

臺灣高等法院民事判決

110年度重勞上字第2號

上訴人 吳雅媛

訴訟代理人 陳金泉律師

李瑞敏律師

被上訴人 法銀巴黎證券投資顧問股份有限公司

法定代理人 GUILLAUME WEHRY（龍威力）

訴訟代理人 余天琦律師

洪爾謙律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年10月28日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第322號第一審判決提起上訴，本院於112年2月7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、上訴人主張：伊自民國（下同）91年1月2日起受僱於被上訴人，擔任業務人員，於105年間經調整職務為業務部門副主管，受訴外人即當時之被上訴人法定代理人兼業務主管季崇慧之指揮監督，每月薪資經陸續調整後為新臺幣（下同）20萬9129元（下稱系爭薪資），於每月25日給付（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於108年7月16日寄送信件（下稱系爭解僱信），以伊執行職務行為涉及：(1)業務費用的審閱與批准（特別是伊知悉並涉及購買並分送餐券給銷售機構人員）；(2)安排商業推廣活動（該活動主要是娛樂/社交活動，且伊及伊團隊成員的親屬多次參加此些旅程，可能係由其負擔費用）；(3)伊對於伊團隊未能實施適當控制及監督，並積極地保證業務的進行是專業且遵守所有適用的政策、規則與規定（下合稱系爭違規行為），違反工作規則，情節重大為由，

01 依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系
02 爭勞動契約。惟伊並未違反任何工作規則，縱認伊有前開情
03 形，被上訴人未依員工服務手冊第65條規定先給予警告，逕
04 予終止系爭勞動契約，並非合法。被上訴人於108年1月間即
05 已知悉上情，然遲至同年7月16日始以勞基法第12條第1項第
06 4款規定終止系爭勞動契約，已逾30日除斥期間，自不生效
07 力。兩造間僱傭關係仍存在，被上訴人拒絕受領伊提供之勞
08 務，仍應按月給付伊系爭薪資及提繳勞工退休金（下稱勞退
09 金）9000元至伊在勞動部勞工保險局之勞退金個人專戶（下
10 稱系爭勞退專戶）等情。爰依兩造間系爭勞動契約、民法第
11 487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項規
12 定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人應自108
13 年7月17日起至伊復職日前1日止，按月於每月25日給付伊系
14 爭薪資本息，暨自108年7月17日起至伊復職日前1日止，按
15 月提繳9000元至系爭勞退專戶之判決。

16 二、被上訴人則以：上訴人明知舉辦教育訓練活動應符合伊所訂
17 定之相關規定，且知悉不得贈與餐券予銷售機構表現優異之
18 業務人員，惟夥同並核准下屬即訴外人甲○○購買如附表編
19 號(三)至(七)所示之餐券，分配贈送給伊客戶即銷售機構之表現
20 優異業務人員，事後提出偽造之不實文件以為銷售機構舉辦
21 教育訓練為由，向伊請領業務支出費用，或以虛報交通支出
22 之方式，支付其購買餐券之費用，其執行業務費用的審閱與
23 批准之職務，違反工作規則。上訴人利用安排附表編號(一)、
24 (二)、(八)至(十二)所示教育訓練活動之機會，攜帶其家屬觀光旅
25 遊，縱容其下屬即訴外人楊兩才或客戶（即銷售機構）員工
26 攜帶其等家屬觀光旅遊，並夥同下屬或旅行社將相關費用以
27 虛報或謊報等偽造文書方式向伊詐領相關補助款，其執行安
28 排商業推廣活動之職務，亦違反工作規則。上訴人就附表編
29 號(三)至(七)、(十二)所示之違規行為，非但未能適切管理其下屬甲
30 ○○，並縱容甲○○多次違規行為，亦未於發現甲○○之違
31 規行為時予以糾正或向伊通報，可見上訴人對於其團隊未能

實施適當控制及監督，並積極地保證業務的進行是專業且遵守所有適用的政策、規則與規定。上訴人之系爭違規行為違反伊內部控制制度（下稱內控制度）第1105-1條、第1105-2條、第1106條，及中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會訂定之「中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會會員及其銷售機構通路報酬支付暨銷售行為準則」（下稱銷售行為準則）第5條第1項、第2項、第6條第1項之工作規則，情節重大，且自始至終毫無悔意，拒不承認其所涉犯之違規事件，實難期待伊繼續信賴上訴人得以忠誠態度履行職務，伊毋庸依員工服務手冊第65條規定先給予警告，自得逕予終止系爭勞動契約。伊於108年6月28日經第2次懲戒聽證會後，始確信上訴人違反工作規則情節重大，乃於同年7月16日解僱上訴人，未逾30日除斥期間，伊終止勞動契約，要屬合法等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。其上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自108年7月17日起至上訴人復職日之前1日止，按月於每月25日給付上訴人20萬9129元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自108年7月17日起至上訴人復職日之前1日止，按月提繳9000元至系爭勞退專戶。被上訴人答辯聲明：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143頁、卷(二)第101至102頁，並依判決格式增刪修改文句)：

(一)上訴人自91年1月2日起受僱於被上訴人，擔任業務人員，每月薪資經陸續調整後，為20萬9129元，約定於每月25日給付。被上訴人每月提繳勞退金9000元至上訴人系爭勞退專戶。有上訴人勞工保險被保險人投保資料表（明細）、薪資明細等影本可稽（見原審卷(一)第27、29頁）。

(二)被上訴人於108年7月16日寄送系爭解僱信，以上訴人之系爭違規行為違反工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約。有系爭解僱信及中譯本等影本

01 可稽（見原審卷(一)第31至33頁、卷(二)第57至58頁）。

02 五、兩造之爭點如下：

03 (一)上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？

04 (二)如為肯定，上訴人請求被上訴人繼續給付系爭薪資及提繳勞
05 退金，有無理由？如有，其數額若干？

06 六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

07 (一)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
08 經預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，
09 30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。
10 所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具
11 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
12 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
13 上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過
14 失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊
15 密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否
16 達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，
17 嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業
18 造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重
19 大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護，衡量是否達到懲
20 戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件（最高法院111年度
21 台上字第697號判決意旨參照）。該所稱「知悉其情形」，
22 係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信
23 者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期
24 間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確
25 信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字第1246號判
26 決意旨參照）。

27 (二)觀諸被上訴人公司組織架構影本（見原審卷(二)第105、499
28 頁），上訴人（即英文名Alice Wu，見原審卷(一)第29頁）列
29 為「Sales」之「Taiwan ground Members」。其次，證人季
30 崇慧證稱：伊於99年間起至108年8月間止，擔任被上訴人董
31 事長兼CEO執行長，業務部門係伊轄下的一個單位，上訴人

