

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第57號

上訴人 吳建中

訴訟代理人 許惠峰律師

鍾佩陵律師

房彥輝律師

被上訴人 華南永昌綜合證券股份有限公司

法定代理人 黃進明

訴訟代理人 陳文靜律師

劉素吟律師

廖福正律師

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112年11月15日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第152號第一審判決提起上訴，本院於113年12月3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：

一、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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認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。查本件上訴人主張其於民國110年12月23日遭被上訴人非法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使上訴人在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，上訴人提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認

01 判決之法律上利益。

02 二、上訴人於原審起訴主張伊於110年12月23日遭被上訴人非法
03 解雇，並聲明求為判決：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被
04 上訴人應自110年12月23日起至上訴人復職之日止，按月給
05 付上訴人薪資本息；(三)被上訴人應給付上訴人績效獎金本息
06 〔見原審卷(一)第7頁〕，原審為上訴人敗訴之判決，上訴人
07 提起上訴並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係自110年12月23日
08 起至112年9月19日間存在；(二)被上訴人應給付上訴人薪資20
09 4萬3,156元本息；(三)被上訴人應給付上訴人績效獎金本息（
10 見本院卷第17頁至第18頁、第307頁至第308頁）；而上訴人
11 係00年0月00日生，此有被上訴人所提永昌證券集團人員聘
12 用資料卡附卷可稽〔見原審卷(一)第221頁〕，上訴人於112年
13 9月18日年滿65歲，符合勞動基準法（下稱勞基法）第54條
14 第1項第1款之強制退休規定，則上訴人上訴聲明請求被上訴
15 人應給付上訴人薪資204萬3,156元及法定遲延利息；暨於11
16 3年12月3日更正前開上訴聲明為請求確認兩造間僱傭關係自
17 110年12月23日至112年9月18日間存在（見本院卷第335頁）
18 ，均核屬更正上訴聲明，非為訴之變更，合先敘明。

19 貳、實體方面：

20 一、上訴人主張：伊於87年4月27日任職被上訴人，並自107年5
21 月1日起擔任被上訴人之岡山分公司經理，被上訴人於110年
22 9月10日在臺北總公司召開全省經理人會議（下稱系爭會議
23 ），伊於系爭會議當日因身體不適、伊上司不同意請假、交
24 通路況不佳、回公司拿取識別證等情事而遲到，惟仍於當日
25 下午5時許到達被上訴人總公司並即參加系爭會議。詎被上
26 訴人於同年10月19日召開人事評議委員會（下稱人評會），
27 以伊「多次違反團隊紀律且言詞不當，屢次督促屢次重蹈，
28 復以未假缺席110年9月10日全省經理人月會，嚴重違反紀律
29 」為由，決議將伊記大過1次（下系爭大過處分），並於110
30 年11月2日以（110）華永人資字第30號公告，及於翌日以電
31 子郵件通知伊。嗣於110年11月30日被上訴人之人資人員、

01 法遵人員會同2名律師前往岡山分公司調查，於110年12月23
02 日作成（110）華永人字第477號函通知伊，以其涉及不當管
03 理、未能發揮主管職能、違反公司規定與政策及違反職場倫
04 理等事由，依公司法第29條第1項第3款及被上訴人公司章程
05 第22條第6項規定將伊解僱，然被上訴人所列解僱事由不合
06 勞基法第11條、第12條規定之法定事由，亦不符合解僱之最
07 後手段性原則，伊乃分別於111年1月26日、同年2月24日委
08 託律師發函通知被上訴人撤銷系爭大過處分，並回復伊職務
09 及發給應得之薪資及獎金。又被上訴人所為系爭大過處分既
10 屬不當，伊自得領取110年之績效獎金新臺幣（下同）117萬
11 1,236元，扣除被上訴人已於110年9月17日發放之中秋績效
12 獎金51萬5,365元，被上訴人應再給付春節績效獎金65萬5,8
13 71元。爰依民法第487條本文、勞基法第22條、第29條等規
14 定及僱傭契約之約定提起本件訴訟（原審為上訴人敗訴之判
15 決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：(一)原判決
16 廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係自110年12月23日起至112年9
17 月18日間存在。(三)被上訴人給付上訴人204萬3,156元，及自
18 112年9月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(四)被
19 上訴人應給付上訴人65萬5,871元，及自111年1月12日起至
20 清償日止，按年息5%計算之利息。(五)前開第3、4項請求，
21 願供擔保請准宣告假執行。

