臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞抗字第7號

抗　告　人　中華電信股份有限公司

法定代理人　簡志誠

代　理　人　劉師婷律師

相　對　人　施百駿

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年6月18日臺灣南投地方法院114年度勞聲字第1號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理　由

一、相對人聲請及答辯意旨略以：伊自民國92年3月31日起受僱於抗告人，擔任其南投營業處高級管理師，每月工資為新臺幣（下同）9萬4,900元，然抗告人於114年2月8日以伊對第三人即中華電信工會南投分會理事長○○○為職場不法侵害（下稱系爭事件）為由，依抗告人「從業人員獎懲標準」（下稱系爭獎懲標準）決定為記過以上懲處。伊因此向南投縣政府提出勞資爭議調解，抗告人竟於同年3月19日調解不成立當日下午，即依系爭獎懲標準第9條第2項規定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），已違反勞資爭議處理法（下稱勞爭法）第8條規定，且其未先給伊懲處或其他適當處分之前提下即逕行解僱，不符合解僱最後手段性原則，其終止系爭勞動契約不合法，伊已對抗告人提起確認僱傭關係存在等之訴，經原法院以114年度勞專調字第13號（下稱本案訴訟）受理在案，並有勝訴之望。又伊遭解僱後，頓失經濟來源，生活受到重大影響，而抗告人為實收資本額775億7446萬5,450元之上市公司，旗下員工於112年超過2萬人，為具有相當營業規模之企業，非不能透過職務調動之方式，避免伊與○○○接觸，其繼續僱用伊，非顯有重大困難

之情事。爰依勞動事件法第49條第1項規定（下稱系爭規定），聲請由抗告人繼續僱用及按月給付伊9萬4,900元工資之定暫時狀態處分。原裁定予以准許，並無違誤，抗告人抗告為無理由，應予駁回等語。

二、抗告人抗告意旨：兩造於114年3月19日上午進行勞資爭議調解不成立時，雙方已當場知悉結果，伊於當日下午終止系爭勞動契約並未違反勞爭法第8條規定。又相對人任職逾21年，熟知工作規則，卻於工會選舉期間發生系爭事件，致○○○身心受創，破壞公司內部團結及管理秩序，嚴重影響勞動契約信賴關係。而相對人曾於105年間因類似行為被調職，並非初犯，且於調查程序中未展現悔意，伊已無法透過調職等手段促其改進，伊對其解僱符合最後手段性原則。再者，伊係按內規受理通報、組成事件處理小組並經訪談調查後，認定相對人構成職場不法侵害，復依「從業人員考核要點」召開考核委員會，給予相對人陳述意見機會後，合法解僱相對人，相對人提起本案訴訟並無勝訴可能。另相對人為求勝選之行為已嚴重影響公司內部團結和諧，動搖職場秩序，危害企業存續，伊繼續僱用相對人顯有重大困難；而相對人年47歲，具備經營管理碩士學位及高度專業能力，謀職應非困難，其並未釋明薪資是否為其家庭主要收入，且系爭勞動契約終止後，相對人仍安排出國旅遊，難認其經濟狀況已達急迫危害。若准許定暫時狀態處分，將嚴重損及公司紀律與運作秩序，影響員工士氣，公司將蒙受重大不利益，危害內部員工工作權益。綜合衡量相對人因本件定暫狀態處分所可防免之損害，顯然小於伊可能所受之損害，本件不符系爭規定，並無定暫時狀態處分之必要，爰依法提起抗告，請求廢棄原裁定，並駁回相對人之聲請等語。

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，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，為勞動事件法第49條第1項（下稱系爭規定）所明定。揆諸其立法理由明載：

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，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。其規範旨趣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。上開規定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，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量，不得僅以勞工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要。又勞工依系爭規定，於提起確認僱傭關係存在之訴，聲請法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，應就本案有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，負釋明之責。而所謂「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113年度台抗字第418號、114年度台抗字第391號裁定意旨參照）。復按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院98年度台抗字第807號裁定意旨參照）。

