

01 臺灣高等法院民事判決

02 112年度重勞上字第4號

03 上訴人即附

04 帶被上訴人 臺銀綜合證券股份有限公司

05 0000000000000000
06 法定代理人 李樹森

07 訴訟代理人 陳金泉律師

08 葛百鈴律師

09 李瑞敏律師

10 黃雅琳

11 被上訴人即

12 附帶上訴人 邵綺仙

13 訴訟代理人 陳業鑫律師

14 張仁興律師

15 葉智超律師

16 上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國11
17 1年11月30日臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第32號第一審判
18 決提起上訴，被上訴人附帶上訴及減縮起訴聲明，本院於114年3
19 月25日言詞辯論終結，判決如下：

20 主 文

21 原判決關於（一）主文第一項確認兩造間之僱傭關係存在部分、（二）主
22 文第二項命臺銀綜合證券股份有限公司應給付部分，及該部分假
23 執行之宣告，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

24 上開廢棄部分，邵綺仙在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

25 邵綺仙之附帶上訴駁回。

26 第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用均由邵綺仙負擔。

27 事實及理由

28 壹、程序方面：

29 一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
30 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其
31 訴訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受

之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查上訴人即附帶被上訴人（下稱上訴人）之法定代理人原為魏江霖，嗣於本院審理期間先後變更為許慈美、李樹森，有經濟部商工登記公示資料、公開資訊觀測站重大訊息公告在卷可稽（見本院卷一第177至178頁、卷二第620頁），並經其具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第171至176頁、卷二第615至616頁），經核並無不合，應予准許。

二、次按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但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446條第1項、第255條第1項第2、3款分有明文。經查，被上訴人即附帶上訴人（下稱被上訴人）於原審起訴聲明第(三)項原請求上訴人應給付被上訴人新臺幣（下同）5萬0323元，並應自民國110年8月16日起至被上訴人復職之日止，按月於每月1日給付被上訴人10萬9105元，111年按月於每月1日給付被上訴人11萬1894元、112年按月於每月1日給付被上訴人11萬4684元、113年按月於每月1日給付被上訴人11萬7474元、114年按月於每月1日給付被上訴人12萬0263元、115年至119年按月於每月1日給付被上訴人12萬3053元，及自各期應給付日起自清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院減縮起訴聲明第(三)項為「上訴人應給付被上訴人34萬3617元，並應自111年起至被上訴人復職之日止，按月於每月1日給付被上訴人11萬1894元、112年按月於每月1日給付被上訴人11萬4684元、113年按月於每月1日給付被上訴人11萬7474元、114年按月於每月1日給付被上訴人12萬0263元、115年至119年按月於每月1日給付被上訴人12萬3053元，及自各期應給付日起自清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷二第668頁）。核屬減縮其應受判決事項之聲明，揆諸前揭法條規定，自應准許。該減縮部分，已生撤回起訴效力，業已確定，非本院審理範圍，下不贅述。

貳、實體方面：

01 一、被上訴人主張：

02 (一)被上訴人自98年7月16日起任職於上訴人公司，並於109年4
03 月9日起擔任上訴人高雄分公司經理，勞動契約遭終止時月
04 工資為10萬9105元。詎被上訴人於110年8月2日收到上訴人
05 寄發之證管字1100241100號函，提及被上訴人有違反「臺銀
06 證券股份有限公司客戶資料調閱辦法」（下稱系爭調閱辦法）
07 之虞，要求被上訴人一天內提出說明，復於110年8月3日
08 遭上訴人以證管字第1100241107號函將被上訴人降調為鳳山
09 分公司高級襄理。嗣上訴人於110年8月9日發證管乙字第110
10 0241147號函通知被上訴人應列席110年8月10日110年第3次
11 人事評議委員會（下稱人評會），並於110年8月13日分別以
12 證管字第1100241178號函、1100241176號函發出停職通知並
13 一次記被上訴人兩大過免職。被上訴人向上訴人提出複核申
14 請，上訴人以110年9月24日證管字第1100241397號函駁回；
15 被上訴人復向財政部提出再複核申請，同遭財政部以110年1
16 2月30日台財人字第11016021622號函駁回；再上訴人以111
17 年1月4日證管字第1110240027號函發出免職確定通知。

