

# 臺灣高等法院民事判決

107年度重勞上字第54號

上訴人 亞太電信股份有限公司

法定代理人 呂芳銘

訴訟代理人 洪崑程

陳明暉律師

張志全律師

被上訴人 楊正祐

黃柏傑

楊恩賜

連尹翎

上四人

訴訟代理人 廖信憲律師

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107年5月23日臺灣士林地方法院106年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於108年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

## 主 文

原判決關於(一)確認被上訴人楊正祐、黃柏傑、楊恩賜與上訴人間之僱傭關係存在，(二)命上訴人給付被上訴人楊正祐、黃柏傑、楊恩賜各逾新臺幣貳仟元、參拾參萬柒仟壹佰肆拾伍元、貳拾伍萬伍仟捌佰壹拾壹元本息，(三)命上訴人給付被上訴人連尹翎逾新臺幣參拾玖萬捌仟貳佰肆拾壹元本息，及自民國一〇八年一月一日起至被上訴人連尹翎復職之日止，按月於次月五日給付連尹翎新臺幣參萬參仟元本息部分，(四)該部分假執行之宣告，(五)訴訟費用之裁判均廢棄。

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、二審訴訟費用由上訴人負擔百分之十五，餘由被上訴人楊正祐、黃柏傑、楊恩賜各負擔百分之四十五、百分之二十、百分之二十。

## 事實及理由

一、被上訴人主張：被上訴人楊正祐自民國100年9月15日起受僱於上訴人，擔任業務經理，薪資為每月新臺幣（下同）10萬元。被上訴人黃柏傑自102年7月22日起受僱於上訴人，擔任業務人員，薪資為每月5萬600元。被上訴人楊恩賜自102年12月9日起受僱於上訴人，擔任業務人員，薪資為4萬5,600元。被上訴人連尹翎自104年11月15日起受僱於上訴人，擔任業務，薪資為每月3萬3,000元。詎上訴人於105年10月18日突閉鎖被上訴人進出上班工作場所之門禁、工作作業電腦系統及電子郵件信箱，指令被上訴人立即離去工作場所。嗣於105年10月20日以被上訴人處理標準網路股份有限公司（下稱標準公司）、八馬資訊工程有限公司（下稱八馬公司）、泰意國際有限公司（下稱泰意公司）等公司大量申辦「企業龍騰333專案」有虛報工作成果，偽造不實工作紀錄之情事，致損害於公司，情節重大，依人員獎懲作業準則第七版（下稱系爭獎懲作業準則）第3條第2項第4款第4目之（12）規定各記大過二次，並依同準則第3條第2項第4款第5目之（6）規定予以免職，另以被上訴人怠忽工作、犯嚴重過失致使公司蒙受重大損失，依同準則第3條第2項第4款第5目之（12）規定予以免職，而依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約。惟被上訴人對於標準公司等客戶依「企業龍騰333專案」大量申辦電信門號一節，已據實報告標準公司等客戶大量申辦電信門號之交易商業風險，標準公司等客戶事後拖欠電信費拒不繳付，不應轉嫁歸責於被上訴人，被上訴人並無上訴人所指怠忽工作、犯嚴重過失致使公司蒙受重大損失之情事。而楊恩賜係基於主管智慧生活中心通路發展部尤琦之指示，將正在接洽之八馬公司等客戶之業績機會轉給其他同單位同事即連尹翎等人辦理，並未增加上訴人應給付業績獎額之負擔，被上訴人亦無上訴人所指不實虛偽擴增進件數量，致其實際受有增加發給員工業績獎金損害之情事。況上訴人未依系爭獎懲作業準則第3條第1項規定，將其對被上訴

人之懲戒提報員工獎懲委員會審議，違反正當作業程序，復違反系爭獎懲作業準則第3條第2項第3款規定，逕對被上訴人為一次記二大過之懲戒處分，其所為之懲處處分、終止兩造間僱傭契約均不合法。爰依民事訴訟法第247條規定、兩造間僱傭契約法律關係，請求確認兩造間之僱傭關係存在，上訴人並應給付楊正祐、黃柏傑、楊恩賜、連尹翎105年10月21日至107年3月31日薪資、105年3月份、6月份業績獎金，及105年度、106年度年終獎金（已扣除上開期間其他工作所得），合計各185萬9,333元、59萬153元、68萬7,293元、47萬3,600元，及自民事續更正訴之聲明狀繕本送達翌日即107年4月19日起算之遲延利息，並自107年4月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付楊正祐、黃柏傑、楊恩賜、連尹翎各10萬元、5萬600元、4萬5,600元、3萬3,000元，及各自應給付日之翌日起算之遲延利息等語。（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。至被上訴人請求逾上開部分，業經原審判決駁回，未據被上訴人聲明不服，該部分非本院審理範圍）。並於本院聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：楊正祐、黃柏傑、楊恩賜已向上訴人為離職之申請，上訴人與其等間之僱傭關係應於其等所申請之離職日期即105年10月14日、11月15日、10月31日終止。又被上訴人明知上訴人公司基於風險管理，對於同一公司大量申辦門號之數量均予以管制，卻配合標準公司等公司以不同公司名義大量申辦門號，藉以規避上訴人公司上開控管措施，進而達成標準公司「洗手機」「跑貨」之目的。被上訴人怠乎工作、犯嚴重過失，致使上訴人公司蒙受重大損害，依上訴人公司工作規則（下稱系爭工作規則）第45條第12款、系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第5目之（12）規定，上訴人得不經預告終止契約。而黃柏傑、連尹翎經楊正祐、楊恩賜指示，配合於其非自己承辦填寫之電信服務申裝書蓋用自己職章後進行門號開通，致上訴人誤信上開申請案件確為黃

