臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第22號

原　　告　邱淑玲
訴訟代理人　林承琳律師（法扶律師）
被　　告　群益金鼎證券股份有限公司
法定代理人　王濬智
訴訟代理人　劉耀邦

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109 年6 月3 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣參萬柒仟伍佰參拾壹元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：其本人前經臺灣新竹地方檢察署檢察官以民國108 年6 月24日107 年度偵字第5060號提起公訴後，於本院108 年度易字第708 號詐欺案件刑事一審108 年10月3 日準備程序期日，對於公訴人起訴書記載之犯罪事實：「一、邱淑玲為址設新竹市○區○○路○○○ 號8 樓群益金鼎證券股份有限公司（以下稱群益金鼎證券公司）之營業員，前於民國94至96年間陸續向詹仕戎借款新臺幣（下同）521 萬元，經詹仕戎屢為催討均推託未還款。邱淑玲為繼續誘使詹仕戎交付金錢，竟意圖為自己不法之所有，向詹仕戎佯稱其所任職群益金鼎證券公司之客戶有俗稱『丙種墊款』之套利需求，保證經其操作後會有年化利率25％之收益，詹仕戎除可分得其中18％外，賸餘7 ％經邱淑玲與其老闆對分後，可以慢慢歸還前向詹仕戎所借款項等語，詹仕戎信以為真、陷於錯誤，自102 年12月31日起至105 年10月6 日止陸續匯款至邱淑玲指定之邱淑玲國泰世華銀行新竹分行帳號000-000000000 號帳戶、邱淑玲國泰世華銀行新竹分行帳號000-000000000 號帳戶、邱淑玲華南銀行新竹分行帳號000-000000000 號帳戶、陳瑞欽華南銀行新竹分行帳號000-000000000 號帳戶、邱淑卿華南銀行新竹分行帳號000-000000000 號帳戶、邱倉海

華南銀行新竹分行帳號000-000000000號帳戶，共交付邱淑玲5,440萬元。於106年1月間，詹仕戎以上開資金另有其他用請求邱淑玲歸還，邱淑玲藉詞推諉拒不還款，嗣邱淑玲雖於106年6月30日償還借款520萬元，並於106年7月10日簽發面額4,920萬元之本票交予詹仕戎作為擔保，復於106年10月17日與詹仕戎簽署同意書，約定雙方合意若邱淑玲至遲於106年12月31日前償還1,270萬元，則先前與詹仕戎間之所有債務一筆勾銷；惟若未能依約償還1,270萬元，邱淑玲即應返還詹仕戎交付之全部資金及利息共5,148萬3,000元，詎邱淑玲屆期未再還款，詹仕戎始知受騙。二、案經詹仕戎訴請偵辦。」（本判決以下論述時，對於上開起訴書犯罪事實第一點之記載，簡稱：本件原告不法行為），雖其業已當庭認罪，然於兩造間108年12月30日在新竹市政府勞資爭議調解會議與本件確認僱傭關係存在等事件最後言詞辯論期日止，其仍主張本件原告不法行為於事實上，僅係其本人與訴外人詹仕戎（以下簡稱其姓名詹仕戎）彼此間單純之借貸糾紛，且原告於收受上開公訴人起訴書後之108年8月23日，即將該件起訴書交付與被告而由被告新竹分公司經理收受、4日後之8月27日原告曾提出自述意見1件交給雇主即被告，又詹仕戎對兩造提出之108年度附民字第391號刑事附帶民事訴訟請求損害賠償之起訴狀繕本1件，亦於翌日（8月28日）經由法院送達於被告，被告卻遲至108年10月3日始告知原告以：「1、經本公司調查終結，確認邱員違反證券商負責人與業務人員管理規則、本公司工作規則及個人資料蒐集、處理及利用作業細則，情節重大。2、依勞動基準法第十二條第一項第四款及本公司工作規則第五條第四款規定，予以不經預告終止僱用。」（下稱系爭解雇），惟查所謂調查程序完成，應指對於勞工是否違反勞動契約或工作規則情節重大之基礎事實行為本身調查完成即可，而非指其可能引致之責任如刑事責任等均需調查及查證完畢，且縱使原告違反勞動契約或工作規則情節屬實，則其情節亦屬輕

