

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上字第7號

上訴人 紀美鈴

被上訴人 元大商業銀行股份有限公司

法定代理人 張財育

訴訟代理人 段家傑律師

被上訴人 涂阿清

上列當事人間請求確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，上訴人對於中華民國112年11月20日臺灣雲林地方法院第一審判決（112年度勞訴字第21號），提起上訴，本院於113年8月15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

甲、程序方面：

被上訴人元大商業銀行股份有限公司（原名復華商業銀行股份有限公司，96年9月23日更名，下稱元大銀行）之法定代理人原為蔡明修，嗣變更為張財育，有公開資訊觀測站重大訊息公告可稽（見本院卷第81頁），並聲明承受訴訟（見本院卷第79至80頁之書狀），經核並無不合，應予准許。

乙、實體方面：

一、本件上訴人主張：其自民國93年11月15日起受僱於被上訴人元大銀行，擔任內勤存匯作業人員，每月工資新臺幣（下同）3萬7,300元。元大銀行於95年5月2日未經其同意，將其調任存匯業務外務人員，違反勞工法令，對於勞動條件為不利變更，嗣依分行經理即被上訴人涂阿清呈報不實之95年度績效考核結果，以其不能勝任工作為由，於96年5月1日將其

01 資遣，未先施以輕微處分或改調其他適當工作，而違反誠信
02 原則、比例原則及解僱最後手段性原則，終止僱傭契約顯不
03 合法，故其與元大銀行間之僱傭關係仍存在，元大銀行拒絕
04 受領其提供勞務，其無補服勞務之義務，得請求給付工資及
05 法定利息、雇主應提繳之勞工退休金、約定之外勤油資、獎
06 金合計94萬9,791元（①96年5月1日、2日之工資2,487元《3
07 萬7,300元÷30×2》、②98年5月1日至106年4月30日之工資30
08 萬元《3萬7,300元×12月×8年=358萬0,800元，僅先為一部
09 請求》、③98年5月1日至106年4月30日之雇主應提繳6%勞工
10 退休金共22萬0,032元、④98年5月1日至106年4月30日工資
11 之法定利息32萬2,272元《按年息百分之2複利計算，詳原審
12 卷第299至301頁六、所載》、⑤95年5月1日至96年5月2日外
13 勤工資未給付之油資6萬元《5,000元×12個月》、⑥95年12
14 月至96年2月之獎金3萬6,000元《1萬2,000元×3個月》）本
15 息。又分行經理涂阿清亦為元大銀行之負責人，執行職務違
16 反法令致其受有損害，應依民法第188條第1項前段、公司法
17 第23條第2項規定，與元大銀行連帶負損害賠償責任等情。
18 爰依民事訴訟法第247條第1項前段規定，求為確認上訴人與
19 元大銀行間僱傭關係存在之判決；及①至⑥依民法第184
20 條、第188條第1項前段或民法第227條第1項、公司法第23條
21 第2項或民法第487條、③併依勞工退休金條例(下稱勞退條
22 例)第14條第1項、公司法第23條第2項，①、⑤、⑥依民法
23 第179條、公司法第23條第2項，擇一關係，請求元大銀行、
24 涂阿清（下合稱被上訴人二人）連帶給付94萬9,791元，及
25 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
26 之判決。

27 二、被上訴人二人則以：上訴人前對元大銀行提起確認僱傭關係
28 存在之訴，經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）以105年
29 度勞訴字第178號判決上訴人敗訴確定（下稱前案），本件
30 確認僱傭關係存在之訴部分，已為前案確定判決之既判力所
31 及。又上訴人請求①至④金錢給付部分，與元大銀行間已無

01 僱傭關係存在，元大銀行並無給付工資及提撥勞退金之義
02 務；另上訴人請求⑤、⑥金錢請求部分，並無依據，且縱認
03 其有請求權存在，亦已罹於時效等語，資為抗辯。（原審為
04 上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並上訴聲
05 明：(一)原判決廢棄；(二)確認上訴人與被上訴人元大銀行間之
06 僱傭關係存在；(三)被上訴人二人應連帶給付上訴人94萬
07 9,791元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%
08 計算之利息。被上訴人二人之答辯聲明：上訴駁回。）