柏傑、連尹翎實際經辦處理，並據以核發業績獎金，黃柏傑、連尹翎事後並將領得之業績獎金朋分予楊正祐、楊恩賜。被上訴人虛報工作成果，偽造不實工作紀錄，違法亂紀行為嚴重，行為後態度不佳，已無改正可能，依系爭工作規則第44條第12款、第45條第5款及系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第4目之（12）、第5目之（6），一次記兩大過並予以終止僱傭契約。另依員工獎懲委員會作業準則第四版第3條第1項、第2項第4款第3目規定，上訴人公司人資單位對於單位主管提出之獎懲提報單有初判合理性之權限，如認為有送獎懲委員會審議之必要，方召開會議審議，如人資單位認無召開獎懲委員會之必要，則逕依系爭獎懲作業準則辦理，無須召開獎懲委員會，本件並無程序不正當之情形。被上訴人所涉包括虛報工作成果量或偽造不實工作紀錄、怠忽工作或犯嚴重過失，致使公司蒙受重大損失，依系爭獎懲作業準則規定，上訴人本得給予記大過之懲處處分，倘員工事後毫無檢討反省改進之誠意，另造成公司重大損害，上訴人基於比例原則、企業自治及內部管理權之合理行使，自可視情節嚴重性加重懲處結果，而給予記大過以上之處分，以使員工之違失行為及所應負之責任相符，上訴人公司所為之懲處處分並未流於恣意或不符合比例原則。縱認兩造間僱傭契約仍屬存在，然楊正祐、黃柏傑、楊恩賜取消發放之獎金僅分別為2,000元、29萬5,577元、23萬9,630元，且被上訴人轉向他處服勞務所得之報酬，依民法第487條但書規定，亦應扣除等語，資無抗辯。並於本院聲明：（一）原判決不利於上訴人部分廢棄。（二）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。

### 三、兩造不爭執事項：

（一）楊正祐自100年9月15日起受僱於上訴人，擔任業務經理，薪資為每月10萬元。黃柏傑自102年7月22日起受僱於上訴人，擔任業務人員，薪資為每月5萬600元。楊恩賜自102年12月9日起受僱於上訴人，擔任業務人員，薪資為4萬5,

01 600 元。連尹翎自 104 年 11 月 15 日起受僱於上訴人，擔任業  
02 務，薪資為每月 3 萬 3,000 元（原審卷一第 69-76 頁，卷二  
03 第 367-368 頁）。

04 (二)被上訴人及林國斌、黃守榮、王俊傑、陳智銘分別自 105 年  
05 1 月起經手承辦標準公司、八馬公司、艾克斯公司、源智公  
06 司、肯力行網公司、泰意公司等公司申辦「企業龍騰 333 專  
07 案」電信門號。上訴人因此核發獎金 3 萬 3,000 元、29 萬 5,  
08 577 元、53 萬 1,530 元、25 萬 2,779 元予楊正祐、黃柏傑、  
09 楊恩賜、連尹翎（原審卷一第 96-123 頁）。

10 (三)楊正祐於 105 年 10 月 3 日向上訴人提出離職申請，申請於 10  
11 5 年 10 月 14 日離職（原審卷一第 131 頁）。

12 (四)黃柏傑於 105 年 10 月 12 日向上訴人提出離職申請，申請於 10  
13 5 年 11 月 15 日離職（原審卷一第 132 頁）。

14 (五)楊恩賜於 105 年 10 月 11 日向上訴人提出離職申請，申請於 10  
15 5 年 10 月 31 日離職（原審卷一第 133 頁）。

16 (六)上訴人於 105 年 10 月 20 日，以被上訴人處理標準公司、八馬  
17 公司、泰意公司等公司大量申辦「企業龍騰 333 專案」，有  
18 虛報工作成果量，偽造不實工作紀錄等情事，致損害於公司  
19 ，情節重大，依系爭獎懲作業準則第 3 條第 2 項第 4 款第 4  
20 目之（12）規定各記大過二次，並依同準則第 3 條第 2 項第  
21 4 款第 5 目之（6）規定予以免職。另以被上訴人怠忽工作  
22 、犯嚴重過失致使公司蒙受重大損失，依同準則第 3 條第 2  
23 項第 4 款第 5 目之（12）規定予以免職，終止兩造間之僱傭  
24 契約，並發給離職日期為 105 年 10 月 20 日之離職證明（原審  
25 卷一第 21 頁、第 212-215 頁）。

