

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第103號

上訴人即附

帶被上訴人 游勝傑

訴訟代理人 翁毓琦律師(法扶律師)

被上訴人即

附帶上訴人 中華郵政股份有限公司

法定代理人 吳宏謀

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

上 一 人

複 代理人 華育成律師

訴訟代理人 李柏毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年5月31日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第211號第一審判決提起上訴，被上訴人為附帶上訴，本院於113年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

原判決關於命附帶上訴人給付逾新臺幣貳仟參佰肆拾壹元及自民國112年4月12日起算之法定遲延利息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘附帶上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，關於上訴部分，由上訴人負擔；關於附帶上訴部分，由附帶被上訴人負擔五分之四，餘由附帶上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）主張：

上訴人自111年3月9日起受僱於被上訴人，於被上訴人之板

01 橋鶯歌郵局(板橋郵局第37支局)擔任郵務士，工作內容為整  
02 理、分類及寄送郵件，工作時間自上午7時30分至下午16時3  
03 0分，月薪為新臺幣(下同)4萬0,145元(下稱系爭勞動契  
04 約)。上訴人於任職時已經52歲，經常受到其直屬主管即訴  
05 外人廖國祥、科長即訴外人周政軍之年齡歧視，刻意交辦較  
06 多工作，並數次約談上訴人，致上訴人延誤工作並產生極大  
07 壓力，再以上訴人有延誤工作情況為由刁難上訴人，認上訴  
08 人年事已高無法勝任工作，要求其自行離職。嗣後被上訴人  
09 竟通知上訴人將於111年7月5日召開111年第3次考成會議  
10 (下稱系爭考成會議)，請上訴人到會陳述意見，復於同日  
11 發出板橋郵局111年7月5日板人字第1110600306號函(下稱系  
12 爭解僱函文)表示上訴人試用期間之期中考核經評定為不合  
13 格，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，自111年  
14 7月16日起終止系爭勞動契約。惟系爭解僱函文僅泛稱上訴  
15 人考核經評定不合格，無任何具體評分項目、標準及理由，  
16 亦不符合解僱最後手段性原則，其解僱自屬權利濫用，應非  
17 合法，兩造間之僱傭關係仍然存在，被上訴人應繼續給付上  
18 訴人薪資及提繳勞工退休金。又上訴人於111年4月任職期  
19 間，約有15日工作至下午18時30分左右始下班，被上訴人就  
20 此延長工作時間部分並未給付加班費共計1萬1,129元，被上  
21 訴人自應給付等語。爰依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱  
22 傭關係存在，被上訴人並應按月給付上訴人4萬0,145元本  
23 息，及依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第  
24 14條第1項、第31條第1項規定，按月提繳2,520元至上訴人  
25 設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專  
26 戶)，及依勞基法第24條第1項規定，給付上訴人1萬1,129  
27 元本息。

28 二、被上訴人即附帶上訴人(下稱被上訴人)則以：系爭勞動契  
29 約第三點(一)、(二)中，約定上訴人試用期自111年3月9日起至1  
30 11年9月8日止，如有不適任情形，經被上訴人加強輔導訓練  
31 仍無法改善，期中考核或期末考核未達60分，並經考成委員

01 會審議不能勝任工作者，被上訴人得依勞基法第11條第5款  
02 規定終止系爭勞動契約。而上訴人於試用期間，工作態度及  
03 表現均嚴重低落，頻遭客訴，造成被上訴人商譽受損，主管  
04 與同事須花費更多心力督促上訴人及負荷工作，經被上訴人  
05 多次提醒、給予輔導，甚詢問上訴人是否要轉調單位，上訴  
06 人仍無改善，被上訴人不得已，僅能召開系爭考成會議，在  
07 給予上訴人陳述意見之機會，保障其程序利益後，依勞基法  
08 第11條第5款規定終止系爭勞動契約，並無權利濫用或年齡  
09 歧視之情，符合解僱最後手段性，是本件解僱應屬合法，上  
10 訴人之請求均無理由。又關於加班費部分，被上訴人均已完  
11 全給付，且兩造業於111年7月16日起終止系爭勞動契約，然  
12 因被上訴人之行政作業流程，係於每月1日發放當月薪資，  
13 上訴人已溢領111年7月份薪資2萬1,120元，被上訴人得依此  
14 主張抵銷，無再為給付之義務。縱認被上訴人給付之加班費  
15 不足，被上訴人亦已給付8,788元，抵銷後僅須再給付2,341  
16 元（計算式：1萬1,129元－8,788元＝2,341元）等語，資為  
17 抗辯。

18 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上訴人  
19 應給付上訴人1萬1,129元（即加班費），及自111年11月3日  
20 起至清償日止，按年息5%計算之利息，並為准、免假執行  
21 之宣告，另駁回上訴人其餘之訴。兩造就敗訴部分不服，各  
22 自提起上訴、附帶上訴，上訴人之上訴聲明：(一)原判決關於  
23 駁回上訴人下開第二、三、四項部分廢棄；(二)確認兩造間之  
24 僱傭關係存在；(三)被上訴人應自111年7月16日起至上訴人復  
25 職之日止，按月於每月1日給付4萬0,145元，及自各期應給  
26 付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(四)被上  
27 訴人應自111年7月16日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,  
28 520元至上訴人之勞退專戶；(五)願供擔保，請准宣告假執  
29 行。就被上訴人之附帶上訴，並答辯聲明：附帶上訴駁回。  
30 被上訴人附帶上訴聲明：(一)原判決不利於被上訴人部分廢  
31 棄；(二)上開廢棄部分，上訴人在第一審之訴及假執行之聲請

01 均駁回。就上訴人之上訴，並答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如  
02 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 四、兩造不爭執事項：(見本院卷第325頁)

04 (一)上訴人自111年3月9日起受僱於被上訴人，於被上訴人之板  
05 橋鶯歌郵局擔任郵務士，工作內容為整理、分類及寄送郵  
06 件，工作時間自上午7時30分至下午16時30分，月薪為4萬0,  
07 145元。

