臺灣高等法院民事判決

114年度重勞上字第44號

上　訴　人　藍珮瑜
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　林致遠律師
被 上訴 人　滙豐（台灣）商業銀行股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　紀睿明
訴訟代理人　余天琦律師
　　張宏賓律師
　　鍾郡律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年3月14日臺灣臺北地方法院113年度重勞訴字第60號第一審判決提起上訴，本院於115年7月28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

壹、程序方面:

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被上訴人所否認，則上訴人主張僱傭法律關係所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，是上訴人訴請確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律

上利益，核先敘明。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊於民國101年9月10日起任職被上訴人，並於109年12月擔任工商金融業務處資深副總裁，月薪為新臺幣（下同）21萬8,554元，並於聘僱合約約定保障第13、14個月之年薪。詎訴外人即伊直屬主管李禧宜（Daphne Lee）於113年5月30日以通訊軟體LINE向伊表示：伊之外部活動未事前取得核准、申報不完整，違反公司內規，通知解僱伊等語，惟未告知解僱之法令依據及事由，伊於翌日以電話詢問訴外人即被上訴人之人力資源處（下稱人資處）專員施佳利（Lily Shih）解僱之法令依據及事由，施佳利始追加勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款事由，並稱伊掛名家族企業董監事，未經事前核准、違反公司內規，嗣被上訴人於113年6月3日以解僱通知書（下稱系爭解僱通知），通知伊於113年6月4日終止兩造間勞動契約，並增列113年5月30日、31日均未提及之解僱事由，有違誠信原則與解僱明確性原則。另伊於108年前後與113年3月間，即坦承有疏漏申報家族企業掛名情事，並同時補行申報完畢，亦經被上訴人核准，被上訴人以此作為解僱事由，有違正當信賴原則與誠實信用原則，而生權利失效之效果。又被上訴人於113年5月30日始以伊漏報掛名家族企業作為解僱事由，已逾越勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間。再者，伊漏未申報家族企業掛名職務，至多係初犯、無故意，且未對被上訴人造成任何損害，疏漏申報之內容亦屬商工登記之公開資訊，並不構成勞基法第12條第1項第4款規定之情節重大，被上訴人可採取較低程度之降薪、降職等合理懲戒手段，或加強教育訓練管理，或與伊溝通討論其他職務安置，被上訴人逕將伊解僱，與解僱最後手段性原則不合，被上訴人終止勞動契約並不合法等情。爰依勞動契約，民法第487條規定，提起本件訴訟（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：如附表一所示。

二、被上訴人則以：

㈠依伊公司「員工作業規範-工商金融業務處/企業暨金融同業處」（下稱員工作業規範）、「滙豐集團全球政策：行為守則」（下稱行為守則）及「個人利益衝突、外部活動及個人帳戶交易處理準則」（下稱處理準則）規定，伊公司員工於每年度均須在伊設置之「員工行為活動平台」（簡稱ECA）上完成個人利益衝突及外部活動之申報，且須聲明已詳讀瞭解利益衝突及外部活動申報之相關規定，申報內容均屬完整正確無遺漏，並予確認後，始完成年度申報，並須取得許可後，始得進行外部活動，員工如歷經調職、職責重大變更或外部活動有所變更時，亦須重新申報取得許可。上訴人於101年9月10日到職，並於109年12月晉升為工商金融業務處資深副總裁，詎上訴人自105年間起，違反上開利益衝突、外部活動之規定，未經申請許可擔任如附表二編號1至4、6、7所示多家公司之董事、監察人職務（下合稱系爭兼職），且未申報上開職務及如附表二編號3、6所示之持股（下合稱系爭持股），並於如附表三所示期日，利用上班時間及伊之公務信箱，辦理如附表三所示之兼職相關業務、處分持股、指示兼職公司職員辦公、為自己及其兼職公司之負責人即訴外人陳振龍、陳清輝等謀取利益。

㈡伊係於112年6月間任命上訴人為工商金融業務處大型企業二部之主管時，經李禧宜發現上訴人身為高階主管，卻未被列在具授信核准權限人員名單中，伊遂要求上訴人須完成個人利益衝突及外部活動申報程序，惟上訴人於申報過程中仍為不實申報，經伊公司法令遵循處人員（下稱法遵人員）查詢指出後，上訴人始進行更正，致伊遲遲無法進行內部風險評估。法遵人員及李禧宜發現上訴人有系爭兼職及持股之違規行為，且兼職公司近80％營業登記項目與上訴人所任職之工商金融業務處之客戶重疊，上訴人得輕易接觸、存取大量僅高階主管始能知悉機密，伊已難設立任何防護機制以有效保護、阻隔客戶及伊之商業機密及業務活動資訊，故法遵人員

及李禧宜於113年3月29日及同年4月9日駁回上訴人全部之外部活動申請，並於113年4月18日進行調查，於113年5月9日完成調查程序，始知悉上訴人於任職期間履次遂行兼職業務，並違反時任上訴人直屬主管即北區業務部資深副總裁郭蘋瑤，於110年間要求上訴人不得接觸成衣紡織業客戶禁令之事實。另上訴人亦涉足被動電子元件製造、食品、自行車、建設營造及媒體業等行業，伊無從逐一釐清上訴人與工商金融業務處近500間企業客戶之潛在利益衝突，及做好完整防火牆隔離，亦難期待上訴人得妥善保護企業客戶之商業資訊及財務機密，或按伊要求進行完整利益迴避。伊於113年5月9日完成調查程序，確認上訴人有系爭兼職及持股，暨如附表三、四所示之違規行為，經伊公司員工紀律委員會（下稱紀律委員會）討論後，認上訴人確實違反勞動契約，及上訴人應遵守之員工作業規範、行為守則、處理準則之相關規定，且情節重大，實難期待伊繼續信賴上訴人得以忠誠態度履行職務，已該當懲戒解僱之最後手段性要件，而於113年6月3日由人資處依勞基法第12條第1項第4款規定，以系爭解僱通知，通知上訴人自113年6月4日起終止勞動契約，並未逾30日除斥期間，是伊終止勞動契約並無違法等語，資為抗辯。並答辯聲明：1.上訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件爭點為：