18 (二)被上訴人基於管理客戶、服務客戶、風險控管及達成業績等
19 目標，使用以奇唯報價單機系統查詢客戶資料，乃係正常職
20 權行使，且經配置該系統以來，長久均自由檢視資料，未設
21 有控管或防止查詢機制，過去亦未曾遭稽核列為缺失，然卻
22 於110年8月間就遭上訴人空泛指控被上訴人違反系爭調閱辦
23 法，並未向被上訴人說明究違反系爭調閱辦法之何規定，後續
24 之人評會程序亦流於形式，調查及懲處程序違反正當法律
25 程序。再依勞動基準法（下稱勞基法）規定，公務員兼具勞
26 工身分者之任免依照公務員法令行之，上訴人係以自行訂定
27 之「臺銀綜合證券股份有限公司職員獎懲要點」（下稱系爭
28 獎懲要點）降職及解僱被上訴人，系爭獎懲要點並非公務員
29 法令，且違反法律保留原則，110年8月13日所發之通知書上
30 亦未載依照「財政部所屬金融保險事業人員考核辦法」（下
31 稱系爭考核辦法）之何條規定作為免職之法律依據，亦違懲

戒明確性原則。末上訴人係以被上訴人圖謀不法利益、言行不檢致嚴重損害政府或機構人員聲譽，有確實證據為由解僱，然就被上訴人之行為嚴重損害政府或機構人員聲譽，未提出相關證據可資證明，其解僱違反最後手段性原則，應為無效，兩造間僱傭關係仍存在，且111年8月3日之調職行為亦屬無效。而被上訴人每年均經評為甲等，而得依照上訴人薪給表第12職等，每年晉升薪給，於111年為11萬1894元、112年為11萬4684元、113年為11萬7474元，114年為12萬0263元、115年後為12萬3053元。爰依兩造勞動契約、勞基法第10之1條、第22條，民法第487條之規定，原起訴聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)確認上訴人於110年8月3日作成之被上訴人調職處分無效。(三)上訴人應給付被上訴人5萬0323元，並應自110年8月16日起至被上訴人復職之日止，按月於每月1日給付被上訴人10萬9105元，111年按月於每月1日給付被上訴人11萬1894元、112年按月於每月1日給付被上訴人11萬4684元、113年按月於每月1日給付被上訴人11萬7474元、114年按月於每月1日給付被上訴人12萬0263元、115年至119年按月於每月1日給付被上訴人12萬3053元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)願供擔保，請准宣告假執行。【原審為被上訴人一部敗訴、一部勝訴之判決，即判命確認兩造間之僱傭關係存在；上訴人應給付被上訴人5萬0323元，並應自110月8月16日起至被上訴人復職之日止，按月於每月1日給付被上訴人10萬9105元，及各期應給付日之翌日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並為准、免假執行之宣告，另駁回被上訴人其餘之訴。上訴人不服，提起上訴。被上訴人就其敗訴部分，提起附帶上訴，並減縮起訴聲明】答辯聲明：上訴駁回。及附帶上訴聲明：(一)原判決不利於被上訴人之部分廢棄。(二)確認上訴人於110年8月3日對被上訴人作成之調職處分無效。(三)上訴人應再自111年起至被上訴人復職之日止，按月於每月1日給付被上訴人2789元、112年按月於每月1日

給付被上訴人5579元、113年按月於每月1日給付被上訴人83
69元、114年按月於每月1日給付被上訴人1萬1158元、115年
至119年按月於每月1日給付被上訴人1萬3948元，及自各期
應給付日起自清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被
上訴人願供擔保，請准宣告假執行。

