

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上字第23號

上訴人 永豐商業銀行股份有限公司

法定代理人 曹為實

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

被上訴人 張美蘭

訴訟代理人 吳于安律師

李明峰律師

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8月31日臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第45號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之減縮，本院於114年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決（除減縮部分外）關於：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）命上訴人給付逾新臺幣貳拾參萬零貳佰伍拾壹元本息，及自民國一百一十一年四月一日起至一百一十三年四月十一日止，按月於每月十五日給付被上訴人新臺幣壹拾萬捌仟壹佰肆拾捌元各本息部分，並該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判（除減縮部分外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用（除減縮部分外）由上訴人負擔百分之四十，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。

但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標

的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更

或追加，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。經查：

(一)被上訴人於原審起訴主張：伊受僱於上訴人，約定每月薪資為新臺幣（下同）10萬8148元，且於每年農曆年前加付前年度之2個月薪資為年終獎金，該年終獎金亦為工資，故兩造約定每年薪資為14個月，換算為每月薪資為12萬6173元；上訴人於民國111年1月27日終止兩造勞動契約，並非合法，不生終止之效力為由，起訴聲明請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)上訴人應給付被上訴人26萬9169元（即自111年1月28日起至111年3月31日止之薪資；計算式：12萬6173元 $\times$ 4/30〈111年1月28日起至同年月31日止〉+12萬6173元 $\times$ 2個月〈111年2月、同年3月〉=26萬9196元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上訴人應自111年4月1日起至准許被上訴人復職前一日止，按月於每月15日給付被上訴人12萬6173元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見原審卷(一)第7至9頁）。

(二)被上訴人嗣於本院審理期間，將上開第(二)、(三)項聲明更正為：(二)上訴人應給付被上訴人23萬716元（即自111年1月28日起至111年3月31日止、按每月10萬8148元計算之薪資；計算式：10萬8148元 $\times$ 4/30〈111年1月28日起至同年月31日止〉+10萬8148元 $\times$ 2個月〈111年2月、同年3月〉=23萬716元），及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上訴人應自111年4月1日起至被上訴人復職之前1日止，按月於每月15日給付被上訴人10萬8148元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。上訴人就起訴聲明第(三)項所稱「准許被上訴人復職前一日止」，更正為「被上訴人復職之前一日止」（見本院卷(二)第80頁），係補充或更正事實上之陳述，非為訴之變更或追加。

(三)又上訴人就原審起訴請求上訴人自111年1月28日起至被上訴

01 人復職前1日止，給付以每年2個月薪資計算之年終獎金各本
02 息部分，表明減縮為請求上訴人應給付被上訴人112年、113
03 年、114年之年終獎金合計為64萬8888元（計算式：21萬629
04 6元×3年=64萬8888元，見本院卷(二)第85至89頁、第111至112
05 頁），並聲明：上訴人應給付被上訴人64萬8888元（見本院
06 卷(二)第111至112頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依前
07 開規定，並無不合，應予准許。至於被上訴人就原審起訴11
08 2年至114年年終獎金之法定遲延利息部分、自115年起至被
09 上訴人復職之前1日止，按年給付年終獎金21萬6296元各本
10 息部分（下合稱減縮部分），均經被上訴人聲明減縮而脫離
11 訴訟繫屬，非本院審理範圍（被上訴人就減縮部分復提起追
12 加之訴，由本院另以裁定駁回）。

13 二、次按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在
14 第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者、如不許其提出顯
15 失公平者，不在此限，民事訴訟法第447條第1項但書第3
16 款、第6款分別定有明文。被上訴人以上訴人於111年1月27
17 日終止兩造間勞動契約為不合法為由，提起本件訴訟，聲明
18 請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求上訴人給付薪資（見
19 原審卷(一)第7至8頁）；上訴人於原審即抗辯兩造勞動契約業
20 經合法終止，兩造間僱傭關係不存在（見原審卷(一)第57至65
21 頁），並於本院審理時，另以被上訴人有附表二所示之違規
22 行為，違反勞動契約及工作規則，情節重大為由，於111年4
23 月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規
24 定，合法終止兩造勞動契約，並據此抗辯兩造僱傭關係不存
25 在（見本院卷(一)第122至134頁），核屬新攻擊防禦方法之提
26 出。被上訴人雖不同意上訴人於第二審提出此新攻擊防禦方
27 法（見本院卷(二)第376頁），惟上訴人提出上開攻擊防禦方
28 法，僅係就原審抗辯兩造間僱傭關係不存在之補充，攸關上
29 訴人應否給付薪資及其金額，如不許其提出，即有顯失公平
30 之情形，揆諸前揭規定，自應准許其於本院提出。

31 貳、實體方面：

一、被上訴人主張：伊自88年9月27日起受僱於上訴人，及自102年7月1日起至107年10月31日止、自107年11月1日起至109年12月31日止、自110年1月1日起至同年8月13日止，分別擔任擔任上訴人光復分行、北新分行、光復分行之分行經理，復自110年8月14日起，降職擔任五股分行之資深中小法金業務專員；上訴人於每月15日給付薪資10萬8148元，且於每年農曆年前加付前年度之2個月薪資21萬6296元（計算式：10萬8148元×2個月=21萬6296元）為年終獎金，該年終獎金亦為工資（下稱系爭勞動契約）。伊受上訴人之指揮監督，並有接受懲戒等處分之義務，與上訴人間為僱傭關係。上訴人以伊有附表一所示之違規行為，業於110年9月23日、111年1月24日分別召開第110年第7次人事評議委員會（下稱110年人評會）、111年第1次人事評議委員會（下稱111年人評會）決議各為1大過2小過、2小過之懲處（下分稱第一、二次懲處，並合稱系爭懲處），合併為大過2次暨小過1次為由，於111年1月27日予以免職，並自同年月28日起生效（下稱第一次終止勞動契約）。惟伊並無附表一所示之違規行為，且上訴人並非於同一年度為系爭懲處，則上訴人所為第一次終止勞動契約，自不合法。嗣上訴人以伊有如附表二所示之違規行為，違反勞動契約及工作規則情節重大為由，於113年4月11日，依113年3月28日召開113年度第3次人事評議委員會（下稱113年人評會）決議結果，予以大過2次免職之懲處，並依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，並自000年0月00日生效（下稱第二次終止勞動契約）。惟伊僅係訴外人和田能源有限公司（下稱和田公司）負責人黃良聲之配偶，並未在和田公司或訴外人裕田能源科技有限公司（下稱裕田公司）兼任職務，復與訴外人即裕田公司負責人謝益宏並無金錢往來，伊僅係利用上訴人提供之公務電子郵件信箱作為信件備份之用，伊並無附表二所示之違規行為。縱伊有附表二所示之違規行為，然均未達情節重大之程度，上訴人所為第二次終止勞動契約，逕將伊解僱，不符合相當

