臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第77號

上　訴　人　陳美曲
訴訟代理人　吳秀娥律師
上　訴　人　兆豐資產管理股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林永堅
訴訟代理人　許淑芬
　　簡碧雲
　　吳弼鈞
　　張清浩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，兩造對於中華民國110年3月24日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第358號第一審判決各自提起一部上訴、上訴，陳美曲並為訴之追加，本院於111年4月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、原判決關於確認兩造間僱傭關係存在、命兆豐資產管理股份有限公司為給付及該部分假執行之宣告，暨該訴訟費用負擔之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，陳美曲在第一審之訴駁回。

三、陳美曲之上訴及追加之訴均駁回。

四、廢棄改判部分之第一審、第二審（含追加之訴）訴訟費用均由陳美曲負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按在第二審為訴之追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項但書第2款定有明文。上訴人陳美曲（下稱陳美曲）於原審主張對造上訴人兆豐資產管理股份有限公司（下稱兆豐公司）應自民國110年起每年農曆新年前1日給

付伊新臺幣（下同)21萬4133元及各期應給付翌日起算之法定遲延利息；嗣於本院審理時，陳美曲追加請求兆豐公司應另自110年起每年農曆新年前1日給付2萬元及各期應給付翌日起算之法定遲延利息（見本院卷一第493頁、第529頁）。陳美曲所為追加之訴與原訴經核均係本與兆豐公司於僱傭關係存續期間之給付義務同一基礎事實所生之爭執，且訴訟資料得以援用，合於上開規定，應予准許。

乙、實體方面：

一、陳美曲主張：伊自94年10月3日起受僱於兆豐公司，106年3月1日擔任業務管理部專員，約定薪資5萬9300元。詎兆豐公司於109年4月14日以伊所承辦票信查詢業務，關於查詢代墊戶即訴外人欣偉傑建設股份有限公司（下稱欣偉傑公司）之台灣票據交換所票信結果，未將風險口頭告知主管，或於電子郵件之撰寫不當為由，非法將伊解僱，兩造間勞動關係仍存在；伊已於同年月29日寄發存證信函為提出勞務之通知，兆豐公司仍應按月給付伊薪資，及每年應給付之績效獎金及員工紅利30萬元、年終獎金11萬8600元、三節獎金3萬元、進修補助6000元、旅遊補助2萬元、健康檢查補助2萬元及不休假獎金3萬9533元（下合稱各類獎金）等情。爰依兩造間勞動契約，求為確認兩造間僱傭關係存在；命兆豐公司自109年4月15日起至伊復職日止，按月於每月10日前給付5萬9300元；自110年起於每年新曆新年前1日給付30萬元及農曆新年前1日給付23萬4133元，並加計各期應給付翌日起算法定遲延利息之判決（陳美曲請求兆豐公司給付自109年4月1日至14日止之薪資本息，經原審判決敗訴，未據陳美曲提起上訴，非本院審理範圍）。

二、兆豐公司則以：伊與欣偉傑公司於107年5月16日簽訂委託協助都更開發協議書（下稱系爭協議書），依欣偉傑公司開發臺北市大同區玉泉段部分土地都市更新案之工程進度提供協助興建資金，將款項匯入華泰銀行之信託專戶（下稱系爭帳戶）。欣偉傑公司自108年2月20日開始發生退票，旋以清償

贖回或重提付訖方式註記，未遭到台灣票據交換所拒絕往來（下簡稱拒往）之情事，伊為降低履約風險，自同年6月要求承辦人員每週2次檢查其票據信用資料，並向主管匯報，陳美曲自109年1月31日起接辦該業務，負責每週二、五定期查詢欣偉傑公司票據信用狀況並回報相關主管。欣偉傑公司於同年3月27日因新增退票而遭拒往，陳美曲於當日電子郵件未將該重要資訊標示說明（下稱系爭電郵），致伊於同年月30日撥款1137萬8250元至系爭帳戶而曝險。伊於同年4月7日察知上情，即於同年月9日召開人事評議會議（下稱人評會議），認陳美曲有辦事疏忽及失職失察，情節重大，決議將陳美曲記2大過免職，並於同年月14日公告免職（下稱系爭公告），合於勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定。績效獎金、三節獎金、進修、旅遊、健康檢查等補助，均屬恩惠性給與，非經常性給付；陳美曲因有違規行為而遭受懲處，無權請求員工紅利及年終獎金，且未提供勞務，事實上處於休假狀態，亦無從依勞基法規定請求特休未休工資等語，資為抗辯。

