

臺灣新竹地方法院民事裁定

113年度勞全字第6號

聲請人 羅郁翔
代理人 盛枝芬律師（法扶律師）
相對人 晶兆成科技股份有限公司

法定代理人 曾炫章
代理人 姜宜君律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

- 一、相對人於本院113年度勞訴字第37號確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用聲請人。
- 二、聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

- (一)、聲請人於民國000年0月間受僱於相對人公司，從事包裝技術員工作，上下班進出無塵室時，均需先經過吹浴室始能進出無塵室，因相對人公司本有規定吹浴室一次僅2人入內，但相對人均未嚴格執行，經常七、八人一次擠入吹浴室。113年2月9日早上7點半，聲請人下班跟隨同事自無塵室進入吹浴室時，轉身抬手阻止排在後方正要進入之外籍女勞工「簡妮」進入，聲請人自認這是依公司規定之行為，簡妮身形不穩退後立即又向前要擠入吹浴室，聲請人隨即後退讓開讓簡妮進入，其後方多位外籍勞工亦隨即進入吹浴室內，此過程前後約僅10秒左右時間，但此舉引起簡妮不滿，簡妮認為聲請人推了她，自眾人離開吹浴室後，從公司廠區內走至大門口外之大約將近十分鐘路程中，簡妮均以挑釁及搖擺身形之姿態不斷圍繞聲請人周身繞行，並不停對聲請人不斷大喊「you liar」、她要向公司HR申訴、又揚言要向1955申訴等，聲請人完全不理會簡妮，直到走出廠區於大門外之相當距離後，聲請人與簡妮雙方於廠區外互相叫罵，簡妮仍然不

01 停止其挑釁動作及言語，聲請人始以中文大聲回吼「不是很
02 厲害！不是很會叫！」等語以回應簡妮之挑釁。事件後一、
03 二天時間內，陸續有數名外籍同事於私下與聲請人單獨聊天
04 時，詢問事件緣由，聲請人便向同事說明事件經過，最後又
05 加了一句話說：我要讓她死回菲律賓去！（I will for her
06 die and go back to Philippines）。113年2月22日聲請人
07 突收到相對人之免職懲戒單將聲請人解僱，解僱理由是依據
08 公司「離退職管理辦法」第4條項第3項第1款24規定「恐嚇
09 言語或有威脅他人之行為，而有事實證明情節重大者」，相
10 對人並於當天即令聲請人離開公司拒絕聲請人繼續工作，復
11 於113年3月5日匯付薪資及資遣費等總額計新臺幣（下同）1
12 6萬2,893元至聲請人帳戶。

13 (二)、聲請人雖與簡妮當日有阻止其直接進入吹浴室之舉，前後數
14 秒聲請人隨即退讓，尚未達雙方爭執或衝突之程度，雙方後
15 於公司廠區外相互叫罵亦僅止於雙方相互發洩怒氣之階段，
16 無之後之衝突，又聲請人與個別同事之私人聊天雖稱要讓簡
17 妮死回菲律賓去，亦僅是與同事私下交談宣洩情緒之加重語
18 氣，並未對簡妮為恐嚇，此不符勞動基準法（下稱：勞基
19 法）第12條第1項第2款對同仁暴行或重大侮辱之行為，相對
20 人未向聲請人調查，僅依片面之陳述，即任意終止聲請人之
21 僱傭關係，不符勞基法第12條第2款、第4款得終止勞動契約
22 之情形，相對人終止勞動契約並不合法。嗣聲請人聲請勞資
23 爭議調解要求回復雙方僱傭關係繼續工作，遭相對人拒絕，
24 聲請人已向本院起訴請求確認雙方僱傭關係存在，並經本院
25 113年度勞訴字第37號確認僱傭關係存在事件受理（下稱：
26 本案訴訟）。

27 (三)、聲請人為屏東人士，因工作需求北上至新竹湖口租屋居住，
28 已至相對人公司工作三年，係以於相對人公司工作之薪資收
29 入維持生計，平日租金支出每月6,700元、年度之保險金支
30 出每月1萬7,147元，加上餐費每月6,000元，基本之固定生
31 活費用支出每月最少為2萬9,847元，加計其餘食衣住行之基