微，況查被告於系爭解雇其通知當中，並未載明原告係違反被告工作規則或個人資料細則何條規定，基於保護勞工意旨，被告不得於訴訟中增加解雇事由，以符合誠信，準此，被告對原告所為之系爭解雇並不合法，兩造間之僱傭關係存在，甚至被告對原告所為之系爭解雇明顯已逾勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項規定之30日除斥期間，原告既有持續提出勞務之準備，被告即應續付工資與續為提撥勞退金至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之專戶等語，爰聲明求為：1、確認原告與被告間之僱傭關係至111年8月19日存在。2、被告應給付原告48萬0,294元（108年10月6日～109年2月29日期間之薪資，10萬0,761元/每月）及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息。3、被告應自109年3月起至原告復職前1日止，按月於每月之末日給付原告10萬0,761元，暨自各期應給付日之翌日起清償日止，按年息5％計算之利息。4、被告應提撥2萬3,652元（108年10月～109年2月共4月，6,066元/每月，再扣除被告已提繳108年10月其中612元，而為2萬3,652元）及自109年3月起至原告復職前1日止，按月提撥6,066元至原告之設於勞保局之勞工退休金專戶。5、前開第2～4項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。6、訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：原告於108年8月23日向訴外人即被告新竹分公司經理人魏玉美（下逕稱其姓名魏玉美）報告詹仕戎對原告興訟，並對被告請求連帶賠償2,483萬2,500元乙事，被告新竹分公司於獲報上情之後，同日採取停止原告執行執務暨取消其電腦作業權限與禁止原告進入營業櫃臺作業等等措施，也立即向總公司報告及依證券相關規定向臺灣證券交易所申報業務人員與客戶涉訟乙情，同時依被告內部規定送請人事評議委員會，並耗資人力物力展開調查，亦請原告提出陳述意見書，暨定於次（9）月上旬4日開會審理，但原告僅解釋此係其私人財務問題處理不當云云各語，以上有原告10

8年9月2日親簽手寫之當事人陳述意見1件，及被告108年9月4日108年第四次人事評議委員會議紀錄1件可查，案經被告進行資料蒐集與查核，於1個月內之108年10月1日完成專案查核報告，2日後之10月3日召開人評會，咸認原告係領有證券專業證照之資深業務人員，惟其明知業務人員不得與客戶有款項借貸或利用客戶名義或帳戶買賣有價證券（證券商負責人與業務人員管理規則第18條第2項第7款、第9款），卻違反勞工忠誠義務及證券法令，長期隱瞞其本人違規與客戶間之鉅額不當款項借貸行為，此節業經被告基於保護勞工意旨，避免輕率解雇而進行下列（1）～（7）項調查後，形成確信：（1）與原告服務之1,209名客戶聯繫通知，逐一確認有無與原告資金往來及業務糾紛；（2）原告自107年8月1日至108年8月23日之電話錄音，逐一聽取內容有無與其他客戶資金往來及業務糾紛；（3）當面訪談新竹分公司所有職員以確認職員有無與原告或客戶資金往來及業務糾紛；（4）原告與詹仕戎之借款情形及銀行往來帳戶資料與借入資金用途；（5）清查原告之電腦資料有無與客戶資金往來及業務糾紛；（6）原告及其關係帳戶之交易情形；（7）檢察官起訴書所提及之人員於被告公司開戶及交易情形。被告依上述原告情節重大復屬嚴重破壞勞雇間和諧信任關係，違反勞動契約或工作規定且無法彌補之行為，據此決議予以免職處分，並於翌日（10月4日）生效，未超過法定期限，況上開公訴人起訴書所載之『丙種墊款』，被告並無此種業務，實則丙種墊款是一種俗稱，就是一般民間借款，針對證券交易當中，有資金需求的話，由民間業者來幫忙借款辦理交割，但是證券公司本身就是有信用交易、融資融券之業務，可以依法借款借券給客戶，業務人員個人不得與客戶有款項借貸，更不得編出虛構之情詞，藉此向客戶訛詐錢財，可見本件被告對原告所為之系爭解雇，合於勞基法第12條第1項第4款與被告工作規則第5條第4款，而為合法解雇，既於法相合，則原告求為確認僱傭關係存

