臺灣高雄地方法院民事裁定

111年度勞全字第2號

聲　請　人　黃如翊

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

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3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。

其餘聲請駁回。

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85年1月9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86年6月起擔任主管。嗣於109年起，聲請人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，乃代客戶向金管會陳情；聲請人於110年底與同仁籌組工會；另聲請人所屬旗下組織跳代移轉後獎金損失等問題，聲請人多次奔波陳情，並與相對人高雄分公司協商而發生爭議；因上開事由，相對人先於111年1月25日以聲請人連續2年FYC負成長、未通過評核標準，且有恐嚇威脅、擾亂職場秩序及辱罵同仁等行為，將聲請人職務由處經理降調為業務經理，並於翌日（26日）以聲請人威脅恐嚇公司、藉詞向機關檢舉而損害公司形象、偕同外人擅入公司高雄區部大樓以語言侮辱公司及公司員工等（下稱系爭行為），違反聘僱契約，依「通訊處管理辦法」、「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）等規定，於同年1月28日終止與聲請人間之僱傭關係。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.違反職場秩序等不當行為者，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；且相對人執恐嚇威脅、擾亂職場秩序、違反維護企業形象信譽之不實事由，重複對聲請人為降職、解僱，顯有一事二罰之違誤；又聲請人於111年6月工作年資屆滿25年，合乎舊制退休金年資優惠結算資格，相對人於聲請人符合資格前為解僱，以規避舊制年資之結算給付，顯有不當動機；另聲請人等籌組之工會於111年1月26日成立，聲請人並當選為理事，聲請人並於111年1月25日就調職乙案聲請勞資爭議調解，相對人顯有因員工參與工會而予以不利對待，及於勞資爭議程序中解僱之違法，違反工會法第35條第1項第1款、勞資爭議處理法第8條之規定；至於聲請人之FYC負成長，係因110年1月至12月評核期間，因疫情難以與客戶接洽所致，且聲請人所屬「高十七區第16210通訊處」之FYC達成率屬於中等，亦優於南區同規模之通訊處。本件相對人降調聲請人職位及解僱難認合法，聲請人已起訴請求確認兩造間僱傭關係存在等訴訟，依上開說明，聲請人有勝訴之望，且相對人依調動前原工作繼續僱用，非顯有重大困難，相對人對聲請人及配偶均終止契約，影響聲請人生活甚鉅，爰依勞動事件法第49條第1項、第50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，並暫准聲請人回復於相對人高雄區16210通訊處處經理之原職。

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86年8月26日起受僱於相對人，並於100年1月28日起擔任通訊處經理，為相對人管理與督導1621通訊處各項業務。相對人每年均依「通訊處經理績效評量辦法」（下稱系爭評量辦法）評核通訊處經理，聲請人所管理督導之16210

通訊處於109年、110年FYC均為負成長，累積成長率負值高於各區部、全公司，月平均FYC未達60萬元，符合系爭評量辦法貳、二、⑵規定，輔以聲請人於110年12月6日、12月10日於相對人總公司、立法院會議大樓會議室，散佈相對人速美鑽保險給付保戶生存保險金短少等不實情事，破壞公司信譽及企業形象，違反通訊處管理辦法第二、㈣、1規定，並構成同辦法第三、㈡規定，相對人乃依前開規定於111年1月25日將聲請人調任為業務經理，並無違反勞工法令、工作規則、勞動契約等情形，聲請人依勞動事件法第50條聲請回復通訊處經理職務，為無理由。又聲請人於111年1月18日夥同陳聖凱、蔡奕柏強行闖入相對人高雄分公司辦公室，打斷會議並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，聲請人之行為違反通訊處管理辦法第1條本文、第2條本文及同條第㈣款第1、3規定，且構成兩造聘僱契約第5條第2項、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條第2款、第4款、勞動基準法第12條第1項第2款、第4款，嚴重影響相對人公司運作及內部秩序紀律之維護，足以對相對人及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待相對人以解僱以外之手段繼續其僱傭關係，相對人乃於111年1月26日預告自同年1月28日起終止兩造業務經理聘僱契約。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）。次按勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分，勞動事件法第50條定有明文。參酌其立法理由謂：勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第10條之1、第16條、第17條，性別工作平等法第17條等情形），且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。

四、經查：

(一)按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，勞基法第12條第1項第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。查聲請人主張其受僱於相對人，相對人以其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，業據提出業務主管聘僱契約書、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，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3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、蔡奕柏，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，則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。又相對人雖先於111年1月25日將聲請人職務由處經理降調為業務經理，旋於翌日（26日）終止勞動契約，等同未給予改善機會，即逕予最嚴重之解僱處分，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，係一具有相當規模之知名保險公司，聲請人受僱相對人已20餘年，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系爭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指述之行為尚待調查，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。

(二)基於勞工與雇主間人格上之從屬性關係，倘勞工有違反勞動契約或工作規則之情形，自有接受雇主依其違反勞動契約或工作規則情節之輕重而施予懲戒或制裁之義務，且因懲戒性調動，通常必伴隨勞工職務、職位、工作地點及特定津貼等內容之變更。是以，雇主基於企業經營及管理之需要，對違反勞動契約或工作規則之勞工所為職務之懲戒調動，與雇主在正常情形下，調動勞工工作，應遵守勞基法第10條之1規定之調動原則有別，惟仍應就該調職處分在業務上有無必要性或合理性、調職有無其他不當之動機或目的、調職後之工作地點是否過遠不合理，致影響勞工及其家庭之生活利益、是否符合誠信原則等，就一般社會通念綜合考量判斷。聲請

人主張相對人降調其職位非屬合法，爰聲請暫准恢復處經理之原職。查依系爭評量辦法貳、二、⑵規定：「評量結果為以下任一項，則調降為業務經理；自調降起2年內，得依通訊處經理復職辦法申請恢復處經理職級。每年定期評量辦法：1.通訊處連續2年FYC負成長（2年皆達月平均FYC80萬以上不適用）2.通訊處本處業績未達月平均FYC60萬。」（本院卷第122頁）。聲請人擔任16210通訊處經理，該通訊處於109年、110年FYC均為負成長，月平均FYC未達60萬元，此有相對人提出111年1月通訊處經理評量表-未通過評核名單可考（本院卷第125頁），聲請人雖陳稱係因評核期間受疫情影響，且聲請人所屬「高十七區第16210通訊處」之FYC達成率屬於中等，優於南區同規模之通訊處等語，然16210通訊處於109年之成長率為-25.06％，雖優於高十七區之-29.98％，然仍低於全公司成長率-22.82％（本院卷第64頁），且16210通訊處於110年之成長率為-37.02％，遠低於高十七區之-23.62％及總公司之-26.98％（本院卷第62頁），相對人依前開規定兼衡聲請人前揭行為損及公司形象，於111年1月25日將聲請人由處經理調任為業務經理，乃基於企業經營及管理之需要，客觀上難認有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之情形。聲請人又謂相對人係因其參與籌組工會及為規避舊制年資結算給付之不當動機而將其調職云云，然此並無相關證據可佐，自難採取。

五、綜上所述，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；至於相對人依系爭評量辦法之規定及聲請人之行為損及公司形象而調動聲請人職位，乃基於企業經營及管理之所需，難認有何其他不當動機、目的，或調職後之工作非其體能技術可勝任，或工作地點過遠致影響聲請人及其家庭之生活利益等

情事，聲請人聲請暫准回復於相對人高雄區16210通訊處處經理之原職，非有理由，不應准許。

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