

臺灣高等法院高雄分院民事判決

115年度重勞上字第1號

上訴人 台新綜合證券股份有限公司

法定代理人 陳俊宏

訴訟代理人 尤中瑛律師

陳金泉律師

葛百鈴律師

徐榕逸律師

被上訴人 黃秀樺

訴訟代理人 司幼文律師

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114年10月30日臺灣高雄地方法院114年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於115年5月12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

一、上訴人之法定代理人已變更為陳俊宏，經其聲明承受訴訟（本院卷第177至187頁），核無不合，應予准許。

二、被上訴人主張：被上訴人受僱於上訴人擔任營業員，上訴人於民國113年11月26日，以被上訴人違規保管客戶存摺、印鑑，且就多名客戶個資文件與已簽名蓋章之業務相關文件未有任何保護、保密措施，違反證券商負責人與業務人員管理規則（下稱系爭管理規則）第18條第2項第11款、經紀單位從業人員行為管理要點（下稱系爭管理要點）第5條第1項及員工行為準則五第5、6、9點規定為由，依員工獎懲準則第11條第1款記大過3支，並依員工獎懲準則第12條第1項第6款第13目「違反工作規則，情節重大，一次受懲處3大過」、勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款「違反勞動契

01 約或工作規則，情節重大者」等規定，終止兩造間勞動契
02 約，免職生效日為113年11月27日。惟員工獎懲準則為台新
03 金融控股股份有限公司（下稱台新金控公司）之內部規章，
04 人事評議委員會係台新金控公司之內部組織，台新金控公司
05 非被上訴人之雇主，卻依該公司之規定、組織決定被上訴人
06 之懲處內容，代替上訴人行使懲戒權，不生終止勞動契約效
07 力。又被上訴人並無違反工作規則情事，縱有，違反情節尚
08 非重大，且上訴人解僱逾30日除斥期間，兩造間僱傭關係仍
09 存在。爰依兩造勞動契約、民事訴訟法第247條第1項、勞工
10 退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定，求為判
11 命：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)上訴人應自113年11月2
12 7日起至被上訴人復職之日止，按月於次月16日前給付被上
13 訴人新臺幣（下同）16萬2,434元，及各期應給付日之翌日
14 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上訴人應自11
15 3年11月27日起至被上訴人復職之日止，按月於每月末日前
16 提撥9,000元至被上訴人設於勞動部勞工保險局之退休金個
17 人專戶（下稱系爭勞退專戶）。

18 三、上訴人則以：上訴人為台新金控公司百分之百持股之子公
19 司，員工獎懲準則第1條明白揭示，上訴人所屬員工受該獎
20 懲準則所拘束。上訴人稽核處於113年9月13日查核發現被上
21 訴人違法缺失事項，於113年9月23日提出缺失事項改善報告
22 及督導改善回條（下稱系爭報告），被上訴人所屬經紀事業
23 處主管於113年10月30日簽收該報告，簽提懲處事宜，經相
24 關業務單位完成會辦簽核後，於113年11月26日召開人事評
25 議委員會審議，通過免職處分，於同日通知被上訴人，於次
26 日解僱生效，未逾30日除斥期間。被上訴人曾於109年11月
27 間遭查獲使用1名客戶帳戶進行交易買賣，經記大過2支及扣
28 減春節獎金30%，並停止受託買賣業務4個月，又因該案於11
29 0年3月遭臺灣證券交易所（下稱證交所）查核發現另有使用
30 其他11名客戶帳戶及名義買賣有價證券，及保管10名客戶證
31 券印鑑、集保存摺、銀行印鑑及存摺情事，經證交所等主管

01 機關陸續裁處暫停營業員職務6個月及3個月之處分。詎被上
02 訴人未見改善，經上訴人於113年9月13日發現被上訴人有系
03 爭報告所列14項違規事項，涉及22名客戶，且為規避抽查營
04 業員辦公座位及抽屜，將大量違規保管文件裝箱置於資料閱
05 覽室，未有任何保護、保密措施，上開文件本非其職務上應
06 予保管，該資料閱覽室係上訴人將裝箱文件於未入倉前之暫
07 存空間，非供員工儲物使用，被上訴人違規情節重大，為保
08 障客戶金融安全及權益，降低上訴人營運風險，自得依員工
09 獎懲準則第11條第1款記大過3支，並依員工獎懲準則第12條
10 第1項第6款第13目及勞基法第12條第1項第4款規定，解僱被
11 上訴人等語，資為抗辯。