㈠被上訴人於113年6月4日終止勞動契約，是否合法？

㈡上訴人請求確認僱傭關係存在，及被上訴人應自113年6月4日起按月給付薪資21萬8,554元本息，並於每年給付43萬7,108元本息，併提繳9,000元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶），有無理由？

四、得心證之理由：

㈠被上訴人於113年6月4日終止勞動契約，是否合法？

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。次按

判斷是否符合「情節重大」之要件，應就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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，係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造成相當之危險，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者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護。又勞動契約之給付義務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及勞工提供勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為或不作為義務，如遵守勞工保護法令之作為義務或不得為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，不僅包括一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價值文化及企業管理紀律等。如勞工違背忠實提供勞務義務或其維護雇主之忠誠義務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。經查：

1.依兩造簽訂之聘僱合約之「相關工作規範」約定記載：「您同意並遵守本公司所有相關之工作規範，及其後修改或變更之規定；並同意本公司得因法律及法令需要而變更聘僱條件。附件之聘僱約定與聘僱合約有同一效力，如您願意接受本聘僱合約所載各項條款及附件之聘僱約定，請於本聘僱合約上簽名……」等語〔見原審卷㈠第51頁至第52頁〕可知，兩造約定上訴人應遵守被上訴人制定之所有相關工作規範事項，包括其後修改、變更規定。是被上訴人為規範所屬員工所制定、公告之相關工作規範，自應視為兩造間勞動契約內容之一部，上訴人應受其拘束，倘有違反勞動契約、被上訴人

制定、公告之所有相關工作規範事項，且情節重大者，被上訴人即得依勞基法第12條第1項第4款規定，不經預告終止勞動契約。查：

⑴被上訴人及所屬滙豐集團分別制定之員工作業規範前言載明：「員工應秉誠信、公開、不私己利之原則從事銀行業務之開發及服務，並遵守相關法規及內部規範，包括但不限於下列事項，如有違反規定，將依後果管理政策之處理原則辦理，懲處方式視違規嚴重程度分為口頭警告、書面警告、最終警告或解僱……」、第3點(利益衝突)規定：「銀行之負責人及職員不得兼任其他銀行之任何職務，亦不得未經銀行許可擔任或兼任滙豐集團成員以外之其他公司職務」等語〔見原審卷㈠第223頁至第224頁〕；行為守則第1.1條規定：「所有與滙豐或代表滙豐進行業務往來的人士，應時刻秉持高標準的個人誠信行事。本《全球政策：行為守則》列明了該等標準。所有同事以及約聘人員、顧問、服務供應商和實習生均須遵從本守則。」、第2.7條(利益衝突)規定：「若同事利用其在滙豐的職位以不當手段獲利，會損害我們的聲譽、利害關係人或業務所在的金融市場。《必要程序：個人利益衝突、外部活動和個人帳戶交易》旨在保護同事及滙豐，所有同事均須遵守該政策之規定。該等基本控制措施旨在確保一切活動恰當、公平且透明。同事需要了解並管理或避免可能由以下因素引起的利益衝突：1)個人關係衝突、2)從事滙豐以外的活動、以及3)個人帳戶交易。」、第2.7.2條(從事滙豐以外的活動)規定：「以下是可能存在利益衝突的外部活動例子：・擔任任何外部僱傭職位或開展個人業務，且可能引起潛在利益衝突・在競爭對手公司或與滙豐有業務往來的任何公司或實體中持有直接或間接財務利益……・在滙豐的競爭對手、客戶或供應商的任何公司擔任董事或高級職員……。同事在開展任何外部活動之前，必須完成『外部活動審查流程』，以便滙豐分析並決定是否允許，然後記

錄和管理與外部活動相關的潛在衝突風險。」等語〔見原審卷㈠第241頁、第250頁至第251頁〕；員工手冊第四章服務守則第4.1節行為守則規定：「員工應遵守與本公司所簽訂之行為守則之各項規定，包含但不限於收受饋贈及招待之限制、外部活動之規範……禁止利益衝突……等。若違反規定，依第八章規定處理。」等語〔見本院卷㈠第213頁〕；處理準則規定：「您應完成外部活動申報事項，包括：在滙豐集團以外從事任何業務，包括任何家族企業或提供私人投資建議；接受任何外部組織的有薪或無薪任命，擔任有影響力的職務；取得或持有任何企業、基金、房地產銀團或合夥企業5%或以上的私人投資，或上市公司3%的私人投資;或任何其他可能危害滙豐銀行公正性或與您在滙豐銀行的職位產生利益衝突的外部活動等。」等語〔見原審卷㈠第279頁至第280頁〕、「您必須在公司設置之ECA平台（the Employee Conduct Activities platform）上，必須至少完成一次個人關係利益衝突之申報，以確保職員已披露最新的個人關係利益衝突。且必須在加入或變更滙豐銀行職位時完成個人關係利益衝突之申報，以確保職員在新職位上披露（或重新披露）所有個人關係利益衝突。且職員有責任於情況變化時（如滙豐銀行的職位發生變化，或與特定事件相關的個人關係發生變化；婚姻）繼續評估個人關係利益衝突。」等語〔見原審卷㈠第277頁〕。

