

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第33號

原告 陳力仔

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

被告 臺銀綜合證券股份有限公司

法定代理人 魏江霖

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年3月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

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、3款定有明文。本件原告起訴聲明第3項原為：被告應自民國110年8月16日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告新臺幣（下同）100,736元、111年按月於每月1日給付原告103,526元、112年按月於每月1日給付原告106,315元、113年按月於每月1日給付原告109,105元、114年按月於每月1日給付原告111,894元、115年按月於每月1日給付原告114,684元、116年按月於每月1日給付原告117,474元、117年按月於每月1日給付原告120,263元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率百分之5

01 計算之利息，嗣變更此部分聲明如下段所述，有民事變更聲
02 明暨爭點整理狀可稽(院卷一第409至410頁)，經核原告變
03 更前後之請求基礎事實同一，屬擴張本件應受判決事項之聲
04 明，應予准許。

05 貳、實體部分

06 一、原告起訴主張：

07 (一)原告自100年8月1日起任職於被告公司，擔任被告新竹分公
08 司經理兼任受託買賣主管，勞務契約終止前該職務之每月工
09 資為100,736元，原告歷年績效優異，甚至連續2年獲得全體
10 績效第2名，未曾有過懲處紀錄。詎被告於110年8月2日指控
11 原告違反被告公司客戶資料調閱辦法，要求原告一天之內提
12 出說明，復於110年8月3日將原告降調為新竹分公司高級襄
13 理，又於110年8月9日通知原告列席110年8月10日110年第3
14 次人事評議委員會，再於110年8月13日對原告為停職通知並
15 記2大過予以免職。原告對此向被告及財政部申請複核及再
16 複核，然於110年9月24日及同年12月30日遭被告及財政部駁
17 回，被告並於111年1月4日對原告為免職確定通知。

18 (二)被告拔除原告分公司經理兼任受託買賣主管職位，將原告降
19 調為新竹分公司高級襄理，其調職係出於解僱原告之不當目
20 的，違反調動五原則。又被告以原告頻繁查閱客戶資料，僅
21 附具稽核報告部分內容，且人評會流於形式，未就原告答辯
22 進行查核，被告所為調查程序不具正當性。再被告發函原告
23 說明，未告知原告違反被告公司客戶資料調閱辦法何條項
24 款，且獎懲通知書未載列財政部所屬金融保險事業機構人員
25 考核辦法第6條所定免職事由，復未說明原告何以違反被告
26 公司職員獎懲要點第9、12點規定，被告所為原告免職處分
27 違反解僱明確性原則。又被告指控原告違反被告公司客戶資
28 料調閱辦法，先降調原告為新竹分公司高級襄理，後又解僱
29 原告，係就同一事由為2次懲處，有違一事不二罰原則。且
30 誠如被告所言，因原告不適任原職，為免其違規予以調職，
31 則將原告調職即可避免違規並達懲戒目的，被告逕對原告施

01 以較重懲戒解僱，況被告從未訂定公司經理人調閱程序，原
02 告身為分公司經理兼任受託買賣主管，基於職務需要查閱客
03 戶資料，以單機系統進行盤中風險控管，係正常職權之行
04 使，於各證券公司亦然，被告未曾認違規處以懲戒或列入稽
05 核缺失，甚至肯定原告貢獻予以嘉獎，是被告解僱原告有違
06 最後手段性原則。另前臺系統與報價單機為兩套不同系統，
07 稽核室表明係對前臺系統查詢客戶資料進行查核，對照被告
08 函知原告附件，係就報價單機查詢次數為統計，兩者顯不相
09 同，姑不論被告未說明稽核報告統計資料究如何計算，且未
10 舉證其真實性，單從原告任職新竹分公司並無專業投資機
11 構，稽核報告逕指原告有專業投資機構查詢紀錄，即知稽核
12 報告顯然有誤，被告基於錯誤事實及證據所為原告免職處分
13 具重大不法。

14 (三)綜上，被告違法調職及解僱原告，兩造僱傭關係仍然存在，
15 又原告遭解僱後申請複核及再複核以求復職，且被告違法解
16 僱原告，係拒絕原告提供勞務，屬受領勞務遲延，再被告雖
17 固定於每月1日發放當月工資，惟解僱原告要求返還當月半
18 數薪資49,080元，則被告應給付49,080元予原告。為此，提
19 起本件訴訟，並聲明：1.確認兩造僱傭關係存在。2.確認被
20 告於110年8月3日作成之原告調職處分無效。3.被告應給付
21 原告49,080元，並自110年8月16日起至原告復職日止，按月
22 於每月1日給付原告100,736元、111年按月於每月1日給付原
23 告103,526元、112年按月於每月1日給付原告106,315元、
24 113年按月於每月1日給付原告109,105元、114年按月於每月
25 1日給付原告111,894元、115年按月於每月1日給付原告
26 114,684元、116年按月於每月1日給付原告117,474元、117
27 年按月於每月1日給付原告120,263元，及自各期應給付日起
28 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。4.願供擔保
29 請准宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一)被告為臺灣金融控股股份有限公司百分之百持股子公司，而

