臺灣高等法院高雄分院民事裁定

115年度勞抗字第1號

抗　告　人　阮蘭婷即博田國際醫院

000000000000000000

代　理　人　郭皓仁律師

相　對　人　楊淯婷

上列抗告人因與相對人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年12月11日臺灣橋頭地方法院114年度勞全字第7號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定關於命抗告人於原法院114年度勞補字第192號確認僱傭關係等事件之訴訟程序終結（含判決確定、調解或和解成立、撤回起訴）前，應繼續僱用相對人，並按月於每月5日前給付相對人新臺幣75,000元，及聲請費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。上開廢棄部分，相對人於原法院之聲請駁回。

抗告及聲請訴訟費用（除確定部分外）均由相對人負擔。

理　由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條規定即明。本件抗告人聲請定暫時狀態之處分，經原裁定准許後，抗告人不服提起抗告，並提出民事抗告狀、民事抗告理由補充狀（見本院卷第9至15、45至49頁），經本院命相對人表示意見後，其亦於民國115年1月14、19日、115年2月15日提出狀紙表示意見（見本院卷第67-93頁、第107-135頁），於抗告審理程序中，本院已通知兩造到庭表示意見，有115年2月6日調查筆錄附卷可稽（見本院卷第97至103頁），是已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、相對人聲請意旨略以：相對人受僱於抗告人，擔任管理部高

級專員，每月實領薪資約為新臺幣（下同）70,294元。抗告人復於114年4月起持續以口頭或訊息方式欲將相對人安排至非自身專業之工作，未經協商即逕自為相對人安排先前未曾接觸過之客服工作，相對人無須出勤，惟抗告人竟於114年6月19日以相對人無正當理由曠職3日為由，非法解雇相對人，造成相對人家庭整體經濟安全不穩定，如不即時介入保全，將使相對人遭受不可回復之損害，且具有急迫性，爰依勞動事件法第49條第1、3項規定，求為命抗告人應：㈠暫時停止抗告人終止勞動契約之效力，俟調解或本案實體審理終結後另為認定、㈡維持相對人之在職法律地位，以確保相對人得維持健保資格及基本社會保險利益，不包含實際回任義務、㈢不得再以114年6月16日至18日之出勤爭議作為後續不利處分或評價之依據、㈣於保全期間不得為任何可能對相對人薪資、醫療、社會保險等權益進一步損害之行為等語。

三、抗告意旨略以：相對人原職位隸屬抗告人之管理部，因管理部已裁撤，而有調整相對人職務之必要，抗告人以原職階、原薪資、原工時將相對人安排至1樓服務台駐點處理客服及醫療糾紛、國際醫療問題等工作，業經相對人於114年6月10日員工訪談表示同意上開調動，詎相對人復於114年6月16日凌晨以通訊軟體傳送不報到聲明書予抗告人，並自該日起至同年月19日均無故曠職，抗告人始依勞動基準法第12條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約。原裁定送達抗告人後，因原裁定記載：「聲請人原聘任通知為檢驗科高專...相對人仍有檢驗部門之需求...」等語，抗告人即通知相對人調任醫事檢驗師，惟相對人復稱其不進行任何實質回任或提供勞務之義務，抗告人再提供相對人一樓服務台駐點服務，相對人仍拒絕未到職，其顯無提供勞務之意思，抗告人已無其他可由相對人從事之工作，原單位已裁撤，相對人又以各種理由拒絕抗告人一切職務上指揮及安排，其欲繼續雇用相對人顯有重大困難，爰聲明求為廢棄原裁定等語。並聲明：㈠原裁定關於命抗告人於原法院114年度勞補字第192號確認僱

傭關係等事件之訴訟程序終結前，應繼續僱用相對人，並按月於每月5日前給付相對人75,000元，及命抗告人負擔程序費用2分之1之裁判，均廢棄；㈡上開廢棄部分，相對人在原法院之聲請駁回。

四、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，勞動事件法第49條第1項定有明文。參酌其立法理由：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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。又此項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。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109年度台抗字第1134、1353號民事裁定意旨參照 ）。又所謂「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）。又所謂定暫時狀態之必要，係指為防止重大損害或避免急迫之危險，或有其他相類似之情形發生必須加以制止而言，抗告人因處分所獲之利益或防免之損害大於相對人應該處分所受之不利益或損害，始得謂重大而具有保全之必要性。

五、經查：

1.相對人主張：抗告人於114年6月16日調動其職務，無雙方合意，違反勞動基準法第10條之1規定，其無配合義務，抗告人遂於114年6月19日以其連續曠職3日為由終止勞動契約，其已提出確認兩造僱傭關係之調解聲請，由原法院以114年

度勞補字第192號受理等情（嗣改分115年度勞專調字第7號），業經本院依職權調閱上開卷宗核閱無誤，堪認兩造係就114年6月16日調動職務（下稱系爭調動）及僱傭關係存在等節確存有爭議。