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)上訴人自93年11月15日起受僱於元大銀行（合併更名前之復
11 華銀行）在永康分行擔任內勤存匯作業人員，94年12月9日
12 調任至嘉義分行擔任內勤存匯作業人員，95年5月2日調任至
13 斗南分行擔任存匯業務外務人員，95年6月26日調任至嘉義
14 分行擔任存匯業務外務人員，元大銀行於每月10日發給上訴
15 人當月薪資3萬3,000元、伙食津貼1,800元、持股獎助金
16 2,500元（見原審卷第307頁）。

17 (二)元大銀行於96年4月13日發函向上訴人表示：上訴人95年度
18 績效考核結果未符標準，對於所擔任之工作顯已無法勝任，
19 依工作規則第40條第5款（同勞動基準法第11條第5款）規
20 定，終止僱傭關係，生效日為96年5月1日等語（見原審卷第
21 303頁）。

22 (三)元大銀行給付上訴人工資至96年4月30日，另發給資遣費。

23 (四)上訴人於97年12月間請求元大銀行發給離職證明，元大銀行
24 於97年12月25日發給上訴人之員工離職證明書記載離職日期
25 為96年4月30日，離職原因為資遣（依勞動基準法第11條第5
26 款）等語。

27 (五)上訴人於105年間，向臺北地院起訴請求確認與元大銀行間
28 僱傭關係存在，並請求元大銀行給付自96年5月1日起至98年
29 4月30日止之工資及利息，並請求元大銀行返還每月扣發之
30 持股提撥金及利息，經臺北地院105年度勞訴字第178號判決
31 上訴人敗訴確定（即前案）。

01 四、兩造爭執之事項：

02 (一)被上訴人二人抗辯上訴人請求確認其與元大銀行間之僱傭關
03 係存在，已為前案判決之既判力效力所及，有無理由？

04 (二)上訴人①至⑥依民法第184條、第188條第1項前段或民法第
05 227條第1項、公司法第23條第2項或民法第487條、③併依勞
06 退條例第14條第1項、公司法第23條第2項，①、⑤、⑥依民
07 法第179條、公司法第23條第2項，擇一關係，請求被上訴人
08 二人連帶給付94萬9,791元【①96年5月1日至96年5月2日工
09 資2,487元、②98年5月至106年4月工資30萬元、③98年5月
10 至106年4月之雇主應提繳的6%勞退金共22萬0,032元、④98
11 年5月至106年4月之工資法定存款利息32萬2,272元、⑤95年
12 5月1日至96年5月2日外勤工資未給付之油資6萬元、⑥95年
13 12月至96年2月之獎金3萬6,000元】本息，有無理由？被上
14 訴人抗辯其請求權已罹於時效，有無理由？

15 五、得心證之理由：

16 (一)上訴人請求確認其與元大銀行間之僱傭關係存在，已為前案
17 判決之既判力效力所及：

18 1.按當事人不得就已起訴之事件，於訴訟繫屬中，更行起訴、
19 除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既
20 判力，民事訴訟法第253條、第400條第1項定有明文。再按
21 訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之
22 終局判決者而言，所謂同一事件，指同一當事人就同一訴訟
23 標的法律關係，求為相同或相反或可以代用之判決而言。又
24 確定判決所生之既判力，為免同一紛爭再燃，以杜當事人就
25 法院據以判斷訴訟標的法律關係之基礎資料，再次要求法院
26 另行確定或重新評價，故對當事人及後訴法院均有拘束力。
27 當事人除就確定之終局判決經裁判之訴訟標的，不得更行起
28 訴（既判力之消極作用）外，並就關於基準時點之權利狀
29 態，不得以該確定判決言詞辯論終結前所提出或得提出而未
30 提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主
31 張；法院亦不得為與該確定判決既判事項相異之認定，此乃