01 本生活開銷後，每月基本生活支出最少即3萬元，均依賴此
02 薪資收入維持基本生活所需及支付各種費用，此薪資收入於
03 聲請人而言至關重要。聲請人遭片面不法終止勞動契約後，
04 僅能以20餘萬元之積蓄維持生活及支付各項費用，雙方訴訟
05 期間曠日費時，聲請人必無法以有限之積蓄繼續維持聲請人
06 之基本生活開銷。而相對人為實收資本額14億餘元之僑外資
07 半導體測試公司，員工人數逾千人，且相對人目前仍持續於
08 網路上招募各職級之員工，包括招募包裝技術員在內，故雙
09 方訴訟期間，令相對人繼續僱用聲請人於相對人而言顯無重
10 大困難。再勞動事件法第49條規範目的，非僅暫時滿足勞工
11 生活上急迫需要，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
12 能及競爭力，是聲請人縱無立即陷入不能生活之急迫危險，
13 亦不得據此否定聲請人依保全程序為暫時權保護之必要。

14 (四)、為此，依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀
15 態處分，請求命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用
16 聲請人並給付薪資；且聲請人之工作為包裝技術員，係變形
17 工時做二休二之輪班工作，依此輪班制度每月有相當之加班
18 時數，則除命相對人回復聲請人工作及原有薪資外，尚應命
19 其給付按月加班時數之延時工資等語。並聲明：

- 20 1、相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人。
- 21 2、相對人應於本案訴訟終結確定前，自聲請人復工之日起，按
22 月給付聲請人工資3萬7,900元，及依每月加班時數計算之延
23 時工資。

24 二、相對人陳述意旨略以：

25 (一)、聲請人是否有勝訴之望：

26 1、相對人廠內設有無塵室，人員進出無塵室，均須經過SHOWER
27 ROOM。為使人員進入無塵室作業符合潔淨標準，相對人有規
28 定人員進無塵室前的SHOWER ROOM，一次限2人進入，但在出
29 無塵室時，因人員進入時已達潔淨標準，故無規範進入SHOW
30 ER ROOM的人數，充其量就是一個離開無塵室的通道，人員
31 進入門可自動關上，再開啟另一邊的門出去。

01 2、112年2月2日，因聲請人在電梯內很兇地大罵移工瑪莉亞並
02 一直講髒話，遭移工瑪莉亞申訴。112年12月19日，聲請人
03 有監看並孤立移工季諾，致使季諾受有壓力後創傷症候群、
04 慢性失眠症，聲請人並有簽署懲戒申請單、切結書，明確表
05 示「…倘未來再有相關情事及違規行為發生，願接受公司的
06 重大懲戒(包含解僱)且不得有任何異議並願意承擔一切法律
07 責任」。

08 3、113年2月9日上午7時30分夜班下班，人員出無塵室進入SHOW
09 ER ROOM，聲請人(身高174cm，體重68-70kg)進入後欲作勢
10 將門關上且推了簡妮(身高151cm，體重52kg)，不讓簡妮進
11 入，其後因聲請人與簡妮續有衝突，簡妮對聲請人提出二次
12 申訴，聲請人則對同仁放話表示會殺害或報復簡妮，有仲介
13 公司提供異常事件處裡記錄可查，是相對人依「離退職及停
14 薪留職管理辦法」第4.3.1.24規定、勞基法第12條第1項第2
15 款、第4款、工作規則第17條第1項第2款規定，對聲請人為
16 免職處分，於法有據。

17 (二)、相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難：

18 1、相對人主要從事積體電路測試業務，需有足夠作業員的人
19 力，故有引進相當數量的外籍移工，然聲請人與移工間相處
20 不睦，衝突不斷，於聲請人於113年2月9日無故動手推簡妮
21 後，從受訪談移工們的書面陳述內容，可知其等擔心簡妮的
22 安全，也擔心害怕自己會出事，甚至有哭泣，聲請人猶不認
23 自己屢次提及「殺了簡妮」，「要讓簡妮死回菲律賓去」已
24 然構成恐嚇危害安全罪嫌，一再詭辯是一時氣話，足見聲請
25 人與移工間已然形成對立性，且聲請人對依法提出申訴的移
26 工有報復心態。再觀諸聲請人動手推人、放話殺害、無故跟
27 蹤、揚言報復等出軌行徑，可知聲請人非無暴力傾向，倘聲
28 請人復職，將破壞相對人提供各員工安全工作環境之努力，
29 尤其是對移工之重視與保護，且妨礙員工之互信及團隊合
30 作，勢將造成相對人內部人員紀律管理之困難，危及公司之
31 經營及未來永續之發展，且對相對人部門之營運、工作進

