臺灣士林地方法院民事裁定

109年度勞全字第9號

聲　請　人　鄭新添

相　對　人　好市多股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　趙建華

代　理　人　沈以軒律師

　　陳佩慶律師

　　林晉源律師

上列當事人間因確認僱傭關係等事件（本院109 年度重勞訴字第21號），聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主　文

一、聲請人以新臺幣82萬8,000 元為相對人供擔保後，相對人於兩造間本院109 年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴確定前，應繼續依聲請人原任職部門職位僱用聲請人，並按月於次月之5 日給付聲請人新臺幣12萬7,089 元。

二、聲請程序費用由相對人負擔。

理　由

一、本件聲請意旨略以：伊自民國88年5 月3 日起受僱於相對人，嗣擔任相對人汐止店會員服務部經理，每月工資新臺幣（下同）12萬7,089 元。相對人於109 年4 月27日以伊濫用電子郵件發出與工作無關之信件、未依規定配戴口罩、擅自蒐集發送員工受傷照片、未提出病假證明文件等（下合稱系爭事件）為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1 項第4 款規定、員工手冊第11.3條約定，終止兩造間之勞動契約。惟伊並無違反勞動契約或工作規則且情節重大之行為，相對人片面終止兩造勞動契約，尚非合法，兩造間之僱傭關係仍存在。而伊已向本院提起109 年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴（下稱本案訴訟），伊就本案訴訟有勝訴之望。又相對人營業收入及獲利蒸蒸日上，且計劃開台中二店，繼續僱用伊顯無重大困難，縱伊經濟狀況並無立即陷入

不能生活之急迫危險，依本件個案情節，亦不得據此否定伊獲暫時狀態處分保障之權利等情。爰依勞動事件法第49條第1項、第3 項等規定，聲請免供擔保，准予定暫時狀態處分，命相對人應於本事件裁定後，即日依伊原任職部門職位繼續僱用伊，並應自109 年4 月28日起至伊復職之日止，依原勞動契約約定或習慣上所應享有之權益，按月於次月5 日給付薪資予伊。

二、相對人則以：聲請人客觀上有系爭事件之重大違規舉措，且主觀上毫無改正意願，在伊經充分查證且指正要求改善無效後，不得不於109 年4 月27日依勞基法第12條第1 項第4 款規定、員工手冊第11.3條約定予以解僱，故難認聲請人就本案訴訟有勝訴之望。又依聲請人對於防疫措施輕忽與抗拒之態度，及許多員工與聲請人共事時已受有嚴重精神壓力等情，若令伊繼續僱用聲請人，將使伊受營業收入與商譽等損失，並對不特定多數人之生命與身體健康法益產生損害，且將使其他員工延續受有嚴重精神壓力之狀態，暨伊管理權能受嚴重打擊而威信全失，故伊繼續僱用聲請人顯有重大困難。況聲請人經濟狀況寬裕無虞，於本案訴訟進行中尚有資力足以維持生計，自無受定暫時狀態處分保護之必要。縱本院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，仍應命聲請人供擔保82萬8,197 元後，伊始應於本案訴訟判決確定前，繼續僱用聲請人，並按月於次月5 日給付聲請人12萬7,089 元等語，資為抗辯。

三、本院之判斷：

㈠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；前2 項聲請，法院得為免供擔保之處分；勞工為勞動事件法第49條之聲請，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；請求及假扣押之原因，應釋明之。前項釋明如有不足，而債權人陳明願供擔保或法院認為適當者，法院

得定相當之擔保，命供擔保後為假扣押。請求及假扣押之原因雖經釋明，法院亦得命債權人供擔保後為假扣押；關於假扣押之規定，於假處分準用之；假處分所必要之方法，由法院以裁定酌定之；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；法院為第1 項及前項裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會；除別有規定外，關於假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之，勞動事件法第49條第1 項、第3 項、勞動事件審理細則第80條第2 項、民事訴訟法第526條第1 項至第3 項、第533 條本文、第535 條第1 項、第538 條第1 項、第4 項本文、第538 條之4 分別定有明文。又勞動事件法第49條立法理由謂：「一、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，爰設第1 項規定。又本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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。……三、法院命為前2 項定暫時狀態之處分，宜依具體個案狀況判斷有無命供擔保之必要，爰設第3 項規定。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定，附此說明。」。再1.請求及假處分之原因應釋明之。倘債權人聲請假處分，就假處分之請求及原因，絲毫未提出可使法院信其主張為真實之一切證據以釋明者，固應駁回其聲請；惟如經釋明而有不足，法院仍得命供擔保以補其釋明之不足，而准為假處分，此觀民事訴訟法第538

