

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第1號

原告 吳心懿

被告 美商安達產物保險股份有限公司台灣分公司

法定代理人 曾增成

訴訟代理人 許修豪律師

許芳慈律師

沈忠誠

林家弘

黃永振

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年12月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造間僱傭關係存在。

被告應自民國一百一十一年八月九日起至原告復職前一日止，按月及於每年一月十五日及七月十五日，給付原告新臺幣貳拾陸萬貳仟伍佰元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應自民國一百一十一年八月九日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣玖仟元至原告之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十一，餘由原告負擔。

本判決第二項、第三項各期清償期屆至後，得假執行；但被告就第二項部分如按期以新臺幣貳拾陸萬貳仟伍佰元，就第三項部分如按期以新臺幣玖仟元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

一、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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查，本件原告起訴時原訴之聲明

01 係請求：「(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自民
02 國111年8月5日起至原告復職前1日止，按月以及於每年1月1
03 5日及7月15日，給付原告新臺幣(下同)26萬2500元，及自各
04 期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
05 息。(三)被告應自111年8月5日起至原告復職前1日止，按月
06 提撥勞工退休金9000元至原告勞工退休金專戶（下稱勞退專
07 戶）」（見本院卷一第9頁）；嗣於112年4月18日以民事補
08 充理由二狀變更訴之聲明如後貳、一、(三)所述（見本院卷
09 二第23至24頁），乃除原請求確認僱傭關係、給付薪資及提
10 撥勞工退休金外，另追加請求給付年度獎金，並擴張請求之
11 金額，既係植基於兩造間僱傭關係原因所生，核屬社會基礎
12 事實同一，及擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規
13 定，自應准許。

14 二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利
15 益者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文
16 。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不
17 明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，
18 且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經
19 法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確
20 認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決
21 意旨參照）。查本件原告主張被告於111年7月5日依勞動基
22 準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止兩造間勞動契
23 約，非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在；惟為被告所否認
24 ，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，原告主觀上認其在
25 私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判
26 決除去之，按諸上開說明，原告提起本件訴訟，自具確認利
27 益。

28 貳、實體部分：

29 一、原告主張：

30 (一)原告自96年6月27日起受僱於被告，擔任法務暨法令遵循部
31 協理，掌理法令諮詢、合約文件、保單條款撰擬審核，以及

法令遵循制度查核與評估之職務。被告於110年4月1日起，核定原告年薪為367萬5000元，按月於每月1日以及每年1月15日、7月15日分14次給付原告各26萬2500元，且每年3月會發放Annual Bonus Award(CIP)年度獎金給原告，並每月提撥9000元至原告勞退專戶。嗣被告於111年2月16日未具體提出相關事證，竟即指稱原告怠忽職守，違反員工手冊相關規定，要求原告自行請辭並簽署合意終止勞動契約之相關文件，經原告拒絕後，被告旋即交付警告函，處以原告記大過1次、111年度薪酬審核不予加薪、扣減111年之年度獎金及停職3個月之處分，並說明倘原告再次違反政策或規範，會對原告採取進一步懲戒措施。詎被告卻於111年3月30日寄發通知函，將原告調離現職，並即時生效。惟原告自111年2月17日至3月30日停職期間，並未實質提供勞務，僅於下屬要求時提供諮詢及協助，自無再次違反規定之情形，卻遭被告施以調離現職之重大處分。被告復於停職期間屆滿日即111年5月17日將原告調任為總經理秘書，然被告所為調動處分係將原告職級及薪資大幅降低，已然違勞基法第10條之1第1項第2款之規定。嗣因原告拒絕調任，被告遂於111年7月15日以勞基法第11條第1項第5款之規定終止兩造間之勞動契約。原告旋於111年8月8日寄發存證信函給被告，聲明被告終止系爭勞動契約違反勞基法，不生終止之效力，並請求被告提供門禁卡及帳號密碼，通知原告遭調職後所新任之具體職務，以便原告得繼續提供勞務，應認為原告已將準備給付之事通知被告；惟迄原告提起本件訴訟之日止，被告未予任何回應，其既已拒絕受領，自應負遲延責任。原告原擔任保險業法令遵循主管乙職，有關該職位之解任，應遵守保險法第137條之1第1項、保險業負責人應具備資格條件及應遵行事項準則第3條第1項及保險業內部控制及稽核制度實施辦法第30條第7項等規定辦理，然被告僅以亞太地區法務長甚或主管機關金融監督管理委員會（下稱金管會）保險局（下稱保險局）施瓊華局長之指示懲處及解任原告，顯已違反法

01 令。被告通知原告終止系爭勞動契約前，既未曾要求原告進
02 行績效改善，亦未提出合理且不損及原告之具體調動職務，
03 即於當日片面通知終止系爭勞動契約關係，顯不符解僱最後
04 手段性原則，不生終止契約之效力，兩造間僱傭關係仍存在。
05 原告自得依兩造間勞動契約、民法第486條、第487條前
06 段、第231條第1項、勞基法第22條第2項、第29條、勞退條
07 例第6條第1項請求被告給付工資、年度獎金暨該等法定遲延
08 利息、以及提撥勞工退休金至原告之勞退專戶。

09 (二)對被告抗辯之陳述：

- 10 1.被告每年皆會收受保險局多件調查函詢案件，內容係民眾所
11 提出之檢舉案或保險相關業務辦理情形，要求被告解釋或說
12 明，倘來文內容涉及法令遵循事宜，會由原告負責撰擬回
13 文，於撰擬完成後請承辦人員及主管確認內容無誤後，送請
14 總經理簽核後呈送主管機關。此外，原告也會向被告大中華
15 區法務長定期報告，並提醒法遵同仁利用compliance dashb
16 oard系統即時通報。原告既身為法務法遵主管，在撰擬回文
17 時必定以被告立場，盡力提出說明或辯解，以期爭取主管機
18 關以結案方式處理，原告積極提出對被告最有利的主張，卻
19 令被告倒果為因，指稱原告堅持狡辯難以溝通，實屬荒謬。
- 20 2.被告所稱酷航裁罰案，其改善方案係由旅遊保險部會同區域
21 總部資訊部門及法遵部門所共同討論擬定，由原告整理後撰
22 寫送交區域總部法遵長審核，並經委請外部律師審閱確認，
23 經送全球法遵長報告並取得核准。因此，即使旅遊保險部已
24 初步擬定完成改善方案，並且獲得外部律師確認，若非最終
25 獲得全球法遵長的核准，區域總部資訊部門絕不可能著手修
26 改系統。被告辯稱係因原告堅持始會推動不合法規之保險業
27 務，實與被告集團內部分層負責機制不符。至與華信航空、
28 台灣虎航合作推廣旅遊保險專案（下稱華信虎航案）部分，
29 不論是外部律師所撰擬之陳述意見書，或是區域總部法遵
30 長、大中華區法務長均與原告關於異業合作注意事項適用之
31 主張見解一致，被告何以因主管機關誤解而遭到裁罰指稱原

