

最高法院民事判決

115年度台上字第407號

01
02
03 上訴人 張美蘭
04 訴訟代理人 李明峰律師
05 上訴人 永豐商業銀行股份有限公司
06 法定代理人 曹為實
07 訴訟代理人 陳業鑫律師
08 葉智超律師

09 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
10 114年11月25日臺灣高等法院第二審判決（113年度重勞上字第
11 23號），各自提起上訴，本院判決如下：

主 文

12
13 原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院。

理 由

14
15 一、本件上訴人張美蘭主張：伊自民國88年9月27日起受僱於對
16 造上訴人永豐商業銀行股份有限公司（下稱永豐商銀），自
17 102年7月1日起擔任分行經理，於110年8月14日降職擔任資
18 深中小法金業務專員，約定月薪新臺幣（下同）10萬8148
19 元、每年2個月年終獎金21萬6296元，兩造間為僱傭關係。
20 詎永豐商銀以伊有如原判決附表（下稱附表）一編號一、二
21 所示之違規行為，業於110年9月23日、111年1月24日召開人
22 事評議委員會（下稱人評會）決議各為1大過2小過、2小過
23 之懲處（下分稱第1、2次懲處，合稱系爭懲處），合併為2
24 大過1小過為由，於111年1月27日予以免職，並自同年月28
25 日起生效，終止兩造間僱傭關係（下稱第1次解僱）。惟伊
26 並無附表一所示之違規行為，且系爭懲處非屬同一年度，不
27 得併計，第1次解僱為不合法。嗣第一審判決永豐商銀敗訴
28 後，永豐商銀增列解僱事由，另以伊有如附表二所示之違規
29 行為，於113年3月28日人評會決議對伊記2大過之懲處，並
30 於同年4月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第
31 4款規定，自同年月12日起終止兩造間僱傭契約（下稱第2次

01 解僱)。惟伊僅係訴外人和田能源有限公司(下稱和田公
02 司)負責人黃良聲之配偶,未在和田公司或訴外人裕田能源
03 科技有限公司(下稱裕田公司)兼職;與訴外人即裕田公司
04 負責人謝益宏間無金錢往來,僅利用永豐商銀提供之公務電
05 子郵件信箱作信件備份,並無附表二所示之違規行為,情節
06 亦非重大,第2次解僱不符相當性、比例及衡平原則,違反
07 解僱最後手段性;且縱認伊有上開違規行為,惟永豐商銀於
08 112年10月4日、23日調閱伊所有電子郵件、對伊提出刑事告
09 訴,即已知悉,可見第2次解僱顯逾30日除斥期間,亦非合
10 法。兩造間僱傭關係仍存在,永豐商銀應給付伊自111年1月
11 28日起之薪資及112年至114年之年終獎金64萬8888元等情。
12 爰依民事訴訟法第247條第1項、兩造契約、民法第487條、
13 勞基法第22條第2項規定,求為確認兩造間僱傭關係存在;
14 暨命永豐商銀給付(一)23萬716元及加付自起訴狀繕本送達翌
15 日(111年6月2日)起算法定遲延利息,(二)自111年4月1日起
16 至伊復職前一日止,按月於每月15日給付10萬8148元,及自
17 各當月16日起算法定遲延利息,(三)64萬8888元之判決(未繫
18 屬本院者,不另贅述)。

19 二、永豐商銀則以:兩造為委任關係而非僱傭關係。張美蘭有附
20 表一所示違規行為,違反兩造間契約及伊所訂立之工作規
21 則,情節重大,伊依查核結果作成第1、2次懲處,予以併
22 計,兩造間信任關係業已破壞殆盡,無繼續維持契約關係之
23 可能,再依工作規則第57條第4款第6目、勞基法第12條第1
24 項第4款規定,於111年1月27日通知張美蘭自翌日(同年月2
25 8日)起終止兩造間契約,符合解僱最後手段性。縱認伊第1
26 次解僱為不合法,惟張美蘭另有附表二所示之違規行為,違
27 反兩造間契約及工作規則情節重大,乃於113年4月11日依勞
28 基法第12條第1項第4款規定,自同年月12日起終止兩造間契
29 約,亦屬合法,且未逾勞基法第12條第2項所定之除斥期
30 間。另年終獎金係屬恩惠性給與,並非工資,縱使伊解僱不
31 合法,張美蘭亦不得請求等語,資為抗辯。

01 三、原審廢棄第一審所為張美蘭勝訴部分【確認兩造間僱傭關係
02 存在；永豐商銀應給付張美蘭逾23萬251元部分即465元（23
03 萬716元－23萬251元）及自113年4月12日起按月給付10萬81
04 48元各本息】之判決，駁回其該部分之訴；另維持第一審所
05 為永豐商銀敗訴部分（即應給付張美蘭23萬251元及自111年
06 4月1日起至113年4月11日止按月給付10萬8148元各本息）之
07 判決，駁回其上訴，無非以：

