臺灣高雄地方法院民事裁定

111年度勞全字第1號

聲　請　人　蔡奕柏

代　理　人　蔡尚宏律師

相　對　人　三商美邦人壽保險股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳翔玠

代　理　人　王之穎律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

相對人於本院111年度重勞訴字第4號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人。

聲請費用由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：聲請人於民國87年1月8日起任職於相對人公司，於相對人位於高雄市○○區○○○路000號17樓之通訊處擔任保險業務員，於106年1月起擔任主管。嗣於109年起，因聲請人配偶黃如翊多次向相對人反應保戶保單生存保險金差額短少問題，然均未獲置理，聲請人乃向金管會陳情；又因聲請人於110年底與同仁籌組工會；再因聲請人協助黃如翊與相對人間之獎金爭議，臺北總公司表示該獎金爭議為高雄分公司業務部門負責處理，聲請人遂陪同黃如翊與高雄分公司協商而發生爭議（下稱系爭行為）；相對人因上開事由，於111年1月26日通知聲請人於同年1月28日終止兩造間僱傭關係。相對人解僱理由略以「恐嚇威脅公司、向機關檢舉損害公司形象、偕同外人擅入公司高雄區部大樓」，依業務同仁工作暨職場紀律管理辦法（下稱系爭紀律管理辦法）為解僱，然相對人未依系爭紀律管理辦法第5條第4項、第9條規定，給予聲請人陳述意見及申復機會，即逕予解僱，其解僱顯有瑕疵；且依系爭紀律管理辦法附表-工作暨

職場紀律違規態樣表，縱以最嚴重之一、1.違反職場秩序，其懲處裁量參考為「面談輔導、申誡1次～違紀6點」，並非當然絕對解僱，相對人遽為解僱，違反比例原則；又以聲請人參與工會之日期與解僱日期對照勾稽，相對人實為因聲請人參與工會而藉機實施打壓解僱，違反工會法第35條第1項第1款之規定。相對人解僱程序有重大明顯瑕疵，聲請人已起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，依上開說明，聲請人有勝訴之望，且相對人為資本額35億之大公司，其繼續僱用非顯有重大困難，相對人對聲請人及配偶均終止契約，致聲請人家庭收入全部中斷，影響生活甚鉅，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，請求相對人於兩造確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人。

二、相對人則以：聲請人除因承攬關係擔任相對人之保險業務員外，另自105年12月14日起至111年1月28日止受僱於相對人，擔任業務主管，聲請人之妻黃如翊（亦為相對人之業務員，同時擔任相對人公司業務處經理）前與相對人間有獎金爭議，經臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第24好號民事判決駁回黃如翊之起訴，聲請人於前開訴訟期間，即一再要脅相對人，如未與黃如翊和解，給付其上開訴訟請求之金額、恢復組織權益關係，揚言申訴保險局、召開記者會、訴諸媒體散佈相對人「二年繳費速美鑽美元利率變動型終身保險」給付保戶生存保險金短少等不實情事，並將向勞動主管機關提出檢舉云云，且聲請人於黃如翊前開訴訟受敗訴判決後，竟於111年1月18日夥同第三人陳聖凱、黃如翊，未經約訪擅自闖入相對人高雄分公司，強勢要求與高雄分公司副總經理黃安華對話，經相對人員工田安雄制止不從，而任由陳聖凱大聲咆哮、怒罵相對人員工，並拒絕離去，已影響相對人公司日常運作，對相對人職場秩序造成嚴重破壞，並使公司員工產生心理畏懼，且已涉犯刑事侵入建築物罪嫌，所為顯已違反兩造聘僱契約第6條第1項第2款、第4款、系爭紀律管理

