

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第12號

聲 請 人 江政祐

相 對 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

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國110年12月6日起受僱於相對人，擔任其資訊技術分公司之資訊雲端人員，月薪約定為新臺幣（下同）9萬3572元。依據「中華電信股份有限公司與中華電信股份有限公司產業工會團體行約」（下稱團體協約）第16條之約定，相對人對聲請人為任何調動處分時，除應有「業務需要」外，更應尊重聲請人意願並得聲請人同意，其調動方屬合法。聲請人為中華電信股份有限公司產業工會之會員，自應受團體協約第16條之保障。詎相對人於112年7月4日未經聲請人同意，即將聲請人由原「資分雲端系統處企業混合雲建置營運科」（下稱雲端系統處）調至「全通路處應用發展處」（下稱全通路處），然因聲請人拒絕相對人之違法調動，聲請人除每日定時於相對人公司上下班打卡外，仍於原工作單位繼續工作。嗣相對人於113年8月30日以聲請人「未經授權擅自公布其績效考核結果」、「未依規定填寫績效目標計劃表、配合績效面談作業」、「屢次未依規定簽報公出、加班單」、「行為不佳並屢次辱罵、恐嚇主管」與「屢次未遵守公司資安規定」等懲處事由，予以聲請人「一大過

暨一過」之處分，更於勞資爭議調解期間之114年1月17日，以聲請人具備勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款與第6款之事由，片面終止兩造間之僱傭關係，然聲請人並無上開違法事由，且出勤狀況正常，相對人以113年8月間受懲處之事實片面終止勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規定之30日，亦違反勞資爭議處理法第8條之規定，則相對人終止兩造間之僱傭契約，自不合法。

(二)又兩造間之信賴關係並未破壞，繼續僱用聲請人並無任何資訊安全風險疑慮，就相對人而言無任何不可期待之經濟上負擔，相對人繼續僱用聲請人顯無重大困難。而聲請人遭解僱後，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，對生計有重大影響，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；而對於相對人而言，無論係雲端系統處抑或全通路處，單位均存在且均有用人需求，相對人繼續僱用聲請人應無困難。是於本案訴訟終結確定前，權衡聲請人未獲繼續僱用所受之損害，與相對人繼續僱用聲請人所受之不利益程度，顯然相對人所受損害較小，本件自有准許命相對人繼續僱用及按月給付工資之必要等語。

(三)並聲明：1.相對人於兩造間確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人9萬3572元。2.相對人於兩造間確認僱傭關係存在事件終結確定前，應按月提繳勞工退休金5034元至聲請人勞工退休金個人專戶。

二、相對人則以：

(一)聲請人原任職於相對人資訊技術分公司雲端系統處，因應全通路處業務之需要，經其主管與聲請人進行溝通，並確認其調派意願後，於112年6月27日以信人資字第1120001543號調派函，將聲請人自雲端系統處調派至全通路處。聲請人於同年7月3日親自繳交到職回覆單，係同意接受相對人之調動，完成調派作業。本件調派作業未改變聲請人之工資、職階、工作地點、體能勞動力、技能需求及家庭生活，此工作調度亦合於勞動契約之約定，並符合勞基法第10條之1規定，調

01 派命令自無違法；且依相對人「轉調處理要點」，商調本不
02 以會簽人員本人為必要。詎聲請人於113年間多次差勤異
03 常，亦不接受主管交派任務，嚴重影響公司出勤管理與業務
04 運作，嗣又不配合辦公地點遷移，於113年12月17至19日，
05 未於指定地點打卡上班，且未依規定請假，連續曠職3日。
06 亦曾於112年10月、12月間，聲請人因不滿調職，於全通路
07 處處長辦公室大聲咆哮，並持續以電子郵件恐嚇處長，經記
08 過處分後仍不改善。113年11、12月間，又因不滿主管高科
09 長敦促其完成工作，數次以「高小姐」、「妳」字眼惡意攻
10 擊該男性主管，致高科長感受人格受損。相對人於聲請人調
11 職後曾多次透過內部管道與聲請人溝通，顯見其並非一時情
12 緒失控，而是蓄意挑起爭端，且事後未對該等主管表達歉
13 意，多次勸誡亦置之不理，其行為已嚴重破壞勞動契約存續
14 之信賴基礎，並違反勞基法第12條第1項第2、4、6款，經相
15 對人於雙方勞資爭議調解不成立後合法終止僱傭關係，聲請
16 人本案訴訟實無相當程度之勝訴可能，亦未就勝訴可能性，
17 提出能即時調查之證據以為釋明。

