

臺灣新竹地方法院民事裁定

113年度勞全字第3號

聲請人 周濬緯
代理人 鄭勵堅律師
李佳玲律師
張乃其律師
相對人 六福開發股份有限公司

法定代理人 莊豐如
代理人 邱群傑律師
複代理人 江愷元律師
代理人 胡正梅

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、相對人應於本院一一三年度勞訴字第三二號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月於每月十五日前給付聲請人新臺幣捌萬元。
- 二、聲請程序費用新臺幣參仟元由相對人負擔。

理 由

一、聲請人聲請意旨略以：

- (一)、聲請人自民國102年10月21日起受僱於相對人，原係擔任「中區行銷處娛樂表演部副協理」，約定月薪新臺幣（下同）8萬元。112年9月14日，聲請人突接獲相對人人資主管張琴惠通知，以「職場霸凌委員會認定成案，並決定予以免職處分」為由，告知聲請人自即日起遭解職。同日相對人更公告「經專業職醫判定確認為職場不法侵害，同時經召開職場霸凌調查委員會投票確認定案」，並以聲請人違反工作規則第37條第1項第5款、第24款、第25款之規定，依工作規則第31條第2項、第4項規定予以免職，即刻生效云云。然相對人對聲請人，所進行之系爭職場霸凌調查程序顯不合法，聲請人係因考量甲○○腳部受傷，為免其傷勢惡化，始暫緩其

01 上場舞蹈，並因甲○○對相對人遊樂園吉祥物之偶裝舞蹈表
02 演姿勢不到位，且其身為表演組領班，須就此指導後進，故
03 要求甲○○加強練習偶裝舞蹈之各項細節，另聲請人亦已適
04 時讓部屬乙○○參與企劃製作之工作，並無不給予其工作之
05 情形，故聲請人並無對部屬甲○○、乙○○，為職場霸凌行
06 為，且未經職醫判定聲請人對上開部屬有職場之不法侵害。
07 況縱聲請人有霸凌行為，其期間甚短且情節非屬嚴重，對相
08 對人亦未造成實際危險或損失，然相對人却未給予聲請人改
09 善之機會，或先予懲戒等處分，即逕予解僱聲請人，已違解
10 僱最後手段性原則，其解僱聲請人係屬無效，聲請人已於11
11 2年12月間向新竹縣政府聲請調解，請求恢復兩造間僱傭關
12 係等，然嗣兩造經調解不成立，聲請人不得已乃向本院訴請
13 兩造間僱傭關係存在等（本院113年度勞訴字第32號事件，
14 下稱系爭本案事件），是聲請人就該訴訟有勝訴之望。

15 (二)、相對人為資產總計高達156億餘元、員工達千人以上營業規
16 模之法人，並有持續營業之事實，則相對人按月給付聲請人
17 薪資8萬元，對相對人經濟影響甚微，尚無不可期待其接受
18 之經濟上負擔。且聲請人任職相對人十餘載，對相關表演藝
19 術業務內容甚為熟稔，並替相對人成功承辦數次大型表演藝
20 術活動，可見相對人繼續僱用聲請人，殊無可能危及相對人
21 企業之存續，反有利相對人企業之發展，故相對人繼續僱用
22 聲請人非顯有重大困難。又本件定暫時狀態處分之事件，毋
23 庸審酌是否具必要性，縱認需予審酌，亦可認倘准相對人繼
24 續僱用聲請人使其暫時受領薪資，聲請人所欲獲得之利益及
25 防免之損害，顯然大於相對人可能造成之損害，故亦有定暫
26 時狀態處分之必要性。另本件相對人亦不得提供反擔保後，
27 免為或撤銷該處分等語。爰依勞動事件法第49條第1項之規
28 定，聲請定暫時狀態之處分，並聲明：相對人於本案訴訟事
29 件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月十五日前
30 給付聲請人8萬元。

