

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第60號

原告 藍珮瑜

訴訟代理人 陳業鑫律師

林致遠律師

被告 滙豐（台灣）商業銀行股份有限公司

代表人 紀睿明

訴訟代理人 余天琦律師

鍾郡律師

張宏賓律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年2月14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

甲、程序方面：

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項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

- 01 (一)原告於民國101年9月10日起任職被告公司，並自109年擔任
02 資深副總裁，月薪為新臺幣(下同)21萬8,554元，此為兩
03 造勞資爭議調解所不爭執(附件1)，雙方並於聘僱合約約
04 定保障第13、14個月之年薪(原證1)。詎料，訴外人即原
05 告直屬主管即被告公司工商金融業務處負責人暨副總經理李
06 禧宜(Daphne Lee)先於113年5月30日以LINE通話稱原告之外
07 部活動沒有取得事前核准、申報不完整，違反公司內規，通
08 知原告予以解僱，但未告知任何勞動基準法(下稱勞基法)法
09 定解僱事由暨法令依據;原告因不知自己受解僱之法令依
10 據，遂於翌日(31日)以電話詢問訴外人即被告公司人力資源
11 處專員施佳利(Lily Shih)解僱事由暨法令依據，人資專員
12 才「另追加」勞基法第12條第1項第4款事由，且另稱原告掛
13 名自己家族企業董監事，未經事前核准、有違公司內規。尤
14 有甚者，被告公司甚於同年6月3日「再追加」發出解僱通知
15 書(下稱系爭解僱通知，原證2)，增列113年5月30日、31日
16 均未提及的解僱原因，並訂113年6月4日終止雙方之勞動契
17 約關係。
- 18 (二)原告直屬主管李禧宜於113年5月30日通知解僱原告時，並未
19 說明任何勞基法法定解僱事由暨法令依據;又被告公司於113
20 年5月30日、31日「另追加」以勞基法第12條第1項第4款事
21 由，並「增列」許多解僱原因，均有違誠信原則與解僱明確
22 性原則。
- 23 (三)原告疏漏申報家族企業掛名情事，原告早於108年前後與113
24 年3月坦承有疏失，並同時補行申報完畢，並得到被告公司
25 之「核准」。被告公司現「追溯」早已核准之事為解僱事
26 由，有違正當信賴原則與誠實信用原則，而生權利失效之效
27 果。且被告公司於108年前後或113年3月即已「知悉」，竟
28 仍「追溯」原告早已坦承，經被告公司核准之事作為解僱事
29 由，則被告於113年5月30日通知解僱原告，顯已逾越勞基法
30 第12條第2項之「30日除斥期間」。
- 31 (四)退步言，原告疏漏申報家族企業掛名職務一事，原告至多係

01 「初犯」、「無故意」，在職約12年期間表現良好、未對被
02 告公司造成任何損害、原告更無獲利，原告亦坦然面對自己
03 之「疏失」，且疏漏申報之內容本即屬商工登記之公開資
04 訊，其「過失」之態樣、內容、結果並不構成勞基法第12條
05 第1項第4款之「情節重大」。且原告申報疏失全然未對被告
06 公司造成任何損失，且被告公司亦有於徵才網站上徵募原告
07 顯可勝任之工作，被告公司可採取較低程度之降薪降職等合
08 理懲戒手段，抑或加強教育訓練管理，卻全然未為之，亦未
09 與原告溝通討論其他職務安置，與解僱最後手段性原則不
10 合。兩造間勞動契約既未合法終止，自仍繼續存在，原告得
11 按兩造間勞動契約、民法第482條、同法第487條、勞動基準
12 法第22條第2項規定，提起本件訴訟等語，並聲明如附件所
13 示。