性、比例及衡平原則，有違誠信原則及最後手段性原則，亦非合法。上訴人於112年10月4日即調閱伊之所有電子郵件，並據此於同年月23日對伊提出刑事告訴，而知悉伊所為附表二所示之違規行為違反勞動契約及工作規則且情節重大，然遲至113年4月12日始終止系爭勞動契約，已逾30日除斥期間，自不生效力。因此兩造間僱傭關係仍存在，上訴人仍應給付伊自111年1月28日起至111年3月31日止之薪資23萬716元，及自111年4月1日起按月給付薪資10萬8148元、給付112年至114年之年終獎金合計64萬8888元等情。爰依民事訴訟法第247條第1項、兩造間勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項規定，求為(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)上訴人應給付被上訴人23萬716元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年6月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)上訴人應自111年4月1日起至被上訴人復職之前一日止，按月於每月15日給付被上訴人10萬8148元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)上訴人應給付被上訴人64萬8888元之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

二、上訴人則以：伊於102年6月21日召開第8屆董事會102第2次會議（下稱系爭董事會），決議委任被上訴人為光復分行之分行經理，依「永豐商業銀行股份有限公司經理人員任免辦法」第3條、第5條規定，兩造應為委任關係而非僱傭關係。被上訴人有附表一所示之違規行為，致伊無法落實內稽內控制度，已危及金融秩序及金融消費者之公益保障，違反忠實履行兩造勞務契約及工作規則且情節重大。伊依查核結果先經110年人評會、111年人評會分別作成第一、二次懲處；且被上訴人所為附表一編號二之違規行為，係發生於110年間，是伊於111年1月確認違規之具體事實完畢後召開111年人評會，並作成第二次懲處，自應歸入110年之獎懲紀錄計算，是伊合併第一、二次懲處結果後將被上訴人解僱符合伊訂定之工作規則（下逕稱工作規則）第57條第4款第6目規定。又兩造間信任關係已破壞殆盡，無繼續維持契約關係之

可能，亦無法僅以停止交辦授信相關業務作為懲處，是伊依勞基法第12條第1項第4款規定，於111年1月27日通知被上訴人自翌日即同年月28日起，終止兩造間勞務契約關係，符合最後手段性，且未逾勞基法第12條第2項所定之除斥期間。又被上訴人有附表二所示之違規行為，違反勞動契約及工作規則情節重大，伊於113年4月11日依勞基法第12條第1項第4款規定，自同年月12日起終止兩造間勞務契約，亦為合法，且未逾勞基法第12條第2項所定之除斥期間。再者，兩造並未約定伊應按年給付相當於2個月薪資之年終獎金，伊係根據每年營運獲利成果及個人績效有無過失等與勞務提供無關之因素決定是否發給、發給數額如何之年終獎金，該獎金屬恩惠性給與，並非工資，被上訴人不得請求等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。其上訴聲明：(一)原判決除減縮部分外廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。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21至22頁、卷(二)第19至27頁、第81頁，並依判決格式增刪修改文句)：

(一)被上訴人自88年9月27日起受僱於上訴人，自88年9月27日至90年2月28日止、自90年3月1日起至92年2月28日止、自92年3月1日起至95年2月28日止、自95年3月1日起至97年9月24日止、自97年9月25日起至102年6月30日止、自102年7月1日起至107年10月31日止、自107年11月1日起至109年12月31日止、自110年1月1日起至同年8月13日止，分別擔任四等專員、三等專員、二等專員、一等專員、一等襄理、上訴人光復分行之分行經理、北新分行之分行經理、光復分行之分行經理，並自110年8月14日起，降職擔任五股分行之資深中小法金業務專員；每月薪資為10萬8148元，有卷附被上訴人基本資料表、薪資單、人事資料表可稽(見原審卷(一)第25頁、

第143頁、卷(二)第23至24頁)。

(二)上訴人以被上訴人有附表一編號一所示之違規行為，於110年9月23日召開第110年第7次人評會，決議為1大過2小過之懲處；復以被上訴人有附表一編號二所示之違規行為，於111年1月24日召開111年第1次人評會，決議為2小過之懲處；上訴人於111年1月27日以被上訴人受系爭懲處合併為大過2次暨小過1次為由，予以免職，並自同年月28日起生效（即第一次終止勞動契約），有卷附110年第7次人評會會議記錄節錄、上訴人110年10月22日永豐銀人力資源處字第1100000202號令可稽（見原審卷(一)第89至94頁、第355頁）。

(三)上訴人以被上訴人有附表二所示之違規行為，於113年4月11日依113年3月28日召開113年人評會之決議，為記大過2次免職之懲處，並依依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約（即第二次終止勞動契約），且於翌日以簡訊通知被上訴人，有卷附有113年第3次人評會案由資料、上訴人113年4月12日永豐銀人力資源處字第1130000066號令、簡訊、存證信函可稽（見本院卷(一)第155至162頁、第165至181頁）。

五、茲就兩造之爭執：(一)兩造勞務給付契約性質為僱傭（勞動）契約或委任契約？(二)上訴人於111年1月27日第一次終止系爭勞動契約，有無理由？(三)上訴人於113年4月11日第二次終止系爭勞動契約，有無理由？(四)被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，有無理由？(五)被上訴人請求上訴人給付自111年1月28日起之薪資，有無理由？(六)被上訴人請求上訴人給付112年至114年之年終獎金，有無理由？分別說明本院之判斷如下：

(一)兩造勞務給付契約性質為僱傭（勞動）契約：

1.按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；稱委任者，謂當事人約定，一方委託他方處理事務，他方允為處理之契約，民法第482條、第528條分別定有明文。次按勞基法所規定之勞動契

約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受僱人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權者有別（最高法院83年度台上字第72號判決意旨參照）。準此，勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無。提供勞務者與企業主間契約關係之性質，應本於雙方實質上權利義務內容、從屬性之有無等為判斷（最高法院110年度台上字第572號判決意旨參照）。基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，凡是具有指揮命令及從屬關係者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上字第1301號判決意旨參照）。

