

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度重勞訴字第1號

原告 黃秀樺

訴訟代理人 司幼文律師

被告 台新綜合證券股份有限公司

法定代理人 郭嘉宏

訴訟代理人 尤中瑛律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年10月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、確認兩造間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年11月27日起至原告復職之日止，按月於次月16日前給付原告新臺幣162,434元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 三、被告應自民國113年11月27日起至原告復職之日止，按月於每月末日前提撥新臺幣9,000元，至原告設於勞動部勞工保險局之退休金個人專戶。
- 四、訴訟費用由被告負擔。
- 五、本判決第二項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣162,434元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣9,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。次按分公司係總公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項涉訟時，自有當事人能力。又原告對分公司起訴後於訴訟進行中，將被告更正為總公司應認為訴之變更（最高法院103年度台上字第2492號判決參照）。查原告起訴時以台新綜合證

01 券股份有限公司三民分公司為被告，請求確認兩造間僱傭關
02 係存在及給付薪資等，嗣於民國114年5月22日本院審理時變
03 更被告為台新綜合證券股份有限公司（本院卷第158頁），
04 核其請求之基礎事實同一，應無不許。又原告起訴時，於聲
05 明第2項請求：被告應自113年11月27日起至原告復職之日
06 止，按月於每月末日前給付原告新臺幣(下同)148,935元及
07 其利息；第3項聲明請求：被告應自113年11月27日起至原告
08 復職之日止，按月於每月末日前提撥8,936元，至原告設於
09 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之退休金個人專戶(本院
10 卷第7頁)。嗣於114年6月26日本院審理時，變更第2項聲明
11 為：被告應自113年11月27日起至原告復職之日止，按月於
12 次月16日前給付原告163,731元及其利息；第3項聲明為：被
13 告應自113年11月27日起至原告復職之日止，按月於每月末
14 日前提撥9,000元至原告於勞保局之退休金個人專戶(本院卷
15 第365頁)；繼於114年10月13日審理時變更第2項聲明之請求
16 金額為162,434元及其利息（本院卷第471頁），核屬擴張、
17 減縮應受判決事項之聲明，亦應准許。

18 二、原告主張：

19 (一)原告自106年8月28日起服務於大眾綜合證券股份有限公司
20 (下稱大眾證券公司)，嗣被告公司併購大眾證券公司，原
21 告即在被告公司三民分公司擔任營業員。被告公司稽核人員
22 於113年9月13日原告不在場之情形下，於被告公司可上鎖之
23 資料閱覽室內，擅自翻開原告置於其內之紙箱，並搜索、取
24 走箱內之文件資料後，提出缺失人員改善報告記載：113年9
25 月13日查核發現原告有代客保管銀行存摺、印鑑，及留存客
26 戶雙證件影印本、客戶已簽名蓋章之開戶契約、申請書等相
27 關文件等缺失，並載明缺失發生日為113年9月23日，要求原
28 告提出改善對策。嗣台新金融控股股份有限公司（下稱台新
29 金控公司）於113年11月26日以台新人懲字第113042號獎懲
30 通知書（下稱系爭獎懲通知書），告知原告所為已嚴重違反
31 證券商負責人與業務人員管理規則（下稱系爭管理規則）第

01 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
02 點（下稱系爭行為管理要點）第5條第1項及員工行為準則
03 五、5、6、9規定，鑑於原告110年3月曾因嚴重違反內外部
04 規範經人事評議委員會懲處大過二支在案，卻仍涉犯前揭公
05 司重複宣導、禁止之缺失行為，顯未思改進並引以為戒，遵
06 法意識薄弱，爰依員工獎懲準則第11條第1款記大過三支，
07 並依員工獎懲準則第12條第1項第6款第13目予以免職，並經
08 被告於113年11月27日在公布欄揭示台新金控公司作成之原
09 告免職通知書。

10 (二)原告之雇主應為被告公司，系爭行為管理要點、員工行為準
11 則、員工獎懲準則均為台新金控公司之內部規章，人事評議
12 委員會係台新金控公司之內部組織，台新金控公司非原告之
13 雇主，卻依其公司之規定、組織決定原告之懲處內容，代替
14 被告公司行使懲戒權，顯然於法不合，不生勞動契約終止之
15 效力。退步言之，倘認台新金控公司有權對原告作成免職處
16 分，終止兩造勞動契約，依勞動基準法（下稱勞基法）第12
17 條第2項所定30日除斥期間應自「知悉其情形之日」即「內
18 部調查完成之日」起算，被告內部調查完成之時間為113年9
19 月23日，台新金控公司於113年11月26日作成獎懲通知書，
20 被告於翌日將獎懲通知書公布至公佈欄，免職生效日為113
21 年11月27日，距內部調查完成之時間113年9月23日已逾30日
22 之除斥期間，亦不生終止之效力。