14 二、被告辯解略以：

15 (一)依被告公司員工作業規範、行為守則及個人利益衝突、外部
16 活動及個人帳戶交易處理準則規定，被告公司員工於每年度
17 均需在被告設置之平台上完成相關利益衝突之年度聲明申
18 報，聲明已詳讀並了解利益衝突申報之相關規定、申報內容
19 均屬完整、正確且並無遺漏並予確認後，始完成年度申報，
20 且員工均須經申請許可後始得進行外部活動，且員工如歷經
21 調職、職責重大變更或外部活動有所變更時，均須重新申報
22 取得許可。原告自101年9月10日到職被告公司，並於109年1
23 2月晉升為「工商金融業務處」資深副總裁，竟自105年間
24 起，違反上開利益衝突、外部活動之規定，未經申請許可而
25 擔任如附表一所示公司之董事、監察人、監事職務，且未申
26 報上開職務及如附表一所示之持股一、二等情。原告並於附
27 表二所示任職被告公司之106年至113年期間，利用上班時間
28 及被告公務信箱，辦理如附表二所示之系爭兼職相關業務、
29 處分系爭持股、指示兼職公司職員辦公、為自己及其兼職公
30 司之負責人即訴外人陳振龍、陳清輝等謀取利益。

31 (二)被告係因112年6月原告經任命為工商金融業務處大型企業二

01 部之主管，原告之直屬主管即訴外人李禧宜發現身為高階主
02 管之原告未被列在具授信核准權限人員名單中，為其拓展業
03 務之需，被告遂要求原告完成利益衝突及外部活動申報程
04 序，惟過程中原告仍違反系爭工作規則為不實申報，經被告
05 公司法遵人員查詢指出，原告始進行更正，致被告遲遲無法
06 進行內部風險評估。被告法遵人員及原告直屬主管發現原告
07 有如附表一所示兼職、持股，其兼職公司近80%營業登記項
08 目與原告所服務之工商金融業務處客戶重疊，且原告擔任資
09 深副總裁，權限甚高，本得以輕易接觸、存取大量僅高階主
10 管始能知悉機密，被告已難設立任何防護機制以有效保護、
11 阻隔客戶及被告之商業機密及業務活動資訊，故被告公司法
12 遵人員及原告直屬主管於113年3月29日及同年4月9日駁回全
13 部原告之外部活動申請，並於同年4月18日進行調查，於同
14 年5月9日完成本件調查程序。被告甚於調查發現，原告於任
15 職期間履次遂行兼職業務，甚有如下違反直屬主管於110年
16 間要求其不得接觸成衣紡織業之禁令之事實：(1) 111年2月
17 間，原告明知其所帶領之同仁負責成衣紡織業客戶(包含義
18 鋼實業)，竟未利益迴避亦未遵守不得碰觸成衣紡織業客戶
19 之禁令，至110年9月始移轉該等成衣紡織業客戶至其他小組
20 (被證11)；(2) 原告於111年5月27日請其組員審閱客戶
21 (名單包含義鋼集團)之優惠手續費率，足證原告就成衣紡織
22 業客戶及其個人關係帳戶有實質管理(被證12)；(3) 111
23 年5月違規招攬某人造纖維股份有限公司開戶(被證13)；
24 (4) 111年10月將其違規兼職之義鋼實業、義翰實業及其他成
25 衣類別客戶之存放款變動資料，寄送至自己信箱(被證1
26 4)，嚴重違反前任直屬主管於110年時所設不得接觸成衣紡
27 織業客戶禁令。原告違規兼職之義鋼集團各公司除成衣紡織
28 之外，更涉足被動電子元件製造、食品、自行車、建設營造
29 及媒體業等，被告如欲一一釐清其與工商金融業務處近500
30 間企業客戶之潛在利益衝突，做好完整防火牆隔離，無異天
31 方夜譚；且原告既連不實申報取得之核准及限制措施猶未能

01 遵守，實難期待原告得妥善保護企業客戶之商業資訊及財務
02 機密，或按被告要求進行完整利益迴避。

03 (二)被告於113年5月9日完成本件調查程序(被證15)，始確認
04 原告有如附表一、二所示履次故意違反上開規範之事實，並
05 經懲戒會議討論後，於113年6月3日由被告人資以解僱通知
06 書正式通知原告，自翌日(4日)起依勞基法第12條第1項第4
07 款規定終止雙方勞動契約，而無逾勞基法第12條第2項之30
08 日除斥期間之情事。原告違規行為嚴重違反其應遵守之作業
09 規範、行為守則及處理準則相關規定，確實違反勞動契約及
10 工作規則情節重大，實難期待被告繼續信賴原告得以忠誠態
11 度履行職務，已該當懲戒解僱之最後手段性要件，被告依據
12 勞基法第12條第1項4款之規定自113年6月4日起解僱原告，
13 並無違法或不當，原告請求如附件聲明第二、三項所示亦屬
14 無據等語。並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不
15 利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