二、上訴人則以：被上訴人為上訴人高雄分公司負責人，上訴人
對於被上訴人之任免確實經董事會為之，且被上訴人對於分
公司管理有其裁量權限，亦負責管理與考核分公司員工，甚
至對外代表簽約，兩造間為委任關係，而被上訴人確實違反
系爭調閱辦法，基於兩造間為委任關係，上訴人本得隨時終
止。如認兩造間非委任關係，被上訴人亦屬公務員兼具勞工
身分，上訴人終止契約之事由為被上訴人於109年12月1日至
110年7月14日期間（下稱系爭期間），有多次違規查詢客戶
交易資料之情事，違反系爭調閱辦法且情節重大。上訴人遂
依系爭調閱辦法第7條第2、3項規定、系爭獎懲要點第9、12
點及系爭考核辦法第6條規定，於110年8月13日對上訴人為
停職通知並記2大過予以免職，嗣免職處分於110年12月30日
生效，故兩造間已無僱傭關係。再者，被上訴人任意、多次
查閱客戶資料行為違反系爭調閱辦法，也違反個資法規定，
經證交所後續調查，更發現被上訴人女兒帳戶有在短時間內
與被上訴人所查詢客戶同方向買賣相同股票之情事，故其行
為確實屬「言行不檢，致嚴重損害政府或機構人員聲譽」甚
明等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部
分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行
之聲請均駁回。(三)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為
假執行。對附帶上訴之答辯聲明：(一)附帶上訴駁回。(二)如受
不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第64至65頁）：

(一)被上訴人自98年7月16日起任職於上訴人公司，擔任前金分
公司中級襄理（原證22），同年9月1日起擔任前金分公司經
理（原證23），99年11月10日起擔任高雄分公司經理（原證

24），100年1月19日起擔任鳳山分公司經理（原證25），10
25 6年3月16日起擔任臺南分公司經理（原證26），自109年4月
26 9日起擔任高雄分公司經理（原證1）。被上訴人擔任高雄分
27 公司經理時之職等職級為12等7級（原審卷一第289頁），月
薪為10萬9105元。

- 28 (二)被上訴人擔任上訴人高雄分公司經理之工作內容包含管理客
29 戶、服務客戶、風險控管、達成上訴人交辦之業績目標及綜
30 理高雄分公司業務、上訴人其他交辦事項。
- 31 (三)上訴人於110年8月2日以被證17所示證管字第1100241100號
32 函（下稱被證17函）及附件通知被上訴人違反系爭調閱辦
33 法，請被上訴人於110年8月3日下午5時前提出說明。
- 34 (四)上訴人於110年8月3日以證管字第1100241107號函將被上訴
35 人自高雄分公司經理調整為鳳山分公司高級襄理。
- 36 (五)上訴人於110年8月10日召開110年人評會第3次會議，被上訴
37 人列席參加。
- 38 (六)上訴人於110年8月13日以證管字第1100241178號函將被上訴
39 人予以停職，函文記載停職生效日為110年8月16日（見原審
40 卷一第33至35頁之原證6）。
- 41 (七)上訴人於110年8月13日以證管字第1100241176號函，以違反
42 系爭調閱辦法，依據系爭獎懲要點第12點參照第9點及上訴
43 人110年8月10日之110年人評會第3次會議、系爭考核辦法第
44 6點規定，將被上訴人一次記兩大過免職（見原審卷一第37
45 至38頁之原證7）。
- 46 (八)被上訴人於110年8月30日依照系爭考核辦法第12條第1項規
47 定向上訴人申請複核（見本院卷一第309頁之被上證1），經
48 上訴人以110年9月24日證管字第1100241397號函維持記大過
49 兩次及免職處分。
- 50 (九)臺灣證券交易所股份有限公司（下稱證交所）於110年9月30
51 日至上訴人公司進行查核。
- 52 (十)證交所110年10月5日臺證密字第1100018252號函（見本院限
53 閱卷）之附件一即上訴人「前檯系統查詢客戶資料」說明書

（見本院卷一第387至389頁之上證16）。

(二)被上訴人於110年10月8日依系爭考核辦法第12條第1項規定向訴外人財政部申請再複核，經訴外人財政部以110年12月30日台財人字第11016021622號函駁回。

