甚或
各大公司行號，基於提升公司品牌專業度與客戶信賴性，於
接聽來電時表達職稱、姓氏之舉措要求比比皆是，被告基於
伊企業文化、經營層面考量為該等要求及調整要無不當之處
，前揭處理要點與該等要求毫無關聯，雖周龍豪於112 年2
月1 日業務部總機會議中所為引用與前開處理要點規定不合
，然亦敘明含玉山商銀，訴外人新光商業銀行、良京實業股
份有限公司與長鑫資產管理股份有限公司等被告客戶均要求
應表明被告名稱與其姓氏為由（見本院卷第121 頁），同有
渠早於111 年11月25日與原告溝通時即行告知之111 年11月
會議與約談紀錄足資佐證（見本院卷第123 頁至第124 頁）
，難認係出於刁難原告目的所為；至總機工作規範第4 條雖
載：「9 點上班時間起即將手機關靜音交至手機統一擺放處
集中控管，手機僅以午休時間（11：00-12：00）方可取回
使用」等文字，惟原告不否認111 年9 月27日業務部總機會
議中曾提及因中午12時至下午1 時業務部電腦全鎖上螢幕保
護程式故取回手機並未洩露個資、非此時段均不得帶入工作
開放區域乙情，有所印該次會議紀錄附卷足考（見本院卷
第111 頁），其對被告客戶個資保密要求之程度亦無不知之
理，主管亦提供緩衝其休息時間非屬得在工作區域使用手機
之合理配套措施，應已就其休息時間使用手機自由與被告保
密措施予以兼顧，倘其仍認有不妥或窒礙難行之處，應提出
具體可行措施與主管溝通，而非對前述規範視若無睹，是其
主張無不能勝任工作之情事云云，尚不足採。又本件既已就
原告上揭行為有勞動基準法第11條第5 款情形為認定，自不
另就被告抗辯□(一)6.行為認定，併予指明。

(三)被告於112 年2 月15日預告於同年3 月17日終止系爭契約，
難認有勞資爭議處理法第8 條強制規定之適用：

1.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 條固有明定。惟自法條文義可知，如非因該勞資爭議事件，而另有其他正當理由，則資方尚非不得終止勞動契約（最高法院113 年度台上字第2146號、109 年度台上字第854 號判決要旨參照）。另調解之申請，應提出調解申請書，除載明當事人別外，應載明請求調解事項，以及選定指派調解人或組成勞資爭議調解委員會之方式進行調解，此觀同法第10條亦明。承此，所謂「調解期間」，係指自勞資爭議當事人向直轄市或縣（市）主管機關提出依同法第10條規定記載之調解書之時或主管機關依職權交付調解並通知勞資爭議當事人之時（見同法第9 條）起，其因勞資爭議調解委員會無法作成調解方案而視為調解不成立者（同法第19條），至直轄市、縣（市）主管機關將調解紀錄送達勞資雙方當事人之時止（同法第20條）；其經勞資爭議調解委員會作成調解方案者，至爭議當事人雙方同意並在調解紀錄簽名而調解成立之時（同法第17條），或爭議當事人任一方對調解方案不同意時（同法第18條）止（最高法院97年度台上字第1459號判決要旨參照）。

- 2.兩造雖曾於112 年4 月19日經北市勞動局勞資爭議調解不成立一事，有該勞資爭議調解紀錄存卷可考（見士院卷第50頁至第51頁）。惟觀諸該申請案件全卷資料（見本院卷第181 頁至第210 頁），可知原告最初於同年2 月4 日送達北市勞動局之申請書，雖曾記載112 年2 月1 日開會時糾紛，但僅為事實描述，再稱：「……我回位置，預拿衛生棉，主管在旁邊，我不方便拿，只好先去用餐，後來我趁休息時間憑印象，打去金管會詢問，是否有相關規定？用餐說回來後，想拿衛生棉去廁所，主管說手機放桌上……要我先拿去放管制區，我說我等鬧鐘響，堅持要我先去放，我放過去後，在附近坐下來，想按完鬧鐘，趕快去廁所，後來主管叫我去坐自己的位置，因我覺得先去廁所，可能來不及回來按，所以先去關機……後來她們午休，愈想愈不舒服，決定申訴性騷擾……先去上班了，等開會再補」等內容，全未載何請求調解