2. 經查，上訴人為明確規定勞雇雙方之權利義務，健全現代經營管理制度，促使勞雇雙方同心協力，共謀事業發展，特依據勞基法及相關法令訂定「永豐商業銀行股份有限公司工作規則」（即工作規則），此據工作規則第1條規定明確，有卷附該工作規則可稽（見原審卷(一)第147至164頁）。依工作規則第2條第1項規定：「凡受本行僱用從事工作獲致工資者均適用之」、第58條第1款規定：「本行員工職等/職稱自初級辦事員至首席執行副總經理，職等/職稱中英文對照表如附表一」；又依附表一「永豐商業銀行職等/職稱中英文對照表」所示中文職稱為「專員」、「襄理」、「經理」、「資深經理」，均屬上訴人員工（見原審卷(一)第147頁、第159頁、第164頁）。又遍觀工作規則內容，乃係規範上訴人員工之受僱與解僱、遷調、工資、工作時間、休息、休假、請假、考勤、考核、獎懲與升遷、退休、職業災害補償及撫卹、福利措施與安全衛生等事項（見原審卷(一)第147至163頁）。而被上訴人自88年9月27日起受僱於上訴人，原擔任四等專員，嗣依序調整為三等專員、二等專員、一等專員、一等襄理、分行經理、業務專員（見兩造不爭執事項(一)），

01 是由被上訴人之職稱觀之，被上訴人為上訴人所屬員工，應
02 遵守工作規則所規範之勞動條件，可見被上訴人係受僱於上
03 訴人，受上訴人之指揮監督，兩造間為僱傭關係乙節，應堪
04 認定。

05 3.次查：

- 06 (1)上訴人為建立經理人員任免制度，而訂定「永豐商業銀行股
07 份有限公司經理人員任免辦法」（下稱經理人員任免辦
08 法），有卷附經理人員任免辦法可稽（見原審卷(一)第201至2
09 02頁）。依經理人員任免辦法第6條規定：「本行經理人員
10 擔任經理人相當職務期間之年資，與其擔任本行非經理人員
11 之任職期間，合併計算離職、退休、資遣、休假、撫卹、職
12 災補償等相關年資」、第8條規定：「（第1項）本行經理人
13 員在擔任經理人相當職務期間，除有前條之情形或法令、契
14 約及本行規章另有規定外，不得任意解任，但本行因業務需
15 要，得改派為非經理人員。（第2項）經理人員如有下列情
16 形之一者，應即改派為非經理人員或非主管人員……」、第
17 9條規定：「經理人員於職務調整後，始發現其於擔任經理
18 人相當職務任內有本辦法第7條第1項各款情形之一者，本行
19 得不經預告終止勞動契約……」（見原審卷(一)第201至202
20 頁）。可知上訴人得調任非經理人員之員工擔任經理人員，
21 且調任後之年資與原非經理人員期間之年資合併計算，上訴
22 人復得因業務需要或有該辦法第8條第2項所列各款情事，將
23 經理人員改派為非經理人員，足見上訴人對於經調任為經理
24 人員後之員工仍具有指揮監督關係，雙方間應為僱傭關係。
- 25 (2)上訴人於102年6月21日召開系爭董事會，決議將被上訴人之
26 原任職務為光復分行一等襄理（業務主管），調任為光復分
27 行分行經理，於000年0月0日生效；又上訴人自110年8月14
28 日起，將被上訴人降職擔任五股分行之資深中小法金業務專
29 員，而改派為非經理人員（參經理人員任免辦法第3條規
30 定），有卷附系爭董事會會議紀錄可稽，且為兩造所不爭執
31 （見原審卷(一)第203至204頁、兩造不爭執事項(一)）。上訴人

01 既得將被上訴人調任為光復分行分行經理之經理人員，復得
02 於110年8月14日起，將被上訴人降職改派擔任五股分行之資
03 深中小法金業務專員之非經理人員，揆諸前開說明，上訴人
04 對於被上訴人之職務內容，顯然具有指揮監督關係，而將被
05 上訴人納入上訴人公司生產組織體系，並與同僚間居於分工
06 合作狀態，而具有組織上之從屬性。再遍觀經理人員任免辦
07 法規定全文，並未規定經理人員之工作報酬（見原審卷(一)第
08 201至202頁），可知被上訴人係按原擔任非經理人員之薪資
09 繼續敘薪並受領薪資，應認被上訴人係為上訴人營利目的而
10 從事分行經理之工作，並非為自己之營業勞動，而具有經濟
11 上之從屬性。準此，被上訴人自102年7月1日擔任分行經理
12 後，仍與上訴人具有人格上、經濟上及組織上從屬性。故被
13 上訴人主張兩造勞務給付契約，性質上為僱傭（勞動）契約
14 等語，應為可採。

15 4.上訴人雖辯稱：依經理人員任免辦法第3條、第5條規定，被
16 上訴人自擔任分行經理起，與上訴人權利義務關係屬委任關
17 係，兩造契約之性質為委任契約云云。惟查，經理人員任免
18 辦法第3條規定：「本辦法所稱經理人員包含總經理、首席
19 執行副總經理、資深執行副總經理、執行副總經理、資深副
20 總經理、副總經理、總稽核（其等同職位依法令辦理）、資
21 深協理、協理或同等職務之人員，其任免應經董事會通過，
22 並依相關法令規定辦理」、第5條規定：「本行經理人員在
23 擔任經理人相當職務期間，與本行權利義務關係屬委任關
24 係……」（見原審卷(一)第201頁），乃係規定經理人員任免
25 辦法所稱之經理人員，其任免應經董事會通過，且在相當職
26 務期間，與上訴人權利義務關係屬委任關係。而被上訴人雖
27 經調任為分行經理，其執行分行經理職務期間，與上訴人間
28 屬委任關係，然仍適用工作規則，且其與上訴人仍有人格
29 上、經濟上及組織上從屬性，業如前述，可見兩造間之勞動
30 契約係兼有委任之性質，揆諸前開說明，仍應屬勞動契約。
31 又細繹上訴人於西元2020年年報，乃係將被上訴人列載該年

01 報之公司治理報告項下（見原審卷(一)第207頁），亦難據此
02 反認兩造間勞務給付契約之性質為委任契約。故上訴人以前
03 揭情詞，辯稱兩造間之勞務給付契約之性質為委任契約云
04 云，自不足取。