告見解錯誤、專業能力不足。

3.倘認原告108年及109年度考績「Achieving Expectations（符合預期）」、110年度考績「Partially Achieving Expectations（部分達成預期目標）」屬工作表現不佳，被告人力資源部何以未依照員工手冊第13.3「工作，表現不佳之處理」，與原告討論績效改善計畫（即PIP）並要求原告進行績效改善，則被告人力資源部主管明顯失職，以致於原告喪失進行績效改善的機會，況將原告調職為月薪不足原本4分之1之總經理秘書，更以原告拒絕接受調職為由資遣原告，被告所為完全不符合解僱最後手段性原則。尤有甚者，被告於懲處原告前，均未給予原告陳述意見之機會，縱以被告主張原告失去與主管機關保險局間之信任，被告仍應具體說明主管機關要求解除原告職務在行政法上之法律效力，以及被告依照行政程序法或任何其他現行法律，是否有遵守之義務或拒絕配合之權利。又依保險業內部控制及稽核制度實施辦法第7條第2項規定，保險公司應配合採行5項措施，其中2項為「法令遵循制度」及「風險控管機制」，原告為被告法務法遵主管，工作範圍包含負責辦理「法令遵循制度」所規定之事項，惟「風險控管機制」並不屬於原告工作範圍，被告將「未點出風險」歸咎於原告1人，不僅缺乏合理性，更不符合被告內部分工機制。

4.原告自任職開始，被告每年均會支付年度獎金給原告，僅99年因適逢金融海嘯而未支付年度獎金給全體員工。雖被告每年支付年度獎金金額不等，惟被告已持續且固定支付給原告十餘年，該等給付應為原告提供勞務之對價，而非恩惠性之給付，其性質屬於經常性給付，為原告薪資之一部分，故原告請求被告繼續支付，當屬有據。

5.按原告確實已遵守被告亞太地區法務長之要求，每2週即跟大中華區法務長進行電話會議，並無被告所辯未即時報告問題。又更新compliance dashboard系統事宜，為原告下屬法遵同仁處理，並非原告負責業務，原告亦不知悉更新後系統

01 是否寄發相關通知給區域總部法遵主管。至被告所辯原告未
02 經區域總部核准，即自行代表被告採取法律行動乙事，然原
03 告就此係依照總經理及財務長指示，代被告向法院聲請本票
04 裁定強制執行，屬非訟事件，並非所謂採取法律行動，斯時
05 亦未遭責難，被告顯將非訟事件與訴訟事件混為一談。

06 (三)並聲明：1.確認兩造僱傭關係存在。2.被告應自111年8月5
07 日起至原告復職前1日止，按月以及於每年1月15日及7月15
08 日，給付原告26萬2500元，及自各期應給付日之次日起至清
09 償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自111年8月5
10 日起至原告復職前1日止，於每年3月15日，給付原告年度獎
11 金32萬0084元，及自各年度應給付日之次日起至清償日止，
12 按週年利率5%計算之利息。4.被告應自111年8月5日起至原
13 告復職前1日止，按月提撥勞工退休金9000元至原告勞退專
14 戶。

15 二、被告則以：

16 (一)原告自96年6月27日起任職於被告，擔任法務暨法令遵循部
17 協理。其職務內容主要為確保被告公司及相關業務單位遵循
18 應適用之保險法令，並應具有領導及有效督導法令遵循工作
19 之能力。惟原告雖具備中華民國律師資格，卻未能適切考量
20 及適用旅遊保險銷售業務相關法令規章，就其所負責之法令
21 遵循事務數次提供不正確之法律見解，對於酷航專案是否合
22 乎保險法相關法令提供不正確之法律判斷，致使被告於推行
23 該專案後，已遭保險局要求停止辦理該專案之業務，並予裁
24 罰。嗣又罔顧保險局之意見與判斷，明知華信虎航案採用之
25 保險業務模式與前經裁罰之酷航專案近乎相同（即消費者得
26 於航空公司官方網站購買機票時一併購買相對人公司之旅遊
27 保險），卻作出無須向保險局報告該等專案之錯誤決策，復
28 未針對華信虎航案現有之相關合約進行合規確認，在未能確
29 保其滿足異業合作注意事項之各項要求下，即率爾對於該等
30 專案之適法性提供正面之意見，致使被告誤判而繼續進行該
31 等專案。原告罔顧保險局作為保險業務之主營機關，具有解

01 釋法令之最終權限，仍執意依據其自身之法律見解繼續執行
02 前述具爭議性之業務，致使保險局認定被告未能正確理解保
03 險法相關規定，內部控制制度顯已失靈，而從重處罰至600
04 萬元。原告喪失內部控制第二防線之功能，欠缺法務暨法令
05 遵循部主管應有之專業能力，雖其107至109年間之考績評比
06 均為第三等級之「Achieving Expectation(符合預期)」，
07 然自其直屬主管對其工作表現評價，可知原告工作表現
08 包括有未進行充分之法律研究即作成結論、未即時向區域總
09 部彙報等問題；110年之考績等第更劣化為次低等之「Parti
10 ally Achieving Expectation(部分達成預期目標)」，足見
11 原告工作表現在該等年度並不理想，顯見其無論在主、客觀
12 上均不能勝任工作。而被告遭受主管機關裁罰、要求停止銷
13 售旅遊綜合保險、旅遊平安保險及其他同類型保險商品等處
14 分為原告於該年度考績等第遭評為「Partially Achieving
15 Expectation(部分達成預期目標)」之主因。原告身為被告
16 台灣地區法務暨法令遵循事務最高主管，對於前述主管機關
17 之裁罰與處分應承擔一定之責任始為公允，且亦符合被告公
18 司對於原告職責之期待。

19 (二)原告於107年6月6日將金管會公告於網站上之酷航案裁罰資
20 訊告知區域總部團隊，然關於被告遭裁處120萬元之重大事
21 項，原告後續未提供任何更新消息予區域總部團隊，亦未將
22 此事更新至法遵管理訊息中心，遲至區域總部主管分別於10
23 7年6月18日、20日追問後原告始提供相關更新訊息。且早於
24 107年6月6日被告即收受金管會函文及裁處書，原告卻遲於
25 同年月21日始提供不完整之英譯，就失職人員之責任論處以
26 及新商業模式之要求等重點事項全未提及。然原告未告知區
27 域總部完整資訊之行為，更可能造成區域總部因不知道主管
28 機關對於新商業模式推行之進一步要求而違反主管機關之明
29 文指示。原告期待區域總部主管「主動閱讀」非該區域總部
30 主管慣用語言之中文封面函文與裁罰書並「主動發現」前述
31 重點事項，顯係完全將自身之職責架空。又原告身為台灣地

01 區最高法務暨法令遵循主管，竟意圖隱匿應提交主管機關查
02 核之有瑕疵的要保書，且針對華信虎航案嚴重忽略重大法律
03 風險，竟認被告繼續不合規之事項亦無妨，顯已嚴重違反職
04 業道德。且原告未及時或完整地向被告公司區域總部報告，
05 令區域總部無法及時掌握相關資訊，原告亦未針對法遵管理
06 訊息中心概略性描述之更新，提供更為詳盡之資訊予區域總
07 部，原告未盡其職責主動匯報新修法議題或主管機關最新動
08 態予區域總部，該等資訊甚由其他業務單位同仁主動向區域
09 總部或被告公司集團美國團隊匯報，區域總部法務及法遵相
10 關主管始輾轉得知，原告之失職至屬明確。再者，原告在出
11 具回覆主管機關函文前並未將該函文草稿提供予區域總部審
12 閱，已違反被告公司集團內部《亞太法律準則》(Asia Paci
13 fic Legal Guidelines)第1(g)條之規定，且原告未經區域
14 總部核准，即自行代表被告針對太孚保險代理人股份有限公
15 司（下稱太孚保代）積欠之代收保險費採取法律行動，亦已
16 違反被告公司集團內部之《法律服務指南》(Legal Service
17 s Guidelines)，顯見原告罔顧其須與區域總部合作處理法
18 務及法律遵循相關事項，執意規避區域總部之監督。而原告
19 違反職業道德、未及時或完整地向被告公司區域總部報告、
20 規避區域總部之監督、提供錯誤之法律意見及輕忽潛在法律
21 風險等表現問題，經區域總部主管多次反映亦未改善。原告
22 明顯之固執好戰個性，亦使公司無法期待其改善表現，僅能
23 終止與其僱傭關係。