01 自103年間起，即為業務部門最高主管，對外名稱為副總等
02 語（見原審卷(二)第94至95頁）。佐以上訴人於105年11月3日
03 寄送予訴外人吳睿騰之電子郵件，記載：「Alice Wu, head
04 of Distribution & Institution」，有上開電子郵件影本
05 可稽（見原審卷(一)第325頁）。上訴人於原審起訴狀亦自
06 承：「……因原告（即上訴人）兢兢業業、工作表現優良，
07 自105年下旬起獲被告（即被上訴人）升職，擔任被告公司
08 業務部門主管」（見原審卷(一)第13頁）。綜上各節，被上訴
09 人辯稱其於105年下旬起，調整上訴人職務為業務部門之主
10 管等語（見本院卷(二)第102頁），堪為可採。上訴人主張其
11 係擔任業務部門副主管（Deputy Head of Sales Departmen
12 t，見本院卷(二)第186至187頁）云云，難謂有理。

13 (三)被上訴人制訂之內控制度第1105-1條、第1105-2條、第1106
14 條及修正前銷售行為準則第5條第1項、第2項、銷售行為準
15 則第6條第1項規定，為被上訴人之工作規則，上訴人執行職
16 務，應遵守上開規定：

17 1.經查，被上訴人為明確規定勞資雙方之權利、義務，以使全
18 體員工本諸團體和諧及盡忠職守之精神，促使勞僱雙方同心
19 協力，共謀事業發展，特依勞基法、性別工作平等法暨有關
20 法令訂定員工服務手冊，此據員工服務手冊第1條規定明
21 確，有員工服務手冊影本可稽（見原審卷(一)第183至215
22 頁）。員工服務手冊第14條第4項第2款、第57條（中譯文）
23 規定：「（第14條第4項第2款）凡本公司（即被上訴人）員
24 工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止勞動契約：
25 ……4.違反勞動契約或工作規則，情節重大者，依個案具體
26 事實認定……有第8章（即員工服務手冊第57至65條）之情
27 形者……」、「（第57條）員工應遵守本公司行為準則，新
28 進員工在加入本公司時，可由內部網站下載本手冊，員工應
29 先詳閱本手冊並確實遵照本手冊各項規定辦事，違者將予以
30 議處」（見原審卷(一)第190、215頁）。而被上訴人依員工服
31 務手冊第57條訂定之行為準則（下稱被上訴人行為準則）第

01 1、2條（中譯文）規定：「本公司事業乃基於完整性與互信
02 性原則，故本公司以其對各項交易都能運用最高道德標準處
03 理而獲得的長久信譽，至以為榮。員工對於易受感染而導致
04 舞弊，做假或貪污的環境時宜應加防患，為保持客戶及社會
05 大眾對本公司的信任與信心，確保本公司免於任何形式之不
06 良運作，雖係不知情之活動但易被誤認為不良運作的行為應
07 當避免，此點極為重要。金融證券從業者擁有對客戶經濟事
08 務的淵博知識，員工要切記避免任何可期，但違反其信心的
09 利益衝突，對於產業動向發生疑問或發現本身利益與本公司
10 利益衝突時，員工宜適時與本公司管理階層諮詢」、「員工
11 不得向任何人員或公司提供賄賂或相關非法方式藉以獲得本
12 公司業務。但為執行本公司業務，員工以獎勵金或其他款項
13 給予客戶特殊優惠之情事時，應依法令規範及本公司政策辦
14 理，並儘速作成書面紀錄且隨時向本公司報備」（見原審卷
15 一）第216頁）。又被上訴人於102年6月制訂內控制度，並於
16 第1105-1條、第1105-2條、第1106條，針對境外基金募集與
17 銷售作業中，關於銷售通路之銷售獎勵範圍及請款要件、銷
18 售通路教育訓練辦理作業、收受饋贈、款待及邀請作業等事
19 項進行規範（見本院卷一）第420至430、435至439頁）。兩造
20 不爭執被上訴人之內控制度、員工服務手冊之性質為工作規
21 則，而為系爭勞動契約之一部（見本院卷二）第99至100
22 頁）。再者，被上訴人自陳其為境外基金在臺灣之總代理
23 人，並以總代理人身分委任銷售機構就該境外基金在臺灣境
24 內為投資人辦理有關該境外基金之募集及銷售相關業務等語
25 （見本院卷一）第121頁），並提出境外基金銷售契約影本為
26 證（見原審卷一）第465至500頁），且為上訴人不爭執，依銷
27 售行為準則第2條規定（見本院卷二）第285頁），銷售行為準
28 則適用於兩造（即境外基金機構、總代理人及其從業人
29 員），而為被上訴人行為準則第2條規定之「法令規範」。
30 至於被上訴人於107年12月制訂之內控制度（見原審卷一）第
31 53至182頁），乃被上訴人指摘上訴人有附表所示違規行為

01 後所制訂，自無以107年12月制訂之內控制度作為認定上訴
02 人執行職務是否有違反工作規則之依據，併此敘明。

03 2.被上訴人銷售通路之銷售獎勵範圍及請款要件有銷售獎勵
04 金、教育訓練贊助、其他活動贊助及其他等項，此據被上訴
05 人內控制度第1105-1條規定明確（見本院卷(一)第420至422
06 頁），則被上訴人銷售通路之銷售獎勵範圍應依內控制度第
07 1105-1條及相關規定為據。其次，內控制度第1105-1條第(2)
08 項規定：「(2)教育訓練贊助（請參考銷售通路教育訓練辦理
09 作業）：目的：為提升總代理人或銷售機構人員銷售能力及
10 瞭解商品性質，贊助或提供基金銷售機構教育訓練。範圍：
11 贊助或提供之茶點費、講師費（不含證券投資信託事業、總
12 代理人或境外基金機構內部員工講師）、場地費（不含證券
13 投資信託事業、總代理人、境外基金機構或銷售機構之公司
14 內部場地）、銷售機構員工參與教育訓練之交通費及住宿費
15 等合理必要費用……」。內控制度第1105-2條規定：「（銷
16 售通路教育訓練辦理作業）本公司於贊助或提供銷售通路
17 （即銷售機構及保險公司）教育訓練時，應考量銷售通路整體
18 銷售方案而提供適當之教育訓練，原則如下：a. 教育訓練之
19 課程規劃，應以基金產品或產業、市場發展或有助於提昇銷
20 售人員或特定投資人知識及能力等相關課程或其他專業課程
21 為主，不限於與本公司產品或銷售相關。其課程內容不得與
22 產品介紹、提昇金融知識或與市場資訊無涉或明顯不當（例
23 如以教育訓練之名而全為獎勵旅遊之實者）……『贊助』教
24 育訓練，係指本公司金錢贊助全部或部份費用予銷售機構，
25 以使其自行辦理教育訓練（如產品說明會、投資研討會）。
26 其相關付款可由本公司按銷售機構之請求，依約定之贊助金
27 額額度內，由銷售機構直接支付於廠商後，向本公司請款；
28 或由本公司直接付予廠商或由本公司員工優先以企業卡先行
29 代墊付予廠商」（見本院卷(一)第423至425、427頁），可見
30 被上訴人就銷售通路之教育訓練贊助，必須銷售通路有辦理
31 教育訓練（如產品說明會、投資研討會）之事實，始得依上