臺灣金融控股股份有限公司之單一股東為財政部，並依臺灣金融控股股份有限公司條例規定組織、營運及管理，是被告為國營事業並受國營事業管理法及財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法規範。原告則依據國營事業管理法第31條規定進用，自100年8月1日起任職於被告，屬於公務人員。因被告為財政部所屬國營事業，且國安基金與政府基金在被告公司下單，為避免跟單操作且保護客戶個資，被告向來要求原告不得任意查閱客戶資料，並簽署切結書、保密切結書及聲明書。又被告於107年內部稽核曾因後臺系統建置log查詢紀錄，主動查核後發現後台人員有非因業務需求查詢客戶資料，於108年遭監察院提出糾正，經臺灣證券交易所股份有限公司進行查核，金融監督管理委員會於109年4月22日提出糾正。其後被告公司客戶資料調閱辦法明定禁止任意查詢客戶資料，如非執行業務需求調閱，得提出申請載明調閱理由，並提高懲處強度，此為被告內稽內控重要規定。原告自100年8月1日起擔任新竹分公司經理，身為主管須參與業務會報，對被告嚴禁違規查詢客戶資料相關規範無法諉稱不知。另被告公司客戶資料調閱辦法第4條第1款，未規定單位主管調閱資料應由誰核定，此係針對填寫紙本申請單始有核定問題，與利用系統授權直接透過電腦查閱客戶即時交易資料完全無關，又被告為避免發生濫用權限情形，於110年修訂被告公司客戶資料調閱辦法，明定單位主管(含)以上調閱，應陳上一層主管核定。

(二)過往被告前臺系統無法呈現log檔，於上開107年事件後改善內控制度，在前臺人員作業系統完成log檔建置，得查核知悉前臺系統查閱權限人員查詢資料軌跡，被告內部稽核室於110年7月16日依董事長指示進行專案調查，範圍包括全公司前臺員工及主管，發現新竹分公司經理即原告於109年12月1日至110年6月14日違規查詢中實戶即月交易金額累計達一億元以上客戶高達197次，即便110年6月15日至同年7月14日一個月內違規查詢次數亦高達104次，於109年12月1日至110年

01 6月14日違規查詢其他一般客戶包含一般法人客戶與自然人
02 客戶高達百次，即便110年6月15日至同年7月14日一個月內
03 違規查詢次數亦十餘次，其任意查閱範圍與頻率甚廣，違規
04 情節重大，累計處分遠大於2大過以上，人事評議委員會依
05 被告公司職員獎懲要點第9點第5款及第12點規定，記2大過
06 免職，與財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法第6條
07 規定相符。再原告利用系統授權頻繁查閱客戶交易資料，其
08 在查詢次數監控報表填載查閱理由均為查詢影響公司營運量
09 之客戶交易量，惟單看單一客戶交易量，無法窺得業務全
10 貌，且其中原告幾乎每天或一天中好幾次鎖定董姓大客戶查
11 閱其委託買賣及庫存股票，應係研究該客戶投資，根本非因
12 執行業務有查閱必要。

13 (三)被告認違規情節嚴重決定先將原告調離現職接受調查，於
14 110年8月2日書面告知原告違規情事，於110年8月3日召開臨
15 時董事會後，函知原告調整職務，仍支原薪點，在同地點上
16 班，薪資福利均未改變，自110年8月4日起生效，此非降調
17 亦非懲處，係因原告違規暫調離原職，避免原告接觸相關違
18 規證據，且被告為國營事業，採單一薪俸，不因職務屬性有
19 不同加給或津貼，將原告調整為非主管職，對原告實無任何
20 不利。被告並召開人事評議會審議，通知原告出席8月10日
21 人事評議委員會，原告在人事評議委員會召開前提出書面說
22 明，同時出席人事評議委員會說明，負責撰寫稽核報告之稽
23 核室主管亦列席說明及回應各委員提問，該人事評議會組成
24 包含4席工會代表在內，經過半數委員無記名投票同意，始
25 作成記2大過免職決議，程序具正當性。人事評議委員會認
26 原告非因執行業務所需，違規查詢客戶資料數百次，其違規
27 情節重大，依被告公司職員獎懲要點第9點第5款及第12點規
28 定，記2大過免職，因原告後續申請複核及再複核故先通知
29 停職。