26 四、被上訴人主張於 105 年 10 月 20 日終止兩造間僱傭契約並不合  
27 法，兩造間僱傭關係應仍繼續，上訴人負有按月給付薪資、  
28 年終獎金、業績獎金之義務，為上訴人所否認，並以前詞置  
29 辯，經查：

30 (一)被上訴人有無系爭獎懲作業準則第 3 條第 2 項第 4 款第 5 目  
31 之（12）、系爭工作規則第 45 條第 12 款所定「怠忽工作或犯

01 嚴重過失致使公司蒙受重大損失」之情事？上訴人以此為由  
02 於105年10月20日依勞基法第12條第4款規定終止兩造間僱  
03 傭契約是否合法？  
04 系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第5目之（12）、系  
05 爭工作規則第45條第12款規定：「員工具有下列情事之一者  
06 得報請核予免職：（12）怠忽工作或犯嚴重過失致使公司  
07 蒙受重大損失者」「員工具有下列情事之一且情節重大者，  
08 本公司得不經預告終止勞動契約：十二、怠忽工作或犯嚴重  
09 過失致使公司蒙受重大損失者」（原審卷一第80頁、第91頁  
10 ）。本件上訴人抗辯被上訴人有系爭獎懲作業準則第3條第  
11 2項第4款第5目之（12）、系爭工作規則第45條第12款所  
12 定「怠忽工作或犯嚴重過失致使公司蒙受重大損失」之情事  
13 係以被上訴人辦理標準公司等客戶申辦「企業龍騰333專  
14 案」時，明知標準公司等客戶大量申辦門號之目的係為「洗  
15 手機」「跑貨」，卻因故意或過失未詳查進件公司資料，未  
16 於放行單中充分揭露訊息，未即時報告經辦案件情形，致使  
17 上訴人受有損害為據。惟電信業界所謂「洗手機」「跑貨」  
18 即客戶取得手機後再轉售交付他人之行為並非法令所強行  
19 禁止，且申辦電信門號取得手機之客戶本均具有「洗手機」  
20 「跑貨」風險之可能性，此為上訴人經營供給電信門號並搭  
21 配手機業務無可迴避之商業交易風險之一，上訴人僅得採行  
22 相應之風險控管措施防止「洗手機」「跑貨」風險之發生，  
23 非當然拒絕與大量申辦門號之客戶締約等情，業據時任上訴  
24 人公司智慧生活中心主管即證人尤琦於原審審理時證稱：「  
25 （在電信服務業推銷商品搭配手機，客戶取得手機後，客戶  
26 是否可以將手機轉讓給他人？）我不能限制客戶後面要怎麼  
27 做，要給客戶自己決定」「（被告如何控管客戶轉讓手機的  
28 商業風險？）我們的資費如果月租有綁手機的，在前端就要  
29 先付一定的金額額度，比如第一筆看手機的價值跟月租費，  
30 如果是IPHONE可能會繳納一萬或二萬」「（如果客戶之後不  
31 再繳納電信費，如何處理？）客戶如果提前解約就要付違約

