

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第94號

上訴人 林永泰

訴訟代理人 陳業鑫律師

張仁興律師

葉智超律師

被上訴人 臺銀綜合證券股份有限公司

法定代理人 許慈美

訴訟代理人 黃雅琳

陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國112年4月28日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第360號判決提起上訴，上訴人並為訴之追加，本院於113年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴）由上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

(一)按「不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加」，民事訴訟法第256條定有明文。經查，上訴人於原審聲明「(一)確認兩造間僱傭關係存在」（見附表1第(1)欄第(一)項）；嗣於本院補充為「確認上訴人與被上訴人間經紀部經理之僱傭關係存在」（即附表1第(2)欄第(二)項，見本院卷(一)第211頁）。由於上訴人在起訴狀主張其擔任被上訴人經紀部經理，負責經紀部工作（見原審卷

第14頁），於原審一再重申其擔任經紀部經理，遭被上訴人違法解僱，故兩造僱傭關係存在等語（見同卷第265、383-385頁）；是上訴人於本院補充聲明文字，依前開規定，並非訴之變更或追加。先予說明。

(二)按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：…二、請求之基礎事實同一者」，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文，並依同法第446條第1項適用於第二審程序。經查，上訴人於本院依勞動契約工資請求權、民法第487條、第100條，追加附表1第(2)欄第(四)項所示本息（見本院卷(一)第211-213頁）；被上訴人則反對追加（見同卷第188頁）。由於追加之基礎事實仍為上訴人續任經紀部經理之薪資，嗣因薪資調整而追加請求各年度差額；依前開規定，應准許追加，併此說明。

(三)又按被上訴人法定代理人於112年5月25日變更為許慈美並聲明承受訴訟（本院卷(一)第39-40頁），亦應准許。

(四)再按「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，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。經查，上訴人主張兩造間仍為經紀部經理之僱傭關係，被上訴人則否認之。故兩造針對上開僱傭關係存否，確有爭執，且該法律關係存否並不明確，致上訴人私法上之地位有受侵害之危險，該危險得以消極確認判決予以除去。依首揭說明，上訴人訴請確認兩造間經紀部經理僱傭關係存在，應有即受確認判決之法律上利益。

二、上訴人主張：伊自100年2月14日起受僱於被上訴人，107年1月1日起擔任經紀部經理，基於業務而有查詢客戶資料之需求。被上訴人竟以伊於109年12月1日至110年7月14日，多次擅自調閱客戶資料，先於110年8月3日違法將伊調任風險管

01 理部高級襄理；迨110年8月13日，再以伊違反臺銀綜合證券
02 股份有限公司客戶資料調閱辦法（下稱系爭調閱辦法）為由
03 ，另依臺銀綜合證券股份有限公司職員獎懲要點（下稱系爭
04 獎懲要點）第9、12點以及財政部所屬金融保險事業機構人
05 員考核辦法（下稱系爭考核辦法）第6條規定，於110年8月13
06 日將伊記2大過並免職，另於110年8月16日起停職。被上訴
07 人為上開違法調職、免職；故兩造間關於經紀部經理之僱傭
08 關係仍然存在，被上訴人應自110年8月16日起按月付薪，另
09 於本院追加請求調薪後差額。爰依勞動關係、勞動契約工資
10 請求權、民法第487條、第100條之規定，訴請如附表1第(2)
11 欄第(二)至(四)項所示等語（追加情形如前所述）。

12 三、被上訴人則以：伊委請上訴人擔任經紀部經理，兩造為委任
13 關係。上訴人於109年12月1日至110年7月14日，並無業務需
14 要，竟然多次違規查詢客戶資料，其中屬於政府基金之特殊
15 戶共計34次（如附表2）；更指示下屬刪除其查詢紀錄以列
16 印每日查詢報表，藉以規避稽核。伊為避免上訴人接觸相關
17 證據，先在110年8月3日調任風險管理部高級襄理，且上訴
18 人薪資、職等不受影響，前述調職並無不法。其次，上訴人
19 違反系爭調閱辦法且情節重大，伊遂依系爭調閱辦法第7條
20 第2項至第4項、系爭獎懲要點（屬勞動基準法第84條所稱公
21 務員法令）第9、12點及系爭考核辦法第6條規定，於110年8
22 月13日將上訴人記2大過並免職；同日並依系爭考核辦法第1
23 2條第3項規定，通知上訴人於免職處分確定前將上訴人停
24 職，停職生效日為110年8月16日。嗣免職處分於110年12月3
25 0日確定，故兩造已無委任（或僱傭）關係。否則，上訴人
26 所述薪資差額有誤，且應扣除上訴人於停職期間所獲得薪資
27 等語，資為抗辯。

28 四、原審就上訴人前開請求，判決：上訴人之訴及假執行之聲請
29 均駁回。上訴人上訴並追加聲明：如附表1第(2)欄所示。被
30 上訴人答辯聲明：(一)上訴與追加之訴均駁回，(二)如受不利判
31 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 五、兩造於原審112年3月31日庭期，合意將後述(一)至(七)項列為不
02 爭執事項（見原審卷第557-561頁筆錄，即原判決第四段所
03 載不爭執事項）；依民事訴訟法第280條第1項規定視為自
04 認。上訴人於本院聲請修正（見本院卷(一)第110-116、119-1
05 27、327-328頁）；經被上訴人反對（見本院卷(二)第111-113
06 頁）。本院認第(二)項第2行「經紀部副經理」應更正為「經
07 紀部副經理兼任交易科科長」，其餘未修正，茲述如下：

08 (一)被上訴人為臺灣金融控股股份有限公司百分之百持股之子公
09 司，臺灣金融控股股份有限公司之股東為財政部，並依臺灣
10 金融控股股份有限公司條例組織、營運及管理〔見原審卷第
11 105-106頁臺灣金融控股股份有限公司條例、第137-140、14
12 1-144頁公司登記資料。即被證1、2及原審卷第105至106頁
13 附件1〕。上訴人對前述記載與證據之形式真正，並不爭執
14 （見本院卷(一)第110、119頁）〕。