12 四、原審判決被上訴人全部勝訴，並就金錢給付部分依職權宣告
13 假執行及附條件免為假執行之宣告。上訴人不服，上訴請求
14 廢棄原判決，改判駁回被上訴人在第一審之訴；被上訴人則
15 請求駁回上訴。

16 五、兩造不爭執事項：

17 (一)被上訴人原任職於大眾綜合證券股份有限公司，該公司於10
18 6年8月28日與上訴人合併後，被上訴人即受僱於上訴人，在
19 上訴人三民分公司擔任營業員。

20 (二)上訴人為台新金控公司百分之百持股之子公司，台新金控公
21 司頒訂有員工獎懲準則，依該準則第1條明定「台新金控公
22 司暨其轄下各子公司之員工獎懲事宜，悉依本準則辦理」，
23 上訴人所屬員工同受該準則所拘束。

24 (三)上訴人稽核人員於113年9月13日發現被上訴人有系爭報告
25 「稽核發現」欄所列情事，於113年9月23日查核後認被上訴
26 人有系爭報告所列缺失，並要求被上訴人提出改善對策；嗣
27 台新金控公司於113年11月26日以獎懲通知書（下稱系爭通
28 知書），通知被上訴人違反系爭管理規則第18條第2項第11
29 款、系爭管理要點第5條第1項及員工行為準則五第5、6、9
30 點規定，鑑於被上訴人於110年3月曾因嚴重違反內外部規範
31 經人事評議委員會懲處大過2支，仍涉犯前揭公司重複宣導

01 禁止之缺失行為，顯未思改進並引以為戒，且遵法意識薄
02 弱，爰依員工獎懲準則第11條第1款記大過3支，並依同準則
03 第12條第1項第6款第13目予以免職。上訴人於113年11月27
04 日以被上訴人違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞基
05 法第12條第1項第4款終止勞動契約。

06 (四)被上訴人之薪資、獎金如被證2之「薪資印領清冊」所示
07 (原審卷第91、93頁)；各項獎金之發放係依上訴人答辯(二)
08 狀二、(-)至(八)記載之規定(原審卷第169至171頁)辦理。上
09 訴人自113年9月1日起，依月提繳工資15萬元，提繳被上訴
10 人之退休金9,000元至被上訴人之系爭勞退專戶。

11 六、本件之爭點：

12 (一)上訴人於113年11月27日依員工獎懲準則第12條第1項第6款
13 第13目、勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契
14 約，是否合法？被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有
15 無理由？

16 (二)被上訴人請求上訴人自113年11月27日起至被上訴人復職之
17 日止，按月給付薪資及按月提撥退休金至系爭勞退專戶，是
18 否有據？金額為若干？

19 七、上訴人於113年11月27日依員工獎懲準則第12條第1項第6款
20 第13目、勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契
21 約，是否合法？被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有
22 無理由？

23 (一)按懲戒性解僱涉及剝奪勞工之既有工作權，屬憲法第15條規
24 定工作權保障之核心範圍，則雇主所為之懲戒性解僱與受僱
25 人之違規行為，在程度上須屬相當，方得為之，且法院對雇
26 主之解僱行為，亦得加以審查其是否具有合法之效力。次按
27 勞基法第12條第1項第4款規定違反勞動契約或工作規則，情
28 節重大者，雇主得不經預告終止契約。所稱情節重大係不確
29 定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約或工作規則之具
30 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
31 續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最

01 後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達
02 解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或
03 過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關
04 係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒
05 性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號判決
06 意旨參照）。另工作規則為勞工與雇主間之勞動條件，有拘
07 束勞工與雇主雙方之效力，而為勞動契約內容之一部（最高
08 法院97年度台上字第2012號判決意旨參照）。倘工作規則中
09 對於勞工之工作表現考評、獎懲事項訂有明確規範，勞資雙
10 方自應予以尊重並遵守，始足兼顧勞工權益之保護及雇主事
11 業之有效經營及管理。