01 金」 「（被告的『智慧生活中心』營業部門開發『B2B2C』  
02 業務，中間的經銷商是否會有所謂『跑貨』／『洗手機』的  
03 商業風險？）營業上風險是有的，不只是洗手機，不繳錢也  
04 是一種」 「（就此有所謂『跑貨』／『洗手機』的商業風險  
05 的客戶，被告公司是否必定拒絕締約？）會考量，也有可能  
06 拒絕。我跟客戶的關係作這個業務裡面，考量的是錢是否收  
07 得到，客戶拿到手機是要自己用或是家人用或什麼的，我們  
08 無法控管」 「（如果可能錢會收不回來會怎麼處理？）提高  
09 保證金或其他抵押品或其他方式」 「（如果是大量申請公司  
10 就會懷疑是否為跑貨或洗手機？）不管大量或小量我們都會  
11 去評估使用狀況，如果懷疑是洗手機有風險，就會想辦法把  
12 手機的成本收回來，比如第一期如果是蘋果的手機就先繳納  
13 兩萬塊」 「（對於標準網絡公司等客戶大量申辦被告推出的  
14 『企業龍騰333專案』電信門號，被告如何控管『跑貨』／  
15 『洗手機』的商業風險？）手機假設四千，一定要有預繳款  
16 ，保證手機的成本可以收回來」 「（你有無參考被告的『風  
17 險管理』部門簽具的風險控管措施，最後由你決行辦理簽約  
18 ？）公司會有一個風管的審核，我們會參考風管的意見，本  
19 件是我決行同意」 「（在你決行辦理簽約之前，原告楊正祐  
20 等人有無向你報告大量申辦電信門號有所謂『跑貨』／『洗  
21 手機』的商業風險？）業務跟我們呈報說標準網絡公司是要  
22 去拓展自己的客戶，原則上手機跟門號給客戶之後，大部分  
23 是手機跟門號會一起使用，但有些人不需要手機，只須門號  
24 ，之後他們只要用紅利的方式去將剩下的手機作為一個回饋  
25 ，鼓勵用戶去使用，我得到的資訊是這樣」等語明確（原審  
26 卷二第135-136頁）。而被上訴人辦理標準公司等客戶大量  
27 申辦「企業龍騰333專案」電信門號時，已於風險警訊項下  
28 勾選「企業戶一證多門號警訊」，據實告知標準公司等客戶  
29 有「洗手機」「跑貨」之潛在風險狀況，上訴人對此亦有所  
30 悉，經風險管理部簽示風險控管意見及提高預繳款等建議，  
31 最終經尤琦核示決行，復有開通（異動）放行簽核表附卷可

01 佐（原審卷一第96頁、第104-105頁、第107頁、第111-11  
02 2頁、第114頁、第120頁）。又被上訴人就標準公司等客  
03 戶大量申辦「企業龍騰333專案」電信門號，其目的係要將  
04 取得之手機轉售「洗手機」「跑貨」一節並不知情。標準公  
05 司等客戶嗣未繳納電信費，係因二次撥號有問題，電話無法  
06 撥出去，非「洗手機」「跑貨」之原因所致，亦經標準公司  
07 負責人即證人高銘鍵於原審審理時證稱：「終結就是被告公  
08 司的機房有問題，撥不出去，他們跟臺灣大哥大共構，但是  
09 貳次撥號回不到被告公司的機房，因為撥不出去卻要被扣保  
10 證金」「被告公司又不排除問題，我就決定不繼續繳納月租  
11 費，每月資費是333，每個門號保證金是三千，扣沒幾個月  
12 就被扣完了，被告公司就把門號全部停掉」「（你跟被告公  
13 司大量採購企業龍騰333專案跟手機，你有無跟原告楊恩賜  
14 說你要將手機單獨轉賣？）如果知道的話，他可能就不會跟  
15 我配合。出問題之後才告訴他」等語屬實（原審卷三第70頁  
16 、第72頁）。綜此以觀，被上訴人辦理標準公司等客戶大量  
17 申辦「企業龍騰333專案」電信門號時，對於標準公司等客  
18 戶大量申辦電信門號之目的為何並不知情，且其等已將「洗  
19 手機」「跑貨」之風險據實告知，並經上訴人風險管理部門  
20 評估簽具相應之風險控管措施，最終由智慧生活中心主管尤  
21 琦核決辦理簽約，標準公司等客戶嗣未繳納電信費，亦非「  
22 洗手機」「跑貨」之原因所致，非被上訴人所得預見，應認  
23 被上訴人已忠實執行業務，並無怠忽工作或犯嚴重過失，致  
24 使公司蒙受重大損失之情事。此經臺灣士林地方檢察署檢察  
25 官為同一認定，而對被上訴人為不起訴處分，亦有臺灣士林  
26 地方檢察署檢察官107年度偵字第5752號不起訴處分書在卷  
27 可憑（本院卷一第135-146頁）。是上訴人以被上訴人有系  
28 爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第5目之（12）、系爭  
29 工作規則第45條第12款所定「怠忽工作或犯嚴重過失致使公  
30 司蒙受重大損失」之情事，於105年10月20日依勞基法第12  
31 條第4款規定終止兩造間僱傭契約自非合法。

(二)被上訴人有無系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第4目之(12)、第5目之(6)及系爭工作規則第44條第12款、第45條第5款所定「虛報工作成果量或偽造不實工作記錄」「一年內累計達記大過二次」之情事?上訴人以此為由於105年10月20日依勞基法第12條第4款規定終止兩造間僱傭契約是否合法?