15 (二)上訴人經公開甄試，自100年2月14日起受僱於被上訴人，擔
16 任初級襄理，其後陸續擔任「經紀部副經理兼任交易科科
17 長」、經紀部代理經理（經被上訴人董事會於106年11月16
18 日決議通過）、經紀部經理(107年1月1日就任)，曾簽立公
19 務人員服務誓言、切結書、員工保密切結書及聲明書（見原
20 審卷第150頁通知單、第152-155頁年報、第145頁公務人員
21 服務誓言、第146-148頁切結書、第156-157頁員工保密切結
22 書及聲明書。即被證3至7）。〔被上訴人於原審112年6月20
23 日答辯狀提出上開證據後，上訴人在原審歷次書狀均未爭執
24 其形式真正，原審於111年2月17日庭期整理不爭執事項，並
25 載明此部分證據，請兩造表示意見（見原審卷第359-361頁
26 筆錄），上訴人於原審112年3月31日庭期亦不爭執前開記載
27 與證物之形式真正（見同卷第557-561頁筆錄）。上訴人於
28 本院爭執被證3、4、7之形式真正，但未舉證證明有偽造情
29 事，是無可採〕。

30 (三)被上訴人與財政部相關規定：

31 1.系爭調閱辦法（108年1月17日修正，見原審卷第31-34

頁。即原證3)：

第4條：「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…申請單，經單位主管核准後始得調閱…」。

第7條：「(第1項)未依規定申請核准或非因業務需要調閱客戶資料者，由人事評議委員會按調閱次數及查詢成交金額(仟萬/級距)依本公司職員獎懲要點懲處，再犯及未依規定調閱中實戶之帳戶資料者，視情節加重處分。(第2項)前項次數及查詢成交金額(仟萬/級距)以較高次數者採計，每次依本公司職員獎懲要點第6點第2款申誡1次。(第3項)未依規定調閱專業投資機構及中實戶之帳戶資料者，依本公司職員獎懲要點第8點第4款記大過1次，並得視情節加重處分。(第4項)前項未依規定調閱之帳戶屬於政府基金者，依本公司職員獎懲要點第9點第5款記大過2次且免職處分。…」。

2.系爭獎懲要點(107年1月25日修正,見原審卷第35-39頁。即原證4)：

第6點：「具有下列情形之一，申誡：…(二)違反本公司規章，情節較輕」。

第8點：「具有下列情形之一，1次記1大過：…(四)因故意或重大過失，貽誤公務致不良後果。」。

第9點：「具有下列情形之一，1次記2大過：…(五)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」。

第12點：「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要點』及其他有關法令規定情事，而本要點未列舉者，應參照本要點酌情予以懲處」。

3.系爭考核辦法(見原審卷第111-114頁。即被上訴人111年6月20日答辯狀附件1)：

第6條「(第1項)專案考核之獎懲基準規定如下：…二有下

列情事之一者，1次記2大過：…(五)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」、「(第2項)1次記2大過，公務員兼具勞工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約」。

(四)被上訴人董事長於110年7月16日指示稽核室專案檢查前臺員工(含主管)有無違規查閱客戶資料情形，稽核室於同年月21日提出「前臺系統查詢客戶資料」專案報告(下稱系爭調查報告)，記載上訴人於109年12月1日至110年7月14日違規調閱情形如下：

1.違規調閱對象分類：(1)特殊戶(政府基金)：含臺灣銀行、舊制勞退基金、臺銀公教保險部、本國政府機構、政府全權委託基金。(2)專業投資機構。(3)中實戶(月成交金額1億元以上者)。(4)一般戶。

2.違規調閱次數：

(1)調閱對象：特殊戶10戶、專業投資機構與中實戶26戶、一般戶461戶(含法人客戶12戶、自然人客戶351戶、同事與眷屬98戶)。

(2)調閱期間109年12月1日至110年6月14日：特殊戶25次、專業投資機構與中實戶116次、一般戶1,962次。

(3)調閱期間110年6月15日至110年7月14日特殊戶9次、專業投資機構與中實戶55次、一般戶427次。

被上訴人於110年8月2日發函請上訴人就上開專案報告所載違規調閱情形提出說明(見原審卷第174-178頁系爭調查報告、第180-183頁公函、第85頁表格。即被證12、13、被上訴人原審111年6月20日答辯狀第5頁表格)。

(上開轉載證物或表格所載內容，未涉實質真實之判斷)

(五)被上訴人110年8月3日臨時董事會決議，上訴人自同年月4日起調任風險管理部高級襄理(原任經紀部經理)。(見原審卷第184-185頁公函及職員任免通知書。即被證14)。

(六)被上訴人對上訴人為免職處分之過程：

01 1.110年8月10日：被上訴人人事評議委員會（下稱系爭決
02 議）以上訴人未經核准，違規查閱客戶資料，另指示下屬
03 竄改查閱紀錄，規避稽核，情節重大，違反系爭調閱辦法
04 第7條第2項至第4項規定，嚴重損害被上訴人聲譽為由，
05 決議依系爭獎懲要點第12點、參照第9點第5款規定，記大
06 過2次且免職處分。（見原審卷第186-192頁被證15簽呈與
07 會議紀錄）

08 2.110年8月13日：

09 (1)被上訴人以獎懲通知書向上訴人表示：上訴人違反系爭
10 調閱辦法，依系爭決議、系爭獎懲要點第12點、參照第
11 9點及系爭考核辦法第6條第2項「1次記2大過，公務員
12 兼具勞工身分者應予免職」之規定，核定上訴人1次記2
13 大過免職（見原審卷第194-195頁公函與通知書。即被
14 證16）。