在與續付工資及續為提撥勞退金至專戶，均屬無據。再者，若不予解雇，則於被告經營存有不確定之風險，亦違反證券交易法對於業務人員任用資格之限制（證券交易法第54條第1項第4款。原告經法院判處詐欺取財罪刑確定），且原告既於107年4月間即受訴追，卻未向被告通報，使得被告未能於依證券商管理規則第4條第1項第2款及第2項規定與依照證券商內部控制制度標準規範CA-11410證券商之受僱人與客戶訴訟之處理作業，按照上揭規範期限，送請證交所轉報金管會，又原告向法院浮報其月薪為10萬0,761元，亦無可取，經被告計算結果，其被解雇前6月平均工資至多為7萬0,973元，併予敘明。

三、本件不爭執事項：兩造對於時序一覽表，如本院卷第142頁至第143頁編號1到編號8所示（編列為本判決附表），其中編號6「確認」二字修正為「認為」二字，其餘關於時間、不爭執事項、卷頁出處之記載，兩造均不爭執，並同意本院以此作為本件判決基礎事實，不再做其他調查。

四、本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第3款規定為爭點整理，經兩造在本院最後言詞辯論期日當庭同意協議簡化爭點，即本件經協議簡化爭點如下：「本院卷第143頁編號7所示之解僱通知，是否合法有效？」，並經兩造一致稱：本院卷第143頁編號7的解僱意思通知到達日期為108年10月3日，且上開解僱即系爭解雇其通知就是本院卷第20頁，證物係編號原證4之文件等語在卷（見本院卷第152頁筆錄）。

五、經本院聽取兩造意見暨調查審理全部卷證結果，認定如下：

（一）按，原告主張兩造間有僱傭關係，但經被告以前開情詞否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，影響原告是否可依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，故原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有法律上利益。惟按，勞動契約分為定期契約與不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為

定期契約；有繼續性工作為不定期契約。臨時性工作，係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在6個月以內者；短期性工作，係指可預期於6個月內完成之非繼續性工作；季節性工作，係指受季節性原料、材料來源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在9個月以內者；特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續性工作，此觀勞勞基法第9條第1項及勞基法施行細則第6條規定自明。基此，勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不定期契約。所謂繼續性工作，係雇主有意持續維持之經濟活動，而欲達成此經濟活動所衍生之相關職務工作。換言之，工作是否具有繼續性，應以訂立契約前後雇主事業單位所從事之業務內容及規模綜合判斷，如勞工所從事之工作與雇主過去持續不間斷進行之業務有關，且此種人力需求非屬突發或暫時者，則該工作應具有繼續性，反之，則可能不具繼續性。查，原告起訴求為定期確認原告與被告間截至111年8月19日止之僱傭關係存在（見本院卷第4頁，訴之聲明第1項），並據此計算訴訟標的金額或價額為368萬1,771元，暨依此金額或價額，按照勞動事件法第12條第1項規定，暫免繳納3分之2起訴裁判費（見本院卷第8頁，起訴狀第5頁），核其求為確認定期僱傭契約關係存在，與原告於108年10月3日遭受系爭解雇以前，其雇主即本件被告有意持續維持之經濟活動與事業規模，所衍生之原告相關非屬突發或暫時性之具繼續性，而為不定期僱傭之業務人員其從業職務工作內容，有所扞格。

（二）次按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又按，勞基法第12條第1項第4款固有定有勞工有違

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，惟所謂情節重大，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條例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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之情節重大其要件，是勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、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，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第2465號判決意旨參見）。查，本件雖據原告迭稱其本人與詹仕戎間僅係單純之借貸糾紛，因其個人財務問題處理不當，與詹仕戎溝通不良產生誤解，而連累分公司主管及造成總公司上層困擾，險些造成公司商譽受損（原證6，原告於偵查時原辯稱其將詹仕戎所給款項透過曾姓、陳姓證人進行投資，因該2名證人投資虧損故無法償還詹仕戎本金等等之辯解內容，見本院卷第24頁；被證2，108年9月2日原告陳述意見，見本院卷第90頁；原證5，108年12月30日新竹市政府勞資爭議調解紀錄，見本院卷第21頁；109年6月3日最後言詞辯論筆錄，見本院卷第153頁第5行），然按刑事判決所認定之事實，於獨立之民事訴訟，固無拘束力，惟民事法院就當事人主張之該事實，及其所聲明之證據，仍應自行調查斟酌，決定取捨，不能概予抹煞（最高法院69年台上字第2674號判例意旨參照）。刑事判決所認定之事實，雖無當然拘束獨立民事訴訟判決之效力，惟刑事判決認定犯罪所由生之理由，如經當事人引用，則民事法院即不得恝置不論（最高法院94年度台上字第2173號判決意旨參照）。又當事人於原因事實已有相當之證明，而另一造當事人於抗辯事實並無確實證明方法，僅以空言爭執者，當然認定其抗辯事實之非真正，而應為該另一造當事人不利益

