臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第107號

原　　告　吳俊龍

被　　告　三商美邦人壽保險股份有限公司

法定代理人　陳翔玠

訴訟代理人　王之穎律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國109年4月14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

壹、程序部分：

一、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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台度上字第1240號判決意旨參照）。本件原告起訴主張被告違反勞動基準法（下稱勞基法）非法將其解僱，該解僱行為自始無效，兩造間之僱傭關係仍屬存在，惟經被告否認，兩造間僱傭關係之存否既有不明，此等不安之狀態可經由確認判決予以除去，而有即受確認判決之法律上利益，則原告自得提起本件訴訟，合先敘明。

二、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、原告主張：伊自民國84年起受僱於被告高雄分公司，於102年間起擔任業務經理，月薪約新臺幣5萬元，工作內容除為

被告招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務員外，並接受被告指揮監督，從事被告授權範圍內之各項相關業務。詎伊於108年6月5日突接獲被告通知，以伊涉嫌誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作，違反業務員違規懲處辦法、業務主管聘僱契約（下稱系爭聘僱契約）及契約忠實義務為由，自108年6月6日起終止兩造間所有契約關係，並於同日將伊之勞、健保全部轉出。惟伊確無被告所指述情事，詎被告仍在無具體事證下直接予伊最嚴厲之懲處而終止兩造間僱傭契約，已違反解雇最後手段性原則，亦與勞基法第12條第1項第4款規定不符，是被告所為之終止自不生效力。至被告離職員工改至金強保險經紀人公司（下稱金強公司）任職，本係個人選擇工作之自由，伊並無權干涉，被告不得執此怪罪於伊；況被告於108年11月29日召開第三季法人說明會時，業已自陳公司近年業務員大幅出走，主要係因公司商品自106年由儲蓄型逐漸轉型為改推投資型及美元保單，致許多僅賣儲蓄險或類定存保單之業務員離職至他公司，是被告業務員流失，實係公司本身商品及銷售制度等問題所致，被告逕將業務員流失原因全歸咎於伊，並任意終止兩造間勞動契約，顯屬違法。縱認伊確有被告所述違約情事，惟觀諸被告108年4月29日南區秘書科業務調查/懲處照會單，其上已事先記載「據查台端參與金強經紀人運作，請問何時開始？運作方式為何？」、「請問台端進行內部增員之方式為何？因而參與同業運作對象有多少人？」等語，足認被告於108年4月29日即已知悉且自認本案之事證業已調查完備，嗣後所為之內部簽呈僅係就本案所應懲處之範圍為會簽討論，無涉任何證據之調查，然被告卻遲至108年6月5日始為終止勞動契約之意思表示，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，自不生終止之效力，兩造間僱傭關係仍屬存在。為此，爰依民事訴訟法第247條規定，提起本件確認訴訟等語。並聲明：確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告則以：原告係伊業務員，與伊簽訂承攬契約書（下稱系

爭承攬契約），承攬伊人身保險契約商品之招攬等事宜，嗣原告業績達一定標準並經評估適於擔任業務主管，雙方乃另行簽立系爭聘僱契約書，負責為伊招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與伊所舉辦之業務會議，配合完成各項業務檢查及指定之工作或授權範圍內各項相關業務。詎原告於擔任16510通訊處處經理時，通訊處於107年4月間原尚有55名業務員，惟至109年1月時僅餘10名在職，經伊調查，原55名中有25名業務員離職後至與被告有競爭關係之金強公司任職，比例逾45%，足見伊確有大量業務員遭不當挖角離職至競爭對手公司任職情形，然原告擔任處經理期間從未積極阻止或尋求公司協助，對業務員遭挖角一事不聞不問，反放任16510通訊處人力流失至需與17290通訊處合併之程度，且遭調降為一般業務經理，原告違約情節顯屬重大。再原告配偶鄭素英及子女均於金強公司擔任要職，原告不僅使配偶及其侄子許卜壬有多次接觸、勸誘伊業務員離開改至金強公司任職之機會，於鄭素英勸誘伊業務員離開時，原告非但未加阻止，甚至在旁附和鄭素英，並共同批評伊公司商品、制度，散佈公司負面消息，故原告主觀上至少存有未必故意，客觀上並直接或間接利用其配偶鄭素英、親屬許卜壬、鄭逸夫，由渠等出面，以規避伊業務員違規懲處辦法，達成勸誘業務員離職前往金強公司之目的，是原告不僅未忠實履行前開招募、督促管理業務員等義務，反利用職務多次惡意、放任挖角伊業務員至金強公司，並時常向其他業務員批評伊，甚至以各種不實言論企圖影響業務員對伊之信任，製造內部不安情緒，以說服業務員離開等行為，顯然損害伊身為人壽保險公司對於業務員人力網路及行銷管道之建立管理等重要功能，且原告上開行為係以長期、持續且多次方式為之，已根本影響系爭聘僱契約目的繼續存在之程度，而原告多年來擔任具有監督管理並對外招募保險業務員之要職，業無法期待兩造間存有再繼續勞動關係之可能，伊除採此懲戒解僱之手段外，亦無