條之4 、第533 條準用第526 條第1 項、第2 項之規定自明。而所謂釋明，乃當事人提出之證據雖未能使法院達於確信之程度，但可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此，即為已足。是依當事人之陳述及提出之相關證據，倘可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此者，即不得謂為未釋明（最高法院104 年度台抗字第327 號裁定意旨參照）；2.於爭執之法律關係有定暫時狀態之必要者，假處分之方法係由法院依職權酌定，不可逾越定暫時狀態所需要之程度，惟不受債權人聲請假處分所表明方法之拘束，縱未依債權人之聲請而另定其他適當之假處分方法，亦非屬變更或追加請求之範疇；且法院就債務人因假處分所受損害，命債權人預供擔保者，其金額之多寡應如何認為相當，乃法院職權裁量之範圍，非當事人所得任意指摘（最高法院95年度台抗字第122 號裁定意旨參照）。

㈡查本件聲請人主張其係自88年5 月3 日起受僱於相對人，並於本案訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，相對人對其自88年5 月3 日起僱用聲請人之事實並不爭執，僅抗辯兩造間僱傭關係業經相對人於109 年4 月27日終止而不存在（見本院卷㈡第12至15頁），則就兩造間僱傭關係業已終止而不存在之事實，依法應由相對人負舉證責任（最高法院103 年度台上字第1529號判決、99年度台上字第8 號判決、93年度台上字第641 號裁定意旨參照）。是相對人主張聲請人有系爭事件之重大違規舉措，其得依勞基法第12條第1 項第4 款規定、員工手冊第11.3條約定合法終止兩造間僱傭關係等情，既為聲請人所否認，則依上說明，自應由相對人就聲請人有「違反勞動契約或工作規則，情節重大」、「違反員工手冊第11.3條約定（即發生該條所列情節重大之行為並經查證屬實，且符合法定解僱事由者，詳見卷附員工手冊第51頁以下）」等情事，負舉證責任。而此即為本案訴訟爭執之法律關係中最為關鍵、重要之爭點（即本院協商兩造整理之爭點一、㈠至㈣，見本院卷㈡第13、14頁）。又聲請人就該等爭

點乃不負舉證責任之一方，並已就其本案訴訟有勝訴之望乙節，陳稱略以：所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為解雇決定之標準；且對於勞工終止僱傭關係，須考量最後手段原則，即須勞工所為之行為，客觀上已難期待雇主採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。伊始終否認有何違反勞動契約或工作規則且情節重大之行為，應由相對人就此利己主張負舉證證明之行為責任。系爭事件縱然屬實，相對人為何不一開始限制E-MAIL以替代解僱，最後卻稱伊違反工作規則情節重大；依傳染疾病防治法規定，政府並未於1 月31日至3 月31日規定賣場強制配戴口罩，縱12月1 日起強制規定配戴口罩，僅處以罰鍰，不及於解僱；該受傷員工已在相關調查報告主張不追究，且事涉勞資爭議，非全然無故；縱伊請病假曠職2 日，亦未達法定情節重大構成要件（勞基法第12條第1 項第4 款及第6 款規定），伊所為對於主管、員工，甚至對會員造成之傷害，與解僱對伊之傷害，尚非達到非解僱不可之程度，相對人終止權之行使違反最後手段原則、懲戒相當原則，不生效力等語（見本院卷㈠第25至29、327 至335 、390 頁、卷㈡第34、39頁），並提出新北市政府勞工局調解紀錄（調解方案為建議資方應恢復與勞方僱傭關係）、員工約談通知單等件以為釋明（見本院卷㈠第107 、108 、355 頁），是依本件個案具體情節，本院認為相對人之終止合法性仍有疑義，聲請人就其本案訴訟有勝訴之望乙節，已有所釋明。