08 (二)上訴人於110年10月間參與被上訴人舉辦之職階人員甄試招  
09 考，並通過郵遞業務類科考試合格，嗣於111年3月9日締結  
10 中華郵政股份有限公司職階人員勞動契約書(即系爭勞動契  
11 約)，兩造並約定自111年3月9日至111年9月8日間為6個月  
12 試用期間。

13 (三)系爭勞動契約有記載：「…如有不適任情形，經甲方(即被  
14 上訴人)予以加強輔導、訓練，仍無法改善，期中考核或期  
15 末考核成績經評定『未達60分者』為不合格，並經考成委員  
16 會審議確不能勝任工作者，甲方得依勞基法第11條第5款規  
17 定終止勞動契約」。

18 (四)被上訴人於111年6月22日函告上訴人訂於111年7月5日召開  
19 系爭考成會議，核上訴人試用期間期中考核成績經評定為不  
20 合格，應予以終止勞動契約(解僱)案，請準時到會陳述意  
21 見；嗣以系爭解僱函告上訴人以其期中考核成績業經評定為  
22 不合格，應自111年7月16日起終止系爭勞動契約。

23 五、得心證之理由：

24 (一)上訴人有無勞基法第11條第5款規定不能勝任工作之情形？  
25 被上訴人以上訴人在試用期間經考核評定不合格為由，依勞  
26 基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，有無理由？  
27 是否符合解僱最後手段性？

28 1.按勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工  
29 終止勞動契約，勞基法第11條第5款定有明文。又按勞動  
30 契約附有合理試用期間之約款者，雇主得於試用期間內，  
31 觀察該求職者業務之能力、操守、適應企業文化及應對態

01 度，本於具體之事實而為客觀之評價，判斷該求職者是否  
02 為適格員工，如不適格，雇主於試用期間或期滿後終止勞  
03 動契約，於未濫用權利之情形下，其終止勞動契約具正當  
04 性(最高法院109年度台上字第2722號判決意旨參照)。再  
05 按勞基法第11條第5款所稱之「勞工對於所擔任之工作確  
06 不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主  
07 觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且雇主於  
08 其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況  
09 下，其終止勞動契約，即難謂其不符「解僱最後手段性原  
10 則」(最高法院110年度台上字第74號判決意旨參照)。

11 2.查依「中華郵政股份有限公司職階人員甄選進用要點」第  
12 5點規定略以，錄取人員自報到日起試用6個月，考核小組  
13 每滿3個月(期中或期末)填報考表，試用期間有不適任  
14 情形，經加強輔導、訓練後，仍無法改善，且符合勞基法  
15 第11條第5款規定確不能勝任工作，其期中考核或期末考  
16 核成績經評定不合格者，應經考成委員會審議，並報機構  
17 首長核定後，予以終止勞動契約」等語(見原審卷一第23  
18 1頁，下稱系爭進用要點)。又系爭勞動契約第3條約定：  
19 「試用期間6個月：自111年3月9日起至111年9月8日止。  
20 試用期滿成績優良者，正式僱用，如有不適任情形，經甲  
21 方(按：指被上訴人)予以加強輔導、訓練，仍無法改  
22 善，期中考核或期末考核成績經評定『未達60分者』為不  
23 合格，並經考成委員會審議確不能勝任工作者，甲方得依  
24 勞基法第11條第5款規定終止勞動契約。」等語(見原審  
25 卷一第33頁)，可見兩造有約定試用期間，在試用期間之  
26 考核係自111年3月9日起至111年9月8日止，以每三個月分  
27 二階段考核，其間如有不適任情形，經被上訴人輔導、訓  
28 練後仍無法改善，任一考核不合格，被上訴人即得終止契  
29 約。經查被上訴人於111年6月22日函告上訴人訂於111年7  
30 月5日召開系爭考成會議，核上訴人試用期間期中考核成  
31 績經評定為不合格，應予以終止勞動契約(解僱)案，請準

01 時到會陳述意見；嗣以系爭解僱函告上訴人以其期中考核  
02 成績業經評定為不合格，應自111年7月16日起終止系爭勞  
03 動契約之事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項(四)）。而  
04 查試用期間自111年3月9日進用至6月份已滿3個月，依前  
05 開系爭進用要點及系爭勞動契約第3條約定，被上訴人必  
06 須對上訴人為期中考核，嗣經考核小組考評為不合格，被  
07 上訴人於111年6月22日通知上訴人於111年7月5日到會陳  
08 述意見，如未克到會則於111年7月4日前提出陳述書（見  
09 原審卷一第231頁），而上訴人並有出席系爭考成會議，  
10 有該日會議簽到單及會議紀錄附卷可憑（見原審卷一第24  
11 5至248頁），是被上訴人在上訴人試用期間之考核程序確  
12 有依系爭進用要點及系爭勞動契約規定進行，並賦予上訴  
13 人申辯機會，是被上訴人因上訴人考核成績評定不合格  
14 （詳後述），並經考成委員會審議確不能勝任工作而終止系  
15 爭勞動契約，尚無不合。

16 3. 雖上訴人主張被上訴人僅形式上有安排考成委員會，惟並  
17 無實質進行考成委員會，並無討論，亦未表決，上訴人是  
18 否係經考成委員會全體同意終止系爭勞動契約，誠有可議  
19 之處云云。經查，上訴人上開之主張無非以證人即考成委  
20 員李芳賓、王文鵬於本院證稱，伊等沒有印象以何種方式  
21 表示通過、沒有參與討論、對有關上訴人疏失資料沒有印  
22 象等語為據。惟查，證人李芳賓亦證稱當天上訴人有在議  
23 案中，上訴人與投遞單位的人都有發表相關的意見，細節  
24 伊已記不清楚，記得這個案子有通過，有會議紀錄，當時  
25 我個人是同意的等語；證人王文鵬於本院證稱，伊服務郵  
26 局三十幾年了，從來沒有發生過此類考核不適任的情形，  
27 可見上訴人會被評為不適任，應該有其事由，鶯歌郵局平  
28 時考核資料做的很紮實，伊記得當時是全體通過，主席宣  
29 布的，伊應該對這個案子沒有異議等語（見本院卷第268至  
30 270頁），可知系爭考成會議確實有召開，證人李芳賓、王  
31 文鵬亦確有同意議案結論，僅就討論細節因時日久遠而記