法以其他較輕之適當處分以防止將來原告違約情事繼續發生，足認原告違反勞動契約及業務員違規懲處辦法且情節重大，得不經預告終止兩造間勞動契約，並無違反解雇最後手段性原則，是伊依系爭聘僱契約第6條第1項第4款、業務員違規懲處辦法第6條第2項第2款及勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭聘僱契約，自屬合法。再原告前開不法行為，係於108年間由內部舉報，經伊南區秘書科受理，並於108年5月17日併同懲處照會單等調查資料提出懲誡案件審查表，嗣經伊業務人事科進行調查後，終至108年5月29日經業務體系最高主管簽核確認，斯時始完成調查程序並達確信，是伊知悉原告違反勞動契約且情節重大事，最早應自108年5月29日起算，則伊於108年6月5日終止兩造間勞動契約，自未逾30日除斥期間。再者，原告因於任職期間有前述誘使業務人員脫離原單位或公司及參與其他同業運作等違反業務員違規懲處辦法之行為，伊依系爭承攬契約第5條第1項第1款約定，得不經預告終止系爭承攬契約，伊既已於108年6月5日發函通知原告終止包括系爭承攬契約在內之所有合約關係，該通知於同日送達於原告，則依系爭承攬契約第5條第2項約定，自通知到達之日起算15日後即108年6月20日效力終止，是系爭承攬契約既已終止，依系爭聘僱契約第6條第3項約定，系爭聘僱傭契約因系爭承攬契約終止而隨同終止，故原告請求確認僱傭關係存在云云，自無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於84年間受僱被告擔任業務經理，依系爭聘僱契約第2條第1項約定，原告之工作內容為為被告招募、訓練及輔導其所屬各級保險業務人員，督促所轄各級業務人員達成各項考核標準，並參與被告所舉辦之業務會議。原告應配合被告完成各項業務檢查及被告所指定之工作或授權範圍內之各項相關業務，並接受被告之指示、管理及監督。

㈡被告以108年6月4日（108）三業㈤字第00132號函通知原告

因涉誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作，違反業務員違規懲處辦法、業務主管聘僱契約及契約忠實義務，自108年6月6日起終止兩造所有合約關係。原告於108年6月5日收受送達。

㈢依系爭聘僱契約第6條第3項約定，系爭承攬契約終止時，系爭聘僱契約亦同時終止。

四、本件爭點：

㈠原告有無誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作之行為？被告依系爭聘僱契約第6條第1項第4款、業務員違規懲處辦法第6條第2項第2款及勞基法第12條第1項第4款規定，終止僱傭契約，是否合法？

㈡被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，是否已罹於30日除斥期間？

五、本院之判斷：

㈠原告有無誘使業務同仁脫離公司及有事實證明參與同業運作之行為？被告依系爭聘僱契約第6條第1項第4款、業務員違規懲處辦法第6條第2項第2款及勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，是否合法？