05 5.綜上，被上訴人於上訴人公司提供勞務，與上訴人具有人格
06 上、經濟上及組織上從屬性，故兩造勞務給付契約性質為僱
07 傭（勞動）契約，堪以認定。

08 (二)上訴人以被上訴人有附表一所示之違規行為，於111年1月27
09 日終止系爭勞動契約，為無理由：

10 1.按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就受
11 僱、解僱、資遣、離職及退休等事項訂立工作規則，勞基法
12 第70條第7款定有明文。又勞工與雇主間之勞動條件依工作
13 規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力（最高法院
14 88年度台上字第1696號判決意旨參照）。是則雇主就解僱、
15 資遣、離職等事項另訂立工作規則者，該工作規則即具有拘
16 束勞雇雙方之效力，勞雇雙方均應遵守。次按勞基法第11、
17 12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其
18 所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知
19 勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得
20 隨意改列其解僱事由（最高法院95年度台上字第2720號判決
21 意旨參照）。

22 2.經查，工作規則第16條第1項第4款規定：「凡本行（即上訴
23 人）員工有下列情形之一者，本行得不經預告終止契約：
24 ……四、違反勞動契約或工作規則，情節重大」、第57條第
25 4款第6目、第5款規定：「四、本行員工有下列情形之一經
26 個案事實認定情節重大者，符合第16條第1項第4款，本行得
27 不經預告終止契約：……（六）年度內經功過相抵記大過2
28 次(含)以上，並符合法定解僱事由者」、「五、本行員工
29 對懲戒之處分有異議，得於接獲通知日起2週內向上一級或
30 單位主管提出申訴，經處理後仍不滿意時得透過人力資源處
31 向董事長提出再申訴。董事長核定後為本行最終裁決」（見

原審卷(一)第149頁、第158至159頁)。其次，上訴人訂定「永豐商業銀行股份有限公司員工獎懲規則」，規範員工獎懲事宜，有卷附員工獎懲規則可稽(見原審卷(一)第165至168頁)。依員工獎懲規則第5條第5款第6、9目規定：「五、具有下列情事之一者，記小過1次或2次：……(六)授信人員對本人、配偶或其三親等以內之直系親屬或與私人有重大利害關係之授信案件，應予迴避而未簽請迴避者……(九)其他業務疏失或違反本行服務規章，情節較重者」、第6款第4、8、18目規定：「六、具有下列情事之一者，記大過1次或記大過2次免職：……(四)違反紀律或行為粗暴，擾亂本行秩序，情節重大者……(八)利用職務私下與客戶發生金錢往來者……(十八)操守欠佳，情節重大，並經查有具體事實者」、第7款第8、9目規定：「七、具有下列情事之一者，記大過2次免職：……(八)其他重大過失或不當行為，導致嚴重不良結果或損害本行信譽。(九)年度內經功過相抵記大過2次(含)以上者」(見原審卷(一)第166至168頁)，可見上訴人就員工懲戒事宜已分別於工作規則及員工獎懲規則著有規定。又依民法第123條第1項：「稱月或年者，依曆計算」規定，則上訴人如欲依工作規則第57條第4款第6目、員工獎懲規則第5條第7款第9目規定，不經預告終止系爭勞動契約，自需於當年1月1日起至12月31日止之年度內經功過相抵記大過2次(含)以上之要件，始符規定。

3.次查，上訴人於111年1月27日通知被上訴人，謂：「經本行人事評議委員會111年度第1次會議(即111年人評會)決議並經核定，依本行『員工獎懲規則』第5條第5款第6目『授信人員對本人、配偶或其三親等以內之直系親屬或與私人有重大利害關係之授信案件，應予迴避而未簽請迴避者』，予以台端(即被上訴人)小過2次之懲處，本案與110.09.23人事評議委員會議(即110年人評會)審議係為相同函囑查核案件，視為台端因前一關聯案件所衍生之違失，該關聯案為大過1次暨小過2次之懲處，合併本案合計為大過2次暨小過1

次，予以台端免職，自111年1月28日起生效。三、台端對本懲戒處分有異議提出申覆，得依本行『工作規則』第57條第5款規定『本行員工對懲戒之處分有異議，得於接獲通知日起2週內向上一級或部處室主管提出申訴，經處理後仍不滿意時得透過人力資源處向董事長提出再申訴。董事長核定後為本行最終裁決』辦理」，有卷附解僱通知書可稽（見原審卷(一)第17頁）。依該解僱通知書可知，上訴人係以被上訴人所受系爭懲處合併為大過2次暨小過1次為由，而為免職之懲戒處分，並以該通知告知被上訴人得就免職之懲戒處分依工作規則第57條第5款規定提出申訴等救濟程序，足認上訴人係依工作規則第57條第4款第6目、員工獎懲規則第5條第7款第9目之規定，為免職之處分，而不經預告終止系爭勞動契約。又遍觀解僱通知書全文，上訴人並未提及員工獎懲規則第5條第5款第6、9目、第6款第4、8、18目、第7款第8目、勞基法第12條第1項第4款、工作規則第16條第1項第4款等解僱事由，自不能徒憑上訴人事後於111年2月23日寄發台北中崙第287號存證信函予被上訴人，提及勞基法第12條第1項第4款、工作規則第16條第1項第4款等規定（見原審卷(一)第21至23頁），而認上訴人係依勞基法第12條第1項第4款、工作規則第16條第1項第4款終止系爭勞動契約。故上訴人辯稱：伊於111年2月23日寄發上開存證信函，已表明依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，是伊尚有依員工獎懲規則第5條第5款第6、9目、第6款第4、8、18目、第7款第8目、勞基法第12條第1項第4款等規定，為第一次終止勞動契約云云（見原審卷(一)第246頁、本院卷(一)第51至55頁），即屬無據。

4.又查，上訴人以被上訴人有附表一所示之違規行為，分別召開110年人評會、111年人評會，決議各為1大過2小過、2小過之懲處乙節，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)），可見被上訴人所受之第一、二次懲處，分別為110年度、111年度之懲處。而上訴人於111年1月27日為第一次終止勞動契

約時，被上訴人當年度即自111年1月1日起至同年月27日止，所受之懲處僅為2小過之第二次懲處，尚不符合工作規則第57條第4款第6目、員工獎懲規則第5條第7款第9目規定「當年度（即111年度）經功過相抵記大過2次（含）以上者」之情事，則上訴人據此為被上訴人免職之處分，並不經預告終止系爭勞動契約，洵屬無據。上訴人辯稱：被上訴人所為附表一編號二之違規行為，係發生於110年間，伊據此作成第二次懲處，應歸入110年之獎懲紀錄計算，故伊合併系爭懲處結果後將被上訴人解僱，符合工作規則第57條第4款第6目規定云云，難謂有理。

