臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第216號

原　　告　呂昕凌

000000000000000000

被　　告　統一綜合證券股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　林寬成

訴訟代理人　沈以軒律師

前一人

複代理人　　林峻宇律師

訴訟代理人　吳泓毅律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國111年11月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告先位及備位之訴均駁回

先位及備位訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

(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，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益，最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解雇原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予

以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

(二)原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴之撤回，應記載於筆錄，如他造不在場，應將筆錄送達。訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，十日內未提出異議者，視為同意撤回。民事訴訟法第262條定有明文。原告於民國（下同）111年1月4日庭期當庭撤回被告統一綜合證券股份有限公司三重分公司部分之訴訟，並撤回備位聲明第二項，因被告統一綜合證券股份有限公司三重分公司尚未經言詞辯論，自無庸經其同意，揆之前開規定，自應准許。

(三)訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有請求之基礎事實同一者，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款分別定有明文。查原告原起訴先位聲明第一項係請求被告原告與被告雇傭關係存在，回原單位三重分公司任職，被告應給付新台幣（下同）100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起，按年息5%計算之利息，備位聲明為被告應支付原告資遣費、合法資遣之預告工資，服務期間加班費及被告拒絕再勞資調解（110年9月27日）前給付原告成績等證明，讓其謀生的賠償（見本院卷1第13頁），嗣於111年5月10日言詞辯論期日更正先位聲明為「確認兩造雇傭關係存在，被告應自110年9月3日起至復職日止，按月給付3萬3000元，及自各月11日起至清償日止，按年息百分之五計算 之利息，備位聲明為被告應給付原告89萬3447元（見本院卷1第503頁），查原告請求之基礎事實同一，其追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，訴訟及證據資料具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，避免

重複審理，核無不合， 應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自107年8月1日起受雇於被告，於被告三重分公司擔任業務員，約定月薪為3萬3000元另加獎金，工作地點在新北市○○區○○路○段00號4樓。被告於110年9月3日以原告盜用直屬主管印章而處分原告，並將原告解雇，原告最後工作日為110年9月3日。惟被告並未盜用公司職章，且被告未調閱監視器查證，是被告係以違法的內部處分將原告解雇，其解雇行為無效，兩造間僱傭關係仍屬存在，為此，爰依兩造間之僱傭契約，提起先位之訴，並為先位聲明：確認兩造僱傭關係存在。被告應自110年9月3日起至復職日止，按月給付3萬3000元，及自各月11日起至清償日止，按年息百分之五計算 利息，倘被告認兩造間僱傭關係已終止，被告應給付原告資遣費44萬2449元、解雇前6個月即110年3月至8月之薪資28萬6220元、預告工資16萬4778元，依據勞動法令，備位聲明為被告應給付原告89萬3447元。

二、被告則以：

(一)原告經臺灣證券交易所股份有限公司（下稱臺灣證交公司）查獲，以line自行設立群組從事業務宣導及廣告，並以低於市價手續費折讓額度，勸誘不特定第三人開立，經被告予以警告2次如被證13所示。

(二)被告更是以每月頻率，不斷重複提醒營業員應遵守之法令規定及公司內部規範，如營業員不得有向客戶或不特定多數人提供某種有價證券將上漲或下跌之判斷，以勸誘買賣之行為、嚴禁同仁使用臉書、個人部落格或網路聊天室等社群網站或電子媒體、LINE通訊軟體等，從事業務宣傳、廣告及提供投資建議等重要規範宣導，並一再重申違反者將處以小過以上之懲處。孰料，原告無視前揭被告一再提醒之重要規範宣導，仍於109年11月30日至12月6日間，使用手機LINE通訊軟體，向未簽訂推介契約之客戶推介買賣有價證券，而違反