01 行，及員工間之相處等，自有相當之衝擊與影響；況若聲請
02 人確對鎖定欲行報復殺害移工著手實施，造成生命身體健康
03 之損害，實難以回復，縱相對人投注大量人力物力，亦難有
04 效防免，故相對人繼續僱用聲請人，確實有重大困難之情
05 事。

06 2、本件發生後，相對人內部檢討簡妮事件過程，對於「出無塵
07 室至SHOWER ROOM是否有管制人員數量的必要」，也提出討
08 論，最後管理階層雖認為實際上無管制必要，但為避免再次
09 發生類似事件，且便於員工記憶，故決定「出無塵室至SHOW
10 ER ROOM」一次2人為宜，並於113年3月18日，才進行告示之
11 張貼。惟斯時聲請人已遭免職，聲請人本不得再進入相對人
12 廠內拍攝照片，必是其慫恿相對人員工違反相對人規定，違
13 法拍照取得吹浴室告示照片，益見令聲請人返回相對人公
14 司，徒然形成員工間團體對立。核聲請人所為，其為取得自
15 己所需訴訟文件，慫恿相對人員工違反相對人規定違法取得
16 照片，對相對人履為告誡，充耳不聞，置相對人之工作規則
17 與法律規定於不顧，顯無意遵守與相對人間達成之規範，相
18 對人已認無法管理聲請人，並因聲請人之行為嚴重危及公司
19 經營管理，兩造間實已喪失信賴基礎，且對於相對人所要求
20 員工之忠誠、互信及團隊合作以遂其企業目的，破壞殆盡，
21 在此情形下，如令相對人繼續僱用聲請人，其接觸相對人之
22 機器設備(含外觀等)相關機密資訊與營業秘密，實令相對人
23 難以放心，相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難之情事。

24 3、相對人公司設有一廠及二廠，如單位在一廠及二廠均有產
25 線，作業員排班不會區分廠別，產線同一部門的無塵室出入
26 口相同、更衣櫃相同、鞋櫃區相同，所有人員的置物櫃及休
27 息區相同；產線不同部門的公共區域，例如置物櫃、電梯、
28 大廳、餐廳、停車場等，均是共用，並非以「原部門以外之
29 其他部門」，就可解決保護其他移工的問題。且不同部門的
30 功能、產線的機台操作均不同，如有跨部門(例「CP製造」
31 跨「FT製造」)，需重新經過培訓，培訓期間至少3個月，且

01 培訓期滿後需經考核，並通過考試認證，才許跨部門，此後
02 每6個月必須再經過培訓以維持認證的有效性，從而確保製
03 造品質。而同一部門，也會有不同機台，以「FT製造」為
04 例，有8個崗位，有至少7種不同機台，每個機台操作亦不
05 同，跨機台亦需經過培訓，培訓期間至少3個月，且培訓期
06 滿後需經考核，並通過考試認證，才許跨機，此後每6個月
07 必須再經過培訓以維持認證的有效性，從而確保製造品質。
08 因聲請人離廠逾6個月，目前在相對人公司已無有效的認
09 證，即使聲請人過往曾有「FT製造」LS、VM、BURN IN站點
10 的認證經歷，在未經培訓且通過考試認證前，無法回原崗
11 位，更無法勝任其他部門即「品質管制」、「CP製造」或
12 「FT製造」其他不同機台，以相對人目前人力配置，亦無法
13 額外為聲請人客製化提供1對1長達3個月的培訓，遑論還有
14 是否可通過考核認證的變數，是相對人亦無法將聲請人調動
15 至原部門以外之其他部門擔任技術員職務。