三、原審確認兩造間僱傭關係存在，命兆豐公司自109年4月15日起至回復工作日止，按月於每月10日前給付陳美曲5萬9300元各本息，駁回陳美曲其餘之請求。陳美曲、兆豐公司就其敗訴部分，各自提起一部上訴、上訴，陳美曲並為訴之追加。

㈠陳美曲上訴及追加之訴部分：

1.陳美曲上訴及追加之訴聲明：

⑴原判決關於駁回陳美曲後開第⑵項之訴部分廢棄。

⑵兆豐公司應自110年起於每年新曆新年前1日給付陳美曲30萬元、農曆新年前1日給付陳美曲21萬4133元，及各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

⑶（追加）兆豐公司應自110年起於每年農曆新年前1日給付陳美曲2萬元，及各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.兆豐公司答辯聲明：陳美曲之上訴及追加之訴均駁回。

㈡兆豐公司上訴部分：

1.兆豐公司上訴聲明：

⑴原判決不利於兆豐公司部分廢棄。

⑵上開廢棄部分，陳美曲在第一審之訴駁回。

2.陳美曲答辯聲明：兆豐公司之上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見本院卷一第288頁）：

㈠陳美曲自94年10月3日受僱於兆豐公司，擔任總經理秘書暨行政管理部風險控管人員，102年2月1日調任資產管理部專員，106年3月1日擔任業務管理部專員，約定薪資5萬9300元，於當月10日發放。

㈡兆豐公司於109年4月14日公告將陳美曲免職，依勞基法第12條第1項第4款規定予以解僱。

㈢陳美曲於109年4月29日寄發存證信函予兆豐公司，表示兆豐公司解僱不合法。

五、兩造之爭點如下：

㈠兆豐公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

㈡陳美曲請求兆豐公司為各項給付是否有據？金額若干？

六、茲就本件之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠陳美曲違反工作規則或勞動契約，情節重大：

1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得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定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開規定之「情節重大」。而舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊

密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。

2.兆豐公司抗辯：陳美曲自109年1月31日起負責定期檢查、匯報欣偉傑公司之票據信用，其於同年3月27日查悉欣偉傑公司遭拒往，當日寄發予主管及業務部門之系爭電郵未特別標示說明，致使財務人員未及察覺仍於同年月30日撥款1137萬8250元至系爭帳戶等情，業據提出系爭電郵、匯款申請書為憑（見原審卷第81至87頁）。陳美曲主張：其係遵循前手交辦電子郵件發送方式，並以附件通知欣偉傑公司遭拒絕往來情形，另有列印附件交予主管，業務部門疏未自行開啟郵件，伊並無疏失，況兆豐公司並未受有實際損害等語。查：

⑴陳美曲自承：兆豐公司沒有就票信查詢作業為特別規定，伊查詢欣偉傑公司票信覺得特別重要的事情就在電子郵件用紅字標示等語（見本院卷二第95頁）；依陳美曲於109年3月10日、13日、17日、20日、27日各寄發之電子郵件可知，陳美曲係將查詢欣偉傑公司之退票票據逐一作成「退票及清償註記總數資訊」表格，各票據後方分別以「退票金額」、「清償註記日期」、「註記方式」欄位呈現各退票後現況；因自108年2月以來退票為數眾多，僅於新增欄位以紅色之字體表明，並於該表格上方，即電子郵件開頭以紅色文字說明本次資料與前次資料比較，有無新增退票，及前次退票於此次有無清償註記等重要事件，以為提醒；至當天實際查得票據信用之查覆單，則以掃瞄作為附件，需另行點選開啟（見原審卷第61至86頁）。系爭電郵之附件，即欣偉傑公司第二類票據信用資料查覆單之拒往資訊記載「109年3月27日因存款不足經通報拒絕往來，尚未解除」，顯與歷來查覆單均記載查無拒往紀錄情形不同，陳美曲並未於系爭電郵內文中記載與此拒往相關之文字或資訊，僅於系爭電郵重要性標註「高」（見原審卷第81頁）。陳美曲復不否認其於該期間專責查詢欣偉傑公司票據信用（見本院卷一第290頁），足見陳美曲