16 三、得心證之理由：

17 (一)被告於113年6月4日依勞基法第12條第1項第4款規定，終止
18 與原告間僱傭關係，應屬合法：

19 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
20 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次按
21 判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態
22 樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生
23 之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間
24 關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲
25 戒性解僱之程度。倘勞工違反勞動契約或工作規則之具體事
26 項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所
27 營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外
28 之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規
29 定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護(最
30 高法院105年度台上字第1894號、109年度台上字第2385號判
31 決參照)。又勞動契約之給付義務，除主給付義務有關雇主

01 給付工資報酬義務及勞工提供勞務義務外，雇主、勞工均尚
02 有附隨義務存在，相對於雇主對勞工之保護義務，勞工對雇
03 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
04 義務，包括一系列作為或不作為義務，如遵守勞工保護法令
05 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
06 謂雇主利益，不僅包括一時金錢得失之利益，尚包括企業所
07 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
08 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
09 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
10 干擾而難期繼續，而有立即終結之必要，自可認勞工違反勞
11 動契約，情節重大，得逕予終止勞動契約。

12 2、經查，依兩造所簽訂之101年9月10日聘僱合約「相關工作規
13 範」所載：「您同意並遵守本公司所有相關之工作規範，及
14 其後修改或變更之規定；…。如您願意接受本聘僱合約所載
15 各項條款及附件之聘僱約定，請於本聘僱合約上簽名。…」
16 等語觀之，兩造約定原告應遵守該勞動契約規定及被告制定
17 之相關工作規範事項，包括其後修改、變更規定。循此，被
18 告為規範所屬員工制定、公告之相關工作規範，自視為兩造
19 間勞動契約內容之一部，原告應受其拘束。原告倘有違反勞
20 動契約、被告公司工作規範事項而情節重大者，被告自得據
21 此依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告終止勞動契約。
22 次查，依被告公司之「員工作業規範」（下稱作業規範，見
23 本院卷一第223至232頁）第3條「利益衝突」規定：銀行之負
24 責人及職員不得兼任其他銀行之任何職務，亦不得未經銀行
25 許可擔任或兼任滙豐集團成員以外之其他公司職務；又依被
26 告公司之「行為守則」（下稱行為守則，見本院卷一第237至
27 269頁）第2.7條「利益衝突」規定：「若同事利用其在滙豐的
28 職位以不當手段獲利，會損害我們的聲譽、利害關係人或業
29 務所在的金融市場。《必要程序：個人利益衝突、外部活動
30 和個人帳戶交易》…旨在保護同事及滙豐，所有同事均須遵
31 守該政策之規定。該等基本控制措施旨在確保一切活動恰

01 當、公平且透明。同事需要了解並管理或避免可能由以下因
02 素引起的利益衝突:1)個人關係衝突、2)從事匯豐以外的活
03 動、以及3)個人帳戶交易。」;行為守則第2.7.2規定:從事
04 匯豐以外的活動「...同事在開展任何外部活動之前,必須完
05 成『外部活動審查流程』以便匯豐分析並決定是否允許,然
06 後記錄和管理與外部活動相關的潛在衝突風險。」;再依被
07 告公司之「個人利益衝突、外部活動及個人帳戶交易處理準
08 則」(下稱處理準則,本院卷一第271至318頁,以下與「作
09 業規範」、「行為守則」合稱系爭工作規範)中所明示應完
10 成外部活動申報事項,包括:在匯豐集團以外從事任何業
11 務,包括任何家族企業或提供私人投資建議;接受任何外部
12 組織的有薪或無薪任命,擔任有影響力的職務;取得或持有
13 任何企業、基金、房地產銀團或合夥企業5%或以上的私人投
14 資,或上市公司3%的私人投資;或任何其他可能危害匯豐銀
15 行公正性或與您在匯豐銀行的職位產生利益衝突的外部活動
16 等。(見本院卷一第279、280頁,原文:「You must complet
17 e an Outside Activities form to review your Outside
18 Activities with your line manager for the following
19 Outside Activities: • Engaging in any business, outsi
20 de of HSBC or its subsidiaries, including any family
21 -owned business or the providing of private investme
22 nt advice; • Accepting a paid or unpaid appointment o
23 f an influential role at any external organisation;
24 • Acquiring or holding private investments of 5% or
25 more, or 3% in th e case of listed entities, of any
26 business, fund, real estate syndicate or partnershi
27 p. • Any other Outside Activity that could jeopardise
28 the impartiality of HSBC or create Conflicts of Inte
29 rest with your role in HSBC.);再依處理準則規定,被告
30 公司所有職員在被告公司設置之ECA平台(the Employee Con
31 duct Activities (ECA) platform)上,必須至少完成一次

