

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第98號

原告 王崇哲

訴訟代理人 楊承彬律師

被告 凱基商業銀行股份有限公司

法定代理人 楊文鈞

訴訟代理人 李瑞敏律師

陳金泉律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月9日言詞辯論終結，判決如下：

主文

- 一、確認原告與被告間之僱傭關係存在。
- 二、被告應自民國113年2月1日起至原告回復原職繼續執行職務之前一日止，按月於當月10日給付原告新臺幣73,890元。
- 三、被告應自民國113年2月1日起至原告回復原職繼續執行職務之前一日止，按月提繳新臺幣4,590元至原告之勞工退休金個人專戶。
- 四、本判決第二項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣73,890元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、本判決第三項各期清償期屆至後得假執行，但被告如以每期新臺幣4,590元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 六、訴訟費用（減縮部分除外）由被告負擔。

事實及理由

- 一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴時於聲明第2項請求被告應自民國113年2月1日起，按月給付原告新臺幣(下同)78,255元，直至原告回復原職繼續執行職務之前一日止（本院卷第9頁）。嗣減縮上開聲明為被告應自113年2月1日起，按月給付原告73,890元，直至原告回復原職繼續執行職務之

前一日止（本院卷第191頁），合於上開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自94年9月5日起受僱於被告，擔任客戶關係經理員，月薪73,890元。原告於113年1月23日接獲同事涂竣傑之通知，表示原告之前服務過之舊客戶欣和集團（旗下有欣德路通運股份有限公司、欣和運輸股份有限公司、向榮通運股份有限公司，下合稱欣德路通運公司等3名客戶；上開客戶已轉由同事劉容妤服務）請求原告代其向被告申辦企業金融網續約手續費之減免事宜，原告乃依照該部門往常的作業方式，於填妥「企業金融網各項費用減免申請/變更書」（下稱減免申請書）後，持由保管單位主管陳銘宏印章之同事劉華洋代為蓋上陳銘宏之印章，並將減免申請書掃描後，以電子郵件寄送予被告之作業部門經辦並副知單位主管陳銘宏知悉，以完成申請作業。依照原告先前的作業，無需事先取得主管陳銘宏同意，實際經手之案例中未曾有遭被告否准或駁回者，且任職期間內從未聽聞減免案有遭被告否准之案例，然主管陳銘宏竟指稱原告擅自盜蓋其印章，構成偽造文書及背信等犯罪云云，原告雖表明未有偽造文書之行為，被告仍於113年2月1日終止兩造間之勞動契約。原告任職被告公司長達十多年間，從未因違反工作規則遭被告施以任何懲處，被告僅因原告第一次作業疏失，且所涉費用減免僅有6,000元之情形下，即施以最嚴重之解僱處分，並不符合解僱最後手段性原則，被告終止契約並非合法。並聲明：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被告應自113年2月1日起，按月給付原告73,890元，直至原告回復原職繼續執行職務之前一日止。(3)被告應自113年2月1日起至原告回復原職繼續執行職務之前一日止，按月提撥4,590元至原告之勞工退休金個人專戶。

三、被告則以：原告於113年2月1日解僱前，係擔任被告公司「商業金融處高屏區商業金融中心」客戶關係經理，同時兼任該中心之單位自行查核主管而負責辦理單位內部自行查核事項，每月薪資73,890元。依被告「企業金融網服務作業須