24 (三)有鑑於原告多次提供不正確之法律意見、作出不合乎法律或
25 主管機關要求之決策，致使被告遭保險局重罰，並經保險局
26 多次明確指出被告內部控制第二道防線未能有效建立或落
27 實、未能有效發揮功能、法遵部門未能落實法令遵循，顯已
28 構成被告員工手冊第13.2條不當行為之第2類「重度不當行
29 為」之第8種態樣「怠忽職守，包括因酒精或毒品造成工作
30 能力喪失或持續曠職者」，故被告於111年2月16日將原告予
31 以停職3個月並施以記大過1支、111年薪酬審核不予加薪及

扣減111年之年度獎金共4項處分。惟保險局於111年3月11日再次發函要求被告補具說明相關人員受懲處罰度之合理性及是否符合比例原則等相關事項，考量原告身為法務暨法令遵循部主管，其重要職責之一在於協助被告與保險局溝通、協調法律相關事務，然因保險局已明確指出原告不適任法遵主管之職務，並強烈要求被告將其解職，原告身為法務暨法令遵循部主管卻已完全喪失保險業務監管機關之信任，顯見其工作表現不佳之情況已完全無法透過施行績效改善計畫等途徑予以改善。

(四)被告解除原告法務暨法令遵循部主管之職務後，遂依據原告之專業及職能嘗試尋找集團內部其他適當工作安置原告，並列出可能轉調之職缺清單予原告考慮，惟經雙方討論後，並無原告願意接受之安排，雖原告有意調任香港Senior Legal Counsel之職位，然因該職位須由以英文為母語者擔任，且原告不諳香港法律而未能將其調任。因此被告公司已無任何適當之職缺可供安置原告。是以被告不得不因原告工作之專業能力顯有不足、不具與他人溝通及共同工作之能力，於客觀上及主觀上均不能勝任工作，難以維持勞動關係中勞資雙方之信賴關係，將其資遣，實已符合終止勞動契約之最後手段性。

(五)原告主張被告應給付自其解僱至復職止之年度獎金，然該獎金之發放具勉勵、恩惠性質，被告並無法律上或契約上之義務應支付，且具體執行上係依據被告該年度之營運狀況及員工個人績效表現發放，並無保證金額多寡，被告得全權酌情決定發放金額，且不保證一定會給付。基此，該績效獎金顯非工資之一部分，而係被告感念員工辛勞工作所發放之額外獎勵。原告自111年7月6日起即未實際提供勞務，亦無任何工作績效可言，當然不具領取績效獎金之資格。縱原告未遭被告解僱而持續提供勞務，惟憑藉原告極不理想之工作表現，在被告該年度營運狀況良好之假設下，亦僅可能獲得極低之績效獎金。況因被告每年營運狀況及員工個人績效表現

01 之情況每年均不同，績效獎金每年所發放之金額亦不相同，
02 原告逕以106至110年所領取平均金額計算其應領之績效獎
03 金，全然不符合績效獎金之計算原理，遑論原告110年度因
04 遭懲處僅領取8萬9997元，原告計算年度獎金之基準顯然有
05 誤。

06 (六)並聲明：原告之訴駁回。

07 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第537至538頁，並依判決格式
08 修正或刪減文句）：

09 (一)原告自96年6月27日起受僱於被告，擔任法務暨法令遵循部
10 協理之職位，兩造為僱傭關係。

11 (二)自110年4月1日起，由被告核定同意原告年薪為367萬5000
12 元，按月每月1日以及每年1月15日、7月15日共14次，各給
13 付26萬2500元。

14 (三)被告於原告離職前每月提撥9000元至被告設於勞動部勞工保
15 險局之勞退專戶。

16 (四)原告於107年至109年間之考績等第均為第三等級之「Achiev
17 ing Expectation（符合預期）」，110年之考績等第為第四
18 等級之「Partially Achieving Expectation（部分符合預
19 期）」。

20 (五)被告於111年2月16日發出「怠忽職守」之警告函予原告收
21 受，對原告施以記大過1次、111年之薪酬審核不予加薪、扣
22 減111年之年度獎金，以及停職3個月之懲處。

23 (六)被告於111年3月30日發出「調離現職」之通知函予原告收
24 受。

25 (七)原告於被告之停職處分屆滿後之111年5月17日當日返回被告
26 辦公室，由被告詢問原告是否接受月薪為6萬元之總經理秘
27 書新職務，經原告拒絕。原告另曾詢問被告集團香港Senior
28 Legal Counnsel職位事宜，但被告以該職位需由以英文為母
29 語者擔任，且原告不諳香港法律為由，未將其調任該職位。

30 (八)被告於111年7月5日與原告面談，依勞基法第11條第5款終止
31 與原告間勞動契約，並已將原告111年7月份薪資、111年度

01 年中獎金、法定資遣費、預告期間30日工資、未休特休折算
02 工資，及按比例發放之111年度年終獎金等款項共234萬0079
03 元匯入原告台新銀行之薪資帳戶。

04 (九)原告於111年8月8日寄發存證信函予被告並經被告收受，該
05 函聲明被告終止勞動契約不生效力，並通知被告受領勞務。

06 四、得心證之理由：

07 兩造爭執要點（見本院卷二第538至539頁，並依判決格式修
08 正文句、調整爭點順序）厥為：(一)被告依勞基法第11條第
09 5款規定終止兩造間勞動契約，是否合法？(二)原告請求被
10 告自111年8月5日起至原告復職前1日止，按月及於每年1月1
11 5日及7月15日，給付原告薪資26萬2500元，及自各期應給付
12 日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無
13 理由？(三)原告請求被告自111年8月5日起至原告復職前1日
14 止，於每年3月15日，給付原告年度獎金32萬0084元，及自
15 各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之
16 利息，有無理由？(四)原告請求被告自111年8月5日起至原
17 告復職前1日止，按月提撥勞工退休金9000元至原告勞退專
18 戶，有無理由？茲就兩造之爭點及本院之判斷論述如下：

19 (一)被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，是否
20 合法？

21 1.按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能
22 勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約。其立法意旨，重在
23 勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客
24 觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經
25 濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，
26 即應就勞工客觀上之能力、學識、品行、身心狀況不能勝任
27 工作，及勞工主觀上能為而不為或怠忽所擔任之工作等違反
28 忠誠履行勞務給付情狀，合併為觀察判斷。又解僱與勞工不
29 能勝任之具體事實，在程度上應具相當之對應性，該具體事
30 實之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及事業所生之
31 危險或損失、勞僱關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫

01 等，均為是否達到解僱之衡量標準。是該條款所稱之「勞工
02 對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能
03 力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵
04 攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段
05 後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以符「解僱最
06 後手段性原則」（最高法院104年台上字第129號、103年台
07 上字第1921號、96年台上字第2630號判決參照）。

08 2.經查，被告係於111年7月5日以勞基法第11條第5款，認原告
09 「不能勝任工作」而終止與原告間勞動契約，固為兩造不爭
10 執（參不爭執事項(八)）。然被告解僱原告之過程及認原告
11 不能勝任工作之緣由，應依下列時序事件綜合觀察之：

12 (1)被告至109年止，給予原告之考績等第均為「Achieving E
13 xpectation（符合預期）」（參不爭執事項(四)）。

14 (2)被告自110年4月1日起，核定原告年薪達367萬5000元（參
15 不爭執事項(二)）。

16 (3)金管會於110年10月7日認被告違規開辦與航空公司之合作
17 辦理旅遊保險業務（按即華信虎航案）等，裁罰被告600
18 萬元及予以糾正，並命被告停止銷售旅遊綜合保險、旅遊
19 平安保險及其他同類型商品6個月，並請被告依權責懲處
20 相關失職人員，有金管會金管保綜字第1104940413號函及
21 金管保綜字第11004940413號裁處書為證（見本院卷一第1
22 25至130頁）。

23 (4)被告於111年2月16日依金管會上開函文，對原告發出怠忽
24 職守之警告函，施以記大過1次、111年之薪酬審核不予加
25 薪、扣減111年之年度獎金，以及停職3個月之懲處，依此
26 原告自111年2月17日起停職至5月16日止；該警告函內載
27 明：「台端收到由美商安達產物保險股份有限公司台灣分
28 公司所發之本函是因為依金管會民國110年10月7日函文所
29 指摘事項並經本公司內部調查後，證實台端違反本公司員
30 工手冊。考量該行為之嚴重性，本公司認為應給予處分」
31 （參不爭執事項(五)、(七)，並見本院卷一第21頁之被告

警告函)。

- (5)金管會於111年3月11日，就被告提報之懲處名單函覆以：「…貴分公司僅說明懲處人員係經總公司及區域總部討論後結果，未見案關人員受懲處罰度之合理性及是否符合比例原則等相關事項，請於文到10日內就補具說明到局」，有金管會保局(產)字第1110130429號函為證（見本院卷一第131頁）。
- (6)被告派員於111年3月25日前往會晤保險局長官，經保險局於該次會議重申保險業法令遵循主管之應盡職責等事項，有金管會保局(產)字第1120441390號函為證（見本院卷三第63頁）。
- (7)被告於111年3月30日對原告發出調離現職之通知函，告稱：「應保險局之要求，美商安達產物保險股份有限公司台灣分公司謹以本函將 台端調離現職與現部門，即時生效。本公司近日與保險局局長會談，局長明確表達其判斷，即 台端無法達成 台端在法務暨法令遵循部門現職之職務要求，且 台端不應在停職期滿後回任原職。因此，本公司依保險局局長之要求，就 台端遭金管會民國110年10月7日函文所指摘之違規行為，將 台端調離現職與現部門，此事即時生效。然 台端之薪資與職等目前仍維持不變」（參不爭執事項(六)，並見本院卷一第27頁之被告通知函）。
- (8)原告於111年5月17日即被告上開停職處分屆滿翌日返回被告辦公室時，被告即詢問原告於調離現職後，是否接受月薪為6萬元之總經理秘書新職務，然經原告拒絕，被告遂請原告返家（參不爭執事項(七)）。
- (9)被告於111年7月5日請原告至公司面談，並依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約（參不爭執事項(八)，並見本院卷一第31、33頁之被告存證信函、終止通知函）。
- (10)被告於111年7月22日發函金管會，說明依金管會上開函文等指示後對於相關案件人員之懲處結果，其中包括說明已

對原告「立即停職並已將其調離原職與原部門，後因其拒絕調任至其他職務並拒絕與本分公司合意終止勞動契約，故本分公司以其不能勝任職務為由，依法終止與其之勞動契約」，有被告安達管字第1110578號函為證（見本院卷一第353至357頁）。

綜上查證相關事件發展脈絡，應可獲致以下兩項結論：

A. 被告解僱原告之緣由，乃係因保險局對被告華信虎航案之裁罰及要求懲處。

B. 保險局雖堅持原告應予調離法遵主管現職之立場，惟未曾要求被告應解僱原告。

3. 第查，按依最高法院「工作規則中倘就勞工平日工作表現訂有考評標準，並就不符雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的者，亦訂明處理準則，且未低於勞基法就勞動條件所規定之最低標準，勞資雙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業之有效經營及管理。本件依被上訴人提出之『績效考核辦法』可知，被上訴人就同仁之績效考核，訂有一定程序及標準。而考績評等分為五等級，其中四等級表示其工作表現部分超越期望，三等級表示其工作表現符合期望，二等級表示其工作表現部分符合期望，一等級表示其工作表現未達期望…。查上訴人92年6月1日至93年5月31日、93年6月1日至94年5月31日之年度考評均為三，為兩造不爭，且經原審認定，則上訴人該二年度之工作表現，迄94年5月31日止，應屬『符合期望』…。倘係發生於00年0月00日以前，因業經完成績效考評為『符合期望』，能否再以之作為『確不能勝任』之認定依憑，非無斟酌之餘地」之見解（最高法院98年度台上字第1088號判決參照），則本件被告至109年止既皆給予原告「Achieving Expectation（符合期望）」之考績等第，即應予被尊重及確定。況原告於110年4月時尚經被告自前1年度之年薪358萬3370元（見本院卷二第43頁）調薪至年薪367萬5000元、年度獎金亦係正常發放未經扣減之29萬元（見本院卷一第43頁），再參諸

上開2.A認定系爭解僱乃緣於華信虎航案遭裁罰所致之結論，則基於公平誠信原則及勞工權益之保障，本件殊難容被告於解僱前未向原告指明任何具體情事，事後卻臨訟增列、尤竟以109年前之事例作為原告「不能勝任工作」之理由。是被告執「原告不能勝任其職務之事例整理表」所列（見本院卷二第355至367頁）之遠在107年間遭金管會裁罰之酷航案，以及主張109年之前原告未即時向區域總部匯報資訊、提供英譯等情形，甚或與系爭解僱顯不具關聯性之指摘原告代表被告對太孚保代聲請本票裁定行為，皆難以為本件之參採。從而，本件當仍應以110年華信虎航案被告遭金管會裁罰事件，論究原告在其中是否確有不能勝任工作之情形，並審認如後。

4.於華信虎航案中，原告對於所擔任之工作確達不能勝任之程度：

(1)原告身為被告法務暨法令遵循部主管（參不爭執事項(一)），本應確保被告遵循法律標準、並提供法令遵循之建議，此有該職務內容說明1件附卷可稽（見本院卷一第101頁）。另依保險業內部控制及稽核制度實施辦法第30條明定保險業應設總機構法令遵循主管，以綜理法令遵循業務，其應具備領導及有效督導法令遵循之工作能力；同辦法第32條第3項規範：「法令遵循單位應辦理下列事項：一、建立清楚適當之法令規章傳達、諮詢、協調與溝通系統。二、確認各項作業及管理規章均配合相關法規適時更新，使各項營運活動符合法令規章規定。三、於保險業推出各項服務、新保險商品或經主管機關認定屬重大變更應採核准方式辦理之保險商品，及進行特定或重大資金運用前，應由總機構法令遵循主管出具符合法令規章及內部規範之意見並簽署負責。四、訂定法令遵循之評估內容與程序，及督導各單位定期自行評估執行情形，並對各單位法令遵循自行評估作業成效加以考核，經簽報總經理後，作為單位考評之參考依據。五、對各單位人員施以適當合宜