(三)上訴人於111年1月4日以證管字第1110240027號函通知被上訴人，免職處分自110年12月30日起生效，該函文說明欄記載「臺端停職期間支領三分之一數額之薪給...發放至110年12月29日」（原證10）。

四、本院之判斷：

(一)兩造間為僱傭關係而非委任關係：

1. 按勞基法所定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人，以處理一定目的之事務，具有獨立之裁量權或決策權者有別。公司之經理與公司間關於勞務給付之契約，究屬僱傭或委任關係，應依契約之內容為斷，不得以職務之名稱為經理逕予推認（最高法院100年度台上字第670號民事判決意旨參照）。又勞動契約與以提供勞務為手段之委任契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其於人格上、經濟上及組織上從屬性之有無（最高法院104年度台上字第1294號民事判決意旨參照）。再者，基於保護勞工之立場，應為有利於勞務提供者之認定，只要有部分從屬性，即足成立勞動契約關係（最高法院113年度台上字第343號民事判決意旨參照）。

2. 經查，被上訴人自98年7月16日起任職於上訴人公司，擔任前金分公司中級襄理，同年9月1日起擔任前金分公司經理，99年11月10日起擔任高雄分公司經理，100年1月19日起擔任鳳山分公司經理，106年3月16日起擔任臺南分公司經理，自109年4月9日起擔任高雄分公司經理等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)），被上訴人擔任分公司經理，工作內容包含管理客戶、服務客戶、風險控管、達成上訴人交辦之業績目標及綜理高雄分公司業務、上訴人其他交辦事項（見不

爭執事項(二))，係承總公司之命主持該分支機構業務，被上訴人對於分公司業務之執行，均應符合上訴人規範及標準流程，不能運用指揮性、計畫性或自我創作性加以變更，在上訴人組織體系分層負責下，上級主管亦對其有監督權限，又被上訴人須受上訴人所制定如被證20所示工作規則（見原審卷一第223至235頁）之拘束，舉凡正常工作時間（工作規則第29、30條）、延長工作時間（工作規則第32條）、加班（工作規則第32條）、休假日（工作規則第36日）、特別休假（工作規則第37至39條）等事項，均受該工作規則之規制，上訴人對被上訴人並有考核、懲戒之權利，此除於該工作規則第59、60條（見原審卷一第232、233頁）明定之外，亦有上訴人所制定之系爭獎懲要點可稽（見原審卷一第55至57頁），本件上訴人復以被上訴人違反系爭獎懲要點為由對之予以懲處記過（見不爭執事項(七)），足認被上訴人具有人格及組織之從屬性。再者，被上訴人擔任高雄分公司經理時之職等列為12等，月薪為10萬9105元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(-)），該10萬9105元亦與上訴人所制定之110年1月1日起實施之現職員工薪給表所載12職等8級所示之薪資數額相符，堪認被上訴人係依上訴人所制定之現職員工薪給表按月領取固定薪資，非依勞動成果計酬，並無與被上訴人同負盈虧之情，亦即被上訴人係為上訴人而非為自己之營業從事該業務，而於經濟上亦從屬於上訴人。綜上，兩造間既具有人格上、經濟上及組織上從屬性，則兩造間為僱傭關係而非委任關係。

(二)被上訴人於系爭期間透過奇唯單機系統查詢客戶資料之行為，違反系爭調閱辦法：

上訴人主張被上訴人於系爭期間，透過奇唯單機系統頻繁查詢客戶資料，有多次非因執行業務需要而查詢者，違反系爭調閱辦法，情節重大，依系爭獎懲要點第12點參酌第9點規定，依人評會第3次會議紀錄，及系爭考核辦法第6點規定，將被上訴人一次記二大過免職。被上訴人則否認其有非基於