知」，就費用減免應填寫減免申請書，經單位主管同意並於減免申請書上簽核後送交作業單位覆核，然原告於113年1月23日上午趁主管陳銘宏公出訪客時，向因執行公務而獲主管陳銘宏授權使用其印章之同仁劉華洋，謊稱已取得主管陳銘宏之同意，騙取劉華洋將主管陳銘宏之印章用印於欣德路通運公司等3名客戶之減免申請書，並將完成用印之3份減免申請書送至被告相關作業單位，完成費用減免作業。被告公司一再透過教育訓練、電子郵件、官網法令公告宣導，禁止員工偽冒客戶、主管、同事之簽章，且主管陳銘宏事發當天早上才在晨會強調不可擅自使用他人印章，原告身為單位自行查核主管，對於單位內各項業務之作業流程及業務上應遵守之規範較之一般同仁應更熟悉，且更應有遵法之意識及行為，且依被告公司之作業流程，是否得減免企網銀費用應先得到主管陳銘宏之同意始得為之，原告過往亦透過電子郵件方式先向主管報告，並於主管陳銘宏回信同意後才辦理，且主管陳銘宏針對低收益之客戶，曾拒絕同意類似的減免，原告卻未依循正常作業方式逐級陳核，且明知上開客戶屬於收益較低、費用減免申請會被主管拒絕，該客戶亦非屬原告負責，竟越過負責該客戶之同仁劉容好，以矇騙方式使用主管陳銘宏之印文，其行為已違反「本行員工禁制事項」第5點「員工不得偽造、變造、塗改客戶的簽章或資料，或偽冒客戶、本行主管、同事之簽章」及被告公司工作規則第8條「員工不得利用職權圖利自己或他人」之規定，且觸犯銀行法第125條之2銀行員特殊背信罪、刑法第216條行使偽造私文書罪，原告行為嚴重損害被告公司之利益並破壞公司內部秩序紀律，違規情節重大，符合工作規則第28條第1項第6款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定之解僱事由，且主管陳銘宏於當日下午返回辦公室發現上開情事後，原告竟不思反省，非但未坦承犯錯，反要求主管陳銘宏配合其說謊，被告公司見原告毫無悔意，遂於113年2月1日依工作規則第28條第1項第6款及勞基法第12條第1項第4款規

01 定終止兩造間之勞動契約。並聲明：原告之訴駁回。

02 四、兩造不爭執事項（本院卷第328頁）：

03 （一）原告自94年9月5日起受僱於被告，遭被告解僱前係擔任被告
04 公司高屏區商業金融中心客戶關係經理(RM)職務，每月薪資
05 為73,890元，被告應提撥之勞退金為4,590元。

06 （二）原告於113年1月23日持欣德路通運公司等3名客戶之減免申
07 請書，交由經單位主管陳銘宏授權而持有陳銘宏印章之同事
08 劉華洋代為蓋用陳銘宏之印章後，送至被告相關作業單位辦
09 理費用減免事宜，原告並將用印完成後之減免申請書以電子
10 郵件副知單位主管陳銘宏及同事劉容好；上開客戶減免之費
11 用合計6,000元。

12 （三）被告於113年2月1日以原告未經主管陳銘宏同意取得其印章
13 蓋用於減免申請書，使欣德路通運公司等3名客戶因此減免
14 相關費用6,000元，違反工作規則第8條之規定，依工作規則
15 第28條第1項第6款、勞基法第12條第1項第4款，終止兩造間
16 之勞動契約。

17 五、本院之判斷：

18 （一）被告指稱原告於113年1月23日上午向因執行公務而獲主管陳
19 銘宏授權使用其印章之同事劉華洋，謊稱已取得主管陳銘宏
20 之同意，騙取劉華洋將主管陳銘宏之印章用印於欣德路通運
21 公司等3名客戶之減免申請書，使上開客戶因此減免費用合
22 計6,000元，原告之行為已違反「本行員工禁制事項」第5點
23 「員工不得偽造、變造、塗改客戶的簽章或資料，或偽冒客
24 戶、本行主管、同事之簽章」及被告公司工作規則第8條
25 「員工不得利用職權圖利自己或他人」之規定。原告則主張
26 其於113年1月23日接獲同事涂竣傑之通知，表示欣德路通運
27 公司等3名客戶欲申辦企業金融網續約手續費之減免，其乃
28 依照往常作業方式，於填妥減免申請書後，持由保管單位主
29 管陳銘宏印章之同事劉華洋代為蓋上陳銘宏之印章，並將減
30 免申請書掃描後，以電子郵件寄送予被告之作業部門經辦並
31 副知單位主管陳銘宏知悉，以完成申請作業，依照其先前的