金融服務業從事廣告業務招攬及營業促銷活動辦法之規定，並遭臺灣證券交易所股份有限公司（下稱臺灣證交公司）於110年1月5日及6日查核原告前揭違反規範行為屬實，特函請被告應改善缺失並對涉案人員予以懲處，造成被告須負擔鉅額賠償、罰鍰及法律風險。再經被告調查後，確認原告有違反臺灣證交公司所述規定，以及被告以每月頻率不斷重複提醒各營業員應遵守之公司內部規範者，故被告於110年3月8日對原告懲處小過1支。

(三)原告於110年5月竟重蹈覆轍，於社群網站及電子媒體向不特定多數人，從事業務宣傳、廣告等不當行為。甚至，原告獲取業績獎金，更多次無視公司內部規定及主管屢次勸誡，不當以低於公司「手續費折讓額度」規定之方式，勸誘不特定第三人開戶，顯見原告犯後態度不佳，且顯無悔改之意。原告復於110年6月、7月間為獲取不當利益，將訴外人統一投資顧問有限公司（下稱統一投顧公司）所製作文宣予以變造，除擅自加入自己員工編號（07089）外，更違反法令及內部規定增加：「盤中飆股、報點位帶進帶出、投顧明師私藏股」、「盤中索取漲停股...免費持股健診」、「飆股入會專線」等勸誘買賣之廣告、宣傳文字後，且再次違反公司規定於社群網站或電子媒體中廣告、宣傳該變造後文宣，並要求不特定第三人來電時，報原告之員工編號等嚴重不當行為。經被告督導查知上情後立即制止及約談原告，原告起初仍試圖以該些圖片非由其所製作等語辯稱，嗣後又改變稱該圖片是其「妹妹」所製作，然仍不願為任何改善措施以為補救。直至被告蒐集相關違規事證，並要求原告提出說明後，原告方停止狡辯，足見原告犯後態度不佳，且顯無悔改之意，依然故我不願遵守法令規定及公司內部規範甚明。原告復於110年6月22日將原定寄給第三人之電子郵件（即原告於訴外人「聚財網」擔任廣告業務之名片，原告預計寄給第三人以修改該名片中「手機號碼」之聯絡資訊），卻誤填收件者為被告公司經理張世民，被告始察知原告於被告訓誡及懲

處後，竟改以聚財網廣告業務名義，對外招攬證券投資客戶，意圖規避被告對業務員執行業務之監督，且違反公司不得在外兼職之規定。綜上，被告考量原告有諸多嚴重違反公司內部規範及證券營業員應有之核心價值行為，且多項違規行為經主管勸戒後仍拒絕改正，甚至更意圖規避被告之監督，以繼續遂行己意，犯後態度十分惡劣，違規態樣更有變本加厲之情形，當屬違反工作規則情節重大之行為，已足構成懲戒解雇之情事。惟被告基於勞資和諧，願再給原告改過自新之機會，爰於110年9月2日對原告懲處大過1支

(四)原告因時常對客戶已讀不回覆、客戶無法順利與其聯繫等服務方式不當，致使陸續有不少客戶向被告三重分公司張世民經理反應，希望能更換其他營業員做為服務窗口。原告所負責之客戶郭君（帳號585J0000000）於110年7月26日致電張世民要求更換營業員，以及林君（帳號585J0000000）於同年月27日亦致電要求更換營業員，而張世民則於同年月27日發信通知原告，請原告自行於110年8月1日前與上開客戶妥善溝通，若客戶可以接受原告道歉，並親自致電給張世民表示願意再由原告服務，則原告可繼續服務上開客戶，並獲得此些客戶下單之業績獎金，否則只得依客戶要求將服務窗口改為其他營業員。惟原告未能妥善說服客戶，而張世民於110年7月30日更主動致電與上開客戶溝通，然客戶均因非常不滿原告服務方式，仍堅持要求更換營業員，張世民遂通知原告自110年8月2日起，上開客戶改由其他營業員服務。嗣後，原告不甘因客戶要求更換服務營業員而無法獲得客戶下單之業績獎金，於110年8月3日上班時，連同先前被移轉為其他營業員服務之客戶共7位，自行填具「業績調整申請表」共7張後，要求張世民簽核同意將該7位客戶業績改回由原告負責，然此7位客戶均係非常不滿意原告服務方式，方主動要求改由其他營業員，故張世民當下即拒絕原告所提之要求。豈料，原告不僅未檢討其服務方式致使其短期內，有多位客戶主動反應要求更換業務員，竟於110年8月3日上午9