以上開電子郵件通報之相關部門主管，均信賴陳美曲專業分析查覆票信資料之結果。陳美曲於查詢欣偉傑公司有重大影響票信之異常資訊後，仍一如往常寄送系爭電郵以紅色字體記載本次資料與前次資料比較有無新增退票，及前次退票於此次有無清償註記等旨，並就退票及清償註記總數資訊製作表格，則收受系爭電郵之相關部門主管及承辦人，按各自業務分工，於不知其特別標註重要性高之用意下，未必會認有另行點選附件開啟票信資料重複比對審核之必要，此觀投資開發部副理洪正淑於人評會議陳述即明（見本院卷一第315頁）。

⑵又按支票存款約定書補充條款範本第1條各詞定義：「二、清償贖回：指對於存款不足、發票人簽章不符…等理由所退票據及其退票理由單，由支票存款戶以清償票款等消滅票據債務之方法予以贖回之謂」、「四、重提付訖：指退票後重新提示，於支票存款帳戶或其他應付款帳戶內付訖之謂」、「七、拒絕往來：指金融業者拒絕與票據信用紀錄顯著不良支票存款戶支票存款往來之謂」、第8條規定：「甲方（即存款戶）在各地金融業者所開立之支票存款戶，因下列情事之一所發生之退票，未辦妥清償贖回、提存備付或重提付訖之註記，1年內合計達3張…予以拒絕往來3年」（見原審卷第271、273頁）。可知支票發票人縱有因存款不足而發生退票之情形，如嗣後取得資金或其他方式，消滅、付訖票據債務，即可辦妥清償贖回、重提付訖，是該等註記，尚可評價係一時之資金緊縮，與無法辦妥上開清償註記，前後累計達3張退票之拒往，其資金陷於周轉不及情形有別，後者債信為顯著不良。陳美曲自承：伊知悉退票如清償贖回尚可繼續使用票據，拒往就無法再行使用票據，也知道拒往很重要等語（見本院卷一第291頁、卷二第95頁），顯然其明知拒往猶較退票清償註記嚴重，於查悉欣偉傑公司遭拒往後，系爭電郵發送訊息仍與往常無異，未將此足以影響兆豐公司對客戶債信判斷之重大風險資訊即時警示系爭電郵收受者以供決

策參考。佐以投資開發部副理洪正淑（本件撥款承辦人員之一）於收受系爭電郵後旋即寄發電子郵件通知相關部門之內容仍僅就欣偉傑公司退票資訊作判斷，不知有拒往一事，有洪正淑同日電子郵件及清償贖回手續單可佐（見原審卷第181至185頁），堪認陳美曲承辦定期檢查並通報欣偉傑公司票信業務疏忽而有失職失察情形，致兆豐公司未及就欣偉傑公司之拒往資訊重為風險評估及判斷，仍於同年月30日撥付高達1137萬8250元款項至系爭帳戶，受有帳款可能無法回收之危險。兆豐公司抗辯：陳美曲對上開職務之執行，顯有重大疏失，應堪認定。

⑶陳美曲雖以前詞主張其無疏失，亦未造成兆豐公司實際受有損害云云。惟：

①陳美曲自承：前手承辦該業務期間並未發生過欣偉傑公司拒往情事乙節（見本院卷二第95、96頁），足見其就欣偉傑公司發生票信拒往等特別重要事項應如何通報，非依循前手交接方式處理。兆豐公司係兆豐金控轉投資之資產管理公司，陳美曲任職多年，當知該公司重視維持健全經營、積極管理風險之特性，經指派專責欣偉傑公司票信查詢業務，依其專業判斷，應知將此不同以往之重大風險以適切方式揭露並通報各相關業務主管或承辦人知悉。倘非如此，陳美曲僅需將附件查覆單貼為內文即可，何需另行製作表格，並以紅色文字加以標註、說明，顯然其所職司非單純查詢票信資料後逕送相關部門主管自行開啟附檔查閱之機械性、事務性工作。是陳美曲以：兆豐公司並未明確告知電子郵件應如何記載，伊亦未接受此部分訓練，伊既已遵循前手交辦方式，將退票清償註記情形記載於系爭電郵，且以附件通報拒往，伊承辦此業務並無疏失云云，並非可採。