12 (二)依前開兩造不爭執事項所載，上訴人為台新金控公司百分之
13 百持股之子公司，上訴人所屬員工同受台新金控公司頒訂之
14 員工獎懲準則所拘束，復據證人即被上訴人提供勞務場所之
15 上訴人三民分公司經理溫俊堤於原審證稱：分公司沒有任
16 用、解僱員工之權限，應該都是要經過總公司那邊做最後的
17 決定等語（原審卷第154頁），台新金控公司自得對被上訴
18 人行使懲戒權。又台新金控公司人事評議委員會以被上訴人
19 有系爭報告所載缺失，違反系爭管理規則第18條第2項第11
20 款、系爭管理要點第5條第1項及員工行為準則五第5、6、9
21 點規定，依員工獎懲準則第11條第1款記大過3支，並依同準
22 則第12條第1項第6款第13目予以免職，為兩造所不爭執，並
23 有系爭通知書為證（原審卷第33至35頁）。觀諸系爭報告
24 「稽核發現」欄計有14項缺失（原審卷第99至101頁），上
25 訴人主張第1項缺失違反系爭管理規則第18條第2項第11款
26 （含系爭管理要點第5條第1項）、員工行為準則五第5、9點
27 規定；第2項缺失違反員工行為準則五第6點(1)、第9點規
28 定；第3至14項缺失違反員工行為準則五第6點(2)、第9點規
29 定（原審卷第413頁）。是此，本院應審酌被上訴人有無上
30 訴人所指稱解僱事由，並認該事由係該當工作規則何規定？
31 進而審酌上訴人終止兩造間勞動契約，是否符合勞基法第12

01 條第1項第4款所指違反勞動契約或工作規則，情節重大等
02 節。經查：

03 1.關於系爭報告「稽核發現」欄第1項缺失部分：

04 (1)系爭管理規則第18條第2項第11款規定：「證券商之負責人
05 及業務人員，除其他法令另有規定外，不得有下列行為．．
06 ．十一、挪用或代客戶保管有價證券、款項、印鑑或存
07 摺。」（本院卷第132、133頁）。系爭管理要點第5條第1項
08 規定：「違反證券商負責人與業務人員管理規則第18條者，
09 及依稽核處查核經紀業務評核標準列為中、高風險缺失事項
10 者，得視其情節處申誡以上處分。」（本院卷第135頁）。
11 員工行為準則五第5點規定：「不得私下留存、挪用或保管
12 客戶有價證券、款項、存摺、印鑑、密碼（單）、晶片卡及
13 具提款功能及具交易執行功能任何已完成簽章之客戶交易憑
14 條與文件。」（原審卷第427頁）。

15 (2)上訴人指稱被上訴人代客戶即訴外人徐黃月琴保管存摺及印
16 鑑，違反系爭管理規則第18條第2項第11款、系爭管理要點
17 第5條第1項、員工行為準則五第5點規定云云，此為被上訴
18 人所否認。依證人即徐黃月琴之子徐詠勝於原審證稱：被上
19 訴人是我跟我母親的營業員，我媽媽年紀大了，也很少與台
20 新有往來，現在詐騙集團很多，所以她說要銷戶，但是講了
21 很久，都沒有時間去辦，我母親要求我去辦理，於113年9月
22 初，我就帶著印章、存摺去被上訴人家裡，詢問是否可以幫
23 忙銷戶，被上訴人說不行，一定要我母親本人，因為一直聊
24 天，後來我離開時，忘了帶走存摺、印章；被上訴人過1、2
25 天之後才通知我，問我是否要去公司拿，或是直接帶我母親
26 去辦銷戶，本來跟被上訴人約9月11日帶我母親去銷戶，但
27 我客戶中正路的婚紗店發生火災，我去處理，所以就沒有過
28 去銷戶，後來證券公司通知我母親先把帳戶作凍結，之後也
29 沒有取回存摺及印章，是真的忘了帶走，沒有要寄放在被上
30 訴人那邊等語（原審卷第156至158頁）。佐以上訴人於本院
31 提出之徐黃月琴在上訴人三民分公司之當日委託/成交資料