點44分許，趁張世民離開座位如廁間隙，逕自持其再次倉卒填寫之郭君帳戶（帳號585J0000000）之業績調整申請表，親至張世民座位拿起主管印章盜蓋於申請表上並倉皇離開。嗣原告迅即將盜蓋印文之申請書遞予KEY-IN組長，並主張已取得張世民同意，請組長操作公司電腦系統將郭君帳戶改回由其負責，以獲取該帳戶下單之業績獎金。待張世民回座後，座位對面3位同仁立刻向張世民報告原告之違法舉動，張世民立刻至KEY-IN組長處查獲並取回原告盜蓋印文之申請表，方阻止原告業已既遂之犯罪行為。綜上，可見原告謊稱其已取得郭君同意由其續任業務員之錄音，並以此作為調整業績原因，且趁主管離開座位之際盜蓋主管印章，經張世民及時發現並查扣違法物證，方阻止原告之犯行延續，並避免造成客戶誤解被告不願配合調整業務員，以及造成業績獎金計算錯誤等重大損失，經被告調閱錄影紀錄查證屬實後，便將原告提報公司懲處。因原告盜蓋主管印文以獲取業績獎金之行為，已構成刑法偽造文書罪章之罪，且迄今原告仍謊稱其未盜蓋主管印章，始終否認其犯行，犯後態度十分惡劣，嚴重違反營業員應具有之誠實、廉潔與操守之核心價值，當屬違反工作規則情節重大之行為，故被告立即於110年9月3日作成懲處並於公司內部公告，以警惕其他同仁。

(五)被告於110年3月8日對原告懲處小過1支後，復於110年9月2日對原告懲處大過1支，而在110年9月3日原告因盜蓋印文而被懲處小過2支後，原告年度違反規範懲處計算已達2次大過，且符合情節重大應予免職者，被告爰依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、公司工作規則第53條第1項第6款第10目規定，於110年9月3日對原告予以懲處解雇。

(六)原告於本案訴訟提出給法院之書證裡，居然夾有與本案毫無干係之客戶廖淑麗之證券帳戶翻拍資訊，亦有原告在職期間所製作訴外人公司之「承諾書」工作底稿翻拍圖片，不僅涉不當擷取客戶個人資訊與公司機密之不法外，如翻拍資訊在外流出或為不當使用，更涉違反刑事相關法律與民事賠償可

能，被告基於雇主身分，亦可能遭受連帶賠償，以及受到監督機關行政懲處之風險，故原告如此多的不法與不當行為，彰顯其身為證券及期貨業務人員，不僅欠缺法遵意識，且無視法律存在，毫無悔意與犯後態度不佳，已達社會一般人皆無法容忍程度。因此，原告違反工作規則已達情節重大程度，客觀上顯難期待被告採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。

(七)原告因違反法令遭被告提出改善之要求，竟對主管簡嘉南、王之蘭、呂芳伶、蘇詠心、于鴻傑、張世民等人分別提出刑事或民事訴訟，意圖藉由法律訴訟干擾被告之管理階層，應屬權利濫用。

(八)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見111年1月4日筆錄，本院卷1第164至165頁）：

(一)原告自107年8月1日起受雇於被告統一綜合證券股份有限公司三重分公司，擔任業務員，月薪3萬3000元加獎金，最後工作日為110年9月3日。

(二)被告公司於110 年9 月3 日依據公司工作規則第11章第50條之規定，記小過2 次。原告曾於110 年3 月8 日計小過1 次（如被證8），復於110 年9 月2 日記大過一次（如被證11），110 年9 月3 日記兩小過，故於110 年懲處累計二次大過（見被證5），依據公司工作規則第11章第53條之規定，予以免職，有被告提出被證5 之公告為證。

