

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第183號

原告 邱鈺峰

訴訟代理人 蔡宗軒律師

被告 永豐商業銀行股份有限公司

法定代理人 曹為實

訴訟代理人 鄧輝鼎律師

李立普律師

上 一 人

複 代理人 洪國勛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國114年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊於民國103年起受僱於被告，擔任企業金融顧客服務專員，每月平均工資為新臺幣（下同）6萬5,776元。嗣被告於110年間遭金融監督管理委員會銀行局（下稱銀行局）查核，竟指稱伊透過自身行外帳戶與經管客戶及代辦業者不當資金往來，並於111年1月間以違反員工服務準則、員工服務守則暨行為規範而情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定解僱伊。惟伊並無前開違紀行為，且被告所提刑事告訴亦經不起訴處分、再議駁回確定，故被告終止勞動契約為不合法，爰依民事訴訟法第247條、民法第487條前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定及兩造間勞動契約，提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告給付111年1月28日至112年12月31日薪資共計152萬1,618元，及繼續按月給付薪資本息、提撥勞工退休金3,468

元等語，並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在；(二)被告應給付原告152萬1,618元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(三)被告應自113年1月1日起至准予原告復職前一日止，按月於每月15日給付原告6萬5,776元，及自各當月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告應自111年2月1日起至原告復職之日止，按月提撥勞工退休金3,468元至原告勞工退休金專戶。

二、被告則以：伊身為銀行業，仰賴誠信原則建立信任關係，且各項業務均受主管機關高度監督管制，卻接獲銀行局來函稱原告有違法情事，經查核後知悉原告透過自身行外帳戶與經管客戶、代辦公司間不當資金往來，且有原告所經管客戶匯入其自身帳戶之情事，原告復於查核中為不實陳述，已違反勞動契約及工作規則而情節重大，符合勞基法第12條第1項第4款解僱事由；又原告業於111年1月28日經合法解僱，期間未曾質疑解僱合法性，卻遲於2年後即113年1月10日始提起本件訴訟，其行使權利有違誠信原則，已構成權利失效等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷一第457-458頁）：

(一)原告自103年7月9日起受僱於被告，擔任企業金融顧客服務專員，最後工作日為111年1月27日，勞工退休金每月應提撥3,468元（本院卷一第39、325頁）。

(二)銀行局於110年11月26日行文予被告，表明被告行員有收受訴外人企金達人股份有限公司（下稱企金公司）負責人資金之情事，請被告查明緣由等節（本院卷一第193-194頁）。

(三)被告於111年1月27日依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告（本院卷一第39頁）。

(四)被告對原告提起違反銀行法等刑事告訴，臺灣臺北地方檢察署檢察官於112年10月30日以112年度偵字第28729號為不起訴處分，經被告提起再議，臺灣高等檢察署檢察長於同年12月11日以112年度上聲議字第11193號處分書駁回（本院卷一

第43-50頁)。

(五)原告於113年1月10日提起本件訴訟(本院卷一第9頁)。

四、得心證之理由

(一)兩造間僱傭關係不存在

1.被告於111年1月27日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止與原告間勞動契約，應屬合法：

①按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，係指勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上相當，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，綜合判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度，倘勞工違反工作規則等之具體事項，嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護；衡量是否達到懲戒性解僱，亦不以發生重大損失為要件。又勞動契約之給付義務，除主給付義務有關雇主給付工資報酬義務及勞工提供勞務義務外，雇主、勞工均尚有附隨義務存在，相對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇主則有維護雇主利益之忠誠義務存在，而所謂維護雇主利益義務，包括一系列作為或不作為義務，如遵守勞工保護法令之作為義務或不得為對雇主有害行為之不作為義務等，而所謂雇主利益，不僅包括一時金錢得失之利益，尚包括企業所維護之企業經營價值文化及企業管理紀律等。如勞工違背忠實提供勞務義務或其維護雇主之忠誠義務，已達嚴重影響雇主對事業統制權及企業秩序之程度，足認勞動關係受嚴重之干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

