最高法院民事判決

112年度台上字第1277號

上　訴　人　陳瑗繪

訴訟代理人　尤中瑛律師

被 上訴 人　國泰人壽保險股份有限公司

法定代理人　黃調貴

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年3月16日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（111年度重勞上字第2號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

理　由

本件上訴人主張：伊自民國84年12月24日起受僱於被上訴人，擔任保險業務員，並自108年3月21日起擔任被上訴人所屬業務經理。詎被上訴人以伊擅為訴外人即保戶陳貞君於原判決附表（下稱附表）所示要保書等文件（下稱系爭要保書等文件）上代行簽名為由，違反被上訴人之業務員獎懲辦法（下稱獎懲辦法）第4條、110年1月8日修正公布前保險業務員管理規則（下稱修正前管理規則）第19條第1項第7款規定，於109年8月28日將伊免職並撤銷業務員登錄資格，然伊代行簽名係基於陳貞君之授權，被上訴人終止兩造間之勞動契約並非合法。縱有該事由，該終止權之行使，違反懲戒相當性及解僱最後手段性原則，亦逾勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項所定30日除斥期間，不生終止效力。又修正後保險業務員管理規則（下稱修正後管理規則）第19條第1項已刪除撤銷業務員登錄之處分，依從新從輕之原則，應適用修正後規定，被上訴人應撤回撤銷伊業務員登錄之申請等情，爰依兩造間勞動契約之法律關係，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人自109年8月28日起至伊復職前1日止，以所訂每1工作月為1期，按期於給付員工工資日給付新臺幣（下同）10萬2525元本息，及自同年9月1日起至伊復職前1日止，按月提

繳勞工退休金2748元於伊勞工退休金個人專戶，暨撤回向中華民國人壽保險商業同業公會所為撤銷伊業務員登錄資格申請之判決。

被上訴人則以：上訴人確有於系爭要保書等文件上代陳貞君簽名，不論事後是否有向陳貞君說明或經其同意，已違反獎懲辦法第4條、修正前管理規則第19條第1項第7款之規定，且情節重大，伊自得予以免職。又保險業務員有代要保人或被保險人簽名之情事，依獎懲辦法第4條、修正前管理規則第19條第1項、業務員所屬公司依保險業務員管理規則第19條第1項懲處登錄之參考標準表（下稱懲處登錄參考表）第7款第1目規定，唯一懲處為撤銷登錄，伊據以對上訴人為懲處，並無違反懲戒相當性原則，且上訴人對之提出救濟，終經金融監督管理委員會決議維持原處分，上訴人已無法再擔任保險業務員，自無從為伊招攬保險業務，伊據此予以免職，難認不符解僱最後手段性原則。再伊於109年8月19日始確信上訴人有代陳貞君簽名之情形，且情節重大，即於同年月28日終止兩造間勞動契約，並未逾30日除斥期間等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：上訴人受僱於被上訴人，擔任業務經理，其不爭執代陳貞君於系爭要保書等文件上簽名，且依證人陳貞君證述：伊知道有附表所示保單（下稱系爭保單），但未授權上訴人簽名；伊雖曾獲得保險理賠，亦有繳保險費，但不表示伊授權上訴人簽名等語，顯見上訴人於系爭要保書等文件上代陳貞君簽名，並未取得陳貞君之同意或授權，自違反修正前管理規則第19條第1項第7款及獎懲辦法第4條規定。至於臺灣橋頭地方檢察署110年度偵字第5538號就上訴人涉犯行使偽造私文書罪嫌，雖為不起訴處分，然與被上訴人終止兩造間勞動契約是否合法無涉，自不受上開不起訴處分書所示見解之拘束。上訴人自87年12月24日起即受僱於被上訴人擔任保險業務員，行為時並兼任業務經理，竟未經陳貞君同意或授權而代其於系爭要保書等文件簽名，致損害陳貞君之權益，且嚴重損害被上訴人之商譽，破壞被上訴人對上訴人之互信機

制，已欠缺擔任保險業務員應具備之誠信。參以懲處登錄參考表第7款第1目所示，對於保險業務員有代要保人或被保險人簽章之行為者，所為懲處標準為「撤銷登錄」，且被上訴人訂定之懲處辦法第4條及附件㈠七、1.亦規定「代要保人或被保險人簽章」之唯一懲戒標準為「撤銷登錄」，足見保險業務員若有上述行為，不論是否經保戶同意或授權，當屬情節重大，上訴人多次故意為該違規行為，違反工作規則第11條、第49條、第94條第1項規定，情節重大，構成勞基法第12條第1項第4款所定終止勞動契約事由，被上訴人於109年8月28日依上開修正前管理規則及獎懲辦法之規定，對上訴人為免職處分並撤銷其業務員登錄，難認不符懲戒相當性原則。上訴人既遭撤銷保險業務員資格登錄，無法再擔任保險業務員之職務，自無從繼續為被上訴人招攬保險業務，客觀上已難期待被上訴人採用解僱以外之懲處手段而繼續僱傭關係，其終止與上訴人間之勞動契約，符合解僱最後手段性原則。又陳貞君於109年5月7日向被上訴人投訴，被上訴人於同年8月19日調查完畢而確信上訴人有上開違規事實，其於同年月28日終止兩造間之勞動契約，未逾30日除斥期間，自屬合法。是上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被上訴人給付薪資、提繳勞工退休金、撤回撤銷上訴人業務員登錄資格，為無理由等詞，為其判斷之基礎。

惟按勞基法第12條第1項第4款規定，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。所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反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須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」。查證人陳貞君證稱：伊知道有系爭保單，有繳納保險費，亦曾獲理賠等語，則倘陳貞君未同意上訴人於系爭要保書等文件上代為簽名，其何以仍依該保單繳納保費，甚至據以申請理賠？上訴人主張上開代簽名行為係經陳貞君同意云云，是否毫無足取？原審未予詳查，徒以證人陳貞君之證述，遽認上訴人

於系爭要保書等文件上代陳貞君簽名，並未取得陳貞君之同意或授權，顯有違經驗法則，已有可議。又如上訴人所為上開代簽名行為係經陳貞君授權或同意，則其行為是否損害陳貞君之權益及被上訴人之商譽？能否謂其違規行為已達情節重大程度？亦非無再予研究之餘地。又保險業務員有代要保人或被保險人簽名之行為者，依獎懲辦法第4條、修正前管理規則第19條第1項、懲處登錄參考表之規定，僅以「撤銷登錄」為唯一懲處方式，固為原審所認定，惟修正後管理規則第19條第1項規定，已刪除「撤銷登錄」之處分，其修正理由為避免過度影響業務員權利（見第一審勞專調字卷第163頁）。倘上訴人上開違規行為情節尚非重大，是否不能適用上開修正後管理規則對之為適當懲處，而一律予以「撤銷登錄」？非無疑義。原審未遑細究，徒以上訴人之違規行為應予撤銷登錄，其即無可能再為被上訴人招攬保險業務為由，進而為上訴人不利之判決，尚嫌疏略。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項、第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　29　　日

最高法院勞動法庭第一庭

審判長法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　許　秀　芬

法官　徐　福　晉

本件正本證明與原本無異

書　記　官　陳　嫈　如

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　3　　日