②又陳美曲專職查詢欣偉傑公司票信，以提供業務部門撥款之依據，縱承辦人員未另行開啟其所寄發系爭電郵之附件加以檢視非無疏失，仍無礙於其未於系爭電郵將該重要資訊適當揭示之重大疏失，自無從據以免責。陳美曲主張：兆豐公司

未能知悉欣偉傑公司遭拒往，仍予以撥款，係業務部門疏未開啟系爭電郵附件檔所致云云，洵無足取。

③系爭協議書第9條約定：如欣偉傑公司有債信不良之虞時，兆豐公司得不經催告隨時暫停履行或終止本協議書之義務全部或一部、變更減少本協議書約定墊付之金額（見原審卷第241頁）；參諸前揭票據拒往屬票據信用顯著不良之情事，兆豐公司於欣偉傑公司遭拒往時，依約得暫停履行系爭協議書或變更減少墊付金額，以避免或減少損害發生，因陳美曲上開失職失察情事，致兆豐公司不及行使其契約上之權利，仍予以墊款而曝險，自不以實害發生為必要，亦不因兆豐公司已於109年3月26日簽核董事長批准撥款而有異。陳美曲執此主張，亦非可採。

④至陳美曲主張其有另行列印票據信用資料查覆單紙本予總經理秘書云云，為兆豐公司所否認（見本院卷一第261頁），陳美曲未能舉證以實其說，無足採憑，附此敘明。

3.陳美曲主張：伊任職兆豐公司超過14年，工作期間未有任何懲處紀錄，兆豐公司未據各種保護手段要求伊減薪、調職等改善機會，將伊解僱有違最後手段性原則云云。惟查：

⑴依兆豐公司員工獎懲辦法第5條、員工解職辦法第13條第1款規定：員工有辦事疏忽或失職失察之情事者，得予以懲處；情節重大者，得不經預告逕予免職（見原審卷第92、97頁）。兆豐公司因欣偉傑公司拒往仍墊付款項一事，除解僱陳美曲外，同時懲處投資開發部副理洪正淑、兼任資產管理部經理陳少奕、行政管理部兼業務管理部經理吳富禮，並異動其主管職，有系爭公告及人事異動公告足稽（見原審卷第89頁、本院卷一第273頁）。觀諸兆豐公司為其金控集團下負責資產管理之公司，其108、109年營業主要利得以持續拓展受委託都更及危老改建墊款業務等情，有該金控109年年報節本、公司章程記載所營事業可按（見本院卷一第320、469頁），可知都更墊款業務為兆豐公司重要業務，並定有風險管理辦法（參該辦法第2條、第6條規定，見原審卷第25

3、254頁），因陳美曲未立即通報提醒相關部門主管，致生都更墊款客戶欣偉傑公司遭拒往而仍予以撥款等風險控管欠佳情事，使市場上與之交易或潛在之交易對象，對兆豐公司資產管理能力及其企業形象易生負面評價，嚴重影響兆豐公司商譽及增加近1138萬元曝險金額。兆豐公司以陳美曲為主要應負責之人，違反上開風險管理辦法，而有失職失察之情事，足以對兆豐公司及所營事業造成相當之危險，基於內部秩序紀律之維護，認其違反上開工作規則而行使人事懲戒權，即非無憑。

⑵陳美曲於94年間應聘總經理秘書暨風險控管人員而到任，任職期間多次參加風險管理課程，於106年間曾負責查詢其他客戶票信紀錄等情，有錄用通知簽核、會辦單、資產服務業務覆審記錄表可按（見原審卷第249、250頁、第257至263頁、第267至270頁），其具票信查詢之相當經歷，知悉客戶遭拒往一事之重要性，且其非初次職司查詢票信，應知欣偉傑公司遭拒往如未及時通知其他部門、致無從暫停撥款以為停損之此類疏失，對兆豐公司可能造成之損害及對其資產管理之重要性。況陳美曲於經兆豐公司召開人評會議時，仍爭執其並無過錯，有人評會議記錄可稽（見本院卷一第313至317頁），且經參與人評會議表決之證人簡碧雲到庭證述屬實（見本院卷一第497頁）；至同次受懲處之相關人員亦出席人評會陳述其意見，洪正淑陳述：因未詳察附件檔案說明，若有開啟附件發現拒往就能阻止撥款，造成疏漏，只習慣看郵件內文紅字退票資訊及表格，願意接受公司處分等語；陳少奕自請處分兩小過，及吳富禮則不予陳述，渠等均未否認該失職失察情節重大，應受懲處等情，有該次人評會議紀錄可佐（見本院卷一第315、316頁），與陳美曲猶仍堅稱其無過失，並以前詞指責係前手或業務部門承辦人員之過錯，以圖卸免其主要責任相較，難認陳美曲主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義務之意，客觀上亦難期待陳美曲能以其風險控管專業，善盡為兆豐公司處理資產管理業務之注意義務，妥適

