臺灣高等法院高雄分院民事裁定

115年度勞抗字第16號

抗　告　人　台灣高速鐵路股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　史哲

代　理　人　鄭景霈律師

相　對　人　劉瑞傑

上列當事人間定暫時狀態之處分事件，抗告人對於民國115年8月13日臺灣橋頭地方法院115年度勞全字第7號所為裁定提起抗告，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、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。本件相對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，本院已通知相對人陳述意見（本院卷第55至59頁），已賦予兩造陳述意見之機會，先予敘明。

二、相對人聲請意旨略以：伊自民國105年8月1日起受僱於抗告人擔任站務員，月薪為新臺幣（下同）41,400元，詎抗告人於115年4月2日以伊無法勝任工作為由，終止兩造間勞動契約。然伊長期表現優良，客觀上並無不能勝任工作之情形，伊於處理旅客事件時態度確曾稍有不佳，然此屬可透過教育訓練、輔導、管理調整而修正之事項，抗告人未先以其他較緩和之措施使伊改進，即逕行解僱伊，已違反解僱最後手段

性原則，伊乃提起確認僱傭關係存在等訴訟（原法院115年度勞訴第55號事件，下稱本案訴訟），尚非無勝訴之望。又伊母親罹患癌症，伊兄長罹患漸凍症，伊之收入為家庭重要經濟來源，伊於遭相對人資遣後，已頓失唯一收入來源，影響家庭經濟生活甚鉅，而抗告人規模龐大，暫時繼續僱用伊為站務員，或給付相同薪資而為適度職務或管理安排，對抗告人而言應無困難，爰依勞動事件法第49條規定，聲請本件定暫時狀態處分等語。原裁定命抗告人於本案訴訟終結（含判決確定、調解或和解成立、撤回起訴）前繼續僱用相對人，並按月於發薪日給付相對人41,400元。

三、抗告意旨略以：相對人所涉並非單純工作能力不足或服務態度欠佳，而係有虛報加班費、未依規定提交報告等違反內部規章之情事，且相對人於接受主管面談時仍無視應有之服務精神，復拒絕伊提供之績效改善計畫，足見相對人欠缺遵循公司制度、接受指揮監督及配合改善措施之意願，兩造間之信賴及指揮監督關係已實質失能。縱將相對人調整至其他職務，僅係將既存管理問題移轉至其他單位，難以期待可藉由職務調整、教育訓練或其他管理措施而避免相同問題再次發生。又伊所提供之鐵路運輸及相關服務攸關公共安全及社會大眾交通需求，具有高度公益性，營運仰賴全體員工恪遵作業規範、服從管理指揮、維持團隊合作及服務品質，如強令伊繼續僱用相對人，將使伊之指揮監督權難以有效行使，甚至弱化員工對作業規範之遵循，可能影響鐵路營運及公共安全。伊已給付資遣費及預告期間工資共計379,872元予相對人，相對人亦得持非志願離職證明書請領每月27,480元之失業給付，上開給付應足維持相對人相當期間之基本生活所需，且相對人正值盛年，具相當工作資歷及經驗，非欠缺另覓工作、取得勞務報酬之能力，故本件無定暫時狀態處分之必要。爰提起抗告，聲明請求廢棄原裁定，並駁回相對人於原法院之聲請。

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。其立法理由謂：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。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，於具備該項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。所謂雇主繼續僱用非顯有重大困難，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110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。再依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。

五、經查：

㈠相對人就本案訴訟是否有勝訴之望？

1.相對人主張其係遭抗告人非法解僱，已起訴請求確認兩造間僱傭關係存在等，現由原法院以本案訴訟審理中，其有勝訴之望等情，業據提出郵局存證信函、案件處理報告、績效改善計畫表、績效改善計畫會議逐字稿為憑（臺灣高雄地方法院115年度勞全字第3號事件卷第27至62、91至168頁，下稱雄院卷），並經本院依職權調取本案訴訟電子卷宗核閱無訛，堪認相對人就本案訴訟有勝訴之望已為相當之釋明。