執行業務需要查詢客戶資料之情。經查：

1. 系爭調閱辦法為108年版，其第4條規定：「調閱資料申請程序如下：(一)本公司人員：除執行業務需要對客戶資料之處理及增刪外，本公司同仁調閱客戶資料時，均應填寫「臺銀證券客戶資料調閱申請單」，經單位主管核准後始得調閱。調閱非本單位客戶資料時…」等語（見原審卷一第188頁），可知如係上訴人公司職員因執行業務需要而調閱客戶資料，毋庸填寫「臺銀證券客戶資料調閱申請單」。又所謂「執行業務需要」，參被上訴人110年版之客戶資料調閱辦法第4條：「調閱資料申請程序如下：(一)本公司人員：1. 授權調閱：按下列對象授權，倘以系統直接調閱資料需依職務及權限辦理，經紀前後檯系統並應留有調閱紀錄（LOG）可稽。(1)一般客戶：依規定或職務執行客戶所需服務、進行業務推廣，或衍生之分工作業、內控管理、風險監控、洗錢防制、稽核等需求，但不得以非針對性及無聯結性理由調閱。(2)政府基金：需依客戶指示作配合調閱及衍生之分工作業或針對性之管理、洗錢防制、稽核等需要。2. 非授權調閱：調閱客戶資料時，均應填寫『臺銀證券客戶資料調閱申請單』，經單位主管核准（若屬單位主管（含）以上，則應陳上一層主管核定）後始得調閱…」等語（見本院卷一第366頁），可知經授權以系統直接調閱資料者，如係調閱一般客戶之資料，所謂「執行業務需要」係指依規定或職務執行客戶所需服務、進行業務推廣，或衍生之分工作業、內控管理、風險監控、洗錢防制、稽核等需求，但不得以非針對性及無聯結性理由調閱。
2. 復查被上訴人於系爭期間大量查閱中實戶資料共15戶合計526次（56+470），查詢一般投資人資料共360戶合計2835次（155+2680），已據上訴人提出前檯系統查詢客戶資料專案報告及查詢客戶資料原始報表為佐（見原審卷一第204至205頁、第425至527頁），其中被上訴人密集查閱特定客戶資料，包含專業投資人洪○慶（下稱洪君）共計1046次（15+1

01 031)、專業投資人黃○川共164次(17+147)。另觀諸被上
02 訴人查詢紀錄原始報表，以洪君為例，被上訴人109年12月1
03 日自上午8時33分起下午1時20分許，共計查閱20次，於上午
04 8時33分至9時40分止起更係僅間隔數分鐘之頻繁查閱(見原
05 審卷一第425頁)。再者，證交所前依金融監督管理委員會
06 證券期貨局函示，調查被上訴人及其關係人有無使用他人帳
07 戶從事跟單或以職務上所知悉之消息從事上市有價證券買賣
08 交易等違規行為，其就被上訴人之女兒之日盛鳳山帳戶之查
09 核結果記載：「經查該帳戶與洪君有同日買進股票情形，例
10 如：(A) 109.12.1邵員自8：33即查閱洪君資料(附件11-
11 1)、洪君9：31起持續買賣臻鼎-KY、該帳戶9：38買臻鼎-K
12 Y；(B) 109.12.10邵員自9：03即查閱洪君資料、洪君9：0
13 6起持續大量買賣定穎、該帳戶9：09買定穎；(C) 110.1.5
14 邵員12：36查閱洪君資料、洪君12：36起持續大量買賣新光
15 金、該帳戶12：38買新光金；(D) 110.2.18邵員11：14查
16 閱洪君資料、洪君11：14起持續大量買賣中信金、該帳戶1
17 1：46買中信金」等語；就被上訴人之女兒之華南永昌鳳山
18 帳戶之查核結果記載：「經查該帳戶與洪君(同附件11)有
19 同日買進股票情形，例如：(A) 110.3.2邵員9：48查閱洪
20 君資料、洪君9：48起持續大量買賣中石化、該帳戶9：49買
21 中石化；(B) 110.4.21邵員自9：00查閱洪君資料、洪君
22 8：45起持續大量買賣和碩、該帳戶9：01買和碩並持續多
23 日；(C) 110.4.29邵員8：51起查閱洪君資料、洪君10：29
24 持續大量買賣華航、該帳戶10：33買華航」等語，此有見證
25 交所110年10月5日臺證密字第1100018252號函可稽(見本院
26 限閱卷第11至12頁)，可見於上述被上訴人密集查閱洪君交
27 易資料期間，被上訴人女兒與洪君有多次於密切接近之時間
28 買賣相同股票之所謂跟單情事，則無論被上訴人身為分行經
29 理而於其職務上曾多次為執行客戶所需服務、進行業務推
30 廣，或衍生之分工作業、風險監控等需求而調閱客戶資料，
31 惟被上訴人上開多次對洪君交易資料之查詢，已足認其有非