23 (三)資料閱覽室為可上鎖之員工儲物間，營業員通常會將客戶資
24 料或尚未處理完成之業務相關文件裝於有蓋紙箱放置於儲物
25 間內，原告並無獎懲通知書所述「未有任何保護、保密措
26 施」之行為。又關於保管客戶之存摺、印鑑乙節，係因客戶
27 先前至原告住處拜訪時遺落在原告家中，原告攜至辦公室等
28 待客戶取回，考量安全起見，先置放於員工儲物間之加蓋紙
29 箱中，並非獎懲通知書所稱有「違規保管客戶存摺、印鑑」
30 之情事。原告110年3月經人事評議委員會懲處大過二支之原
31 因係①原告經摯友及其親屬之同意，使用其等之帳戶買賣

01 有價證券；②原告有保管其等之存摺、印鑑等二項違失，其
02 中②項之處罰依據系爭人員行為管理要點第5條第1項規定
03 初犯者應為申誡處分，若認原告113年9月有保管客戶存
04 摺、印鑑等違失情形，而有再次違反系爭人員行為管理要
05 點第5條第1項規定，若欲懲處原告亦應以申誡作為加重處
06 罰之基準，豈有一次記三大過之理？又依人員懲處紀錄第1
07 列之事例觀之，「已曾二次違犯相同態樣缺失經提報懲處在
08 案」，係記小過一支，益徵台新金控公司對原告之懲處有
09 權利濫用之情形，顯然過當。原告縱有違失行為，然並未對
10 被告公司所營事業造成任何損失或相當之危險，與原告有類
11 似缺失行為之營業員亦不在少數，原告違反勞動契約或工作
12 規則之情節尚非重大，被告依勞基法第12條第1項第4款終止
13 勞動契約，於法不合。

14 (四)聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被告應自113年11月2
15 7日起至原告復職之日止，按月於次月16日前給付原告163,7
16 31元，及各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%
17 計算之利息。(3)被告應自113年11月27日起至原告復職之日
18 止，按月於每月末日前提撥9,000元，至原告設於勞保局之
19 退休金個人專戶。

20 三、被告則以：

21 (一)被告公司為台新金控公司百分之百持股之子公司，員工獎懲
22 準則第1條即明訂「台新金控公司暨其轄下各子公司之員工
23 獎懲事宜，悉依本準則辦理」，明白揭示被告公司所屬員工
24 確實受該獎懲準則所拘束。本案係由被告公司稽核處於113
25 年9月23日查核發現原告違法缺失事項，並提出缺失事項改
26 善報告，此時被告僅就「原告違反勞動契約或工作規則」乙
27 事確信，惟是否情節重大，尚須考量被告之陳述、被告之客
28 戶是否受有損害、被告是否因原告違規致涉訟及原告過往是
29 否曾有相同或類似缺失等因素綜合審酌，非謂缺失事項改善
30 報告一作成即謂被告就「原告違反勞動契約或工作規則且情
31 節重大」乙事有所確信，依被證5「重複發生一缺失事項改

01 善報告及督促改善回條（下稱系爭改善回條）所載，原告所
02 屬經紀事業處主管於113年10月30日簽收稽核處之改善報告
03 後，方得由經紀事業處簽提懲處事宜，經相關業務單位完成
04 會辦簽核後，始於113年11月26日召開人事評議委員會審
05 議，就「原告違反勞動契約或工作規則且情節重大」乙事確
06 信，並通過記大過三支之處分，予以免職，是人事評議委員
07 會召開之日期為113年11月26日，於同日通知原告受免職處
08 分，於次日解僱生效，未逾30日之除斥期間，縱認原告所屬
09 經紀事業處主管於113年10月30日簽收稽核處改善報告時，
10 即就原告違反勞動契約或工作規則且情節重大乙事有所確信
11 ，距免職處分之日113年11月26日僅27日，亦尚未逾30日除
12 斥期間。