之法規訓練。六、應督導各單位法令遵循主管落實執行相關內部規範之導入、建置與實施。」；而同辦法第7條第1項規定：「保險業為維持有效之內部控制制度，達成第2條所定內部控制之目標，應建立自行查核制度、法令遵循制度與風險管理機制及內部稽核制度等內部控制三道防線。」，產險、壽險公會亦訂有保險業內部控制三道防線實務守則，其中第4條規定：「第二道防線係獨立於第一道防線且非為第三道防線的其他功能及單位，依其特性協助及監督第一道防線辨識及管理風險。第二道防線包含風險管理、法令遵循及其他專職單位，其就各主要風險類別負責保險業整體風險管理政策之訂定、監督整體風險承擔能力及承受風險現況、並向董(理)事會或高階管理階層報告風險控管情形。」；是以原告在華信虎航案中當需具領導及有效督導被告業務單位遵循保險法令規章，提供正確適用法令之建議及改善方案，及管理該案法律風險之專業知識及職業能力。

(2)然金管會對華信虎航案等陸續為調查及業務檢查後，於110年10月7日對被告作出裁罰，所認該案違反保險法規定內容略以：「…本會108年7月31日公告『保險業保險代理人保險經紀人與異業合作推廣附屬性保險商品業務應注意事項』未開放保險業與航空公司合作推廣保險商品，貴分公司逕自違規開辦案關業務，顯見相關部門未能遵循行銷通路之適法性規範，未落實行銷通路別及其特性之有效管理…貴分公司辦理與航空公司合作推廣業務並全面採用電子簽名，未依本會107年6月5日金管保產字第10704522341號函示，提具適法性意見及檢討修正內部控制規範報會，即逕行提出該新商業模式，遵法及內部控制之設計與執行未具有效性；另貴分公司雖有建立自行查核制度，未於實際執行時，就案關通路進件作業流程、未能確認與航空公司合作模式之適法性即予開辦、核保程序未留存完整核保軌跡程序等缺失，均未見稽核部門落實執行其第三道防線

01 角色，提出缺失要求相關部門改善，內控第二、三道防線
02 未有效發揮功能…違規事實明確，核與保險法第148條之3
03 第2項授權訂定『保險業招攬及核保理賠辦法』第6條第1
04 項第4款、第9款第1目、第7條第1項第2款及第17條，以及
05 保險法第148條之3第1項授權訂定『保險業內部控制及稽
06 核制度實施辦法』第5條第1項第2款、第7條第1項規定不
07 符，並有礙公司健全經營之虞…全案衡酌貴分公司針對旅
08 遊保險業務受理核有違失，法遵部門未能適切檢測各業務
09 經辦人員執行業務是否確實遵循相關法令規章，稽核部門
10 未確實評估各單位自行查核辦理績效以適時予以修正，違
11 失情節實屬重大…」，而核處「罰鍰新臺幣600萬元及予
12 以糾正，並命貴分公司自裁處書到達之翌日起停止銷售旅
13 遊綜合保險、旅遊平安保險及其他同類型保險商品6個
14 月，於提具具體改善計畫經本會同意後，始得恢復辦理」
15 等情，有金管會金管保綜字第11004940414號裁處書為證
16 （見本院卷一第128至129頁）。被告肇致此重大損失，因
17 而給予原告之110年考績等第，為第四等級之「Partially
18 Achieving Expectation（部分符合預期）」（參不爭執
19 事項(四)）。

20 (3)復參諸證人即被告總經理曾增成到庭結證稱：「（法官
21 問：就本件保險局裁罰被告違規開辦與航空公司異業合作
22 業務之案件中，該案原先與航空公司合作時，是否由原告
23 1人提供法律意見，她的法律意見又為何？）最早是酷航
24 案，該案是原告跟常在法律事務所討論如何去抗辯策略。
25 接下來是華信航空案，我們主要的依據是異業合作管理辦
26 理這個旅行業裡面是否包含航空公司，我們一直從原告得
27 到的結論是旅行業應該包含航空公司，這是我們一直以來的
28 認知。所以既然包含航空公司，看起來就得到適當的權
29 源可以從事這個業務，這個生意一直在架上，直到保險局
30 稱這個辦法不包含航空公司，我們才了解到可能是我們對
31 法令的見解有所錯誤。」、「（法官問：被告具狀所稱於

01 系爭懲處案中被告人員曾於111年3月25日會晤保險局施局
02 長，當日施局長已明確指出原告不適任法遵主管，強烈要
03 求被告立即解除其職務，你是否有與會？當日情形是否如
04 被告具狀所述，大概過程為何？）我有與會。…那天的會
05 議是由我和國際通商的徐律師去拜訪，主要的目的是因為
06 我們在懲處案裡面除了被懲處外還有旅平險被停業6個
07 月，復業要經過核可，所以去和局長確認，經過新加坡區
08 域總部建議的裁處內容給局長。…到那邊時是由施局長親
09 自接見，我們也跟局長報告裁處的內容，如果我沒記錯，
10 我們給原告的裁處是記大過，我自己也被記大過，不能調
11 薪，也被減獎金，唯一不同的是我們建議對原告停職3個
12 月…但局長看了非常生氣，她認為3個月的懲處對法令遵
13 循主管遠遠不夠，她認為我們那個時候的法務及法令遵循
14 主管不適任這個位子，她希望我們能夠盡快的讓原告不擔
15 任這個職務…」、「（被告訴訟代理人問：原告…110年
16 之考績等第則為第四等級之Partially Achieving Expect
17 ation。請說明給予原告110年該等第之考量及理由為
18 何？）我想其實是因為我們在110年，1年中有3個裁罰
19 案，作為法務及法令遵循主管其實當然應該要負相關責
20 任。」、「（被告訴訟代理人問：證人能否說明針對異業
21 合作辦法，尤其是與航空公司合作的方面，原告提供的法
22 律意見為何？）我想我們一直以來從原告那邊接收的訊息
23 是這個辦法裡面的旅行業是包含航空公司。」、「（被告
24 訴訟代理人問：所以照證人所稱華信和虎航兩個專案還留
25 在架上，是這個原因？）異業合作管理辦法其實主要的目
26 的是提供他業和保險業能夠在行銷方面合作，航空公司假
27 設是規範對象，那就是我們想要做的生意。」、「（被告
28 訴訟代理人問：證人提到假設是，意思是主管機關最終見
29 解不是的意思嗎？）是啊，我們一直以來從原告的法律見
30 解就是該辦法的旅行業是包含航空公司，但到最後主管機
31 關的解釋是只有旅行社不包含航空公司。」、「（被告訴