5. 綜上，被上訴人於111年人評會所受之懲處為2小過之第二次懲處，與110年人評會決議1大過2小過之懲處，無從合併計算懲處，即不符工作規則第57條第4款第6目、員工獎懲規則第5條第7款第9目規定「當年度（即111年度）經功過相抵記大過2次（含）以上者」之情事，則上訴人據此於111年1月27日為被上訴人免職之處分，並不經預告終止系爭勞動契約，即為無理。

(三) 上訴人以被上訴人有附表二所示之違規行為，於113年4月11日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，為有理由；被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由：

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；此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2款分別定有明文。所謂「情節重大」係不確定法律概念，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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱

之衡量因素（最高法院112年度台上字第1099號判決意旨參照）。又所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言。為保障勞工及促進勞資關係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110年度台上字第1246號判決意旨參照）。

2. 經查，被上訴人自88年9月27日起受僱於上訴人（見兩造不爭執事項(一)），於101年5月3日簽立員工基本工作規範、同意書（下合稱同意書等約定），約定：「員工不得與客戶或其他員工間有任何財務借貸往來或提供帳戶供其作私人交易使用」、「承諾遵循永豐銀行所訂定之相關工作規範」，有卷附員工基本工作規範、同意書可稽（見原審卷(一)第125頁、第127頁），則被上訴人依系爭勞動契約之約定，應遵循上訴人訂定之工作規則等工作規範。又上訴人係依銀行法組織登記，經營銀行業務之機構，所營事業有商業銀行業、人身保險代理人、財產保險代理人等，而收受支票、活期、定期存款、辦理短期、中期放款及長期放款等存放款業務，為其業務範圍乙節，有卷附上訴人公司章程可稽（見原審卷(二)第165頁）。故上訴人於工作規則第4條規定：「……員工應遵照本規則之規定，善盡勤慎敬信之義務……」；且為具體規範員工於執行職務時應秉持誠信經營原則，依據銀行公會「銀行防範理財專員挪用客戶款項相關內控作業原則」、「永豐金融控股股份有限公司道德行為準則」、「永豐金融控股股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」等相關規定及函令，訂定員工服務準則；並於員工服務準則第13條規定：「本行資產專供公務使用，個人特殊需要須事先據相關管理章則及核准流程申請」、第20條第3款規定：「本行員工應遵守以下行為規範：……三、不得與廠商、客戶或其他員工有私人財務或借貸等不當資金往來行為。亦不得利用自身或第三人帳戶移轉客戶資金或提供他人作為私人交易使用」、第21條第1項規定：「員工應忠實履行職務，避免利

01 益衝突，不得兼任其他公司之職務，經報請核准後除外」等
02 節，有卷附工作規則、員工服務準則可稽（見原審卷(一)第14
03 7頁、第193至195頁）。上開規定均係上訴人所為之相關工
04 作規範，自屬上訴人之工作規則，且被上訴人依系爭勞動契
05 約之約定，應予遵循。

06 3.被上訴人自106年11月25日起兼任裕田公司職務，未忠實履
07 行職務，違反員工服務準則第21條第1項之規定：

08 (1)經查，和田公司與裕田公司於106年11月25日簽訂太陽能系
09 統工程合約書（下稱系爭工程合約），該合約書首頁記載之
10 聯絡人為「張美蘭」，有卷附太陽能系統工程合約書可稽
11 （見本院卷(一)第185頁）。其次，和田公司先後於108年1月3
12 日、108年12月13日，與訴外人國泰世華商業銀行簽立綜合
13 授信約定書、借貸約定條款、違約情事及處理條款等文件
14 （下合稱國泰世華文件），其上載有：「於108年3月11日11
15 時29分，電洽財務張美蘭小姐……」、「於108年12月25日1
16 4時55分，電洽財務張美蘭小姐」等文字；又觀諸訴外人即
17 國泰世華商業銀行承辦人蔡佳宏於109年5月28日、29日傳送
18 予被上訴人使用之「meilan.chan0000000il.com」之電子郵件
19 件（此為被上訴人所不爭執，見本院卷(二)第377頁，下稱被
20 上訴人gmail電子郵件）記載：「協理早!和田6月要做太陽
21 能覆審，麻煩協理提供下述資料……」、「協理，詳附件，
22 密碼：和田統編……」，有卷附國泰世華文件、電子郵件可
23 稽（見本院卷(一)第203頁、第206頁、第213頁、第220頁）。
24 又訴外人台北富邦銀行於110年1月9日傳送電子郵件予被上
25 訴人電子郵件，稱：「親愛的客戶，您好：謹此通知貴和田
26 能源有限公司……完成一筆放款交易，檢附本金本息到期通
27 知書」，有卷附電子郵件及本金/本息到期通知書可稽（見
28 本院卷(一)第221至229頁）。再者，訴外人黃素玉於107年8月
29 17日、107年9月4日、110年1月29日、110年5月27日、110年
30 6月7日、110年7月21日寄送附件與和田公司有關之電子郵件
31 予被上訴人，收件人之欄位記載：「裕田張美蘭」；訴外人

01 即台北富邦銀行承辦人曾文瑜於110年6月23日傳送電子郵件
02 予被上訴人，收件人之欄位記載：「和田-張小姐」，有卷
03 附電子郵件可稽（見本院卷(一)第267至304頁、第305頁、第3
04 39頁）。

05 (2)次查，和田公司之負責人為黃良聲乙節，業據被上訴人自陳
06 在卷（見本院卷(二)第377頁），並有卷附和田公司基本資料
07 可稽（見本院卷(一)第331頁）。而稽諸上開文件資料，可知
08 被上訴人自106年間起，即擔任和田公司與裕田公司簽訂系
09 爭工程合約之聯絡人，復迭以和田公司之財務、協理等身
10 分，與國泰世華商業銀行、台北富邦銀行、黃素玉等人聯
11 繫、接洽關於和田公司貸款等事宜。觀諸系爭工程合約約定
12 之工程款稅後總價為2856萬6720元（見本院卷(一)第187
13 頁）；國泰世華文件記載和田公司借款金額各為1600萬元、
14 4000萬元（見本院卷(一)第210頁、第214頁）；台北富邦銀行
15 電子郵件檢附之本金/本息到期通知書，記載放款交易金額
16 各為2100萬元、1370萬元、1190萬元（見本院卷(一)第223
17 頁、第226頁、第229頁），衡諸上開交易金額非微，銀行放
18 款應係通知和田公司有實質決策權之人，自得推認被上訴人
19 自106年11月25日起，實際經營和田公司並處理財務事宜，
20 而有兼任和田公司之職務，始能作為系爭工程合約及和田公
21 司向國泰世華商業銀行、台北富邦銀行貸款之聯絡人，且黃
22 素玉將關於和田公司之文件寄送予被上訴人。被上訴人雖
23 稱：「協理」、「財務張美蘭」、「和田張小姐」、「裕田
24 張小姐」等稱呼，僅為第三人單方且片面之注記，伊並未在
25 和田公司擔任職務云云，自無可採。