13 (二)原告為被告公司營業員，從事有價證券自行買賣、受託買賣
14 等工作，其於109年11月下旬由分公司稽核查獲使用1名林姓
15 客戶帳戶進行交易買賣，經被告記大過2支及扣減春節獎金3
16 0%，並停止受託買賣業務4個月，後續又因該案於110年3月
17 遭臺灣證券交易所（下稱證交所）查核發現另有使用其他11
18 名客戶帳戶及名義買賣有價證券，以及保管10名客戶證券印
19 鑑、集保存摺、銀行印鑑及存摺之情事，經證交所及金管會
20 等主管機關陸續裁處暫停營業員職務6個月及3個月之處分，
21 故原告因前案暫停受託買賣業務期間先後長達13個月。詎原
22 告未見改善，於113年間竟又不斷發生如被證4缺失事項紀錄
23 表所列之缺失，其中第11項缺失即本件查獲原告違規保管客
24 戶個人資料種類，計有存摺、印鑑、開戶契約、申請書、存
25 款憑條客戶收執聯、客戶資料變更申請書及印鑑卡、身分證
26 影印本、委任授權/受任承諾暨連帶保證契約書、健保卡影
27 本、買賣外國有價證券開戶契約書、融資融券開戶契約書、
28 專業投資人申請暨聲明書、投信業務額度變更申請書、期貨
29 徵信額度審核表、期貨客戶徵信分級作業評估表、財力徵信
30 審核表、有價證券當日沖銷交易風險預告暨概括授權同意書
31 及證券商辦理應付當日沖銷券差有價證券借貸契約書、買賣

01 外國有價證券劃撥交割委託書等數十種文件，且涉及多達22
02 名客戶，甚至為規避被告內控查核機制（即被告抽查營業員
03 之辦公座位及抽屜之作業），原告竟將前述大量違規保管文
04 件裝箱放置於被告公司辦公室公用之資料閱覽室，且未有任何
05 保護、保密措施，上開被查獲之文件，本非其在職務上應
06 予保管之文件，該資料閱覽室係被告公司將裝箱之文件在未
07 入倉保管前之暫存空間，非供員工儲物使用，是原告之違規
08 情節不可謂不重大，為保障客戶之金融安全及權益，並降低
09 原告行為所可能造成之營運風險（包括但不限於遭客戶申
10 訴、請求損害賠償、商譽損害、受證交所及金融主管機關之
11 裁罰、糾正、限制開辦新業務之申請及擴充營業據點等
12 ），被告不得不依員工獎懲準則第11條第1款記大過三支，
13 並依員工獎懲準則第12條第1項第6款第13目予以免職。又原
14 告所舉人員懲處紀錄第1列之事例，係違反系爭管理規則第1
15 8條第2項第20款等，與本件原告違反同條項第11款之情形有
16 別，自不得比附援引。

17 (三)聲明：原告之訴駁回。

18 四、兩造不爭執事項（本院卷第390至391頁）：

19 (一)原告原任職於大眾證券公司，大眾證券公司於106年8月28日
20 與被告公司合併後，原告即受僱於被告公司，在被告三民分
21 公司擔任營業員。

22 (二)被告公司為台新金控公司百分之百持股之子公司，台新金控
23 公司頒訂有員工獎懲準則，依該獎懲準則第1條明定「台新
24 金融控股股份有限公司暨其轄下各子公司之員工獎懲事宜，
25 悉依本準則辦理」，被告公司及其所屬員工均同受該獎懲準
26 則所拘束。

27 (三)被告稽核人員於113年9月13日發現原告有系爭改善回條「稽
28 核發現」欄所列情事，於113年9月23日查核後認原告有系爭
29 改善回條所列之缺失，並要求原告提出改善對策；嗣台新金
30 控公司以系爭獎懲通知書，通知原告違反證券商負責人與業
31 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

01 業人員行為管理要點第5條第1項及員工行為準則五、5、6、
02 9規定，鑑於原告110年3月曾因嚴重違反內外部規範經人事
03 評議委員會懲處大過2支，仍涉犯前揭公司重複宣導禁止之
04 缺失行為，顯未思改進並引以為戒，且遵法意識薄弱，爰依
05 員工獎懲準則第11條第1款記大過3支，並依同準則第12條第
06 1項第6款第13目予以免職。被告公司於113年11月27日以原
07 告違反勞動契約或工作規則，情節重大，依勞基法第12條第
08 1項第4款終止勞動契約。

09 (四)原告之薪資、獎金如被證2之「薪資印領清冊」所示；各項
10 獎金之發放係依被告答辯(二)狀二、(一)至(八)記載之規定辦理。
11 被告自113年9月1日起，依月提繳工資15萬元，提繳原告之
12 退休金9,000元至原告於勞保局之退休金個人專戶。

13 五、本院之判斷：

14 (一)原告主張被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，已
15 逾同條第2項所定30日之除斥期間，且原告違反勞動契約或
16 工作規則，亦未達情節重大之程度，被告終止勞動契約應不
17 合法。被告則以前揭情詞置辯。是本件應審究之爭點為：(1)
18 被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，有無逾30日
19 之除斥期間？(2)被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契
20 約，是否有理？(3)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請
21 求被告給付工資及提繳退休金，是否有據？