法為己用之情，難認執行業務需要，顯屬無聯結性理由之調閱，而違反系爭調閱辦法。

3. 被上訴人雖辯稱：被上訴人之女兒買賣股票與被上訴人無關，該些股票屬熱門股票，本來在市場上就有熱絡交易，且洪君是由被上訴人發掘成為專業投資人，是高雄分公司之重要客戶，對於重要客戶本應多加關注，以免客戶流失，又參卷附上訴人經紀部及各分公司經營管理績效考核配分表，項目包括業務達成率、市場率、客戶管理及業務管理等指標，則被上訴人根本沒有放任客戶情形不管之理由云云，並舉卷附高雄分公司110年1月4日申請洪君為專業投資人之簽呈、專業投資機構（投資人）聲明書暨申請書、上訴人經紀部及各分公司經營管理績效考核配分表等件為憑。惟觀諸上開高雄分公司110年1月4日申請洪君為專業投資人之簽呈、專業投資機構（投資人）聲明書暨申請書（見本院卷一第421至423頁），顯示洪君於109年12月31日提供資產財力證明文件，聲明已具備充分投資專業知識及豐富投資經驗，申請成為專業投資人及申請開放電子下單額度至1.5億元等情，可知洪君早已具備投資專業知識，方得為專業投資人，則其違約交割之機率理應較低，應無時刻查閱其交易資料以監控風險之需要。且上訴人公司本設有包括「客戶成交價金排行榜」（見原審卷一第359頁）、「信用戶維持率試算明細表」（見原審卷一第361至362頁）、「客戶平均融資餘額報」（見原審卷一第369頁）、風控日報表、週報表（見原審卷一第375至379頁）等各項管理報表供分公司主管使用。又觀卷附上訴人經紀部及各分公司經營管理績效考核配分表（本院卷二第231至233頁），固可見各分公司受有經營管理績效之考核，然仍不得據此作為過度頻繁查閱客戶資料之正當事由。再查被上訴人所為與前述跟單日期相關之查閱次數，於109年12月1日自8時33分至9時40分共18次（見原審卷一第425頁），於109年12月10日自9時3分至9時45分共11次（見原審卷一第431至432頁），於110年1月5日於8時59分1

次，再於同日自12時36分至12時47分共7次（見原審卷一第442、443頁），於110年2月18日自8時32分至12時34分共8次（見原審卷一第465頁），於110年3月2日自8時36分至14時36分共24次（見原審卷一第470至471頁），於110年4月21日自9時至10時2分共4次（見原審卷一第491頁），於110年4月29日8時51分至10時55分共7次（見原審卷一第495至496頁），前開期間內之密集查詢，與前述被上訴人女兒購買股票期間相吻合，且被上訴人女兒與洪君於上述期間多次為同方向之買賣交易，則應非僅因熱門股票之巧合而已。被上訴人上開所辯，並非可採。

4. 按證券商負責人與業務人員管理規則第18條第2項第1款規定：「證券商之負責人及業務人員，除其他法令另有規定外，不得有下列行為：一、為獲取投機利益之目的，以職務上所知悉之消息，從事上市或上櫃有價證券買賣之交易活動。」，乃明確禁止證券商之負責人及業務人員利用職務上所知悉之消息從事所謂跟單行為。又系爭調閱辦法第7條第5項規定：「未依規定調閱客戶資料並涉及為獲取投機利益之目的，以職務上所知悉之消息，從事上市或上櫃有價證券買賣之交易活動者，依本公司職員獎懲要點第9點第5款記大過二次且免職處分。」，可知系爭調閱辦法之規範目的亦在防範員工出於為獲取投機利益目的而違規調閱客戶資料，再以職務上所知悉之消息從事上市或上櫃有價證券買賣之交易活動；亦即其規範目的之一即是在防止員工任意窺探客戶交易資料並作為自己私用。依前引系爭調閱辦法第7條第5項規定內容，只要有利用違規調閱得之客戶資料從事上市或上櫃有價證券買賣之交易活動，即得依系爭獎懲要點第9點第5款記大過二次且為免職處分；遑論多次類此情形之違規調閱，自屬情節重大。