1.按雇主僱用勞工人數在30人以上者,應依其事業性質,就受僱、解僱、資遣、離職及退休等事項訂立工作規則,勞基法第70條第7款定有明文。雇主訂立之工作規則既規範勞雇雙方之勞動條件,其就解僱、資遣、離職等事項訂立工作規則者,該工作規則即有拘束勞雇雙方之效力,勞雇雙方均應遵守。系爭獎懲作業準則第3條第1項「作業流程」明定關於上訴人公司獎懲事項,係由單位主管提送獎懲提報單送中心主管,經人力資源部審核,除「侵占公款證據確鑿者」「所有人員:嘉獎/申誡/警告」「無正當理由連續曠職三日或1個月內曠職達六日而免職者」,由總經理核定外,其他所有人員小功/過(含)以上之獎懲事項,均應提報由總經理主持之員工獎懲委員會審議,審議結果由董事長核定(原審卷一第77頁)。上訴人雖抗辯依員工獎懲委員會作業準則第4版第3條第1項、第2項第4款第3目規定(原審卷一第82-83頁),上訴人公司人資單位對於單位主管提出之獎懲提報單有初判合理性之權限,如認為有送獎懲委員會審議之必要,方召開會議審議等語。然系爭獎懲作業準則第3條第1項「作業流程」已明定所有人員小功/過(含)以上之獎懲事項,均應提報由總經理主持之員工獎懲委員會審議,審議結果由董事長核定(原審卷一第77頁),上訴人公司人資單位初判有無交付獎懲委員會裁決之必要,自應受上開規定之拘束。亦即所稱「初判合理性」「初判是否有交付獎懲委員會裁決之必要」,僅限於判斷單位主管提送之獎懲事項是否屬「侵占公款證據確鑿者」「所有人員:嘉獎/申誡/警告」「無正當理由連續曠職三日或1個月內曠職達六日而免

職者」等無需召開獎懲委員會審議之事項，非謂上訴人公司  
人資單位具有自行決定是否召開獎懲委員會審議之權限，否  
則系爭獎懲作業準則第3條第1項「作業流程」之規定將形  
同具文，上訴人上開所辯難謂可採。依此，除「侵占公款證  
據確鑿者」「所有人員：嘉獎／申誡／警告」「無正當理由  
連續曠職三日或1個月內曠職達六日而免職者」外，上訴人  
對於員工所為小功／過（含）以上之獎懲事項，均應提報由  
總經理主持之員工獎懲委員會審議，審議結果並應經董事長  
核定，始生效力。

2. 又系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第4目之（12）、  
第5目之（6）規定：「員工具有下列情事之一者，得報請  
核予記大過：（12）虛報工作成果量或偽造不實工作記錄者  
」「員工具有下列情事之一者，得報請核予免職：（6）一  
年內累計達記大過二次者」（原審卷一第80頁）。系爭工作  
規則第44條第12款、第45條第5款規定：「員工具有下列情  
事之一經查證屬實者，得報請核予記大過：（12）虛報工作  
成果量或偽造不實工作記錄者」「員工具有下列情事之一且  
情節重大者，本公司得不經預告終止勞動契約：五、一年內  
累計達記大過二次且符合法定解僱事由者」（原審卷一第90  
-91頁）。本件上訴人固抗辯被上訴人辦理標準公司等客戶  
大量申辦「企業龍騰333專案」時，有虛報工作成果，偽造  
不實工作紀錄之情事，致損害於公司，情節重大，其業依系  
爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第4目之（12）、系爭  
工作規則第44條第12款規定各記大過二次，並依系爭獎懲作  
業準則第3條第2項第4款第5目之（6）、系爭工作規則  
第45條第5款規定予以免職，兩造間僱傭契約業經其依勞基  
法第12條第4款規定終止等語。惟被上訴人所涉上開情事倘  
若屬實，依系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第4目之  
（12）、第5目之（6）及系爭工作規則第44條第12款、第  
45條第5款規定，上訴人得報請核予記大過、免職，屬小功  
／過（含）以上之獎懲事項，揆諸前揭說明，上訴人公司人