01 ②經查，兩造不爭執原告自103年7月9日起受僱於被告，而依
02 原告所簽立之聘請函（見本院卷一第325頁），除約定原告
03 薪資福利待遇之外，亦約明其應遵守工作規則，並依被告相
04 關辦法辦理，並要求原告聲明未曾涉及職務舞弊或受行政主
05 管機關處分、法院判決確定等情事，以及所提供資料均屬真
06 實等節。而依照被告工作規則第16條第2項第4款、第57條第
07 3款、同條第4款第5目規定（見本院卷一第333-335頁），員
08 工應遵守員工服務準則及各項作業規定，若有疏失將依情節
09 及責任給予不同處分，若個案事實認定情節重大者，導致嚴
10 重不良結果或損害被告信譽，得不經預告終止勞動契約。又
11 根據被告員工服務準則第1條及第20條第1項第2、3款規定
12 （見本院卷一第337-339頁），員工執行職務時應秉持誠信
13 經營原則，落實遵守內外部規定，其不得利用職務之便圖利
14 自身、關係人或影響職務及公司整體利益，亦不得與客戶有
15 借貸或其他不當資金往來行為，與他人資金往來不得有不正
16 常、不合宜或有違常情等不當或異常情事，也不得使用自身
17 或第三人帳戶移轉客戶資金或提供他人作為私人交易使用。
18 再依被告法金業務手冊可知（見本院卷一第344-345頁），
19 徵信流程第6點、注意事項第3點明訂業務人員不得與代辦公
20 司配合，亦嚴禁受理代辦貸款案件。另被告銷售暨服務紀律
21 考核要點附表編號11（見本院卷一第353-357頁），亦將受
22 理授信或其他業務申請時，與客戶有任何財物借貸往來一
23 事，列為嚴格禁止之行為。此外，被告員工服務守則暨行為
24 規範要點第6條復明定員工不得在任何情況下向客戶或廠商
25 金錢往來（見本院卷一第349頁）。被告員工獎懲規則第5條
26 第6款第8目、同條第7款第8目亦有相類規定（見本院卷一第
27 372-374頁），如利用職務私下與客戶發生金錢往來者、其
28 他重大過失或不當行為，導致嚴重不良結果或損害被告信譽
29 者，記大過二次免職。準此，被告依其大眾商業銀行之特
30 性，為確保市場金融秩序、交易風險管控、往來客戶權益及
31 其企業管理紀律，不僅要求員工應秉持誠信原則辦理相關業

務，亦設有對員工不當或嚴禁行為之內部規則，尤以前述不當資金往來為最，明令員工應予嚴格遵循，此屬勞工於勞動契約中所應負之附隨義務，應甚明確。

③然而，原告已不爭執與訴外人億成機電有限公司（下稱億成公司）、富昶工程有限公司（下稱富昶公司）、匯海有限公司（下稱匯海公司）、企金公司間或負責人或員工間有多筆資金往來（見本院卷一第46-47頁），並自承億成公司、富昶公司及匯海公司為其經營之客戶等情（見本院卷一第454頁）。至其雖否認企金公司為代辦業者云云（見本院卷二第108頁），然依該公司之網站列印資料（見本院卷二第59-65頁），一再強調為客戶辦理貸款之經驗，可知企金公司確係從事代辦銀行貸款為業無疑，對照銀行局亦據此要求被告進行內部查核並提出說明，有該局110年11月26日函文在卷可佐（見本院卷一第193-194頁），即可明瞭。其次，原告於被告進行內部調查時，原本否認其與企金公司、匯海公司負責人相識，所提出存摺明細亦刻意遺漏或有所遮隱，經被告人員數度追問及強調相關責任，始承認確有相識、塗改遮隱金流資料，並解釋各項匯款緣由等情，有訪談內容、存摺比對資料附卷可參（見本院卷一第196-198、203-205、233-237、265-274頁），益徵被告所辯原告於查核中為不實陳述一節，確有憑據。是以，原告為被告提供勞務時未盡忠誠義務，所為顯然已違反前述被告員工服務準則、法金業務手冊、被告銷售暨服務紀律考核要點、員工服務守則暨行為規範要點、員工獎懲規則等規定，經銀行局接獲檢舉而要求被告進行內部查核時，原告卻於查核程序中多所隱瞞或不實陳述，堪認被告對其信賴基礎盡失，兩造間勞雇關係已明顯受有影響，無從僅以減薪、調職或記過等其他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被告採用解僱以外之懲處手段。從而，被告經內部人事評議委員會決議原告應予記大過二次免職等情，有免職通知、簽呈、會議記錄及獎懲令附卷可查（見本院卷一第39、275-323頁），本院斟酌上開

01 所述情節，並考量原告與客戶及代辦業者間資金往來達20
02 筆，金額將近200萬元，期間自105年至109年間（見本院卷
03 一第46-47頁），認原告違反工作規則或勞動契約，情節已
04 屬重大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契
05 約，程度應屬相當，並無違法或不當之處。