01 憶不清，已無法否定系爭考成會議確有進行及決議之真實  
02 性。再者，另一考成委員周政軍於本院亦證稱，當天先審  
03 查上訴人書面資料，再請當事人說明，上訴人有到場並說  
04 明，印象中上訴人說明後沒有人再質問他，因為三個月就  
05 要做考核，主管都會對他工作做紀錄，且都要把考核表送  
06 給上級單位，再送到人力資源室，就會安排時間召開考成  
07 會等語(見本院卷第266、267頁)，益證上訴人上開質疑系  
08 爭考成會議及上訴人缺失資料之真實性一節，應無可取。

09 4.又查上訴人經期中考核，取得53.3分，有郵政職階人員試  
10 用考核表附卷可證(見原審卷一第229頁)，上開考核內  
11 容包括學習態度、工作能力、品德操守、勤惰情形、工作  
12 紀律等5項目，分由輔導員、直屬主管、單位主管評分，  
13 其中除品德操守配分15分均得12分、勤惰情形15分分別為  
14 10、11、10分，有超過60%比例外，其餘學習態度30分均  
15 得15分、工作能力25分均得8分、工作紀律15分均得8分，  
16 均未及該考核項目配分之50%，甚至工作能力項目僅約為3  
17 0%，致總分分別得53、54、54分，顯然上訴人在學習態  
18 度、工作能力、工作紀律項目上係極為不足，而此三項目  
19 復為是否勝任工作之核心內容，是考核小組考核結果「經  
20 加強轉導、訓練，但仍不能勝任工作，成績不合格，應予  
21 終止勞動契約」與上開評分之情形相符，足見上訴人於試  
22 用期間之表現係不合格，依系爭勞動契約第3條規定，任  
23 一次考核不合格即可終止契約，則被上訴人依系爭勞動契  
24 約第3條為終止契約，即屬有據。

25 5.雖上訴人否認有不能勝任工作之情，主張被上訴人所稱其  
26 工作上疏失之證據均為片面製作且非完整資料，對其無任  
27 何判斷為疏失之標準及後續處理結果，係被上訴人故為解  
28 僱上訴人而製作，形式上並非真正云云，經查：

29 (1)上訴人在職期間郵件延誤時效，影響寄件人及收件人權  
30 益，有被上訴人提出之上訴人郵件延誤時效書證等(即被  
31 證12-1至12-3)附卷可證(見原審卷一第253至273頁)，

01 上訴人雖否認真正，並稱被證12-1關於投遞時效延誤部  
02 分，因被上訴人主管未確認是否為上訴人區信之範圍致其  
03 投遞延誤云云，惟查，自被證12-1內容以觀，第1頁為4月  
04 12日交寄、4月27日仍未投遞；第2頁進口日期為4月26日  
05 應於當日投清(攜出投遞)、4月28日仍未投遞；第3頁係4  
06 月22日交寄、4月28日仍未投清；第4頁係4月20日寄件、4  
07 月28日仍未投清；第6頁之招領通知單本應於4月26日投  
08 清、4月28日仍在局內等情，是上訴人所稱他人負責之信  
09 件致投遞延誤縱然屬實，惟其間未及時發現所生延誤之時  
10 效均至少2日以上、甚至長達1、2週，上訴人自無法推諉  
11 其過失；又上訴人陳稱被證12-2部分，係因111年5月31日  
12 下大雨，故先將未妥投之信件捆綁好攜回郵局，並於翌日  
13 投遞完畢回局後始向稽查人員詢問應如何處理等語，然上  
14 訴人於5月31日留有未妥投之掛號信件，理應至遲於翌日  
15 「上午」加緊進度繼續完成投遞作業，但上訴人在翌日先  
16 行完成投遞其他信件，而不顧前日未妥投之掛號信件，於  
17 下午返局後，才向上級反映，明顯延誤郵件時效，此觀被  
18 證12-2主管記載：「5月31日遺留掛號郵件於機車邊袋內  
19 之件數共計68件，最遲應於隔日6月1日出班時就發現，惟  
20 游員於6月1日下午返局時才反映，已延誤郵件時效及收件  
21 人權益」等語亦可明白郵局要求時效之流程之順序；上訴  
22 人復稱被證12-3部分顯示上訴人區信區分錯誤，但實際上  
23 應係其他同仁區信錯誤所致，並非只歸責於上訴人，並提  
24 出6月17日向被上訴人板橋郵局科長周政軍間之錄音譯  
25 文，以證明被上訴人主管廖國祥有濫用權勢之舉云云。惟  
26 觀諸上訴人所提出之錄音譯文內容(見原審卷一第403至4  
27 05頁)，係111年5月30日、31日以前區信錯誤部分，上訴  
28 人向科長表示係其他人區信錯誤，科長固亦表示這樣不能  
29 算是上訴人的錯，但上訴人亦自承伊錯部分幾乎都是大樓  
30 的，蕭建龍有教其方法，始有比較改善等語(見原審卷一  
31 第403至404頁)，可見上訴人並非無犯錯，並經證人朱恩

01 立於本院證述屬實(見本院卷第263頁)，雖證人朱恩立在  
02 同年5月底請公傷假，惟其亦證稱蕭建龍是代稽查，雖然  
03 當時伊公傷假，但是蕭建龍每天會向伊報告，所以考核表  
04 分數係伊打的等語(見本院卷第262頁)，自無法如上訴  
05 人所稱朱恩立未親眼見聞，陳述內容即屬不實之情。復參  
06 以多達10餘件信件遭退回被上訴人郵局，要安排再行投  
07 遞，時效更已延誤多時，顯示上訴人對其負責之區段極不  
08 熟悉，在試用期間已屆三個月時，仍發生多次區信錯誤事  
09 件，其工作能力已難認達到合格標準。