18 (二)又認定雇主繼續僱用勞工是否顯有重大困難，應考量勞雇雙
19 方間之信賴關係，繼續聘僱勞工是否有動搖雇主公司內部團
20 結及工作表現之虞，倘勞工有作業異常疏失之情形，得否認
21 雇主客觀上有期待其繼續僱用勞工之利益。本件聲請人違反
22 內部保密規定與資安紀律，且屢次不實申報主管之假單，對
23 公司內部秩序與資訊安全造成重大風險，加以其屢次對主管
24 施以大聲咆哮、恐嚇、侮辱等暴力行為，造成主管精神上之
25 極大壓力，嚴重影響公司內部之管理，甚於兩造僱傭關係終
26 止後，強行進入公司，並對到場規勸之人才發展處（下稱人
27 發處）處長提起強制罪告訴，兩造間信賴基礎已受破壞。且
28 聲請人之原職位得接觸相對人公司系統，及相對人客戶之機
29 密資料，倘令相對人繼續僱用聲請人，對相對人及相對人客
30 戶之資訊安全將造成相當程度之風險，相對人繼續聘僱聲請
31 人顯有重大困難。聲請人僅泛稱相對人公司仍有用人需求，

01 卻未提出具體事證以資釋明。

02 (三)聲請人現年44歲，正值盛年，審酌其年齡、智識及學經歷等
03 各項，非無於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，則
04 於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，亦
05 難認聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復
06 損害之虞，亦未見聲請人提出事證釋明。然聲請人在職期間
07 之不當行為已嚴重影響相對人內部秩序紀律之維護，對相對
08 人及所營事業造成相當之危險，以及不可期待之經濟上負
09 擔，足以使相對人受到重大之損害。是以，聲請人聲請本件
10 定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然小於相對人因此所受
11 之不利益或損害，爰請求駁回聲請人之聲請。

12 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
13 且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為
14 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
15 第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有
16 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱
17 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
18 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序
19 為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
20 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
21 性等要件之具體化。勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院
22 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
23 損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯
24 有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未
25 獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益
26 程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第275號
27 裁定意旨參照）。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，
28 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
29 擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度
30 台抗字第2號裁定意旨參照）。

31 四、經查：

01 (一)本案訴訟是否有勝訴之望部分：

02 聲請人就此部分主張，業已提出113年12月17日至19日出勤
03 紀錄、全勤獎金領取資料、請假單查詢明細、存證信函、11
04 3年度員工職涯發展與目標計劃表暨簽核紀錄、電子郵件及
05 溝通軟體資料等件為證（見本院卷第27、213至219、223至2
06 25頁），並經本院依職權調取本案訴訟（即本院114年度勞
07 訴字第67、251號事件，下同）卷宗核閱無訛，堪認相對人
08 依勞基法第12條第1項第2、4、6款規定與聲請人終止僱傭契
09 約究否合法，尚待審認，兩造間之僱傭關係是否存在及聲請
10 人相關給付請求有無理由等，皆有爭議，聲請人自己就本案
11 訴訟有勝訴之望為相當之釋明。相對人固以聲請人多次差勤
12 異常，復不配合辦公地點遷移，未於指定地點打卡上班，並
13 對相關主管惡意攻擊，蓄意挑起爭端，已違反勞基法第12
14 條，其本案訴訟實無勝訴可能等語置辯，惟核其係就本案訴
15 訟之實體抗辯，且解僱是否合法正當，尚待本案調查辯論後
16 始得認定，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，是以相對人
17 據此抗辯聲請人未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，
18 洵無可採。