31 二、相對人陳述意旨略以：

01 (一)、聲請人確有對其下屬甲○○領班、乙○○課長等，以公然羞
02 辱、排擠，長期完全剝奪其等演出和參與工作之機會等方
03 式，加以欺凌該等員工，已對共同工作之員工，有重大侮
04 辱、職場霸凌之職場不法侵害行為，違反相對人之工作規則
05 且情節重大，該當勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項
06 第2款、第4款之員工義務違反，構成雇主不經預告終止契約
07 之事由。且相對人經受理數名員工，指稱聲請人對上開下屬
08 為職場不法侵害通報後，已進行合法之職場霸凌調查程序，
09 調查結果亦認定聲請人該當職場不法侵害、霸凌行為。另相
10 對人之人資主管自111年以來，已多次叮嚀督促聲請人，改
11 善其領導部門下屬之情形、避免過多員工離職導致短缺，惟
12 聲請人皆未改善。參酌相對人之多數員工，強烈表達撤換主
13 管即聲請人之要求，且聲請人不承認自己有違規行為、無改
14 善亦無意願在其他部門工作，則相對人縱對聲請人懲處或施
15 以調職處分，皆無法維持聲請人原任職部門工作環境之運
16 作，兩造間之勞僱雙方信賴基礎已遭聲請人破壞殆盡，是相
17 對人終止勞動契約適法且合乎比例，亦無違反解雇最後手段
18 性原則，故聲請人所提確認僱傭關係存在等之本案訴訟，顯
19 無勝訴之望。

20 (二)、又相對人對於聲請人，已難為有效之監督管理，相對人之員
21 工，亦難與聲請人分工合作，是聲請人之行為，已造成上級
22 與部門主管間、部門員工間相互之信賴基礎受到破壞，要求
23 相對人繼續僱用聲請人，對相對人之營運及員工間相處，有
24 相當不利之影響，若仍容任聲請人繼續納入雇方工作體系，
25 即命令相對人繼續僱用從屬性已客觀欠缺之聲請人，明顯有
26 重大困難。且聲請人離職後，原職缺已由新正職經理補上，
27 目前該部門運作得當，員工均得於工作中發揮其專業和才
28 能，於半年內即有8位已離職員工回流和取消離職念頭之情
29 形。如聲請人得回任原職，其與新任主管之權責分配無法明
30 確，會影響該部門之整體工作效率，並進而導致該部門員工
31 又大量離職之情形。況相對人縱有其他部門職缺，然該職缺

01 與聲請人原任職表演部門之工作性質顯不相當，且聲請人亦
02 欠缺任職其他部門之工作能力及意願，如今相對人於兩造信
03 賴關係薄弱之情況下，仍須於本案訴訟判決確定前，繼續僱
04 用聲請人，並按月給付聲請人工資8萬元，實已侵害企業經
05 營自主權甚鉅，故相對人繼續僱用聲請人顯有重大之困難。
06 又因聲請人迄未就其如未獲相對人之繼續僱用，已無資力以
07 維持生計，且將發生重大之損害或避免急迫之危險，而有被
08 繼續僱用之必要性，為任何之釋明，故本件聲請人並不符合
09 定暫時狀態處分之要件，自不應准許其聲請。況縱使本院准
10 許聲請人之聲請，亦請依法准予相對人供擔保後免為或撤銷
11 定暫時狀態處分。並聲明：1、聲請駁回。2、如受不利處
12 分，請准相對人供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分。

13 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
14 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
15 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
16 第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通常
17 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
18 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
19 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
20 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
21 此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟
22 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
23 化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
24 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照
25 ）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事
26 件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇
27 主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，係
28 指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已
29 足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強
30 心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度
31 台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第6