30 (四)原告無業務需求違規恣意數百次查閱客戶資料，不僅被告稽
31 核調查屬實，即便是外部單位臺灣證券交易所股份有限公司

01 進行查核後，於110年10月13日函同認原告無業務需要調閱
02 客戶資料，要求被告改善缺失作成預防性報告並持續內部稽
03 核。又金融監督管理委員會檢查局於110年8月對臺灣金控進
04 行一般業務檢查，即已發現含原告在內3名被告經理人無業
05 務需要調閱客戶資料。再原告為公務人員，其任免獎懲適用
06 公務員法令，而被告公司職員獎懲要點，係依財政部所屬金
07 融保險事業機構人員考核辦法制定，並經財政部備查，屬勞
08 動基準法(下稱勞基法)第84條所規定之公務員法令。又原告
09 受免職處分後，依國營事業管理法第33條、財政部所屬金融
10 保險事業機構人員考核辦法第12條等規定，先向被告及財政
11 部申請複核及再複核，被告人事評議會於110年9月10日維持
12 記2大過免職懲處，財政部於110年12月30日駁回再複核，即
13 主管機關財政部亦認被告處置並無違誤。又被告對原告所為
14 免職處分，係自財政部於110年12月30日駁回原告再複核之
15 日起開始執行，在此之前被告依財政部所屬國營金融保險事
16 業機構人事管理準則第12條規定，依原告申請按月給付3分
17 之1數額薪給。另被告於107年5月至109年7月曾在每月召開
18 業務會報要求勿違規查詢客戶資料，亦多次透過公文傳閱及
19 舉辦教育訓練方式進行宣導，確保所有人員落實執行被告內
20 控制度以符社會期待。而原告身為分公司經理人，非但未帶
21 領同仁恪遵公司規定反恣意違規成最壞榜樣，難期被告以其
22 他方式管理或懲處，被告確已遵守解僱最後手段原則。

23 (五)原告進入被告公司起擔任被告新竹分公司經理，並登記為分
24 公司負責人，為被告年報列載之經理人，其任免經被告董事
25 會決議，綜管被告新竹分公司治理、制訂與執行年度經營計
26 畫，且管理分公司員工差勤及考績等，對外代表公司與客戶
27 簽署開戶契約、徵信及審核客戶交易額度，得單獨決定與客
28 戶間約定事項，享有相當大自主裁量權，甚至以分公司代表
29 人身份開戶，向銀行辦理證券交割專戶之印鑑登記，是以，
30 原告擔任被告新竹分公司經理，為法令上券商負責人、分公
31 司最高主管與負責人，其身分並非一般勞工，兩造間確屬委

任關係。退步言之，縱認兩造非屬委任關係，被告為國營事業，原告則依國營事業管理法第31條規定進用，屬於公務人員。原告為職等12等5級職員，即被告工作規則第3條所定助理辦事員以上職員，屬公務員兼具勞工身分。又被告係依公司法設立之私法人，兩造為私法契約關係，被告為公營事業依公司法設立，與其所屬公務員兼具勞工身分之人員即原告間，為私法契約關係，屬特殊勞動契約關係，其任免及獎懲應適用公務員法令，而不適用勞基法規定，不受勞基法第12條規定之限制。退步言之，如認是僱傭關係，原告數百次違規查詢客戶資料，屬情節重大難期被告繼續僱傭關係，被告終止兩造法律關係為合法。

(六)爰聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、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。本件原告主張遭被告非法解僱，兩造間之僱傭關係仍存在，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。

四、兩造不爭執事項(院卷一第290至291頁、第412至413頁、第461頁)：

(一)原告自100年8月1日起擔任被告經紀部中級襄理（原證21），100年12月20日經被告暫派新竹分公司籌備處擔任經理(原證22)，101年3月5日經被告暫派新竹分公司擔任經理(原證23)，101年7月17日試用期滿並經被告考核合格，派

01 任新竹分公司擔任經理並追溯自100年8月1日生效，同時兼
02 受託買賣主管（原證1至2），勞務契約終止前該職務之每月
03 工資100,736元。

04 (二)被告為國營事業(答辯狀附件1至3、被證1至2)。

05 (三)被告於110年8月2日以原證5函文送發原告，於翌日(8月3日)
06 以原證6任免通知書，通知原告調任「新竹分公司高級襄理
07 (自110年8月4日生效)」。被告另經整體調查作成專案報告
08 (被證14、15)，於同年8月10日召開第3次人事評議委員
09 會，原告列席說明，仍決議對原告記大過2次且免職處分
10 (原證7、被證17)，經總經理核定後，被告於同月13日以
11 原證9任免通知書（事實欄：「違反本公司客戶資料調閱辦
12 法」）、原證8任免通知書，通知原告「一次記二大過免
13 職」、「停職（自110年8月16日生效）」。原告向被告、財
14 政部提出申復（複核）、再複核均被駁回（原證10、11），
15 被告於111年1月4日發原證12免職通知書。