(三)原告於110年3月遭被告扣3萬元。

(四)原告於110年9月8日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第19頁）。

(五)被證7函文、被證8公告真正不爭執。

四、原告起訴主張其遭被告違法解雇，兩造間僱傭關係仍屬存續，爰依據兩造間之僱傭關係，請求如先位及備位聲明訴之

聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)被告於110年9月3日依據勞基法第12條第1項第4款、工作規則53條第1項第6款第10目之規定，解雇原告，是否有理由？(二)先位之訴：如被告解雇無理由，原告請求確認僱傭關係存在，被告應自110年9月3日起至復職日止，按月給付3萬3000元，及自各月11日起至清償日止，按年息百分之五計算 之利息，(二)備位聲明:被告應給付原告資遣費44萬2449元、預告工資16萬4778元，是否有理由?茲分述如下:

(一)被告於110年9月3日依據勞基法第12條第1項第4款、工作規則53條第1項第6款第10目之規定，解雇原告，是否有理由？

1.被告抗辯原告違反如前開答辯事項等規定，依法解雇等語，然為原告所否認，並以其未盜蓋印章為由等語置辯。經查:

(1)原告自107年8月1日受雇於被告，即於108年7月16日下午14時許，於line群組設立「團體超低價甜甜手續費群組」，吸引人數加入該群組，並在群組記事本上寫「領先業界超低手續費歡迎諮詢，團體開戶手續費殺更低等字句」，經主管張世民經理通知，要求於同日15時撤下並刪除，並於隔日7月17日遭人檢舉不當行為，原告即自行提出說明書，以其初入證券行業，對證券法規觀念未周全，以致未詳查作業規定，誤觸從業人員不得擅自發布消息之行為等情，有被告提出且為原告所不爭之原告於108年8月5日自行書寫如被證13之說明書可按（見本院卷1第389頁），足見，原告為業務人員，明知不得於社群網站從事業務宣傳、廣告及提供投資建議（不論私自發布、轉貼、或登載個股投資、研究報告或引用公司之廣告宣傳、或營業活動等情，應可認定。

(2)再者，依據證券商負責人與業務人員管理規則第18條第2項第14款規定「負責人與業務人員不得有向客戶或不特定多數人提供某種有價證券將上漲或下跌之判斷，以勸誘買賣之行為」，經被告公告嚴禁同仁利用臉書、個人部落格或網路聊天室等社群網站，社群網站（包括但不限於Line、FB、PTT、BLOG、YOUTUBER、Twitter、Instagram、Plurk）或電子

媒體等，從事業務宣傳、廣告及提供投資建議（不論私自發布、轉貼、或登載個股投資、研究報告或引用公司之廣告宣傳、或營業活動等）一律禁止，原告於108年8月5日早已知悉上開規定如前所述，原告卻於109年11月30日起至109年12月6日期間，有使用手機LINE向未簽訂推介契約之客戶推介買賣有價證券等情，違反證交所營業細則第18條第2項、第85條第2項及證券商推介買賣有價證券管理辦法第2條第2項之規定，被告於110年3月8日對原告懲處記小過一次，有被告提出被證8之公告可按（見本院卷1第135頁）。

(3)原告再度於110年5月起，持續以社群網站及電子媒體向不特定多數人從事業務宣傳不當招攬，變造投顧文宣，擅自加入自己之員工編號，更加註「盤中飆股、報點位帶進出、投顧明師藏私股」「盤中索取漲停股、「免費持股健診」「飆股入會專線」等勸誘買賣之廣告，有被證9之文宣影本可按（見本院卷1第137、141頁），原告顯以不當之廣告方式招攬投顧會員，又於110年6月22日改以聚財網之廣告之名義，對外招攬證券投資客戶，意圖規避被告公司對於業務員執行之監督違反在外兼職之規定 ，經記大過1次，有被證9、10之電子郵件及所附之名片及被證11之公告可按（見本院卷第137~147頁、第153頁）。