資單位應提報由總經理主持之員工獎懲委員會審議，並將審議結果送請董事長核定，始生效力。而上訴人於105年9、10月間約談被上訴人發現上開情事後，即以被上訴人有「虛報工作成果量或偽造不實工作記錄」之情事，依系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第4目之（12）規定各記大過二次，並以被上訴人有「一年內累計達記大過二次」之情事，依系爭獎懲作業準則第3條第2項第4款第5目之（6）予以免職，並未提報獎懲委員會審議，並將審議結果送由董事長核定，為上訴人所不爭，並有員工訪談記錄表、懲處公告在卷可憑（原審卷一第134-185頁、第188-193頁、第21頁）。則上訴人對被上訴人所為記大過二次、免職之懲處處分，自因未踐行系爭獎懲作業準則第3條第1項所定之作業流程而不生效力。又系爭獎懲作業準則已明定獎懲事由及獎懲標準，並依不同之事由，就警告、申誡、記小過、記大過、免職等懲處方式訂定不同範圍之懲處標準，觀諸系爭獎懲作業準則即明（原審卷一第77-81頁），足見上訴人就何種事由屬勞基法第12條第1項第4款所定違反勞動契約或工作規則情節重大之情形已有規範。關於員工虛報工作成果量或偽造不實工作記錄者，系爭獎懲作業準則、工作規則已明定其懲處方式為記大過（原審卷一第80頁、第91頁），未及於免職，應認上訴人亦不認為該事由情節重大程度已足以為解僱，其自不得以此為由依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約。至一年內累計達記大過二次者，系爭獎懲作業準則、工作規則固明定其懲處方式為免職，然上訴人對被上訴人所為記大過二次之懲處處分，因未踐行系爭獎懲作業準則第3條第1項所定之作業流程而不生效力，已如前述，其亦無從以被上訴人一年內累計達記大過二次為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間僱傭契約。是上訴人主張兩造間僱傭契約業經其於105年10月20日依勞基法第12條第4款規定終止，應無可採。

（三）兩造間僱傭關係是否仍存在？

01 按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工作行使其權利  
02 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意。楊正祐於105年  
03 10月3日向上訴人提出離職申請，申請於105年10月14日離  
04 職，有離職申請在卷可憑（原審卷一第131頁），則其與上  
05 訴人間之僱傭關係應於105年10月14日終止，不因上訴人復  
06 於105年10月20日為終止兩造間僱傭契約之意思表示而影響  
07 。又上訴人於105年10月20日終止兩造間僱傭契約並不合法  
08 ，已如前述。而黃柏傑於105年10月12日向上訴人提出離職  
09 申請，申請於105年11月15日離職，楊恩賜於105年10月11  
10 日向上訴人提出離職申請，申請於105年10月31日離職，亦  
11 有離職申請附卷可佐（原審卷一第132-133頁）。則黃柏傑  
12 、楊恩賜與上訴人間之僱傭關係，應分別於105年11月15日  
13 、105年10月31日終止。楊正祐等3人固主張其等提出離職  
14 申請僅為抗議，並無離職之真意，此為上訴人所明知等語。  
15 惟按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者  
16 ，其意思表示，不因之無效，但其情形為相對人所明知者，  
17 不在此限，民法第86條定有明文。楊正祐提出離職申請，載  
18 明離職原因為「個人職涯考量，申請離職」（原審卷一第13  
19 1頁）。黃柏傑提出離職申請，載明離職原因為「因考量個  
20 人未來生涯發展，計畫再行補強學歷，故申請離職」（原審  
21 卷一第132頁）。楊恩賜提出其離職申請，載明離職原因為  
22 「個人生涯規劃因素，申請離職」，面談內容則記載「回高  
23 雄接掌家中事業」（原審卷一第133頁）。核其內容，除明  
24 確記載離職原因外，並無任何關於表達「抗議」或「真意保  
25 留」之記載。且楊正祐、黃柏傑於105年10月14日接受上訴  
26 人公司訪談時，對於所詢「已提出離職申請，對於依公司規  
27 定應繳回之獎金該如何處理」之問題，僅表示會盡量配合公  
28 司規定繳回獎金或從尚未領得之其他獎金中抵扣等語，並未  
29 向上訴人公司反應其等並無離職之真意，亦有訪談紀錄表附  
30 卷可參（原審卷一第188頁、第192頁）。足認楊正祐等3  
31 人非無離職之真意。楊正祐等3人就其等並無離職真意，且

此為上訴人所明知一節，既未舉證以實其說，其等主張無離職真意，並依民事訴訟法第247條規定，請求確認其等與上訴人間之僱傭關係存在，即屬無據。又上訴人於105年10月20日終止兩造間僱傭契約並不合法，已如前述，連尹翎依民事訴訟法第247條規定，請求確認其與上訴人間之僱傭關係存在，應屬有據。

(四)被上訴人請求上訴人給付105年10月21日至107年3月31日薪資、105年3月份、6月份業績獎金，及105年度、106年度年終獎金，並自107年4月1日起至被上訴人復職之日止，按月於次月5日給付薪資，有無理由？其金額應為若干？

1. 關於薪資請求部分：

按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬，但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。

(1) 楊正祐部分：

楊正祐與上訴人間之僱傭關係於105年10月14日終止，已如前述，上訴人自該日起即無給付薪資予楊正祐之義務，楊正祐依兩造僱傭契約法律關係，請求上訴人給付105年10月21日至107年3月31日之薪資145萬7,333元（已扣除上開期間其他工作所得27萬6,000元），及自107年4月1日起至其復職之日止，按月於次月5日給付薪資10萬元，應屬無據。