開規定申請付款贊助。再者，依內控制度第1106條規定：
「……e. 本公司及其員工不得直接或間接收受或提供客戶及其員工不當之金錢、饋贈、招待或其他利益，而影響其專業判斷能力與客觀執行職務。f. 本公司及其員工不得涉及直接支付銷售通路人員獎金或以實物報酬(如禮品、旅遊券、餐券、商品券等非金錢方式)提供銷售通路作為銷售人員達成特定銷售目標之獎勵……」(見本院卷(一)第438頁)，又依107年9月13日中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會中信顧字第1070052350號函修正發布(107年9月12日金融監督管理委員會〈下稱金管會〉金管證投字第1070112562號函辦理)前(下稱修正前)之銷售行為準則第5條第1項、第2項規定：「境外基金機構、總代理人或證券投資信託事業不得對銷售機構及其從業人員支付銷售契約約定以外之報酬、費用及其他利益，銷售機構及其從業人員亦不得收受銷售契約範疇以外之不當利益。前項報酬、費用及其他利益，境外基金機構、總代理人或證券投資信託事業之銷售契約不得涉及通路報酬直接支付銷售人員或以實物報酬提供銷售機構作為銷售人員達成特定銷售目標之獎勵。銷售機構就銷售人員之獎勵仍應依銷售機構內部獎勵制度辦理，以避免銷售業績直接連結至報酬而影響銷售行為的專業性及中立性」，銷售行為準則第6條第1項規定：「證券投資信託事業、證券投資顧問事業與總代理人及其人員不得直接或間接收受或提供境外基金機構、總代理人、證券投資信託事業、銷售機構及其人員不當之金錢、饋贈、招待或其他利益，而影響其專業判斷能力與客觀執行職務」(見本院卷(一)第121、122頁、卷(二)第286頁)，足知被上訴人或其員工不得以實物報酬(如餐券等非金錢方式)提供銷售通路作為銷售人員達成特定銷售目標之獎勵。上訴人受僱於被上訴人擔任業務部門之主管，協辦客戶(即銷售機構)進行教育訓練或饋贈客戶等商業行為，此據上訴人自陳在卷(見本院卷(二)第187頁)，當知悉並遵守上開規定。

01 (四)上訴人執行附表編號(三)、(五)至(七)之業務費用的審閱及批准之
02 職務，違反內控制度第1105-1條第(2)項、第1105-2條、第11
03 06條、修正前銷售行為準則第5條第1項、第2項、銷售行為
04 準則第6條第1項規定之工作規則：

05 1.經查，甲○○（英文名為Jeff Kao，參證人甲○○之證述，
06 見本院卷(二)第116頁）於106年4月14日分別填具付款憑單2
07 紙，各檢附106年3月23日元大理財實務課程議程表、106年4
08 月5日元大理財實務課程議程表、電子發票證明聯、簡報、
09 法銀巴黎投顧教育訓練簽到表、照片等件，各以106年3月23
10 日元大區教育訓練、106年4月5日元大區教育訓練為由，分
11 別向被上訴人申請付款9萬9900元、9萬4500元，並均經上訴
12 人覆核（附表編號(五)），有付款憑單、106年3月23日元大理
13 財實務課程議程表、106年4月5日元大理財實務課程議程
14 表、電子發票證明聯、簡報、法銀巴黎投顧教育訓練簽到表
15 等影本可稽（見原審卷(二)第430、435至438、440、445至449
16 頁），上訴人不爭執上開付款憑單檢附之電子發票證明聯係
17 用以購買餐券（見本院卷(二)第197頁）。其次，甲○○於106
18 年4月19日寄發電子郵件予上訴人，稱：「Q1元大的報表蠻
19 漂亮的……另外Q1是提供聚的禮券157（總積分）*2=314
20 張，我粗估一下以1張420算要131880元，但是我們這次沒有
21 Outing要怎麼請？還是有其它方式」，嗣於106年6月14日寄
22 發主旨為「Q1元大聚禮券發放」之電子郵件予上訴人，稱：
23 「總共要157*2=314張聚的禮券，如以1張420元算約13188
24 0，……券買好我會親自送給前5名理專……」（附表編號
25 (六)），有上開電子郵件影本可稽（見原審卷(一)第279、281
26 頁），上訴人於108年4月9日與被上訴人區域法規遵循調查
27 團隊訪談中自陳：上開費用係由甲○○準備核銷申請，並經
28 伊審閱確認所有證明文件無誤，金額也符合活動預算後就會
29 簽核等語，有上開訪談紀錄影本可稽（見原審卷(二)第159
30 頁）。又甲○○於106年7月3日寄發電子郵件予上訴人，
31 稱：「元大Q3獎勵活動條件如附件……Q3我們決定以200萬