26 (3)是以，被上訴人自106年11月25日起兼任裕田公司職務，即
27 無忠實履行系爭勞動契約約定之職務，而違反員工服務準則
28 第21條第1項之規定，堪以認定。

29 4.被上訴人使用上訴人提供之公務電子郵件信箱，從事與公務
30 無關之私人事務，未將上訴人之資產即公務電子郵件信箱專
31 供公務使用，違反員工服務準則第13條規定：

01 (1)經查，依被上訴人於101年5月3日簽立之員工基本工作規範
02 第5條規定：「員工不得以私人地址或私人電話、電郵信箱
03 遞送或代收客戶交易憑證、對帳單」（見原審卷(一)第125
04 頁），可見被上訴人需將被上訴人提供之公務電子郵件信箱
05 （meilan.ch0000000opac.com，此為被上訴人所不爭執，見
06 本院卷(二)第144頁）作為公務使用。徵以上訴人提供公務電
07 子郵件信箱，當備有電子郵件系統儲存媒體容量，且需經防
08 毒防駭監控分析流程，則上訴人為利被上訴人執行業務所提
09 供之公務電子郵件信箱，該信箱仍屬上訴人之財產且僅供公
10 務用途，自不容許作為被上訴人私人用途使用，本應為被上
11 訴人所知悉。

12 (2)次查，被上訴人於108年9月24日、109年6月5日、110年1月1
13 1日、110年1月29日、108年6月15日、110年6月23日、109年
14 8月31日、107年7月4日、110年8月5日，將被上訴人gmail電
15 子郵件及各該郵件檢附之附件，轉寄至上訴人提供之公務電
16 子郵件信箱（見本院卷(一)第183頁、第203頁、第206頁、第2
17 21頁、第224頁、第227頁、第275頁、第278頁、第281頁、
18 第283頁、第305頁、第363頁、第440頁、第455頁）。被上
19 訴人復稱：伊係為備份電子郵件，始將上開電子郵件寄送至
20 公務電子郵件信箱等語（見本院卷(二)第144頁），參以員工
21 基本工作規範第5條規定意旨，益證被上訴人傳送上開電子
22 郵件即非專供公務使用至明。

23 (3)又查，黃素玉於107年8月17日、107年9月4日、110年5月27
24 日、110年7月21日寄送附件與和田公司有關之電子郵件至被
25 上訴人之公務電子郵件信箱（見本院卷(一)第268頁、第272
26 頁、第287頁、第339頁）；訴外人台灣高速鐵路股份有限公
27 司於109年1月2日、2月1日、3月15日、3月16日、6月25日、
28 8月10日、11月14日、11月16日、11月17日、11月18日、12
29 月1日、12月24日、111年1月4日，將訂票付款成功通知，寄
30 送至被上訴人之公務電子郵件信箱（見本院卷(一)第365至417
31 頁）；裕田公司於107年6月29日寄送標題為「旅遊」、內容

01 為「紫愛北海道、花現富良野、百萬夜函館、小樽新旅情、
02 札幌摩天輪5日（含稅）」等之電子郵件至被上訴人之公務
03 電子郵件信箱（見本院卷(一)第439頁），上開電子郵件內容
04 亦顯與公務無關。

05 (4)準此，被上訴人使用上訴人提供之公務電子郵件信箱，從事
06 與公務無關之私人事務，而未將上訴人之資產即公務電子郵
07 件信箱專供公務使用，違反員工服務準則第13條規定，亦堪
08 認定。

09 5.被上訴人明知謝益宏為上訴人客戶，卻與謝益宏有不當金錢
10 往來，違反員工服務準則第20條第3款規定：

11 (1)經查，謝益宏為裕田公司負責人；裕田公司於106年7月16
12 日、同年月25日、108年2月13日、109年9月7日、110年1月8
13 日，謝益宏於108年4月1日，分別於上訴人公司開立存款帳
14 戶等節，有卷附裕田公司基本資料、上訴人專案查核報告可
15 稽（見本院卷(二)第171頁、原審卷(一)第83頁），可見謝益宏
16 為上訴人客戶，被上訴人既於和田公司與裕田公司於106年1
17 1月25日簽訂之系爭工程合約擔任聯絡人，當知謝益宏為上
18 訴人之客戶。

19 (2)次查，謝益宏於110年8月11日臺灣臺北地方檢察署109年度
20 偵字第28238號偵查案件中稱：伊前向訴外人晴美公司借款3
21 00萬元，晴美公司於108年12月5日匯款300萬元至伊設於國
22 泰世華銀行帳戶，之後伊有匯款100萬元至債權人張美蘭設
23 於台新銀行帳號815號帳戶等語，有卷附詢問筆錄可稽（見
24 本院卷(二)第152-3至152-4頁），可知謝益宏曾匯款100萬元
25 至被上訴人設於台新銀行帳戶。佐以被上訴人自陳：因黃良
26 聲較為忙碌而無暇至銀行處理財務相關問題，請伊代為處理
27 出借款項事宜，嗣謝益宏欲還款時，為圖便利而將款項交付
28 予伊等語（見本院卷(二)第279至280頁），則被上訴人將自身
29 帳戶提供黃良聲作為謝益宏返還借款之私人交易使用，已違
30 反員工服務準則第20條第3款規定。被上訴人既違反規定而
31 將自身帳戶提供黃良聲作為謝益宏匯款之用，當認被上訴人