01 合併查詢清單（本院卷第107頁），徐黃月琴於113年8月21
02 日前之交易僅6筆，於109年交易5筆，均為買進，相隔3年
03 後，方於112年賣出1筆，可知該股票帳戶少有交易，徐黃月
04 琴與上訴人確實少有往來，嗣於113年8月21日交易3筆、同
05 年8月30日交易10筆，均為賣出，顯係為將持股出清以利銷
06 戶，核與徐詠勝上開證詞相符，洵堪採信。由上可知，徐詠
07 勝攜其母親之存摺、印鑑至被上訴人家中，係為詢問銷戶事
08 宜，卻遺忘帶走而留置被上訴人住處，被上訴人暫予收存，
09 以利日後交還，自非受客戶委託保管存摺及印鑑，事後亦已
10 聯絡客戶相約前往辦理銷戶，客戶因故未能前往辦理，足見
11 被上訴人並未違反系爭管理規則第18條第2項第11款、系爭
12 管理要點第5條第1項、員工行為準則五第5點規定之私下保
13 管客戶印鑑、存摺情形。至上訴人另稱：被上訴人將該存
14 摺、印鑑及其他客戶文件，僅以紙箱裝之，置於辦公室公用
15 資料閱覽室，未為任何保護及保密措施，違反員工行為準則
16 五第9點規定部分，於後開論述第2至14項缺失是否違反該點
17 規定時，併予述及。

18 2.關於系爭報告「稽核發現」欄第2至14項缺失部分：

19 (1)員工行為準則五第6、9點規定：「6.若因業務需要，應妥善
20 保管下列文件：(1)已完備文件：未具提款及交易執行功能之
21 文件（如：交易收據）。(2)未完備文件：有客戶親簽或蓋
22 章，但尚未處理完成之業務申請文件。上述所稱妥善保管意
23 指以上文件視為客戶重要資料，應放置抽屜（或櫃子）並確
24 實上鎖。」、「9.同仁對客戶之個人資料應盡保護及保密義
25 務，並應遵守相關法規，離職後亦同。」（原審卷第427
26 頁）。

27 (2)上訴人復稱：被上訴人將系爭報告所列客戶證件及文件等，
28 僅以紙箱裝之，置於辦公室公用資料閱覽室，未放置抽屜或
29 櫃子並確實上鎖，亦未為任何保護及保密措施，違反員工行
30 為準則五第6、9點規定等語。被上訴人對於上開資料未放置
31 抽屜或櫃子並確實上鎖乙節不爭執（本院卷第102頁），然

01 否認情節重大，並否認未盡保護及保密義務。觀以溫俊堤於
02 原審證稱：公司沒有提供員工房間式的儲物空間，我不確定
03 有無個人置物櫃，個人置物櫃是否可以上鎖，我不確定；稽
04 核所查核的房間是資料閱覽室，在該閱覽室查核到違規文
05 件，那些文件是被上訴人所持有，裡面有一些客戶的開戶、
06 存摺、印章等文件，該資料閱覽室於查核時沒有上鎖，事件
07 發生後，長官下令要上鎖；資料閱覽室原本規劃為VIP室，
08 給客人使用，目前暫無人使用，有口頭說明不可放置個人物
09 品，也不可放置客戶資料；資料閱覽室偶而會存放入庫到桃
10 園的收件，會暫放在那裡，公司資料放在資料閱覽室時沒有
11 上鎖；我們沒有要求員工櫃子要上鎖，我個人沒有要求員工
12 保管客戶資料，並請她上鎖等語（原審卷第152、153頁），
13 溫俊堤雖受僱於上訴人，然係被上訴人請求通知到庭作證之
14 友性證人，應無偏頗兩造任何一方之虞，且證言無明顯矛盾
15 而符合常情，應堪採信。依溫俊堤所述，資料閱覽室原本規
16 劃為VIP室，有口頭說明不可放置個人物品，亦不可放置客
17 戶資料，則被上訴人將客戶資料放入紙箱，置放未上鎖之公
18 用資料閱覽室，確屬違反員工行為準則五第6、9點規定。