1.按勞工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。又依系爭聘僱契約第6條第1項第4款約定「違反本契約或甲方（即被告）相關規範，情節重大者，甲方得不經預告逕行終止本契約」，同條第3項明定「乙方與甲方所簽訂之業務員承攬契約書終止時，本合約亦同時終止」；另系爭承攬契約第5條第1項第1款約定「違反『保險業務員管理規則』或甲方『業務員違規懲處辦法』之規定，甲方得不經預告逕行終止契約」，同條第2項約定「任一方當事人為終止契約之書面意思表示到達對方，自到達之日起算十五日後，本契約效力終止」；而業務員違規懲處辦法第6條第1項第2款規定「業務員違規行為核屬保險業務員管理規則第十九條第一項規定以外情事時，本公司應按其情節輕重或影響程度範圍等，予業

務員申誡1次以上違紀6點以下處分；前段業務員違規行為態樣及懲處範圍，如附表二《懲處標準表》（保險業務員管理規則第十九條第一項以外之態樣）」，同條第2項第2款規定「業務員二年內受違規懲處處分點（次）數累計逾6點（含）或受撤銷登錄或有其他重大事由時，本公司得依與業務員簽訂之契約書約定終止契約書」，有系爭聘僱契約、系爭承攬契約、業務員違規懲處辦法、懲處標準表等在卷可參（卷第111至151頁）。而勞基法第12條第1項第4款規定之立法目的，係以勞工之不當行為致雇主身體、人格、財產與事業單位團體秩序維護之利益受有損害，為保障雇主之利益，而賦予雇主不經預告終止契約之權利，故所稱情節重大，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以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，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱之（最高法院97年度台上字第825號判決意旨參照）。

2.經查，被告以原告於任職期間，有業務員違規懲處辦法之附表二懲處標準表第30款第3目「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之違約情事，業據提出訴外人黃承彥即被告之業務員出具之陳述意見書，就被告所詢「⑴1729通訊處吳俊龍（鄭素英）曾與台端洽談轉入金強經紀人，請問其時間、地點是何時？何處？內容為何？請台端詳述其過程？⑵是否有事證可提供？⑶針對此案是否有需補充之處？」等問題，答稱：「⑴時間在107/ 6月初，地點在楠梓多那之咖啡廳，吳俊龍載著鄭素英來找我，在多那之咖啡廳內談到三商美邦商品差、公司制度差、佣金低，而且，提到公司經營不善，他們到保經公司，佣金高、發展性好，直接增員我是否要去保經從事。⑵在場還有我的哥哥黃守謙襄理可證明。⑶吳俊龍及鄭素

英夫妻是我們1651處經理，突然離開三商美邦，到保經公司發展，除了增員我，而且還在辦公室陸續增員其他業務員及同事，時間長達一年，包括最近的靜宜、孟柔，都是我哥同學及好夥伴。辦公室內，大部分同事都看不下去，希望他們離職，不然會造成大家的困擾，無法靜下心來工作」等語（卷第219至220頁）；及訴外人黃守謙即被告之業務員出具之陳述意見書，就被告所詢上開問題，亦答稱：「107.5吳俊龍有單獨來拜訪，並提出三商美邦公司制度、商品、佣金等變得不像以前，並提到外面優勢，談了近一個小時，之後詢問本人胞弟黃承彥主任有無在家，並邀請承彥一同來旁聽，還說下個星期就會知道他的動作，一個星期後，他們卻集體離開三商美邦公司，再一個星期，吳俊龍及鄭素英約本人及黃承彥在楠梓多那之，談話內容與黃承彥主任相符。」等語（卷第217頁）；另證人即被告之業務員辛嘉豪於本院證稱：我寫懲處照會單，是因為當時我們單位的業務員有流失，公司在清查，所以秘書科拿這張單子給我寫，我在懲處照會單上記載「在去年的某一天，他們中午約我去公司附近的小吃店吃飯」，「他們」是指原告的配偶鄭素英及侄子許卜壬，所記載「之後他們也慢慢的，一個一個找其他業務員洽談，說服他們過去」，前面的「他們」是指鄭素英、許卜壬，之後我聽我同單位的同事徐暐倫、王梓晏、王鈴喻說，鄭素英及許卜壬也有說服他們進去金強公司，他們三個人後來也有進去金強公司了等語（卷第205至206頁）。原告雖主張黃承彥、黃守謙係於被告終止與原告之僱傭關係後始出具上開陳述意見書，另證人辛嘉豪則未證稱原告有游說其離開被告公司改加入金強公司，認均不足以證明其有被告所述誘使業務人員脫離原單位或公司及有事實證明參與其他同業運作之違約行為云云，惟上開3人所述內容與證人即被告之業務總監黃維中於本院證稱：我是原告的直屬主管，我最早知道原告或其親屬有游說被告公司人員離開加入保險經紀人公司是在107年5月份，這是辛嘉豪還有黃守謙、黃承彥告訴我的，