22 二、被上訴人則以：上訴人係伊依公司法經董事會決議委任之經
23 理人，在公司授權範圍內有為伊經營分公司、管理事務及簽
24 名之權，且所領取之獎金係營運導向，未具有從屬性，兩造
25 間屬委任關係，且經伊委託外部律師對上訴人進行調查，發
26 現上訴人有未發揮主管職能、不當管理、違反公司規定與政
27 策、違反職場倫理等情事，已不適任經理人，伊董事會乃於
28 110年12月22日決議解任上訴人，並於110年12月23日通知上
29 訴人依公司法第29條第1項第3款及伊被告公司章程第22條第
30 6項規定將上訴人解任。又因上訴人有多次違反團隊紀律、
31 言詞不當，屢次督促屢次重蹈，且藉故不參加系爭會議，伊

始依員工獎懲作業要點將上訴人記大過1次，並依通路事業本部績效獎金分配作業要點取消發放上訴人之春節績效獎金等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第126頁至第128頁）：

(一)上訴人於87年4月27日到職，擔任被上訴人小港分公司經理人（任期：87年4月27日至90年12月31日），復於91年1月1日擔任被上訴人楠梓分公司經理人（任期：91年1月1日至107年4月30日），嗣於107年5月1日擔任被上訴人岡山分公司經理人，最後工作日為110年12月22日〔見原審卷(二)第12頁〕。上訴人歷任被上訴人分公司經理人均經被上訴人董事會決議通過〔見原審卷(一)第223頁至第228頁，卷(二)第15頁至第19頁〕，離職前每月報酬為9萬7,603元〔見原審卷(一)第39頁〕。

(二)被上訴人於110年10月19日召開人評會，決議以上訴人「多次違反團隊紀律且言詞不當，屢次督促屢次重蹈。復以未假缺席110年9月10日全省經理人月會，嚴重違反紀律」之事由，予以記大過1次，並於同年11月2日作成（110）華永人資字第30號公告，翌日將該公告以電子郵件寄送上訴人收受〔見原審卷(一)第55頁〕。

(三)上訴人於110年11月4日就（110）華永人資字第30號公告向被上訴人董事長陳情，並向被上訴人人力資源部申訴，嗣於同年12月向金控長官陳情申訴〔見原審卷(一)第59頁至第64頁〕，經被上訴人調查後作成被證7調查報告〔見原審卷(一)第243頁至第369頁〕，並於同年12月15日以（110）華永人字第467號函通知上訴人申訴不成立。

(四)被上訴人於110年12月15日以（110）華永人字第468號函通知上訴人於同年16日起至同年12月22日止休假5日接受內部調查〔見原審卷(一)第69頁、第71頁〕。

(五)被上訴人於110年12月17日作成被證8調查報告，認經岡山分公司多位同仁反映上訴人有未發揮主管職能、不當管理、違

01 反公司規定與政策、違反職場倫理等情事〔見原審卷(一)第37
02 1頁至第427頁〕。

03 (六)被上訴人於110年12月22日召開第12屆第4次董事會會議，決
04 議解任上訴人岡山分公司經理人職務，自同年月23日生效〔
05 見原審卷(一)第529頁〕，嗣被上訴人於同年月23日以傳真寄
06 送(110)華永人字第477號函通知上訴人〔見原審卷(一)第73
07 頁〕，並於當日將上訴人之勞保退保。

08 (七)上訴人於110年12月24日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議
09 調解，於111年1月12日進行調解，因兩造意見不一致而調解
10 不成立〔見原審卷(一)第77頁至第78頁、第83頁至第84頁〕。

11 (八)上訴人於110年12月29日寄發存證信函予被上訴人，表示對
12 被上訴人不當處分提出申訴並要求回復原職，被上訴人於11
13 1年1月13日寄發存證信函回覆上訴人，表示無任意解任或不
14 當處分之情形，並要求上訴人返還離職移交清單〔見原審卷
15 (一)第81頁至第82頁、第85頁至第86頁〕。

16 (九)被上訴人於111年1月20日以給付退休金名義給付上訴人369
17 萬9,055元〔見原審卷(一)第533頁〕。

18 (十)上訴人分別於111年1月26日、同年2月24日委託律師發函通
19 知被上訴人撤銷不當之記大過處分，並回復上訴人職務及發
20 給應得之薪資及獎金〔見原審卷(一)第89頁至第94頁〕。