四、經查：

㈠關於相對人於本案訴訟有勝訴之望部分：

相對人主張伊自92年3月31日起受僱於抗告人，擔任其南投營業處高級管理師，每月工資為9萬4,900元，然抗告人於114年2月8日以系爭事件為由，依系爭獎懲標準決定對伊為記過以上懲處。伊因此向南投縣政府提出勞資爭議調解，抗告人於114年3月19日調解不成立當日下午，依系爭獎懲標準第9條第2項規定終止系爭勞動契約，伊已提起本案訴訟，並有勝訴之望等情，業據提出服務經歷證明、113年10月至114

年3月員工電子薪給清單、選舉公告、抗告人函文為證（見原法院卷13-33頁、63-65頁），並有南投縣政府函附之勞資爭議調解資料可稽（見原法院卷105-131頁）。又抗告人所辯未違反勞爭法8條規定，而系爭事件致○○○身心受創，破壞公司內部團結及管理秩序，且相對人並非初犯，伊按規定合法終止系爭勞動契約等情，固據提出相對人於工會選舉前及當日，對工會會員寄送之公開信、114年第1次、第4次考核委員會議紀錄、診斷證明書、函文、從業人員考核要點、執行職務遭受不法侵害預防計畫、訪談紀錄表、南投縣政府勞資爭議調解紀錄、發文紀錄、臺灣南投地方法院檢察署檢察官不起訴處分書、和解書為證（見原法院卷155-205頁）。惟相對人所為系爭事件是否確實合乎系爭獎懲標準規定、是否符合解僱最後手段性原則，尚須經本案訴訟調查及審理，始得確定抗告人終止系爭勞動契約是否合法，堪認相對人就其本案訴訟有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

㈡關於抗告人繼續僱用非顯有重大困難部分：

1.查相對人主張抗告人為實收資本額775億7446萬5,450元之上市公司，且旗下員工眾多等情，業已提出經濟部商工登記公示資料、114年3月7日Yahoo股市新聞擷圖為證（見原法院卷73-85頁），可見抗告人為具相當規模之企業，且資本雄厚，堪認抗告人依相對人於遭解僱當時之原勞動條件繼續僱用相對人，衡情應不至於因此即對抗告人之營運或資金運用產生重大不利，而造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情事。堪認相對人就抗告人繼續僱用非顯有重大困難乙節，亦為相當之釋明。

2.抗告人雖辯稱若准予相對人暫時回復原職，將嚴重影響伊資安紀律及內部團結與和諧，動搖職場秩序，致蒙受重大不利益云云，並提出○○○之意見聲明書、具名連署書、系統查詢異常紀錄為證（見原法院卷295-329頁、本院卷79頁）。惟抗告人應可安排相對人至其他單位工作，經由調整部門、工作項目及限制資安授權等事務管理方式防免上開不利益，

尚難認抗告人將因繼續僱用相對人，而遭受企業存續之危害。至抗告人所辯稱伊兩造已無互信，故繼續僱用相對人顯有重大困難云云。然抗告人解僱相對人是否合法，尚待本案訴訟審理，且相對人於繼續受僱期間仍須遵守相關工作規則，是抗告人執此辯稱繼續僱用相對人顯有重大困難云云，亦無可採。

3.又據相對人之勞工保險被保險人投保明細（見原法院卷91頁、限制閱覽卷），可認相對人長期於抗告人處就業，其受僱於抗告人處所獲取工資，乃其主要經濟來源，其遽遭解僱，頓失經濟收入來源，生活必受重大影響。是本院審酌如否准相對人本件定暫時狀態處分，其家庭生計未來將陷入困境，反觀抗告人雖因而有暫時給付薪資之損害及調整員工職務之不便，然得以所受領之勞務予以彌補，所蒙受之不利益應少於相對人所受損害，故認有命抗告人繼續僱用相對人，使其暫時受領薪資之必要。

五、綜上所述，相對人依系爭規定，聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，核屬有據，應予准許。原裁定准予相對人之聲請，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。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　5　　日

勞動法庭　審判長法　官　陳得利

法　官　高英賓

法　官　莊宇馨

正本係照原本作成。

抗告人得再抗告。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（須按照他造人數附具繕本）並繳納裁判費新臺幣1,500元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官　謝安青

中　　華　　民　　國　　114　年　　9　　月　　5　　日