辛嘉豪是跟我說，是鄭素英來游說他的，黃承彥、黃守謙跟我說原告載著他配偶約到多那之咖啡店，由鄭素英主講，原告在旁附和被告公司制度、商品不好，請他們好好考慮是否要轉換跑道；公司經過查證後，原告的配偶及子女在107年5月份離開被告公司，後來辦離職，我在懲處照會單記載「該員（即原告）自去年起，其配偶及子女均至保經工作，擔任要職，並多次挖角許多夥伴至外面與其家中增員！！批評三商，懇請公司協助辦理，讓大家安心發展壽險事業」，是因為我單位的夥伴也陸陸續續離開了，雖然原告表示沒有這樣的行為，但是離開的都是原告的配偶、子女及親屬，所以我不相信原告所說的；被告公司後來查證結果離開的員工都到金強公司任職。公司在107年5月之後到108年我寫這張意見書，本來有50幾位員工，包括20幾位主管，但後來到108年我寫這張意見書時，人員已經不到10位，現在主管也只剩1位，公司會去清查，也是因為人員流失得太嚴重了等語（卷第210至212頁）；及證人田安雄即被告之高雄區秘書科主管於本院亦證稱：在開始調查原告違反業務員違規懲處辦法等相關規定之後幾個判斷原因，提供回報的總監黃維中有提到原告是通訊處的主管，原告在107年4月至108年6月解聘原告之前，原告在單位裡面有散布不利公司的發言，例如被告公司的制度不好，財務不好，商品沒有競爭力等。108年4月辛嘉豪有提及許卜壬及原告之配偶鄭素英二人有在公司附近進行增員的事情。在108年6月被告公司解聘原告後，被告仍有持續追蹤人力流失的狀況，當時有二位人證黃承彥及黃守謙二兄弟也出來作證，表示在107年5月至6月間，原告與其配偶都有邀約其二人至少二次以上，向他們說被告公司財務不佳，公司制度不佳，商品不好，還說保險經紀人公司有前景等語（卷第323至324頁）大致相符。雖辛嘉豪、黃維中、田安雄均受僱於被告，惟其等於作證前業已具結，且與原告並無仇恨嫌隙，應無甘冒偽證罪責而虛構上開情節故為不利原告證詞之動機及必要，再稽之與原告同為被告16510通訊處

之鄭素英、鄭逸夫及許卜壬均於107年5月16日離職，鄭素英旋於同年月17日擔任金強公司董事，有金強公司基本資料、16510通訊處組織表、17290通訊處組織表、業務員基本資料維護等附卷可佐（卷第269至283頁），比對107年4月間原告擔任16510通訊處處經理時，該通訊處尚有55名業務人員，嗣於17290通訊處任業務經理時，於108年5月間則僅餘19人，適與黃承彥、黃守謙、辛嘉豪所述原告及鄭素英、許卜壬等向其等游說離開被告公司改至保險經紀人公司之期間相符，應堪採信。