⑵依上可知，被上訴人及所屬滙豐集團為規範所屬員工應秉持誠信、公開、不私己利之原則從事銀行業務之開發及服務，就對於員工利益迴避、利害衝突及各項風險管控，特制定員工作業規範〔見原審卷㈠第223頁至第235頁〕、行為守則〔見原審卷㈠第237頁至第269頁〕、員工手冊〔見本院卷㈠第213頁〕、處理準則〔見原審卷㈠第271頁至第318頁〕等規定，供上訴人在內之全體員工遵循。是被上訴人公司每位員工每年均需透過ECA完成「個人關係利益

衝突/外部活動申報年度聲明」，聲明其已詳讀瞭解個人利益衝突申報/外部活動申報之相關規定、申報之個人利益衝突/外部活動申報內容均屬完整、正確並無遺漏，且於系統畫面彈跳式視窗，親自點擊確認鍵，確認其該年度聲明正確無誤後，始完成年度申報〔見原審卷㈠第319頁〕，並由被上訴人或所屬集團檢視個人關係利益衝突之評估結果，及由被上訴人之法遵人員、員工直屬主管審視外部活動是否會對員工及被上訴人所屬集團、關係企業產生任何不利影響，員工如外部活動之申請尚未完成或被拒絕，員工不得進行外部活動〔見原審卷㈠第280頁〕。又員工日後職務如有重大變更、出任高階主管或個人關係利益衝突有所變動時，亦須於15日內向直屬主管報備其現有之重大投資、個人關係利益衝突、外部活動等事項所產生之個人關係利益衝突〔見原審卷㈠第273頁、第277頁〕，外部活動部分並須重新申報取得許可〔見原審卷㈠第281頁、第282頁〕，以便被上訴人及所屬滙豐集團分析並決定是否允許，然後記錄和管理與外部活動相關的潛在衝突風險，以維護被上訴人之風險管控、合規經營及企業管理紀律。

2.本件上訴人自101年9月10日到任，並於109年12月起任職工商金融業務處擔任資深副總裁，其上尚有工商金融業務處負責人（處級主管）、被上訴人公司臺灣區總經理，其下則有顧客關係經理（部級主管）、組員（業務助理），工商金融業務處共2組，上訴人為其中1組之主管乙節，為兩造所不爭執〔見原審卷㈢第272頁至第273頁〕。另上訴人自105年3月間起至112年4月間，陸續擔任由其配偶陳振龍、或由陳振龍之父陳清輝時任、曾任負責人如附表二編號1至4、6、7所示義鋼集團所屬義翰建設股份有限公司、義鋼營造股份有限公司、義鋼實業股份有限公司（下稱義鋼實業公司）、義翰實業股份有限公司（下稱義翰實業公司），及台灣藝術電視台股份有限公司（下稱台灣藝術電視台）、天翰建設股份有限

公司（下稱天翰建設公司）之董事、監察人，並持有義鋼實業公司股份490股（占2.36%，未逾5%）、台灣藝術電視台股份150萬股（占5%）、天翰建設公司間接持有15%股份等情，亦為兩造所不爭執。則依前述，上訴人應依勞動契約約定及被上訴人頒定之前揭各規定，自105年3月起，於每年度或職位調動或個人關係發生變動時，於被上訴人之ECA平台上「誠實」申報、揭露系爭兼職及持股之個人關係利益衝突、外部活動事項，並於完成上開外部活動之申報，且獲被上訴人許可後，始得從事系爭兼職及持股之外部活動。

3.被上訴人工商金融業務處之業務管理單位於108年10月間辦理內部自行查核時，發現上訴人未主動申報其個人關係利益衝突即與被上訴人之客戶公司負責人婚姻關係，經業務管理單位提醒後，上訴人始於108年10月8日提出「個人關係利益衝突」申報表格，上訴人僅於該申報表格之「利益衝突細節描述」欄主述其與被上訴人客戶之負責人為配偶關係，並補充說明其擔任如附表二編號1至4所示公司之董事、監察人，然上訴人當時並未依處理準則規定，就兼職擔任前開多家公司董事、監察人及持有義鋼實業公司股份，正式向被上訴人申請「外部活動」，並取得核准，致其當時直屬主管郭蘋瑤僅認知上訴人與被上訴人之客戶公司具有個人關係利益衝突，而未能正確及完整評估上訴人亦同時進行系爭兼職及持股之外部活動所可能產生之違規行為風險；嗣經被上訴人要求上訴人就其上開未經核准之外部活動提出申報後，上訴人於109年1月22日申報時，仍有將兼職如附表二編號1至4所示公司董事、監察人之起始日均統一錯誤記載為「2019年11月11日」、未申報如附表二編號3所示持有義鋼實業公司股份、未正確填載各公司所營事業等不合格情事，郭蘋瑤因而僅要求上訴人不得接觸新成衣紡織業客戶之禁令，未進一步上報、處理上訴人之違規行為。嗣上訴人於109年12月間晉升為資深副總裁後，因其職責變動而需賦予授信審核權限，其直屬主管郭蘋瑤於110年1月4日要求上訴人應完成利害關係人