之裁判（最高法院96年度台上字第808 號判決意旨可參），經核本院108 年度易字第708 號刑事判決判處原告犯詐欺取財罪確定（見本院卷第32～35頁，證物編號原證9 。刑事判決犯罪事實欄之記載，與上開公訴人起訴書犯罪事實欄之記載，除了「案經詹仕戎訴請偵辦」該行以外，其餘均相同），該件刑事判決除了根據原告於偵查中之供述與刑事一審準備程序中之自白，此外，尚有告訴人詹仕戎之指訴與曾姓、陳姓證人之證述，及匯款申請書、匯款回條聯、活期存款憑條、本票影本、原告與詹仕戎簽署之同意書影本、華南商業銀行股份有限公司總行108 年6 月14日函附光碟、國泰世華商業銀行存匯作業管理部108 年5月15日函附光碟等件為證（見本院卷第33頁，證物編號原證9 ，刑事判決證據清單），則原告仍空言爭執僅係私人間之借貸糾紛如上，洵不足取，本院審酌原告利用其基於與被告間僱傭關係所生之從業人員身分與機會，貪圖個人炒股及與借他人套利和借客戶周轉等等之私人利益（見本院卷第24頁，證物編號原證6 。原告嗣後於偵查程序中改稱之內容），向詹仕戎虛構佯稱其本人所任職群益金鼎證券公司之客戶有俗稱『丙種墊款』之套利需求，並保證經由其本人操作後會有年化利率25％之收益，可由詹仕戎、原告、『老闆』按比例瓜分該收益，致詹仕戎信以為真、陷於錯誤，自102 年12月31日起至105 年10月6 日止陸續匯款至邱淑玲指定之國內金融機構各帳號，本件原告不法行為期間橫跨數年，且涉案金額高達5,440 萬元（見本院卷第32頁，證物編號原證9 ），斷傷被告之證券商企業形象，影響被告其營業之客戶信賴度，且因原告欠缺受雇人應恪盡之忠誠義務，具體情節甚重，如刑事起訴書與判決書犯罪事實欄所載，已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續原本之僱傭關係，故而108 年10月3 日之系爭解雇事由以：「1 、經本公司調查終結，確認邱員違反證券商負責人與業務人員管理規則、本公司工作規則及個人資

料蒐集、處理及利用作業細則，情節重大。2、依勞動基準法第十二條第一項第四款及本公司工作規則第五條第四款規定，予以不經預告終止僱用。」（見本院卷第20頁，證物編號原證4），依上說明，並無違誤。

（三）再按，工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。茲據本件起訴狀所檢附之被告公司工作規則，其中第24條「員工平日言行應誠實、廉潔、謹慎、勤勉，不得放僻邪侈，以損害公司名譽行為」（見本院卷第38頁，證物編號原證10），係將前述勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，加以明文化而已，原告身為資深業務人員，本不待此項明文化，當熟知其本人長期且高額之詐欺取財不法行為，因受其與被告間勞動契約下之受雇人忠誠義務拘束，而明顯可知其行為與勞動契約意旨相悖離，更況被告公司之工作規則已然明文化如上，原告本人於108年9月2日向雇主出具之陳述意見，雖否認有不法行為，並飾詞係其個人與客戶詹仕戎間之溝通不良云云，然原告亦稱「連累分公司主管及造成總公司上層困擾