15 (2)被上訴人以通知書向上訴人表示：依系爭考核辦法第6
16 條規定及系爭決議，核定上訴人自110年8月16日起停職
17 等語，上訴人向被上訴人申請停職期間支領3分之1數額
18 之薪給（見原審卷第23頁通知書、第26-27頁公函與通知
19 書、第29-30頁申請書。即原證1、2）。

20 3.110年8月30日及31日：上訴人對被上訴人110年8月13日免
21 職處分提出申復（複核），被上訴人人事評議委員會於110
22 年9月10日評議維持原處分（見原審卷第196頁公函。即被
23 證17）。

24 4.上訴人向財政部申請再複核，財政部於110年12月30日認
25 為被上訴人核定上訴人免職及免職未確定前先行停職，於
26 法並無違誤，決定駁回再複核（見原審卷第198-202頁公函
27 與再複核決定書。即被證18）。

28 5.被上訴人於111年1月4日檢送職員任免通知書向上訴人表
29 示：上訴人於110年12月30日免職生效，停職期間支領3分
30 之1數額之薪給，依財政部所屬國營金融保險事業機構人
31 事管理準則第12條規定，發放至110年12月29日止等語（

見原審卷第204-205頁公函與任免通知書。即被證19)。

〔原審111年2月17日庭期依被證15至19之形式記載上開不爭執事項，請兩造表示意見（見原審卷第359-361頁筆錄），上訴人於原審112年3月31日庭期不爭執前述記載與證物之形式真正（見同卷第557-561頁筆錄）；上訴人於本院爭執被證15之形式真正，但未舉證證明有偽造情事，是無可採。又上開轉載證物或表格所載內容，未涉實質真實之判斷〕。

(七)臺灣證券交易所股份有限公司於110年9月30日對被上訴人進行查核，以發現被上訴人總公司員工有非業務需要調閱客戶資料情事，違反證券商受僱人員查詢客戶資料管理作業要點第7點規定，於同年10月13日函請被上訴人，就缺失事項，作成改善及預防措施報告，並連續10個營業日列為每日隨案處理之內部稽核查核項目，作成完整查核報告。（見原審卷第220頁公函。即被證21）。

〔被上訴人於原審112年6月20日答辯狀提出上開證據，上訴人在原審歷次書狀均未主張爭執其形式真正，嗣於原審112年3月31日庭期亦不爭執此部分記載與證據之形式真正（見原審卷第557-561頁筆錄）。上訴人於本院固然爭執被證21形式真正，但未舉證證明有偽造情事，是無可採〕。

六、本件爭點為：(一)上訴人是否受僱擔任被上訴人經理？(二)上訴人是否違規調閱客戶資料？(三)被上訴人於110年8月3日將上訴人調職，是否合法？(四)被上訴人於110年8月13日將上訴人免職，是否合法？(五)若是被上訴人終止勞動契約不合法，上訴人得請求薪資為何？茲就兩造論點分述如下。

七、關於上訴人是否受僱擔任被上訴人經紀部經理方面：

上訴人主張其自100年2月14日即受僱於被上訴人，係公務員兼具勞工身分，於107年1月1日升任經紀部經理，兩造為僱傭關係等語（見本院卷(二)第177-178頁）。為被上訴人所否認。經查：

(一)按「財政部（以下簡稱本部）所屬金融、保險事業機構（以下簡稱各機構）之人員進用事項，適用本辦法之規定」、「

各機構職位列等第五職等以上者為公務員兼具勞工身分之職員，職位列等第四職等以下者為純勞工身分之工員」，財政部所屬金融保險事業機構人員進用辦法第2條、第3條第2項定有明文。其次，被上訴人為財政部所屬金融事業機關（見第五段第(一)小段），依前述規定，財政部所屬金融機構任用5職等以上人員為公務員兼具勞工身分。再其次，上訴人經公開甄試，自100年2月14日起成為被上訴人人員，並簽立公務員人員服務誓言、切結書（見第五段第(二)小段），前述誓言表明係擔任公務人員，誓言依公務員服務法第1條及公務人員任用法施行細則第3、29條訂定（見原審卷第145頁），切結書亦記載「…謹承諾遵守公務員服務法之規定」（見同卷第146-148頁），可知上訴人係以公務員身分任職於被上訴人。參以兩造不爭執上訴人所擔任經紀部經理為12職等（見本院卷(二)第178頁、原審卷第88頁）。是依上開規定，上訴人任職被上訴人期間，確實為公務員兼具勞工身分。

(二)次按「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約」，民法第482條定有明文。次按「公司得依章程規定置經理人，其委任、解任及報酬，依下列規定定之。但公司章程有較高規定者，從其規定：三、股份有限公司應由董事會以董事過半數之出席，及出席董事過半數同意之決議行之」、「經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權」，公司法第29條第1項第3款、第31條第2項定有明文。再按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關係不同。公司經理人與公司間之關係究為勞動關係或委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動契約。反之，

01 如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限範圍內，自行
02 裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之目的，則屬於
03 委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判決意旨參照）
04 。經核：

