臺灣高等法院高雄分院民事裁定

111年度勞抗字第4號

抗　告　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

相　對　人　蔡奕柏

代　理　人　蔡尚宏律師

上列抗告人與相對人間定暫時狀態處分事件，對於民國111年4月29日臺灣高雄地方法院111年度勞全字第1號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理　由

一、抗告意旨略以：相對人因承攬關係擔任抗告人之保險業務員外，自民國105年12月14日起至111年1月28日止受僱於抗告人，擔任業務主管。另相對人之妻黃如翊（亦為抗告人之業務員，同時擔任抗告人公司業務處經理）前與抗告人間有獎金爭議，經另案臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第24號民事判決駁回黃如翊之起訴（系爭臺北地院訴訟），而相對人於系爭臺北地院訴訟期間，要脅抗告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、訴諸媒體散佈抗告人「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。嗣黃如翊之系爭臺北地院訴訟受敗訴判決後，相對人竟於111年1月18日夥同訴外人陳聖凱、黃如翊，未經約訪即擅闖抗告人之高雄分公司，強勢要求與高雄分公司副總經理黃安華對話，經抗告人員工田安雄制止不從，而任由陳聖凱大聲咆哮、怒罵其他員工，並拒絕離去，已影響抗告人公司內日常運作，對職場秩

序造成嚴重破壞，使員工產生心理畏懼，且涉犯刑事侵入建築物罪嫌，相對人所為顯違反兩造聘僱契約第6條第1項第2款、第4款、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）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，並構成勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款事由，抗告人爰於111年1月26日預告自同年1月28日起終止兩造聘僱契約。再者，相對人前開111年1月18日之行為在場之人均可得見，非有事實不明之情形，並無適用系爭紀律管理辦法第5條第4項餘地，相對人亦未提出申復。抗告人係於111年3月1日收受高雄市政府勞工局函始知悉企業工會成立一事，且至相對人聲請本件定暫時狀態處分，抗告人始知悉相對人參與工會事務，因此相對人主張抗告人有不當動機或因其參與工會因而予以不利對待，所述均非事實。相對人前開行為已嚴重干擾職場秩序，影響抗告人公司日常運作，如繼續僱用相對人，對於抗告人之企業營運會生嚴重干擾，無法維持內部秩序，故抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難。相對人提起確認僱傭關係存在訴訟雖經原法院以111年度重勞訴字第4號受理（下稱本案訴訟），惟相對人就本案訴訟有無勝訴之望、雇主繼續僱用非顯有重大困難均未盡釋明之責，況抗告人名下財產總資產價值驚人，資力足以維持生計，難認相對人無法維持基本生活需要或有蒙受無法回復之損害等之虞，是相對人聲請本件繼續僱用之定暫時狀態處分，並無理由。詎原裁定逕認相對人已然釋明，原裁定尚有違誤，爰提起抗告，請求廢棄原裁定等語。

二、相對人則以：相對人於87年1月8日起於抗告人位於高雄市○○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，因相對人配偶黃如翊多次向抗告人反應保戶保單生存保險金差額短少問題，然均未獲置理，相對人乃向金管會陳情；又因相對人於110年底與同仁籌組工會；再因相對人協助黃如翊與抗告人間之獎金爭議，

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，相對人遂陪同黃如翊與抗告人之高雄分公司協商而發生爭議；抗告人因上開情事，於111年1月26日通知相對人於同年1月28日終止兩造間僱傭關係。抗告人之解僱理由略以「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」，主張依系爭紀律管理辦法為解僱，然抗告人未依系爭紀律管理辦法第5條第4項、第9條規定，給予相對人陳述意見及申復機會，即逕予解僱，其解僱顯有瑕疵，違反解僱最後手段性原則；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，抗告人遽為解僱，違反比例原則；又以相對人參與工會之日期與解僱日期對照勾稽，抗告人實為因相對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。抗告人解僱程序有重大明顯瑕疵之違法，且相對人已起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，依上開說明，相對人有勝訴之望，且抗告人為資本額新臺幣(下同)35億元之大公司，繼續僱用相對人非顯有重大困難，抗告人對相對人及配偶均終止契約，致相對人所仰賴工資生活已全部中斷，影響生活甚鉅，原審依勞動事件法第49條第1項規定，裁定准許抗告人繼續僱用相對人之定暫時狀態處分，並無違誤等語。

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；勞工為本法（即勞動事件法）第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞動事件法第49條第1項、勞動事件審理細則第80條第2項分別定有明文。次按勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評

價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要（最高法院111年度台抗字第200號裁定意旨參照）。又按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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）。