01 個人關係利益衝突之申報，以確保職員已披露最新的個人關
02 係利益衝突。且必須在加入或變更匯豐銀行職位時完成個人
03 關係利益衝突之申報，以確保職員在新職位上披露（或重新
04 披露）所有個人關係利益衝突。且職員有責任於情況變化時
05 （如匯豐銀行的職位發生變化，或與特定事件相關的個人關
06 係發生變化；婚姻）繼續評估個人關係利益衝突。（見本院
07 卷一第277頁，原文：「You must disclose your Personal
08 Connection Conflicts via the Personal Connection Con
09 flicts platform, …All in-scope workers must com plet
10 e a m andatory attestation at least annually to conf
11 irm that they have disclosed their Personal Connecti
12 on Conflicts, and to ensure their disclosed Personal
13 Connections Conflicts are up to date. Additionally,
14 they are also required to complete the mandatory att
15 estation upon joining or changing their role at HSBC
16 to ensure they have disclosed (or re-disclosed) all
17 their Personal Connection Conflicts in their new rol
18 e. …It is your responsibility to continue to assess
19 your personal connections as circum stances change
20 (e.g. a change in role at HSBC, or a change in perso
21 nal connection in relation to a specific event; e.g.
22 marriage)等情，除有上揭作業規範、行為守則、處理準則
23 在案可稽，並有該ECA平台系操作頁面、原告參與利益衝突
24 教育訓練課程資料及其親簽之簽到表、被告寄予員工提申報
25 郵件(見本院卷第319至382頁)等在卷可證，可知被告公司職
26 員本應於每年度、於被告公司職位調整或個人關係發生變動
27 時，於被告公司設置之ECA平台上，誠實揭露所涉個人關係
28 利益衝突事項以完成申報，以維護被告公司之風險管控、合
29 規經營及企業管理紀律。

30 3、本件原告自101年9月10日到任，於109年12月起任職被告公
31 司「工商金融業務處」(下稱企金處)擔任資深副總裁，其上

01 尚有企金處負責人(處級主管)、再上為被告公司臺灣區總經理
02 理，而其下有顧客關係經理(部級主管)，再下為組員(業務
03 助理)，而其所在企金處有兩組，其僅為其中一組之主管等
04 節，為兩造所不爭執(見本院卷三第272、273頁);另原告自1
05 05年3月起至112年4月間，陸續擔任由其配偶陳振龍、或由
06 陳振龍之父陳清輝時任、曾任負責人如附表一編號1至4所示
07 義鋼集團，及台灣藝術電視台公司、天翰建設公司之董事、
08 監察人，及擔任瑤池金母慈善會監事(以下合稱系爭兼職)，
09 並持有義鋼實業股份2.36%(未逾5%)、台灣藝術電視台公司
10 股份5%、天翰建設公司間接持股15%(以下就後二者合稱系爭
11 持股)等情，亦為兩造所未爭執，均堪憑採。復依上所述，
12 原告本應依勞動契約一部之系爭工作規範，於每年度、職位
13 調動或個人關係發生變動時，於被告公司ECA平台上「誠
14 實」揭露如附表一所示個人關係利益衝突之相關系爭兼職及
15 持股事項，完成上開外部活動之申報，以維護被告公司之風
16 險管控、合規經營及企業管理紀律。原告固稱其於108年前
17 後及112年至113年期間均「補行申報」完畢，且經被告許
18 可，而有正當信賴云云，然俱為被告所否認，辯以原告於10
19 8年、109年1月、100年11月、112年3月間所填載之ECA申報
20 表均未據實申報等語。經查，原告於填載108、109年ECA申
21 報表時，除未載外部活動，所記載兼職起始日均有不實(違
22 規兼職起始日均記載為錯誤之2019年11月11日)，且有明確
23 未據實申報(未申報違規兼職五、持股一，且未填載各公司
24 所營事業)，以致原告當時直屬主管僅下達「原告不得接觸
25 新的『成衣紡織業』客戶」此一禁令，產生誤認此項限制即
26 可控管風險等情，有被告所提出之原告ECA申報表在卷足憑
27 (見本院卷第459至460頁)，自堪憑採。另原告於110年11月
28 因職責變動，經被告公司提醒後固填具ECA申報表，然其於
29 該次申報中就「外部活動公司」欄位僅填載「義鋼實業股份
30 有限公司」(違規兼職四)，而僅於說明欄內填載其擔任違
31 規兼職一至四及六，惟仍登載錯誤之起始日期(2019年11

