臺灣高等法院高雄分院民事裁定

112年度勞抗字第7號

抗　告　人　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　曾承瀚

相　對　人　林金池

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於民國112年10月11日臺灣橋頭地方法院112年度勞全字第3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、抗告意旨略以：相對人自承曠職總計911.5小時，如以1日工時8小時計算，將近114日，抗告人已依工作人員考核獎懲注意事項相規定予以解僱。而相對人所稱缺勤總時數累積到6日，非直接缺勤6日云云，豈非只要曠職期間偶爾打卡出勤即可規避勞動基準法之解僱條件，原裁定逕認相對人非無勝訴之望，理由未洽。原裁定以得上訴三審，無法短期審結，相對人有持續工作以維持生計之需求為由，命抗告人暫時回復兩造間之僱傭關係，並按月給付相對人新臺幣（下同）74,769元，未予衡酌相對人已將近退休之齡，保障工作權與審判時程無直接影響，實無暫時回復僱傭關係之必要云云，並聲明求予廢棄原裁定。

二、相對人陳述：抗告人所辯相對人自承曠職總計911.5小時，如以1日工時8小時計算，將近114日云云，係根據臺灣橋頭

地方檢察署（下稱橋檢）民國112年度偵字第8662號緩起訴處分書記載。惟依最高法院98年度台上字第5665號刑事判決，被告如因信賴檢察官認罪並向公庫或指定之公益團體支付一定金額，即給予一定期間緩起訴，而向檢察官認罪即因此所為不利陳述，未必即與真實相符，抗告人據以解僱相對人，已有不當。曠工係指未到工作場所，縱有遲到、早退，亦與曠工有別，不能以缺勤總時數推認相對人曠工將近114日，抗告人逕認相對人為反勞動契約或工作規則情節重大，解僱相對人，並無理由。抗告人以原裁定認得上訴三審，無法短期審結，相對人有持續工作以維持生計之需求為由，准予定暫時狀態處分，未考慮相對人將近退休之齡，保障工作權與審判時程無直接影響，顯不適宜云云，可認抗告人以高姿態欺壓勞工，實屬不該等語。

三、按於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態之處分，且以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限，民事訴訟法第538條第1、2項定有明文。是以，爭執之法律關係，有定暫時狀態處分之必要者，係指因防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情事，有就爭執之法律關係定暫時狀態處分必要而言，此必要情事即為定暫時狀態處分之原因。則依同法第538條之4準用第533條再準用第526條第1項規定，聲請人除應釋明其請求（即被保全之權利），尚應釋明定暫時狀態處分之原因（即保全必要性），兩者缺一不可。前開釋明如有不足，而債權人陳明願供擔保或法院認為適當者，法院始得斟酌情形定相當之擔保，命聲請人供擔保後為定暫時狀態之處分。若聲請人就其請求及定暫時狀態處分之原因絲毫未予釋明，非不得駁回其定暫時狀態處分之聲請。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，為勞動事件法第49條第1項所明定。

四、經查：

㈠相對人係以：其受僱於抗告人，並在工會服務中心工作，遭抗告人以112年7月13日令，依橋檢緩起訴處分書所載其總計911.5小時缺勤，詐領薪資273,450元為由，以抗告人工作人員考核獎懲注意事項第13條第6、17款、工作規則第6、15款、勞動基準法第12條第1項第4、6款規定予以解僱。但該處分書所載其自白缺勤總時數，未必與真實相符，且其係遲到早退，與全然未到工作場所之曠工有別，抗告人不得以其曠工達6日以上予以解僱。又抗告人為國營事業，資力雄厚，繼續僱用相對人非顯有重大困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付工資之定暫時狀態處分。

㈡抗告人於112年9月1日原法院調查時陳稱：同意相對人之聲請，同意相對人繼續擔任公關課工會服務中心，工資為74,769元等語（勞全卷頁139、141），並以煉製事業部函復原法院：抗告人繼續僱用相對人在財會方面無重大困難；抗告人如於確認僱傭關係訴訟判決確定前，暫時繼續僱用相退人，則抗告人會使其繼續從事原本工作，每月本薪與原本相同，加班費、夜點費、危險津貼等則視工作性質而定；是否派任其他工作視業務需求決定，但每月本薪不變等情（勞全卷頁147至151、175至177）。

㈢原裁定認為：相對人主張抗告人終止兩造間勞動契約並無理由，已提起確認兩造間僱傭關係存在訴訟（即原法院112年度勞補字第70號），已釋明定暫時狀態處分之原因，且其主張缺勤總時數累積到6日，非直接缺勤6日，仍有解釋法令空間，非無勝訴之望。抗告人有一定組織、規模，經濟實力遠優於相對人，且已陳報繼續僱用相對人無重大困難，本案訴訟之訴訟標的價額已逾民事訴訟法第466條所定數額，屬得上訴第三審事件，可見本案訴訟如循判決途徑無法於短期內審結及判決確定。故准許相對人聲請，命抗告人於本案訴訟終結前，應暫時回復其與相對人間之僱傭關係，並按月給付

相對人74,769元。

㈣相對人就其請求之前揭原因事實，業於原法院提出本案訴訟起訴狀、抗告人112年7月13日令、同日書函、工作人員考核獎懲注意事項、工作規則及其同年6月薪資單、橋檢緩起訴處分書（勞全卷頁15至77），堪認已釋明定暫時狀態處分之被保全權利及保全必要性。且相對人所提本案訴訟之主張，尚應調查證據及斟酌全辯論意旨，要難謂其無勝訴之望；抗告人亦陳明繼續僱用相對人非顯有重大困難。足徵相對人聲請於本案訴訟終結前，抗告人繼續僱用及給付工資，應為有理由。

五、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予命抗告人於本案訴訟終結前，命抗告人應回復其與相對人間之僱傭關係，並按月給付相對人74,769元，為有理由，應予准許。是原裁定准予相對人之聲請，並無違誤。抗告論旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回其抗告。本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及卷附其他證據，經本院斟酌後，咸認與裁定結果不生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

據上論結，本件抗告為無理由，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　劉定安

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　　113　　年　　1　　月　　29　　日

書記官　王佳穎

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。