四、經查：相對人主張抗告人終止勞動契約，並非合法，已經勞資爭議調解不成立，並提起確認僱傭關係存在之本案訴訟，經原法院受理在案，業據相對人提出名片、客戶詢問保單差額對話紀錄、終止契約通知函、勞資爭議調解紀錄、系爭紀律管理辦法、民事起訴狀在卷可稽（見原審卷第17頁至第39頁、第43頁）。又依抗告人所述，相對人於111年1月18日夥同陳聖凱、黃如翊，未經約訪即擅闖抗告人之高雄分公司，要求與副總經理黃安華對話，經員工田安雄制止不從，任由陳聖凱咆哮、怒罵、拒絕離去，影響公司日常運作，嚴重破壞職場秩序，使員工心生畏懼，且涉犯刑事侵入建築物罪嫌，相對人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款暨附表第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，構成勞基法第12條第1項第2款、第4款事由，抗告人因此終止兩造聘僱契約。本院審酌抗告人前開解僱事由之具體情形及內容，是否已構成實施暴行或有重大侮辱之行為？且其情節是否確屬重大達於不能期待繼續勞動契約之程度，抗告人是否可採用解僱以外之懲戒手段促其改善，其解僱是否符合解僱最後手段性等情，均有待原法院於本案訴訟調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。又相對人復主張抗告人未依系爭紀律管理辦法第5條第4項、第9條規定，給予相對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，抗告人遽為解僱，違反比例原則等語(見原審卷第11頁至第12頁)，此有系爭紀律管理辦法在卷可佐(見原審卷第33頁至第40頁)。堪認相對人就本案訴訟有勝訴之望一節，已盡其釋明之責。

五、又抗告人雖主張相對人之行為嚴重干擾職場秩序，影響抗告人公司日常運作，對嚴重干擾公司營運，無法維持公司內部秩序云云。然參酌抗告人為資本總額35億元之公開發行有價證券公司，並有相對人提出之公司基本資料查詢可考（見原審卷第41頁），足認抗告人係社會所熟知具有相當規模之知名保險業公司，且相對人受僱於抗告人多年，抗告人依終止勞動契約前原工作繼續僱用相對人，對公司營運及經濟負擔於多年間並無不利情事，應不致於繼續僱用相對人即造成抗告人有不可期待之經濟上負擔。況相對人是否確有前開抗告人所述行為尚待本案訴訟調查審認，且抗告人於全國另外設有其他分公司或通訊處，並持續營運中；若相對人於各地或多處分公司表示其個人意見之方式，確實有逾越法律所容許之界限，抗告人尚得提出於本案訴訟供實體審酌或藉由其他法律程序主張權利，參酌抗告人之資本規模，與平常處理保險事故之專業與經歷，依一般社會生活經驗而言，縱相對人曾有過於激烈表示意見方式，對於抗告人之影響亦不至於產生危及企業存續或其他相類之情形。揆諸前揭說明，尚難認抗告人依終止勞動契約前原工作繼續僱用相對人，將對抗告人公司存續、營運造成危害或其他相類情形，足認抗告人繼續僱用非顯有重大困難。

六、再者，參酌本案訴訟屬於得上訴第三審事件，則自起訴至第三審確定止，參考各級法院辦案期限實施要點規定第2點：第一審通常程序審判案件之期限為1年4個月、第二審審判案件之期限為2年、第三審審判案件之期限為1年，預估共計約需4年4個月作為本案訴訟終結所需期間始得終結確定，則依利益衡量原則，就本案訴訟確定前，審酌抗告人之資本規模依終止勞動契約前原工作繼續僱用相對人，不致於繼續僱用

相對人即造成抗告人有不可期待之經濟上負擔，已如前述；相較於依原法院職權調取109年度之財產所得明細所示，相對人名下無不動產，薪資所得為其主要收入來源，足認相對人有持續工作維持生計之必要需求，況縱使如抗告人之主張相對人名下有不動產為真實，並以所有不動產以房借款，相對人亦存在有高額債務尚未清償之情形，難以逕認相對人於未來4年4個月本案訴訟期間確實有資力足以維持生計，足認相對人未獲繼續僱用之不利益，與抗告人資產規模與繼續僱用之負擔，經兩相衡量比較後，應以相對人未獲繼續僱用將來可能影響生計之不利益為大，而抗告人繼續僱用相對人之負擔為小；再參以勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。揆諸前揭說明，相對人縱使短期內尚有資力，法院仍不得僅因相對人有資力足以維持生計，即逕謂相對人於將來本案訴訟期間並無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，經個案中衡量比較抗告人繼續僱用之負擔與相對人未獲繼續僱用所受之不利益後，本件仍有防止相對人將來生計發生重大損害或避免急迫危險之必要。

七、綜上所述，原裁定認定兩造間確認僱傭關係存在之本案訴訟有勝訴之望，及抗告人繼續僱用相對人定暫時狀態處分之請求及原因已為釋明，命抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，於法並無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

八、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　甯　馨

法　官　林雅莉

法　官　洪能超

以上正本證明與原本無異。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,000元。再為抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　24　　日

書記官　黃瀚陞

附註：

再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

再抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起再抗告或委任時釋明之。