之事項；嗣迭經北市勞動局112年2月7日北市勞動字第1126054052號函、同年月15日北市勞動字第1126055304號函命原告於同年月14日、22日前補正請求調解事項後，其方補正調解事項為：「1.因性騷擾事件就醫費用、精神賠償30萬。2.公司內部公告道歉啟事。3.公司大樓1樓門口洗門風要錄影早上8點~9點，晚上6點~7點連續7天。4.日後勿再犯，不要再變態（性騷擾）了。★妨害名譽另由律師處理，不和解」等內容，並經市府勞動局以112年3月20日北市勞動字第1126060137號函予被告通知於同年4月19日調解，是暫不論原告提出符合勞資爭議處理法第10條要件之申請書時，被告業於112年2月15日預告於同年3月17日終止系爭契約之意思表示，原告請求調解事項實係指控周龍豪為性騷擾並要求損害賠償、道歉啟事與洗門風，俟因勞資爭議調解時系爭契約業已終止，方稱係其報警而遭終止並請求恢復僱傭關係，被告為系爭契約終止之意思表示實與原告所提勞資爭議事件無關，揆諸前開規定及要旨，難認被告終止系爭契約有何違反勞資爭議處理法第8條之情事，是系爭契約當於112年3月17日終止，洵堪認定。

3.系爭契約既於112年3月17日終止，兩造間僱傭關係當自是日起消滅，是原告請求被告自同年2月16日起按月給付薪資、提繳勞工退休金，全屬無由。

(四)原告另請求108至110年加班費，110至113年年終獎金，110至113年生日禮金，111至113年端午節與中秋節獎金，111年9月全勤獎金，及107年7月至110年10月勞工退休金差額項目：

1.108至110年加班費部分應得請求8萬5,967元：

①按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之；雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後

01 ，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時
02 數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商
03 ；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時
04 間或休息日工作當日之工資計算發標準發給工資，勞動基準
05 法第30條第1項、第32條第1項、第32條之1各有明文。復
06 出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇
07 主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦有明定。

08 ②原告主張其108至110年未曾獲有延長工時工資即加班費，
09 因斯時主管不許其提出申請，故請求被告給付8萬5,967元
10 乙事，有原告出勤紀錄表、員工薪資條等在卷可查（見士院
11 卷第232頁至第256頁、第52頁至第59頁），被告亦未否認
12 原告計算之加班費統計表計算式與金額（見本院卷第277頁
13 ）。依前開規定，當推定原告延長工時時間係經被告同意執
14 行職務，由被告就此一推定事實（含時數、被告未同意或不
15 具加班必要性、未執行職務）負反證之舉證責任。被告固抗
16 辯人事工作準則第1章第5條第1項、第3項與第5項規定
17 採加班申請制，原告未向被告提出申請云云，並提出斯時與
18 原告同為行政助理之員工王弈翔加班費申請單為憑（見本院
19 卷第335頁至第336頁）。然以：

20 (1)證人丘馨華於本院中另證：被告員工得加班，需事先向主管
21 申請並填寫加班單予彼交予總經理，再依實際加班情形由人
22 事填寫，每個人都有加班單，但彼到職後除非有加班需求才
23 會特別印製等語（見本院卷第395頁），足見加班申請單至
24 遲於丘馨華110年3月15日任職起即須經單位主管甚或人事
25 室同意方可列印，要非常備文件甚明。

26 (2)再據被告112年2月跨部門主管會議紀錄所示（見士院卷第
27 164頁），原告於擔任行政助理之109年3月至110年6月
28 期間，確有多次表示工作量增加，經行政主管溝通、減少工
29 作量或約談方式處理，另於110年6月11日與23日、同年7
30 月28日及同年10月27日，於半年內四度將僅供被告內部使用
31 且含個資之表格於未加密情況下寄予玉山商銀，故經被告以