19 (3)然衡諸被上訴人違規態樣係將客戶文件置入紙箱放在辦公處
20 所之資料閱覽室，有現場相片足稽（原審卷第49頁），而非
21 將客戶之個人資料提供他人知悉及使用，或任意放置不特定
22 人得自由取用資料之處所，違反保護及保密義務程度尚屬輕
23 微。復依溫俊堤前開證言，資料閱覽室會暫時存放入庫到桃
24 園的收件，且公司資料放在資料閱覽室時沒有上鎖，可知三
25 民分公司亦有將已完成作業之文件，在入庫前暫時存放未上
26 鎖之資料閱覽室，此舉亦同屬違反員工行為準則五第6、9點
27 規定，顯見三民分公司對文件保管甚為輕忽，亦可能造成上
28 訴人所稱之營運風險，三民分公司既就資料之保護及保密義
29 務未對其所屬員工有何教育宣導，並督促落實辦理客戶資料
30 放置抽屜或櫃子及上鎖，上訴人逕以被上訴人違規情節重
31 大，予以記大過3支，並為最嚴厲之解僱處分，顯然輕重失

01 衡，已難謂符事理之平。

02 (4)另依系爭報告記載，被上訴人之缺失態樣屬於「中風險」而
03 非「高風險」（原審卷第99頁），經被上訴人所屬經紀事業
04 處最高主管建議給予「大過乙支」懲處（原審卷第101
05 頁），可知前揭缺失應無記大過3支並予免職之必要。嗣台
06 新金控公司人事評議委員會審議後，以被上訴人有系爭報告
07 所載缺失，且鑑於被上訴人於110年3月曾因嚴重違反內外部
08 規範經人事評議委員會懲處大過2支，仍涉犯公司重複宣導
09 禁止之缺失行為，顯未思改進並引以為戒，遵法意識薄弱為
10 由，決議記大過3支並予以免職。經審視上訴人所提出之被
11 上訴人於109年11月23日、110年5月24日、110年9月23日之
12 缺失事項改善報告（原審卷第435至439頁），被上訴人之違
13 規態樣均係使用客戶帳戶及名義買賣有價證券，代客戶保管
14 存摺及印鑑情事。然被上訴人於本件並未私下代客戶保管存
15 摺及印鑑，違規態樣僅係將客戶資料放入紙箱，置放未上鎖
16 之公用資料閱覽室，違反員工行為準則五第6、9點規定，已
17 如前述，與109年、110年間之違規態樣並不相同。復依系爭
18 報告「改善情形」欄記載：「1.存摺及印章已於113年10月2
19 8日歸還客戶，營業員並於113年10月29日早上9時27分通知
20 客戶凍結帳戶使用。2.113年10月28日客戶之存款收執聯已
21 請客戶取回。3.項目3-14之開戶契約，及其他申請文件、個
22 資等相關資料，已在113年10月28日全數銷毀。」（原審卷
23 第100頁），可知經查核發現後，被上訴人已通知客戶取回
24 或將文件全數銷毀，對上訴人並未造成危害。被上訴人上開
25 缺失應屬一時思慮欠周致觸犯公司規章，非有重大惡意，亦
26 未造成上訴人實際損害，尚非不得予以解僱以外如記過、調
27 職、降職、減薪等懲戒處分，促使被上訴人應謹守公司規定
28 不得再犯，並警戒其他員工應遵守工作規則，以維護上訴人
29 之經營及秩序，客觀上尚非不得期待上訴人採用解僱以外之
30 懲處手段，繼續兩造間之僱傭關係。上訴人逕採用最嚴厲懲
31 處之解僱手段，終止兩造間僱傭關係，在程度上難認相當，

01 尚不符合員工獎懲準則第12條第1項第6款第13目、勞基法第
02 12條第1項第4款所定「情節重大」之情形，上訴人依該規定
03 終止兩造間僱傭關係，並非合法。

04 (三)綜上，被上訴人雖於113年9月13日查核時，確有將客戶資料
05 放入紙箱，置放未上鎖之公用資料閱覽室等情屬實，被上訴
06 人行為固值非難，然被上訴人所為僅係該當員工行為準則五
07 第6、9點所規定之事由，而非系爭管理規則第18條第2項第1
08 1款、系爭管理要點第5條第1項及員工行為準則五第5點規定
09 之事由，且違反情節並非重大，上訴人逕將被上訴人予以解
10 僱，所為終止勞動契約之行為，於法未合，被上訴人請求確
11 認兩造間僱傭關係存在，應予准許。兩造僱傭關係既認定仍
12 然存在，則上訴人終止勞動契約是否已逾除斥期間，即無庸
13 審酌，併此敘明。