16 五、本件爭點及得心證之理由：

17 (一)被告抗辯兩造間為委任關係，有無理由？

18 1.按經理人與公司間為委任關係，公司法第29條第1項固有規
19 定，但公司員工與公司間究屬僱傭或委任關係，仍應依契約
20 之實質關係以為斷，尚不得以公司員工職務名稱逕予推認。
21 又所謂委任，係指委任人委託受任人處理事務之契約而言
22 （民法第528條規定參照），即委任之目的，乃在一定事務
23 之處理，故受任人給付勞務，僅為其處理事務之手段，除當
24 事人另有約定外，得在委任人所授權限範圍內，可運用指揮
25 性、計畫性或創作性，對自己所處理之事務加以影響，自行
26 裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，至僱
27 傭，則指受僱人為僱用人服勞務之契約而言（民法第482條
28 規定參照）。而員工與公司間係究為勞動關係或委任關係，
29 應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務
30 等情加以判斷，不以提供勞務者職稱、職位高低、職務內
31 容、報酬多寡為區別之標準。凡在人格上、經濟上及組織上

01 完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞
02 動契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權
03 限範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任
04 之目的，則屬於委任契約。

05 2.查，原告自100年8月1日起擔任被告經紀部中級襄理，經被
06 告先後暫派新竹分公司籌備處、新竹分公司擔任經理，於
07 101年7月17日試用期滿並經被告考核合格，派任新竹分公司
08 擔任經理，並追溯自100年8月1日生效，同時兼受託買賣主
09 管等節，為兩造所不爭執，是原告為分公司經理，係承總公
10 司之命主持該分支機構業務，原告對於分公司業務之執行，
11 均應符合被告規範及標準流程，不能運用指揮性、計畫性或
12 自我創作性加以變更，在被告組織體系分層負責下，上級主
13 管亦對其有監督權限，又原告受被告工作規則拘束，被告主
14 張其為國營事業，依工作規則第3條規定，原告係職等12等5
15 級職員，而屬公務員兼具勞工身分者（院卷一第100頁），
16 再被告平時並依原告表現予以獎懲等情，有被告工作規則
17 （院卷一第227至239頁）、職員獎懲要點（院卷一第201至203
18 頁）及原告獎懲紀錄（院卷一第33頁）在卷可稽，本件被告復
19 以其違反獎懲要點予以懲處記過，足認原告自具人格及組織
20 的從屬性，並基於從屬性而提供勞務，而涉屬勞動契約之範
21 疇，基於保護勞工之立場，參照最高法院101年度台簡上字
22 第1號民事判決理由，就勞動契約關係之成立亦應從寬認
23 定，有部分從屬性，即足成立勞動契約，被告抗辯兩造間勞
24 務契約性質僅為「委任」關係，無確認「僱傭」關係存在之
25 必要，無以採認。

26 (二)被告於110年8月3日將原告調任「新竹分公司高級襄理」、
27 於同月13日將原告「一次記二大過免職」及「停職」之處
28 分，是否合法，有無理由？原告主張調查及懲處程序是否違
29 反正當程序及一事不二罰等原則，而為違法處分？

30 1.按公營事業依公司法規定設立者，為私法人，與其人員間，
31 為私法上之契約關係，雙方如就契約關係已否消滅有爭執，

應循民事訴訟途徑解決，司法院釋字第305號解釋文及釋字第759號理由書揭明在案。而公務員兼具勞工身分者，其有關任（派）免、薪資、獎懲、退休、撫卹及保險（含職業災害）等事項，應適用公務員法令之規定。但其他所定勞動條件優於本法規定者，從其規定，勞基法第84條定有明文。依同法施行細則第50條規定：「本法第84條所稱公務員兼具勞工身分者，係指依各項公務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條所定各業從事工作獲致薪資之人員。所稱其他所定勞動條件，係指工作時間、休息、休假、安全衛生、福利、加班費等而言。」是關於公務員兼具勞工身分者，關於其之任免一事，自不屬勞基法第84條但書所指「勞動條件」範圍。再者，國營事業管理法第33條規定：國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。財政部據此訂定「財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法」，其中第6條第1項規定：「專案考核之獎懲基準規定如下：...二、有下列情事之一者，一次記二大過：...（五）圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽，有確實證據。」。而被告為國營事業，其職員獎懲要點第5點、第6點即係依據「財政部所屬國營金融保險事業機構人員考核辦法」所訂定（要點第1點參照），並經財政部准予備查，有財政部107年2月21日備查函文可認（院卷二第51頁），核有法令之權源，自屬勞基法第84條所稱之公務員法令，故原告稱被告獎懲要點非公務員法令，亦違反法律保留、再授權禁止原則，甚自創法令所無之免職事由云云，自無所據。從而，原告為公務員兼具勞工身分者，則其在職期間之任免、獎懲等事項，依上開條文，自應適用公務員相關法令。