01 月)，而未據實申報違規兼職五之情形，致被告風控及法遵
02 人員遭原告不實申報內容予以核准等情，亦據被告提出110
03 年11月ECA申報表（見本院卷第471至475頁）可稽，基此，
04 自無從憑其不實申報，遽認被告因其不實申報誤准其違規兼
05 職及持股，原告憑此已取得正當信賴。再查，被告所辯原告
06 於112年6月間經任命為工商金融業務處大型企業二部主管，
07 經直屬主管李禧宜發現原告未被列在工商金融業務處具授信
08 核准權限人員名單中，為助其取得對應權限，遂要求原告完
09 成外部活動申報程序，惟原告於112年3月8日填載之ECA申報
10 表，仍未就上述不實處為更正，致李禧宜及調查人員於後11
11 3年3月調查程序中，依被告公司自行查詢公開資訊往覆多次
12 逐項指出後，原告乃被動進行更正乙節，亦據被告提出112
13 年3月8日ECA申報表（本院卷三第247至253頁）及李禧宜與原
14 告之電子郵件、公司資料網頁及ECA申報表（本院卷一第477
15 至520頁）在卷足憑。綜上足證，本件被告所辯原告自105年
16 3月起至112年4月間，違反上揭利益衝突、外部活動規定，
17 確有未於每年度、職位調動或個人關係發生變動時『誠實』
18 申報系爭兼職及持股，未經被告公司許可擔任如附表一所示
19 公司、慈善會之董事、監察人、監事職務等情，應屬真實，
20 堪予採信。原告既未據實申報，則其所稱於108年前後及112
21 年至113年期間均補行申報完畢且經被告許可，已有正當信
22 賴云云，委無足採。

23 4、被告因原告未據實申報系爭兼職、持股事宜，經被告公司自
24 行查詢公開資訊逐項指正後，遲至113年3月18日原告始被動
25 完成申報，已如上述。則被告所辯因發現原告系爭違規兼
26 職、持股多達6間公司，因該等公司近80%營業登記項目與原
27 告服務之企金處客戶重疊，而難以設立防護機制有效保護、
28 阻隔客戶及被告之商業機密及業務活動資訊，故被告公司法
29 遵人員及原告直屬主管於113年3月29日、4月9日駁回原告全
30 部6份外部職務申請等語，尚非無稽，應可採信。再者，被
31 告因原告所涉上開利益衝突情事，於113年4月18日將原告停