08 (一)張美蘭自88年9月27日起受僱於永豐商銀，依序擔任專員、
09 襄理、分行經理，自110年8月14日起降職為資深中小法金業
10 務專員，月薪10萬8148元。依永豐商銀工作規則第2條第1
11 項、第58條第1款規定及職等/職稱中英文對照表，張美蘭為
12 永豐商銀所屬員工，應遵守工作規則規範之勞動條件。另依
13 永豐商銀所定經理人員任免辦法第3、5、6、8、9條規定，
14 其得調任非經理人員之員工為經理人員，前後年資併計，按
15 原擔任非經理人員之薪資繼續敘薪；因業務需要或有該辦法
16 第8條第2項所列各款情事，得將經理人員改派為非經理人
17 員，對於調任後之員工仍得指揮監督。準此，永豐商銀自11
18 0年8月14日起將張美蘭降職改任為資深中小法金業務專員
19 （非經理人員），對於張美蘭新任職務仍得指揮監督，並將
20 之納入公司生產組織體系，與同僚間分工合作，且張美蘭係
21 為永豐商銀營利目的而提供勞務，二者間具有人格上、組織
22 上及經濟上之從屬性，應認屬僱傭（勞動）契約。

23 (二)永豐商銀為規範員工之工作及獎懲相關事宜，而訂定工作規
24 則及員工獎懲規則。綜依工作規則第57條第4款第6目及員工
25 獎懲規則第5條第7款第9目（下稱系爭規定）所定「年度內
26 經功過相抵記大過2次（含）以上」，係指當年1月1日起至1
27 2月31日止之同年度內經功過相抵記大過2次（含）以上，始
28 得不經預告終止勞動契約。觀之永豐商銀於111年1月27日所
29 發解僱通知書，以張美蘭有附表一編號一、二所示違規行
30 為，於110年9月23日、111年1月24日分經人評會決議為第
31 1、2次懲處，合併為2大過1小過為由，予以免職（自同年月

01 28日起生效)，係以系爭規定，而非勞基法第12條第1項第4
02 款、工作規則第16條第1項第4款作為終止勞動契約之事由。
03 惟第1、2次懲處分屬110、111年度，無從併計，與系爭規定
04 有間，永豐商銀所為第1次解僱，洵非合法。

05 (三)綜據工程合約書、綜合授信約定書、電子郵件等件，參以和
06 田公司負責人黃良聲為張美蘭之配偶，張美蘭自106年11月2
07 5日起兼任和田公司職務，並將永豐商銀提供之公務電子郵件
08 信箱多次使用於私人事務；又明知裕田公司負責人謝益宏
09 為永豐商銀客戶，仍將自身帳戶提供黃良聲作為謝益宏返還
10 私人借款使用，分別違反員工服務準則第21條第1項、第13
11 條、第20條第3款規定（即附表二編號1.(1)、2、4.），有
12 違工作規則第4條所定員工應善盡勤慎敬信之義務，嚴重破
13 壞兩造間信賴關係及企業紀律、秩序之維持，情節重大，無
14 從以減薪或調職等其他懲處方式獲得改善，難以期待永豐商
15 銀採用解僱以外之懲處手段。是永豐商銀於112年10月4日調
16 閱張美蘭自106年1月1日起5年之電子郵件，經比對調查後，
17 方於113年3月28日召開人評會對其作記2大過免職之懲處，
18 確信張美蘭有上開違規行為，再於113年4月11日依勞基法第
19 12條第1項第4款規定，自同年月12日起終止勞動契約，符合
20 比例及衡平原則，亦未逾30日之除斥期間，應屬合法，故張
21 美蘭請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。又兩造約定
22 於每月15日發薪，年終獎金依工作規則第32條第1項後段規
23 定，係按年度整體營運成果及個人績效發給，屬恩惠性給與
24 之非經常性給付，非屬工資。張美蘭於永豐商銀第1次非法
25 解僱後，主觀上並無去職之意，並以準備給付之情事通知並
26 經永豐商銀拒絕受領，則張美蘭請求永豐商銀給付自111年1
27 月28日起至同年3月31日止之薪資共23萬251元，及自同年4
28 月1日起至113年4月11日止按月於每月15日給付10萬8148
29 元，應屬有據，逾此部分之請求，為無理由。從而，張美蘭
30 依兩造契約、民法第487條、勞基法第22條第2項規定，請求
31 永豐商銀給付23萬251元本息；暨自111年4月1日起至113年4