2.再查，依被告客戶資料調閱辦法（院卷一第197至200頁），其中第4條第1項規定：公司人員除執行業務需要對客戶資料之處理及增刪外，調閱客戶資料時，均應填寫資料調閱申請

單，經單位主管核准後始得調閱。又未依規定申請核准或非因業務需要調客戶資料，由人事評議委員會按調閱次數及查詢成交金額依獎懲要點懲處，再犯及未依規定調閱中實戶之帳戶資料者視情節加重處分。以次數較高者採計，每次申誡1次。未依規定調閱專業投資機構及中實戶之帳戶資料者，記大過1次，並得視情節加重處分，調閱辦法第7條第1項、第2項、第3項均有罰責規定。而原告於109年12月9日至110年7月12日期間，未經事先申請並經核准，頻繁查詢中實戶客戶資料，多集中於客戶董○恩資訊等節，有被告稽核室「前臺系統查詢客戶資料」專案報告(院卷一第212至213頁)、原始報表資料(限閱卷，院卷一第373至388頁)在卷可稽，其違反被告客戶資料調閱辦法明確。原告固稱其為進行盤中風險控管，有執行業務需要等語，惟經證人即時任被告公司總稽核林溫琴到庭結證：「分公司主管的權限是最大的，可以看所有客戶的資料，但是賦予原告權限不代表可以任意看客戶的資料。只有二個情形可以看，依法令規定(即執行職務)，如果不是執行職務就要申請核准才可以看，證交所對調閱客戶資料規定，公司的內控制度及調閱客戶資料辦法寫的很清楚」、「被證20是查核原告時之原始查核資料，是往前追溯時用EXCEL表把原告的查詢次數統計出來的。因為稽核會針對查詢做交叉比對，會去看有無客訴、違約、錯帳、系統異常等，如有這些情形，查詢次數會扣掉，這些情形是屬於執行業務，剩下的次數就是找不到與執行業務有關聯的客觀事證。」、「(問：有無可能是因為盤中風控需求而必須如被證20般地查閱客戶資料?...)風控的目的是預防客戶違約，大部分要風控的股票是事前決定的，這是由總公司的風管部，每個星期篩選出高風險股票，對於高風險股票，公司會決定要買高風險股票客戶要先付錢，或跟公司借錢買高風險股票，融資成數會調降或不給融資，這些都是事前決定，決定後會在電腦設控。證交所每日會公佈處置股票，針對處置股票會預收款券，也是在電腦設控，每日

01 盤中電腦會針對特殊狀況股票，客戶的金額或數量達到門檻
02 會從電腦列印報表，營業員要寫處理意見，呈經理核定，這
03 種特殊股票不是自己個別用肉眼看，客戶個別交易股票可得
04 知要特殊控管的股票。另外公司規定客戶的委託金額達到6
05 千萬要經前臺主管放行，達到一億要經理放行，經理不是在
06 他的電腦執行這項工作，要走到輸單員的電腦輸入密碼放
07 行，預防有胖手指狀況，如果沒有輸錯主管或經理就要放
08 行」、「（問：...有無可能是因為要盤中服務客戶、協助
09 客戶下單、或控管交易時所遇突發狀況而必須如被證20般地
10 查閱客戶資料？...）有，盤中客戶要繳錢，時間到客戶未
11 繳錢，經理可能會先讓他暫停買賣，也有可能盤中客戶額度
12 又滿了，客戶要申請提高額度，這時候也會請示經理，經理
13 有可能進來看一下，他交易什麼股票，決定要不要提高他的
14 額度，或是有發生客訴或錯帳，經理都可以查詢客戶資料，
15 這些我們都有紀錄，稽核都可查到。我們不可能協助客戶下
16 單，因為沒有開辦推介客戶買賣股票，協助客戶下單是違規
17 的」、「要風險控管的股票都是事前決定的，針對盤中有特
18 殊狀況的股票都是電腦篩選印出報表給經理。客戶的委託單
19 已經送出給交易所，經理沒有權利取消委託，經理人可以提
20 出建議列入高風險股票，但要呈給總經理核定後才能執行」
21 等語（院卷二第69至73頁），足認被告電腦系統盤中交易間
22 會針對特殊狀況股票，或客戶交易價量達到門檻時列印報
23 表，再由營業員撰擬寫處理意見，呈經理核定，並非依賴經
24 理人盤中監視判斷，佐以，被告其他民權、金山、台中、台
25 南、鳳山等分公司經理人於上開查核期間於執行業務上亦無
26 如此查詢紀錄，更可見縱使分公司主管基於分層負責下，縱
27 有客戶服務及風險管控等原因，仍應具有正當聯結之調閱事
28 由，或經申請始能為之，非謂被告授予登入查詢權限，即可
29 恣意查閱，則原告所稱為執行盤中風險控管之業務需要而調
30 閱客戶資料，即難採憑。是以，原告違反上開客戶資料調閱
31 辦法規定，在非執行業務需要時，利用系統授權從事客戶資