16 (三)、聲請人為科技大學畢業，於任職相對人前，已有12.5年的年
17 資，另曾於不同公司至少任職5至6年作業員經驗，其欲應聘
18 其他公司作業員職務，並非難事。且相對人於113年2月22日
19 終止勞動契約時，除給付聲請人2月份薪資，另有特休補折
20 現、年節代金等給付項目，同時基於照顧員工，相對人仍給
21 付聲請人約當資遣費及約當預告工資，以上合計16萬2,893
22 元，可支應聲請人需求。又相對人於113年2月22日終止勞動
23 契約，聲請人於113年7月始提起確認僱傭關係存在之訴，依
24 形式上觀之，聲請人並無急迫復職情形。況且，法院固不得
25 僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或
26 避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大
27 困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續
28 僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，
29 衡量比較以為決定，而相對人公司重視員工安全及團隊合
30 作，每日有數百名員工進出公司，努力提供安全的工作環境
31 是最起碼的要求，聲請人履次提及「殺了簡妮」，「要讓簡

01 妮死回菲律賓去」，已足以表達其內心真意，不會是一時氣
02 話、抒發情緒之語，如待其著手實施，一旦真的出意外，此
03 涉及寶貴的人命，誰賠得起？況且相對人門禁是無法單獨管
04 制，無可事前預防，繼續僱用聲請人確實有重大困難，萬望
05 勿待真的發生危害生命身體情事，始認定為重大困難。

06 (四)、綜上，聲請人屢次遭移工申訴，無視告誡，變本加厲，致相
07 對人管理困難，並有極大可能仍與他人衝突而致生危害。考
08 量曾受訪談移工仍任職於相對人公司，請求法院亦能為彼等
09 斟酌，聲請人已揚言報復，且直接指欲殺害移工，已可使彼
10 等心生畏懼，對相對人及員工言，均為非可回復之損害，且
11 若聲請人復職，移工將反向認為係相對人維護聲請人，造成
12 模仿效果，將致生更大危害，相對人繼續僱用聲請人確實有
13 重大困難，是聲請人之請求應予駁回等語，並聲明：聲請駁
14 回。

15 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
16 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
17 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，勞動事件法第
18 49條第1項定有明文。觀諸其立法理由載明：「勞動事件之
19 勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
20 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
21 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
22 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為
23 暫時權利保護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特
24 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
25 法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由
26 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准
27 許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案
28 具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否
29 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量」等語，並參
30 以勞動事件審理細則第80條第2項明定勞工為上開暫時狀態處
31 分之聲請，應釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱

01 用非顯有重大困難等事實；所謂釋明，係指法院就某項事實
02 之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就
03 當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主
04 張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、9
05 8年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參
06 照），則如勞工就勞動事件法第49條第1項所定事由已為相
07 當之釋明，法院即應賦予勞工暫時之權利保護，並就命為繼
08 續僱用及給付薪資之具體內容，斟酌具體狀況為適當裁量。

09 四、經查：

10 (一)、本案訴訟是否有勝訴之望部分：

11 1、聲請人主張其於000年0月間受僱於相對人公司，從事包裝技
12 術員工作，其未於000年0月間對共同工作之外籍移工為恐嚇
13 言語或威脅等行為，然相對人未向聲請人調查，僅依片面之
14 陳述，即任意終止與聲請人間之僱傭關係，不符勞基法第12
15 條第2款、第4款得終止勞動契約之情形，相對人終止兩造間
16 勞動契約並不合法，其已向本院提起本案訴訟，求為確認兩
17 造間僱傭關係存在等情，業據其提出民事起訴狀、民事準備
18 書狀、民事準備續一狀及該等書狀所附證物影本為證，並經
19 本院依職權調閱本案訴訟全卷核閱無訛。則聲請人既於本案
20 訴訟就其主張相對人所為解僱並不合法乙節提出相關事證以
21 為憑據，並非無端指摘，則兩造間僱傭關係存在與否，猶待
22 本案訴訟為調查審認，聲請人自有相當程度之勝訴可能性，
23 應認聲請人就本案確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望乙節，
24 已為相當之釋明。