01 49號裁定要旨參照)。

02 四、經查：

03 (一)、就聲請人主張本案訴訟有勝訴之望部分：

04 1、聲請人主張：其自102年10月21日起受僱於相對人，擔任「中
05 區行銷處娛樂表演部副協理」一職，雙方約定月薪8萬元，
06 惟聲請人於112年9月14日，遭相對人突以聲請人霸凌同仁為
07 由，指稱聲請人違反相對人工作規則第37條第1項第5款、第
08 24款、第25款之規定，而逕依工作規則第31條第2項、第4項
09 規定予以免職，然聲請人係因考量部屬甲○○腳部受傷，為
10 免其傷勢惡化，始暫緩其上場舞蹈，並因甲○○對相對人遊
11 樂園吉祥物之偶裝舞蹈表演姿勢不到位，其身為表演組領
12 班，須就此指導後進，遂於當時要求甲○○加強練習偶裝舞
13 蹈各項細節，並非刻意不安排其上場舞蹈工作，且聲請人亦
14 已適時讓部屬乙○○參與企劃製作之工作，並無不給予其工
15 作，另職醫並未判定聲請人有對上開部屬有職場不法侵害行
16 為；況縱聲請人有不法侵害行為，然相對人未給予聲請人改
17 善之機會，或先予懲戒等處分，即逕予解僱聲請人，已違解
18 僱最後手段性原則，其解僱聲請人係屬無效，聲請人已於11
19 2年12月間向新竹縣政府聲請調解，請求恢復兩造間僱傭關
20 係等，嗣兩造經調解不成立後，聲請人亦已向本院，提起確
21 認兩造間僱傭關係存在、相對人應按月給付聲請人薪資8萬
22 元等之系爭本案訴訟等情，已據聲請人提出新竹縣政府勞資
23 爭議調解紀錄、相對人免職公告以為釋明（見本院卷第31-3
24 3頁），並據本院調取系爭本案事件卷宗核閱，而經核聲請
25 人就其上開主張事項，亦已於該本案事件訴訟中，提出相關
26 證據為佐。且相對人亦已於本件審理時陳稱：於112年9月14
27 日當日解僱聲請人前，相對人公司人資主管有先訪談聲請
28 人，詢問其是否承認有霸凌部屬之行為，願不願意改善，並
29 對其表示其如果承認，伊可幫其向相對人爭取調職，但當時
30 聲請人不承認等語（見本院卷第59頁），亦即相對人於解僱
31 聲請人前，因聲請人未承認有相對人所稱霸凌部屬之行為，

01 即未再討論並調整聲請人職務，而逕行將聲請人解僱。另參
02 以聲請人於系爭本案事件，在113年6月7日審理時，亦陳稱：
03 聲請人亦同意如回公司任職，可以到不同職位等情（見系爭
04 本案事件卷一第99頁）。準此，因聲請人任職相對人已近10
05 年之久，對相對人公司應非毫無貢獻，則相對人以聲請人有
06 上開行為，在未先對聲請人為懲處、調職等處分，給予改善
07 機會下，逕行予以解僱，是否符合解僱最後手段性原則而合
08 法有效，兩造間之僱傭關係是否已不存在，即非全無疑義，
09 堪認聲請人就其有勝訴之望，已為相當之釋明。

10 2、相對人雖辯稱聲請人確有對第三人甲○○、乙○○2人為職
11 場霸凌行為，且聲請人不承認自己有違規行為、無改善亦無
12 意願在其他部門工作，兩造間之勞僱雙方信賴基礎已遭聲請
13 人破壞殆盡，其提起本案訴訟顯無勝訴之望等語。惟查，定
14 暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就聲
15 請人之聲請是否符合勞事法第49條第1項規定之要件為審
16 酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態處分之
17 裁定。至於聲請人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經
18 本案訴訟法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。故相對
19 人此部分所辯，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭關係是
20 否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序所得
21 審究，相對人上開所辯，尚難以憑採。

22 (二)、就聲請人主張相對人繼續僱用聲請人，顯有重大困難部分：
23 按所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造
24 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
25 相類之情形（有最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨可供
26 參考）。經查，相對人目前尚有持續營業之事實，為相對人
27 所不否認，又相對人為實收資本額達156億元之公司，旗下
28 員工約1,600人，亦有聲請人所提相對人112年第三季合併財
29 報節本、104人力銀行公告資料截圖在卷可稽（見本院卷第3
30 9-41頁），顯見相對人為具有相當營業規模之企業，尚不致
31 於因繼續僱用聲請人，而有不可期待其接受之經濟負擔，或