01 作業，無需事先取得主管陳銘宏同意等語。是本件首應審究
02 原告有無違反被告公司上開工作規則之規定。經查：

03 (1)按「若需減免電子憑證載具費、電子憑證費及新臺幣/外幣
04 匯出匯款手續費等費用，需由推廣單位人員（分行人員或R
05 M）依所需減免項目逐項填寫於減免申請書中，經推廣單位
06 （即管理行）單位主管同意並於減免申請書上簽核後始得減
07 免，此觀被告「企業金融網服務作業須知」第十一條第(二)項
08 第1.點之規定甚明（本院卷第133頁），是依被告公司規
09 定，上開費用之減免應經單位主管同意並於減免申請書上簽
10 核後始得減免。次依證人劉華洋證稱：伊只有保管主管陳銘
11 宏用於檢核的檢核章，原則上就是檢核的項目有授權使用，
12 但如果同仁有急需用印的話，取得陳銘宏的同意就可以使用
13 在減免申請書，原告有拿被證6之減免申請書請伊幫他用
14 印，伊有詢問是否有得到主管陳銘宏的同意，他說有，伊就
15 幫他用印；伊沒有再確認原告有無經陳銘宏之同意，因為公
16 司都有宣導不能持有他人或是客戶的印章等，原告是自行查
17 核主管，負責檢視伊等有無違規，伊就相信他，伊認為這三
18 戶都是公司授信往來的客戶，伊覺得陳銘宏應該會同意，所
19 以才幫原告用印；陳銘宏當天回到公司，看到原告發給他的
20 電子郵件，他就請伊與原告進去他的辦公室，釐清情形為
21 何，為何會有用印過的減免文件；伊是第一次也是唯一一次
22 幫原告在減免申請書用印，原告以外之其他員工都是直接找
23 陳銘宏蓋章或是等他回來再用印，伊不曾幫其他員工蓋過章
24 等語（本院卷第233至238頁）。證人陳銘宏證稱：伊的檢核
25 章有兩顆，一顆是放在劉華洋那邊做聯徵使用，一顆是伊自
26 己保管，基本上檢核章不會使用在被證6的文件上，伊都是
27 蓋職章或是親簽，但如果伊去拜訪客戶，很急的話，取得伊
28 同意，伊就會授權劉華洋使用伊的檢核章；如果有急用，經
29 過伊的同意，總務有伊辦公室的鑰匙，他會去伊的辦公室拿
30 伊的檢核章來蓋；原告幫客戶申請減免費用，如果伊不在，
31 原告會事先發電子郵件，伊會用電子郵件或是簡訊、電話回

01 復；原告只有這一次請劉華洋蓋用伊的檢核章，他之前都是
02 找總務，之前都有發電子郵件徵詢伊的同意；113年1月23日
03 當天早上伊去大寮出差，下午回到辦公室瀏覽郵件，有一封
04 減免的郵件，但伊早上沒有收到任何的電話，伊就先找原告
05 進來伊辦公室，那三家公司不是原告經管的業務，伊就詢問
06 「這件事情為何你在做，你有無經過我的同意嗎？」，原告
07 講了很多，他跟客戶很熟，薪轉的人叫他這樣做，伊就跟他
08 說「你熟就可以隨便拿我的章來用印」，後來原告有承認自
09 己的行為不對；客戶申請費用減免要看他往來的狀況，2023
10 年那三戶伊有核准，是因為還有額度往來，公司有利息收
11 入，但這三戶在2023年3、9、11月的額度都結束了，所以20
12 24年伊就會按規定收費；伊否決都是當面不蓋，原告在去年
13 11月也有送了1份支存減免文件，伊也否決等語（本院卷第2
14 39至244頁）。證人吳秀玉證稱：伊曾擔任被告公司商金部
15 門的總務，任職期間，單位主管陳銘宏有授權伊可以進他的
16 辦公室拿他的職章或是檢核章用印，整個部門，只要是主管
17 陳銘宏不在，都是伊蓋的；伊在蓋用陳銘宏印章的時候，伊
18 會打電話向陳銘宏確認，或是會看有無經過陳銘宏同意的電
19 子郵件；伊知道陳銘宏有將一顆檢核章交給劉華洋保管，被
20 證6的文件是伊負責的項目，劉華洋沒有負責這個項目，減
21 免申請事宜應該是先找伊，除非伊不在，才找劉華洋，劉華
22 洋有經過陳銘宏的同意，也可以蓋陳銘宏的檢核章，但是這
23 種情形非常少，伊幾乎都在辦公室，伊單位有人蓋陳銘宏的
24 章，都是找伊蓋章；原告曾經請伊在減免申請書蓋用陳銘宏
25 的印章，伊就是打電話向陳銘宏確認，或是看電子郵件，陳
26 銘宏有回復同意，否則伊就會空著等主管回來等語（本院卷
27 第300至302頁）。