10 (2)又查，上訴人有郵件投遞錯誤或未簽收卻仍登記為「妥  
11 投」，亦有錯投或未簽收仍登記書證(即被證12-4、12-5)  
12 附卷可參(見原審卷一第275至288頁)。其中被證12-4部  
13 分，上訴人主張區段投遞簽收單最後一頁有空白欄位，用  
14 以如電腦刷讀漏刷之信件或信件較多時，未能在清單上找  
15 到相對應之信件號碼時，則會以手寫方式填在最末頁空白  
16 欄位，再請收件人簽收等語。惟證人即上訴人直屬上司郵  
17 務稽查朱恩立於本院證稱，可以在後面空白格子簽收，但  
18 要把郵件號碼完整抄下來，這樣就不會被懲處等語(見本  
19 院卷第264頁)，而被證12-4並無此等情況，乃係郵件查詢  
20 表登記顯示妥投，區段投遞簽收清單之收件人簽章欄空  
21 白，雖上訴人復稱此部分僅見直屬主管專員廖國祥記載信  
22 件有遺失，惟該信件是否收件人並未領取，事後是否確收  
23 補償，亦無相關資料云云，惟查，被證12-4玉山銀行信用  
24 卡掛號信件遺失部分，在111年6月8日輔導紀錄中第1點，  
25 即已表示：「今(6月8日)與銀行取得聯繫，請其聯絡收件  
26 人有無收到相關郵件，玉山銀行表示收件人尚未收到，為  
27 保障收件人權益，已先幫收件人辦理止付並重新製卡，且  
28 向郵局求償」等語(見原審卷一第219頁)，並經上訴人簽  
29 名確認在案，上訴人此部分質疑，自屬無據。另被證12-5  
30 之信件，已登記妥投但卻未有任何收件人簽章，此無論究  
31 有無送達，均造成被上訴人判斷有無妥投之困擾，無法掌

01 握真實送達情形，亦足見上訴人在處理投遞業務時疏於用  
02 心之情，當無法以其僅不熟悉業務推諉之。益證上訴人確  
03 有此嚴重錯誤屬實，則上訴人前開所述，尚不足採信。

04 (3)再查，被上訴人於111年5、6月間，接獲許多電話客訴或  
05 客戶、民眾親至櫃檯抱怨郵件遭多次誤投、掛號郵件無故  
06 不按址投遞、甚至將台電公司2件電費帳單以無此地址為  
07 由，批註退回寄件人等情，有被上訴人提出之上訴人遭客  
08 訴之書證（即被證12-6）附卷可憑（見原審卷一第289至2  
09 93頁），並經上訴人簽名確認在案。又同為被上訴人郵局  
10 之郵務稽查人員及客戶或民眾，亦多有反應上訴人投遞品  
11 質應再行加強、改進，亦有被上訴人郵務稽查工作日誌、  
12 郵件查詢表及客戶投訴資料(即被證12-7)在卷可參（見原  
13 審卷一第295至341頁），並同前所述，亦有輔導紀錄及協  
14 談紀錄表可資互核（見原審卷一第217至228頁）。上訴人  
15 雖主張有關客戶部分之證物資料，均係被上訴人片面製  
16 作、記載之證物，此情形係因被上訴人設備關係所致、更  
17 正電腦即可，且並非郵務人員之疏失，而係郵務人員工作  
18 上平常即會發生之情形云云。然查依111年5月17日協談紀  
19 錄表協談內容第四點：「專員常接獲游員郵件誤投之客訴  
20 電話，郵務稽查運送公件時，二橋郵局反應，二橋街、中  
21 正三路283巷、高職西街及尖山埔路等之公眾常至該局投  
22 訴郵件常有誤投或未收到之情形」（已具體指出發生錯誤  
23 之郵送區域，見原審卷一第223頁）、同年6月2日協談紀錄  
24 表協談內容第一之3點：「掛號郵件無故不按址投遞，6月  
25 1日下午5點40分，接獲公眾反映，收件地址之郵件皆有保  
26 全代收，為何需投遞兩次皆未成功，引發公眾不滿」（有  
27 具體指出投訴時間點，見原審卷一第225頁）、第一之6  
28 點：「郵件誤投情節接連發生，本局常接獲公眾來電或郵  
29 務稽查於查核工作時，常收到不是自家郵件，住戶自行將  
30 誤投郵件送至正確地址，恐影響住戶個資。今公眾將誤投  
31 之郵件交給快包段同仁攜回，並告知為何高職西街為何會

01 送至二橋街，引起民怨」(有具體指出錯誤郵送地點，見  
02 原審卷一第225頁)、同年6月9日協談紀錄表協談內容第二  
03 點：「社區掛號及平常函件，常有非該社區之其他地址，  
04 社區保全多有抱怨，且會延誤郵件時效及影響收件人權  
05 益，正確做法區信時應求正確勿求快，可避免類似情節再  
06 次發生」(有指導改善做法，見原審卷一第227頁)，並非  
07 毫無根據指謫，且亦無上訴人所稱無關重要或無人協助之  
08 情，並均有上訴人簽名確認，自難認有何不實，況郵局核  
09 心業務係送達郵件，本質上即應要求迅速確實，此為郵局  
10 之基本企業文化，上訴人在試用期間即有使其體驗被上訴  
11 人此種企業文化，以判斷是否適合適應之目的，而審諸上  
12 情大多發生在111年6月間，已將屆滿第一階段三個月試用  
13 期，顯然上訴人於試用期間表現並無明顯進步，甚至認為  
14 延誤郵件乃一般郵務人員工作日常所會發生之事，而認非  
15 疏失，則上訴人就郵局企業文化及應對態度，基於上開具  
16 體事實之客觀評價，亦非適格員工，雖上訴人辯稱證人朱  
17 恩立有證述上開錯誤不會扣分，應屬被上訴人員工之常態  
18 云云。然查，證人朱恩立係證稱上開錯誤會口頭警告，不  
19 會扣分，但若頻率過高就會做特別輔導紀錄等語(見本院  
20 卷第264頁)，再參以證人朱恩立於本院另證稱，在上訴  
21 人到任之前，我們剛換刷讀槍，如果機器老舊，應該所有  
22 同仁都會發生錯誤，但只有上訴人的錯誤發生率較高，新  
23 人(試用期間)尚未成為正式郵務士之前，一律由郵務稽查  
24 扛下來，所有客訴由稽查處理，新人只要專心送信就好  
25 了，對外不會讓客戶客訴影響到員工的工作，但內部會記  
26 錄，希望員工能注意、改進等語(見本院卷第261頁)，可  
27 知上訴人偶而疏失，被上訴人確實容許之，但上訴人出錯  
28 頻率太高，即無法以此情屬被上訴人員工之常態論之，又  
29 被上訴人之所以未讓上訴人時常直接面對客訴，乃為免上  
30 訴人顧此失彼，影響工作情緒，然仍須讓上訴人知悉疏失  
31 所在，始有上開輔導、協談紀錄，程序上並無違反人性，