㈢聲請人陳稱：相對人營業收入及獲利蒸蒸日上，從美國那斯達克掛牌上市股價不斷創新高可看出端倪，且計劃開台中二店（新聞媒體日前報導賣場購物人潮絡繹不絕，人潮排至賣場外圍，且光憑排隊購物就須花上1 至2 小時）等語（見本院卷㈠第391 頁），相對人對此並未具體反駁，且聲請人亦已表明：相對人並無繼續僱用重大困難，相對人繼續僱用時可以限制伊E-MAIL使用權利，且伊早於109 年4 月2 日經店長嚴厲口吻提醒就戴上口罩，何來會造成公司營業收入與商

譽損失或是對不特定多數人之生命與身體健康之法益產生損害等語（見本院卷㈡第39頁），而相對人亦未具體否認其於技術層面上可以限制聲請人使用電子郵件，暨聲請人於109年4 月2 日後就已經戴上口罩等節（見本院卷㈠第476頁），足見相對人如繼續僱用聲請人，尚難認會顯然造成無法期待相對人承受之經濟上負擔、危害其存續或有其他相類重大困難之情形，是聲請人就相對人繼續僱用非顯有重大困難乙節，亦已有所釋明。

㈣本院為釐清「聲請人於本案訴訟進行中，有無資力足以維持生計」此項因素對本件聲請之影響，及若本院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，兩造各自主張本院應諭知之具體主文內容為何等事項，特於本案訴訟為言詞辯論期日之準備（協商兩造整理不爭執事項及爭點）後，併使兩造就上開事項補充陳述意見，並再賦予兩造於庭後以書狀交換程序補充陳述意見之機會（見本院卷㈡第11至17頁），是本件兩造程序權之保障應可確保。本院爰斟酌兩造陳述之意見（不含109 年12月9 日以後聲請人未依規定送達相對人之書狀與證物）後，依法判斷如下：

1. 勞動事件法第49條第1 項係規定：「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。」，其立法理由亦謂：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，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。可見勞動事件法第49條第1 項所定「法院認勞工有勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」此二項要件，實係特別提示此類事件保全必要性之利益衡量因素，尚非窮盡列舉，亦非謂符合此二

項要件後，法院即「應」依勞工聲請為勞動事件法第49條第1 項所定之定暫時狀態處分。因此，「聲請人於本案訴訟進行中，有無資力足以維持生計」此項因素，解釋上仍應列為判斷本件聲請有無保全必要性之利益衡量因素之一。

2. 最高法院109 年度台抗字第1134號裁定雖謂：「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，『且』雇主繼續僱用勞工顯有重大困難，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1353號裁定亦謂：「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。」；然上述裁定意旨均未直接將「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」此項因素，獨立列為得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分之要件。毋寧認為，上述裁定意旨僅係闡釋當個案具體情節符合「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」且「雇主繼續僱用勞工顯有重大困難」之情形時，法院得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分，而非可僅憑「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」此項單一因素，即得遽以駁回勞工定暫時狀態處分之聲請。

3. 本院認為，依勞動事件法第49條第1 項之規範意旨，勞工聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，是否准許及命為繼續僱用及給付工資之具體內容，應由法院就個案具體情節，參酌「勞工有無勝訴之望」、「雇主繼續僱用是否顯有重大困難」、「勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有無資力足以維持生計」等利益衡量因素，為自由之裁量，非可一概而論。據此，本院爰綜合審酌：⑴聲請人於本案訴訟之勝訴可能性程度；⑵相對人設置汐止店會員服務部經理此一職位繼續僱用聲請人尚非顯有重大困難；⑶聲請人於本案訴訟進行中縱仍有資力足以維持生計（見本院卷㈠第460 、

461頁、卷㈡第26頁），但聲請人繼續工作涉及其人格權之保護，不宜僅憑其仍有資力足以維持生計，即遽以駁回其聲請；⑷縱認聲請人釋明尚有不足，或實施定暫時狀態處分對相對人有可能造成損害，依法亦非不得酌定命聲請人提供擔保金額，以求平衡，尚不能因定暫時狀態處分對相對人可能造成損害，即置聲請人不受繼續侵害之保護於不顧；及⑸本院選任參與諮詢之諮詢委員所提供之專家意見等一切情事，公平裁量，認依本件個案具體情節，宜准許聲請人之聲請，並命聲請人提供相當之擔保，暨就本件定暫時狀態處分所必要之方法，依法諭知如主文第1 項所示。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核均於裁定結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

五、爰依法裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　25　　日

勞動法庭　　法　官　林大為

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,000 元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　25　　日

書記官　葉乙成