01 既判力所揭「法院應以既判事項為基礎處理新訴」及「禁止
02 矛盾」之積極作用，觀之民事訴訟法第400條第1項規定之旨
03 趣即明。

- 04 2.查上訴人以元大銀行終止僱傭契約不合法為由，而於臺北地
05 院105年度勞訴字第178號請求確認僱傭關係存在等事件，請
06 求確認上訴人與元大銀行間之僱傭關係存在，並依民法第
07 487條、第179條規定，請求元大銀行自96年5月1日起至98年
08 4月30日止，按月於次月10日給付上訴人工資3萬7,300元，
09 及自次月11日起至清償日止，按年利率5%計算之利息，另給
10 付上訴人返還28個月之持股提撥金15萬元及按法定遲延利息
11 計算5年之利息3萬5,000元合計17萬5,000元等情，嗣經前案
12 以元大銀行於96年4月13日發函向上訴人表示上訴人95年度
13 績效考核結果未符標準，對於所擔任之工作顯已無法勝任，
14 依工作規則第40條第5款（同勞動基準法第11條第5款）規
15 定，終止僱用關係，生效日為96年5月1日，上訴人最後工作
16 日為96年4月30日，元大銀行已給付上訴人工資至96年4月30
17 日，另發給資遣費；上訴人於97年12月間請求元大銀行發給
18 離職證明書，上訴人又於104年間以「給董事長的一封信」
19 向元大銀行之董事長表示「希望藉由董事長的幫忙，讓我在
20 中興大學有個穩定的工作」等語，上訴人再爭執終止契約違
21 反誠信原則、比例原則及解僱最後手段性原則，並不合法等
22 情，判決駁回上訴人之訴，上訴人不服提起上訴，經臺北地
23 院以上訴逾期而裁定駁回其上訴，上訴人不服提起抗告，經
24 臺灣高等法院以106年度勞抗字第29號裁定駁回其抗告而確
25 定，為兩造所不爭執，並有臺北地院105年度勞訴字第178號
26 民事判決書及裁定書、臺灣高等法院106年度勞抗字第29號
27 民事裁定書附卷可稽（見原審卷第15至23頁），堪可認定。
- 28 3.查上訴人於本件訴訟依民事訴訟法第247條第1項前段規定，
29 主張元大銀行之解僱資遣違法無效，請求確認其與元大銀行
30 間之僱傭關係存在，核與前述另案確定判決之當事人、訴訟
31 標的與訴之聲明相同，核屬同一事件，依上開說明，上訴人

01 就另案確定判決經裁判確認其與元大銀行僱傭關係存否之訴
02 訟標的，已不得再行訴請確認其與元大銀行間之僱傭關係存
03 在。上訴人另主張：兩造間未受第二審高等法院實體審理，
04 不生程序或實體上既判力等情，惟確定判決所生之既判力，
05 僅需為確定之終局判決即有其效力，無須必經二、三審裁判
06 確定，其此部分之主張，乃屬無據。

07 4. 依上，上訴人請求確認其與元大銀行間之僱傭關係存在部
08 分，既經另案判決確認其與元大銀行間之僱傭關係不存在確
09 定，上訴人仍依民事訴訟法第247條第1項前段規定，再度起
10 訴為相同之請求，核屬同一事件，違反一事不再理原則，自
11 無理由，此部分之請求，應予駁回。

12 (二) 上訴人請求金錢給付部分：

13 1. 上訴人依民法第184條、第188條第1項前段、公司法第23條
14 第2項規定，請求被上訴人二人連帶給付①至⑥損害賠償合
15 計94萬9,791元本息，為無理由：

16 (1) 按「公司負責人對於公司業務之執行，如有違反法令致他人
17 受有損害時，對他人應與公司負連帶賠償之責。」、「公司
18 之經理人、清算人或臨時管理人，股份有限公司之發起人、
19 監察人、檢查人、重整人或重整監督人，在執行職務範圍
20 內，亦為公司負責人。」、「受僱人因執行職務，不法侵害
21 他人之權利者，由僱用人與行為人連帶負損害賠償責
22 任。」，公司法第23條2項、第8條第2項、民法第188條第1
23 項前段定有明文。又公司雖得為權利義務之主體，但因其本
24 身不能自行活動，必須依靠其負責人或受僱人行使職權或執
25 行職務始得為之，故其侵權行為損害賠償責任之成立，係於
26 其負責人因執行職務所加於他人之損害，或受僱人因執行職
27 務，不法侵害他人之權利時，始與各該行為人連帶負賠償之
28 責任，此觀前開規定自明。

29 (2) 上訴人固主張：涂阿清明知分行績效不如其他分行，欲解僱
30 二名人員，未盡善良管理人注意義務，不協助及照顧上訴
31 人，竟故意違背對上訴人連續三個月達成績效即將其調回內