01 為內部管理所必需，上訴人僅空言否認真正，自不足採，  
02 可見上訴人上開之主張，均為推託之詞或容有誤會，且非  
03 時間過短始影響其工作能力之問題。

04 (4)至上訴人主張被上訴人在其試用期間未教導上訴人應如何  
05 執行工作，遇問題時亦無人員告訴其應如何辦理一節，證  
06 人朱恩立於本院證稱：「(本院問:有無參與對上訴人工  
07 作上的輔導及教育?)有，從頭到尾都有，除了我從111年  
08 5月底到6月是請公傷假。郵差所有新進人員從分檢信件開  
09 始、刷讀掛號、在外投遞信件、回局的刷讀掛號、分檢信  
10 件等所有流程我都介入輔導。新進人員都會有一些狀況，  
11 我們會介入，上訴人的狀況較多，介入、輔導較多。基本  
12 上我們不會特別紀錄這些狀況。基本上新進人員若有不熟  
13 悉，郵務稽查都會盡量幫忙輔導做修正。(本院問：上訴  
14 人經輔導後有無改善?)上訴人改善程度很小，出錯率很  
15 高。新人通常一兩天出錯一、二張，但上訴人一天出錯十  
16 幾件，甚至達到幾十件，屬於嚴重性的，所以我們會介入  
17 輔導。(上訴人訴訟代理人問：請證人陳述輔導上訴人具  
18 體內容、時間)一般出班大概是九點出頭，但上訴人要接  
19 近十點才能出班，我與專員多次出面協助。下午下班時間  
20 大約是三點半，但到了三點半上訴人連分檢信件、刷讀報  
21 告、排信都還沒有開始，但其他同仁已經陸續下班了，這  
22 種情形維持到我公傷期間都是這樣。上訴人出班前、回來  
23 後，我們都協助他。我還到上訴人投遞路線去看上訴人的  
24 投遞情形，上訴人常有同一公司郵件分次交付、郵件擺放  
25 應改進等情形。一般郵差在外投遞約三、四個小時，但上  
26 訴人需要六個小時以上，我們盡量想辦法幫助上訴人。  
27 (上訴人訴訟代理人問：可知上訴人遲延的原因?)動作  
28 太慢」等語(見本院卷第260至263頁)。可知上訴人直屬  
29 上司朱恩立確實有對上訴人進行輔導，只是上訴人本身動  
30 作太慢，無法跟上郵局快節奏，係工作能力本質欠缺問  
31 題，而非被上訴人對上訴人置之不理。雖上訴人辯稱，依

01 其與朱恩立112年5月12日之對話可知，被上訴人所提出關  
02 於其疏失記載或紀錄之書面資料，其製作之過程，均係上  
03 訴人在主管之口頭責罵中，甚至直屬主管廖國祥還多次叫  
04 其至攝影機拍攝不到之處，當面以其之年齡而為羞辱，並  
05 未有實際輔導及訓練內容云云。經查，依上訴人提出其與  
06 朱恩立之112年5月12日之對話錄音譯文顯示，朱恩立係具  
07 體告知上訴人有投錯情事，並教導其應如何投遞，且提醒  
08 如果偶而錯誤沒關係，但機率頻率有點高時，會影響到其  
09 他人，並要求上訴人簽名確認，上訴人質疑他人並未如此  
10 簽名而不願意始發生爭執(見本院卷第309至315頁)，其間  
11 並無朱恩立或廖國祥對上訴人出言辱罵之情事，所謂他人  
12 是否亦有簽名確認情事，朱恩立亦理直氣壯地解釋係上訴  
13 人錯誤太多始要求簽名確認，對他人亦有如此要求，語氣  
14 縱有急切，亦非屬責罵，再參以證人即負責外勤單位所有  
15 工作督導及執行之被上訴人板橋郵務科科長周政軍於本院  
16 證稱，111年4月時郵局專員廖國祥、稽查朱恩立向伊報  
17 告，上訴人的工作質量不如預期，跟不上進度。伊請鶯歌  
18 郵局對其加強輔導，伊也到鶯歌郵局對其輔導兩次，因為  
19 板橋是鶯歌的管轄局。伊要求上訴人改善人際關係，應與  
20 同事融合，因如關係好，同仁較願意主動幫忙。伊也有詢  
21 問上訴人有無意願到不同性質工作的區段或是同性質的其  
22 他區段，但上訴人仍要留在原區段較為熟練。上訴人因為  
23 認為帶領他的同仁不好，所以伊有再請原來的資深同仁帶  
24 上訴人一天，過了一陣子，上訴人沒有改善，又指派上訴  
25 人指定的同仁帶他一天，到了111年6月份仍未改善。應該  
26 是上訴人抱怨主管對他太嚴厲，但是那個專員風評不錯，  
27 做事認真，且鶯歌還有經理、稽查，不可能每個人都對他  
28 不好。因為三個月就要做考核，主管都會對他工作做紀  
29 錄，且三個月到了，都要把考核表送給上級單位。一般同  
30 仁偶爾犯錯，都不會做紀錄，但如同樣錯誤履犯，就會做  
31 紀錄請他改進等語(見本院卷第265至267頁)。亦與證人朱

01 恩立所述情節大致相同，益證被上訴人自111年4月起即已  
02 發現上訴人有未能掌握時效、錯誤等情事，乃積極輔導上  
03 訴人，只是至同年6月仍效果不彰，並非刻意針對上訴人  
04 而片面製作缺失單，上訴人確實有不適任之情，郵務業務  
05 非常忙碌及要求快速確實，必須人員快速自我領會，尚不  
06 能因被上訴人僅指派人員指導上訴人一日或點到為止之指  
07 導，即認無輔導之意，故上訴人辯稱被上訴人僅為形式上  
08 做出輔導及訓練上訴人假象云云，自非可採。