21 (十一)被上訴人訂有工作規則、經理人退休辦法、分層負責明細表
22 、通路事業本部績效獎金分配作業要點、員工獎懲作業要點
23 〔見原審卷(一)第95頁至第106頁、第531頁、第532頁、第543
24 頁至第545頁、第571頁至第575頁〕。

25 四、得心證之理由：

26 (一)兩造間究屬委任關係或僱傭關係？

27 按所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言。
28 委任之目的，在一定事務之處理。故受任人給付勞務，僅為
29 其處理事務之手段，除當事人另有約定外，得在委任人所授
30 權限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委
31 任之目的。至僱傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言

。僱傭之目的，即在受僱人單純提供勞務，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地（最高法院85年度台上字第2727號民事裁判要旨參照）。次按依公司法第29條第1項之規定，固可認經理人與公司間為委任關係。但公司之員工與公司間究屬僱傭或委任關係？仍應依契約之實質關係以為斷，初不得以公司員工職務之名稱逕予推認。且勞基法所定之勞動契約，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，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。是公司經理人於事務之處理，縱或有接受公司董事會之指示，倘純屬為公司利益之考量而服從，其仍可運用指揮性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響者，亦與勞動契約之受僱人，在人格上及經濟上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然不同（最高法院97年度台上字第1510號民事裁判意旨參照）。是以，公司與員工間之契約關係，固不得僅以員工職務名稱逕予認定，亦非以其管轄員工人數而定，應以其職務名稱與契約實質目的、員工職務內容綜合判斷，如契約目的，僅要求員工單純提供勞務，有如機械，對於服勞務之方法毫無自由裁量之餘地，則為僱傭關係；如要求員工以運用指揮性、計畫性或創作性，達成一定目的，縱為公司利益而接受上級指示，亦非人格上完全從屬於公司，應認屬委任關係。再依公司法第8條第2項、第29條第1項第3款、第31條規定，公司之經理人在執行職務範圍內為公司負責人，股份有限公司依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之，經理人之職權，除章程規定外，並得依契約之訂定，經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權；則據此足見公司之經理人在執行職務範圍內，既然是公司負責人，應不屬於受公司僱用之勞工。經查：

1.上訴人係向被上訴人應徵分公司經理人職務，經面談錄取後

，於87年3月3日經被上訴人董事會決議派任為被上訴人小港分公司之經理人，並於同年4月27日報到任職後，復陸續經被上訴人董事會決議派任被上訴人楠梓分公司、岡山分公司之經理人，並向臺灣證券交易所股份有限公司（核轉金融監督管理委員會）申請辦理經理人異動，及將上訴人前開調任職務之職稱及就任日期登載揭露於被上訴人年報上等情，有永昌證券集團人員聘用資料卡、被上訴人之87年3月3日87年度第3次董事會議事錄、90年12月19日90年度第13次董事會議事錄、107年4月27日第10屆第18次董事會議紀錄、證券商辦理變更登記申請書、證券商經理人、部門主管及分支機構負責人登記表、證券商分公司許可證照等附卷可稽〔見原審卷(一)第221頁至第228頁、第230頁至第234頁〕。觀諸87年3月3日議事錄內容記載：「三、討論事項：……(三)案由：為業務需要，擬調整下列人事案，提請討論。說明：……2. 派吳建中任小港分公司經理人……。決議：照案通過……。」等語；90年12月19日議事錄內容記載：「四、討論事項：…(四)案由：為業務需要，擬派吳建中為楠梓分公司經理人及其期貨部門經理人，提請討論。決議：照案通過……。」等語；107年4月27日會議紀錄之貳、討論事項記載，因業務需要，提請經理人異動案，其中擬將吳建中自楠梓分公司經理人調任為岡山分公司經理人，經會議主席徵詢全體出席董事無異議同意通過等語；另觀110年12月22日第12屆第4次董事會議紀錄之貳、討論事項記載，擬將岡山分公司經理人吳建中解任，謹請審議，經會議主席徵詢全體出席董事無異議同意通過等語〔見原審卷(一)第529頁〕，顯見上訴人之派任、解任均經被上訴人董事會全體出席董事同意，是上訴人應屬上訴人依公司法第29條第1項第3款規定所委任之經理人，且依公司法第31條第2項規定，上訴人在公司章程或契約規定於授權範圍內，有為被上訴人管理分公司事務、代表分公司及簽名之權限。