22 (二)被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，有無逾30日
23 之除斥期間？

24 1. 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
25 預告終止契約。此項終止契約，應自知悉其情形之日起，30
26 日內為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。該
27 所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則
28 ，情節重大，有所確信者而言。而為保障勞工及促進勞資關
29 係和諧，該30日除斥期間，應自調查程序完成，客觀上已確
30 定，雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院110
31 年度台上字第1246號判決參照）。

01 2. 經查，被告稽核人員於113年9月13日發現原告有系爭改善回
02 條)「稽核發現」欄所列情事，於同年9月23日查核後認原
03 告有系爭改善回條所列之缺失，並要求原告提出改善對策等
04 情，為兩造所不爭執，並有缺失人員改善報告及系爭改善回
05 條存卷可參(本院卷第31頁、第99至101頁)。而依系爭改
06 善回條註1記載「缺失改善應填寫具體且明確之措施，初稿
07 應經該處管理部確認後再呈主管簽核。」，註2記載「重複
08 發生之缺失，請填寫『處主管(最高主管)回覆督導改善情
09 形(計畫)』，以確認處長或最高主管知悉及重視單位所發
10 生之缺失狀況。」；又系爭改善回條經受檢單位權責主管、
11 受檢單位主管簽核，再由處主管(最高主管)回覆督導改善
12 情形(計畫)填載「該員違反多項缺失，給予大過乙支懲
13 處，以儆效尤」等內容(本院卷第101頁)。另依員工獎懲
14 準則第14條規定：「本公司員工獎懲案件均送交金控人事評
15 議委員會審議，由各提案單位主管列席說明，審議決議應報
16 請金控董事長核定。遇有重大員工獎懲案件，必要時得由總
17 經理指示有關人員組織專案小組詳細調查，並將調查結果送
18 交金控人事評議委員會審議後報請金控董事長核定。」(本
19 院卷第45頁)。可知員工獎懲案件，須俟受檢單位查核並回
20 覆改善情形，經受檢單位權責主管、受檢單位主管簽核，再
21 由處主管(最高主管)回覆督導改善情形(計畫)後，送交
22 金控人事評議委員會審議。嗣台新金控公司召開人事評議委
23 員會審議後，以原告113年9月經查獲違規保管客戶存摺、印
24 鑑，以及多名客戶個資文件與已簽名蓋章之業務相關文件，
25 甚為規避查核，將上述客戶文件裝箱放置於公用之資料閱覽
26 室，且未有任何保護、保密措施，嚴重違反證券商負責人與
27 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
28 從業人員行為管理要點第5條第1項及員工行為準則五、5、
29 6、9規定，鑑於原告110年3月曾因嚴重違反內外部規範經人
30 事評議委員會懲處大過2支，仍涉犯前揭公司重複宣導禁止
31 之缺失行為，顯未思改進並引以為戒，且遵法意識薄弱，爰

01 依員工獎懲準則第11條第1款記大過3支，並依同準則第12條
02 第1項第6款第13目予以免職，有系爭獎懲通知書可按（本院
03 卷第33、35頁）。是原告違規行為情節是否重大，而達於應
04 予解僱之程度，應經前揭調查、改善程序完備並經人事評議
05 委員會召開審議後，始能形成確信，而人事評議委員會召開
06 之日期為113年11月26日，於同日通知原告受免職處分，並
07 經被告公司於翌日（27日）依勞基法第12條第1項第4款終止
08 勞動契約，尚未逾30日之除斥期間。縱以處主管（最高主
09 管）回覆督導改善情形（計畫）之簽核日期113年10月30日
10 認調查程序已完成，就原告違反勞動契約或工作規則情節重
11 大已有所知悉，距勞動契約終止日期113年11月27日，亦尚
12 未逾30日之除斥期間。原告主張被告依勞基法第12條第1項
13 第4款終止勞動契約，已逾30日除斥期間，尚無可採。又被
14 告為台新金控公司百分之百持股之子公司，台新金控公司頒
15 訂有員工獎懲準則，依該獎懲準則第1條明定「台新金融控
16 股股份有限公司暨其轄下各子公司之員工獎懲事宜，悉依本
17 準則辦理」，被告公司及其所屬員工均同受員工獎懲準則所
18 拘束，此為兩造所不爭執，則台新金控公司人事評議委員會
19 就原告之違規行為依前揭員工獎懲準則之規定為審議後予以
20 懲處，並經被告公司於113年11月27日以原告違反勞動契約
21 或工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止勞
22 動契約，並無不合。原告主張台新金控公司非原告之雇主，
23 其代替被告公司行使懲戒權，不生勞動契約終止之效力云
24 云，亦非可採。