09 6.上訴人主張其直屬主管即專員廖國祥單方製作輔導紀錄，  
10 係因廖國祥對其有年齡歧視，乃藉此以便後續進行解僱上  
11 訴人事宜，徐峻哲之工作量較為輕鬆云云，並舉111年5月  
12 24日、111年6月9日上訴人與廖國祥之對話錄音及譯文為  
13 證。經查：

14 (1)上訴人與廖國祥之111年5月24日對話錄音譯文顯示，廖國  
15 祥雖然有稱上訴人有一點年紀了，但目的係勸上訴人何必  
16 做得那麼辛苦，且亦稱上訴人狀況一直都沒有成長，一直  
17 停留在這邊，現在在見習期間，沒有退路，必須這段一定  
18 要學完，上訴人亦承認其執行職務時間過長，還稱兩個多  
19 月而已，廖國祥則提醒到三個月即會考核等語（見原審卷  
20 一第37至38頁），再細繹上開對話錄音譯文前後全部內容  
21 觀之（見原審卷一第353至357頁），可知廖國祥考量到上  
22 訴人在區信、排信作業上無持續成長趨勢，是否要另學包  
23 裹，但須使用PDA等電子設備，不太確定上訴人是否可以  
24 勝任而一再與上訴人確認，復因認上訴人工作時間進度較  
25 他人長，而指出其缺失，甚至提及同期加入之另一名員工  
26 徐峻哲一直在進步，只有上訴人仍停留在原地，勸慰上訴  
27 人較年長，還很早到班，是否考慮還要如此辛苦地工作而  
28 已，再參以徐峻哲負責區段為混投段第18區，而上訴人係  
29 負責混投段第2區，兩者工作負擔差異不大，徐峻哲嗣亦  
30 考核通過，有試用考核表在卷可參（見原審卷二第63  
31 頁），雖上訴人以上開試用考核表之分數筆跡相同，質疑

01 其真實性，惟觀諸該考核表，並無明顯一致之筆跡，且證  
02 人朱恩立於本院證稱，一般郵務都有硬段和軟段，但新人  
03 都是給軟段，先順暢再說，第18區是軟段等語(見本院卷  
04 第263頁)可資佐證，益證被上訴人均給予新進人員公平機  
05 會，係因上訴人本身工作缺失太多，始有上開對談，並無  
06 年齡歧視之情。

07 (2)又查上訴人所提出之上訴人與廖國祥之111年6月9日對話  
08 錄音譯文(見原審卷一第41頁)，固有廖國祥稱「其實這種  
09 東西，借問一下，你50幾歲了耶，你收到這種東西，你第  
10 一個反應是說，要什麼樣的反應?又區錯了，是不是要這  
11 個反應才對?」等語，似在指責上訴人50幾歲了還做區  
12 錯，惟綜觀上訴人與廖國祥之111年6月9日對話錄音譯文  
13 全文記載內容(見原審卷一第237至244頁)，可知錄音背  
14 景係廖國祥因接獲上訴人想要轉調至快包段之消息，始與  
15 上訴人討論是否要換段，而其後即廖國祥與上訴人持續討  
16 論換段之必要性、上訴人工作錯誤太多、缺失單簽名之用  
17 意及上訴人動作效能一直無法提升等問題，並無廖國祥針  
18 對上訴人年齡上為歧視言語，上開「借問一下你50幾歲  
19 了.....」對話係因上訴人已厭煩廖國祥對其缺失之紀錄  
20 要求其簽名，廖國祥始告知簽名用意係要上訴人檢討，但  
21 上訴人都沒有改進，上訴人則要求教育訓練，廖國祥始稱  
22 區信區錯了此種情形，上訴人已經50幾歲了，不用教育訓  
23 練即應知道就是區錯了，上訴人亦承認應該就知道是區錯  
24 的問題，顯然不是因上訴人50幾歲而歧視其無工作能力，  
25 而是認其已50幾歲，在認知上理應足以了解區錯之問題所  
26 在，已難認被上訴人專員廖國祥有對上訴人為年齡上歧  
27 視。

28 (3)況查依被上訴人統計過去6年板橋郵局進用年齡超過50歲  
29 之外勤人員，包含上訴人在內有9人，試用期通過者就有8  
30 人，只有上訴人一人未通過試用期，此有被上訴人板橋局  
31 專業職(二)外勤入局時50歲以上名單在卷可證(見原審卷

01 二第57頁)，益證被上訴人應無年齡歧視之情。是上訴人  
02 主張被上訴人有年齡歧視之權利濫用云云，自非可取。

03 7.上訴人主張倘上訴人有不適任原區段工作之情，應將上訴  
04 人調至其他單位，然被上訴人並無將上訴人調換至包裹段  
05 工作之意，且上訴人亦未透過蘇巧慧立委施壓被上訴人不  
06 要調至其他工作任職，被上訴人解僱上訴人不符解僱最後  
07 手段性原則，且被上訴人未依系爭契約第3條第3項約定加  
08 強輔導及訓練上訴人，即逕終止與上訴人間之勞動契約，  
09 顯有權利濫用之情云云。並舉111年6月17日上訴人與周政  
10 軍之對話錄音及譯文、TVBS新聞網網路新聞報導、立法委  
11 員蘇巧慧國會辦公室傳真資料、FACEBOOK郵局郵政全民開  
12 講社團網頁資料、自由時報電子報新聞報導為證(見原審  
13 卷43至46頁、本院卷第123至140頁、第163至167頁、第69  
14 至78頁)。經查：