違反客戶資料保密切結書第1條、第4條規定任無法勝任行政部改至業務部工作等事實。另111年1月11日北市勞動局勞資爭議調解紀錄與該案調解全卷資料、被告111年1月27日台北中山存號碼66號郵局存證信函、原告110年11月21日台北六張犁郵局存證號碼392號郵局存證信函、LINE對話紀錄擷圖等在卷可參（見前案士院卷第22頁至第29頁、第64頁至第82頁、第128頁至第134頁、第238頁至第262頁），均得見原告任行政助理期間多次反應工作量過大，主張遭因工作量過大致其出錯之事實，斯時主管也曾詢問「對於銀行要求退件17：00出簽呈這部分，想要聽大家意見」等語句，並針對原告埋怨自身工作量增加時，反以非祇原告一人工作量增加等內容回應，益見原告就工作量難於正常工時完成之主張，要非子虛。輔以原告提出110年10月12日與丘警華間LINE對話紀錄擷圖（見本院卷第315頁至第317頁），亦曾向丘警華抱怨工作負荷過重、客戶於下班時間前數分方提供欲由其處理之文件，且曾數度於下班時間後仍針對工作內容聯繫等紀錄，卻毫無加班費之申請紀錄，堪謂原告主張其因而延長工時、未經主管同意加班乙情要非全然無據，則依現有卷內證據資料，難認被告所陳加班申請制在原告工作上曾有適用之事實，自不待言，更不論被告所執無法提出108至110年原告負責催收系統操作或登出登入紀錄明細依據之資料保密規章，祇泛稱適用同日修正不同版本中較嚴格版本（見前案士院卷第156頁；本院卷第461頁），卻未能說明區分適用之對象、實益，職是，本件被告未能舉反證推翻勞動事件法第38條推定之事實，原告請求被告給付延長工時工資共8萬5,967元，自屬有理。

2.110 至113 年年終獎金應屬無由：

依被告97年12月31日公告之年終獎金辦法第4條、第5條規定（見士院卷第198頁至第200頁），明載年終獎金僅以在職員工為前提，由被告視員工工作表現及過失情形為發放與否之評定，至為明確。參之原告110年、111年年終獎金曾

01 經被告於111 年1 月10日、112 年1 月5 日分別以其任行政
02 助理期間多次將被告內部使用之債務人個資表格以未加密之
03 方式寄送予玉山商銀、總機期間多次違反客戶與公司規範，
04 又對部門主管督導指揮不予理會而未給付一節，有簽呈存卷
05 可徵（見本院卷第333 頁至第334 頁），當與前開發放要件
06 有別；至112 年至113 年年終獎金因其於發放時業遭終止系
07 爭契約而非被告在職員工，是其此項目請求，均屬無由。

08 3.110 至113 年生日禮金，111 至113 年端午節與中秋節獎金
09 部分，僅110 年生日禮金600 元、111 年端午節獎金500 元
10 因被告同意給付而認諾，其餘部分則無：

11 原告就此部分主張雖提出111 年8 月版之人事工作準則為佐
12 （見士院卷第90頁至第104 頁），並經被告同意給付110 年
13 生日禮金600 元、111 年端午節獎金500 元，共1,100 元（
14 見本院卷第142 頁）。其餘年份禮金與獎金項目，據被告所
15 提111 年9 月版本、111 年9 月1 日簽呈與公告，可知第4
16 章第2 條第2 項規定於端午節、中秋節發放禮品禮券或獎金
17 ，正式員工生日時則均發禮金600 元，但111 年9 月版再於
18 同條第8 項增訂：「本條規定之福利發放與否與金額，公司
19 得依營運狀況及員工表現調整之」等文字（見士院卷第211
20 頁至第212 頁；本院卷第217 頁）。原告雖以111 年10月12
21 日北市勞動局勞資爭議調解紀錄欲為111 年9 月版乃臨訟杜
22 撰所為（見本院卷第127 頁至第129 頁），然暫不論調解主
23 張內容常受策略考量影響，未必得逕以111 年10月12日勞資
24 爭議調解紀錄作為別無111 年9 月版之增訂外，被告亦提出
25 核定不給付原告111 年中秋節獎金與生日禮金之簽呈為佐（
26 見本院卷第437 頁至第438 頁）。徵以證人周龍豪於本院中
27 證陳：三節獎金原則上會發放，然如表現不好，回報人事詢
28 問並上簽者則不予獎金，印象中簽核過而未發放獎金予原告
29 ，因原告連接電話工作也不願執行等語（見本院卷第403 頁
30 ），是在原告系爭契約已於112 年3 月17日發生終止效力後
31 ，其請求111 至113 年生日禮金、112 年至113 年端午節與

