

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第62號

聲 請 人 朱梅芳

相 對 人 凱基證券股份有限公司

法定代理人 許道義

代 理 人 劉志鵬律師

劉素吟律師

戴國耀律師

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

主 文

- 一、相對人應於本院114年度重勞訴字第24號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月於每月15日給付聲請人新臺幣14萬元。
- 二、聲請人其餘聲請駁回。
- 三、聲請程序費用新臺幣3,000元由相對人負擔。

理 由

- 一、聲請意旨略以：伊自民國111年8月1日起任職於相對人資訊部，職稱及職等分別為協理及13職等，相對人終止兩造勞動契約時之約定薪資為新臺幣（下同）14萬元，並於每月15日發放當月薪資。詎伊主管即相對人資訊部副總即第三人李淑英在伊並無任何犯錯、無不能勝任工作、未簽署任何同意書之情況下，於112年10月1日逕行將伊從原本管轄三個小組之「資訊發展與管理組」大組長，調動為臨時新設立（現已不存在）之「專案組」小組員（下稱系爭調動），將伊從主管職調降為非主管職，系爭調動乃為逼退伊，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第1款至第3款規定。嗣李淑英於112年12月21日告知伊要伊自請離職或被資遣，伊不同意後，

01 李淑英旋於113年1月23日至同年4月23日對伊進行為期3個月  
02 虛偽不實之績效改善計畫，且在未事先溝通協議、未提供教  
03 育訓練、未真實提供輔導之情況下，於113年4月22日告知伊  
04 未通過績效改善計畫，其後相對人人力資源部經理以電子郵件  
05 通知伊未通過績效改善計畫而預計資遣，生效日為113年5  
06 月31日等事，然相對人所為終止與勞基法第11條第5款規定  
07 未合，亦違反解僱最後手段性原則，伊已提起確認僱傭關係  
08 之訴（案列：本院114年度重勞訴字第24號，下稱本案訴  
09 訟），伊就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性已為釋明。又  
10 相對人實收資本額高達180億餘元，經濟實力遠優於伊，因  
11 定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害及調整職務之不便，  
12 然顯較伊所欲避免之損害為小，且得受領伊提供勞務予以彌補，  
13 應認相對人繼續僱用伊並無重大困難。另定暫時狀態處分所宣示  
14 繼續僱用之內容，包括依原工作內容或依兩造所同意繼續僱用之  
15 內容，又伊於系爭調動後之「專案組」現已不存在，且系爭調動  
16 違反勞基法第10條之1本屬無效，系爭調動後伊職務與原職職務  
17 層級有別，致伊無法發揮過去累積之主管職之領導、統合地位  
18 與專業價值，無法從工作勞務提供過程獲得職場自我成就；另  
19 伊於系爭調動後之工作內容與伊過往之工作模式與內容有相當  
20 差異，且新指派職務範圍甚廣，非伊之體能、技術所能勝任，  
21 為不合法之調動。爰依勞動事件法第49條第1項規定提起本件聲  
22 請等語，聲明：相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請  
23 人，並回復聲請人擔任相對人資訊部資訊發展與管理組大組長  
24 職務（職稱協理、職等13職等），及按月於每月15日給付聲請  
25 人14萬元、按年於每年1月15日給付27萬元。

## 27 二、相對人陳述意見略以：

28 (一)聲請人自受僱起，專業能力與溝通管理能力均明顯不足，  
29 除於執行專案過程中發生重大工作表現不佳事件外，對於伊分  
30 階段給予適當之金融專案任務，聲請人工作狀況與工作態度  
31 仍未改善，確有不能勝任工作情事，伊曾多次輔導聲請人改

01 善，並多次給予轉任之協助，惟聲請人客觀上未積極改善，  
02 主觀上更拒絕改善，工作表現與工作態度持續消極，伊雖已  
03 盡力輔導聲請人，並給予轉調其他職務機會，然聲請人於績  
04 效改善期間不僅未達改善目標，工作態度持續消極敷衍且拒  
05 絕伊提供之轉調協助，足見伊已盡力提供必要協助、已盡迴  
06 避解僱之努力，堪認伊僱用聲請人已無法達成客觀合理之經  
07 濟目的，伊資遣聲請人符合解僱最後手段性，聲請人就本案  
08 訴訟並非顯有勝訴之望。