2.相對人原職務為管理部高級專員，惟相對人於114年3月改變經營模式，不再委由管理公司協助醫院經營，故原管理部已全部裁撤，相對人原職務亦已不存一情，為兩造所不爭執（見本院卷第98頁），是抗告人稱：其已無法安排相對人回復原職位一節，非屬無據，堪可採信，且該部門乃全部裁撤，足見相對人無法續任原職務而為系爭調動，應基於企業經營上必要性及合理性，而未見有針對相對人而設之不當動機及目的。而抗告人稱：原裁定係依職權調查認定抗告人尚得安排檢驗部門之職務予相對人，抗告人收受原裁定後，及通知相對人調任檢驗科醫事檢驗師，惟相對人以其未辦理醫檢師執業登記，且未具備現行規定所需之教育學分，不具資格而拒絕到職等語，有相對人LINE通訊對話軟體紀錄、電子郵件在卷可參（見本院卷第17-21、51-57頁），並為相對人所不爭執（見本院卷第100頁），上情堪可認定。而原裁定係以職權調查結果認定相對人原聘任通知為檢驗科高專，而得任醫事檢驗師之職，認抗告人繼續僱用非有重大困難，惟此未經兩造表示意見，相對人現自承不具擔任醫檢師之資格，又未能提出其有具備任何醫事人員資格之條件，是抗告人縱使為頗具規模之醫療院所，依衛生福利部醫事查詢系統，其僱用有百餘名醫師、護理師...等醫事人員（見原審卷第75、77頁），惟其僱用之醫事人員必須具有專業資格，抗告人辯稱其無法為相對人安排任何醫事人員之職務等語，確有所本，即非無據，而得採信。

3.又抗告人主張：其在相對人表示不具醫檢師資格後，其在於115年1月5日與相對人確認是否願以高級專員職位，於抗告人醫院1樓服務台駐點服務，並將安排專人協助相對人適應新工作內容，惟相對人竟回覆抗告人內部存在「僅打卡、未

實際提供勞務」之工作，並迄今仍曠工而未到職，顯然拒絕提供勞務等語，有電子郵件在卷可稽（見本院卷第59-61頁），足認抗告人上開主張，確屬事實。相對人對此係辯以：我只是希望指派職務前要先與我協議，我們要經過溝通，雙方合意後，我就可以提供勞務，抗告人指派我的工作，我沒有做過，這個工作的職務邏輯性適合在服務台嗎，我不是要求抗告人要提供「僅打卡、未實際提供勞務之工作」給我，我只是想問抗告人對人員管理的一致性及制度是什麼，為什麼只對我嚴格，希望抗告人可以安排與我的正式會談，再進行派任等語（見本院卷第99、100、102頁），然按雇主調動勞動工作除不得違反勞動契約之約定外，尚因受權利濫用禁止原則之規範，因此勞基法第10條之1明定雇主調動勞工職務不得違反之5原則；又雇主因遷廠，致需變更勞工工作地點，屬變更勞動契約原約定工作場所，如符合勞基法第10條之1規範之調動5原則，即難為其調職非合法（最高法院110年度台上字第34號判決意旨參照），是雇主調動並非必然以勞工同意，或事先必須與勞工協商為前提，其若非權利濫用，並符合勞基法第10條之1規範，即難謂違法，相對人原職位因裁撤而不存，抗告人只得提供相對人與原職位不同之新職位，然相對人所辯之要求，已未見其依據。況相對人曾經向抗告人表示不實際回任及從事具體工作，及暗示抗告人有「僅打卡、未實際提供勞務之工作」（見本院卷第17、61頁），抗告人指摘相對人要無提供勞務、繼續工作之意思，並非無據。且依抗告人陳稱：其已無其他可安排相對人之之職位，現派任相對人之職位，薪資仍與之前相同，係其他服務人員的兩倍，可以說是其他服務人員的小主管，職務內容也比之前簡單，相對人顯然可以勝任等語，要難認抗告人派任之工作有何違法之虞，或為權利濫用，故相對人對於拒絕提供勞務之理由，未能有合理之釋明，其又未具備其他醫事人員之資格，抗告人主張其繼續僱用相對人顯有重大困難，係有理由，即值採信。

4.又相對人之薪資收入是否為勞工或其家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等，均得列為勞工有無持續工作以維持生計之強烈需求而具有聲請保全必要性之因素。相對人稱：其為雙薪小康家庭成員（見原審卷第8頁），足見其並非家庭唯一收入來源，經本院職權調取相對人配偶財產所得明細資料，相對人配偶113年度所得高達155餘萬元，顯高出台灣整體平均家庭消費支出約88.9萬元甚多，且相對人正值青壯，擔任主管階級，足見其有相當工作經歷，顯非無謀生能力，或有任何投入職場困難之情事，因此本案訴訟期間，亦難認相對人有受經濟拮据急迫危害，即刻無法維持全家基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞等情狀，要難認本件有何防止其受重大損害，或避免急迫危險之必要性，自無從認定相對人就其具有定暫時狀態處分之必要已釋明。

六、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項規定聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，於法未合，不應准許。原裁定准許相對人之聲請，即有未洽。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為有理由，爰由本院將原裁定廢棄，裁定如主文所示。

七、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定為主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　2　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　楊淑珍

法　官　張琬如

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1,500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　　115　　年　　2　　月　　26　　日

書記官　戴育婷

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。