01 職並進行內部調查時，發現除有上揭違反系爭工作規範，未
02 誠實申報如附表一所示個人關係利益衝突之系爭兼職及持股
03 事項，並於同年5月9日調查完畢後發見原告於上班時間，或
04 為避免義鋼實業公司外匯交割違約以郵件通知承辦人轉呈主
05 管以特急件特許交割(附表二編號2)、或直接下指令予承辦
06 窗口緊急處理陳振龍及其家醫成員於馬來西亞之相關款項匯
07 款事宜(附表二編號7)、或撰寫陳振龍所需交易訊息後交予
08 承辦之業務副總裁辦理相關外幣子帳戶事宜(附表二編號1
09 0)、甚至利用其職銜與身分，安排陳振龍等義鋼集團高層與
10 被告另一部門(企業暨金融同業處)之客戶總經理會談，並
11 於會談當日以申請居家工作方式而不假外出陪同拜訪(附表
12 二編號14)……，而有利用其任職於被告公司企金處職務之
13 便，於上班時間為如附表二所示之行為(處理事項詳如附表
14 二編號1至18所示)等節，亦據被告提出兩造往來電子郵件
15 (見本院卷一第461至469頁)及如附表二編號1至18所示事證
16 在卷可稽，足認原告於106年至113年期間，利用其任職於被
17 告公司企金處職務之便，犧牲被告公司利益於其上班時間，
18 辦理如附表二所示之為其配偶陳振龍、或由陳振龍之父陳清
19 輝時任、曾任負責人如附表一編號1至4所示義鋼集團，及為
20 其擔任董事之台灣藝術電視台公司謀取利益之行為(下稱系
21 爭圖利行為)。綜上，原告於任職被告公司期間違反利益衝
22 突、外部活動規定，未誠實申報系爭兼職及持股，並利用其
23 任職被告公司企金處職務之便，犧牲被告公司利益於上班時
24 間，辦理系爭圖利行為等情，堪認原告違反兩造間勞動契約
25 或工作規則，已達情節重大之程度。至原告所稱其僅係申報
26 疏漏非故意云云，然就系爭兼職、持股其既未主張有何遭他
27 人偽冒辦理登記及提出相關事證以實其說，難認原告上開所
28 辯為真。原告固又稱其縱有申報疏失，亦全然未對被告公司
29 造成任何損失云云，然所謂雇主利益，非僅限於一時金錢得
30 失之利益，舉凡企業所維護之經營價值文化及企業管理紀律
31 等均包括在內，考諸銀行業屬於高度監理之特許行業，原告

01 自101年9月10日到職並於109年12月晉升為企金處資深副總
02 裁，自應恪遵系爭工作規範有關個人關係利益衝突事項規
03 定。然其竟未依勞動契約所定相關工作規範誠實揭露個人關
04 係利益衝突事項完成系爭兼職及持股之申報，以維護被告公
05 司之風險管控、合規經營及企業管理紀律，甚於任職期間，
06 利用其職務之便，犧牲被告公司利益，於其上班時間辦理系
07 爭圖利行為，顯有損於雇主利益，實難以期待被告再委以重
08 任，客觀上亦難期待其為被告提供勞務時善盡忠誠義務，被
09 告對之信賴基礎盡失，致兩造之勞雇關係緊密程度受有影
10 響，無法繼續僱用之情形，無從僅以減薪、調職或記過等其
11 他懲處方式即獲改善可能，依社會一般通念，難以期待被告
12 採用解僱以外之懲處手段。揆諸前揭規定及說明，經本院斟
13 酌上開各情節，認原告違反工作規則或勞動契約，情節已屬
14 重大，被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契
15 約，程度相當，核無不當。原告主張被告之解僱不符最後手
16 段性云云，洵非有理。

17 5、復按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，雇主依前項
18 第4款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起30日內為
19 之，勞基法第12條第2項定有明文。查，被告因原告未據實
20 申報系爭兼職、持股事宜，經被告公司自行查詢公開資訊逐
21 項指正後，遲至113年3月18日原告始被動完成申報，且被告
22 因發現原告系爭違規兼職、持股多達6間公司，該等公司近8
23 0%營業登記項目與原告服務之企金處客戶重疊，難以設立防
24 護機制有效保護、阻隔客戶及被告之商業機密及業務活動資
25 訊，故被告於113年4月18日將原告停職並進行內部調查，並
26 於同年5月9日調查完畢發見原告尚有系爭圖利行為等情，均
27 如上所述，則被告所辯伊於調查完畢後，獲得原告有違反勞
28 動契約或工作規則之客觀上確信，並經懲戒會議認定情節重
29 大，堪予憑採。從而，被告於113年6月3日當場出具之解雇
30 通知書(見本院卷一第53、54頁)予原告，以其違反勞基法第
31 12條第1項第4款規定為由，通知原告不經預告自翌日(4日)