2.相對人就其本案訴訟有勝訴之望，僅負釋明之責，所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言。抗告人雖抗辯相對人確有不能勝任工作之情事，且相對人欠缺遵循

公司制度、接受指揮監督及配合改善措施之意願，難以期待可藉由職務調整、教育訓練或其他管理措施而避免相同問題再次發生，其資遣相對人未違反解僱最後手段性原則等情，核屬本案訴訟之實體爭執，尚待本案訴訟調查後予以審認，並非本件保全程序所得審究，不影響本院前揭認定。

㈡抗告人繼續僱用相對人是否顯有重大困難？

1.相對人於抗告人終止勞動契約前，已擔任左營車站站務員超過9年，每月薪資為41,400元，有相對人提出之資遣費計算明細表可證（雄院卷第23頁）；而抗告人目前實收資本額為562億餘元，113年間員工數為4,656人一節，有經濟部商工登記公示資料查詢及相對人網頁介紹在卷可佐（原審卷第231至234頁），堪認抗告人資本雄厚、規模龐大，具相當之營業及組織規模。由抗告人主要業務為臺灣西部走廊高速鐵路客運服務，近年營運呈現成長趨勢，組織規模龐大，有營運服務、行政管理等部門編制，及相對人先前之工作經驗等情狀，抗告人尚非無法以提供與相對人職能相當工作之方式繼續僱用相對人，且不致於因就按月給付相對人薪資而造成經濟重大負擔，堪認相對人就抗告人繼續僱用非顯有重大困難一節，已為相當之釋明。

2.抗告人雖抗辯相對人密集大量與旅客發生客訴糾紛，且拒絕遵循內部規章或為任何改善，已嚴重侵害其管理秩序、高鐵公眾旅客權益，及公共運輸順暢之公共利益，如強令其繼續僱用相對人，不僅增加管理風險，亦對整體營運秩序產生不利影響，並提出旅客客訴清單、案件處理報告、備忘錄、監視錄影光碟、加班申請暨給付申請單、運務人員面談表、顧客意見改善報告、績效改善計畫表、員工申訴事件申請書、電子郵件等為憑（原審卷第125至142、153至210頁）。惟相對人遭客訴之情節多為服務態度問題，尚未達影響公共安全之程度，雖有可能影響抗告人形象，但抗告人可透過工作調整或教育訓練之方式予以改善，相

對人違規使用手機之情形僅發生一次，經相對人於報告中說明違規使用之原因，難認相對人有因違規使用手機致生影響公共安全之疑慮，又相對人對於主管進行內部申訴，本屬企業提供內部員工表達意見之管道，相對人所為申訴內容並未捏造事實，僅係表達其法律上之意見，尚難認已有濫用申訴管道之情事，且抗告人上開所述均為抗告人之人事管理及相對人是否履行兩造間勞動契約之實體爭議問題，抗告人非不得於暫時繼續僱用期間，依原勞動契約之約定或勞動基準法之相關規定，以調整部門或工作項目等方式為因應，尚難據此逕認抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難。

3.抗告人另抗辯其已給付資遣費及預告期間工資共379,872元予相對人，且相對人得請領每月27,480元之失業給付，足以維持相對人相當期間之基本生活所需，且相對人有另覓工作之能力，於本案訴訟期間並無不能維持基本生活或蒙受難以回復損害之急迫情形云云。惟按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得僅以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。況相對人於115年4月2日經終止勞動契約後，並無在他處工作之情形，有相對人之勞工保險投保資料可佐（原審卷第235頁），相對人主張其頓失收入來源，影響家庭經濟生活等語，尚非無據。是抗告人此部分抗辯，委無足採。

㈢綜上，相對人所提本案訴訟並非無勝訴之望，抗告人繼續僱用相對人亦非顯有重大困難，原裁定依勞動事件法第49條第1項規定，命抗告人於本案訴訟終結前繼續僱用相對人，並按月於發薪日給付相對人41,400元，核無違誤。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　　115　　年　　10　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　張維君

法　官　謝宗翰

法　官　黃悅璇

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　　10　　月　　21　　日

書記官　黃瀚陞

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。