09 (二)聲請人調至專案組後，原資管組組長職缺已由原整合規劃組  
10 組長即第三人汪鋹成接任，並由第三人李明昌接任整合規劃  
11 組組長，目前聲請人原所屬部門並無聲請人可勝任職缺，如  
12 准許聲請人之聲請，伊不僅履行上顯有困難，且恐使勞工認  
13 為向法院聲請定暫時狀態處分時，可指定曾擔任過職位之錯  
14 誤法律見解，鑒於聲請人離職前之職位為專案組組員，故縱  
15 使聲請人執意主張伊應繼續僱用，亦應由伊提供專案組組員  
16 職務，而非聲請人曾經擔任之資管組組長一職。又鑒於聲請  
17 人離職前，違反伊對於機密資訊保護之相關規定，私自列印  
18 伊內部資料並攜出且未歸還，更屢次無端對主管提起刑事告  
19 訴，已嚴重破壞雙方間之信賴關係，倘伊繼續僱用，恐加劇  
20 聲請人之不當行為，使其無所畏懼地公然接觸、列印、甚至  
21 取走伊機密資訊，將致伊機密資訊有洩漏之虞等不利風險，  
22 亦恐助長聲請人於職場中公然挑戰、違抗直屬主管之正當指  
23 揮監督，造成伊營運及人事管理上之重大困擾，伊繼續僱用  
24 聲請人顯有困難。另依聲請人提出之綜合所得稅申報資料，  
25 聲請人並非家庭主要收入或唯一收入來源，且聲請人離職1  
26 年半後始提出本件聲請，難認聲請人有持續於相對人處工作  
27 以維持生計之需求等語，聲明：聲請駁回。

28 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  
29 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
30 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  
31 條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，

01 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於  
02 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  
03 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保  
04 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  
05 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  
06 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌  
07 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條  
08 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  
09 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否  
10 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院11  
11 2年度台抗字第1014號民事裁定參照）。

#### 12 四、經查：

##### 13 (一)就本案訴訟是否有勝訴之望部分：

14 本案訴訟確已繫屬本院，經核聲請人所主張之事實，兩造爭  
15 執甚烈，系爭調動及相對人所為解雇是否合法等節，尚待本  
16 案訴訟審認，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分之請求，及  
17 本案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。

##### 18 (二)就雇主繼續僱用是否顯有重大困難部分：

- 19 1.依聲請人提出之經濟部商工登記公示資料（見本院卷第29  
20 頁），相對人實收資本額為181億7,000萬餘元，為具相當規  
21 模之公司，如因定暫時狀態處分，需暫先按月支付聲請人工  
22 資，不至於造成其經濟上負擔，且依聲請人提出之104人力  
23 銀行網路徵才資料，相對人仍有相關資訊稽核人員、亞太區  
24 稽核人員等職缺（見本院卷第301-306頁），可徵相對人於  
25 本案訴訟審理期間以每月14萬元之薪資繼續僱用聲請人從事  
26 依其學經歷所得勝任之相關職務，非顯有重大困難。
- 27 2.相對人雖抗辯聲請人離職前私自列印其內部資料攜出且未歸  
28 還，違反其關於機密資訊保護之相關規定，並無端對主管提  
29 起刑事告訴，已嚴重破壞雙方間之信賴關係，倘繼續僱用聲  
30 請人，其機密資訊恐有洩漏之虞，亦造成其營運及人事管理  
31 上之重大困擾，且聲請人並無持續於相對人處工作以維持生

01 計之需求云云。然觀之相對人提出之聲請人列印資料（見本  
02 院卷第235-239頁），大部分係相對人相關獎懲、管理、考  
03 評之規定，及與聲請人受調職、考核相關資料，尚難據此即  
04 認聲請人有洩漏相對人機密資訊之虞，況相對人亦可輔以工  
05 作規則或其他適法之管理手段指揮、監督聲請人，難認相對  
06 人將因繼續僱用聲請人而遭受不合理之經濟上負擔或存續上  
07 危害。再者，聲請人固對其主管提起刑事告訴經檢察官為不  
08 起訴處分確定，然聲請人之主管確有於會議中稱聲請人「像  
09 個臭襪子」等語（見本院卷第256頁處分書），聲請人所為  
10 難謂顯然溢脫正當行使權利之範疇。又依前開說明意旨，尚  
11 難逕以勞工生活未陷於困難即否定其請求雇主暫時繼續僱用  
12 之權利。故相對人前開抗辯，均不可採。

13 3.從而，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人  
14 於本案訴訟終結確定前，暫時回復兩造間之僱傭關係，應予  
15 准許。惟審酌相對人本於勞基法規定，於繼續僱用聲請人  
16 時，如原職缺已遞補人員，自得於不侵害聲請人權益為適法  
17 之職務調整，是聲請人請求回復其擔任相對人資訊部資訊發  
18 展與管理組大組長職務（職稱協理、職等13職等）部分之聲  
19 請，即有未洽，不應准許。另聲請人請求相對人應按年於每  
20 年1月15日給付27萬元部分，未說明其請求之依據及具體計  
21 算方式，亦應駁回。

22 五、綜上所述，聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱  
23 用非顯有重大困難為相當釋明，且本院權衡後認有定暫時狀  
24 態處分之必要，是聲請人請求相對人於本案訴訟終結確定  
25 前，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人14萬元，為有理  
26 由，應予准許；逾此部分之聲請，為無理由，不應准許。

27 六、據上論結，本件聲請為一部有理由、一部無理由，爰裁定如  
28 主文。

29 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日  
30 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

31 以上正本係照原本作成。

01 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  
02 費新臺幣1,500元。

03 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

04 書記官 王曉雁