14 八、被上訴人請求上訴人自113年11月27日起至被上訴人復職之
15 日止，按月給付薪資及按月提撥退休金至系爭勞退專戶，是
16 否有據？金額為若干？

17 (一)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
18 請求報酬；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出
19 之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之
20 行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
21 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
22 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
23 分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之
24 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
25 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
26 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
27 判決意旨參照）。次按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月
28 提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專
29 戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月
30 工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項亦有明定。兩
31 造僱傭關係仍然存在，業如前述，又被上訴人遭上訴人解僱

01 當日即113年11月27日，旋向高雄市政府勞工局申請勞資爭
02 議調解，主張解僱無效，訴求恢復僱傭關係，有該局勞資爭
03 議會議紀錄可參（原審卷第21頁），顯見被上訴人主觀上並
04 無去職之意，上訴人自認已終止勞動契約，應認已預示拒絕
05 受領被上訴人之勞務，被上訴人無補服勞務之義務，復依被
06 上訴人之勞保投保資料顯示（本院卷第145至167頁），被上
07 訴人自113年11月27日經上訴人解僱起迄今，未至其他公司
08 行號任職，為上訴人所不爭執（本院卷第173頁）。從而，
09 被上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第14條第1項規定，請
10 求上訴人應自113年11月27日起至被上訴人復職之日止，按
11 月給付薪資及提繳退休金，洵屬有據。

12 (二)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
13 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
14 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
15 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
16 「勞務對價性」而言，另「經常性之給與」者，係指在一般
17 情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對
18 價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，
19 其給付名稱為何，尚非所問。故此，雇主依勞動契約、工作
20 規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給
21 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約
22 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常
23 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）
24 ，即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號判決意
25 旨參照）。是所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦
26 即工資須具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明
27 確判斷是否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之
28 判斷標準。被上訴人主張其遭解僱前6個月所受領之薪資及
29 獎金各如上訴人陳報狀及陳報(二)狀所示，月平均薪資為16萬
30 2,434元（原審卷第379至383頁），並有「薪資印領清冊」
31 為證（原審卷第91、93頁）。上訴人則辯以業績獎金、複委

01 託獎金、國內期貨獎金、激勵獎金、有價證券借貸獎金、ET
02 F基金銷售獎勵（下合稱系爭獎金），均非工資等語。茲就
03 系爭獎金是否屬勞務之對價，並為經常性給與，應屬工資？
04 析述如下：

05 1.依前開兩造不爭執事項(四)所示，被上訴人係依大眾證券公司
06 營業員證券獎金辦法「A制營業員獎金制度（傳統業績獎
07 金）」據以領取業績獎金；若被上訴人有辦理客戶以複委託
08 交易方式受託買賣外國有價證券，則依「台新證券公司受託
09 買賣外國有價證券業務獎金與錯帳處理辦法」計算並核給複
10 委託獎金；若被上訴人有為客戶辦理國內期貨交易業務，則
11 依「台新證券公司IB國內商品業務獎金辦法」計算並核給國
12 內期貨獎金；若被上訴人有轉介客戶申辦關係企業台新國際
13 商業銀行（下稱台新銀行）發行之信用卡，則依「台新金控
14 員工介紹客戶獎勵作業要點」計算並核給激勵獎金；若被上
15 訴人有為客戶辦理有價證券借貸業務（通稱融券），則依
16 「台新證券經紀事業處有價證券借貸獎金辦法」計算並核給
17 有價證券借貸獎金；若被上訴人有於上訴人IPO期間協助募
18 集指定ETF基金，在113年10月16日以前，係依個別ETF基金
19 獎勵活動簽呈辦理並核給ETF基金銷售獎勵，至於113年10月
20 17日以後，則依「台新證券經紀事業處ETF募集(IPO)銷售獎
21 勵發放準則」及個別ETF基金獎勵活動簽呈辦理（原審卷第1
22 69至171頁），並有各該辦法、簽呈足參（原審卷第169至17
23 1、177至229頁）。