01 訟代理人問：原告是否為被告公司針對法令遵循相關事務
02 與保險局溝通之主要窗口？）是。」、「（被告訴訟代理
03 人問：證人有提到異業管理辦法的部分，若保險局之見解
04 與原告所持之意見不同，原告通常會如何反應或應對？）
05 原告會說保局是錯的。」、「（被告訴訟代理人問：依證
06 人之前的說明，華信和虎航，因為原告認為是屬於保險局
07 許可的旅行業，所以相關的專案可以繼續進行，請問你在
08 原告提供這樣意見的背景下，你有無可能直接介入把這兩
09 個專案叫停？）我不知道為什麼我要把它叫停，或者我是
10 不是可以把它叫停。我可以想像既然異業合作管理辦法可
11 以允許這樣的事情，為什麼要把它叫停。當然這個停或不
12 停，這個又回來是旅遊保險部，理論上要跟法務及法令遵
13 循主管和新加坡的旅遊保險專業部門去討論。」、「（原
14 告問：請問證人是否認為改善後的華信、虎航合作案屬於
15 新商業模式？若是，為何不先向保險局陳報後再重新銷
16 售？）我不太確定它是否屬於新的商業模式，如果是的話
17 也不是我向保局陳報。是否屬於新的商業模式，老實講，
18 照保局的函文是要法令遵循主管簽名認可。」、「（原告
19 問：提示原證6異業合作管理辦法，第4條第1項，裡面沒
20 有寫旅行社，也沒有寫旅行業，你說我告訴你說是旅行社
21 ？）你也不是告訴我一個人這樣的法律見解。」、「（原
22 告問：法條裡面完全沒有寫旅行業、旅行社，證人為什麼
23 會這樣講，因為我並沒有這樣講，法條都沒有寫你說我告
24 訴你？）這就是我的法務長告訴我的答案，我又不是法務
25 及法令遵循主管，假設這個異業合作或華信或虎航是違規
26 的，我的法務及法令遵循主管應該要告訴我把它停掉啊，
27 難道是我要來詮釋法律的解釋嗎。…我現在理解，因為保
28 局已經解釋完這個異業第1款，施局長已經說了只有旅行
29 社，航空公司沒有包含在裡面，原告是我的法務長，必須
30 去確認主管機關頒布這個行政命令的意義是什麼，最後主
31 管機關的解釋是不對的，是不行的，只有旅行社才是，我

也不可能告訴主管機關說你的解釋是錯的，我是金管會轄下的保險公司，我怎麼可能去跟施局長說局長你的法令解釋有問題。」、「（原告問：為何不立即將華信專案停售或終止？為何核准個人旅遊保險部於110年8月30日再度提出試辦申請？）這應該是還是基於同一信任，還是回來異業合作管理辦法，假設我們基於法務長的意見，相信這個是包含在裡面的，我還是不懂。不就是同樣的東西，跟前面的問題不是一樣。我只是覺得，不管這個東西合不合规，這應該由我的法務及法令遵循主管給我的意見。」、「（原告問：有關核保的這些疏失是因為我造成的嗎？）假設我們看110年10月7日裁處書，當然裡面有很多項，對公司來講傷害最大的，是旅行平安保險及同類型商品停售6個月，被停業是很少見的，在裡面最嚴重的部分是旅平險部分，事實上停業9個多月，這個是裡面重中之重。我看裁處書事實的第2項，這裡講說惟查該應注意事項並未開放予保險業與航空公司合作開辦保險商品…這個才是最嚴重。核保跟原告沒有關係。但這裡面處分最重的，停業6個月就是航空業這個，主管機關說沒有開放這個業務。」等語綦詳（見本院卷二第152至153、158至159、163至164、168至169、171至173頁）。另據證人即被告集團亞太地區法務長Mark Eggleton證述：伊知道被告本件曾因與3家航空公司異業合作旅遊險業務之案件遭我國保險局裁罰被告違規開辦，伊是2022年初才知道酷航案時於2018年3月31日有場保險局的會議告知曾增成及原告必須停止在航空公司網站販售旅遊險，如果伊當時就知道，伊就會立刻停止被告與其他兩家航空公司即華信虎航案之合作，但正因為伊不知道，所以最終導致公司被罰款。銷售繼續與其他兩家公司進行，是因為原告建議可以繼續銷售，但從結果看來，原告的法務建議是錯誤的。原告所主張她是聽令國外高層指示始於酷航案後未全面終止與航空公司之合作，而採用改善後繼續銷售方式之說詞並不屬

實，原告的工作是提供法律建議，而總經理不是律師，他無法提供法律建議，完全是依據法務主管之法務建議來做決策等語（見本院卷二第279至281頁）；證人即被告集團亞太地區法令遵循主管Stephen Mackay證述：於2018年6月5日酷航案遭裁罰之隔天伊有收到原告的報告，報告中原告說因為被告沒有收到消費者親自簽名之要保書，所以酷航案才被裁罰，但表示華信虎航專案只要蒐集申請書進行改善就可繼續販售，其報告中完全未建議華信虎航案不可販售，而伊係區域法遵主管，牽涉到地區法規或回覆主管機關時，因伊不是台灣的律師，必須倚賴當地法務及法遵主管之意見，伊身為區域法遵主管，係以伊全球總部經驗和收到地區法遵主管的法律意見作判斷，確保公司能適切的符合當地法規要求，但伊不知道原告提供的是不正確的法律意見，就沒辦法糾正等語明確（見本院卷二第286、289至290頁）。綜上證詞均得佐證原告於華信虎航案中未能確實恪遵及適用我國保險法令，提供錯誤之法律建議予被告總經理及區域主管，以致被告無法作出正確適切之法遵判斷，最終遭金管會嚴重裁罰之不能勝任工作情形。

- (4)末查被告與原告締結由其擔任法令遵循主管職位之勞動契約，無非希冀藉助原告專業，提供被告正確適用法令之建議，並具備遵法之風險意識、避免被告業務單位違法之工作能力，然原告於華信虎航案中輕視潛在法律風險，未能檢測被告各業務部門執行業務是否確實遵循相關法令規章，及提出適法性之法律意見予被告，導致最終主管機關金管會以法遵部門未能落實法令遵循及內控三道防線未能有效發揮等為由，對被告作出罰鍰600萬元、停止銷售旅遊保險6個月之重大裁罰，已對被告之財務、業務及商譽均造成損失，身為法令遵循主管之原告實難辭其咎，其未能善盡建議被告恪遵法令之職責，亦已無法完成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，揆諸首揭最高法

01 院見解，原告已達到不能勝任工作之程度，殆無疑義，被
02 告此部分抗辯，當屬有據。至被告雖尚指稱原告構成被告
03 員工手冊第13.2條不當行為之第二類第八種態樣「怠忽職
04 守，包括因酒精或毒品造成工作能力喪失或持續曠職者」
05 情形，惟被告並非以勞基法第12條第1項第4款之違反工作
06 規則情節重大事由終止與原告之勞動契約，且核原告亦非
07 態度消極、怠惰敷衍之主觀違反忠誠履行勞務給付情狀，
08 則是否該當上開員工手冊之不當行為，誠屬有疑，故非為
09 本院認原告不能勝任工作之理由，併此敘明。