，進而險些造成公司商譽受損」（見本院卷第90頁，證物編號被證2），亦即原告對於其所為本件不法行為，造成危及雇主營業上客戶信賴度之後果，心知肚明，本院認為勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，係為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則，應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決可參），考量108 年10月3 日系爭解雇之前，係因原告先於108 年8 月23日向被告新竹分公司經理人魏玉美報告詹仕戎對原告興訟並對被告請求連帶賠償高達逾2,000 萬元乙事，經被告新竹分公司先行採取對原告停職、限制權限、禁止進入營業櫃臺作業措施，暨耗資人力物力展開調查，並請原告提交陳述意見書等等一切情狀，可資判斷系爭解雇事由已臻明確，並可使勞工適當地知悉其所面臨之法律關係的變動，亦即兩造間僱傭關係係由雇主引據勞基法第12第1 項第4 款與被告公司工作規則第5 條第4 款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，發動終止權後而為終止，並無任何不妥之處，故原告訴訟代理人為原告訴訟上之利益，主張系爭解雇通知未載明原告違反個人資料細則及工作規則何條規定，而否認系爭解雇之效力（見本院卷第115 頁，原告準備狀第8 頁第8 ～9 行），委無足採。

（四）末按，勞基法第12條第2 項固定有雇主依同法第1 項第4 款規定終止契約者，應自知悉其情形之日止，30日內為之之限制。經本院訊據原告訴訟代理人稱：「原告在偵查程序中，有無認罪，要與當事人確認」等語（見最後言詞辯論筆錄，本院卷第154 頁第16行），併參原告108 年9 月2 日提交之陳述意見書，據原告手寫稱：「因職個人財務問題處理不當和詹先生溝通產生誤解，進而連累分公司主

管及造成總公司上層困擾，進而險些造成公司商譽受損，幸能得到詹先生諒解同意撤告，職身感抱歉及愧，也能引以為戒，更期公司能念在職是一個能為公司帶回獲利之員工份上，懇求公司能網開一面，給職一個機會，讓職能繼續留在公司服務至退休，職也將以更積極的態度，配合公司政策在財務管理，SBL .LINE@一戶通等業務推展，並為公司爭取更好的獲利，邱淑玲，108 年9 月2 日」等語，及分公司經理人續以手寫稱：「該員91年進入群益之前，就與詹先生孰識，如法院公文所述，雙方在民國94～96年有私人借貸；民國102 ～105 年之匯款均匯入邱之私人帳號，無關群益證券之帳號，邱員一再重申純屬個人與詹先生之債務關係，還不出款，對方因此提出告訴，在8/29雙方達成和解，書面內容提及必須每月還款2 萬元，邱員因債務關係，業務動能表現受到影響，但又需要穩定工作，才能依約還款，調查管理後續持續追蹤，魏玉美，108 年9 月3 日」等語，該頁末備註欄則以電腦打字：請當事人於陳述意見後，轉交單位處（室）/ 分公司及部（室）主管表達意見並親簽，回傳管理部人力資源室統籌，該行電腦打字上方有黃姓區督導與鄭姓部門副主管於109 年9 月3 日簽名，但未據其等於區督導意見欄或部分主管意見欄，加簽註任何意見（見本院卷第90頁，證物編號被證2 ），可見原告縱使於108 年8 月下旬向雇主出示上開公訴人起訴書、被告亦於8 月下旬收到告訴人詹仕戎刑事附帶民事訴訟起訴狀繕本，惟上開文書既未附有證人筆錄或相關文書證據，原告復未據實以告，其係利用受僱於被告之從業身分，設詞騙取客戶高額錢財之嚴重悖於忠誠義務之行為，避重就輕如上，則迄至108 年9 月2 ～3 日原告與魏玉美分別出具意見之日為止，仍不能認為被告針對勞工是否違反勞動契約或工作規則情節重大之基礎事實行為本身已調查完成，此節亦可由108 年9 月4 日被告108 年第四次人事評議委員會紀錄，其討論事項、說明、擬辦與決議