05 (1)上訴人任職於被上訴人時，曾簽立「臺銀綜合證券股份有
06 限公司員工保密切結書」予被上訴人（見原審卷第156
07 頁），已載明上訴人係被上訴人員工。再者，被上訴人於
08 110年8月10日召開110年第3次人事評議委員會，認定上訴
09 人違規查閱客戶資料，情節重大，依系爭獎懲要點第12
10 點、參照第9點第5款規定，決議將上訴人記大過2次且免
11 職處分（見第五段第(六)小段第1.點）。核其內容，顯係針
12 對員工獎懲事項而召開之人評會，以討論及議決上訴人違
13 失情節與責任。參以被上訴人於110年8月13日所核發免職
14 令，其上亦記載「注意事項：二、依照『財政部所屬金融
15 保險事業機構人員考核辦法』第六條規定，一次記二大
16 過，公務員兼具勞工身分者應予免職。…」（見原審卷第
17 195頁），再度表示上訴人係公務員兼具勞工身分。再
18 者，系爭考核辦法係規範員工平時獎懲等事項（第5
19 條）、專案考核（第6條），工作考成考績（第7至9
20 條）、年度考核獎懲與考核獎金（第10、11條）等各種考
21 核制度與獎金（見原審卷第111-113頁），益證上訴人任
22 職期間受被上訴人獎懲考核，在人格上從屬於被上訴人。

23 (2)再者，上訴人任職期間，每月按被上訴人薪給表領取薪
24 資，並非為自己經濟而勞動，有服務證明書可稽（見原審
25 卷第413頁）；且納入被上訴人公司組織體系，與被上訴
26 人員工分工合作，屬於被上訴人經紀部分層負責劃分第二
27 層，亦有分科職掌暨分層負責明細表可參（本院卷(二)第19
28 頁）。足認上訴人任職被上訴人期間，在經濟上與組織上
29 亦均從屬於被上訴人。

30 (3)被上訴人固然主張上訴人為經理人，為經紀部負責人，負
31 責經紀部經營與分公司業務規劃等項目，其任免係由董事

會決議，故兩造為委任關係。為求慎重，因而召開人評會討論上訴人責任云云（見本院卷(二)第206-207、309頁）。惟查，經理人與公司間非必屬委任，而應以是否具從屬性為判斷，已如前述；參以前述被上訴人110年8月10日人評會性質與懲處依據，均為被上訴人對於內部員工之懲處程序，事後所核發免職令停職令亦記載上訴人為勞工身分，自無從以上訴人擔任經紀部經理係董事會決議通過，逕認二者間為委任關係，是被上訴人所辯，洵無可採。

(三)從而，上訴人任職被上訴人期間，在人格上、組織上與經濟上，均從屬於被上訴人，故兩造為僱傭關係，且上訴人係公務員兼具勞工身分。

八、關於上訴人是否違規調閱客戶資料方面：

被上訴人主張上訴人擔任經紀部經理期間，自109年12月1日至110年7月14日，並無業務需要，竟然多次違規查詢客戶資料，尤其是查詢政府基金共34次，詳如附表2所示等語（見本院卷(二)第212-214頁）。為上訴人所否認。經查：

(一)系爭調閱辦法第4條第1款規定：「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…申請單，經單位主管核准後始得調閱…」、第7條第1至4項亦規定：「未依規定申請核准或非因業務需要調閱客戶資料者，由人事評議委員會按調閱次數及查詢成交金額(仟萬/級距)依本公司職員獎懲要點懲處，再犯及未依規定調閱中實戶之帳戶資料者，視情節加重處分」、「前項次數及查詢成交金額(仟萬/級距)以較高次數者採計，每次依本公司職員獎懲要點第6點第2款申誡1次」、「未依規定調閱專業投資機構及中實戶之帳戶資料者，依本公司職員獎懲要點第8點第4款記大過1次，並得視情節加重處分」、「前項未依規定調閱之帳戶屬於政府基金者，依本公司職員獎懲要點第9點第5款記大過2次且免職處分」（見第五段第(三)小段第1.點），上訴人自107年1月1日起擔任經紀部經理（見第五段第(二)小段），

01 對於上開查閱客戶資料之規定，自不得推諉不知。

02 (二)其次，被上訴人於107年6月7日以證法字第0000000000號公
03 函對經紀部同仁宣導：「說明：二、為保護個人資料安全，
04 防範不當利用客戶資料，本公司同仁因職務關係所獲悉客戶
05 資料，應遵守本公司規章及相關法令。三、本公司客戶資料
06 之調閱，申請人應填客戶資料調閱申請單，調閱日期、原因
07 及調閱人之姓名、職稱均應有詳細紀錄，申請單應以流水編
08 號製作，並由專人管理。…」，上訴人亦在傳閱紀錄簽認
09 （下稱107年6月7日傳閱資料，見原審卷第321-323頁）。是
10 上訴人明知查閱客戶資料，應遵照系爭調閱辦法等規章填寫
11 申請單，載明調閱人姓名、調閱日期與原因等項。至於上訴
12 人辯稱被上訴人配發奇唯單機供其執行業務，其事前無須提
13 出申請，事後無須說明；可見有查詢客戶資料之需求，且被
14 上訴人以往並未告知其不得使用該系統查詢客戶資料云云
15 （見本院卷(二)第183-189頁）；然而，被上訴人提供奇唯單
16 機系統，純係提供業務所需軟硬體、授權碼等工具，此與進
17 行查詢作業所應遵行系爭調閱辦法與107年6月7日傳閱資料
18 所載申請程序，核屬二事；是上訴人所辯，實無可採。

19 (三)被上訴人主張自109年12月1日至110年7月14日，上訴人未經
20 申請，擅自於附表2所示時間，無端針對政府基金之「退撫1
21 05全委台新」、「新勞退107-2統一」、「國安基金」、「
22 新勞退群益106-1全委」、「新勞退群益107-1全委」、「公
23 務人員退休撫卹基金」、「舊制勞退」、「臺銀公教保險部
24 」、「臺灣銀行」等帳戶查詢客戶資料，共計34次；此有附
25 表2所註記原始log紀錄在卷。核與被上訴人所製做「臺銀綜
26 合證券股份有限公司『前臺系統查詢客戶資料』專案報告」
27 相符（下稱系爭調查報告，見原審卷第174-178頁）。可知
28 上訴人未依系爭調閱辦法與107年6月7日傳閱資料，逕自查
29 詢附表2所示政府基金資料。