3.原告雖主張被告人力大量流失係因轉型推投資型保單所致而與其無涉，並提出標題為「轉型推投資型保單『陣痛期2年還沒結束』三商美邦人壽業務員1年流失14%」之報導以為證（卷第317頁），該文指出「三商美邦人壽近年業務人員大幅出走，受市場矚目也憂心。根據資料指出，2015年，三商美邦人壽業務人員一度最高來到2萬43人，但今年第3季卻只剩1萬3962人，4年間就減少了6081人，與去年第3季的1萬6163人相比，年減了13.6%」，而被告之財務長陳宏昇固解釋「人力情形如此變化，主要是因為公司過去主打儲蓄型商品，自2017年起逐漸轉型，改推投資型保單及美元保單，導致許多『僅賣儲蓄險或類定存的保單』的業務員離職，改去保經公司或其他保險公司，加上投資型商品需要證照且相對難銷售，進而導致業務員人數下滑，影響初年度保費收入大減」等語，然原告身為16510通訊處處經理，原所屬業務員黃玉芬、鄭素英、鄭雅蓮、蔡雨錡、鄭逸夫、張聿淇、林韋同、曾秋蓉、郭伊倫、吳敏華、許宴淋、李靜宜、劉孟柔、許卜壬、徐暐倫、王鈴喻、王梓晏、陳世明、林子豪、鄭紋成、曾超顯、麥嘉芬、蘇育緯、劉明竹、陳志文共25人離職後於107年4月後皆登錄於金強公司，此據中華民國人壽保險商業同業公會109年2月25日壽會貴字第1090201148號函覆在卷（卷第289、305頁），原告理應就人力流失情形詳加調查原委，積極尋求解決方案，惟未見原告有為任何調查其所屬通

訊處人員流失原因、向主管反應或商討因應對策等相關作為，反任令鄭素英、許卜壬以被告之商品不易銷售、公司制度不佳等言論游說辛嘉豪離開被告公司改加入與被告有競爭關係之金強公司，並陪同鄭素英與黃承彥、黃守謙會面而附和鄭素英以批評被告商品、制度等負面言論游說該2人離開被告公司加入保險經紀人公司，被告辯稱原告亦違反契約忠實義務，尚非無據，自無從以上開報導，遽為有利於原告之認定。

4.原告另主張其違約情節並非重大，被告之解雇違反最後手段性原則云云，惟參以證人辛嘉豪於本院證稱：我在懲處照會單最後一句寫「希望公司快速處理，並取消他們的合約書，不要影響單位運作發展」，是因為我們單位的人員流失、業績下滑，影響到營業處的氛圍，原告在職時，本來這些人都會輔導我們經營，開發客戶等教育訓練，但後來他們跳槽後，他們就沒有再輔導、協助我們了等語（卷第208頁）；證人黃維中亦證稱：原告及其配偶、親屬批評被告公司制度、商品，游說業務員離開被告公司之行為，對公司的士氣、氛圍、業績、人力都滑落許多，甚至有許多人都不想進來公司，他們不想進來公司的原因是不想看到原告，他們覺得原告想要挖角他們很麻煩，這是留下來的員工親口告訴我的等語（卷第212頁）；另證人田安雄則證稱：就我所知，從107年4月林寬敏離職後，原告的配偶鄭素英也隨之離開，原告任職單位通訊處，整個處的產值大幅下降，在107年4月前通訊處的產值有61到62萬元，107年4月後，產值只剩15萬元。另外人力也衰退，107年4月前人力還有55人，從108年4月開始調查後，人力只剩下19人，到現在只剩下10人。這是我從107年4月前、後所觀察到的產值及人力的變化等語（卷第323頁），是原告所為誘使業務人員脫離被告公司、參與同業運作等行為，確已影響其所屬通訊處業務人員工作氛圍，造成人力相繼流失，進而導致業績下滑，違約情節自屬重大，原告上開主張，亦無足採。