25 (三)被告依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否合法？

- 26 1. 按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工
27 作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情
28 節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作
29 規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工
30 違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以
31 外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱

01 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規
02 定之「情節重大」之要件。而判斷是否符合「情節重大」之
03 要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失
04 違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、
05 內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時
06 間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反
07 工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維
08 護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期
09 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難
10 認不符上開勞基法規之「情節重大」之要件，以兼顧勞工
11 權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院95年度台
12 上字第 2465號、104年度台上字第1227號裁判要旨參照）。

13 2. 經查，系爭改善回條「稽核發現」欄計有14項缺失（下稱系
14 爭缺失），其中第1項缺失係違反證券商負責人與業務人員
15 管理規則第18條第2項第11款、員工行為準則五、5所定不得
16 私下保管客戶印鑑、存摺及員工行為準則五、9等規定；第2
17 項缺失係違反員工行為準則五、6：若因業務需要，應妥善
18 保管下列文件：(1)已完備文件：未具提款及交易執行功能之
19 文件（如：交易收據）及員工行為準則五、9等規定；第3至
20 14項缺失，係違反員工行為準則五、6規定：若因業務需
21 要，應妥善保管下列文件：(2)未完備文件：有客戶親簽或蓋
22 章，但尚未處理完成之業務申請文件及員工行為準則五、9
23 等規定，此據被告陳明在卷（本院卷第413頁）。而依系爭
24 改善回條「受檢單位回覆改善情形」欄記載，原告之違規態
25 樣為：項目1. 客戶已授權未同住兒子，其子將印章存摺交至
26 營業員，欲待其母至公司辦理銷戶，客戶於112年11月後已
27 無交易，亦無庫存。項目2. 羅姓、林姓客戶皆託朋友至分公
28 司銀行收付處，還款不限用途借貸利息，收執聯交由營業
29 員，待客戶本人取回。項目3. 吳姓客戶後來未變更樣式；林
30 姓客戶未成年仍未取得身分證，故未辦理。項目4. 客戶原欲
31 授權，後續作罷。項目5. 客戶至其他分點見簽辦理信用額度

01 提高，增印影本寄回。項目6. 人情欲開戶複委託，因過期開
02 戶文件、證件影本，未進行銷毀。項目7. 人情欲開立信用戶
03 契約，提供證件影本，因後續缺10筆交易紀錄故作罷。項目
04 8. 人情戶欲開立PI，因待補高齡風險評估表，故契約與證件
05 影本未送出辦理。項目9. 客戶預簽額度變更申請書及提供證
06 件影本，未送出辦理。項目10. 客戶已蓋章之證券徵信額度
07 審核表，未送出辦理。項目11. 客戶預先簽立提高期貨額度
08 徵信表及客戶徵信分級作業評估表，未送出辦理。項目12.
09 客戶預先簽立當沖券差契約書及提供證件影本，未送出辦
10 理。項目13. 人情戶欲開立複委託，相關文件未送出辦理。
11 項目14. 人情戶欲開立複委託，已提供銀行契約白聯，後續
12 未送出開戶。「改善情形」欄記載：1. 存摺及印章已於113
13 年10/28歸還客戶，營業員並於113年10月29日早上9：27分
14 通知凍結帳戶使用。2. 113年10月28日客戶之存款收執聯已
15 請客戶取回。3. 3-14之開戶契約，及其他申請文件、個資等
16 相關資料已在113年10/28全數銷毀（本院卷第99、100
17 頁）。

- 18 3. 按依證券商負責人與業務人員管理規則第18條第2項第11款
19 及員工行為準則五、5規定，業務人員不得私下代客戶保管
20 印鑑或存摺（本院卷第33頁）。所稱代客戶保管，應係指受
21 客戶委託，代為保管印鑑或存摺之意。而關於第1項之違規
22 情形，依證人A 0 3結證稱：原告是伊跟伊母親的營業員，
23 伊沒有把徐黃月琴的存摺、印鑑交給原告，因為伊媽媽年紀
24 大了，也很少與台新有往來，因為現在詐騙集團很多，所以
25 她說要銷戶，伊母親要求伊去辦理，113年9月初，伊就帶著
26 印章、存摺去原告家裡找原告，詢問原告是否可以辦理銷
27 戶，原告說不行，一定要伊母親本人，因為一直聊天，伊離
28 開的時候，就忘了帶走存摺、印章，原告過一、二天後通知
29 伊，問伊是否要去拿，或是直接帶伊母親去辦銷戶，伊跟原
30 告約9月11日帶伊母親去銷戶，但伊客戶中正路的婚紗店發
31 生火災，伊去處理，所以就沒有過去銷戶，後來好像是證券