2. 上訴人擔任分公司經理時，就有價證券客戶之申請開戶，上

01 訴人有代表被上訴人與有價證券客戶簽約之權限，並於完成
02 客戶徵信後，核定同意客戶單日買賣最高額度；另對有價證
03 券客戶申請開立證券信用交易帳戶、有價證券先賣後買當日
04 沖銷交易之券差辦理有價證券借貸事宜、證券業務借貸款項
05 ，及分公司內資訊設備維護、資訊傳輸等事項，亦有代表被
06 上訴人與有價證券客戶、廠商簽約之權限，此有客戶聲明書
07 、徵信與額度審核表、開立證券信用交易帳戶申請書、信用
08 交易帳戶契約到期續約書、證券商辦理應付當日沖銷券差有
09 價證券借貸契約書、有價證券當日沖銷交易風險預告書暨概
10 括授權同意書、證券業務借貸款項契約書、證券資訊設備維
11 護服務合約、資訊傳輸合約書、影印機租賃合約等附卷可按
12 〔見原審卷(一)第535頁至第539頁，卷(二)第63頁至第93頁〕。
13 且上訴人擔任分公司經理時，就證券手續費折讓金額（每億
14 元）於6萬元以下、受託買賣分層負責表（含一般戶與關聯
15 戶）超過1億元至5億元、授信利率於6%以上未滿牌告利率
16 、錯（更）帳申報於3,000萬元以下、單日買賣額度於3,000
17 萬元以下、授信額度審核於3,000萬元以下、關聯戶股融資
18 額度審核於1億元以下、不限用途款項借貸額度審核於300萬
19 元以下、不限用途款項借貸展延審核於300萬元以下，上訴
20 人均有最後核定之權限，此有被上訴人110年6月23日修訂之
21 分層負責明細表附卷可參〔見原審卷第(一)第543頁至第544頁
22 〕。另就分公司人員錄取與否，亦有最後核定之權限，有永
23 昌證券集團人員聘用資料卡、人員面試考核表在卷可按〔見
24 原審卷(一)第541頁至第542頁〕。再者，上訴人擔任分公司經
25 理人期間，對於分公司所屬營業員薪獎之核算有核定之權限
26 ，另對分公司員工年終獎金在5%之範圍內亦有調整核定之
27 權限等情，有前揭分層負責明細表、營業員績效獎金計算表
28 、營業員期貨業績報表、獎金折讓明細表、營業員貢獻度明
29 細表、營業員薪獎彙總表、營業員手續費折讓計算表、手續
30 費差額明細表、經紀業務獎勵金明細表等在卷可佐〔見原審
31 卷(一)第545頁、第549頁至第567頁〕。顯見上訴人歷任小港

01 分公司、楠梓分公司、岡山分公司經理人期間，其對前開分
02 公司內之前揭事務之處理，具有獨立之裁量權及決定權，此
03 與勞動契約之受僱人，在人格上及組織上完全從屬於雇主，
04 僅單純提供勞務，對雇主之指示具有規範性質之服從，迥然
05 不同。

06 3.復依被上訴人之「通路事業本部績效獎金分配作業要點」第
07 1條規定：「為提升通路事業本部主管及相關人員工作士氣
08 ，獎勵工作績效所發放之團體『績效獎金』。」、第2條（
09 適用對象）規定：「通路事業本部各層級主管及相關人員，
10 如區督導、分公司經理人、分公司後勤人員、營管部、結算
11 部、財富管理部、海外商品部等人員……。」、第3條（績
12 效獎金）規定：「一、『通路事業本部年度部門貢獻』意指
13 會計部提供通路事業本部所屬單位損益明細表之設算後部門
14 貢獻總和……。三、各層級績效獎金分配：……(三)分公司經
15 理人：通路事業本部年度部門貢獻 $\times 2.5\%$ ……。」「第4條
16 規定：「一、績效獎金於每年中秋節及春節發放。二、計算
17 基礎及發放數：(一)中秋節：1-6月設算後部門貢獻總和，發
18 放基礎為50%。(二)春節：1-12月設算後部門貢獻總和，扣除
19 中秋節發放金額，其餘全數發放。」等語〔見原審卷(一)第57
20 1頁〕可知，被上訴人所屬各分公司經理人每年得以通路事
21 業本部年度部門貢獻之2.5%作為績效獎金，並於每年中秋
22 節及春節發放。而依被上訴人所提如附表所示上訴人100年
23 度至110年度所領取之報酬明細表〔見原審卷(一)第569頁〕可
24 知，上訴人任職之100年至110年期間，除每年領取96萬元至
25 117萬1,236元不等之薪資外，每年另領得27萬6,965元至92
26 萬6,509元不等之以被上訴人年度部門貢獻計算之績效獎金
27 ，可見上訴人所獲取之報酬已遠超過只能領取固定報酬之一
28 般勞工，不僅分享被上訴人營運之成果，且負擔經營之成敗
29 ，益徵上訴人係兼為己利益之委任經理人，而非僅為被上訴
30 人利益提供勞務之一般勞工。