28 (2)由上開被告公司之規定及各證人之證詞，可知就費用減免應
29 填寫減免申請書，經單位主管同意並於減免申請書上簽核後
30 始得減免，如單位主管不在辦公室，亦需事先徵得單位主管
31 同意，始得請保管主管印章之同事代為用印，原告主張依照

其先前的作業，無需事先取得主管陳銘宏同意云云，已難認屬實。況依原告與陳銘宏於113年1月23日之對話記錄「原告：…我自己願意用的，因為這個客戶我熟…，陳銘宏：這客戶你熟然後你就可以去拿我的章然後直接來蓋喔。原告：不對，這個行為是錯的，我一直跟你講說這個行為是錯的。陳銘宏：我今天是在講說你拿我的章去蓋這件事。原告：這件事情事錯的，對不請，不好意思啦…。原告…我只是說我的動機是單純的，但是這個行為是錯的。」（本院卷第115頁）。原告於當日即向主管陳銘宏承認自己未經陳銘宏同意使用其印章之行為係屬錯誤，並向陳銘宏致歉，如原告依其先前作業模式無須事先得陳銘宏之同意，對於陳銘宏之責問，理應據理力爭才是，至少亦應提及其係循往例辦理，乃竟全然未加以分辯，並多次坦承其行為錯誤，益證原告主張依其先前作業無需事先得主管同意云云，並非實在。

(3)按「員工不得偽造、變造、塗改客戶的簽章或資料，或偽冒客戶、本行主管、同事之簽章」、「員工不得利用職權圖利自己或他人」，被告公司「本行員工禁制事項」第5點、工作規則第8條規定甚明。原告向同事劉華洋謊稱其已取得單位主管陳銘宏同意，致使劉華洋信以為真，乃持陳銘宏授權檢核使用之檢核章蓋用在減免申請書單位主管欄內，使欣德路通運公司等3名客戶因此減免費用合計6,000元，原告之行為自難謂無違反上開規定。被告辯稱原告之行為違反上開工作規則之規定，應屬可採。

(二)被告依工作規則第28條第1項第6款及勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否合法？

(1)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」，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列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」之要件。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就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、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所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定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院95年度台上字第 2465號、104年度台上字第1227號裁判要旨參照）。

(2)查依被告工作規則第28條第1項第6款規定，營私舞弊損及本行財務或行譽者，得不經預告予以免職（本院卷第99頁），所謂營私舞弊乃指以違法的手段謀求私利，然營私舞弊之原因動機不一，行為目的、手段等情節未盡相同，有圖謀自己或第三人私利，惡意獲取高額財物者，亦有便宜行事而觸犯規章者，仍應依前揭說明判斷原告之行為是否已達情節重大之程度，尚不得僅以原告有違反被告公司前揭工作規則及營私舞弊之行為，即得依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約。查原告未經單位主管陳銘宏同意使用其印章之行為，固使欣德路通運公司等3名客戶因此減免費用合計6,000元，然依證人涂俊傑證稱：伊之前任職被告公司，負責員工薪轉業務，伊有接獲公司客戶欣德路公司、欣和公司、向榮公司申請企業金融網續約手續費減免，伊先請示主管，要由另外一個商金單位去申請處理，伊就隨機打到該單位，伊跟該單位的承辦人員說，客戶有減免費用的需求，請他協助處理等語（本院卷第296至298頁），可見本件起因係證人涂俊傑接獲欣德路通運公司等3名客戶聲請費用減免，遂以電話聯絡商金單位人員協助處理，而隨機由原告接獲該電話，並非出於該客戶之請託；又參之原告將用印完成之減免申請書掃描