25 2、相對人雖辯稱：聲請人於在職期間曾多次與外籍移工發生衝
26 突，並曾簽署懲戒申請單、切結書，明確表示「…倘未來再
27 有相關情事及違規行為發生，願接受公司的重大懲戒(包含
28 解僱)且不得有任何異議並願意承擔一切法律責任」，嗣於1
29 13年2月9日夜班下班出無塵室進入吹浴室時，因與外籍移工
30 同事發生爭執，續有衝突而遭申訴，聲請人竟對同仁放話表
31 示會為殺害或報復等恐嚇言語，相對人乃依「離退職及停薪

01 留職管理辦法」第4.3.1.24規定、勞基法第12條第1項第2
02 款、第4款、工作規則第17條第1項第2款規定，對聲請人為
03 免職處分，其解僱合法有據等語。然定暫時狀態處分僅為保
04 全強制執行方法之一種，法院僅須就聲請人之聲請是否符合
05 勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，聲請人業已釋
06 明相對人解僱合法性之疑義而於本案訴訟有勝訴之望，至相
07 對人解僱是否合法，乃屬本案訴訟之實體爭議問題，有待於
08 本案訴訟為調查、審理後始能判斷，非本件定暫時狀態處分
09 所須審究，是相對人上開所辯，尚非可採。

10 (二)、相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

11 1、按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞
12 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
13 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
14 旨參照）。

15 2、經查，相對人之資本總額達20億元、實收資本額達14.9億餘
16 元乙節，有相對人之公司基本資料在卷可考，足見相對人為
17 具有相當規模之營業事業，且相對人於解僱聲請人後，仍有
18 持續營運並開設職缺招聘技術員等情，復經聲請人提出人力
19 銀行網站徵才資訊之網頁資料為證，則相對人繼續僱用聲請
20 人，衡情應不至於因此即對相對人之營運或資金運用產生重
21 大不利而造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情
22 事，足認相對人繼續僱用聲請人應非顯有重大困難。

23 3、至相對人雖辯稱因聲請人與公司外籍移工間已然形成對立關
24 係，且聲請人對依法提出申訴的移工有報復心態，其亦已無
25 意接受相對人之管理，若准予聲請人暫時回復原職，將致相
26 對人公司內部人員紀律管理困難，對相對人部門之營運、工
27 作進行，及員工間之相處等，產生相當之衝擊與影響，危及
28 公司之經營及未來永續之發展，其繼續僱用聲請人顯有重大
29 困難云云。惟為聲請人否認，主張其與外籍同事大都相處融
30 洽，工作時其常請生產線同事吃雞排喝飲料等，外籍同事也
31 會主動提議要其請客等，其前女友亦為菲籍人士，並未排斥

01 外籍同事，至其在對其他外籍同事說明事件經過時，所說的
02 氣話是要讓簡妮滾回菲律賓去係個人抒發情緒之詞，非對簡
03 妮恐嚇，且簡妮目前亦已離台等情，則兩造間就聲請人有無
04 對外籍移工為殺害或報復等恐嚇言談既存有爭執，尚待於本
05 案訴訟為調查、審理後始能判斷，本院自難於本案訴訟作成
06 實體判斷前，即預先認定聲請人有相對人所指危害公司秩
07 序、紀律之情事，並憑此認相對人繼續僱用聲請人有重大困
08 難，從而相對人此節所辯，要非可採。

09 (三)、定暫時狀態處分必要性部分：

10 1、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀
11 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
12 於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可
13 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
14 相對人因該項處分所不利益及其他利害關係人之利益暨公
15 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
16 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
17 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
18 顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利
19 益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生
20 計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼
21 續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害
22 顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護。

23 2、經查，聲請人主張其於113年2月22日遭相對人解僱後，每月
24 最少尚有餐費6,000元、租金支出6,700元、保險費支出1萬
25 7,147元等合計2萬9,847元之基本固定生活費用支出，再加
26 上食衣住行、健保費等基本生活開銷，每月基本生活支出最
27 少即3萬元等情，業據提出房屋租約、保險費用支出資料等
28 件為證，復參以聲請人自行租屋在外，無其他家庭成員負擔
29 前開家用之情，堪信聲請人已釋明其經相對人解僱後，因無
30 固定薪酬確有陷於生活拮据、難以維持生計之虞。相對人固
31 辯稱依聲請人資歷欲應聘其他公司作業員職務，並非難事，