為門檻，銷售法巴百利達水資源或新興市場債精選，提供夏慕尼下午茶名額1位」，上訴人於同日以電子郵件回覆：「OK, approved」(附表編號(七))。甲○○於106年8月15日寄發主旨為「元大Q2法巴獎勵活動專案」之電子郵件予上訴人，稱：「Q2元大獎勵為150萬為門檻，提供漢來海港餐廳下午茶名額1位，依以下報表為143張餐券，再麻煩您購買」(附表編號(七))，有上開電子郵件影本可稽(見原審卷(一)第283至285頁)。再者，第一銀行理財業務處商品行銷部於106年8月21日寄發電子郵件(下稱一銀8月21日電子郵件)副本予甲○○，稱：「各分行獲獎金額如下表：忠孝路分行，下午茶金額1萬5000元；松貿分行，下午茶金額1萬5000元；新竹分行，下午茶金額1萬2000元；東門分行，下午茶金額1萬5000元；斗六分行，下午茶金額1萬8000元。將由法巴投顧(即被上訴人)進行後續發放事宜」，嗣甲○○填具付款憑單，以第三季一銀活動贊助，106年8月22日忠孝分行、1萬5000元；8月22日、松貿分行、1萬5000元；8月23日、新竹分行、1萬2000元；9月12日、東門分行、1萬5000元；9月19日、斗六分行、1萬8000元為由，向被上訴人申請付款7萬5000元，並經上訴人覆核(附表編號(三))，有上開電子郵件、付款憑單等影本可稽(見原審卷(一)第269、271頁)。佐以證人甲○○之證述(詳如後述)，可見上訴人知悉並同意甲○○購買附表編號(三)、(五)至(七)所示之餐券，並分配贈送予銷售機構人員。

2. 證人甲○○證稱：伊於103年2月或3月間任職於被上訴人，並於任職後約3個月或半年後，加入上訴人之團隊，上訴人為伊直屬主管，直至伊於108年3月間離職為止，伊之職務內容是業務部門中的通路業務，要去跟銀行或券商接洽，請他們幫被上訴人銷售基金產品，伊負責接洽的客戶包括元大銀行及第一銀行；伊於108年3月19日與被上訴人Compliance Investigator部門之Yee Whai Peng進行訪談(下稱系爭訪談)，系爭訪談紀錄內容係真正；伊與上訴人曾購買餐券給

01 客戶（元大銀行及第一銀行）業績表現好的業務人員，就購
02 買餐券費用部分，上訴人要求伊以客戶舉辦教育訓練名義，
03 向被上訴人申請費用補助，伊等送餐券給銷售機構的目的是
04 希望客戶幫伊等銷售產品，伊認為送餐券是有效的方式之
05 一，但不是最好的方式，因為送餐券應該是不行的，伊等申
06 請餐券時，並沒有舉辦符合規定的教育訓練等語（見本院卷
07 (二)第116至118、120、122頁）。又證人甲○○於系爭訪談中
08 稱：「（針對一銀8月21日電子郵件部分）I needed to sub
09 mit an email to make the expense claim for the submi
10 ssion and Alice（即上訴人） told me to remove the am
11 ount allocation and put in the date for the expense
12 claim. I do not know her intention but I just truste
13 d her. I only wanted to expedite the expense claim s
14 o that I can handover the money to them. I know that
15 it was wrong and I told two colleagues about i
16 t……」，有系爭訪談紀錄影本可稽（見原審卷(二)第417
17 頁）。甲○○未舉辦教育訓練，卻購買餐券並分送予銷售機
18 構業績表現好的業務人員，並於106年4月14日填具付款憑
19 單，記載106年3月23日、4月5日元大區教育訓練為由，向被
20 上訴人申請付款9萬9900元、9萬4500元（附表編號(五)），於
21 106年6月14日電子郵件敘及購買314張聚的禮券（附表編號
22 (六)），並辦理核銷申請，又填具106年8月22日、23日、9月1
23 2日、19日一銀活動贊助之付款憑單申請付款7萬5000元（附
24 表編號(三)），且上訴人知悉上情並覆核在案。徵以上訴人係
25 甲○○之直屬主管，可見上訴人知悉並同意甲○○未依規定
26 對第一銀行進行活動贊助或舉辦教育訓練，卻購買附表編號
27 (三)、(五)至(七)所示之餐券分送予銷售機構業績表現好的業務人
28 員，而以實物報酬提供銷售通路作為銷售人員達成特定銷售
29 目標之獎勵，又就附表編號(三)、(五)、(六)所示之餐券，以對第
30 一銀行進行活動贊助或舉辦教育訓練為由，覆核甲○○之付
31 款憑單申請，並就附表編號(七)所示餐券，以其開車加油單報

銷代被上訴人墊償之餐券款項，此據上訴人自陳在卷（見原審卷(二)第159至160頁、卷(三)第286頁），已違反內控制度第1105-1條第(2)項、第1105-2條、第1106條之工作規則，及修正前銷售行為準則第5條第1項、第2項、銷售行為準則第6條第1項規定。則被上訴人辯稱：上訴人就執行業務費用的審閱與批准之職務，有違反工作規則乙節，即屬有據。

3.上訴人主張：伊認知購買餐券係為教育訓練餐會使用，且甲○○寄發電子郵件提到「聚禮券」，伊立即回覆說明餐券是
用在教育訓練，係教育訓練餐會，附表編號(三)所示款項係作為辦教育訓練所用，與餐券無關，且伊係事後被告知，為求用字精確，始要求甲○○將「下午茶」用字修正為「精緻饗宴教育訓練」，況送餐券一事為被上訴人公司慣例且季崇慧也知情及授意，並指示伊刷卡購買餐券，伊並無違反工作規則云云。惟查：

(1)上訴人主張：伊認知購買餐券係為教育訓練餐會使用，且甲○○寄發電子郵件提到「聚禮券」，伊立即回覆說明餐券是
用在教育訓練，係教育訓練餐會云云，固提出上訴人於105年12月16日寄發之電子郵件影本為證。上訴人於上開電子郵件謂：「明年（指106年）第一季合作方案如附檔……教育訓練餐會，每300萬4個名額（地點：聚北海道昆布鍋餐廳）……」等語（見原審卷(二)第63頁），僅能證明教育訓練餐會之名額及地點，尚難認該電子郵件係針對購買附表編號(三)、(五)至(七)所示之餐券，則上訴人上開主張，即無可採。其次，上訴人雖稱附表編號(三)所示款項係作為辦教育訓練所用，與餐券無關云云。惟證人甲○○有購買餐券贈送給客戶第一銀行員工，業據證人甲○○前開證述明確，且上訴人不爭執有將「下午茶」用語更正為「精緻饗宴教育訓練」。又證人季崇慧證稱：「就我所知，（附表編號(三)、(四)）活動有無發生，與餐券無關，我會這樣說是因為事後法遵部門有向第一銀行詢問，回覆結果有部分活動有辦，有部分活動沒有辦」等語（見原審卷(二)第97頁），上訴人提出訴外人即第一銀行

01 承辦人許家維於106年3月16日寄發予甲○○之電子郵件內
02 容，其上記載：「敬邀貴公司（即被上訴人）參與本行（即
03 第一銀行）Q2行銷獎勵活動，活動期間（西元）2017/4/1～
04 （西元）2017/6/30……」等語（見本院卷(二)第145頁），均
05 無法證明有舉辦附表編號(三)之第三季一銀活動。則上訴人主
06 張附表編號(三)所示款項係作為辦教育訓練所用，與餐券無關
07 云云，亦無可取。