01 後，隨即以電子郵件寄送予被告之作業部門經辦並副知單位
02 主管陳銘宏及同事劉容妤（本院卷第114頁、第289頁），及
03 原告經陳銘宏質問其為何使用其印章時，原告稱「因為這個
04 客戶我熟」、「我只是說我的動機是單純的，但是這個行為
05 是錯的」等語，且原告曾於112年2月間曾為欣德路通運公司
06 等3名客戶申請聲請費用減免，經陳銘宏同意減免，效期為2
07 年（本院卷第277至279頁），證人劉華洋亦稱：伊認為這三
08 戶都是公司授信往來的客戶，伊覺得陳銘宏應該會同意，所
09 以才幫原告用印等語，可見原告係認為欣德路通運公司等3
10 名客戶係屬熟客，主管陳銘宏應會同意減免費用，乃便宜行
11 事先斬後奏，於取得劉華洋之用印後方以電子郵件告知陳銘
12 宏，主觀上應無為上開客戶圖謀不法利益之惡意，否則應無
13 將減免申請書寄送予作業部門經辦之同時副知單位主管陳銘
14 宏，而自曝其犯行之理。況原告辦理本件費用減免申請並無
15 任何業績或獲有何利益，減免之費用僅有6,000元，且如依1
16 12年2月之費用減免效期2年（約至114年2月）之比例計算，
17 本件減免自113年1月起算效期2年，欣德路通運公司等3名客
18 戶費用減免之利益亦僅約3,000元。是考量原告自94年9月5
19 日起受僱迄本件行為時，任職被告公司已滿18年，其之前雖
20 曾遭客戶投訴有不專業之情形，及因績效未達標準而進行績
21 效輔導計畫，有被告提出原告112年8月至10月之績效輔導計
22 畫書、被告公司人員於112年11月2日寄給陳銘轉達客訴之電
23 子郵件可稽（本院卷第219至223頁），然並無違反勞動契約
24 及工作規則遭被告公司懲處之紀錄，原告本件所為實屬因一
25 時思慮欠週致觸犯公司規章，非有重大惡意，被告損害亦屬
26 輕微，尚非不得予以解僱以外如記過、調職、降職、減薪等
27 懲戒處分，促使原告應謹守公司規定不得再犯，並警戒其他
28 員工應遵守工作規則規定，以維護被告之經營及秩序，是客
29 觀上尚非不得期待被告採用解僱以外之懲處手段，繼續兩造
30 間之僱傭關係。被告雖辯稱其一再透過教育訓練、電子郵
31 件、官網公告及晨會宣導，禁止員工偽冒他人簽章，原告身

01 為單位自行查核主管，更應有遵法之意識及行為，且主管陳
02 銘宏發現上情後，原告竟不思反省，非但未坦承犯錯，反要
03 求陳銘宏配合其說謊，被告見其毫無悔意，方予以終止契約
04 等語。然被告如認原告上開行為已不適任單位自行查核主
05 管，自可將其調離該職，而原告於陳銘宏發現上情責問時，
06 其第一時間已承認自己行為錯誤，其後方要求主管陳銘宏配
07 合其說法（本院卷第117至118頁），固屬行為後態度不佳，
08 亦非不得以前開懲戒方式促其改正，被告逕採用最嚴厲懲處
09 之解僱手段，終止兩造間之僱傭關係，在程度上難認相當，
10 尚不符合勞基法第12條第1項第4款所定情節重大之情形，
11 是被告依勞基法第12條第1項第4款之規定終止兩造間之僱傭
12 關係，顯非合法。

13 （三）承前所述，被告終止勞動契約，並非合法，原告主張兩造間
14 僱傭關係仍然存在，洵屬有據。則按僱用人受領勞務遲延
15 者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；又債務人非
16 依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預
17 示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以
18 準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出
19 之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責
20 任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債
21 權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必
22 要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為
23 終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報
24 酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。另按雇主
25 應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
26 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞
27 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提
28 繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞
29 工退休金條例第6條第1項及第14條第1項、第2項亦有明定。
30 本件被告將原告解僱，已預示拒絕受領原告提供勞務，而原
31 告在被告違法解僱前，主觀上並無去職之意，客觀上亦有繼

續為被告提供勞務之意願，堪認原告已將準備給付之事情通知被告，但為被告所拒絕，揆諸前開說明，應認被告已處於受領勞務遲延之狀態，又被告係於每月2日發放該月薪資，此經被告陳明在卷（本院第273頁），則原告依民法第487條前段之規定，請求被告應自113年2月1日起至原告回復原職繼續執行職務之前一日止，按月於當月10日給付原告薪資73,890元，並應按月提繳4,590元至原告之勞工退休金個人專戶，即無不合。

六、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自113年2月1日起至原告回復原職繼續執行職務之前一日止，按月於當月10日給付原告薪資73,890元，並應按月提繳4,590元至原告之勞工退休金個人專戶，為有理由，應予准許。

七、本件為勞動事件，就主文第2、3項勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

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

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 2 月 5 日
勞動法庭法官 鍾淑慧

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 114 年 2 月 5 日
書記官 蔡蓓雅