06 ④原告雖指稱被告係以員工獎懲規則第5條第7款第8目為由，
07 記二大過免職，被告卻於本件訴訟中改稱為第5條第5款第9
08 目、同條第6款第8目、同條第7款第3目規定，解僱理由前後
09 不一云云（見本院卷一第415頁），惟查，原告不爭執被告
10 係依勞基法第12條第1項第4款規定為由解僱（見本院卷一第
11 452頁），且依免職通知之內容（見本院卷一第39頁），業
12 已具體表明原告與經管客戶、代辦業者間有不當資金往來情
13 事，違反員工服務準則、員工服務守則暨行為規範要點而情
14 節重大，故認定符合員工獎懲規則第5條第7款第8目規定，
15 亦即因重大過失或不當行為，導致嚴重不良結果或損害被告
16 信譽，而記原告二大過免職，難認有何不當。至於被告固於
17 本件訴訟程序中表示原告所違反之工作規則為員工服務準則
18 第1條及第20條第1項第2、3款、員工服務守則暨行為規範要
19 點第6條、員工獎懲規則第5條第5款第9目、同條第6款第8
20 目、同條第7款第3目規定（見本院卷一第119頁），則應屬
21 前開工作規則之例示及具體化而已，尚難認被告有任意改列
22 解僱事由之情事。

23 ⑤原告另以被告所提刑事告訴業經不起訴處分及再議駁回確
24 定，故被告終止勞動契約為不合法云云，兩造並不爭執被告
25 對原告提起違反銀行法等刑事告訴，經臺灣臺北地方檢察署
26 檢察官以112年度偵字第28729號為不起訴處分，及臺灣高等
27 檢察署以112年度上聲議字第11193號處分書駁回再議確定，
28 有不起訴處分書、處分書在卷可佐（見本院卷一第43-50
29 頁），然細繹前開不起訴處分書及處分書，固以被告無法證
30 明受有損害為由，而認定原告並未犯有銀行法，惟原告是否
31 涉犯刑事罪責，與其有無違反勞動契約或工作規則而構成解

僱事由，乃屬二事，不得混為一談，而原告所為顯已該當勞基法第12條第1項第4款規定，被告自得終止勞動契約，業如前述，其仍執未成立刑事犯罪故解僱不合法云云，實不可採。

2.原告已構成權利失效，不得行使：

按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，以為認定之依據。次按不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌我國就退職（休）金或工資給付請求權、勞動契約之終止權分別設有短期時效或除斥期間之規定（民法第126條、勞基法第12條第2項、第14條第2項、第58條第1項），德國勞動契約終止保護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解僱合法性之爭訟亦明定有一定期間之限制，益徵勞雇雙方是否行使權利不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條增列第2項之修法意旨，則於勞動法律關係，自無於勞工爭訟解僱之合法性時，特別排除其適用（最高法院110年度台上字第551號判決意旨可資參照）。經查，本件原告於111年1月28日遭解僱離職（見本院卷一第41頁），同年2月8日旋即任職於訴外人揚峰自動化股份有限公司（見本院限制閱覽卷），且迄113年1月10日提起本件訴訟前（見本院卷一第9頁），亦未對被告為任何主張、請求或通知，期間近2年之久。原告雖以其等待刑事訴訟結果始提起本件訴訟云云（見本院卷二第72

頁），惟原告是否成立解僱事由與有無犯罪，兩者並無必然關聯，且縱令其主觀上欲等候刑事訴訟結果，亦非被告所能得悉，審酌原告離職日距本件訴訟之間隔已久，期間亦未曾向被告有所主張，依照一般社會通念，足使被告正當信賴原告已不欲行使其權利，應認原告提起本件訴訟有違誠信原則，構成權利失效，自不得再行請求。

3.承上，被告已依勞基法第12條第1項第4款規定，合法終止與原告間勞動契約，且原告行使權利有違誠信原則，已構成權利失效，故兩造間僱傭關係業已消滅不存在，原告訴請確認僱傭關係存在，難認有據。

(二)原告不得請求給付薪資及提繳勞工退休金

兩造間僱傭關係既已不存在，業如前述，則原告據此請求給付薪資152萬1,618元、按月給付薪資6萬5,776元，並命被告按月提繳勞工退休金3,468元至個人專戶等節，均非可採。

五、綜上所述，原告依民事訴訟法第247條、民法第487條前段、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定及兩造間勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告給付111年1月28日至112年12月31日薪資共計152萬1,618元，及繼續按月給付薪資本息、提撥勞工退休金3,468元，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後於本件判決結果亦無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 8 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 育 琳

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 114 年 8 月 29 日
書 記 官 林 霈 恩