01 月11日止，按月於每月15日給付10萬8148元本息，為有理
02 由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回等
03 詞，為其判斷之基礎。

04 四、按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為
05 保障勞工工作權，防止雇主恣意解僱，使其適當地知悉其所
06 可能面臨之法律關係之變動，雇主基於誠信原則，有明確告
07 知勞工其被解僱事由之義務，不得事後隨意增加或改列。準
08 此，倘雇主於終止勞動契約時，已明確告知勞工被解僱之事
09 由，雖未明載解僱之法律依據，在勞工已足知悉造成其法律
10 關係變動之具體事實及解僱緣由，無礙其防禦權之行使者，
11 仍應認合法。查永豐商銀以張美蘭有附表一編號一、二所示
12 違規行為，於110年9月23日、111年1月24日分經人評會決議
13 為第1、2次懲處，併計為2大過1小過，於111年1月27日發出
14 解僱通知予張美蘭之事實，為原審所認定（見原判決第7
15 頁、第13頁）。對照解僱通知書記載：「一、台端時任光復
16 分行單位主管，…參與案關授信戶裕田集團之授信案，…
17 『未揭露自身與該授信戶之利害關係』，也未說明台端配偶
18 與該授信戶之資金往來關係，『未確實遵守利益迴避原
19 則』。二、經本行人事評議委員會111年度第1次會議決議…
20 依本行『員工獎懲規則』第五條第五款第六目，…予以台端
21 小過二次之懲處，本案與110.09.23人事評議委員會會議審議
22 係為相同函囑查核案件，…該關聯案為大過乙次暨小過二次
23 之懲處，合併本案合計為大過二次暨小過乙次，予以台端免
24 職…。」（見第一審卷一第17頁）；及其後於111年2月23日
25 再發予張美蘭之台北中崙000287號存證信函載述：「一、台
26 端時任光復分行單位主管期間，執行授信業務時『未揭露自
27 身利害關係、未利益迴避』而參與授信簽核、未依規定核實
28 申報三親等以內血親之親屬資料，亦私下與客戶有不當資金
29 往來之情事，業已違反本公司『員工服務準則』、『利害關
30 係人管理作業準則』、『員工服務守則暨行為規範要點』、
31 『員工獎懲規則』等規範，經本公司懲處大過二次暨小過乙

01 次予以免職，並於111年1月27日通知台端，…三、…倘若台
02 端認為兩造間為僱傭關係，台端之行為亦已嚴重破壞與本公
03 司間之信任關係，而有違反勞動契約或工作規則情節重大之
04 情事，本公司爰依照勞動基準法第12條第1項第4款、工作規
05 則第16條第1項第4款等規定，終止兩造間僱傭關係。」等語
06 （見第一審卷一第21至23頁）。前者，雖僅說明張美蘭違反
07 「員工獎懲規則」，第1、2次懲處併計2大過及1小過予以免
08 職之事實，而未記載解僱之法律依據（工作規則條款或勞基
09 法所定法定解僱事由）；後者，除記載前者之事實外，另載
10 有張美蘭違反契約或工作規則情節重大，依勞基法第12條第
11 1項第4款規定終止兩造間契約之法律依據。果爾，以永豐商
12 銀在前、後者均記載相同解僱事實及緣由之情況，能否認張
13 美蘭不足以知悉其法律關係變動之具體事實及解僱緣由，而
14 有礙其防禦權之行使？自茲疑義，有詳予研求之餘地。倘若
15 無，得否謂永豐商銀於後者所載勞基法第12條第1項第4款解
16 僱依據係事後改列？亦應釐清。究竟張美蘭有無違反勞動契
17 約或工作規則且情節重大，永豐商銀第1次解僱是否合法？
18 法院自應調查審認。原審未遑詳查細究，徒以第1、2次懲處
19 非屬同一年度不得併計，不符合系爭規定為由，逕為不利永
20 豐商銀之判決，自有可議。永豐商銀第1次解僱是否合法，
21 尚待事實審調查審認，攸關其所為第2次解僱是否合法、張
22 美蘭得否請求給付薪資及金額若干、年終獎金之判斷，有將
23 原判決全部廢棄發回之必要。兩造上訴論旨，分別指摘原判
24 決關己不利部分違背法令，求予廢棄，非無理由。

25 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第
26 478條第2項，判決如主文。

27 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日

28 最高法院勞動法庭第二庭

29 審判長法官 林 金 吾

30 法官 徐 福 晋

31 法官 高 榮 宏

01

法官 李 國 增

02

法官 藍 雅 清

03 本件正本證明與原本無異

04

書記官 林 沛 侯

05

中 華 民 國 115 年 5 月 27 日