料調閱，復未經事先申請並經核准，違反客戶資料調閱辦法之事實，即堪認定。

3.查，被告於110年8月2日以原證5函文送發原告，於翌日(8月3日)以原證6任免通知書，通知原告調任「新竹分公司高級襄理(自110年8月4日生效)」。被告另經整體調查作成專案報告(被證14、15)，於同年8月10日召開第3次人事評議委員會，經原告列席說明，決議對原告記大過2次且免職處分(原證7、被證17)，由總經理核定後，被告於同月13日以原證9任免通知書(事實欄：「違反本公司客戶資料調閱辦法」)、原證8任免通知書，通知原告「一次記二大過免職」、「停職(自110年8月16日生效)」。原告向被告、財政部提出申復(複核)、再複核均被駁回(原證10、11)，被告於111年1月4日發原證12免職通知書等節，為兩造所不爭執，並有上開書證在卷可證。其中，被告於(原證5)110年8月2日證管字第1100241099號函，已敘明經董事會稽核室「前臺系統查詢客戶資料」專案報告及董事長批示，原告於上開期間以管理者查詢中實戶等身分之次數，涉有違反客戶資料調閱辦法，並限期提出說明，並檢附專案報告節本(院卷一第35至36頁)。又原證6之臺銀證券110年8月3日證管字0000000000號任免通知書亦記載：依110年8月3日召開第3次臨時董事會決議，調任原告為「新竹分公司高級襄理」，支原薪點，自110年8月4日生效等內容(院卷一第37頁)。其後，被告於同年8月10日召開人事評議委員會，經原告申復說明，提案建議原告部分：其查詢次數414次，依客戶資料調閱辦法第2、3項規定，一般戶39戶計113次，記申誡113次，中實戶8戶計301次，因查閱範圍及次數頻繁，情節較為重大，損害公司聲譽，依被告獎懲要點第9點第5款，記2大過且免職，委員會認定原告違反客戶資料調閱辦法，決議照案通過，對原告記大過2次且免職處分，並請總經理向董事會報告等節，亦有會議紀錄節本及簽到表可認(院卷一第219至225頁)，被告乃於同月13日發免職通知書，以原告有「違

反本公司客戶資料調閱辦法」之事由，依被告獎懲要點第12點及參照第9點及上開人事評議委員會會議紀錄辦理，核定原告「一次記二大過免職」，併予停職，通知書亦記載：「...依據財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法第6點規定，公務員兼具勞工身分者應予免職，專案考核不得與平時考核功過相抵銷。...有異議，...提出申復」等內容，有110年8月13日證管字第1100241178號函、同日證管字第1100241176號函附之任免通知書、獎懲通知書可認(院卷一第41至44頁)。嗣經原告先後向被告、財政部提出申復(複核)、再複核，均維持原決議及處分而遭駁回乙情，亦有被告110年9月24日0000000000號函、財政部110年12月30日台財人字第110160216221號函附再複核決定書可稽(院卷一第45至51頁)，是被告於111年1月4日發通知書，依上開財政部函文及考核辦法第12條規定，核定原告「原任職務：新竹分公司高級襄理(已停職)」，並自110年12月30日生效乙節，亦有111年1月4日證管字第1110240026號函可稽(院卷一第53頁)，是被告對原告所為之免職及停職處分，合於上開財政部及授權被告公司訂定之相關規定，原告業已依規定窮盡申訴等行政救濟途徑，其免職處分於110年12月30日確定生效，應堪認定。