01 公司通知伊母親先把帳戶作凍結，伊母親的存摺、印章是真的
02 的忘了帶走，沒有要寄放在原告那邊等語（本院卷第155至1
03 58頁）。由上可知，原告客戶A03攜帶其母親之存摺、印
04 鑑至原告家中徵詢銷戶事宜後，忘記將其母親之存摺、印鑑
05 帶走，原告不得不暫時予以收存，以利日後交還，並非受該
06 名客戶之委託保管存摺及印鑑，事後亦已聯絡客戶相約前往
07 辦理銷戶，然該客戶因故未前往辦理，足見原告並無違反證
08 券商負責人與業務人員管理規則第18條第2項第11款及員工
09 行為準則五、5所定私下保管客戶印鑑、存摺之情形，縱認
10 原告仍有保管行為，然暫為保管他人遺落之物品，乃人情之
11 常，原告並非蓄意違反上開規定，所涉情節實難謂重大。第
12 2項之違規行為係客戶至銀行櫃檯繳交貸款利息，客戶急於
13 離開，乃囑由原告代為保管收執聯，此據原告陳明在卷（本
14 院卷第115頁），亦與系爭改善回條違規態樣2.記載「客戶
15 皆託朋友至分公司銀行收付處，還款不限用途借貸利息，收
16 執聯交由營業員，待客戶本人取回。」之情相符，而第2項
17 及第3至14項之違規行為係原告將已完備文件即貸款利息收
18 據及未完備文件即客戶已簽章但尚未處理完成之業務申請文
19 件，置於紙箱內存放在三民分公司之資料閱覽室。原告雖主
20 張資料閱覽室為可上鎖之員工儲物間，營業員通常會將客戶
21 資料或尚未處理完成之業務相關文件裝於有蓋紙箱放置於儲
22 物間內，原告並無獎懲通知書所述「未有任何保護、保密措
23 施」之行為等語。然依證人即三民分公司經理溫俊堤證稱：
24 稽核是在資料閱覽室查核到違規的文件，伊口頭有說明資料
25 閱覽室不可以存放個人物品及客戶的資料，當時資料閱覽室
26 沒有上鎖，事件發生後，怕類似事情再次發生，長官下達要
27 上鎖，資料閱覽室偶爾會暫時存放入庫到桃園的收件等語
28 （本院卷第151至153頁），而當日除原告以外，亦未查獲有
29 其他營業員將客戶資料或業務文件置於紙箱內存放在資料閱
30 覽室之情形，是原告主張資料閱覽室為可上鎖之員工儲物
31 間，營業員通常會將客戶資料或尚未處理完成之業務文件裝

01 於有蓋紙箱放置於儲物間內云云，顯非事實。惟依證人溫俊
02 堤所陳，資料閱覽室會暫時存放入庫到桃園的收件，被告亦
03 稱：已完成作業之文件，待累積一定數量後，需要統一送到
04 倉庫保管，在入倉前才會暫時放於資料閱覽室等語（本院卷
05 第472頁），可知三民分公司亦有將已完成作業之文件在入
06 庫前暫時存放於未上鎖之資料閱覽室之情形，此舉亦同屬違
07 反員工行為準則五、6及9所定「若因業務需要，應妥善保管
08 下列文件：(1)已完備文件…。上述所稱妥善保管意指以上文
09 件視為客戶重要資料，應放置抽屜（或櫃子）並確實上
10 鎖。」、「同仁對客戶之個人資料應盡保護及保密義
11 務…。」等規定，顯見三民分公司對已完備文件之保管亦甚
12 為輕忽，亦可能造成被告所稱之營運風險（包括但不限於遭
13 客戶申訴、請求損害賠償、商譽損害、受證交所及金融主管
14 機關之裁罰、糾正、限制開辦新業務之申請及擴充營業據點
15 等），然被告卻僅責令三民分公司應將資料閱覽室上鎖，卻
16 以原告違規情節重大，為保障客戶之金融安全及權益，並降
17 低原告行為所可能造成之營運風險，予以記大過三支，並給
18 予最嚴厲之解雇處分，顯然輕重失衡，已難謂符事理之平。