31 4.綜上可知，上訴人初始即係向被上訴人應徵分公司經理人職

01 務，嗣後委任、調任被上訴人小港分公司、楠梓分公司、岡
02 山分公司之經理人職務，及解任，均經被上訴人董事會依公
03 司法第29條第1項第3款規定，決議委任及解任，並向臺灣證
04 券交易所股份有限公司（核轉金融監督管理委員會）申請辦
05 理經理人異動，及將上訴人前開調任職務之職稱及就任日期
06 登載揭露於被上訴人年報上而公告周知，且上訴人於被上訴
07 人授權範圍內，有為被上訴人管理各該分公司內部事務，及
08 對外代表被上訴人之權限，顯見被上訴人任用上訴人之初，
09 兩造即成立經理人之委任關係，上訴人主張兩造間係屬僱傭
10 關係，委無可採。

11 (二)上訴人確認兩造間僱傭關係自110年12月23日起至112年9月1
12 8日間存在，及被上訴人應給付上訴人204萬3,156元本息，
13 有無理由？

14 復按當事人之任何一方，得隨時終止委任契約；民法第549
15 條第1項定有明文。查兩造間既屬成立經理人之委任關係，
16 則被上訴人董事會於110年12月22日第12屆第4次董事會經全
17 體出席董事通過決議解任上訴人之岡山分公司經理人職務，
18 終止兩造間之委任關係，並自同年月23日生效，嗣被上訴人
19 於同年月23日以傳真寄送（110）華永人字第477號函通知上
20 訴人等情，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之
21 (六)〕，並有110年12月22日第12屆第4次董事會會議紀錄、11
22 0年12月23日（110）華永人字第477號函在卷可參〔見原審
23 卷(一)第529頁、第73頁〕，是兩造間委任關係於110年12月22
24 日經被上訴人合法終止，並於同年月23日生效；上訴人請求
25 確認兩造間僱傭關係自110年12月23日起至112年9月18日間
26 存在，及被上訴人應給付上訴人薪資204萬3,156元本息，即
27 為無理由。

28 (三)上訴人請求被上訴人給付110年春節績效獎金65萬5,871元，
29 有無理由？

30 1.按勞基法第29條固規定：「事業單位於營業年度終了結算，
31 如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，

01 對於全年工作並無過失之勞工，應給與獎金或分配紅利。」
02 等語，惟查兩造間係屬經理人之委任關係等情，已如前述，
03 則上訴人主張依勞基法第29條規定，請求被上訴人給付春節
04 績效獎金65萬5,871元本息（見本院卷第111頁），洵屬無據
05 。

06 2.況按被上訴人之「通路事業本部績效獎金分配作業要點」第
07 3條第4項規定：「年度內受記過2次以上人員，不予發放；
08 如有受懲處時，得視情節輕重，酌減發放績效獎金。」等語
09 〔見原審卷(一)第571頁〕。上訴人雖主張：伊於系爭會議當
10 日因身體不適、伊上司不同意請假、交通路況不佳、回公司
11 拿取識別證等情事而遲到，惟仍於當日下午5時許到達被上
12 訴人總公司並即參加系爭會議；且召開人評會並未通知其到
13 場陳述意見云云。查，被上訴人於110年10月19日召開人評
14 會，以上訴人「多次違反團隊紀律且言詞不當，屢次督促屢
15 次重蹈。復以未假缺席110年9月10日全省經理人月會，嚴重
16 違反紀律」之事由，依「員工獎懲作業要點」第7條規定，
17 決議予以記大過1次，並於同年11月2日作成（110）華永人
18 資字第30號公告，翌日將該公告以電子郵件寄送上訴人收受
19 乙節，為兩造所不爭執〔見前開三、兩造不爭執事項之(二)〕
20 ，並有前開公告附卷可按〔見原審卷(一)第55頁〕。嗣經上訴
21 人提出申訴，經被上訴人公司薛協理及劉律師對多位受訪者
22 進行訪談調查，其中受訪者C、E、J均稱：上訴人不想北上
23 開會，並算好時間，指示岡山分公司同仁幫上訴人請假，讓
24 別人要他北上開會也來不及，晚一點請，人家就不會叫他去
25 等語；另受訪者C、D、E、F、G、H、I、J均稱：上訴人當天
26 並無不舒服等語，受訪者C、E稱：上訴人說他不舒服只有他
27 自己才知道，誰會知道自己不舒服，且上訴人指示同仁要口
28 徑一致，說他當天不舒服，因為他怕總公司的人來問等語，
29 並對照上訴人於110年9月10日上午9時51分始以電腦OA單請
30 病假，並遲於同日10時48分在Line群組以訊息告知副總經理
31 ，因咳嗽喉嚨沙癢類似感冒，下午請病假半天無法北上開會

