

臺灣高雄地方法院民事裁定

114年度勞全字第1號

聲 請 人 黃秀樺

代 理 人 司幼文律師

相 對 人 台新綜合證券股份有限公司

法定代理人 郭嘉宏

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院114年度重勞訴字第1號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於次月16日前給付聲請人新臺幣162,434元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請人聲請意旨略以：

(一)聲請人原服務於大眾綜合證券股份有限公司(下稱大眾證券)，大眾證券於106年8月28日為相對人併購，此後，聲請人即在相對人三民分公司擔任營業員迄今。台新金融控股股份有限公司(下稱台新金控)於113年11月26日向聲請人發出台新證離職0000000號免職通知書，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款終止勞動契約，免職生效日為113年11月27日。惟聲請人之雇主應為相對人，台新金控以免職通知書終止兩造間之勞動契約，應不生終止效力。縱認台新金控有權解僱聲請人，然免職生效日為113年11月27日，距內部調查完成時間113年9月23日已超過二個月，已逾勞基法第12條所定之30日除斥期間，亦不生勞動契約終止之效力。又台新金控對於相對人之稽核行為有無瑕疵，稽核內容是否正確，均未加以確認、求證，逕認聲請人違反證券商負責人與業務人員管理規則第18條第2項第11款、所屬公司經紀單位從業人員行為管理要點(下稱系爭管理要點)第5條第1項及員

01 工行為準則五、5、6、9規定，顯係以雇主之優勢地位霸凌
02 勞工；若認聲請人113年9月間有保管客戶存摺、印鑑等違失
03 行為，確有再次違反系爭管理要點第5條第1項規定，亦應以
04 申誠作為加重處罰之基準，一次記三大過顯非有理。且聲請
05 人縱有違失行為，然並未對相對人及所營事業造成任何損失
06 或相當之危險，且與聲請人有類似違失行為之營業員不在少
07 數，難認聲請人所為對於相對人內部秩序紀律之維護造成嚴
08 重影響，聲請人違反勞動契約或工作規則之情節尚非重大。

09 (二)聲請人遭解僱前6個月之平均工資為162,434元，而相對人為
10 資本額高達100億元、員工達數百人之上市公司，相對人按
11 月給付聲請人薪資162,434元，對其經濟影響甚微，且聲請
12 人任職於相對人公司十餘載，對證券業務內容熟稔，相對人
13 繼續僱用聲請人，殊無危及相對人企業存續之可能，反有利
14 相對人企業之發展，是相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困
15 難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀
16 態處分，命相對人於本院114年度重勞訴字第1號確認僱傭關
17 係存在等事件終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月於次月
18 16日前給付聲請人162,434元。

19 二、相對人陳述意見略以：

20 (一)聲請人受僱於相對人，從事有價證券自行買賣、受託買賣等
21 工作，聲請人曾於109年11月經查獲使用林姓客戶帳戶進行
22 買賣交易致與客戶金錢往來之情事，除經相對人記大過2支
23 及扣減當年度春節獎金30%，並停止其受託買賣業務4個月，
24 後又因該案於110年3月遭臺灣證券交易所（下稱證交所）續
25 查發現聲請人另有使用其他11名客戶帳戶及名義買賣有價證
26 券，以及保管林姓客戶及其他9名客戶存摺印章之重大違規
27 事項，受證交所及金管會等主管機關陸續裁處暫停聲請人營
28 業員職務6個月及3個月之處分，故聲請人已因前案暫停受託
29 買賣業務期間先後長達13個月。詎聲請人未見改善，於113
30 年間又再發生缺失如相證3（誤載為相證1，逕更正之）紀錄
31 表7至11項所示，其中第11項缺失係違規保管客戶存摺、印

01 鑑、雙證件影印本及客戶已簽名蓋章之開戶、業務申請相關
02 文件、物品數十種，且涉及多達22名客戶，甚至為規避相對
03 人內控查核機制（即相對人會抽查營業員之辦公座位及抽
04 屨），竟將前述大量違規保管文件裝箱放置於相對人三民分
05 公司辦公室公用之資料閱覽室，且未有任何保護、保密措
06 施，其違規行為情節重大，故相對人不得不依員工獎懲準則
07 第11條第1款記大過三支，並依員工獎懲準則第12條第1項第
08 6款第13目予以免職，以保障客戶之金融安全及權益，並降
09 低聲請人行為所可能造成之營運風險。聲請人欠缺證券業務
10 人員應有之誠實及信用，其前揭行為未遵守監理機關之法遵
11 要求，堪認兩造間已喪失信賴基礎，且頗具對立性，對於相
12 對人要求員工忠誠、互信及團隊合作以遂其企業目的，自有
13 妨礙。倘令聲請人回復原職，勢將造成相對人內部人員紀律
14 管理之困難，危及公司之經營及未來永續之發展，故相對人
15 繼續僱用聲請人顯有重大困難。另聲請人於本案起訴狀自陳
16 其於112年12月起迄113年11月止，收入總額共計178萬7,216
17 元，非不能維持基本生活需求，縱有繼續工作之需求，聲請
18 人為淡江大學國貿系畢業，並曾先後於東聯證券股份有限公
19 司、大眾證券任職長達近28年，可見其具有相當專業知識，
20 工作經歷亦豐富，另謀新職應非困難，並無定暫時狀態處分
21 之必要。