與謝益宏間有不當之金錢往來，而違反員工服務準則第20條第3款規定。

6.承上，被上訴人自106年11月25日起至111年1月4日止，兼任裕田公司職務，未忠實履行職務；並使用上訴人提供之公務電子郵件信箱，從事與公務無關之私人事務，未將上訴人之資產即公務電子郵件信箱專供公務使用；且明知謝益宏為上訴人客戶，仍與謝益宏有不當之金錢往來（即附表二編號1.(1)、2、4.部分，下合稱系爭違規行為），已違反員工服務準則第13條、第20條第3款、第21條第1項等工作規則，且違反系爭勞動契約應遵循上開相關工作規範之約定。參諸被上訴人自88年9月27日起受僱於上訴人，而自106年11月25日起為系爭違規行為，已於上訴人任職逾18年以上，且位居分行經理（見兩造不爭執事項(一)），為上訴人綜理該分行之存放款等業務，當知其不得兼任其他公司之職務，且不得將上訴人提供之公務電子郵件信箱作為私人事務使用，亦不得提供自身帳戶予他人使用，惟被上訴人自106年11月25日起至111年1月4日止所為系爭違規行為，期間近4年又3個月，顯然與工作規則第4條規定員工應善盡勤慎敬信之義務有違，已嚴重破壞其與上訴人間之信賴關係及企業紀律、秩序之維持，上訴人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，難以期待上訴人採用解僱以外之懲處手段，繼續維持兩造間之僱傭關係，堪認被上訴人違反勞動契約及員工服務準則第13條、第20條第3款、第21條第1項等工作規則，情節重大。則上訴人以被上訴人為系爭違規行為，有勞基法第12條第1項第4款之情形，依該項規定終止系爭勞動契約（即第二次終止勞動契約，見兩造不爭執事項(三)），符合比例及衡平原則。被上訴人主張：上訴人所為第二次終止勞動契約，不符合相當性、比例及衡平原則，有違誠信原則及最後手段性原則，並非合法云云，即無可取。

7.被上訴人固主張：上訴人於112年10月4日調閱伊之內部往來電子郵件，並於同年月23日向臺北市調查處中山站對伊提出

01 刑事告訴，可見上訴人自112年10月23日即知悉伊有系爭違
02 規行為，惟遲至113年4月12日始為第二次終止勞動契約，顯
03 逾勞基法第12條第2項之30日除斥期間，其解僱為不合法云
04 云。惟查：

- 05 (1)上訴人人力資源處於112年10月4日申請調閱被上訴人自106
06 年1月1日起至111年1月27日止之所有內外部往來電子郵件；
07 上訴人並自112年10月26日起至113年3月15日止，指派法金
08 營管部、人力資源處、法務處等單位人員檢視調得之電子郵
09 件內容進行討論，認被上訴人有附表二所示之違規行為，而
10 於113年3月28日召開113年人評會討論，並事先於同年月22
11 日通知被上訴人列席該人評會陳述意見等節，有卷附113年
12 人評會案由資料、促請被上訴人陳述意見函可稽（見本院卷
13 (一)第155至163頁）。而上訴人於112年10月間調閱被上訴人
14 自106年1月1日起至111年1月27日止、期間長達5年之所有內
15 外部往來電子郵件，當需比對及調查各該電子郵件內容與被
16 上訴人之公務是否有關，自難期待上訴人自112年10月4日申
17 請調閱被上訴人之電子郵件起至同年月23日止，僅20日即得
18 獲知被上訴人有系爭違規行為，而有違反勞動契約或工作規
19 則之確信。故被上訴人逕以上訴人於112年10月23日向其提
20 出刑事告訴，當已知悉其有系爭違規行為云云，即無可採。
- 21 (2)又上訴人法金營管部、人力資源處、法務處等單位人員自11
22 2年10月26日起至113年3月15日止，檢視調得之電子郵件內
23 容後，提報上訴人於113年3月28日召開113年人評會進行討
24 論，決議為記大過2次免職之懲處，有卷附獎懲令可稽（見
25 本院卷(一)第166頁）。可見上訴人係經調查後，於113年3月2
26 8日召開113年人評會始知被上訴人有系爭違規行為之確信，
27 該30日之除斥期間自應以該時起算。則上訴人於113年4月11
28 日、12日先後寄發台北中崙郵局第679號存證信函、簡訊通
29 知被上訴人，以被上訴人有系爭違規行為並依勞基法第12條
30 第1項第4款規定，終止系爭勞動契約（見本院卷(一)第167至1
31 72頁、第181頁），未逾30日之除斥期間，自屬合法。故被

上訴人主張上訴人終止勞動契約已逾30日除斥期間，其解僱為不合法云云，自不足取。

8.綜上，上訴人於113年4月12日以被上訴人有附表二編號1.

(1)、2、4.等系爭違規行為，違反勞動契約及工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定之情形，終止兩造勞動契約，於法有據。則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，即非有理。又上訴人以被上訴人有附表二編號1.(1)、2、4.等系爭違規行為，違反勞動契約及工作規則，情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約既有理由，則上訴人抗辯被上訴人有附表二編號1.(2)、3.所示終止勞動契約之事由部分，即無再予審究之必要，併此敘明。

(四)被上訴人請求上訴人給付自111年1月28日起至同年3月31日止之薪資23萬251元，及自111年4月1日起至113年4月11日止，按月於每月15日給付薪資10萬8148元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

1.經查，上訴人於111年1月27日所為第一次終止勞動契約為不合法，業如前述，被上訴人於111年4月20日提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在及給付薪資，惟上訴人於同年6月15日提出民事答辯狀，聲明請求駁回原告之訴，而為反對之意（見原審卷(一)第7至14頁、第57頁），顯見被上訴人主觀上並無去職之意，並以準備給付之情事通知上訴人。又被上訴人服勞務須依上訴人之指示，此觀工作規則第4條規定：「本行……有要求員工從事工作之權利」即明（見原審卷(一)第147頁），堪認上訴人拒絕受領勞務，陷於受領遲延。

2.次查，兩造不爭執其等約定上訴人於每月15日給付被上訴人薪資10萬8148元（見兩造不爭執事項(一)）。又系爭勞動契約於113年4月12日合法終止，亦如前述，則被上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項規定，請求上訴人給付自111年1月28日起至同年3月31日止之薪資23萬251元

(計算式：10萬8148元×4/31+10萬8148元×2個月=23萬251元)，並自111年4月1日起至113年4月11日止，按月於每月15日給付被上訴人10萬8148元，即屬有據；逾此範圍之請求【即請求上訴人給付自111年1月28日起至同年3月31日止之薪資465元（計算式：23萬716元-23萬251元=465元）；自113年4月12日起，按月給付薪資10萬8148元部分】，即為無理。

(五)被上訴人請求上訴人給付112年至114年之年終獎金合計64萬8888元，為無理由：

1.按工資係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經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。因此給付是否屬工資，應依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞務對價性及經常性，作為判斷之標準，給付名稱則非所問。勞基法施行細則第10條第2款所稱之年終獎金，係指不具確定或經常性給與性質之年終獎金而言。倘雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工所提供之勞務應於一定時期反覆給付固定金額，此固定金額為勞工工作某一段時間之對價，縱名為年終獎金，亦不失其為工資之性質（最高法院113年度台簡上字第5號判決意旨參照）。基此，年終獎金是否屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為判斷依據。