30 (四)再者，被上訴人主張自110年6月15日起，每日列印前臺系統
31 查詢次數報表，用以管控經理人與營業員查詢客戶資料情形

01 。但是，上訴人竟要求下屬將代號「0000」資訊刪除後再列
02 印報表等情（見本院卷(二)第215-216頁）。固為上訴人所否
03 認。經查：

04 (1)依被上訴人提出110年7月1日經紀部報表，其上並無上訴
05 人代號「0000」之查詢客戶紀錄（見本院卷(一)第181
06 頁），同日稽核部門報表則顯示上訴人代號「0000」查詢
07 資料共計9筆（見同卷第183頁）。可知上訴人所審核經紀
08 部查詢報表與其他單位不一致。再依經紀部營業員程嘉
09 駒，於110年8月間出具聲明書予被上訴人所載：「經紀部
10 營業檯自110年6月15日起每日列印營業員查詢客戶交易內
11 容之次數及資料，並請相關人員填具查詢說明及蓋章，經
12 單位主管覆核後歸檔備查。該報表原營業員欄位會顯示00
13 00(管理者)權限，林永泰經理指示本人將0000資訊刪除後
14 再列印」等語（見原審卷第313頁），則經紀部報表是否
15 遭到刪改，確有可疑之處。

16 (2)程嘉駒於113年1月2日受命法官至被上訴人公司履勘時證
17 稱：「（問：證人程嘉駒於109年12月1日至110年7月14日
18 ，負責何項業務？直屬主管是何人？）我是在被上訴人經
19 紀部擔任營業員。我上一層主管是『交易科科長郭明青』
20 。郭明青上一級主管是林永泰。…」、「〔問：提示被證
21 26文件（被上訴人稱為「聲明書」），是否係證人打字、
22 列印後所簽署？〕這是我打字並蓋橡皮章」、「（問：證
23 人程嘉駒有無提出被證26文件予被上訴人？…）我當時有
24 交出去，但是不記得是交給總稽核或總經理。這份文件是
25 110年8月提出來的」、「（問：證人程嘉駒為何簽署、提
26 出此份文件？）當初在110年8月初總稽核林溫琴打電話問
27 我，她表示稽核單位每日產生的報表和我們經紀部報表不
28 一致。關於營業員欄位在稽核室的報表有「0000」，可是
29 在經紀部的報表沒有「0000」。我在電話先回復總稽核，
30 然後才寫這份文件」、「（問：被證26文件記載『…經單
31 位主管覆核後歸檔備查…』，上述『單位主管』是何人？

01)就是經紀部經理林永泰」、「(問：被證26文件所載內容
02 為真正?)是正確的」、「〔問：承前問題，舉例說明
03 相關情形(例如：被上證2、3，是否有刪除0000之情形)〕
04 被上證2是經紀部營業檯產生的報表，營業員欄位沒有『0
05 000』。被上證3是稽核室的報表，營業員的欄位有『000
06 0』。對照被上證2、3，被上證3有記載營業員『0000』的
07 幾列查詢資訊，在被上證2都沒有出現這幾列查詢資訊。
08 (上述資料都屬於查詢紀錄)」、「(問：經紀部營業檯
09 是否自110年6月15日起，每日都有列印營業員查詢紀錄?
10 (是當日列印或次日列印或其他情形)我記得是從110年7
11 月才初次列印營業員查詢紀錄，是第二天列印前一天的查
12 詢紀錄」、「〔問：上述營業員查閱紀錄是否傳閱每名營
13 業員並填寫查詢理由?(如果是單位主管執行職務所為查
14 詢，是否也要填寫查詢理由?)〕是，每一筆查詢理由都要
15 填寫。以被上證2為例，我的營業員代號是0號，所以我在
16 0號查詢紀錄註明查詢原因。營業員代號3、4、5、7、9、
17 10、12、13都是不同營業員，其中00是林永泰。被上證3
18 『0000』雖然也是林永泰的代號，但是是使用不同系統查
19 詢。00是用中菲後台系統查詢，『0000』是用奇唯系統查
20 詢。…至於主管使用奇唯系統去查詢資料，是否要填寫查
21 詢理由，我當時不清楚」、「〔問：填寫查詢理由後，交
22 由何人審核?(110年6月15日至同年7月14日，由何人審
23 核)〕交給經紀部經理林永泰審核後存檔備查。我是110年7
24 月份初次使用，當時是給林永泰審核」等語(見本院卷(一)
25 第410-413頁筆錄即第361-403頁手寫筆錄)。依其證詞顯
26 示，被上訴人自110年6月15日起，經紀部所列印每日查詢
27 報表，都會顯示查閱者代號，但上訴人要求其刪除代號
28 「0000」之查詢資料再列印報表；由於與稽核室報表不
29 符，被上訴人始發覺此情。程嘉駟並當場示範110年7月1
30 日經紀部報表刪除「0000」代號之操作畫面(見本院卷(一)
31 第415頁筆錄、第439頁報表截圖)，核與被上訴人所提出

01 110年7月1日經紀部報表、稽核人員報表相符；益證上訴
02 人明知查閱客戶資料應遵循系爭調閱辦法與107年6月7日
03 傳閱資料，其為規避查核，遂要求程嘉駟刪除經紀部報表
04 關於上訴人代號「0000」之查閱紀錄。

05 (五)上訴人固然主張基於客戶管理達成業績目標、防範交易風險
06 等緣由，因而查閱客戶資料。且被上訴人稽查過程並不公允
07 云云（見本院卷(二)第171-175、178-180、189-191頁）。惟
08 查：