與其他同事職司分工，兆豐公司因之對陳美曲信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，此無法繼續僱用之情形，與陳美曲任職久暫、是否曾受懲處無涉，亦無從僅以減薪或調職等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待兆豐公司採用解僱以外之懲處手段，陳美曲前開主張，尚無從採為對其有利之認定。揆諸前揭說明，經本院斟酌上開各情節，認陳美曲違反工作規則或勞動契約，情節已屬重大，兆豐公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止與陳美曲間之勞動契約，程度相當，核無不當。陳美曲主張：兆豐公司之解僱不符最後手段性云云，尚無可採。

4.兆豐公司於109年3月30日撥款後始發覺上情，經同年4月9日召開人評會議查證確實，於同年月14日以系爭公告對陳美曲為免職處分，未逾勞基法第12條第2項規定30日除斥期間，且陳美曲於同年月29日寄發之存證信函載明兆豐公司以系爭公告對伊免職等語（見原審卷第13、15頁），足見系爭公告已為陳美曲所知悉，兆豐公司終止勞動契約應為合法。

㈡兆豐公司於109年4月14日終止與陳美曲之僱傭關係，並已給付至當日之薪資及按比例之不休假獎金，業據其提出員工薪資條及特休結算明細等情（見本院卷一第327、328頁），與陳美曲薪資存摺明細相符（見原審卷第149頁），堪認兆豐公司無差欠陳美曲薪資及不休假獎金。依兆豐公司之獎金及酬勞發給規則第3條第2項規定，年終獎金發放額度係以當年度12月份薪津為基準，並得依個人年度考核成績及獎懲紀錄調整；該規則第4條第2項、第6條第1項亦規定績效獎金及員工酬勞分派（即員工紅利）需發放基準日仍在職為限（見原審卷第279至280頁）；另依兆豐公司福利辦法第3條、第6條、第8條、第9條規定之三節獎金、進修補助、遊遊補助、健康檢查補助（見原審卷第193、195頁），乃提升員工福利、增進工作效率發給之補助或獎金，自需以員工在職為必要。兩造間僱傭關係自109年4月14日已不存在，業經本院認定如前，陳美曲請求兆豐公司給付自同年月15日起之薪資、

及自110年起各類獎金，均屬無據。

七、綜上所述，兆豐公司抗辯：陳美曲違反工作規則或勞動契約情節重大，自屬可信。陳美曲主張：兆豐公司非法解僱為不足採。從而，陳美曲依兩造間勞動契約之約定，確認兩造間僱傭關係存在，及請求兆豐公司自109年4月15日起至復職日止，按月於每月10日前給付陳美曲5萬9300元；另自110年起於每年新曆新年前1日給付陳美曲30萬元、農曆新年前1日給付陳美曲21萬4133元，及各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原審確認兩造間僱傭關係存在，並命兆豐公司自109年4月15日起至復職日止，按月給付陳美曲薪資本息，並就各期給付為准、免假執行之宣告，自有未洽。兆豐公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄，改判如主文第2項所示。原審就其他不應准許部分（即自110年起按年給付各類獎金本息），為陳美曲敗訴之判決，核無違誤，陳美曲上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。陳美曲追加之訴請求兆豐公司應自110年起於每年農曆新年前1日給付陳美曲2萬元，及各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦無理由，應予駁回。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

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

丙、據上論結，本件兆豐公司上訴為有理由，陳美曲上訴及追加之訴均為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　3　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　陳心婷

法　官　陳筱蓉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　3　　日

書記官　陳珮茹