22 (二)縱認聲請人聲請定暫時狀態處分為有理由，然聲請人每月工
23 資為本薪48,480元、伙食津貼3,000元，合計51,480元，其
24 餘項目如業績獎金、複委託獎金、國內（或海外）期貨獎
25 金、激勵獎金、有價證券借貸獎金、ETF基金銷售獎金、春
26 節獎金、法定特休未休或員工持股信託公提金均非屬勞務對
27 價，並非聲請人可固定取得之報酬，仍需視相對人公司政
28 策、營運獲利狀況及聲請人實際業績而定。

29 三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
30 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
31 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49

01 條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，
02 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
03 確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度
04 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
05 全程序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生
06 活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
07 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
08 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
09 第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應
10 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
11 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量，不得僅以勞
12 工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要
13 （最高法院113年度台抗字第819號裁定參照）。又參酌勞動
14 事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就
15 其「本案訴訟有勝訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大
16 困難」，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指
17 繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企
18 業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字
19 第2號裁定意旨參照）。

20 四、經查：

21 (一)聲請人主張其受僱於相對人，台新金控依勞基法第12條第1
22 項第4款終止勞動契約，不生終止效力，且免職生效日為113
23 年11月27日，距內部調查完成時間113年9月23日已逾勞基法
24 第12條所定30日之除斥期間，亦不生終止之效力，又聲請人
25 縱有違反勞動契約或工作規則之行為，然情節尚非重大，相
26 對人依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，並非合法，
27 其已向本院提起確認僱傭關係存在等訴訟等情，業經本院依
28 職權調取本院114年度重勞訴字第1號確認僱傭關係存在等事
29 件卷宗核閱無訛。則相對人依勞基法第12條第1項第4款終止
30 勞動契約，有無逾同條第2項所定30日除斥期間，聲請人所
31 為違反勞動契約或工作規則之情節是否確屬重大，而達於不

01 能期待相對人繼續勞動契約之程度，均有待調查審認，堪認
02 聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

03 (二)次查相對人資本總額100億元，為公開發行股票之公司，有
04 其公司基本資料可考，係一具有相當規模之知名證券公司，
05 聲請人受僱相對人多年，相對人依終止勞動契約前原工作繼
06 續僱用聲請人並給付薪資，對相對人之營運及經濟負擔尚不
07 致有何不利情事。相對人主張聲請人違規保管客戶存摺、印
08 鑑、雙證件影印本及客戶已簽名蓋章之開戶、業務申請相關
09 文件、物品數十種，且涉及多達22名客戶，倘令聲請人回復
10 原職，勢將造成相對人內部人員紀律管理之困難，危及公司
11 之經營及未來永續之發展等語。然依相對人提出「重複發生
12 一缺失事項改善報告及督促改善回條（下稱系爭改善回
13 條），其中改善情形記載：1. 存摺及印章已於113年10/28歸
14 還客戶，並通知凍結帳戶使用。2. 113年10月28日客戶之存
15 款收執聯已請客戶取回。3. 項目3-14之開戶契約，及其他申
16 請文件、個資等相關資料已在113年10/28全數銷毀（卷第74
17 頁）。6. 經理人每週1次，不定期於開盤前或下班前，加強
18 抽查該員作業區域及資訊閱覽室，自113年10/28至114年1/2
19 7為其3個月。是聲請人保管之客戶存摺、印章及存款收執聯
20 均已歸還客戶，其他開戶契約、申請文件及個資等相關資料
21 亦已全數銷毀，相對人亦已對聲請人之違規行為施以相當之
22 管理及監督，尚難認相對人如繼續僱用聲請人會對企業之存
23 續造成危害或其他相類情形，足認相對人繼續僱用非顯有重
24 大困難。又相對人主張以聲請人之收入，非不能維持基本生
25 活，縱有繼續工作之需求，聲請人另謀新職亦非困難，無定
26 暫時狀態處分之必要云云。然查，聲請人長期受僱於相對
27 人，提供勞務為其生活重要活動，而勞動事件法第49條第1
28 項規範之目的，非僅暫時性滿足勞工生活上急迫需求，尚寓
29 有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工
30 作權、人格權之保護。亦即勞工提供勞務，除獲取工資外，
31 兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法

01 獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之
02 虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害，是勞
03 工提起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有資力足以
04 維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等
05 必要。況勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資
06 之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有
07 勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不
08 得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。

09 (三)按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
10 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞
11 動事件法第37條定有明文。本案訴訟尚未經終局判決，而勞
12 動事件保全程序不得審究實體事項，是以聲請人如未經相對
13 人終止勞動契約，因繼續工作而獲得薪資，為勞務提供應得
14 之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，而相對人於本案終結
15 確定前，應暫時給付之薪資金額，參酌聲請人遭解僱前6個
16 月所受領之薪資及獎金各如相對人陳報(二)狀所示，月平均薪
17 資為162,434元，則聲請人請求相對人於本院114年度重勞訴
18 字第1號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用
19 聲請人，並按月於次月16日前給付薪資162,434元，尚無不
20 合，應予准許。

21 五、綜上所述，本件聲請人就其與相對人間確認僱傭關係存在訴
22 訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難之
23 定暫時狀態處分之請求及原因，已為釋明，其請求命相對人
24 於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用及給付工資，核屬有
25 據，應予准許。

26 六、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
27 主文。

28 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日
29 勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

30 以上正本係照原本作成。

31 如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳

01 納抗告費新臺幣1,500元。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日

03 書記官 蔡蓓雅