(三)上訴人於110年8月3日將被上訴人調職為合法：

按勞基法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上

所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。本件上訴人於110年8月2日以被證17函及附件通知被上訴人違反系爭調閱辦法，請被上訴人於110年8月3日下午5時前提出說明；及於110年8月3日以證管字第1100241107號函將被上訴人自高雄分公司經理調整為鳳山分公司高級襄理等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)(四)）。而於110年8月3日時，依前述前檯系統查詢客戶資料專案報告，被上訴人以分公司管理員代碼查詢客戶資料之次數，較民權、金山、臺中、臺南、鳳山分公司經理為高（見原審卷一第201至205頁），確有違反系爭調閱辦法之疑慮，而有將被上訴人調離原職接受調查之必要，則上訴人基於上開目的所為調職，合於企業經營需求，難謂有不當動機；又被上訴人經調任後，仍支原薪點，亦在同一地點工作，並無對其工資及其他勞動條件已為不利之變更，自無被上訴人所稱違反勞基法第10條之1調動原則之情，是被上訴人指稱上開調職為不合法，請求確認上訴人於110年8月3日作成之被上訴人調職處分無效云云，為無理由。

(四)上訴人對被上訴人之免職處分為合法，兩造間僱傭契約業經上訴人合法終止：

1. 被上訴人是勞工兼具公務員身分者，業據上訴人提出被上訴人公務人員服務誓言、切結書為佐（見原審卷一第155至157頁）。按「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，而應依勞基法第84條本文規定適用公務員法令。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」。財政部據此訂定系爭考核辦法。而被上訴人為國營事業，系爭獎懲要點即係依據系爭考核辦法所訂定（系爭獎懲要點第1點參照），並經財政部准予備查，有財政部107年2月21日備查函文可稽（見原審卷一第559頁），核有法令之權源，屬勞基法第84條所稱之公務員法令。被上訴人稱系爭獎懲要點並非公務員法令，且違反法律保留原則云云，並非有據。

2. 查系爭獎懲要點第12點規定：「本公司職員如有違反『公營金融保險事業機構人員生活道德規範要點』及其他有關法令規定（按：於本案即指系爭調閱辦法）情事，而本要點未列舉者，應參照本要點酌情予以懲處」、第9點第5款規定：「圖謀不法利益，言行不檢，致嚴重損害政府或本公司人員聲譽，有確實證據」。系爭考核辦法第6條第2項規定：「專案考核…。一次記二大過，公務員兼具勞工身分者應予免職」。被上訴人確有多次違反系爭調閱辦法情事，在密集查閱客戶洪君交易資料期間，被上訴人女兒與洪君有多次於密切接近之時間買賣相同股票之跟單情事，堪認被上訴人有為獲取投機利益之目的，以其職務上所知悉之消息，從事上市或上櫃有價證券買賣之交易活動之虞，違反系爭調閱規則，情節重大，已如前述，且上訴人係國營企業，被上訴人身為分公司負責人，卻多次違反系爭調閱辦法查閱客戶資料，不僅侵害客戶隱私，亦嚴重損害上訴人信譽，則上訴人以被上訴人違反系爭調閱辦法為由，依系爭獎懲要點第12點參照第9點及上訴人110年8月10日之110年人評會第3次會議、系爭考核辦法第6點規定，將被上訴人一次記兩大過免職，其解