(2) 黃柏傑部分：

黃柏傑與上訴人間之僱傭關係於105年11月15日終止，已如前述。而黃柏傑薪資為每月5萬600元，上訴人僅給付薪資至105年10月20日，復為上訴人所不爭（原審卷二第368頁）。黃柏傑請求上訴人給付105年10月21日至105年11月14日（計25日）之薪資4萬1,568元（ $50,600 \div 31 \times 11 + 50,600 \div 30 \times 14 = 41,568$ ，元以下四捨五入），應屬有據。又黃

柏傑於離職後之105年12月2日始至全林實業股份有限公司任職，有勞工保險投保資料在卷可憑（原審卷三第12頁），足認黃柏傑於上開薪資給付期間並未轉向他處服勞務而取得報酬，自無自其上開薪資給付扣除其他工作所得可言。則黃柏傑依兩造僱傭契約法律關係，請求上訴人給付薪資4萬1,568元，為有理由，逾此金額之請求，及請求上訴人自107年4月1日起至其復職之日止，按月於次月5日給付薪資5萬600元，不應准許。

(3) 楊恩賜部分：

楊恩賜與上訴人間之僱傭關係於105年10月31日終止，已如前述。而黃柏傑薪資為每月4萬5,600元，上訴人僅給付薪資至105年10月20日，復為上訴人所不爭（原審卷二第368頁）。楊恩賜請求上訴人給付105年10月21日至105年10月31日（計11日）之薪資1萬6,181元（ $45,600 \div 31 \times 11 = 16,181$ ），應屬有據。又楊恩賜於離職後之106年4月28日始至和記環球電訊股份有限公司任職，有勞工保險投保資料在卷可憑（原審卷三第15頁），足認楊恩賜於上開薪資給付期間並未轉向他處服勞務而取得報酬，自無自其上開薪資給付扣除其他工作所得可言。則楊恩賜依兩造僱傭契約法律關係，請求上訴人給付薪資1萬6,181元，為有理由，逾此金額之請求，及請求上訴人自107年4月1日起至其復職之日止，按月於次月5日給付薪資4萬5,600元，不應准許。

(4) 連尹翎部分：

上訴人於105年10月20日終止其與連尹翎間之僱傭契約並不合法，上訴人與連尹翎間之僱傭關係仍屬存在，已如前述。而連尹翎薪資為每月3萬3,000元，上訴人僅給付薪資至105年10月20日，復為上訴人所不爭（原審卷二第368頁）。連尹翎自得請求上訴人給付105年10月21日至107年12月31日（計26月11日）之薪資86萬9,710元（ $33,000 \times 26 + 33,000 \div 31 \times 11 = 869,710$ ，元以下四捨五入）。惟連尹翎自106年6月21日起至源力國際股份有限公司（下稱源力公司）

、冠競健康事業股份有限公司（下稱冠競公司）任職，於源力公司任職期間獲取薪資所得23萬400元（ $32,000 \div 30 \times 6 + 32,000 \times 7 = 230,400$ ），於冠競公司任職期間獲取薪資所得37萬3,069元，有勞工保險投保資料、在職薪資證明書、稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可憑（原審卷三第17頁）。經扣除，上訴人應給付連尹翎105年10月21日至107年12月31日之薪資26萬6,241元（ $869,710 - 230,400 - 373,069 = 266,241$ ），並自108年1月1日起至連尹翎復職之日止，按月於次月5日給付連尹翎薪資3萬3,000元。則連尹翎依兩造僱傭契約法律關係，請求上訴人給付薪資26萬6,241元，及自108年1月1日起至連尹翎復職之日止，按月於次月5日給付薪資3萬3,000元，為有理由，逾此範圍之請求，不應准許。

## 2. 關於業績獎金請求部分：

上訴人公司行動門號獎金計算標準作業細則－智慧生活第3條第1項第4款第7目規定：「如業務人員離職或不足月之新進人員（破月），業績不列入計算（開通數計算單位整體業績，不計其個人獎金），且未結算之獎金不予計算」（原審卷二第111頁）。是業務人員離職，僅未結算之獎金始不予計算，就已結算惟上訴人未予發放之獎金，縱已離職，業務人員亦得請求上訴人給付之。楊正祐已結算應於105年9月5日發放之主管獎金為2,000元。黃柏傑已結算應於105年6月5日發放之105年3月份業績獎金為21萬1,910元，已結算應於105年9月5日發放之105年6月份業績獎金為8萬3,667元。楊恩賜已結算應於105年6月5日發放之105年3月份業績獎金為23萬9,630元，惟上訴人均未予發放，為上訴人所不爭（原審卷一第95頁，卷二第106-107頁）。上開主管獎金、業績獎金既已結算並應於楊正祐等3人離職前發放，楊正祐等3人依兩造間僱傭契約法律關係，請求上訴人給付楊正祐、黃柏傑、楊恩賜主管或業績獎金各2,000元、29萬5,577元（ $211,910 + 83,667 = 295,577$ ）、23