09 (1)上訴人主張基於客戶管理達成業績目標、服務客戶、風險
10 控管、簽核各式報表管理單位等目的而查詢客戶資料。但
11 是，在被上訴人召開110年8月10日人評會會議前，上訴人
12 曾經提出說明、補充說明（見本院卷(二)第119、121-123頁
13 ）；嗣於本院針對查詢原因、是否發現異常、若無異常為
14 何要查詢、完成查核後是否需要向被上訴人報告等情，再
15 為補充說明（見本院卷(一)第333-344頁表格）。然而，上
16 訴人前開說明均未表示有關「管理達成業績目標、服務客
17 戶、風險控管、簽核各式報表管理單位」或「防範交易風
18 險」之具體原因或依據，事後復未做成任何紀錄或報告以
19 指出前述政府基金有何缺失或提供建議。已難認為上訴人
20 係基於業務而查詢。

21 (2)上訴人另稱被上訴人稽查過程並非公允云云；然而，附表
22 2所示政府基金均為股市重要交易人，上訴人身為經紀部
23 經理，應係本於確切事由而查閱其資料，更應於查核後做
24 成完整紀錄或報告做為經紀部管控依據。則被上訴人要求
25 上訴人說明109年12月1日至110年7月14日為時7個半月之
26 查閱資料原因等情，上訴人竟然無法提出任何紀錄或報告
27 以說明查閱事由與必要性，實與經紀部經理查閱客戶資料
28 之作業程序不符。是其主張被上訴人對其他主管僅稽查為
29 期1個月之查閱客戶紀錄，卻稽查其長達7個半月之查閱紀
30 錄，可見稽查過程不公云云（見本院卷(二)第189-191頁
31 ）；尚無可取。

01 (3)上訴人另表示附表2編號「5、6」、「10、11」、「12、1
02 3」「20、21」之間，雖然紀錄上顯示其讀取兩項資料，
03 但當時是對同一客戶以空白鍵切換時，造成兩次讀取紀
04 錄，實際上，上述情形屬於同一次查閱，但是附表2將此
05 歸類為不同批次之查閱紀錄云云（見本院卷(一)第297、406
06 -407頁）。然而，依上訴人於本院113年1月2日履勘期日
07 操作「空白鍵切換」之情形，電腦畫面所顯示客戶資料分
08 別為「委託資料」與「庫存資料」（見同卷第437頁截
09 圖）。是以上訴人查閱同一客戶資料時，如以空白鍵切
10 換，所選取資料仍為不同畫面之客戶資料；則上訴人主張
11 前述情形僅得列計查閱紀錄一次云云，尚無可採。

12 (六)綜上，上訴人自109年12月1日至110年7月14日，違規查閱附
13 表2所示政府基金（特殊戶）資料達34次，已違反系爭調閱
14 辦法第4條第1款、第7條第4項之規定。

15 九、關於被上訴人在110年8月3日將上訴人調職，是否合法：

16 上訴人主張被上訴人在110年8月3日，將其自經紀部經理調
17 任風險管理部高級襄理（下稱系爭調動），實係違規降調云
18 云（見本院卷(二)第323-325頁）；為被上訴人所否認。經
19 查：

20 (一)按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符
21 合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動
22 機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工
23 資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞
24 工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以
25 必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞動基
26 準法第10條之1定有明文。

27 (二)上訴人主張系爭調動減損其勞動尊嚴、被上訴人目的是進行
28 不當解僱等情。惟查，上訴人任職經紀部經理期間，違規查
29 閱附表2所示政府基金資料達34次，復要求屬下刪除其查閱
30 客戶紀錄再印製報表，已如前述；被上訴人抗辯為了調查上
31 訴人違失責任，有將上訴人調離經紀部之必要，尚非無據。

嗣於110年8月3日，經被上訴人臨時董事會決議，將上訴人自經紀部經理調任風險管理部高級襄理，職等為「原職等」，董事會通過前述決議後，被上訴人通知上訴人調職案自同年月4日生效；此有決議案通知單、被上訴人110年8月3日任免通知書在卷可考（見本院卷(二)第293-294頁、原審卷第184-185頁）。依上開任免通知書記載上訴人仍然「支原薪點」；堪認上訴人職等、薪資未因調職受影響，上訴人復未說明調動後工作地點、工作內容等勞動條件，有何不利於上訴人情形。應認被上訴人將上訴人調職，符合勞動基準法第10條之1規定。上訴人另稱調職並非系爭獎懲要點所列懲處方式，實屬違法降調云云（見本院卷(二)第325頁）；由於前開調職係避免上訴人干擾調查，此與懲處上訴人（詳後述）實屬二事；是以上訴人此一主張，亦無可採。

(三)綜上，上訴人主張被上訴人於110年8月3日發布任免通知書，將上訴人調任風險管理部高級襄理，係屬違法而無效；並請求確認上訴人與被上訴人間經紀部經理之僱傭關係仍然存在云云；尚無可採。

十、關於被上訴人在110年8月13日將上訴人免職，是否合法：

被上訴人主張110年8月10日人事評議委員會，認定上訴人違反系爭調閱辦法第7條第2項至第4項規定，依系爭獎懲要點第12點、參照第9點第5款規定，決議記大過2次且免職處分；且依系爭考核辦法第6條免職。同年月13日通知上訴人免職處分，並依系爭考核辦法第12條第3項規定，於免職處分確定前將上訴人停職；上訴人提出申復、複核後，免職處分於110年12月30日生效，兩造已無僱傭關係等語（見本院卷(二)第236-238、211-212頁）。為上訴人所否認。經查：