01 僱為合法。

02 3. 至被上訴人雖指稱上訴人於調查及懲處程序中未向其說明究
03 違反系爭調閱辦法之何規定，違反正當法律程序；110年8月
04 13日所發之通知書上亦未載依照系爭考核辦法之何條規定作
05 為免職之法律依據，違反懲戒明確性原則云云。惟查上訴人
06 於110年8月2日即以被證17函及附件通知被上訴人違反系爭
07 調閱辦法，請被上訴人於110年8月3日下午5時前提出說明
08 （見不爭執事項(三)），被證17函之說明欄記載：「…二、稽
09 核報告顯示，110/6/15~110/7/14及 109/12/1 ~110/6/14
10 期間台端以管理者查詢：(一) 專業投資機構及中實戶（月
11 成交1億元以上）等共526次；(二) 一般法人及自然人等共2
12 835次（以上詳附件）。三、台端涉有違反本公司客戶資料
13 調閱辦法之虞…」等語，並將前述前檯系統查詢客戶資料專
14 案報告中與被上訴人相關之次數表作為被證17函之附件（見
15 原審卷一第207至209頁）。又於110年8月10日上訴人召開11
16 0年人評會第3次會議時，被上訴人列席參加（見不爭執事項
17 (五)）。被上訴人並已於人評會前針對被證17函之查詢次數提
18 出兩份書面意見，有該書面說明可稽（見原審卷一第211至2
19 14頁、第553至558頁）。復觀110年8月10日人評會紀錄（節
20 錄），就與被上訴人相關部分，亦係就被證17函之附件所示
21 之涉及違反系爭調閱辦法之查詢次數為討論，該會議經全體
22 出席委員無記名書面投票結果，過半數決議通過對被上訴人
23 為記大過二次且免職處分（見原審卷一第216至221頁）。衡
24 以該懲處程序係經上訴人內部依規定組成之人事評議委員會
25 決議，處分前亦附具違規情節及事證予被上訴人，賦予陳述
26 及申辯機會，被上訴人並依被證17函之附件予以答辯，自無
27 不知受懲處之事實及依據之情。又上訴人於110年8月13日所
28 發之通知書上「懲事」欄記載：「違反本公司『客戶資料調
29 閱辦法』」等語，「注意事項」欄記載：「一、依據本公司
30 『職員獎懲要點』第十二點及參照第九點規定及110年8月10
31 日臺銀綜合證券股份有限公司人事評議委員會110年第3次會

議紀錄辦理。二、依據『財政部所屬金融保險事業機構人員考核辦法』第六點規定，一次記二大過，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。三、受懲人員如對該項懲處有異議，應於收受任免通知書之日起三十日內，向管理部提出申復，逾期不受理。」等語（見原審卷一第38頁），亦載明免職之法律依據，並無違反懲戒明確性原則。被上訴人上開所指，並非可取。

4. 上訴人對被上訴人之免職處分為合法，兩造間僱傭契約業經上訴人合法終止，則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求上訴人自110年8月16日起按月給付被上訴人薪資及其法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

五、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約、勞基法第10之1條、第22條，民法第487條之規定，請求(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)確認上訴人於110年8月3日作成之被上訴人調職處分無效。(三)上訴人應給付被上訴人34萬3617元，並應自111年起至被上訴人復職之日止，按月於每月1日給付被上訴人1萬1894元、112年按月於每月1日給付被上訴人11萬4684元、113年按月於每月1日給付被上訴人11萬7474元、114年按月於每月1日給付被上訴人12萬0263元、115年至119年按月於每月1日給付被上訴人12萬3053元，及自各期應給付日起自清償日止，按週年利率5%計算之利息。經核均無理由，不應准許。原審就上開(一)(三)不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決此部分改判如主文第二項所示。上開(二)不應准許部分，原審為被上訴人敗訴之判決，並無違誤，被上訴人提起附帶上訴，指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其附帶上訴。

六、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，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為有理由，被上訴人之附帶上訴為無理

01 由，爰判決如主文。

02 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

03 勞動法庭

04 審判長法 官 黃雯惠

05 法 官 宋泓璟

06 法 官 戴嘉慧

07 正本係照原本作成。

08 上訴人不得上訴。

09 被上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴
10 書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提
11 理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委
12 任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應
13 附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條
14 之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提
15 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

17 書記官 莊昭樹