2.經查，工作規則第30條規定：「工資內容：本行員工工資包括本薪及按計時、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」、第32條第1項後段規定：「……工資經雙方議定，另依年度整體營運成果及個人績效發給獎金」（見原審卷(一)第152至153頁），可見上訴人應給付被上訴人之工資內容，應經雙方議定，並依年度整體營運成果及個人績效發給獎金，並非必然發放獎金，尚難認屬經常性給與。

3.被上訴人雖主張：兩造勞動契約約定上訴人於每年農曆年

前，給付前年度按2個月薪資計算之年終獎金21萬6296元，該年終獎金為系爭勞動契約約定之工資云云，惟此據上訴人否認。且被上訴人對於兩造議定上訴人應按年給付相當於2個月薪資之年終獎金，係屬工資乙節，並未舉證以實其說，依工作規則第32條第1項後段規定，自得推認上訴人係依年度整體營運成果及個人績效發給年終獎金。又上訴人是否發給年終獎金及發給數額，端視其該年度之整體營運成果及被上訴人個人績效而定，當具有不確定性，實非經常性給付。參以上訴人係於每年農曆春節前發給年終獎金，此據被上訴人自陳在卷，堪認年終獎金乃係上訴人發給具恩惠性之給與，非屬勞基法第2條第3款所規定之工資。則被上訴人以兩造勞動契約約定上訴人應按年給付相當於2個月薪資計算年終獎金之工資為由，依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項規定，請求上訴人給付112年至114年之年終獎金合計64萬8888元，為無理由。

六、從而，被上訴人依兩造勞動契約、民法第487條、勞基法第22條第2項規定，請求(一)上訴人給付23萬251元（即自111年1月28日起至同年3月31日止之薪資），及自起訴狀繕本送達翌日即111年6月2日（見原審卷(一)第45頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人自111年4月1日起至113年4月11日止，按月於每月15日給付被上訴人10萬8148元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審（除減縮部分外）就逾上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院將此部分予以廢棄，改判如主文第2項所示。原審就上開應准許部分，判命上訴人如數給付，並為准、免假執行之宣告，於法核無不合。上訴人就此部分指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、另上訴人於113年4月12日為第二次終止勞動契約，未逾30日

除斥期間，業如前述，則被上訴人請求命上訴人提出113年人評會所依憑之內部稽處查核報告（見本院卷(二)第126至127頁），證明上訴人為第二次終止勞動契約，已逾30日除斥期間云云，即無再予調查之必要。又本件事證已臻明確，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。

八、據上論結，，本件上訴為一部有理由、一部無理由。爰依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 25 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 郭顏毓

法 官 楊雅清

法 官 陳心婷

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 114 年 11 月 25 日
書 記 官 江珮菱

附表一：被上訴人受懲處之違規事實

編號一：110年9月23日召開110年第7次人評會作成1大過2小過之懲處	
編號	違規事實
1.	被上訴人自102年7月1日升任經理人後均未依銀行法第33條之1等規定將其胞妹張美慧申報為利害關係人，上訴人自105年起高達56次透過系統請被上訴人確認，被上訴人仍未申報。
2.	被上訴人自101年4月30日起陸續投資龔武榮六筆投資案，包含合夥經營豈豈假期凱悅大飯店、投資臺東市○○路000號、購買新大大飯店高雄市大同路不動產、合夥經營新大大飯店、購買新大大飯店高雄市大同路不動產、購買華

	大大飯店臺東市大同路不動產，未向上訴人揭露其個人投資關係，後續並與龔武榮發生投資糾紛。
3.	未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於102年10月21日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理年度續約及負責人變更時，未利益迴避進行簽核。
4.	未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於103年1月6日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理授信條件變更時，未利益迴避進行簽核。
5.	未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於103年1月20日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理授信條件變更時，未利益迴避進行簽核。
6.	未向本行揭露其與龔武榮之投資關係，並於104年12月14日，龔武榮以荳荳公司名義申請之授信案辦理授信條件變更時，未利益迴避進行簽核。
7.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於106年11月6日，裕田集團之克林能源科技有限公司（下稱克林公司）申貸案未利益迴避進行簽核。
8.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年1月17日，裕田集團之裕田公司新貸案件未利益迴避進行簽核。
9.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年1月25日，裕田集團之裕田公司增貸時未利益迴避進行簽核。
10.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年5月26日，裕田集團之裕田公司、晴美能源有限公司（下稱晴美公司）、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。
11.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於108年12月11日，裕田集團之克林公司授信案辦理條件變更時未利益迴避進行簽核。
12.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於109年3月25日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。
13.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於109年6月15日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。
14.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於109年11月6日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。
15.	未向本行揭露其配偶黃良聲與裕田集團之投資關係，並於110年4月8日，裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。
編號二：111年1月24日召開111年第1次人評會作成記2小過之懲處	
編號	違規事實
1.	被上訴人明知其違反利益迴避原則經上訴人調查中，卻仍於110年7月14日裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。
2.	被上訴人明知其違反利益迴避原則經上訴人調查中，卻仍於110年7月27日裕田集團之裕田公司、晴美公司、克林公司辦理增貸時未利益迴避進行簽核。

附表二：

編號	違規事實	備註
1.	被上訴人係和田公司及裕田集團之實際經營者（和田公司亦隸屬於裕田集團），卻未如實申報其與裕田集團之利害關係、甚至藉職務機會審核裕田集團旗下公司協助其核貸通過未予迴避，違反上訴人員工服務準則及員工服務守則暨行為規範要點之規定。違規事實包括： (1)被上訴人實際經營和田公司並處理財務事宜。 (2)被上訴人實際經營裕田集團並處理財務事宜。	內容詳如本院卷(一)第122至130頁
2.	被上訴人於利用公務電子信箱作為私人用途使用，違反上訴人員工服務準則及員工服務守則暨行為規範要點之規定。	內容詳如本院卷(一)第130至131頁
3.	被上訴人明知訴外人達映實業有限公司（下稱達映公司）財務狀況不佳，卻未揭露反而協助核貸，令上訴人陷於錯誤受有損害，已違反中華民國銀行公會會員授信準則（附件）、上訴人員工服務準則及員工服務守則暨行為規範要點之規定，且構成銀行法第125條之2特別背信罪。	內容詳如本院卷(一)第131至133頁
4.	被上訴人明知謝益宏為上訴人客戶，卻與謝益宏有不當金錢往來，業已違反上訴人員工服務準則及員工服務守則暨行為規範要點之規定。	內容詳如本院卷(一)第133至134頁