(一)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」，勞動基準法第84條定有明文。次按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，國營事業管理法第33條定有明文。財政部據此訂立系爭考核辦法，以規範財政部所屬金融保險事業機構人員之各種考核制度與獎懲標準財政部所屬金融保險事業機構人員考核與獎懲。系爭考核辦法第5條並規定，由各機構視實際需要情形訂定考核獎懲基準，並報財政部備查（原審卷第111頁、第35頁）。被上訴人據此依實際需要訂定系爭獎懲要點，亦經財政107年2月21日台財人字第00000000000號函准予備查（見原審卷第611頁公文）。故系爭考核辦法、系爭獎懲要點均屬勞動基準法第84條所稱公務員法令，並兼具有工作規則之性質。則上訴人係公務員兼具勞工身分，即應依上開規定任免。上訴人主張被上訴人不得依系爭獎懲要點免職上訴人，有違反授權明確性、再授權禁止原則情形云云，洵無可採。又系爭考核辦法規定各種考核與獎懲標準（見原審卷第111-114頁），被上訴人依系爭考核辦法第5條規定，就實際需要制定系爭獎懲要點，並無超越系爭考核辦法規定情形。是上訴人主張系爭獎懲要點有大法官釋字第524號解釋所述瑕疵，無從做為被上訴人對員工獎懲依據一節（見本院卷(二)第193-196頁）；亦非可取。

(二)依系爭考核辦法第6條第1項第2款第5目、第2項規定：「專案考核之獎懲基準規定如下：…二、有下列情事之一者，1次記2大過：…(五)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」、「…1次記2大過，公務員兼具勞工身分者應予免職；純勞工身分者，以符合勞動基準法或其他法律所定得終止勞動契約之情形者為限，應終止勞動契約」。系爭獎懲要點第9點第5款、第12款則分別規定：「具有下列情形之一，1次記2大過：…(五)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」、「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要點』及其他有關法令規定情事，而本要點未列舉者，應參照本要點酌情予以懲處」。系爭調閱辦法第7

01 條第4項並規定：「前項未依規定調閱之帳戶屬於政府基金
02 者，依本公司職員獎懲要點第9點第5款記大過2次且免職處
03 分」（見第五段第(三)小段）。

04 (三)查上訴人違規查閱附表2政府基金達34次，且指示下屬刪改
05 查詢次數報表，已影響被上訴人客戶資料之隱密性及安全保
06 障，並嚴重違反勞工忠實義務，自屬言行不檢致嚴重損害被
07 上訴人聲譽，被上訴人抗辯上訴人構成(1)系爭獎懲要點第9
08 點第5款之言行不檢致嚴重損害被上訴人聲譽且有確實證據
09 之懲處事由；第12點公司職員違反其他有關法令規定情事；
10 (2)系爭考核辦法第6條第1項第2款第5目之言行不檢致嚴重損
11 害被上訴人聲譽且有確實證據之懲處事由；依獎懲要點第9
12 點第5款規定，一次記兩大過，並依系爭考核辦法第6條第2
13 項規定，應予免職處分，自屬有據。則被上訴人110年8月10
14 日人事評議委員會以上訴人未經核准，違規查閱客戶資料，
15 另指示下屬竄改查閱紀錄，規避稽核，情節重大，違反系爭
16 調閱辦法第7條第2項至第4項規定，嚴重損害被上訴人聲譽
17 為由，決議依系爭獎懲要點第12點、參照第9點第5款規定，
18 記大過2次且免職處分；迨110年8月13日，復以獎懲通知書
19 向上訴人表示：上訴人違反系爭調閱辦法，依系爭決議、系
20 爭獎懲要點第12點、參照第9點及系爭考核辦法第6條第2項
21 「1次記2大過，公務員兼具勞工身分者應予免職」之規定，
22 核定上訴人1次記2大過免職（見第五段第(六)小段），與前開
23 規定並無不合，自發生免職效力。

24 (四)查被上訴人於110年8月10日人事評議委員會以上訴人未經核
25 准，違規查閱客戶資料，另指示下屬竄改查閱紀錄，規避稽
26 核，情節重大，違反系爭調閱辦法第7條第2項至第4項規
27 定，嚴重損害被上訴人聲譽為由，決議依系爭獎懲要點第12
28 點、參照第9點第5款規定，記大過2次且免職處分；迨110年
29 8月13日，復以獎懲通知書向上訴人表示：上訴人違反系爭
30 調閱辦法，依系爭決議、系爭獎懲要點第12點、參照第9點
31 及系爭考核辦法第6條第2項「1次記2大過，公務員兼具勞工

身分者應予免職」之規定，核定上訴人1次記2大過免職（見第五段第(六)小段第2.點），該件通知書亦載明獎懲事由為違反被上訴人公司「客戶資料調閱辦法」，終止依據為系爭獎懲要點第12點及參照第9點規定以及被上訴人人事評議委員會110年第3次會議紀錄（見原審卷第195頁）；可見通知書係記載人事評議委員會免職結論與依據之摘要，上訴人如有疑義，亦得隨時得申請會議紀錄以核對免職理由。再依第五段第(六)小段第1.點所示，以及原審112年3月31日筆錄第4至5頁所載，上訴人確已知悉前述人事評議委員會會議所做成免職結論與依據；且上訴人於申復、再複核過程，從未主張其無從知悉前述人事評議委員會會議之免職理由（見原審卷第196、198-202頁公函）；則上訴人於本院改稱被上訴人110年8月13日通知書並未詳載解僱事由，以致其不知解僱理由為何，有違解僱明確性，被上訴人無從在訴訟中追加解僱事由云云（見本院卷(二)第195-196頁），亦非可採。

(五)再者，被上訴人員工違規查閱政府基金1次，依系爭調閱辦法第7條第4項、系爭獎懲要點第9點第5款、規定，即應一次記2大過，已如前述。然而上訴人擔任高階員工即經紀部經理，在7個半月期間（109年12月1日至110年7月14日），竟然違規查詢政府基金多達34次，其違失極為重大，且上訴人無故任意查詢政府基金資料，造成被上訴人客戶資料之隱密性及安全保障蕩然無存，也對於證券及金融秩序造成相當風險，上訴人事後復命下屬竄改查閱資料、規避稽核，已嚴重違反勞工忠實義務，應認兩造間僱傭關係之信賴基礎已受破壞，難以期待被上訴人採用解僱以外之方式繼續僱傭關係。是被上訴人依系爭獎懲要點第9點第5款、系爭考核辦法第6條第1項第2款第5目規定將上訴人免職，符合最後手段性之要件。上訴人空言被上訴人將其任意免職（解僱），不符合系爭考核辦法第6條規定本旨，違反解僱最後手段性云云（見本院卷(二)第197-200頁）；殊無可採。又上訴人多次違規查閱附表2政府基金資料，其違失情節重大，故被上訴人