辦法第7條第2項第1款、附表第1款第1目至第3目、第9款第8目、業務同仁工作規則第5條，並構成勞基法第12條第1項第2款、第4款事由，相對人爰於111年1月26日預告自同年1月28日起終止兩造聘僱契約。又聲請人前開行為在場之人均可得見，非有事實不明之情形，無適用系爭紀律管理辦法第5條第4項餘地，聲請人亦未提出申復。相對人係於111年3月1日收受高雄市政府勞工局函始知悉成立企業工會一事，且至聲請人聲請本件定暫時狀態處分，方知聲請人參與工會事務，聲請人主張相對人有不當動機或因其參與工會而予以不利對待，均非事實。聲請人前述行為已嚴重干擾職場秩序，影響相對人公司日常運作，如繼續僱用聲請人，對於相對人公司之企業營運會產生嚴重干擾，且無法維持公司內部秩序，繼續僱用聲請人顯有重大困難，聲請人並未敘明有何無法足以維持生計之情，聲請人請求相對人繼續僱用聲請人，並無理由。

三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。參酌立法理由：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。次按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經

預告終止契約：二、勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。四、勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」勞基法第12條第1項第2款、第4款定有明文。所謂「情節重大」，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」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、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，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準。

四、經查，聲請人主張其受僱於相對人，相對人以其系爭行為違反聘僱契約及相關工作規則，依勞基法第12條第1項第2款、第4款終止勞動契約，並非合法，其已向本院提起確認僱傭關係存在等訴訟，業據提出名片、客戶詢問保單差額對話紀錄、終止契約通知函、系爭紀律管理辦法、民事起訴狀等件影本存卷可按，且聲請人所提確認僱傭關係存在訴訟現由本院以111年度重勞訴字第4號審理在案。依相對人所陳，聲請人於111年1月18日夥同陳聖凱、黃如翊，未經約訪擅自闖入相對人高雄分公司，強勢要求與高雄分公司副總經理對話，經相對人員工制止不從，而任由陳聖凱大聲咆哮、怒罵相對人員工，並拒絕離去，構成勞基法第12條第1項第2款、第4款之解僱事由。然上開對相對人公司員工實施暴行或有重大侮辱行為之人並非聲請人，且陳聖凱大聲咆哮、怒罵相對人員工之具體情形及內容為何，是否已構成實施暴行或有重大侮辱之行為，尚有不明，聲請人所為違反勞動契約或工作規則之情節是否確屬重大，而達於不能期待相對人繼續勞動契約之程度，即值存疑；再相對人是否可採用解僱以外之懲戒手段促其改善，其逕予解僱處分，是否符合解僱最後手段性

原則，亦有疑義，此均有待調查審認，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。又相對人資本總額35億元，為公開發行股票之公司，有其公司基本資料可考，係一具有相當規模之知名保險公司，聲請人受僱相對人多年，相對人依終止勞動契約前原工作繼續僱用，對相對人之營運及經濟負擔尚不致有何不利情事；相對人雖稱聲請人之行為嚴重干擾職場秩序，影響相對人公司日常運作，如繼續僱用，對相對人之企業營運會產生嚴重干擾，無法維持公司內部秩序云云。然聲請人是否確有相對人所述行為尚待調查，且相對人於全台設有分公司或通訊處，現仍持續營運中，系爭行為僅發生於相對人高雄分公司辦公室，且為單一事件，尚難認相對人如繼續僱用聲請人會對企業之存續造成危害或其他相類情形，足認相對人繼續僱用非顯有重大困難。又聲請人長期受僱於相對人，提供勞務為其生活重要活動，本院依職權調閱聲請人109 年度之財產所得明細，聲請人名下無不動產，薪資所得為其主要收入來源，而有持續工作以維持生計之需求，其遽遭解僱，頓失經濟收入來源，生活必受重大影響，於訴訟期間經濟上損害恐持續擴大，應認准相對人繼續僱用聲請人，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，而有定繼續僱用之暫時狀態處分之必要。

五、綜上所述，本件聲請人就其與相對人間確認僱傭關係存在訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難之定暫時狀態處分之請求及原因，已為釋明，其請求命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用，核屬有據，應予准許。

六、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

勞動法庭法 官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳

納抗告費新臺幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　29　　日

書記官　蔡蓓雅