01 中秋節獎金，要無足憑。

02 4.111 年9 月全勤獎金1,000 元：

03 兩造均不否認全勤獎金為原告均準時出勤時以月為單位給付
04 1,000 元之客觀事實如前。參諸人事工作準則第1 章第1 條
05 、第2 條，揭示總機為每日上午9 時至晚上6 時（中午12時
06 至下午1 時休息）為工作時間，若逾上班時間刷卡均視為遲
07 到，但每月給予2 次遲到15分內之彈性考勤機會等要求規定
08 （見士院卷第203 頁），比對原告歷來出勤紀錄表、薪資明
09 細與員工薪資條內容（見士院卷第220 頁、第228 頁至第25
10 6 頁、第52頁至第59頁），原告雖於107 年7 月與11月、10
11 8 年3 月與4 月、110 年2 月與11月、111 年8 月與10月，
12 曾有早退1 分59秒、5 分、33秒、2 分45秒、3 分21秒、59
13 秒、2 分15秒，遲到1 分34秒，早退10秒等紀錄，然各該月
14 份均獲有全勤獎金1,000 元，核與前開每月給予2 次遲到15
15 分內彈性考勤機會要件相合，至為明灼。觀之原告111 年9
16 月祇於16日遲到2 秒1 次，別無其他遲到早退之情形，卻未
17 獲有全勤獎金1,000 元，被告未能就有何與前開月份不同之
18 處舉證以實其說，則原告依勞動基準法第22條第2 項規定、
19 系爭契約法律關係約定，請求被告給付1,000 元，應屬有理
20 。

21 5.107 年7 月至110 年10月勞工退休金差額2,952 元：

22 本件被告就此段期間勞工退休金差額僅以月提繳工資差距係
23 起於全勤獎金非屬工資範疇而毋庸計算在內為辯。然本院業
24 已就全勤獎金屬工資範圍詳予說明如上，當應併納入平均工
25 資計算之金額無疑。又伊不爭執原告計算差額有無錯誤之處
26 ，是原告請求被告提繳共2,952 元至其勞退專戶，自屬有理
27 。

28 6.據上，原告就前揭項目本得請求8 萬8,067 元（計算式：85
29 ,967+1,100 +1,000 =88,067），並請求提繳勞工退休金
30 差額2,952 元至原告勞退專戶，惟因其就給付項目僅聲明請
31 求被告給付3 萬632 元，為免訴外裁判，當祇得就其請求範

圍內為判決，是原告請求被告給付3 萬632 元，及提繳勞工退休金2,952 元至其勞退專戶，應屬有理。

(五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第203 條、第229 條第2 項定有明文。又遲延之債務，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233 條第1 項亦有明文。又勞動基準法第23條第1 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告就聲明第2 項應給付予原告上開金額，已如前述，除全勤獎金失業給付損失賠償外均屬有確定期限之給付，而被告應給付原告前開金額，業經本院認定如前，原告就給付金額部分主張自起訴狀繕本送達翌日起算利息，而該繕本係於112 年6 月8 日送達被告等情，有本院送達證書存卷可參（見士院卷第114 頁），揆諸前揭規定，被告應自同年6 月9 日起負遲延責任，是原告主張被告前開應給付之金額，自112 年6 月9 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有理。

五、綜上所述，被告依勞動基準法第11條第5 款於112 年2 月15 日預告於同年3 月17日終止系爭契約，尚得憑採，並未違反勞資爭議處理法第8 條，故系爭契約既於112 年3 月17日起發生消滅效力，被告自不負給付報酬、提繳勞工退休金義務，然仍應給付原告108 至110 年加班費、110 年生日禮金、111 年端午節獎金、111 年9 月全勤獎金，以及提繳107 年7 月至110 年10月勞工退休金差額項目。從而，原告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2 項，勞工退休金條例第31條第1 項，人事工作準則第4 章第2 條第2 項、同條第4 項第3 款等規定，請求：(一)被告應提繳2,952 元至原告

01 勞退專戶；(二)被告應給付原告3 萬632 元，及自112 年6 月
02 9 日起至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准
03 許。其逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

04 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
05 44條第1 項、第2 項規定，就主文第1 項及第2 項依職權宣
06 告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並
07 酌定相當之金額。此部分本件原告雖陳明願供擔保聲請宣告
08 假執行，然其聲請僅係促使法院為職權之發動，爰不另為假
09 執行准駁之諭知。至原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而
10 失所依據，不予准許。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
12 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
13 列，併此敘明。

14 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

15 中 華 民 國 114 年 3 月 28 日
16 勞動法庭 法 官 黃鈺純

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
21 書記官 李心怡