15 (1)依上訴人提出之111年6月17日上訴人與周政軍之完整對話  
16 譯文可知，上訴人換區段一事，係上訴人後來說先繼續在  
17 原區段，現在上訴人想換區段，上訴人自承經理建議伊現  
18 在再換新的區段，是不是會馬上又缺失，會不熟悉，馬上  
19 缺失又很多，伊就照被上訴人安排，周政軍勸上訴人不要  
20 換區段，因再換就要重新學習，希望上訴人這幾天要有很  
21 大的進步，並告知其職務錯誤所在，指導如何做好，上訴  
22 人抱怨其輔導員未指導，嗣周政軍安排張股長幫忙指導。  
23 可知上訴人對換區段一事，不置可否地表示可暫時在原區  
24 段再見習，嗣其想換區段，被上訴人經理及科長周政軍考  
25 量其在原區段頻頻出錯，若換新區段，恐重蹈覆轍，故建  
26 議暫不換區段，並委由新指導人員來幫上訴人，是以被上  
27 訴人未幫上訴人換區段，亦有後續輔導措施，已難認有違  
28 反解僱最後手段性原則。再參以廖國祥於111年6月9日亦  
29 有與上訴人討論換段情事，此有111年6月9日上訴人與廖  
30 國祥對話錄音譯文在卷可憑(見原審卷一第237至244頁)，  
31 而在對話中可知，廖國祥在同年5月底或6月初有要安排上

01 訴人見習另外一個段，但上訴人說「學一個東西，可能把  
02 它學好以後，你再換新的，會比較好」等語(見原審卷一  
03 第237頁)，益證被上訴人本來有安排另一區段讓上訴人見  
04 習，係因上訴人覺得在原來區段業務做好再換新區段，而  
05 按解僱最後手段性原則之實施方法可以因人而異，以最適  
06 當之方式期許勞工能精進工作技能，是以被上訴人最後基  
07 於尊重上訴人之決定而未予換區段，並繼續對上訴人加以  
08 輔導，仍屬進行解僱最後手段性原則之範疇，僅因上訴人  
09 工作能力仍無法明顯進步，效果不彰，始由被上訴人為終  
10 止兩造勞動契約，應認已符合解僱最後手段性原則。

11 (2)至上開新聞報導內容係上訴人女兒在網路所分享之資訊，  
12 而有關調職部分係記載「眼看6個月試用期才過不到一  
13 半，主管就一直想將爸爸調到快捷股，急得原PO發文求  
14 助」等語(原審卷一第44頁)，然上訴人係主張被上訴人無  
15 將上訴人調職之意思，不符解僱最後手段性原則等語，顯  
16 與上開新聞報導內容相反，自無法證明其主張之事實，況  
17 網路報導未經嚴謹查實，本院已調查如前所述，自無法以  
18 網路報導作為上訴人有利之認定。另立法委員蘇巧慧國會  
19 辦公室傳真資料，應即上訴人女兒在網路貼文內容，均在  
20 說明上訴人被要求離職一事，立法委員蘇巧慧國會辦公室  
21 僅轉陳被上訴人為當事人釋疑而已，固然無施壓被上訴人  
22 之情事，然上訴人係自願先留在原單位繼續見習，已如前  
23 述，雖上開111年6月9日上訴人與廖國祥對話中，廖國祥  
24 有就上訴人是否應調職一事與上訴人討論，並稱有立委轉  
25 知被上訴人副理說保證不給上訴人換段一節，但廖國祥亦  
26 有解釋以前要幫上訴人換區段，係為上訴人著想，現上訴  
27 人想換區段，因副理向立委保證6個月內不換區段，廖國  
28 祥自覺為難，要求上訴人簽切結書才換區段，嗣上訴人否  
29 認有陳情，廖國祥乃稱在釐清副理與立委談話內容前，暫  
30 不換區段。是以姑不論立委與被上訴人談話內容為何，至  
31 少以上開對話內容可知，被上訴人曾想為上訴人換區段見

01 習，但上訴人不置可否地稱先熟悉原工作再換，致被上訴  
02 人未為上訴人換區段，自無法證明被上訴人有何違反解僱  
03 最後手段性原則。至上訴人聲請傳喚立法委員蘇巧慧作  
04 證，即無必要，附此敘明。

05 (3)被上訴人有經加強輔導上訴人，仍無法改善，已如前述，  
06 雖上訴人舉FACEBOOK郵局郵政全民開講社團之網頁、自由  
07 時報新聞報導，主張被上訴人開始製作缺失單行為目的係  
08 為解僱員工，非輔導云云，然查，被上訴人要求上訴人在  
09 其缺失單簽名，係為確認其有缺失，上訴人既已簽名承認  
10 有缺失存在，嗣後再主張此不能證明上訴人有工作之疏  
11 失，即屬無稽，而依前所述，被上訴人填寫缺失單係在11  
12 1年5月底至6月間，斯時已將屆三個月第一階段考核期  
13 限，等於係給予上訴人最後改善期限，為避免將來上訴人  
14 不服主張無憑據證明其缺失及作為考核依據，而製作缺失  
15 單並無不妥，且被上訴人在製作缺失單時，亦有告知上訴  
16 人缺失所在，並指導改善做法，自難認未為加強輔導，FA  
17 CEBOOK郵局郵政全民開講社團之網頁所稱「當請你寫報告  
18 時，不是啟動輔導，而為解僱做準備，這是我所理解的公  
19 司」、「要求寫缺失單就是解僱的起手式」，僅敘述前因  
20 後果，未論及中間是否有輔導過程，自屬率斷，無法單憑  
21 網路網友片面感想即斷定其他具體個案。至自由時報電子  
22 報新聞報導，係報導被上訴人員工有工作超時，竟召開考  
23 成委員會以發表對其不滿言論而記大過等語，與本件係因  
24 上訴人不能勝任工作而由送交考成委員會一節不同，況上  
25 訴人自承上開報導內容乃十年前所發生等語(見本院卷第6  
26 3頁)，實難以以此推論被上訴人對上訴人有權利濫用之  
27 情。

28 (二)上訴人依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，被  
29 上訴人並應自111年7月16日起至上訴人復職之日止，按月於  
30 每月1日給付上訴人4萬0,145元，及自各期應給付日之翌日  
31 起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