據以免職，並無不當，已如前述；關於上訴人是否另有違規查閱其他客戶資料，即毋庸再為論述之必要，附此說明。

(六)從而，被上訴人於110年8月13日所為免職處分應屬合法，故兩造間已無僱傭關係。是以上訴人訴請確認其與被上訴人間經紀部經理之僱傭關係存在、被上訴人應給付薪資等項，均無依據。

十一、上訴人依據勞動關係、勞動契約工資請求權、民法第487條之規定，訴請如附表1第(2)欄第(二)、(三)項所示；為無理由，應予駁回。其假執行聲請，失所附麗，應併予駁回。是則原審依此駁回其訴及假執行之聲請，經核並無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判；為無理由，應予駁回。上訴人於本院依勞動契約工資請求權、民法第487條、第100條之規定，追加請求如附表1第(2)欄第(四)項所示本息；亦屬無理由，應駁回追加之訴。

十二、本件事證已臻明確，上訴人聲請調取109年12月1日至110年7月14日之政府基金（特殊戶）買賣資料、命被上訴人提出查核資料、提出買賣分層負責表等資料、監察院糾正資料等項（見本院卷(一)第227-229頁），並無必要。兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必要，併予敘明。

十三、據上論結，本件上訴與追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

法 官 吳燁山

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
書記官 莊雅萍

附表1：上訴人於原審與本院聲明：新臺幣（下同）

(1)原審聲明	(2)上訴與追加聲明
	(一)原判決廢棄。
(一)確認兩造間僱傭關係存在。	(二)確認上訴人與被上訴人間經紀部經理之僱傭關係存在。
(二)被上訴人應給付上訴人4萬4838元，並自110年8月16日起至上訴人復職日止，按月於每月1日給付上訴人8萬9676元，及各自每月2日起至清償日止按年息5%計算之利息。	(三)被上訴人應給付上訴人4萬4838元，並自110年8月16日起至上訴人復職日止，按月於每月1日給付上訴人8萬9676元，及各自每月2日起至清償日止按年息5%計算之利息。
	(四)追加聲明： 被上訴人應自(1)110年9月1日起，按月於每月1日給付上訴人2,692元，(2)111年按月於每月1日給付上訴人8,426元，(3)112年按月於每月1日給付上訴人11,208元，(4)113年按月於每月1日給付上訴人14,081元，(5)114年按月於每月1日給付上訴人16,954元，(6)115年按月於每月1日給付上訴人19,827元，(7)116年按月於每月1日給付上訴人22,700元，(8)117年按月於每月1日給付上訴人25,572元，(9)118年按月於每月1日給付上訴人28,445元，(10)119年按月於每月1日給付上訴人31,318元，(11)120年按月於每月1日給付上訴人34,191元，(12)121年按月於每月1日給付上訴人37,064元；及各自每月2日起至清償日止按年息5%計算之利息。
(三)願供擔保，請准宣告假執行。	(五)請依職權宣告假執行。
(見原審卷第357頁)	(見本院卷(一)第211-212頁)

附表2：上訴人查詢政府基金帳戶紀錄

編號	帳戶名稱	查詢時間	log紀錄
----	------	------	-------

		(註)	(原審卷頁數)
1	29767	109年12月31日13:20:26	452頁
2	退撫105全委台新	109年12月31日13:20:28	452頁
3	34342	109年12月10日08:34:39	446頁
4	新勞退107-2統一	109年12月10日08:34:40	446頁
5	91652	110年3月9日11:13:16*	484頁
6	國安基金	110年3月9日11:13:16	484頁
7	30852 新勞退群益106-1全委	110年5月20日16:34:04	518頁
8	30825	110年1月13日10:27:00	460頁
9	新勞退群益107-1全委	110年1月13日10:27:01	460頁
10	5986	110年6月17日12:58:13*	532頁
11	勞工保險基金	110年6月17日12:58:13	532頁
12		110年6月17日12:58:21*	532頁
13		110年6月17日12:58:21	532頁
14	6570	109年12月31日14:13:13	452頁
15	公務人退休撫卹基金	109年12月31日14:13:15	452頁
16		109年12月31日14:14:56	452頁
17		109年12月31日14:14:57	452頁
18		110年6月17日12:58:23	532頁
19		110年6月17日12:58:24	533頁
00	000000	110年5月6日10:59:48*	511頁
21	舊制勞退	110年5月6日10:59:48	511頁
22		110年5月20日16:33:11	518頁
00	000000	110年1月7日08:41:09	457頁
24	臺銀公教保險部	110年1月7日08:41:11	457頁
25		110年4月14日10:37:32	491頁
26		110年4月14日10:37:35	491頁
27		110年4月21日18:00:17	495頁
28		110年4月21日18:00:18	495頁

(續上頁)

01

29	6616 臺灣銀行	110年4月21日18：00：19	495頁
30		110年5月20日16：33：11	518頁
31		110年5月20日16：32：59	518頁
32		110年6月15日11：56：06	529頁
33		110年6月15日11：56：09	529頁
34		110年6月17日10：19：31	532頁
註：標註*之欄位，顯示該時間查詢次數共計兩次（例如：編號5、6均為11時13分16秒對於同一客戶之查詢，但是項目不同）			