10 5.惟因被告違反解僱最後手段性原則，其終止勞動契約行為仍
11 非合法：

12 (1)參之上開2.B認定之保險局雖堅持原告應調離法遵主管現
13 職，惟未曾要求被告應解僱原告之結論（按保險局用詞
14 為：「吳心懿君前因未能充分履行法令遵循主管職責，業
15 經安達產物解任其法遵主管職務」（見本院卷二第110頁之
16 112年5月11日函）、「本局於該次會議(111年3月25日會
17 議)係重申保險業法令遵循主管之職務內容及其應盡職責
18 均應依上開(保險業內部控制及稽核制度實施辦法)規定辦
19 理，未涉及公司與吳君之僱傭關係」（見本院卷三第63頁
20 之112年12月7日函)），故被告本件終止與原告間勞動契
21 約之行為與保險局之指示無涉，被告自不得以此作為無迴
22 避解僱期待可能性之理由，合先敘明。

23 (2)本件固如前述堪認原告已達不能勝任工作之程度，惟揆諸
24 首揭最高法院對雇主得合法依勞基法第11條第5款解僱勞
25 工之見解顯係採二階段審查，除判斷勞工是否不能勝任工
26 作外，尚須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段
27 後，仍無法改善情況下，始得終止勞動契約，以通過解僱
28 最後手段性原則之審查。考其意旨，蓋因雇主終止勞動契
29 約，將使勞工生計蒙受重大不利益，而告知勞工不能勝任
30 工作情事並給予改善機會及期間，相對於雇主而言影響較
31 為輕微，故解僱最後手段性原則之保障目的，其手段即應

符合比例原則及平等原則，勞工於知悉其不能勝任工作之具體情事，亦即自己之不足或未達雇主要求之處後，始有朝雇主期待之方向改善之可能；雇主應使勞工知悉其有不能勝任工作之情況，必要時應運用指示監督之權限，促使勞工之給付符合雇主所需；必以雇主已無法採取其他手段改善，始應認雇主得行使勞基法第11條第5款賦予之解僱權。職是，解僱應解為雇主終極、無法迴避、不得已之手段。

(3)經查，質諸證人即被告人力資源部主管林家弘到庭結證稱：「（法官問：被告公司若有工作表現不佳之同仁，被告會如何進行績效改善計畫（PIP）？）基本上因為績效考评分成五等，過往我任職的6年期間裡面，我沒有看過有員工是拿到不滿意即第五等的考評，基本上第四等就會做績效改善計畫。原則上是會放進去PIP程序裡面，但還是會看個案依照直屬主管來看是否要放入PIP裡面。PIP的執行會請主管對於員工去設定要被改善的項目，可能定期，兩週或一個月去看績效改善的狀況。」、「（法官問：…於最後解僱原告之前，有採取其他如員工手冊所示『要求同仁賠償損失、與員工議定降級減薪、依法解僱、轉調部門或工作、留職觀察、有必要則移送法辦』之命其改善之手段嗎？）PIP其實是我們協助員工績效不佳的時候，讓其怎樣在職位上完整執行業務的工具。在原告的案子裡面，她的職位是需要送保險局備查，主管機關已經認定不適任這個職位，也就沒有進行PIP的必要性。」等語（見本院卷二第8至9頁），證人曾增成證述：「（法官問：為何被告公司不對原告實行PIP的決策過程為何？）其實PIP也解決不了這個問題，PIP的目的其實是要幫助員工去改善績效，可是原告跟保局這個是無解的問題，怎麼PIP也解決不了跟保局中間的問題，所以我不覺得PIP能夠幫助這個問題。」等語（見本院卷二第155頁），證人Mark Eggleton則證稱：保險局已明確要求公司將原告解職，不可

01 能讓原告繼續待在該職位，故原告無法在原職位上改善績
02 效，她又不願意接受其他職位，本件解僱原告與績效改善
03 計畫並不相關等語在卷（見本院卷二第282頁）。足見被
04 告公司內部對工作表現不佳之員工原訂有績效改善計畫，
05 然於本件中被告未適用績效改善計畫給予原告必要協助及
06 督導，故被告雖抗辯即使實施績效改善計畫，亦不可能改
07 善原告之工作表現云云，惟既未執行該程序以考核原告是
08 否具改善可能性，被告即更應提出其所為已符合解僱最後
09 手段性原則之其他舉證。

10 (4)再觀察首揭最高法院所認雇主於其使用勞基法所賦予保護
11 之各種手段後，「仍無法改善情況下」始得終止勞動契約
12 之見解，可悉勞工若有不能勝任工作之具體情事發生，雇
13 主有義務提供勞工改善之機會及時間，使其有朝雇主期待
14 方向改善、提供合於雇主需求勞務給付之可能，猶無法改
15 善之最後手段始為解僱。查如前所述，被告已於111年2月
16 16日就華信虎航案對原告施以記大過1次、111年之薪酬審
17 核不予加薪、扣減110年年度獎金，以及自111年2月17日
18 起至5月16日止停職3個月之懲處，復於同年3月30日加重
19 處罰將原告調離現職，嗣於同年5月17日停職處分屆滿翌
20 日與原告商談新職未果後，遂請原告返家，至同年7月5日
21 再請原告至公司時即業依勞基法第11條第5款終止渠等勞
22 動契約等情，堪認被告於懲戒原告後之期間實無任何供其
23 得以改善表現之機會，卻再逕予解僱被告，此舉要與誠信
24 原則有悖，亦不符上開解僱最後手段性之精神。

25 (5)至被告抗辯其已提供其他職位卻遭原告拒卻，故其已符合
26 終止勞動契約之最後手段性乙節。經稽諸證人林家弘證
27 述：「（法官問：於系爭懲處案中，縱被告認依其違失情
28 形應停止原告法遵長之職務，被告是否有提供如何適合且
29 相當之職位給原告選擇？）在111年5月的會議裡，我們有
30 針對當時公司所有的職缺有一個清單提供給原告去覆核，
31 在那個裡面本來說有一些高階主管的職位都有人，並非有

01 空缺，且那些高階主管也有其專業上的要求，我們提供給
02 她的部分看起來有些是中階或基層的職缺，可是裡面看起
03 來我們覺得總經理秘書這個工作對她來講是一定可以勝任
04 的工作。所以當時有提供這些選擇。在該清單裡面包含客
05 戶服務部的客服專員、核保人員等，大部分是基層的工作
06 作，不那麼適合原告去擔任。」等語（見本院卷二第10
07 頁），並參以雙方不爭執111年5月17日當日商談之新職務
08 為月薪6萬元、非主管職之總經理秘書職位，而經原告拒
09 絕之情（參不爭執事項(七)），固堪信被告確曾提出調任
10 被告至其他職位之手段，惟該調動對原告之薪資、職等及
11 工作內容等勞動條件明顯有不利變更之情形，已超過依一
12 般社會通念所得忍受之不利益程度，揆之勞基法第10條之
13 1調動五原則之立法說明所強調調職命令應受權利濫用禁
14 止原則之規範，自難認上開總經理秘書之職務為適當工
15 作，原告縱拒絕之，亦不得論被告已為迴避解僱手段。況
16 被告集團尚有亞太地區香港Senior Legal Counnsel、Chi
17 ef Legal Counnsel等職位（見本院卷一第136頁），依其
18 集團為跨國企業之規模，殊難想像無法提供任何與原工作
19 條件非顯不相當而適其專業之國內外職缺存在，被告復未
20 再舉證有提出其他解僱以外之替代解僱方式，故應認被告
21 未盡給予原告改善機會之迴避措施責任，自不得逕為解
22 僱。