聲明，並不得核准義鋼集團授信墊款額度及外匯額度，亦不得經手所有成衣紡織業之授信利率及費用，上訴人於110年11月23日申報更新其外部活動，上訴人於該次申報表中僅載明外部活動之公司為如附表二編號4所示之義翰實業公司，於職務說明一欄內亦載明其擔任系爭兼職，惟仍錯誤登載兼職之起始日期為「2019年11月」，並將所有兼職全部以一筆資料送出。嗣因上訴人於112年6月經任命為工商金融業務處大型企業二部之主管，其當時直屬主管李禧宜發現上訴人未被列在工商金融業務處具授信核准權限人員名單中，被上訴人遂要求上訴人應徹底完成所有利益衝突及外部活動申報程序，上訴人雖就各項兼職逐筆提出申請，惟因上訴人於申報過程中仍持續提供錯誤資訊及申報內容不完整，致李禧宜及法遵人員須自行查詢公開資訊，並逐項、逐點指出上訴人錯誤申報內容後，上訴人始進行更正，並於113年3月18日提供正確外部活動資訊之申報，法遵人員及李禧宜發現上訴人系爭兼職多達6家，且該等公司將近80%營業登記項目與上訴人所任職之工商金融業務處所轄客戶重疊，並持有義鋼實業公司及台灣藝術電視台之股份，及有如附表四所示違反郭蘋瑤要求上訴人不得接觸新成衣紡織業客戶之禁令行為，被上訴人認已難以設立任何防護機制以有效保護、阻隔客戶及被上訴人之商業機密及業務活動資訊，故法遵人員及李禧宜於113年3月29日及113年4月9日駁回全部6份外部職務申請，並於113年4月18日將上訴人停職，要求其接受內部調查等情，有被上訴人提出之被證6之108年10月8日申報之Excel表格、被證7之109年1月22日申報之作業系統畫面、及被上證5-1之108年10月8日個人關係利益衝突申報表、被上證5-2之109年1月22日第1次外部活動申報表、被證8之上訴人與郭蘋瑤（Julie Kuo）間110年1月4日電子郵件、被證9及被上證5-3之上訴人110年11月23日OA系統申報表及申報資料、第2次至第5次外部活動申報表、被證10上訴人與李禧宜間113年3月8日至同年月19日往來電子郵件、被證11至14、被上證4之行業

重疊分析表、被上證5-10至5-15之申報原始資料等附卷可稽〔見原審卷㈠第453頁至第457頁、第459頁至第460頁，本院卷㈠第263頁、第265頁、第277頁至第280頁、第281頁至第286頁，原審卷㈠第461頁至第469頁、第471頁至第475頁、第477頁至第520頁、第521頁至第539頁，本院卷㈠第287頁至第291頁、第267頁至第273頁、第275頁、第301頁至第361頁〕。

4.又被上訴人進行內部調查時，發現上訴人除有上揭未誠實申報系爭兼職及持股之個人關係利益衝突、外部活動之違規行為外，於113年5月9日對上訴人進行詢問後，發現上訴人於如附表三所示上班時間，利用身分及職務之便，或為避免義鋼實業公司外匯交割違約，竟自行撰擬義鋼實業公司之臨時外匯額度提案，以電子郵件交給負責外匯交割案之承辦人，轉呈主管以特急件核准予特許之隔日交割交易（如附表三編號2）、或直接下指令給時任窗口之業務經理助理，緊急處理陳振龍及其家族成員於馬來西亞之相關款項匯款事宜，並以公務信箱聯繫、指示義鋼集團職員辦理後續事宜（如附表三編號7）、或撰寫陳振龍所需交易訊息後，交給當時被上訴人與義鋼實業公司窗口之業務副總裁辦理相關外幣子帳戶事宜（如附表三編號10）、或安排陳振龍等義鋼集團高層與被上訴人之企業暨金融同業處之客戶總經理會談，並於會談當日以申請居家工作方式而不假外出陪同拜訪（如附表三編號14）等如附表三編號1至18所示行為等情，亦有被上訴人提出兩造往來電子郵件、113年5月9日詢問紀錄〔見原審卷㈠第461頁至第469頁、第541頁至第547頁〕，及如附表三編號1至18「證據」欄所示證據在卷可稽。

5.被上訴人之紀律委員會於113年5月21日會議中，針對上訴人未誠實申報系爭兼職及持股之個人關係利益衝突及外部活動之違規行為進行討論後，認為上訴人自入職起即屬受管制人員且擔任高風險職務，自109年12月晉升為職級四之部級主管，肩負人事管理職責，應以身作則體現滙豐高誠信道德標

準之價值觀。惟上訴人自105年起之前開外部活動，均未取得被上訴人事前核准，違反公司內部相關規範；且於109年起之歷次外部活動申報中，皆未揭露其新擔任之外部活動職務，或更新或修正外部活動資料，亦未利用年度聲明之機會採取補救措施，以提供正確之外部活動資訊，無視SME就相關政策遵循所給予之提醒與建議，行為輕率且不誠實，顯未履行相關義務；並違反其直屬主管（Julie Kuo）於109年限制上訴人參與紡織服裝業領域業務及相關定價決策，以防範上訴人家族事業與其外部活動關係所衍生之利益衝突之管制措施。另上訴人於李禧宜及法令遵循處調查期間，未主動揭露完整資訊，僅提供零星、片段不正確之資訊，致耗時近9個月始釐清上訴人所擔任外部活動職務與個人帳戶交易情形，其表現為嚴重不配合調查之行為。又上訴人家族企業之業務範圍與其所任職之工商金融業務處所轄客戶之業務範圍重疊率達87%，與大型企業部所轄客戶之業務範圍重疊率達82%，致被上訴人難以對上訴人及其團隊所負責之客戶群進行屏障或限制，可能導致客戶因未察覺上訴人個人利益關係，持續向上訴人揭露商業計畫、重大非公開資訊或機密交易，恐損及被上訴人長期商業利益，並違反公平待客原則，而將上訴人之違規兼職及違規持股之外部活動行為之風險等級評定為「極高」，決議終止勞動契約，並由被上訴人以上訴人違反勞動契約及工作規則且情節重大，依聘僱合約、本公司員工手冊第8章第8.3節及勞基法第12條第1項第4款規定，通知上訴人自113年6月4日起終止勞動契約等情，有紀律委員會會議紀錄、系爭解僱通知在卷可按〔見本院限閱卷第41頁至第45頁，原審卷㈠第53頁至第54頁〕。又被上訴人提出113年5月21日紀律委員會會議紀錄之遮隱版本（見本院限閱卷第53頁至第57頁），業於115年2月5日送達上訴人〔見本院卷㈠第413頁〕供上訴人閱覽，該遮隱版本除遮隱當日出席委員姓名及委員所表示之意見外，關於上訴人系爭兼職及持股之違規事實；暨紀律委員會認定上訴人系爭兼職及持股之