01 危及其企業存續之情事發生。又聲請人先前係任職相對人公
02 司表演部副協理一職，係擔任主管職務，縱有發生前揭職場
03 霸凌爭議，或縱認其已不適合再擔任原先該主管職務，則以
04 相對人之企業規模，其亦非不能透過諸如調任聲請人至其他
05 部門等方式，以避免聲請人與主張受霸凌之當事人接觸而發
06 生爭端，實不能因上開職場霸凌爭議，即可逕認聲請人與相
07 對人公司間之信賴基礎已全然破滅，或繼續僱用聲請人必然
08 影響原工作部門之整體效率及員工士氣等情，則相對人主張
09 其與聲請人間之信賴基礎已全然破裂，且會影響原工作部門
10 之效率，要求相對人繼續僱用聲請人有重大困難乙節，難認
11 其已盡釋明之責。反而依聲請人上開所提出之事證，則堪認
12 其已就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分，已盡釋
13 明之責任。

14 (三)、關於定暫時狀態處分之必要性部分：

15 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
16 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
17 望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞
18 工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。相對人固辯稱：聲
19 請人未提出任何證據，以釋明其有何生活困窘或嚴重影響其
20 生計之情形，其無薪資收入是否即有急迫危害，亦未為任何
21 釋明等語，惟查，依上開說明，繼續僱用及給付工資之定暫
22 時狀態處分，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項繼
23 續受僱傭之權利，且聲請人陳稱：其妻無工作，小孩目前亦
24 無工作，其目前因身體生病需接受開刀治療，需支出鉅額之
25 醫療費用，故其有工作收入，以支付生活及就醫開銷費用之
26 必要性等情。經查，聲請人之最主要收入來源，係任職於相
27 對人公司之薪資，另其名下有位於○○之1筆房地不動產及
28 車輛等共數筆財產等情，有其之財產、所得資料附於限閱卷
29 內可參。準此，可知聲請人維持其生活之主要收入來源，即
30 係任職相對人之薪資，其並無易於換價處分之相當價值資
31 產，得以立即替代系爭本案事件訴訟期間，因未繼續受僱所

01 短少維維持生活之薪資收入來源。另以聲請人之年齡及目前
02 之薪資行情，恐亦無從即時覓得相當之工作，以立即替代本
03 案事件訴訟期間，因未繼續受僱所短少維維持生活之薪資收
04 入來源。況相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付
05 支出勞務報酬、或兼雜人員配置、工作事務調整等之不便，
06 然得以所受領聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益，相
07 較聲請人因失去工作將可能造成之自我實現人格及經濟上損
08 害之重大影響而言，輕重仍屬有別，是本件若准許相對人繼
09 續僱用聲請人，使其依其實際任職期間短暫受領薪酬，聲請
10 人所欲獲得之利益及防免之損害，仍大於相對人可能造成之
11 損害，應有定暫時狀態處分之必要。

12 (四)、按勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免
13 供擔保之處分，勞動事件法第49條第3項亦有明文。依上所
14 述，堪認聲請人已釋明其就本案訴訟，有勝訴之望，且相對
15 人繼續僱用聲請人，非顯有重大困難，則聲請人依勞動事件
16 法第49條第1項之規定，聲請本院裁定命相對人於本案訴訟
17 事件訴訟終結前，應繼續僱用聲請人及按月給付薪資予聲請
18 人，即屬有據。是本院斟酌聲請人原任職於相對人時，其約
19 定每月薪資為8萬元（見本院卷第31頁），爰於聲請人毋庸
20 供擔保情況下，諭知相對人應於本案訴訟事件終結確定前，
21 繼續僱用聲請人，並按月於每月15日前給付聲請人薪水8萬
22 元如主文第一項所示。

23 (五)、至相對人雖聲請命其供反擔保後，免為或撤銷定暫時狀態處
24 分云云，惟按勞事法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞
25 工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業
26 上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為
27 金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之
28 處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地
29 （最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。是依上
30 開裁定意旨，自無許相對人得反擔保後，而免為或撤銷本件
31 定暫時狀態處分，亦併此敘明。

01 五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定
02 暫時狀態處分，為有理由，爰裁定如主文。

03 中 華 民 國 113 年 12 月 6 日
04 勞 動 法 庭 法 官 鄭 政 宗

05 以上正本係照原本作成。

06 如對本裁定抗告應於送達後10日內向本院提出抗告狀（並繳納抗
07 告費1,000元）。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 9 日
09 書 記 官 黃 志 微