19 4. 被告雖以原告曾於109年11月下旬遭查獲使用客戶帳戶進行
20 交易買賣，並保管12名客戶印鑑、存摺，經被告記大過2
21 支、扣減春節獎金30%，及停止受託買賣業務4個月，並經證
22 交所及金管會等主管機關裁處暫停營業員職務6個月及3個月
23 之處分（本院卷第97頁），詎原告於113年間竟又發生系爭缺
24 失，顯未思改進，遵法意識薄弱，爰記大過3支並予免職等
25 語。然原告於本件並無私下代客戶保管印鑑、存摺之情，縱
26 認原告將客戶遺落之印鑑、存摺暫時收存待日後歸還之行為
27 亦屬保管，其情節亦屬輕微，業如前述，尚難與109年間之
28 違規情節相提並論；而原告未妥善保管客戶繳交貸款利息收
29 執聯、客戶未完備之申請文件等違規行為，與109年間之違
30 規態樣並不相同，且經查核發現後，已通知客戶取回及將未
31 完備之申請文件全數銷毀，而不致對被告造成危害。況原告

01 隸屬之三民分公司亦有相同之違規行為，足見其不僅未以身
02 作則，更彰顯三民分公司就資料之保護及保密義務未對其所
03 屬員工有何教育宣導並督促所屬員工落實辦理，被告卻以相
04 同事由苛責原告，實難謂平。承前所述，原告所為系爭缺失
05 應屬一時思慮欠週致觸犯公司規章，非有重大惡意，亦未造
06 成被告實際損害，尚非不得予以解僱以外如記過、調職、降
07 職、減薪等懲戒處分，促使原告應謹守公司規定不得再犯，
08 並警戒其他員工應遵守工作規則規定，以維護被告之經營及
09 秩序，是客觀上尚非不得期待被告採用解僱以外之懲處手
10 段，繼續兩造間之僱傭關係。被告逕採用最嚴厲懲處之解僱
11 手段，終止兩造間之僱傭關係，在程度上難認相當，尚不符
12 合勞基法第12條第1項第4款所定情節重大之情形，被告依
13 勞基法第12條第1項第4款之規定終止兩造間之僱傭關係，應
14 非合法。

15 (四)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付工資及
16 提繳退休金，是否有理？

- 17 1. 被告終止勞動契約，既非合法，原告主張兩造間僱傭關係仍
18 然存在，洵屬有據。則按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無
19 補服勞務之義務，仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實
20 行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之
21 意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事
22 情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕
23 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487
24 條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延
25 後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告
26 債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之
27 前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院
28 92年度台上字第1979號判決參照）。另按雇主應為適用勞工
29 退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設
30 立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳
31 率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級

01 表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞工退休金條
02 例第6條第1項及第14條第1項、第2項亦有明定。本件被告將
03 原告解僱，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原告在被告違
04 法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼續為被告提
05 供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但
06 為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲
07 延之狀態，原告依民法第487條前段之規定，請求被告應自1
08 13年11月27日起至原告回復職務之日止，按月給付薪資及提
09 繳退休金，即無不合。

10 2. 按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工
11 資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計
12 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
13 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」；同法施行細則
14 第10條規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經
15 常性給與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：
16 指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久
17 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。」。該所
18 謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而
19 言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以
20 領得之給付，與固定性給予尚有差異。如係以勞工達成預定
21 目標而發給，具有因工作而獲得對價之性質者，參諸勞動基
22 準法第2條第3款及該法施行細則第10條規定之精神，亦應包
23 括在內，初不因其形式上所用之名稱而受影響（最高法院96
24 年度台上字第5號判決參照）。是以雇主依勞動契約、工作規
25 則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，
26 乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則前已經評量之勞動成
27 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
28 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質
29 （最高法院109年度台上字第1745號判決參照）。