08 (2)證人即被上訴人前法定代理人李崇慧證稱：伊有在付款憑單
09 核准欄簽名；被上訴人會遵守金管會的規定，不會送餐券給
10 客戶，伊不知道上訴人有因購買餐券代墊刷卡費用，也不知
11 道甲○○無法刷卡的事情，伊沒有指示上訴人去刷卡代墊款
12 等語（見原審卷(二)第98頁），則上訴人主張送餐券給客戶一
13 事係被上訴人公司慣例，且其主管李崇慧也知情授意，並指
14 示上訴人刷卡購買餐券乙情是否真實，已非無疑。其次，細
15 繹上訴人提出其與李崇慧之對話錄音譯文內容，李崇慧謂：
16 「然後那種食物券的話，它其實跟現金是無關的，因為它就
17 是，你就是要吃嘛，那只是看什麼時候去吃嘛」、「他們是
18 要by branch(銀行分行)去吃，然後還是分成幾批去吃，那
19 就是up to(取決於)這個元大的分行，他們的這個plan(計
20 畫)嘛」、「但是可以講，就是food voucher(餐券)這種東
21 西，就不是cash(現金)，這種就是你只是，它就是你要在那
22 個地方消費啊，那我們本來host a client event(舉辦客戶
23 活動)就是會有這些消費，就是說food voucher(餐券)它當
24 然是可能有一點點的gray area(灰色地帶)」等語（見原審
25 卷(二)第296至297頁），乃係說明以餐會型式辦理教育訓練，
26 非不得以購買餐券方式支應餐費，非謂未辦理教育訓練，而
27 得以購買餐券分配贈送予銷售機構業績優良人員，自難憑上
28 開錄音譯文，即謂送餐券給客戶係被上訴人公司慣例，且為
29 李崇慧知悉授意，並指示上訴人刷卡購買餐券。至李崇慧在
30 付款憑單核准欄簽名（見原審卷(一)第271頁、卷(二)第430、44
31 0頁），充其量僅能證明其核准「第三季一銀活動贊助……

合計7萬5000元」、「元大區教育訓練，9萬4500元」、「元大區教育訓練，9萬9900元」之付款申請，亦難據此而認季崇慧知悉上開費用係用以購買餐券，且無一銀活動贊助或元大區教育訓練之事實。上訴人主張：伊僅為中間主管，其上尚有季崇慧，伊刷卡代為購買餐券並無違反工作規則云云，難謂有理。

(五)上訴人執行附表編號(八)、(三)、(三)之安排商業推廣活動之職務，違反內控制度第1105-1條第(2)項、第1105-2條之工作規則：

- 1.依被上訴人內控制度第1105-1條第(2)項、第1105-2條關於銷售通路教育訓練辦理作業之規定，可知被上訴人對銷售通路教育訓練贊助之課程內容，不得與產品介紹、提昇金融知識或與市場資訊無涉或明顯不當（例如以教育訓練之名而全為獎勵旅遊之實者），且贊助範圍，乃銷售機構員工參與教育訓練之交通費及住宿費等合理必要費用，自不及於銷售機構員工以外之人員。
- 2.被上訴人於105年3月12日、13日與訴外人永豐金證券股份有限公司（下稱永豐金證券公司）舉辦北台灣教育訓練2日（附表編號(八)，下稱永豐金宜蘭教育訓練），該教育訓練係由客戶即永豐金證券公司主辦，並由被上訴人匯付30萬5271元予承辦之康佳旅行社股份有限公司（下稱康佳旅行社），有被上訴人申請日期105年3月11日活動申請單、105年3月21日付款憑單、旅行業代收轉付收據等影本可稽（見原審卷(一)第292、293、299頁）。依上開活動申請單及付款憑單所示，上訴人參加永豐金宜蘭教育訓練，並覆核該教育訓練之付款憑單，且上訴人為業務部門之主管，其辦理永豐金宜蘭教育訓練自應符合前述內控制度相關規定。其次，觀諸康佳旅行社製作永豐金宜蘭教育訓練之行程表，乃「藏酒酒莊……景觀美食酒莊半日遊」、「四圍堡車站/繼窯烤山寨村」、「飯店內自由活動」、「礁溪帝煲瓦罐煨湯館」及相關交通行程（見原審卷(一)第316至317頁），並無與被上訴人

銷售產品之介紹、提昇金融知識或與市場資訊等相關課程。而永豐金宜蘭教育訓練付款憑單所附行程表（External Distributors Agenda）記載之行程為：（105年3月12日）Welcome Lunch、Registration & Opening Remark、BNP Market Outlook、Coffee Break、Bond Asia Fund、Q & A Session、Dinner、（105年3月13日）Check Out Time、Equity Low volatility Fund、Q & A Session、Lunch、Ends & Departure，有上開行程表影本可稽（見原審卷(一)第301頁），顯與康佳旅行社製作之行程表不符，上訴人復未舉證證明永豐金宜蘭教育訓練之行程符合付款憑單所附之行程表，應認永豐金宜蘭教育訓練之課程內容違反內控制度關於教育訓練贊助之課程內容之規定。又細繹永豐金宜蘭教育訓練之參加名單（見原審卷(一)第326至327頁），除銷售機構之員工、上訴人及其下屬楊兩才外，尚包括銷售機構員工之眷屬及上訴人之眷屬。上訴人於105年3月3日寄發電子郵件予訴外人即康佳旅行社之承辦人吳睿騰，稱：「記得給客人的資訊不要出現我及員工家屬的資料喔」，復於105年3月11日寄發電子郵件予吳睿騰，稱：「……杜世同攜的伴(老婆或女朋友)3/12生日，可以事先放小蛋糕或酒或小禮物在房間嗎？然後附小卡片：法巴投顧祝***生日快樂」等語，有上開電子郵件等影本可稽（見原審卷(一)第309、325頁），足見上訴人知悉參與永豐金宜蘭教育訓練之人員包括銷售機構員工及其眷屬，且違反內控制度關於參加人員之規定至明。則被上訴人抗辯：上訴人執行附表編號(八)之安排商業推廣活動職務，違反工作規則，即為有理。