(4)原告又於110年8月3日因不甘客戶要求更換原告，致原告失去業績獎金，竟於業績調整表更改為由原告負責，並盜用主管印章用印，詐領業績 獎金等情，有被告提出被證1之電子郵件、被證2之業績調整表、被證3之監視器截圖為證（見本院卷第83~102頁），況原告亦具狀不否認盜用主管印章等情（見本院卷第479、489頁），則被告於110 年9 月3 日依據公司工作規則第11章第50條之規定，記小過2 次，因被告於110年度累計二大過，依據公司工作規則第11章第53條，予以免職，有被告提出被證5 之公告為證（見本院卷1第105頁）。

2.勞基法第11條第5款規定之所謂「確不能勝任工作」，係指勞

工於能力上不能完成工作，勞工怠忽所擔任之工作致不能完成者亦屬之，又僱主對於違反規定之勞工施予懲戒，仍應注意相當性原則，而解僱係屬懲戒手段中對勞工工作權最嚴重之侵害，故須符合最後手段性要件，即應有解雇最後手段性原則之適用，亦即限於原有工作職位已無適當之工作得以安置之情形或雇主已使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善之情形下始得為之，合先敘明。又原告為證券從業人員，明知不得於社群網站從事推銷之行為，為原告所明知，原告仍繼續以不當方式招攬客戶，被告雖已盡力告誡並予以懲處，原告仍繼續再犯，被告顯已無其他單位得以安置原告之工作，因此，被告依據勞基法第12條第第1項第4款之事由解雇原告，並未違反懲戒之最後手段性原則。

3.綜上述，被告以原告違反工作規則情節重大，依據勞基法第12條第1項第4款之規定，終止勞動契約，自屬有據。

(二)先位之訴：如被告解雇無理由，原告請求確認僱傭關係存在，被告應自110年9月3日起至復職日止，按月給付3萬3000元，及自各月11日起至清償日止，按年息百分之五計算 之利息，是否有理由?

被告依據勞基法第12條第1項第4款之規定解雇原告，為有理由，已如前述，則原告先位聲明請求確認僱傭關係存在，被告應自110年9月3日起至復職日止，按月給付3萬3000元，及自各月11日起至清償日止，按年息百分之五計算 之利息，並無理由，應予駁回。

(三)備位聲明:被告應給付原告資遣費44萬2449元、預告工資16萬4778元，合計60萬7277元（原告誤算為89萬3447元），是否有理由?

1.資遣費部分:雇主依勞基法第11條第1項之規定或勞工依據勞基法第14條之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者

以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。然本件被告依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，原告請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁回。

2.預告工資部分:按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。經查：然本件被告依據勞基法第12條第1項第4款之規定終止勞動契約，原告請求被告給付預告工資，並無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告之先位聲明依據雇傭契約請求確認僱傭關係存在，被告應自110年9月3日起至復職日止，按月給付3萬3000元，及自各月11日起至清償日止，按年息百分之五計算 之利息，備位聲明請求被告應給付原告資遣費44萬2449元、預告工資16萬4778元，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。原告具狀聲請本院調閱其全省各地及歷年之自殺通報紀錄及精神科之就診紀錄、調閱被告公司之監視器及新北市板橋後埔派出所之監視器欲證明原告於精神病發病期間盜用主管印章為初犯，被告因此解雇記原告，並不合理云云（見本院卷1第191、437、441、443、479、488頁），然查，原告於起訴時均否認盜用印章之事實，嗣於111年4月18日始具狀承認盜用印章之事實(見本院卷1第479、488頁)，從而，原告應已知悉盜用印章之情，並非適法，並不能因其罹患精神病而脫免其責，從而，原告聲請調查前開證據，自無調查之必要，附此敘明。

七、結論：原告先位及備位之訴，均無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　22　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　22　　日

書記官　王思穎