01 等語〔見原原卷(一)第41頁、第43頁〕，並參酌自岡山分公司
02 至高鐵左營站之車程時間，及當日高鐵左營站北上臺北之班
03 次，認定：「一、有關言詞不當部分：經檢視相關文件及台
04 端（按即上訴人）所述，確有長期散播不當言論及貼文之情
05 事。二、有關未假缺席110年9月10日經理人會議部分：(一)經
06 檢視相關文件及台端所述，當日10：48於群組通知其因『喉
07 痛沙癢類似感冒，下午請病假半天』；本部主管鍾執行副總
08 於11：20告知不准假，台端隨後搭乘14：25高鐵班次，近17
09 ：15抵達總公司。經查以岡山分公司至高鐵左營站30分鐘車
10 程計算後，當日高鐵班次由左營出發抵達台北，自12：00至
11 14：25期間，有近12班次之多，難謂無有藉故拖延之嫌。(二)
12 經理人月會為本公司重大集會，本次為新冠疫情趨緩後第1
13 次實體會議……營管部已事先於8月30日上午以電子郵件通
14 知與會人員『預留時間參與會議』，台端當日僅分別於9：5
15 1以電腦OA單遞送假單，10：48於line群組通知。面對此一
16 重大集會，不僅未主動請示是否准假，更未待上級回覆核准
17 ，即私自決定不參加，台端實有未假不參與重大集會之情事
18 ；且此等輕忽、怠慢之舉，亦已嚴重違悖公司對於經理人誠
19 信忠實之正當期待。(三)如前所述，台端請假僅於9：51以電
20 腦OA單遞送假單及載於line群組，而未親自告知直屬主管，
21 本部主管亦未准假，故未完成9月10日請假程序。三、本案
22 經檢視台端確有言詞不當及未假缺席重要經理人月會，本公
23 司亦依規定召開人事評議委員會討論及核定，相關作業流程
24 悉依公司懲處程序辦理。」等語，此有上訴人申訴案調查報
25 告附卷可佐〔見原審卷(一)第243頁至第369頁〕，堪認上訴人
26 確有言詞不當及未假缺席被上訴人110年9月10日經理人會議
27 之情事；上訴人前開主張，並無可採。上訴人既經被上訴人
28 之人評會決議予以記大過1次之處分，則被上訴人依「通路
29 事業本部績效獎金分配作業要點」第3條第4項規定，即得不
30 發放春節獎金予上訴人。是上訴人請求被上訴人給付110年
31 春節績效獎金65萬5,871元本息，亦屬無據。

01 五、綜上所述，上訴人請求確認兩造間僱傭關係自110年12月23
02 日起至112年9月18日間存在；並依民法第487條、勞基法第2
03 2條、第29條等規定及僱傭契約約定，請求：(一)被上訴人給
04 付上訴人204萬3,156元，及自112年9月20日起至清償日止，
05 按年息5%計算之利息；(二)被上訴人應給付上訴人65萬5,871
06 元，及自111年1月12日起至清償日止，按年息5%計算之利
07 息，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決
08 ，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴論旨仍執前詞指
09 摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

10 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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 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
14 、第78條，判決如主文。

15 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 邱 琦

18 法 官 邱靜琪

19 法 官 高明德

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 （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
24 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
25 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
26 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
27 者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 113 年 12 月 24 日

29 書記官 郭彥琪