3. 被上訴人於105年9月23日至25日與永豐金證券公司舉辦香港澳門海外教育訓練3日（附表編號(三)），下稱永豐金港澳教育訓練），該教育訓練係由客戶即永豐金證券公司主辦，並由被上訴人匯付75萬6250元予承辦之康佳旅行社，有被上訴人申請日期105年9月22日活動申請單、105年10月11日付款憑單、旅行業代收轉付收據等影本可稽（見原審卷(一)第442、4

47、448頁）。依上開活動申請單及付款憑單所示，上訴人參加永豐金港澳教育訓練，並覆核該教育訓練之付款憑單，且上訴人為業務部門之主管，其辦理永豐金港澳教育訓練應符合前述內控制度相關規定。其次，永豐金證券公司員工蘇有慶、高少鈞原欲參加，嗣後取消預訂，而由永豐金證券公司員工眷屬2名參加，且該2名眷屬於該教育訓練簽到表簽名，有永豐金港澳教育訓練團費明細、簽到表等影本可稽（見原審卷(一)第432、453、454頁），上訴人自陳：「……當時客戶突然通知有2位員工因公無法參加，要求退團，惟國外飯店無法臨時退房，故客戶另安排了2位家屬參加……客戶不欲出現家屬名單，而以原本出席人員名單代替」等語（見原審卷(三)第293頁），可見永豐金港澳教育訓練之參加人員，除銷售機構之員工外，尚包括銷售機構員工之眷屬。吳睿騰於105年10月4日以永豐金港澳教育訓練團費明細（下稱第1次明細）為附件，寄發電子郵件予上訴人，第1次明細記載：「……蘇有慶、高少鈞取消預計可返還退票款（小計）1萬1000元、可返還團費（小計）1萬元，媽媽、妹妹澳門來回機票（小計）2萬2602元……合計75萬6249元」，上訴人於105年10月5日以永豐金港澳教育訓練團費明細（下稱第2次明細）為附件，寄發電子郵件予吳睿騰，稱：「調好了，看一下OK嗎」，第2次明細之明細欄僅記載：台北出發團費、高雄出發團費、單人房差、台中-台北高鐵來回、拌（應係「伴」之誤載）手禮、頒獎公仔費用等項，合計為75萬6250元，而未記載「蘇有慶、高少鈞」取消預計可返還退票款及團費，與「媽媽、妹妹」澳門來回機票等節，有上開電子郵件及第1次、第2次明細等影本可稽（見原審卷(一)第431至437頁）。上訴人知悉永豐金證券公司員工眷屬參加永豐金港澳教育訓練，且覆核上開付款憑單檢附第2次明細向被上訴人申請含眷屬之團費75萬6250元（見原審卷(一)第442、446頁），由被上訴人負擔永豐金證券公司員工眷屬參加上開教育訓練之費用，而永豐金證券公司員工眷屬參加上開教育

01 訓練之費用，非屬教育訓練贊助範圍之合理必要費用，已違
02 反內控制度關於參加人員之規定至明。上訴人稱其不知悉上
03 開簽到表係由永豐金證券公司員工眷屬簽名云云（見原審卷
04 (三)第293頁），洵為無理。則被上訴人抗辯：上訴人執行附
05 表編號(三)之安排商業推廣活動職務，違反工作規則，即為有
06 理。

07 4.被上訴人於107年10月20日、21日與訴外人上海商業儲蓄銀
08 行（下稱上海銀行）舉辦教育訓練2日（附表編號(三)，下稱
09 上海銀行溪頭教育訓練），被上訴人主辦該教育訓練，並匯
10 付11萬6400元予承辦之康佳旅行社，有被上訴人申請日期10
11 7年10月1日活動申請單、107年11月7日付款憑單、旅行業代
12 收轉付收據等影本可稽（見原審卷(一)第414、415、417
13 頁）。依上開付款憑單所示，上訴人為業務部門主管，且覆
14 核該教育訓練之付款憑單，其辦理上海銀行溪頭教育訓練自
15 應符合前述內控制度相關規定。其次，觀諸上開活動申請單
16 預計活動金額欄記載：「員工*1（1經典雙人房），永豐金
17 證（應係『上海銀行』之誤載）人員*10位（1經典雙人房+5
18 雙人房）」（見原審卷(一)第415頁），足見上海銀行預計參
19 與上海銀行溪頭教育訓練之員工有10人。再者，吳睿騰於10
20 7年10月17日以康佳旅行社出具之成本分析（即請款單，下
21 稱第1次請款單）為附件，寄發電子郵件予上訴人，第1次請
22 款單記載：會議人數為32人，客房安排為經典三人房1間、
23 經典四人房（2中床）1間、經典四人房（4小床）1間、豪華
24 四人房（2大床）5間；吳睿騰復於107年10月30日以康佳旅
25 行社出具之成本分析（即請款單，下稱第2次請款單）為附
26 件，寄發電子郵件予上訴人，第2次請款單記載：會議人數
27 為10人，客房安排為經典雙人房1間、經典雙人房1間、豪華
28 雙人房5間。第1次及第2次請款單記載之團費均為11萬6400
29 元；有上開電子郵件及第1次、第2次請款單等影本可稽（見
30 原審卷(一)第423至429頁）。佐以上海銀行溪頭教育訓練簽到
31 表人數為10名（見原審卷(一)第419、420頁），徵以上訴人自

01 陳：第1次、第2次請款單部分，僅係單純客戶不希望將家屬
02 列入簽到簿中而造成人數及費用項目的調整結果等語（見原
03 審卷(三)第293頁），可見上訴人知悉上海銀行實際參與上海
04 銀行溪頭教育訓練之員工有10人，且上訴人亦不爭執參加該
05 教育訓練人員包括上海銀行員工之眷屬，加計被上訴人員工
06 1名，則被上訴人抗辯該教育訓練包括上海銀行員工眷屬21
07 名（即：32名－10名－1名＝21名），即非無憑。又第1次及
08 第2次請款單記載之團費均為11萬6400元，業如前述，可見
09 團費11萬6400元即包括上海銀行員工眷屬參加教育訓練之費
10 用，上訴人知悉銷售機構員工眷屬參加上海銀行溪頭教育訓
11 練，且覆核上開付款憑單檢附第2次請款單向被上訴人申請
12 含眷屬之團費11萬6400元（見原審卷(一)第414、416頁），由
13 被上訴人負擔銷售機構員工眷屬參加上開教育訓練之費用，
14 而上海銀行員工眷屬參加上開教育訓練之費用，非屬教育訓
15 練贊助範圍之合理必要費用，已違反內控制度關於參加人員
16 之規定至明。則被上訴人抗辯：上訴人執行附表編號(三)之安
17 排商業推廣活動職務，違反工作規則，即為有理。上訴人徒
18 以其未參加上海銀行溪頭教育訓練為由，否認其執行上海銀
19 行溪頭教育訓練之安排商業推廣活動職務有違反工作規則云
20 云（見原審卷(三)第292頁），即為無理。