01 勤之承諾，以不實情事違反法令作為將其片面資遣之事由，
02 不法侵害其工作權，致其受有損害，元大銀行應與涂阿清負
03 連帶賠償之責任等情，惟查：元大銀行係以上訴人95年度績
04 效考核結果未符標準，對於所擔任之工作顯已無法勝任，依
05 工作規則第40條第5款（同勞動基準法第11條第5款）規定，
06 終止僱傭關係，業如前述。而上訴人所擔任之存匯業務外務
07 人員職務，依復華銀行金融服務總處存匯業務外務人員管理
08 要點（原審卷第315頁，下稱管理要點），其行政管理及勤
09 惰管理由理財業務或單位主管辦理，任用、考核及升遷依人
10 事相關規章辦理，並訂定「每月業績目標點數」作為績效考
11 核之標準；又元大銀行就上訴人績效考核結果之核定，係依
12 元大銀行分層負責明細表所示（原審卷第305頁），經作業
13 主管核轉分行主管（即分行經理涂阿清）後，再核轉副總經
14 理，最後由總經理核定，以此觀之，涂阿清係就作業主管考
15 核結果，核轉上級辦理，並非初擬績效考核結果者，亦非最
16 終有核定權之人，且元大銀行本有前述對存匯業務外務人員
17 績效衡量之制度，涂阿清縱有以此督導上訴人達成業績目標
18 點數，亦屬本於其職務之合法行為，並無侵害上訴人之權
19 利。至上訴人主張：涂阿清有承諾調回內勤、未忠實執行業
20 務、未盡善良管理人注意義務、不協助及照顧上訴人、上訴
21 人並無不能勝任工作而以不實情事違反法令作為將其片面資
22 遣事由等情，為被上訴人二人所否認，上訴人並未舉證證明
23 涂阿清有所主張之不法侵權行為或因違反法令執行職務行
24 為，致上訴人受有損害之情形，是上訴人依民法第184條、
25 第188條第1項前段、公司法第23條第2項規定，請求被上訴
26 人二人連帶給付①至⑥損害賠償合計94萬9,791元本息，要
27 屬無據，不應准許。

28 2.上訴人依民法第227條第1項、第487條、公司法第23條第2項
29 規定，請求被上訴人二人連帶給付①至⑥之損害賠償或報
30 酬，為無理由：

31 (1)按「因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人

01 得依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利。」、「僱
02 用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求
03 報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞
04 務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣
05 除之。」，民法第227條第1項、第487條固有明文。惟債權
06 人請求債務人不完全給付之債務不履行損害賠償，以雙方具
07 有債之關係，且因可歸責於債務人之事由，致不完全給付，
08 並因此受有損害者，始足當之。又僱用人受領勞務遲延之受
09 僱人報酬請求權，以受僱人有依僱傭契約提供勞務、受領工
10 資之權利存在為前提。

11 (2)查上訴人與元大銀行之僱傭關係，既經元大銀行於96年5月1
12 日合法終止，是上訴人與元大銀行間並無任何債之關係存
13 在，即無債務不履行之可言。且上訴人自96年5月1日起已無
14 再依僱傭契約為元大銀行準備提供勞務之可言，元大銀行亦
15 無受領勞務並給付勞務報酬予上訴人之義務。是上訴人主張
16 元大銀行有不完全給付之債務不履行，受領勞務遲延，並依
17 前述規定，請求被上訴人二人應就①至④僱傭契約終止後之
18 工資、雇主應提繳之勞退金及工資之法定利息，連帶負損害
19 賠償或給付報酬責任，即屬無據。

20 (3)上訴人雖主張：依論理及業界經驗法則，從事外勤人員，外
21 出執行職務必須使用交通工具，出差亦有交通費補貼，致生
22 油資等相關費用，為原內勤所無須支出之損害，被上訴人二
23 人應連帶給付其95年5月1日至96年5月2日外勤工資未給付之
24 油資6萬元（按月5,000元計算12個月）及95年12月至96年2
25 月因業績達成應領之獎金（按月1萬2,000元計算3個月），
26 另涂阿清於95年1月亦有同意給付獎金等情，固據其提出復
27 華銀行95年6月27日復營運字第0950002264號函為證（見本
28 院卷第295至297頁），惟為被上訴人二人所否認，經查：上
29 開復華銀行函說明一、（三）雖記載：「存匯業務外務人員
30 推展業務，達成每月業績目標點數者，得依相關業務獎勵金
31 發放辦法及本行分潤原則領取業務獎勵金」等語，足以證明