01 起終止兩造間僱傭關係，於法有據，應屬合法，且與勞基法
02 第12條第2項之規定無違。至原告所稱其直屬主管李禧宜於1
03 13年5月30日以電話通知解僱原告時，未說明依何法定解僱
04 事由暨法令依據，其於翌日(31日)以電話詢問被告公司人力
05 資源處專員施佳利時，被告施佳利才另追加勞基法第12條第
06 1項第4款事由云云，然縱認所稱李禧宜曾以電話通知其遭解
07 僱而未告知法定解僱事由；其主動打電話向人力資源處專員
08 施佳利詢問相關事宜，始經告知為勞基法第12條第1項第4款
09 等節為真，衡以，施佳利於原告電話詢問解僱事由時，除告
10 知勞基法第12條第1項第4款外，並與原告約定時間前來人力
11 資源處領取解僱通知書(見本院卷二第76至77頁)，審酌被告
12 公司乃一大型跨國金融機構，且原告明知李禧宜、施佳利均
13 非被告公司人力資源處主管，依社會一般通念，難認雙方以
14 上開電話方式所為對話已足取代兩造相約於113年6月3日當
15 場交付由被告公司由人力資源處副總經理王松筠署名之解僱
16 通知書，或逕認被告公司有何另追加、再追加解僱事由之情
17 事，是原告所辯非與常情無違，殊難憑採。

18 (二)原告請求被告應自113年6月4日起至原告復職日止，按月給
19 付原告21萬8,554元，並於每年12月25日前給付原告43萬7,1
20 08元，且自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率
21 5%計算之利息；及應自113年6月4日起至原告復職日止，按月
22 提繳9,000元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，為無
23 理由：承上所述，被告於113年6月4日依勞基法第12條第1項
24 第4款規定，終止與原告間僱傭關係既屬合法，原告自不得
25 再依兩造間勞動契約、民法第482條、同法第487條、勞基法
26 第22條第2項規定請求被告給付勞務報酬及提繳至勞工退休
27 金專戶，是原告請求如附件聲明第二、三項所示，洵屬無
28 據。

29 四、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告
30 應自113年6月4日起至原告復職日止，按月給付原告21萬8,5
31 54元，並於每年12月25日前給付原告43萬7,108元，且自各

01 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
02 息；及應自113年6月4日起至原告復職日止，按月提繳9,000
03 元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶，均為無理由，應
04 予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失其依
05 附，應併予駁回。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
07 之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再
08 加論述，附此敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

11 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

16 書 記 官 戴 寧

17 附件：

18

訴之聲明				
一、確認原告與被告間僱傭關係存在。				
二、被告應自民國113年6月4日起至原告復職日止，按月給付原告新臺幣21萬8,554元，並於每年12月25日前給付原告新臺幣43萬7,108元，且自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。				
三、被告應自民國113年6月4日起至原告復職日止，按月提繳新臺幣9,000元至原告於勞工保險局之勞工退休金專戶。				
四、請准供擔保並宣告假執行。				
五、訴訟費用由被告負擔。				

19 附表一：

20

編號	公司名稱	職位/持股	期間(西元年、月)	備註
1	義翰建設股份有限公司	董事	2016年3月起；2023年4月起改任監察人	違規兼職一

(續上頁)

01

2	義鋼營造股份有限公司	董事	2016年3月起；2023年4月起改任監察人	違規兼職二
3	義鋼實業股份有限公司 (Vortex)	董事；2.36%	2018年11月起； 2019年11月起	違規兼職三、 持股一
4	義翰實業股份有限公司 (Microson)	監察人	2018年11月起	違規兼職四
5	瑤池金母慈善會	監事	2018年5月起	違規兼職五
6	台灣藝術電視台 股份有限公司	董事；5%	2021年8月起； 2020年11月起	違規兼職六、 違規持股二
7	天翰建設股份有限公司	董事；原告間 接持股15%	2022年3月起	違規兼職七