- 21 5.上訴人主張：教育訓練課程內容即有包括軟性活動，且付款
22 憑單亦有檢附行程，被上訴人同意旅行社事前報價及事後活
23 動請款報銷，且伊或銷售機構員工攜帶眷屬參加教育訓練，
24 亦為被上訴人公司慣例，伊執行教育訓練之安排商業推廣活
25 動，並未違反工作規則云云。惟查，附表編號(八)之教育訓練
26 課程，並無與被上訴人銷售產品之介紹、提昇金融知識或與
27 市場資訊等相關課程，且附表編號(八)之教育訓練課程付款憑
28 單所附之行程表，與康佳旅行社提出之行程表不同，業如前
29 述，上訴人並未舉證證明活動申請及提出付款憑單申請付款
30 時，已檢附康佳旅行社提出之行程表（見原審卷(一)第334至3
31 35頁），並經被上訴人同意，則上訴人主張康佳旅行社提出

之行程表係經被上訴人同意云云，即無可採。其次，證人季崇慧證稱：被上訴人沒有規定教育訓練活動可以攜帶家眷參加，不曾發生過員工向伊表示要攜帶家屬，在這種情形，伊也沒有同意過等語（見原審卷(二)第98頁），則上訴人主張攜帶眷屬參加教育訓練為被上訴人公司慣例云云，亦無可取。至季崇慧在付款憑單核准欄簽名（見原審卷(一)第292、414、442頁），充其量僅能證明其核准「永豐金證2016Q1教育訓練，合計30萬5271元」、「上海銀行教育訓練10/20-10/21（上海10位、員工1位），合計11萬6400元」、「永豐金證2016Q2Q3教育訓練，合計75萬6250元」之付款申請，亦難據此即認季崇慧知悉上開教育訓練課程並無與被上訴人銷售產品之介紹、提昇金融知識或與市場資訊等相關課程，或有銷售機構員工攜帶眷屬，並由被上訴人支付費用之情事。上訴人主張：伊僅為中間主管，其上尚有季崇慧，且上開教育訓練課程相關費用業經被上訴人公司稽核，伊執行教育訓練之安排商業推廣活動，並未違反工作規則云云，洵為無理。

(六)上訴人執行附表編號(三)、(五)至(七)之業務費用的審閱及批准之職務、附表編號(八)、(二)、(三)之安排商業推廣活動之職務違反工作規則，情節重大，被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，符合解僱最後手段性原則，核無不當：

1.經查，被上訴人為境外基金在臺灣之總代理人，並以總代理人身分委任銷售機構就該境外基金在臺灣境內為投資人辦理有關該境外基金之募集及銷售相關業務，業如前述，其訂立內控制度以促進健全經營，控管經營風險，並嚴格要求員工確實遵守，此亦係受僱之員工履行職務所應恪遵之義務。上訴人自91年1月2日起受僱於被上訴人，擔任業務人員（見兩造不爭執事項(一)），迄至執行附表編號(三)、(五)至(七)所示之業務費用的審閱及批准之職務、附表編號(八)、(二)、(三)安排商業推廣活動之職務，已工作長達逾14年，並擔任被上訴人業務部門主管，對於被上訴人內控制度及銷售行為準則等相關規

01 定，當知悉甚明。惟上訴人執行附表編號(三)、(五)至(七)之業務
02 費用的審閱及批准之職務、附表編號(八)、(三)、(三)之安排商業
03 推廣活動之職務，違反內控制度第1105-1條、第1105-2條、
04 第1106條及修正前銷售行為準則第5條第1項、第2項、銷售
05 行為準則第6條第1項之工作規則，實已破壞被上訴人內部對
06 員工之管理及紀律。衡以上訴人為業務部門之主管，每月薪
07 資逾20萬元，本應遵守上開工作規則，茲為下屬員工之表
08 率，然上訴人竟容任下屬員工違反規定購買餐券分送銷售機
09 構員工以達獎勵目的，或舉辦未符課程或參加人員規定之教
10 育訓練活動，而未加以糾正。再者，上訴人於108年3月20
11 日、108年4月9日依序與被上訴人區域法規遵循調查團隊進
12 行訪談，上訴人稱：伊並未收到附表編號(五)所示之付款申
13 請，伊並無購買附表編號(六)所示之餐券，不知道附表編號(六)
14 所示餐券有無舉辦活動，伊有購買附表編號(七)所示餐券等語
15 （見原審卷(二)第135至136、156至160頁），並就教育訓練課
16 程內容不符內控制度規定部分，表示：「這是市場作法。多
17 數基金公司都有做相同的事情」、「法遵部門的Nicole有次
18 在會議裡跟我們說，不要把觀光及其他不該出現的項目納入
19 行程表中，並藏於其他可以出現的項目，否則會違反法規」
20 等語（見原審卷(二)第162頁）。嗣上訴人於108年6月6日第1
21 次懲戒聽證會、108年6月28日第2次懲戒聽證會及其於108年
22 7月12日寄發之電子郵件，仍堅稱其執行職務並無違反上開
23 工作規則之處（見原審卷(二)第173至174、181至185頁、本院
24 卷(一)第569頁），有上開訪談紀錄、懲戒聽證會之會議紀
25 錄、電子郵件等影本可稽（見原審卷(二)第131至185頁、本院
26 卷(一)第569頁），難認其主觀上仍有忠誠履行其提供勞務義
27 務之意，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，且上訴人違
28 反工作規則之態樣，已嚴重破壞兩造間之信賴關係及企業紀
29 律、秩序之維持，被上訴人無從僅以減薪或調職等其他懲處
30 方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採
31 用解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造間僱傭關係。則被上