4.原告雖稱被告懲戒程序中，未告知具體違反調閱辦法、財政部上開考核辦法何條款之規定，未提出查核之原始證據資料等節，違反正當法律程序及解僱明確原則云云(院卷一第414頁)，惟被告於懲戒前已由稽核單位完成調查，提出專案報告，亦於召開人事評議會前，業檢附專案報告節本，以書面向原告說明經稽核報告顯示，原告於上開特定期間內，以管理者查詢次數304次、113次，涉有違反客戶資料調閱辦法，並限期提出說明，嗣亦據此開基礎事實內容，由人事評議會進行審議通過人事案等節，業如上述，是其懲處係經內部依規定組成立場公正委員會決議，處分前亦附具違規情節及事證予原告，賦予陳述及申辯機會，通知書附記依據，並

01 表明救濟教示規定等，原告自無不知受懲處之事實及依據之
02 情。再被告客戶資料調閱辦法為內部所有從事同仁作業準
03 則，實屬內部控制制度重要環節，原告在職期間亦簽署保密
04 切結書(院卷一第173至179頁)，對於被告業務上非公開資料
05 之處理應依客戶資料調閱辦法之規定，亦無諉稱不知之理，
06 又原告未依規定申請核准，非因業務需要，調客戶資料，調
07 閱對象擴及中實戶，且查詢次數頻繁，既如上述，被告人評
08 會為記2大過並予免職之評議結果，業已兼顧法令、個案情
09 節，尚無濫用裁量之情形，自難認被告程序上或實質上有何
10 違反正當法律程序或違反法律明確性原則之情事。

11 5.又原告指稱先遭降調為新竹分公司高級襄理，後又解僱原
12 告，係就同一事由為再次懲處，有違一事不二罰原則云云，
13 惟按「一事不兩罰」（包括一事不再罰），乃現代民主法治
14 國家之基本原則，此乃避免因法律規定之錯綜複雜，致人民
15 單一違反行政法義務之行為，遭受數個不同法律之處罰，而
16 使人民承受過度不利之後果。查，被告主張將原告調任為
17 「新竹分公司高級襄理」，係將原告調離原職位接受調查，
18 此並非降調，亦非懲處，難認係屬重複處罰，自無一事不二
19 罰禁止原則之適用。再原告基於上開目的所為調職，避免原
20 告再以管理者身分為不當查詢行為，合於企業經營需求，難
21 謂有不當動機，原告經調任後，仍支原薪點，亦在同一地點
22 工作，自無對其工資及其他勞動條件已為不利之變更，自無
23 原告所稱違反勞基法調動原則之情，是以，其稱調職不合
24 法，亦無理由。

25 6.末原告主張被告解僱處分違反最後手段性乙節，依被告獎懲
26 要點第9點第5款：「具有下列情事之一者，一次記二大過：
27 …(五)圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或本公司人
28 員聲譽，有確實證據」，同要點第12點亦規定：「本公司職
29 員如有違反…及其他有關法令規定情事，而本要點未列舉
30 者，應參照本要點酌情予以懲處」。又按證券業應經國家依
31 法特許設立事業，為受主管機關高度監理金融機構，金融業

01 向來重視從業人員操守品格，法令遵循更為金融業立業根
02 本，否則不足以保障交易者權益及證券市場健全發展。又為
03 保護個人資料，防範證券商受僱人員不當利用客戶資料，臺
04 灣證券交易所股份有限公司特別訂定「證券商受僱人員查詢
05 客戶資料管理作業要點」，並送主管機關行政院金融監督管
06 理委員會核定實施(院卷一第433頁)，明定客戶資料之建檔
07 使用情形應有詳細紀錄(第4點參照)。對客戶開戶、徵
08 信、交易、集保等相關資料應建立調閱制度，並依法令規定
09 及經授權核准始得調閱(第7點參照)。客戶資料調閱，申
10 請人應填客戶資料調閱申請單，調閱日期、原因及調閱人之
11 姓名、職稱均應有詳細紀錄(第8點參照)。證券商受僱人
12 員更應遵守公司對於客戶資料之規定及限制(第2點參
13 照)，是被告為確保公司保有證券業務資料正確合法處理，
14 並防止不當存取、使用與外洩，依上開要點等，訂定客戶資
15 料調閱辦法，亦為該辦法揭明(院卷一第197頁)，是客戶
16 資料之保密管理及資訊處理實為規範之核心範圍，被告始另
17 外頒訂專門辦法規範之，更多次以函文、內部會議及教育訓
18 練場合，對分支機構重申宣導客戶資料調閱相關法規，有相
19 關作業明細表、函文資料在卷可認(院卷一第397至407頁)，
20 原告亦有簽署保密切結文書，亦如上述，自應恪遵規定，另
21 被告甫於107年間內部稽核曾因後臺系統建置log查詢紀錄，
22 主動查核後發現有後台人員非因業務需求、任意窺探與查詢
23 客戶資料，案經監察院提出糾正，有監察院108年11月22日
24 函及糾正案文在卷可稽(院卷一第183至189頁)，案由即謂：
25 被告為國營事業，其所屬人員相關作為理應悉依規定辦理，
26 並為行業之表率，始符合社會之期待。此外，金融監督管理
27 委員會亦對被告提出糾正，亦有該會109年4月22日函可稽
28 (院卷一第195至196頁)，益徵被告對違規查閱客戶資料行為
29 三令五申嚴予禁止。然原告身為分公司主管人員，在無執行
30 業務需求下，於查核期間內，長期以主管權限密集頻繁調閱
31 部分中實戶及自然人客戶資料，次數甚多，其故意違規情事