23 (6)末兼衡原告於96年6月27日即已到職，任職服務被告期間
24 超過15年之久；又其於華信虎航案中之法律判斷縱有重大
25 過失，惟仍非故意；再參諸金管會110年10月7日函文要求
26 被告懲處相關失職人員後，被告對原告施以記大過、薪酬
27 審核不予加薪、扣減年度獎金、停職3個月及調離原職之
28 懲戒，即已遠重於對與原告同為「內控三道防線」其他權
29 責部門主管之懲處（見本院卷一第354至356頁），已足評
30 價其應受之懲罰等情節，則依比例原則及平等原則，均難
31 認對原告已達須施以解僱手段之必要程度。從而被告對於

已行迴避解僱之手段乙節，應認舉證尚有未足，揆諸前揭最高法院見解，本件非屬被告已使用勞基法所賦予保護勞工之各種手段後，原告仍無法改善之情形，故被告依勞基法第11條第5款規定之終止勞動契約行為因違反解僱最後手段性原則，即非合法。

(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由：

查原告自96年6月27日起受僱於被告，兩造間成立僱傭關係（參不爭執事項(一)），而被告於111年7月5日片面終止兩造間勞動契約，既如前述為不合法，兩造間僱傭關係自仍屬有效存在。則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

(三)原告得請求被告自111年8月5日起至原告復職前1日止，按月及於每年1月15日及7月15日，給付原告薪資26萬2500元暨法定遲延利息：

1.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條本文、第235條及第234條亦分有明文。債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2.查本件勞動契約未經被告合法終止，業如前述。原告於111年8月8日寄發存證信函予被告並經被告收受，該函聲明被告終止勞動契約不生效力，並通知被告受領勞務（參不爭執事項(九)），堪認自斯時起向被告通知兩造僱傭關係存在及願

繼續提供勞務之意。而被告始終抗辯已合法解僱原告、兩造無僱傭關係存在，顯見其拒絕受領，且於受領遲延後，並未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告受領勞務遲延狀態尚未終了，原告無補服勞務之義務，仍得請求報酬至明。至原告雖主張應自111年8月5日起算給付工資之始日，然其既係於同年月8日始以存證信函通知提出勞務給付準備並送達被告，自難認被告於同年月5日至8日間已陷於受領勞務遲延，當應自翌日即111年8月9日為起算。又被告自110年4月1日起即與原告約定按月每月1日及每年1月15日、7月15日各給付26萬2500元（參不爭執事項(二)），則原告請求被告自111年8月9日起至被告准其復職前1日止，按月及於每年1月15日及7月15日給付原告26萬2500元，自屬有據；逾此範圍，不能允准。

3. 又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；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；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%；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。本件薪資債權為定有期限之給付，原告主張被告應自各期薪資應給付日之次日起給付遲延利息，於法自無不合。從而，原告依兩造間勞動契約關係，請求被告自111年8月9日起至准許原告復職前1日止，按月及於每年1月15日及7月15日給付原告26萬2500元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，應予准許。

(四) 原告不得請求被告自111年8月5日起至原告復職前1日止，於每年3月15日，給付原告年度獎金32萬0084元暨法定遲延利息：

1. 按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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

與均屬之」，該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。而尚不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金，此觀勞基法施行細則第10條第2款規定自明。再按提起將來給付之訴，以其請求所據基礎法律關係而生之給付義務內容業已確定，僅該內容已確定之給付義務，其清償之期限尚未屆至或條件尚未成就，而有預為起訴請求之必要，始得為之。將來給付之訴，雖可提前實現原告權利之時間，但亦可能增加被告嗣後救濟之困難及負擔，故原告就有預為請求之必要性負主張及舉證之責，法院應依具體個案情形，權衡兩造利益，判斷原告是否具有受權利保護之必要與實益（最高法院109年度台上字第2778號、110年度台上字第2791號、112年度台上字第431號判決意旨參照）。

2. 經查，原告主張被告應於准其復職後之每年3月15日核發年度獎金乙節，固據其提出107年至110年之被告薪資報酬表（Total Compensation Statement）為證（見本院卷一第19頁、卷二第39至43頁）。惟衡諸原告請求之年度獎金數額32萬0084元，係其自行依106年至110年各年發放者平均計算之（見本院卷二第37頁），細繹各該數額分為30萬0138元、40萬元、32萬元、29萬元不等，堪認被告之核發顯需視員工個人績效與工作表現予以增減獎金，無確定標準，此觀諸兩造不爭之被告於111年2月16日對原告一次施以扣減69%之110年度獎金之懲處乙情（參不爭執事項(五)、本院卷一第355頁之被告函文）益明，則被告抗辯年度獎金之具體執行上係依據被告該年度之營運狀況及員工績效表現發放，並無保證金額多寡，被告得全權酌情決定發放金額，且不保證一定會給付等語，實非無據；原告此部分年度獎金之主張是否可認具勞務對價性質且應固定發放，即有疑義。況原告提起此部分將來給付之訴，迄本件言詞辯論終結止，猶無法確認被告

01 將來於原告所請求期間核定之各年度獎金數額為何，可見其
02 請求權所據之給付義務內容無法確定，揆諸前揭說明，即難
03 認已合於提起將來給付之訴有預為請求必要性之要件。從
04 而，原告請求被告自111年8月5日起至原告復職前1日止，於
05 每年3月15日給付原告年度獎金32萬0084元暨法定遲延利
06 息，為無理由。

07 (五)原告得請求被告提繳自111年8月9日起至准許原告復職前1日
08 止之退休金9000元至原告之勞退專戶：

09 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工按月提繳退休金，儲存於勞
10 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休
11 金提繳率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依勞退條例
12 之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
13 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第
14 14條第1項、第31條第1項分別定有明文。

15 2.查兩造間勞動契約未經被告合法終止，兩造間僱傭關係仍繼
16 續存在，被告仍應自111年8月9日起給付原告工資，既如前
17 述，被告即有依上揭規定為原告提撥勞退金至其勞退專戶之
18 義務。而被告於原告離職前每月提撥9000元至被告之勞退專
19 戶（參不爭執事項(三)），依勞保局111年1月1日起生效之
20 勞工退休金月提繳工資分級表規定，原告屬第11組最高級
21 距，月提繳工資應以15萬元計，是被告確應按月應提繳9000
22 元（計算式：15萬元×6%=9000元）至該勞退專戶。從而，
23 原告主張自111年8月9日起至准許原告復職之日止，按月提
24 繳9000元至原告之勞退專戶，為有理由；逾此範圍，則屬無
25 據。

26 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造
27 間勞動契約、勞基法第22條第2項、民法第487條前段規定，
28 請求被告應自111年8月9日起至准許原告復職前1日止，按月
29 及於每年1月15日及7月15日給付原告26萬2500元，及自各期
30 應給付日之次日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法
31 定遲延利息，以及依勞退條例第6條第1項規定，請求被告按

01 月提繳9000元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許；逾
02 此範圍之請求，應予駁回。又本判決第2、3項命給付金錢部
03 分，係法院就勞工之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法
04 第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規
05 定，酌定相當擔保金額併宣告被告預供擔保後得免為假執
06 行。

07 六、本件判決基礎及事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法
08 及所提之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之
09 結果，爰不逐一論列，併此敘明。

10 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
11 條。

12 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日
13 勞動法庭 法 官 楊承翰

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 113 年 1 月 23 日
18 書記官 馮姿蓉