違規行為構成解僱事由，決議解僱上訴人之內容，均未遮隱。是本院認被上訴人所提前揭紀律委員會會議紀錄之遮隱版本，並無礙於上訴人就被上訴人終止勞動契約之事由是否合法之攻防，附此敘明。

6.綜上，上訴人任職被上訴人之工商金融業務處期間，擔任該部門高階主管之高風險職務，本應嚴格遵循被上訴人及所屬滙豐集團為規範所屬員工應秉持誠信、公開、不私己利之原則，從事銀行業務之開發及服務，而對於員工利益迴避、利害衝突及各項風險管控，所制定之員工作業規範、行為守則、員工手冊及處理準則等規定，並為下屬員工表率，暨避免損及被上訴人利益。而所謂被上訴人利益，非僅限於一時金錢得失之利益，舉凡企業所維護之經營價值文化及企業管理紀律等均包括在內，尤其銀行業屬於高度監理之特許行業，更應重視公平、公開、誠信之原則。是上訴人任職工商金融業務處期間，原應透過ECA詳實申報個人關係利益衝突及外部活動，並獲被上訴人許可後，始得進行外部活動，以利被上訴人及所屬滙豐集團分析、記錄、管理與外部活動相關的潛在衝突風險，以維護被上訴人之風險管控、合規經營及企業管理紀律。然上訴人於個人關係利益衝突申報及歷次外部活動申報表中，均未依行為守則及處理準則規定，如實申報系爭兼職及持股，且經被上訴人要求詳實申報外部活動，以徹底完成所有利益衝突及外部活動申報程序，上訴人仍故為申報不實及申報內容不完整，甚至利用職務之便，犧牲被上訴人利益，於上班時間處理未經被上訴人許可外部活動之如附表三所示事務，並違反郭蘋瑤限制上訴人參與紡織服裝業領域業務及相關定價決策，以防範上訴人家族事業與其外部活動關係所衍生之利益衝突之管制措施，顯有損於被上訴人利益，堪認上訴人違反勞動契約，及員工作業規範、行為守則、員工手冊、處理準則等規定，已達情節重大之程度；亦難以期待被上訴人再委以重任，客觀上亦難期待上訴人為被上訴人提供勞務時善盡忠誠義務，被上訴人對之信賴基礎盡

失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影響，無法繼續僱用之情形，無從僅以警告、減薪、調職或記過等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段。本院認上訴人違反勞動契約、員工作業規範、行為守則、員工手冊及處理準則等規定，情節已屬重大，被上訴人於113年6月4日依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，程度相當，核無不當。上訴人主張：伊並非故意漏未申報家族企業掛名職務，且未對被上訴人造成任何損害，疏漏申報之內容亦屬商工登記之公開資訊，伊之過失非屬情節重大，被上訴人可採取較低程度之降薪、降職等合理懲戒手段，或加強教育訓練管理，或與伊溝通討論其他職務安置，被上訴人逕將伊解僱，與解僱最後手段性原則不合，被上訴人終止勞動契約並不合法云云，委無可採。

7.上訴人主張：被上訴人於113年5月30日未告知解僱之法令依據及事由，翌日始追加勞基法第12條第1項第4款事由，並於113年6月4日始主張依勞基法上開規定及諸多解僱事由，而終止勞動契約，有違誠信原則與解僱明確性原則云云。經查：

⑴觀諸李禧宜與上訴人於113年5月30日LINE對話內容，上訴人稱：「我想了又想，您剛剛電話上說的內容不太合理。1.銀行已做成決議要單方面解僱我，下週三或四HR會聯繫，請我簽署文件。2.解僱的原因是嚴重違反內規-外務沒有拿pre approval及申報不完整。3.如果不想要有被解僱的紀錄，可以選擇在HR聯絡我之前自請離職。我不認為這樣符合勞基法的解僱要件，對我並不公平。」、李禧宜回覆稱：「HR will followup this with you（中文：人資處會就此事與您聯繫）」等語〔見原審卷㈡第93頁〕。113年5月31日解僱電話會議內容，施佳利（即HR Lilly）稱：「……因為我們停職調查的部分，本來就是到今天，那的確就會跟你update一下後續的狀況，那我想Daphne（即李禧宜）跟您討論的……理論上看起來是他已經有先跟您