01 訴人抗辯：上訴人執行附表編號(三)、(五)至(七)之業務費用的審
02 閱及批准之職務、附表編號(八)、(三)、(三)之安排商業推廣活動
03 之職務，違反工作規則，情節重大等語，即為可採。是則被
04 上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契
05 約，符合解僱最後手段性原則，即屬有據。又上訴人不爭執
06 108年6月6日第1次懲戒聽證會、108年6月28日第2次懲戒聽
07 證會會議紀錄內容之真正，其聲請本院命被上訴人提出上開
08 懲戒聽證會之錄音檔（見本院卷(二)第101頁），證明被上訴
09 人終止契約不合法，核無必要。上訴人執行附表編號(三)、(五)
10 至(七)之業務費用的審閱及批准之職務、附表編號(八)、(三)、(三)
11 之安排商業推廣活動之職務違反工作規則，情節重大，被上
12 訴人依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約既
13 有理由，則上訴人就執行附表編號(四)之業務費用的審閱及批
14 准之職務、附表編號(一)、(二)、(九)至(十二)之安排商業推廣活動之
15 職務、上訴人對於其團隊未能實施適當控制及監督，並積極
16 地保證業務的進行是專業且遵守所有適用的政策與規定，有
17 無違反工作規則，情節重大之終止勞動契約之事由，即無審
18 究之必要，附此敘明。

19 2.上訴人主張：被上訴人未依員工服務手冊第65條規定先給予
20 警告，逕予終止系爭勞動契約，違反解僱最後手段性原則云
21 云。惟查，依員工服務手冊第65條規定：「本公司（即被上
22 訴人）以最高行為準則要求員工執行職務，如員工有違規情
23 形，本公司得以法國巴黎銀行在台集團之紀律政策和程序議
24 處。對故意不遵守本手冊、不誠實、行為不當、疏忽或工作
25 績效差之員工，均予以口頭或書面警告，若仍然對警告漠
26 視，總經理及人力資源部得依其違規之輕重納入年度績效考
27 核中評量，以作為衡量獎金發放多寡之標準，亦或有違反勞
28 基法第12條之規定者，本公司得依法解僱」（見原審卷(一)第
29 215頁）。上訴人違反工作規則，情節重大，業如前述，依
30 員工服務手冊第65條規定，被上訴人得逕依勞基法第12條第
31 1項第4款規定終止系爭勞動契約，不以先給予警告為必要，

01 則上訴人主張被上訴人終止系爭勞動契約違反解僱最後手段
02 性原則云云，即無可採。

03 3.上訴人復主張：被上訴人於108年7月16日寄發系爭解僱信
04 時，未具體告知附表編號(八)、(三)、(三)之違規事由，自不得執
05 此終止系爭勞動契約云云。惟查，上訴人自陳：伊於108年4
06 月9日、10日、同年6月6日之訪談及第1次懲戒聽證會中解釋
07 附表編號(八)之情形；就附表編號(三)部分，伊已於調查會議
08 中，要求被上訴人直接詢問經辦業務，可見被上訴人於108
09 年7月16日寄發系爭解僱信前，已將附表編號(八)、(三)之事由
10 告知上訴人。其次，被上訴人於108年6月28日第2次懲戒聽
11 證會向上訴人表示：「（出國行程）……公司發現有8個行
12 程都是由AW（即上訴人，見原審卷(二)第181頁）密切參與並
13 與旅行社聯繫……AW好幾次安排（或知悉）AW或客戶的親屬
14 同行並由公司支付費用」，核與前述附表編號(三)之永豐金港
15 澳教育訓練，有銷售機構員工眷屬參加，並由被上訴人支付
16 費用之情節相符，是則被上訴人辯稱：伊於108年7月16日寄
17 發系爭解僱信前，已具體告知上訴人附表編號(八)、(三)、(三)之
18 違規事由，並據此終止系爭勞動契約等語，應為可取。上訴
19 人上開主張，即為無理。

20 4.上訴人又主張：被上訴人於107年年底即對甲○○進行調
21 查，且伊自108年1月28日就接受被上訴人之調查，況前法定
22 代理人季崇慧知悉伊有購買餐券或辦理教育訓練之課程及參
23 加人員不符內控制度等相關規定，被上訴人遲至108年7月16
24 日始依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，已
25 逾同條第2項之除斥期間云云。惟查，證人季崇慧不知悉上
26 訴人有購買餐券或辦理教育訓練之課程及參加人員不符內控
27 制度等相關規定，業如前述，則上訴人以季崇慧早已知悉為
28 由，主張被上訴人終止系爭勞動契約逾30日除斥期間云云，
29 洵為無理。其次，被上訴人雖於107年年底、108年1月28日
30 起，即分別對甲○○、上訴人進行調查，然尚難認被上訴人
31 始調查時，即已確信上訴人執行附表編號(三)、(五)至(八)、(三)、

01 (三)之職務有違反工作規則，且情節重大之情事。又上訴人先
02 後於108年3月20日、108年4月9日與被上訴人區域法規遵循
03 調查團隊進行訪談，被上訴人分別於108年6月6日、28日召
04 開第1次、第2次懲戒聽證會，而上訴人於108年6月28日第2
05 次懲戒聽證會仍否認其執行職務有違反工作規則情事，業如
06 前述，則被上訴人抗辯：伊於108年6月28日自調查程序完
07 成，客觀上已確定，始就上訴人上開執行職務行為，違反工
08 作規則且屬情節重大，獲得相當之確信，伊於108年7月16日
09 依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，未逾同
10 條第2項所定30日除斥期間等語，應為可取。準此，上訴人
11 主張被上訴人終止系爭勞動契約已逾30日除斥期間云云，自
12 不足取。

13 (七)綜上，被上訴人於108年7月16日以上訴人有勞基法第12條第
14 1項第4款規定為由，終止系爭勞動契約，核屬有據，則上訴
15 人請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。至於上訴人聲
16 請被上訴人提出附表編號(一)至(三)所示之請款所有應附文件單
17 據，及附表編號(一)、(二)所示之完整內控稽核報告（見本院卷
18 (二)第218頁），核無調查之必要。又被上訴人既已合法終止
19 系爭勞動契約，則兩造關於上訴人得否請求被上訴人繼續給
20 付系爭薪資、提繳勞退金及金額若干之爭點，即無再予論述
21 之必要，併此敘明。

22 七、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造
23 間系爭勞動契約、民法第487條、勞退條例第31條第1項規
24 定，請求被上訴人應自108年7月17日起至上訴人復職日之前
25 1日止，按月於每月25日給付上訴人20萬9129元，及自各期
26 應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。暨自
27 108年7月17日起至上訴人復職日之前1日止，按月提繳9000
28 元至系爭勞退專戶，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗
29 訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
30 改判，為無理由，應駁回其上訴。

31 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

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

03 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
04 項、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 112 年 3 月 10 日
06 勞動法庭

07 審判長法 官 鍾素鳳

08 法 官 楊雅清

09 法 官 陳心婷

10 正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 （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
14 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
15 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
16 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
17 者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 112 年 3 月 13 日

19 書記官 黃麒倫