19 (二)相對人繼續僱用是否非顯有重大困難部分：

20 1.查聲請人並未提出其經濟狀況達生活困窘、需持續工作以維
21 持生計程度之證據，經其當庭同意由本院調取其112、113年
22 度財產所得資料後（見本院卷第319頁），則發現其尚有車
23 輛、相當數量之股票投資等財產（參閱卷之聲請人稅務財
24 產所得資訊連結作業查詢結果），又其在相對人之薪資收入
25 是否為其或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收
26 益或資產、其他家庭成員資力狀況等事實，並無進一步之釋
27 明，則其主張對其暨家人生計造成重大影響等語，尚非無
28 疑。尤以聲請人時值壯年，並曾於台達電子工業股份有限公司、台灣積體電路股份有限公司、研華股份有限公司等擔任
29 工程師之工作經歷（見本院卷第135頁之聲請人應徵報名履
30 歷），顯具高度專業能力等情以觀，堪信其具有相當之謀生
31

01 能力及競爭力，非無於訴訟期間暫覓適當工作獲取報酬、支
02 付生活所需之可能，是於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼
03 續給付薪資，仍難謂聲請人有何無法維持基本生活需要，或
04 有蒙受無法回復損害之虞，則聲請人就其有於相對人處持續
05 工作以維持生計及自我實現目的之強烈需求乙節，難認已有
06 釋明。

- 07 2.再相對人為具相當規模之電信業者，營運穩健，每年度對外
08 開放職缺、進行招考應為週知之情，是聲請人主張相對人有
09 相關人力需求乙節固屬無訛。然相對人另抗辯因其掌握大量
10 民眾個人資料及政府機關關鍵基礎設施，故資訊安全防護極
11 其重要，並應對員工嚴格要求資安紀律等語，尚非無據，又
12 聲請人職司負責資訊雲端業務，卻於113年5月間開啟不符相
13 對人規定之通訊埠，及以私人電腦連接公司網路及有風險軟
14 體，致相對人內部系統面臨外部威脅風險，且為監控檢測並
15 漏洞管理致使需額外勞費之情，有相對人提出SOC風險事件
16 通報之電子郵件暨說明附卷可稽（見本院卷第121、271頁）
17 ，是相對人已釋明聲請人所為造成相對人不可預期風險及經
18 濟上負擔，兩造間信賴基礎業受相當之破壞。復參酌相對人
19 抗辯聲請人於112年10、12月間對於全通處處長之激烈反
20 映，113年11、12月間以女性字眼稱呼男性主管高科長，114
21 年2月因被通知不能再進入相對人辦公場所而對人發處處長
22 提起強制罪告訴等情，亦據提出聲請人寄發予全通處處長、
23 高科長電子郵件、全通處處長、高科長回覆電子郵件、臺北
24 市政府警察局中正第一分局函文在卷足參（見本院卷第105
25 至107、307頁），再兼衡自112年7月以來之調職爭議，雙方
26 屢有齟齬歷有年所，此情復為兩造有所陳明，故綜前應認雙
27 方信任關係確已嚴重喪失，相對人繼續聘僱聲請人顯有重大
28 困難。
- 29 3.基上，聲請人未能釋明其無資力維持生計，難認有何防止發
30 生重大之損害或避免急迫之危險等必要，又聲請人所為業已
31 破壞雙方間信賴關係及內部秩序之維持，相對人若繼續僱用

01 聲請人，確可能導致相對人公司暨客戶資訊安全風險及經濟
02 上負擔之疑慮，而相對人企業經營亦受危害干擾，是本件應
03 認聲請人未能釋明本件合致相對人繼續僱用其非顯有重大困
04 難之要件，要難僅以聲請人主張相對人有用人需求云云，遽
05 論相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難之情形。並權衡兩
06 造因此所可能各受之利益與損害後，難認聲請人因處分所獲
07 得之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或
08 損害，即難謂本件聲請已達防止聲請人發生重大損害、或為
09 避免急迫危險而有定暫時狀態處分必要之程度。從而本件尚
10 無保全為暫時權利保護之必要性，聲請人聲請應予駁回。

11 五、綜上所述，聲請人就其聲請定暫時狀態處分之要件難認予以
12 釋明，揆諸首開規定及說明，本件聲請於法不合，不應准
13 許，應予駁回。

14 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
15 主文。

16 中 華 民 國 114 年 8 月 21 日
17 勞動法庭 法 官 楊承翰

18 以上正本係照原本作成。

19 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
20 費新臺幣1500元。

21 中 華 民 國 114 年 8 月 21 日
22 書記官 馮姿蓉