heads up我們在整個調查的結果，還有最後懲處委員會做出一些懲處的結果是嗎？」，上訴人（即Celia Lan）稱：「其實沒有過程，只有告知我結果而已……因為Daphne告訴我是解僱……我是基於勞基法的哪一個條文……我也希望可以得到資訊……回到您說的解僱，您是用什麼樣的理由跟勞基法的哪一條文呢？」，施佳利稱：「……依照勞基法第12條第1項第4款」、「……如果Daphne已經有跟您提，那我想我們也不用等到下禮拜三或下禮拜四，如果Celia你星期一下午的時間OK的話，就請您直接來HR這邊，就是領取相關的通知書……」等語〔見原審卷㈡第72頁至第73頁、第76頁至第78頁〕；及上訴人與施佳利於113年5月31日往來電子郵件，上訴人稱：「……由於公司調查需要，要求我停職配合調查至31 May 2024，今天是最後一天。昨天30 May 2024接獲CMB Head Daphne Lee透過社交軟體LINE聯繫我，告訴我即將被解僱，要求我等待HR進一步聯繫，在HR聯繫我之前，不需進辦公室……」，施佳利稱：「如今日下午電話中所述，關於台端違反本公司內部規範一事，現時已完成調查。請於113年6月3日下午4點，親至本公司人力資源處，聽取調查報告及簽署員工紀律會懲處決議。」等語〔見原審卷㈢第255頁〕。113年6月3日下午在被上訴人公司南港HR會議室之現場會議內容：HR Eva稱：「……今天主要講Celia，其實HR Lilly上禮拜五已經有跟你說過了，那其實最主要的目的就是要通知你，公司要跟你解除聘僱關係……我還是先請Daphne講一下，就是這個決策做成的一些原因跟想法。」、Daphne稱：「……我們做成最終的決議，就是嚴重影響銀行，就是違反銀行的誠信原則及工作的規範，所以做成今天的決議……」、上訴人稱：「OK所以其實跟上禮拜講的是差不多的嗎？那其實我想確認一下，那我這個是解僱通知書嗎？」、HR Eva稱：「這一份會讓你帶走」、「……這個解僱通知書就是最終公司的一個決定」等語〔見原審卷㈡第

83頁至第85頁〕。暨113年6月3日系爭解僱通知記載：「……三、承上……依聘僱合約、本公司員工手冊第八章第8.3節及勞動基準法第12條第1項第4款規定，本公司謹以本函通知自113年6月4日起終止與台端之聘僱契約。……五、特此以書面通知，並請台端簽收本書面通知。」等語〔見原審卷㈠第53頁至第54頁〕，可知李禧宜於113年5月30日與上訴人之LINE對話中，李禧宜僅係將被上訴人就上訴人於任職期間分別擔任如附表二編號1-4、6、7等6家公司之董事、監察人，並持有其中2家公司之股票，卻屢次延遲、錯誤或未完整申報乙事之調查結果，及紀律委員會最後做出之懲處決定，事先通知上訴人，請上訴人等人資處進一步聯繫，在聯繫之前，不需進辦公室，並未代表被上訴人對上訴人為終止勞動契約之意思表示。另施佳利於113年5月30日與上訴人之電話會議中，係與上訴人約定會面時間，亦未代表被上訴人通知上訴人，依勞基法第12條第1項第4款規定，對上訴人為終止勞動契約之意思表示。而係於113年6月3日下午在被上訴人公司南港HR會議室之現場會議中，始由人資處之Eva代表被上訴人與上訴人進行談話，除告知上訴人調查結果，上訴人之系爭兼職及持股等不當行為，已違反銀行之誠信原則及工作規範，紀律委員會最後作成解僱決議外，並將系爭解僱通知交予上訴人，告知上訴人，被上訴人依聘僱合約、被上訴人員工手冊第8章第8.3節及勞動基準法第12條第1項第4款規定，於113年6月4日起終止勞動契約。是被上訴人於113年6月4日起終止兩造間勞動契約之事實，堪以認定。

⑵另觀系爭解僱通知已載明：「……二、經調查，台端民國105年起陸續擔任共六家外部法人公司之董事或監察人，並持有其中兩家公司之股票。台端於擔任前述外部職務及持股前，均未依循本公司行為守則第2章第7節之『必要程序：個人利益衝突、外部活動和個人帳戶交易』之管理規範進行事先申報、審查並取得本公司許可。另台端於後續

補行申報之程序中，持續有資料錯誤或事實不符之情事，雖經本公司法令遵循單位多次經由系統郵件及口頭通知台端應確保申報之正確性及完整性，惟台端仍屢次延遲、錯誤或未完整申報所擔任之外部重大職務或相關持股之資料。台端於113年5月9日之調查訪談中業已坦承前述未事先取得許可等多項不當行為。三、承上，台端之上開不當行為已違反本公司行為守則、員工手冊及作業規範，並嚴重違反本公司誠信原則之重要價值觀，鑒於台端任職本公司已逾10年並自109年起擔任工商金融業務處之資深副總裁乙職，台端為高階主管且明確知悉前揭內部規範工作規則，而有長期且連續違反之情事，核屬違反勞動契約及工作規則且情節重大，依聘僱合約、本公司員工手冊第8章第8.3節及勞動基準法第12條第1項第4款規定，本公司謹以本函通知自113年6月4日起終止與台端之聘僱契約。……五、特此以書面通知，並請台端簽收本書面通知。」等語〔見原審卷㈠第53頁至第54頁〕，可知被上訴人於系爭解僱通知中，已明確告知上訴人之違規行為及終止勞動契約之事由暨法令依據，並無違誠信原則。從而，上訴人此部分主張，並無可採

8.按為保護受僱人權益，及基於誠信原則，避免僱用人恣意解僱受僱人，且使受僱人適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，僱用人應有告知受僱人其被解僱之「具體事項」義務，不得隨意改列其解僱事由，亦不得就原先通知受僱人之解僱事由，於訴訟上為變更或追加主張。查，依紀律委員會會議紀錄及系爭解僱通知所載，被上訴人係以上訴人有系爭兼職及持股之違規行為，暨如附表三所示之不當行為，已違反銀行之誠信原則、勞動契約及工作規則，且情節重大為由，終止勞動契約〔見本院限閱卷第41頁至第45頁，原審卷㈠第53頁〕。而上訴人於如附表二編號5所示兼職「瑤池金母慈善會」監事之事，係被上訴人於上訴人提起本件訴訟後始發現之違規事實乙節，為被上訴人於本院所自承〔見本院卷㈠第