01 且其已匯付聲請人薪資及資遣費等總額16萬2,893元供支應
02 聲請人需求，又聲請人於113年7月始提起本案訴訟，並無急
03 迫復職情形，應認聲請人無發生重大之損害或急迫之危險云
04 云，然法院衡量有無定暫時狀態處分之必要性，本不單以勞
05 工有無資力、能力足以維持生計為斷，而相對人因本件定暫
06 時狀態之處分，雖有暫時給付支出勞務報酬、調整人員配置
07 與工作事務等不便，然得以所受領聲請人之勞務予以彌補，
08 所蒙受之不利益相較聲請人因失去工作將可能造成之自我實
09 現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別，是本
10 件應認倘准相對人繼續僱用聲請人使其依其實際任職期間短
11 暫受領薪酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相
12 對人可能造成之損害，是聲請人有定暫時狀態處分之必要性
13 乙節，洵堪認定。

14 (四)、定暫時狀態處分之方法部分：

15 1、按定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀民
16 事訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭執之
17 法律關係有定暫時狀態之必要者，其處分之方法係由法院依
18 職權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘束，惟不可
19 逾越定暫時狀態所需要之程度（最高法院109年度台抗字第5
20 75號裁定意旨參照）。經查，本件聲請人既已釋明其就本案
21 訴訟有勝訴之望，且相對人繼續僱用非顯有重大困難等情，
22 並經權衡後認有定暫時狀態處分之必要，是其依勞動事件法
23 第49條第1項規定提起本件定暫時狀態處分之聲請，求為命
24 相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人及給付工資，
25 於法固屬有據。惟就處分之方法，包括命為繼續僱用及給付
26 工資之具體內容，依前揭說明，得由本院斟酌當事人間具體
27 狀況為適當裁量，不受聲請人聲請處分所表明方法之拘束。

28 2、聲請人雖聲明求為命相對人回復聲請人工作職位及原有薪
29 資。然查：

30 (1)相對人主張聲請人於任職相對人公司期間，曾於113年2月2
31 日於電梯內對外籍移工瑪莉亞大罵並口出髒話，而經瑪莉亞

01 提出申訴，聲請人由單位主管面談後坦承當時情緒管理不
02 佳，並當面向瑪莉亞道歉等情，業據本院調閱本案訴訟卷
03 宗，有相對人提出瑪莉亞申訴案處理過程電子郵件在卷可參
04 （詳本案訴訟卷第121頁至第122頁）。

05 (2)相對人主張聲請人於112年11月29日至12月6日期間，曾對外
06 籍移工季諾為監看，並屢次要其他員工遠離季諾以孤立之，
07 致使季諾受有身心壓力，患有壓力後創傷症候群及慢性失眠
08 症等病症，經幹部調查，認聲請人所為已涉及職場不法侵
09 害，乃於112年12月6日約談聲請人為提點，聲請人雖口頭承
10 諾不監看季諾，詎後續於112年12月8日至10日期間卻仍舊再
11 犯，而於112年12月19日經相對人懲處申誡二次，聲請人並
12 於同年月20日簽署懲戒申請單、切結書，於切結書就上開事
13 件表明「…倘未來再有相關情事及違規行為發生，願接受公
14 司的重大懲戒(包含解僱)且不得有任何異議並願意承擔一切
15 法律責任」等情，亦有本案訴訟卷宗所附相對人提出聲請人
16 於季諾事件所簽署之懲戒申請單與切結書（詳本案訴訟卷第
17 123頁至第125頁），與本院卷附相對人提出季諾之診斷證明
18 書等件在卷可查。

19 (3)聲請人於本件聲請事件亦不否認有於113年2月9日與外籍移
20 工簡妮於無塵室吹浴室發生推擠糾紛後，復於廠區外對其大
21 聲吼叫「不是很厲害！不是很會叫！」等語，並向公司同仁
22 陳稱：我要讓她死回菲律賓去！（I will for her die and
23 go back to Philippines）等語，有聲請人提出之民事定暫
24 時狀態聲請狀在卷可稽。相對人並主張經訪談數名公司部門
25 外籍移工，渠等均陳稱聲請人有欲報復或殺害簡妮之相關言
26 談，此情亦有相對人提出仲介公司所提供異常事件處理記錄
27 在卷可查。