01 明確，亦非單一事件，已違反金融證券人員應為法令遵循及
02 對被告忠實履行職務之義務，亦侵及客戶個人資料保護，參
03 照前述證券業之行業特性，原告非法調閱客戶資料的情事，
04 不僅妨害被告經營秩序，勢將不利於被告在同業間評價及與
05 客戶間信賴，顯嚴重影響被告內部紀律之維護及證券業核心
06 經營價值，致使兩造間信賴關係不復存在，被告稱對公司聲
07 譽嚴重影響，洵認有據。至原告是否有據查詢交易資料跟單
08 謀取私利等情，尚不阻卻其違反客戶資料調閱辦法，及侵害
09 個人資料保護之不法情事。另原告經向財政部申請再複核，
10 再複核決定書亦認：「...人事評議委員會，審認再複核人
11 確有非因執行業務需要且未經申請獲准，查閱客戶成交及庫
12 存等資料，確有言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽
13 之情事，該當考核辦法第6條第1項第2款第5目及獎懲要點第
14 9點第5款所定1次記2大過事由...」、「...被告為國營事
15 業，所屬人員相關作為理應悉依規定辦理，並為行業之表
16 率，始符合社會大眾之期待。再原告前任分公司經理職務，
17 更應秉持公司經營原則，遵守法令規定及市場管理規範，維
18 護市場交易紀律，並即時掌握公司政策方向...」，而認原
19 告申請再複核理由，無足採信，予以駁回。此外，被告客戶
20 資料調閱辦法第7條各項懲處規定，程度已有輕重之別，即
21 依調閱對象，按違規次數予以申誡或記大過之處分，原告違
22 規查詢逾百次，達專案考核記2大過處分之標準，故被告人
23 事評議委員會決議以原告違反客戶資料調閱辦法規定，依獎
24 懲要點第12點及參照第9點規定，決議記2大過予以免職，程
25 度上應屬相當，與比例原則並無違，原告主張被告所為與懲
26 處要件不符，亦有違解僱最後手段性原則等語，並無理由。

27 (三)被告對原告為本件免職處分，是否仍有適用勞基法第12條之
28 規定？

29 原告為公務員兼具勞工身分者，則其在職期間之任免、獎懲
30 等事項，自應適用公務員法令，即「財政部所屬金融保險事
31 業機構人員考核辦法」及被告職員獎懲要點之規定，既如上

述，是兩造因屬特殊勞動契約關係，即應以公務員法令之規定為其勞動契約內容，自不受勞基法第12條規定之限制（最高法院104年度台上字第1521號民事裁判要旨參照），是原告主張被告未於110年8月13日獎懲通知記載勞基法上之解僱依據，亦未符同法第12條規定，違反解僱明確原則，即屬無據。

(四)原告請求確認兩造僱傭關係存在、110年8月3日調職處分無效，並請求110年8月16日起至復職日止依被告薪俸表所示逐年晉升之薪資，有無理由？

承上，原告確有違反客戶資料調閱辦法情事，被告依獎懲要點規定，記2大過予以免職，應屬合法，免職於110年12月30日生效，業經本院認定如前。從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，且被告應返還停職當月半數薪資49,080元，及自110年8月16日起至復職日止依被告薪俸表所示逐年晉升之薪資，自屬無據

六、綜上所述，原告請求：1.確認兩造僱傭關係存在。2.確認被告於110年8月3日作成之原告調職處分無效。3.被告應給付原告49,080元，並自110年8月16日起至原告復職日止，按月於每月1日給付原告100,736元、111年按月於每月1日給付原告103,526元、112年按月於每月1日給付原告106,315元、113年按月於每月1日給付原告109,105元、114年按月於每月1日給付原告111,894元、115年按月於每月1日給付原告114,684元、116年按月於每月1日給付原告117,474元、117年按月於每月1日給付原告120,263元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附從，應併予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，無逐一審究之必要，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 112 年 3 月 28 日

02 勞動法庭 法 官 林瑋桓

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 112 年 3 月 28 日

07 書記官 陳玉鈴