30 3. 原告主張其遭解僱前6個月所受領之薪資及獎金各如被告陳
31 報狀及陳報(二)狀所示，月平均薪資為162,434元（本院卷第3

79至383頁)。被告則辯稱業績獎金、複委託獎金、國內期貨獎金、激勵獎金、有價證券借貸獎金、ETF基金銷售獎勵(下合稱系爭獎金)，均非工資等語。經查，原告係依大眾證券公司營業員證券獎金辦法「A制營業員獎金制度(傳統業績獎金)」據以領取業績獎金；若原告有辦理客戶以複委託交易方式受託買賣外國有價證券，則依「台新證券公司受託買賣外國有價證券業務獎金與錯帳處理辦法」計算並核給複委託獎金；若原告有為客戶辦理國內期貨交易業務，則依「台新證券公司IB國內商品業務獎金辦法」計算並核給國內期貨獎金；若原告有轉介客戶申辦關係企業台新國際商業銀行(下稱台新銀行)發行之信用卡，則依「台新金控員工介紹客戶獎勵作業要點」計算並核給激勵獎金；若原告有為客戶辦理有價證券借貸業務(通稱融券)，則依「台新證券經紀事業處有價證券借貸獎金辦法」計算並核給有價證券借貸獎金；若原告有於被告IPO期間協助募集指定ETF基金，在113年10月16日以前，係依個別ETF基金獎勵活動簽呈辦理並核給ETF基金銷售獎勵，至於113年10月17日以後，則依「台新證券經紀事業處ETF募集(IPO)銷售獎勵發放準則」及個別ETF基金獎勵活動簽呈辦理，此為兩造所不爭執，並有各該辦法、簽呈附卷可稽(本院卷第169至171頁、第177至229頁)。查被告為證券公司，主要收入來源之一為為客戶處理證券交易事務等所收取之手續費，而原告擔任營業員，工作內容為招攬客戶、推廣公司各項金融商品進而使客戶下單並處理客戶下單交易等事宜，堪認營業員提供勞務所創造之業績(即客戶下單成交之手續費)，直接影響被告之收入數額，故為激勵營業員積極創造業績，增加被告之營收，在營業員之工資結構中，通常採取部分底薪、部分獎金(計算方式與業績連動)之給付方式，且業績表現良好之營業員因對公司營收貢獻度高，通常可領取高額獎金，此觀原告之實領數額，其獎金收入遠高於固定之本薪及伙食津貼甚明(本院卷第383頁)。準此，與公司營收貢獻度連動之獎金，難謂

01 非屬營業員因提供勞務所獲致之報酬。由原告業績獎金、複
02 委託獎金、國內期貨獎金、有價證券借貸獎金據以發放之獎
03 金辦法以觀，該等獎金均係按客戶下單成交之手續費收入之
04 一定比例核發，此由營業員提供招攬客戶並接受客戶下單之
05 勞務，再以客戶下單成交之手續費作為計算獎金數額之基
06 礎，自具有因工作而獲得報酬之性質。另依ETF基金銷售獎
07 勵活動簽呈，其發放條件係以人員之基金銷售金額達規定之
08 金額以上即發給獎勵金；而激勵獎金則係人員因招攬客戶申
09 辦關係企業台新銀行發行之信用卡，則發給激勵獎金，上開
10 獎金制度均屬鼓勵勞工進行銷售所設，勞工依其招攬、推銷
11 等付出之勞務，於招攬客戶簽訂信用卡契約或依銷售之基金
12 數額計算獎金數額，並藉此創造被告之營業收入，難謂非屬
13 勞工提供勞務之對價。且系爭獎金悉依被告所頒佈之獎金制
14 度發放，具有制度上經常性，該等獎金與僅具恩惠性、勉勵
15 性給與之非雇主經常性支出之勞動成本自屬有別，揆諸前揭
16 說明，亦應屬工資之性質。況系爭獎金如非屬工資，原告之
17 本薪48,480元加計伙食津貼3,000元，僅有51,480元，然被
18 告自113年9月1日起，即依月提繳工資15萬元，提繳原告之
19 退休金9,000元至原告於勞保局之退休金個人專戶，此為被
20 告所不爭執，是被告亦肯認系爭獎金應屬工資，方列入計算
21 退休金之提繳金額，被告辯稱系爭獎金非屬工資云云，實非
22 可採。

- 23 4. 依被告陳報(二)狀所載，被告係於當月16日一次發給全月薪
24 資，次月發給系爭獎金（本院卷第381頁），則原告依民法
25 第487條前段及勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、
26 第2項規定，請求被告應自113年11月27日起至復職日止，按
27 月於次月16日前給付原告162,434元，及按月於每月末日前
28 提撥9,000元至原告於勞保局之退休金個人專戶，即無不
29 合。

30 六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自11
31 3年11月27日起至原告復職之日止，按月於次月16日前給付

01 原告162,434元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，
02 按週年利率百分之5計算之利息，暨按月於每月末日前提撥
03 9,000元至原告於勞保局之退休金個人專戶，為有理由，應
04 予准許。

05 七、本件為勞動事件，就主文第2、3項勞工之給付請求，為雇主
06 敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職
07 權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得
08 供擔保免為假執行。

09 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
10 決之結果不生影響，爰不一一論列。

11 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日
13 勞動法庭法官 鍾淑慧

14 以上正本係照原本作成。

15 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 10 月 30 日
18 書記官 林麗文