01 元大銀行有獎勵金制度，然獎金制度之有無與上訴人得領取
02 已否，係屬二事，上訴人並未舉證其已符合獎金發放標準而
03 未能領取乙節，且依證人賴柏彰（元大銀行嘉義分行專業襄
04 理）於本院證稱：不清楚上訴人當時擔任外勤人員，依總行
05 規範有無額外給付油資，當時在嘉義分行並無外勤津貼，但
06 有業績獎金，公司在規範上有給付的津貼、獎金，時間到即
07 會給付，不曾拖欠，內外勤並無特別關於津貼及獎金之勞動
08 契約約定等語（見本院卷第256至258頁），並無外勤津貼之
09 約定，津貼及獎金亦無拖欠情事，此外，上訴人均未能舉證
10 證明其與元大銀行間有前開外勤油資津貼約定及應領取未領
11 取之業績獎金情事，及涂阿清有同意給付其獎金乙節，是上
12 訴人主張元大銀行有不完全給付之債務不履行，受領勞務遲
13 延，並依前述規定，請求被上訴人二人應就⑤僱傭契約終止
14 前後外勤工資未給付之油資5萬元、⑥僱傭契約終止前之獎
15 金3萬6,000元，連帶負損害賠償或給付報酬責任，亦屬無
16 據。

17 (4)從而，上訴人主張元大銀行有不完全給付之債務不履行，受
18 領勞務遲延，並依民法第227條第1項、第487條、公司法第
19 23條第2項規定，請求被上訴人二人應連帶負損害賠償或給
20 付報酬責任，難謂有據。

21 3.上訴人依民法第179條、公司法第23條第2項規定，請求被上
22 訴人二人連帶給付①、⑤、⑥之不當得利，為無理由：

23 查，元大銀行與上訴人之僱傭契約已於96年5月1日終止，自
24 該日起已無給付上訴人工資或外勤工資未給付油資之義務，
25 且上訴人復未能舉證證明其與元大銀行間有給付僱傭關係存
26 續期間之外勤油資及業績達成獎金約定而未給付之情事，及
27 涂阿清有同意給付獎金乙事，因此無從認定被上訴人二人受
28 有任何利益，自無不當得利可言。上訴人依民法第179條、
29 公司法第23條第2項規定，請求被上訴人二人連帶給付①、
30 ⑤、⑥之不當得利，自屬無據。

31 4.上訴人依勞退條例第14條第1項、公司法第23條第2項規定請

01 求被上訴人二人連帶給付③應提繳之勞退金，為無理由：
02 查上訴人與元大銀行之僱傭關係，業經元大銀行於96年5月1
03 日合法終止，元大銀行即無由於僱傭關係終止後繼續為上訴
04 人提繳雇主應繳之勞退金，則上訴人依勞退條例第14條第1
05 項、公司法第23條第2項規定，請求被上訴人二人連帶給付
06 ③僱傭關係終止後之98年5月至106年4月雇主應提繳的6%勞
07 退金共22萬0,032元本息，亦屬無據。

08 5.至上訴人此部分金錢請求既無理由，則被上訴人二人抗辯上
09 訴人之請求權已罹於時效而消滅乙節有無理由，即無論述之
10 必要。

11 六、綜上所述，上訴人以元大銀行終止僱傭關係不合法為由，依
12 民事訴訟法第247條第1項前段規定，請求確認上訴人與元大
13 銀行間僱傭關係存在，並就上訴人①至⑥請求部分依民法第
14 184條、第188條第1項前段或民法第227條第1項、公司法第
15 23條第2項或民法第487條、③請求部分併依勞退條例第14條
16 第1項、公司法第23條第2項規定，①、⑤、⑥請求部分依民
17 法第179條、公司法第23條第2項，擇一關係，請求被上訴人
18 二人連帶給付94萬9,791元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
19 清償日止，按年息5%計算之利息之判決，均無理由，應予駁
20 回。原審為上訴人敗訴判決，核無不合，上訴意旨指摘原判
21 決不當，求予廢棄，並無理由，應駁回其上訴。

22 七、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
23 據，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘
24 明。

25 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
26 項、第78條，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 9 月 5 日
28 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 瑪 玲

法 官 曾 鴻 文

01

02 上為正本係照原本作成。

03

04 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
05 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
06 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
07 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
08 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
09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 被上訴人不得上訴。

12 中 華 民 國 113 年 9 月 5 日

13

書記官 陳宣妤

14 **【附註】**

15 民事訴訟法第466條之1：

16 (1)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
17 訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

18 (2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人
19 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
20 經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

21 民事訴訟法第466條之2第1項：

22 上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請
第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。