28 (4)再者，聲請人陳稱其原任職部門BURN IN站點之工作，夜班
29 輪班作業員為本國籍者2名、及12名外籍勞工，本國籍勞工2
30 人輪做2休2，12名外籍勞工分為三批人輪流，每批4人為做4
31 休2，每一夜班會有1名本國籍勞工及8名外籍勞工在線上工

01 作，則相對人主張聲請人與公司外籍移工相處不睦，互動間
02 已存有衝突對立情事乙節，已如上述。是以慮及聲請人與相
03 對人公司原單位外籍移工間之相處，前既已生摩擦齟齬，若
04 命相對人繼續僱用聲請人任職於原單位職務，對於相對人部
05 門營運管理及員工間之相處，將生相當之衝擊，實不利企業
06 穩定經營之需求，自難認命相對人繼續僱用聲請人任職於原
07 單位職務為適當。從而，審酌聲請人原任職於相對人公司二
08 廠製造管理單位之「FT製造」其下「FT製造一(FTM1)」部門
09 擔任夜班輪班作業員，而「FT製造一」的夜班輪班作業員為
10 本國籍4名、外國籍者33名，日班輪班作業員為本國籍者18
11 名、外國籍者30名等情，為相對人所陳明在卷，可知日班輪
12 班工作之本國籍作業員人數較多，則於定暫時狀態處分期
13 間，為避免聲請人與輪值夜班之本件相關外籍移工接觸而另
14 生衝突，宜安排聲請人從事日班職務較為適當。末觀之相對
15 人公司內部如附件所示組織圖，可知聲請人原在「FT製造」
16 其下FT製造一部(FTM1)任職，而「FT製造」其下另有「FT製
17 造二(FTM2)」部門，並有其他單位如品質保證單位之「品質
18 管制」、製造管理單位之「CP製造」在相對人二廠亦設有產
19 線，而聲請人前曾在相對人「FT製造二(FTM2)」產線下「L
20 S」(指機器自動外觀&字體檢驗)或「VM」(指外觀檢驗)工
21 作，具有一定經驗，且「FTM2」位在相對人二廠1樓，與「B
22 URN IN」站位在相對人二廠4樓、5樓分屬不同工作樓層，參
23 以相對人目前在104人力銀行仍有刊登招募技術員(FT)、(C
24 P)等廣告，堪認相對人於本案訴訟終結確定前，以聲請人原
25 任職部門外其他部門職位繼續僱用聲請人並無重大困難，且
26 得符合本件兩造具體需求，爰酌量上情定本件暫時狀態處分
27 之方法，命相對人於本案訴訟終結確定前，以聲請人原任職
28 部門外其他部門職位繼續僱用聲請人。

29 (5)末查，相對人既應以聲請人原任職部門外其他部門職位繼續
30 僱用聲請人，衡以相對人公司常日班與夜班之輪班津貼數額
31 有別，此情為相對人所陳明在卷，是聲請人於定暫時狀態處

01 分期間所得獲付之薪資數額自與原有薪資數額不同，相對人
02 於本件定暫時狀態處分期間應另按新職應付工資數額如數給
03 付聲請人，本院自無依聲請人之聲明，命相對人於本案訴訟
04 終結確定前，自聲請人復工之日起，按月給付聲請人原有職
05 位工資3萬7,900元之必要。至聲請人另聲請命相對人於定暫
06 時狀態處分期間，給付聲請人依每月加班時數計算之延時工
07 資，經核該聲請內容乃屬相對人於暫時繼續僱用聲請人之期
08 間，雇主依勞基法規定所當然應予負擔之法定義務，本院亦
09 無贅為此部分諭知之必要，特予敘明。

10 五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定所為本件
11 定暫時狀態處分之聲請，為有理由，應予准許，爰裁定如主
12 文第一項所示。

13 六、據上論結，本件聲請為有理由，依民事訴訟法第95條、第78
14 條規定，裁定如主文。

15 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
16 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 費新臺幣1,000元。

20 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
21 書 記 官 黃 伊 婕