5.從而，被告以原告有業務員違規懲處辦法附表二懲處標準表第30款第3目「以任何方式誘使業務人員脫離原單位或公司」、第8目「有事實證明參與其他同業運作者」之行為，依業務員違規懲處辦法第6條第1項第2款規定予違紀6點之處分外，並依同條第2項第2款「業務員二年內受違規懲處處分點（次）數累計逾6點（含）或受撤銷登錄或有其他重大事由時，本公司得依與業務員簽訂之契約書約定終止契約書有其他重大事由時」之約定，依系爭承攬契約第5條第1項第1款違反「業務員違規懲處辦法之規定」終止系爭承攬契約，另依系爭聘僱契約第6條第1項第4款「違反本契約或甲方相關規範，情節重大者」之約定，終止系爭聘僱契約，應認有據，其終止勞動契約自合於勞基法第12條第1項第4款「勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定。原告雖主張被告公司法務室人員已於解僱原告之簽呈註明「提醒貴部完整蒐集所有事證以利未來可能之訴訟用途」等語（卷第161頁），認被告終止兩造間契約關係確有違法之處云云，惟該等文字記載僅足說明預慮原告將來有採取法律途徑提起相關訴訟之可能，而為加註提醒，尚無從以此遽認被告終止僱傭關係為不法。再原告於108年6月6日收受送達被告終止所有契約關係之意思表示通知，有中華郵政掛號郵件收件回執在卷可參（卷第119頁），依系爭承攬契約第5條第2項約定，自通知到達之日起算15日後效力終止，是兩造間之系爭承攬契約於同年月20日終止，被告抗辯依系爭聘僱契約第6條第3項約定，系爭聘僱契約亦於同時終止，應屬有據。

㈡被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止僱傭契約，是否已罹於30日除斥期間？

1.按雇主依勞基法第12條第1項第4款之規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，勞基法第12條第2項定有明文。其所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言。如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知

，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號判決參照）。

2.查證人田安雄於本院證稱：被告公司實際受理原告被訴違反業務員違規懲處辦法等相關規定應為108年4月下旬，經過高雄區調查後在108年5月9日出具懲誡案件審查表等語（卷第323頁），稽之辛嘉豪於108年4月23日經南區秘書科業務調查原告被訴違規情形而出具懲處照會單，被告於同年月29日照會原告並經原告提出答辯後，原告直屬主管即證人黃維中亦認原告確有挖角同事等情而出具請被告公司協助辦理之意見，於同年5月9日經證人田安雄填具「吳員配偶及子女登錄於同業多時，內部增員同仁脫離公司亦有多人舉報供證。經1729總監確認無誤，建議予以違紀6點解聘懲處」之懲誡案件審查表，而於同年月17日出具行政照會單予被告總公司業務人事科，載明「經由通報發現業務員1729吳俊龍以任何方式誘使業務人員脫離原單位，請協助評估吳俊龍懲處案件」等語，於同年月29日經被告業務體系主管簽核確認被告誘使業務人員脫離原單位及接觸同業未報備，違反「業務員違規懲處辦法」等禁止規定，且違反僱傭契約之忠實義務，已嚴重傷害公司情節重大，而終止與原告間之所有契約關係，有南區秘書科業務調查/懲處照會單、高雄區部秘書科行政照會單、懲誡案件審查表、108年5月22日（108）三業㈤簽字第00138號簽呈在卷可稽（卷第153至163頁），是被告雖於108年4月間即受理原告被訴違規情事，惟其經內部調查程序完成對原告違約情事形成相當之確信後，於108年5月29日作成終止契約之決定，並於同年6月5日通知原告終止勞動契約，自未罹於30日除斥期間。原告雖主張被告於108年4月29日

以懲處照會單通知原告提出答辯說明以前，即已知悉原告涉有其所述違反勞動契約或工作規則情事，嗣經原告直屬主管黃維中、高雄區秘書科主管田安雄及總公司簽核均僅屬內部簽核程序而未涉及任何調查云云，惟觀諸黃維中、田安雄均得於懲處照會單、懲誡案件審查表，就原告被訴違約行為加註意見而為實質審查，且由證人田安雄於本院證稱於開始調查後，所據以評估之相關事證除總監黃維中之回報意見外，自身亦觀察到107年4月前、後原告所屬通訊處人力衰退、產值變化情形及參酌黃承彥、黃守謙所為陳述等語（第323至324頁）以觀，顯然並非僅為形式上之書面簽核程序，自難認原告此部分之主張為可採。

六、綜上所述，被告已合法終止與原告間之系爭聘僱契約及系爭承攬契約，原告請求確認其與被告間之僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　楊捷羽

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　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　周素秋