01 查上訴人對於所擔任工作確有不適任之情，已如前述，準  
02 此，被上訴人以上訴人試用期間投遞作業錯誤多，且有公眾  
03 不滿投訴多件，經主管多次輔導仍無法改善，工作效率及品  
04 質一直不符合要求為由，整體表現予以考核與評估，最終評定  
05 不及格，依系爭勞動契約第3條約定，自111年7月16日起終  
06 止系爭契約，即屬有據。上訴人請求確認兩造間僱傭關係存  
07 在，及自111年7月16日起至上訴人復職之日止，按月於每月  
08 1日給付上訴人4萬0,145元，及自各期應給付日之翌日起至  
09 清償日止，按年息5%計算之利息云云，即無理由。

10 (三)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項  
11 規定，請求被上訴人應自111年7月16日起至上訴人復職之日  
12 止，按月提繳2,520元至被上訴人之勞退專戶，有無理由？

13 被上訴人於111年7月16日終止系爭契約，並無不法，業如前  
14 述，則上訴人請求被上訴人給付111年7月16日起按月給付薪  
15 資及提撥勞工退休金，即失所據，自難准許。

16 (四)上訴人依勞基法第24條第1項規定，請求被上訴人給付111年  
17 4月份之加班費1萬1,129元，及自起訴狀繕本送達翌日起至  
18 清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？被上訴人主  
19 張之抵銷是否合法？

20 1.上訴人主張111年3月31日至4月底有延長工作時間，得請  
21 求加班費共1萬1,129元，已為被上訴人不爭執其數額（見  
22 原審卷二第122頁），應認為真正。

23 2.又查被上訴人主張上訴人有溢領111年7月16日至同年月31  
24 日之薪資2萬1,120元，應與上開加班費予以抵銷，業據其  
25 提出板橋郵局板人字第1110600365號函、人力資源室便  
26 箋、上訴人薪資存款團體戶存款單為證（見原審卷一第38  
27 1至384頁），上訴人並未否認上開書證真正，僅辯稱被上  
28 訴人沒有實際給付加班費，只是用抵扣方式，伊並沒有溢  
29 領薪資的問題，因僱傭關係還是存在等語（見本院卷第409  
30 頁），惟查，兩造僱傭關係已於111年7月16日終止，業如  
31 前述，則上訴人自111年7月16日至同年月31日之薪資2萬

01 1,120元即屬溢領薪資(月初發薪，上訴人自承時薪為167  
02 元，見原審卷一第21頁， $167\text{元}\times 8\text{時}\times 16\text{日}=21,376\text{元}$ ，高  
03 於被上訴人所主張溢領薪資21,120元，應以21,120為  
04 準)，惟依被上訴人人力資源室部便箋可知，被上訴人已  
05 先將同年3、4月應給付之加班費8,788元( $261+8,527=8,78$   
06  $8$ )(被上訴人原認上訴人同年4月份有8小時補休而扣除後  
07 之金額，惟查被上訴人嗣已不爭執上訴人主張之加班費，  
08 已如前述)及其他應給付上訴人金額共2萬1,195元與先行  
09 與前開溢領薪資2萬1,120元相扣抵後，再匯款75元( $21,19$   
10  $5-21,120=75$ )予上訴人等情，有上開便箋及上訴人薪資存  
11 款團體戶存款單在卷可參，是上訴人對被上訴人除已給付  
12 之加班費8,788元外，已無溢領薪資可資抵銷，上訴人之1  
13 11年3、4月加班費1萬1,129元扣除被上訴人已抵扣之8,78  
14 8元後，尚有2,341元得請求被上訴人給付。

15 3.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，  
16 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經  
17 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或  
18 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。前項催告定  
19 有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。遲延之債  
20 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算  
21 之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法  
22 律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、  
23 第3項、第233條第1項、第203條分別定有明文。據此，  
24 上訴人請求被上訴人給付加班費部分自112年4月12日原審  
25 言詞辯論期日之翌日即112年4月13日(見原審卷二第121  
26 頁)起算之法定遲延利息(原審判決誤以起訴狀繕本送達  
27 翌日即111年11月3日起算)。

28 4.綜上，上訴人請求被上訴人應給付加班費2,341元，及自1  
29 12年4月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之  
30 範圍內，為有理由，應予准許。

31 六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項規定請求被上訴人

01 給付之加班費2,341元，及自112年4月13日起至清償日止，  
02 按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准  
03 許，逾此部分，為無理由，不應准許，應予駁回。原審就上  
04 開不應准許部分，即駁回上訴人之請求（即確認兩造間僱傭  
05 關係存在、被上訴人應自111年7月16日起至上訴人復職日  
06 止，按月於每月1日給付原告4萬0,145元及自各期應給付日  
07 之翌日起計算之法定遲延利息，並自111年7月16日起按月提  
08 繳2,520元至上訴人勞退專戶）及假執行之聲請，及就上開  
09 應准許部分（即判命被上訴人應給付2,341元本息），分別  
10 為上訴人、被上訴人敗訴之判決，均無不合。上訴人、被上  
11 訴人就其敗訴部分分別提起上訴及附帶上訴，均指摘原判決  
12 不利己之部分不當，求予廢棄改判，為無理由，兩造就此部  
13 分提起上訴及附帶上訴均應駁回。又被上訴人提起附帶上  
14 訴，就原審判決逾上開准許部分（即加班費11,129元-2,341=  
15 8,788元自111年11月3日起及2,341元自111年11月3日起至11  
16 2年4月12日之法定遲延利息部分），為有理由，自應由本院  
17 將原判決此部分廢棄改判如主文第三項所示。又本判決所命  
18 給付部分，未逾150萬元，不得上訴第三審，自毋庸為假執  
19 行之宣告，附此敘明。

20 七、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  
21 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
22 逐一論列，附此敘明。

23 八、據上論結，本件上訴為無理由，被上訴人附帶上訴，一部有  
24 理由，一部無理由，判決如主文。

25 中 華 民 國 113 年 1 月 30 日

26 勞動法庭

27 審判長法 官 黃雯惠

28 法 官 林佑珊

29 法 官 戴嘉慧

30 正本係照原本作成。

31 被上訴人不得上訴。

01 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  
02 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  
03 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  
04 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  
05 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  
06 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  
07 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 1 月 30 日  
09 書記官 劉美垣