萬9,630元，應屬有據。

3. 關於年終獎金請求部分：

上訴人於106年1月16日、107年2月2日公告105年度、106年度終獎金發放原則暨發放時間。105年度年終獎金發放對象為105年10月1日（含）以前到職，至105年12月底服務滿3個月之正職人員，且於年終獎金發放日仍在職之員工，發放金額為核發年終獎金2個月，以105年12月之本薪加計伙食津貼為計算基準，發放時間為106年1月20日。106年度年終獎金發放對象為106年10月1日（含）以前到職，至106年12月底服務滿3個月之正職人員，且於年終獎金發放日仍在職之員工，發放標準為106全年度在職者核發年終獎金2個月，以106年12月之本薪加計伙食津貼為計算基準，服務未滿1年按比例計算，發放時間為107年2月5日，有上訴人公告人106字第003號、公告人107字第010號公告在卷可憑（原審卷一第26頁，卷三第87頁）。楊正祐、黃柏傑、楊恩賜分別於105年10月14日、105年11月15日、105年10月31日自上訴人公司離職，已如前述，足見其等於106年1月20日、107年2月5日發放105年度、106年度年終獎金時已非在職員工，依上開發放原則，其等均不得請求上訴人發給105年度、106年度年終獎金。則楊正祐、黃柏傑、楊恩賜依兩造間僱傭契約法律關係，請求上訴人給付105年度、106年度年終獎金合計各40萬元（ $100,000 \times 2 + 100,000 \times 2 = 400,000$ ）、20萬2,400元（ $50,600 \times 2 + 50,600 \times 2 = 202,400$ ）、18萬2,400元（ $45,600 \times 2 + 45,600 \times 2 = 182,400$ ），應屬無據。又連尹翎之薪資為每月3萬3,000元，已如前述，則其依兩造間僱傭契約法律關係，請求上訴人給付105年度、106年度年終獎金合計13萬2,000元（ $33,000 \times 2 + 33,000 \times 2 = 132,000$ ），自屬有據。

4. 承上，楊正祐得請求上訴人給付之項目、金額為主管獎金2,000元。黃柏傑得請求上訴人給付之項目、金額為薪資4萬

01 1,568 元、業績獎金 29 萬 5,577 元，合計為 33 萬 7,145 元（  
02 41,568 + 295,577 = 337,145）。楊恩賜得請求上訴人給付  
03 之項目、金額為薪資 1 萬 6,181 元、業績獎金 23 萬 9,630 元  
04 ，合計為 25 萬 5,811 元（16,181 + 239,630 = 255,811）。  
05 連尹翎得請求上訴人給付之項目、金額為薪資 26 萬 6,241 元  
06 、年終獎金 13 萬 2,000 元，合計為 39 萬 8,241 元（266,241  
07 + 132,000 = 398,241），及自 108 年 1 月 1 日起至連尹翎  
08 復職之日止，按月於次月 5 日給付薪資 3 萬 3,000 元。其等  
09 逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

10 五、綜上所述，被上訴人依民事訴訟法第 247 條規定、兩造間僱  
11 傭契約法律關係，請求確認連尹翎與上訴人間之僱傭關係存  
12 在，被上訴人應給付楊正祐、黃柏傑、楊恩賜、連尹翎各 2,  
13 000 元、33 萬 7,145 元、25 萬 5,811 元、39 萬 8,241 元，及  
14 均自民事續更正訴之聲明狀繕本送達翌日即 107 年 4 月 19 日  
15 （原審卷三第 76 頁）起，均至清償日止，按週年利率 5% 計算  
16 之利息，並自 108 年 1 月 1 日起至連尹翎復職之日止，按月  
17 於次月 5 日給付連尹翎 3 萬 3,000 元，及自各該應給付日之  
18 翌日起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息，為有理由，  
19 應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就  
20 超過上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽。  
21 上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由  
22 ，爰由本院廢棄改判如主文第 2 項所示。至上開應予准許部  
23 分，原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴人就此指摘  
24 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
26 審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論列，附此  
27 敘明。

28 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴  
29 訟法第 450 條、第 449 條第 1 項、第 79 條、第 85 條第 1 項但  
30 書，判決如主文。

31 中 華 民 國 108 年 9 月 10 日

勞工法庭

審判長法官 徐福晉  
法官 郭顏毓  
法官 陳秀貞

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（詳附註）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 108 年 9 月 10 日  
書記官 邱品華

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。