02

附表二：

03

編號	日期 (西元年月日)	原告利用上班時間處理事項	事證
1	2017. 7. 26、 2017. 8. 21	處理義鋼集團員工旅遊事宜。	被證 5-1 號、被證 5-2號
2	2017. 9. 26	陳振龍（時任義鋼實業董事長）因出差無法用印完成當日外匯交割，原告身為工商金融業務處大型企業部業務經理，為避免義鋼實業違約，竟越俎代庖於上班時間撰擬義鋼實業之臨時外匯額度提案，以郵件交給負責義鋼實業之中型企業之北/中/南區事業部業務副總裁(英文名：Erica Liu)，由其轉呈主管(英文名：Alice Tang)以特急件核准給予特許之隔日(T+1)交割交易。	被證 5-3 號
3	2018. 1. 22	與義鋼集團員工一同處理陳清輝至馬來西亞接受生長因子注射治療之付、收款事宜。	被證 5-4 號
4	2018. 10. 29	未透過窗口直接寄發資信證明給義鋼集團職員收受。	被證 5-5 號
5	2018. 12. 20	為陳振龍準備義鋼集團安徽工廠開幕講稿，並以公務信箱寄予陳振龍。	被證 5-6 號
6	2019. 1. 9	安排陳振龍參加被告公司於2019年2月22日舉行之「六國貿易論壇-中美貿易戰的影響與因應」研討會；利用公務信箱指示義鋼集團職員辦理陳振龍家族宮廟之光明燈點燈事宜。	被證 5-7- 1號、被 證 5-7-2 號

7	2019. 3. 18	直接下指令給時任窗口之業務經理助理（英文名：Sandy Yang），緊急處理陳振龍及其家族成員於馬來西亞之生長因子治療款項匯款事宜，並以公務信箱聯繫、指示義鋼集團職員辦理後續事宜。	被證 5-8 號
8	2019. 8. 26	指示義鋼集團職員以處理陳清輝夫婦赴馬來西亞施打生長因子治療事宜。	被證 5-9 號
9	2019. 9. 27	處理其對義鋼營造簽署之董事願任書，並以公務信箱寄予義鋼集團職員。	被證 5-10 號
10	2020. 7. 3	原告撰寫好陳振龍所需交易訊息後，交給時任被告與義鋼實業窗口之業務副總裁（英文名：Ross Chiang）請其按照所擬內容寄出給陳振龍以辦理加開外幣子帳戶事宜。	被證 5-11 號
11	2020. 12. 28	以公務信箱與中華電信職員討論台灣藝術電視台「瑤池金母」節目MOD上架事宜。	被證 5-12 號
12	2020. 12. 29	以公務信箱處理義鋼實業付款及負責人演講報名事宜，並以公務信箱告知陳振龍處理結果。	被證 5-13-1 號、被證 5-13-2 號
13	2021. 6. 17	以公務信箱指示義鋼集團職員處理辦公處所修繕費用付款事宜。	被證 5-14 號
14	2021. 8. 18	私自利用其職銜與身分，安排陳振龍等義鋼集團高層與被告另一部門（企業暨金融同業處）之客戶總經理會談，並於會談當日即2021年8月25日以申請居家工作方式不假外出陪同拜訪。該客戶為國內知名建築原料上市公司，與義鋼實業、義鋼營造及義翰建設屬同一產業鏈之上下游或協力廠商。	被證 5-15-1 號、被證 5-15-2 號
15	2022. 2. 22	原告以上班時間處理台灣藝術電視台股權委託書，並以公務信箱寄予義鋼集團職員。	被證 5-16 號
16	2023. 03. 03	原告出席義鋼實業董事會（未請假）。	被證 5-17 號
17	2024. 01. 23	原告以工商金融業務處主管身分參與某企業客戶尾牙，竟向與會之其他客戶推介上述與公務顯然無關之馬來西亞幹細胞生長因子施打療程，再以公務信箱去函該公司陳姓職員進行後	被證 5-18 號

(續上頁)

01

		續推介，告知可以透過「Taiwan Celia family」名義直接安排療程。	
18	2024.02.26	原告出席義鋼實業董事會（申請居家工作）。	被證 5-19 號