197頁〕，則上訴人兼職「瑤池金母慈善會」監事乙事，即屬被上訴人於訴訟中新增主張之解僱事實，基於保護受僱人權益及誠信原則，本院審酌被上訴人於113年6月4日終止勞動契約是否合法時，自無須就此一新增解僱事實加以審究。

9.上訴人另主張：伊於108年前後與113年3月間，已坦承有疏漏申報家族企業掛名情事，並同時補行申報完畢，並經被上訴人核准，被上訴人以此事作為解僱事由，有違正當信賴原則與誠實信用原則，而生權利失效之效果云云。然上訴人於歷次之個人關係利益衝突申報表及外部活動申報表中，並未依行為守則及處理準則規定，如實申報系爭兼職及持股，且經被上訴人要求詳實申報外部活動，上訴人仍故為申報不實及申報內容不完整，致李禧宜及法遵人員須自行查詢資訊，逐項、逐點指出上訴人錯誤申報內容，法遵人員及李禧宜認已難以設立任何防護機制以有效保護、阻隔客戶及被上訴人之商業機密及業務活動資訊，而分別於113年3月29日及113年4月9日駁回上訴人全部6份外部職務申請，並於113年4月18日將上訴人停職，要求其接受內部調查，嗣經調查結果，認上訴人未據實申報系爭兼職及持股，已違反勞動契約、員工作業規範及處理準則等規定，且情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約等情，已如前所述，尚難認被上訴人終止勞動契約有何違反正當信賴原則與誠實信用原則，並生權利失效效果之情事。是上訴人此部分主張，尚難憑採。

10.上訴人復主張：被上訴人於108年前後或113年3月即已知悉伊漏未申報家族企業掛名乙事，卻於113年5月30日作為解僱伊之事由，顯已逾越勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間云云。按勞工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項定有明文。前開規定所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應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。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算。查，上訴人於如歷次之個人關係利益衝突申報表及外部活動申報表中，並未依行為守則及處理準則規定，如實申報系爭兼職及持股，經被上訴人要求詳實申報外部活動，上訴人仍故為申報不實及申報內容不完整，致法遵人員及李禧宜須自行查詢資訊，逐項、逐點指出上訴人錯誤申報內容後，認已難以設立任何防護機制以有效保護、阻隔客戶及被上訴人之商業機密及業務活動資訊，而駁回上訴人全部6份外部職務申請，並於113年4月18日將上訴人停職，要求其接受內部調查，經被上訴人於113年5月9日對上訴人進行詢問調查完畢，於113年5月21日召開紀律委員會等情，已如前所述，則被上訴人辯稱：伊係於113年5月9日對上訴人進行詢問調查完畢，始獲得上訴人有違反勞動契約或工作規則之客觀上確信，並經紀律委員會認定情節重大等語，堪予憑採。是被上訴人於113年6月3日交付系爭解僱通知予上訴人，以其違反勞基法第12條第1項第4款規定為由，通知上訴人不經預告，自翌日（4日）起終止勞動契約，並未逾30日除斥期間，上訴人此部分主張，洵屬無據。

㈡上訴人請求確認僱傭關係存在，及被上訴人應自113年6月4日起按月給付薪資21萬8,554元本息，並於每年給付43萬7,108元本息，併提繳9,000元至系爭勞退專戶，有無理由？

承上所述，被上訴人於113年6月4日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約既屬合法，上訴人自不得再依勞動契約，民法第482條、第487條，勞基法第22條第2項規定，請求被上訴人給付勞務報酬及提繳勞退金至系爭勞退專戶。是上訴人請求如附表一上訴聲明第2項至第4項所示部

分，即屬無據。

五、綜上所述，上訴人請求確認僱傭關係存在，並依勞動契約，民法第487條規定，請求：㈠被上訴人應自113年6月4日起至上訴人復職日止，按月於當月25日給付上訴人21萬8,554元，並於每年12月25日前給付上訴人43萬7,108元，且自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；㈡被上訴人應自113年6月4日起至上訴人復職日止，按月提繳9,000元至系爭勞退專戶，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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。

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

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　　115　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　郭彥琪

附表一：

上訴聲明
一、原判決廢棄。 二、確認上訴人與被上訴人間僱傭關係存在。 三、被上訴人應自民國113年6月4日起至上訴人復職日止，按月於當月25日給付上訴人新臺幣（下同）21萬8,554元，並於每年12月25日前給付上訴人43萬7,108元，且自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。 四、被上訴人應自民國113年6月4日起至上訴人復職日止，按月提繳9,000元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金專戶。 五、願供擔保請准宣告假執行。 六、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

附表二：

編號	公司名稱	公司營業登記項目	董（監）事/監察人任職期間/持股	備註
1	義翰建設股份有限公司	包括不動產之開發及租賃、服務與零售服務等	民國（下同）105年3月起擔任董事；112年4月起改任監察人	違規兼職一
2	義鋼營造股份有限公司	包括營造與不動產之開發、租賃等	105年3月起擔任董事；112年4月起改任監察人	違規兼職二
3	義鋼實業股份有限公司（Vortex）	包括成衣、紡織等	107年11月起擔任董事；108年11月持股490股（2.36%）	違規兼職三 違規持股一
4	義翰實業股份有限公司（Microson）	同上	107年11月起擔任監察人	違規兼職四
5	瑤池金母慈善會		107年5月起擔任監事	違規兼職五
6	台灣藝術電視台股份有限公司	包括節目供應及製作、圖書批發、食品之批發與零售等	110年8月起擔任董事； 109年11月持股150萬股（5%）	違規兼職六 違規持股二
7	天翰建設股份有限公司	包括不動產投資開發等	111年3月起擔任董事，持股45萬股；111年10月變更持股為1萬3,500股	違規兼職七