：「經主席徵詢全體出席委員意見後決議，本案擬請經紀部針對下列事項再行調行調查及說明，於9月15日前另案簽報並提出懲處建議後，再行審議：1、有無其他客戶受害。2、詹姓客戶事件是否與本公司所有交易無涉。3、邱員陳述意見書應詳實述明詹姓客戶起訴理由。4、經紀部應調查詹姓客戶起訴理由真偽。5、和解協議書是否為詹姓客戶本人簽署。6、經紀部應評估是否繼續任用邱員」等語足悉（見本院卷第91頁，證物編號被證3），對於原告本件不法行為之基礎事實，雇主當無從僅憑起訴書或刑事附帶民事訴訟起訴狀之單方訴追內容，即知其基礎事實之真偽，必待上揭108年9月4日決議以後，依該等決議事項進行相當程度之調查，方能稱之為針對勞工是否違反勞動契約或工作規則情節重大之基礎事實行為本身已調查完成，並據此計算勞基法第12條第2項所定應自知悉其情形之日止30日內為之之末日。全案嗣經被告著手調查：（1）與原告服務之1,209名客戶聯繫通知，逐一確認有無與原告資金往來及業務糾紛；（2）原告自107年8月1日至108年8月23日之電話錄音，逐一聽取內容有無與其他客戶資金往來及業務糾紛；（3）當面訪談新竹分公司所有職員以確認職員有無與原告或客戶資金往來及業務糾紛；（4）原告與詹仕戎之借款情形及銀行往來帳戶資料與借入資金用途；（5）清查原告之電腦資料有無與客戶資金往來及業務糾紛；（6）原告及其關係帳戶之交易情形；（7）檢察官起訴書所提及之人員於被告公司開戶及交易情形（依序見本院卷第94頁第一之（三）、（四）、（五）點、本院卷第95頁第二之（三）點、本院卷第96頁第三之（四）點、本院卷第97頁第四點、本院卷第100頁第五點，經核查及覆核完成之108年9月18日被告公司專案查核報告，證物編號被證4），可認本件雇主知悉勞工違反勞動契約或工作規則且情節重大，係108年9月4日後著手為相當程度調查之某日，故被告所為之108年10

月3日系爭解雇，未逾前開法定30日為之之限制甚明。

六、從而，系爭解雇於法無違，原告執詞其情節輕微、解雇通知未載條款、解雇逾期云云各語如上，主張本件係非法解雇，並據此求為確認僱傭關係存在與請求雇主續付已屆期和未屆期之薪資及續為提撥勞退金至專戶，俱無理由，其訴為無理由，應予駁回，其訴既經駁回，其假執行之聲請失其根據，併予駁回。

七、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

八、訴訟費用之負擔：本件第一審裁判費3萬7,531元，原告已預繳1萬2,510元（收據附於本院卷第3頁反面），餘2萬5,021元則依勞動事件法第12條第1項規定，暫免繳納，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，定由敗訴之原告負擔，如主文所示。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　周美玲

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，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。如原告對於本判決全部不服提起上訴，按訴訟標的金額或價額新臺幣368萬1,771元計算，應繳納第二審上訴費用為新臺幣5萬6,296元，並得依民國109年1月1日施行之勞動事件法第12條第1項規定，暫免繳納3分之2。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　3　　日

書記官　鄧雪怡

本判決附表（出處：本院卷第142～143頁，被告答辯三狀）	
編號	不爭執事項（時間均為民國）
1	91年8 月19日：原告自該日起於被告新竹分公司擔任業業人員，最後工作日為108 年10月4 日，108 年10月5 日起免職。見本院卷第16頁，證物編號原證1。
2	108 年8 月23日：原告於該日向被告經理人（魏玉美）報告發生詹仕戎之民刑事訴訟，並交付本院108 年度易字第708 號刑事附帶民事起訴狀影本。見本院卷第67頁，被告答辯狀第2頁第1行起。
3	108 年8 月28日：該日由法院送達108 年度易字第708 號（詹仕戎）刑事附帶民事起訴狀（繕本）。見本院卷第75頁，證物編號被證1 。
4	108 年9 月3 日：由法院送達詹仕戎108 年9 月3 日刑事附帶民事訴訟撤回狀，本院108 年度附民字第391 號。見本院卷第31頁，證物編號原證8 。
5	108 年9 月4 日：被告人評會開會決議進行調查，調查完成後再為議處，原告提出陳述意見書。見本院卷第90～92頁，證物編號被證2 ～3 。
6	108 年10月1 日：被告完成查核報告，「確認」原告違反相關規定。見本院卷第71、93～101 頁，證物編號被證4 。
7	108 年10月3 日：召開人評會決議以原告違反證券商負責人與業務人員管理規則及工作規則，情節重大，予以

（續上頁）

	免職，000 年00月0 日生效。見本院卷第71、102 ～104 頁，證物編號被證5 。
8	108 年11月15日：本院刑事庭108 年11月15日以108 年度易字第708 號判處原告有期徒刑1 年，緩刑五年。見本院卷第32～35頁，證物編號原證9。
備註：其中編號6 「確認」二字修正為「認為」二字（見本院卷第151～152頁筆錄，不爭執事項整理）	