24 2.上訴人為證券公司，主要收入來源係為客戶處理證券交易事
25 務所收取之手續費，而被上訴人擔任營業員，工作內容為招
26 攬客戶、推廣公司各項金融商品，進而使客戶下單並處理客
27 戶交易等事宜，堪認營業員提供勞務所創造之業績（即客戶
28 下單成交之手續費），直接影響上訴人收入數額，故為激勵
29 營業員積極創造業績，增加上訴人營收，於營業員之工資結
30 構中，通常採取部分底薪、部分獎金（計算方式與業績連
31 動）之給付方式，且業績表現良好之營業員因對公司營收貢

01 獻度高，通常可領取高額獎金，此觀被上訴人之實領數額，
02 其獎金收入高於固定本薪及伙食津貼甚明（原審卷第91、93
03 頁）。準此，與公司營收貢獻度連動之獎金，自屬營業員因
04 提供勞務所獲報酬。由被上訴人之業績獎金、複委託獎金、
05 國內期貨獎金、有價證券借貸獎金據以發放之獎金辦法以
06 觀，該等獎金均係按客戶下單成交之手續費收入之一定比例
07 核發，此由營業員提供招攬客戶並接受客戶下單之勞務，再
08 以客戶下單成交之手續費作為計算獎金數額之基礎，具有因
09 工作而獲得報酬之性質。另依ETF基金銷售獎勵活動簽呈，
10 其發放條件係以人員之基金銷售金額達規定之金額以上即發
11 給獎勵金；激勵獎金係人員因招攬客戶申辦關係企業台新銀
12 行發行之信用卡，故發給激勵獎金，該等獎金制度均屬鼓勵
13 勞工進行銷售所設，勞工依其招攬、推銷等付出之勞務，於
14 招攬客戶簽訂信用卡契約或依銷售基金數額計算獎金數額，
15 並藉此創造上訴人營業收入，亦屬勞工提供勞務之對價。衡
16 以系爭獎金悉依上訴人所頒佈之獎金制度發放，具有制度上
17 經常性，該等獎金與僅具恩惠性、勉勵性給與之非雇主經常
18 性支出之勞動成本有別，應屬工資性質。況系爭獎金如非屬
19 工資，被上訴人本薪4萬8,480元，加計伙食津貼3,000元，
20 僅有5萬1,480元，然上訴人自113年9月1日起，依月提繳工
21 資15萬元為計算基準，提繳被上訴人之退休金9,000元至被
22 上訴人之系爭勞退專戶（兩造不爭執事項四），是上訴人亦
23 認系爭獎金應屬工資，方列入計算退休金之提繳金額，其辯
24 稱系爭獎金非屬工資云云，實非可採。

25 (三)承前所論，上訴人依員工獎懲準則第12條第1項第6款第13
26 目、勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約，
27 並不合法，兩造僱傭關係仍然存在。而上訴人對於如認定兩
28 造僱傭關係仍存在，對於原審判決判命上訴人應給付之薪資
29 及應提撥退休金之數額認定，均不爭執（本院卷第99、100
30 頁），被上訴人請求上訴人為前開給付，核屬有據。

31 九、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、民事訴訟法第247條

01 第1項、勞退條例第14條第1項規定，請求確認兩造間僱傭關
02 係存在；上訴人應自113年11月27日起至被上訴人復職之日
03 止，按月於次月16日前給付被上訴人16萬2,434元，及各期
04 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
05 暨自113年11月27日起至被上訴人復職之日止，按月於每月
06 末日前提撥9,000元至系爭勞退專戶，應予准許。原審為上
07 訴人敗訴之判決，並就金錢給付部分依職權宣告假執行及附
08 條件免為假執行之宣告，即無違誤。上訴意旨指摘原判決不
09 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

10 十、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 十一、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

14 中 華 民 國 115 年 6 月 5 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 張維君

17 法 官 蔣志宗

18 法 官 秦慧君

19 以上正本證明與原本無異。

20 上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴
21 狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理
22 由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律
23 師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委
24 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 6 月 5 日

26 書記官 黃瓊芳

27 附註：

28 民事訴訟法第466條之1：

29 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
30 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

31 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為

- 01 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
- 02 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
- 03 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。