附表三：

編號	日期(民國) 年/月/日	上訴人利用上班時間處理事項	證　據
1	106/07/26、	處理義鋼集團員工旅遊事宜。	被證5-1號、被

	106/08/21		證5-2號〔見原審卷㈠第383頁至第391頁〕
2	106/09/26	陳振龍（時任義鋼實業公司董事長）因出差無法用印完成當日外匯交割，上訴人身為工商金融業務處大型企業部業務經理，為避免義鋼實業公司違約，竟於上班時間撰擬義鋼實業公司之臨時外匯額度提案，以郵件交給負責義鋼實業公司之中型企業之北/中/南區事業部業務副總裁（Erica Liu），由其轉呈主管（Alice Tang）以特急件核准給予特許之隔日（T+1）交割交易。	被證5-3號〔見原審卷㈠第393頁至第396頁〕
3	107/01/22	與義鋼集團員工一同處理陳清輝至馬來西亞接受生長因子注射治療之付、收款事宜。	被證5-4號〔見原審卷㈠第397頁至第402頁〕
4	107/10/29	未透過窗口直接寄發資信證明給義鋼集團職員收受。	被證5-5號〔見原審卷㈠第403頁至第405頁〕
5	107/12/20	為陳振龍準備義鋼集團安徽工廠開幕講稿，並以公務信箱寄予陳振龍。	被證5-6號〔見原審卷㈠第407頁至第408頁〕
6	108/01/09	安排陳振龍參加被上訴人於108年2月22日舉行之「六國貿易論壇-中美貿易戰的影響與因應」研討會；利用公務信箱指示義鋼集團職員辦理陳振龍家族宮廟之光明燈點燈事宜。	被證5-7-1號、被證5-7-2號〔見原審卷㈠第409頁、第411頁〕
7	108/03/18	直接下指令給時任窗口之業務經理助理（Sandy Yang），緊急處理陳振龍及其家族成員於馬來西亞之生長因子治療款項匯款事宜，並以公務信箱聯繫、指示義鋼集團職員辦理後續事宜。	被證5-8號〔見原審卷㈠第413頁至第414頁〕
8	108/08/26	指示義鋼集團職員以處理陳清輝夫婦赴馬來西亞施打生長因子治療事宜。	被證5-9號〔見原審卷㈠第415頁至第416頁〕
9	108/09/27	處理其對義鋼營造簽署之董事願任書，並以公務信箱寄予義鋼集團職員。	被證5-10號〔見原審卷㈠第417頁至第420頁〕
10	109/07/03	上訴人撰寫好陳振龍所需交易訊息後，交給時任被上訴人與義鋼實業公司窗口之業務副總裁（Ross Chiang）請其按照所擬內容寄出給陳振龍以辦理加開外幣子帳戶事宜。	被證5-11號〔見原審卷㈠第421頁〕
11	109/12/28	以公務信箱與中華電信職員討論台灣藝術電視台「瑤池金母」節目MOD上架事宜。	被證5-12號〔見原審卷㈠第423頁〕
12	109/12/29	以公務信箱處理義鋼實業公司付款及負責人演講報名事宜，並以公務信箱告知陳振龍處理結果。	被證5-13-1號 被證5-13-2號〔見原審卷㈠第425頁至第431頁〕

13	110/06/17	以公務信箱指示義鋼集團職員處理辦公處所修繕費用付款事宜。	被證5-14號〔見原審卷㈠第433頁〕
14	110/08/18	私自利用其職銜與身分，安排陳振龍等義鋼集團高層與被上訴人另一部門（企業暨金融同業處)之客戶總經理會談，並於會談當日即110年8月25日以申請居家工作方式不假外出陪同拜訪。該客戶為國內知名建築原料上市公司，與義鋼實業公司、義鋼營造公司及義翰建設公司屬同一產業鏈之上下游或協力廠商。	被證5-15-1號 被證5-15-2號〔見原審卷㈠第435頁至第439頁〕
15	111/02/22	上訴人以上班時間處理台灣藝術電視台股權委託書，並以公務信箱寄予義鋼集團職員。	被證5-16號〔見原審卷㈠第441頁、第443頁〕
16	112/03/03	上訴人出席義鋼實業公司董事會（未請假）。	被證5-17號〔見原審卷㈠第445頁〕
17	113/01/23	上訴人以工商金融業務處主管身分參與某企業客戶尾牙，竟向與會之其他客戶推介上述與公務顯然無關之馬來西亞幹細胞生長因子施打療程，再以公務信箱去函該公司陳姓職員進行後續推介，告知可以透過「Taiwan Celia family」名義直接安排療程。	被證5-18號〔見原審卷㈠第447頁〕
18	113/02/26	上訴人出席義鋼實業公司董事會（申請居家工作）。	被證5-19號〔見原審卷㈠第449頁、第451頁〕

附表四：

編號	日 期(民國)	上訴人違反不得接觸成衣紡織業客戶禁令之事實	證 據
1	111年2月間	上訴人明知其所帶領之同仁負責成衣紡織業客戶(包含義鋼實業公司)，竟未利益迴避亦未遵守不得碰觸成衣紡織業客戶之禁令，至110年9月始移轉該等成衣紡織業客戶至其他小組。	被證11〔見原審卷㈠第521頁至第527頁〕
2	111年5月27日	上訴人請其組員審閱客戶(名單包含義鋼集團)之優惠手續費率。	被證12〔見原審卷㈠第529頁至第531頁〕
3	111年5月間	違規招攬某人造纖維股份有限公司開戶。	被證13〔見原審卷㈠第533頁至第535頁〕
4	111年10月間	上訴人將其違規兼職之義鋼實業公司、義翰實業公司及其他成衣類別客戶之存放款變動資料，寄送至自己信箱。	被證14〔見原審卷㈠第537頁至第539頁〕