

臺灣士林地方法院民事裁定

111年度勞全字第7號

聲請人 洪儷蓁
代理人 李珮琴律師
林景瑩律師
相對人 春天酒店股份有限公司

法定代理人 林中民
代理人 林政憲律師
張蕙律師
林佳萱律師

上列當事人間因確認僱傭關係等事件（本院110年度勞訴字第111號），聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間本院一一〇年度勞訴字第一一一號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月10日給付聲請人新臺幣捌萬肆仟元。
聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國92年12月17日起受僱於相對人擔任櫃檯服務人員，並於102年間開始擔任營運部協理，工資為新臺幣（下同）84,000元。聲請人任職18年來，始終克盡職守，詎相對人之負責人林中民於110年7月6日之會議中，毫無具體實證即不實指稱聲請人批評相對人政策、對主管有不敬態度、唆使員工於網路上散布對相對人不利之謠言云云，並於同日下午以聲請人有於網路上散布對相對人及員工不利之不實言論、私下組織員工成小團體、詆毀相對人董事為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定將聲請人解僱。然相對人上開指述全為子虛烏有，其解僱行為復與解僱最後手段性原則不符，自不合法，聲請人就此業於本院對相對人提起確認僱傭關係存在之訴，而由本院以

110年度勞訴字第111號事件審理中，聲請人所提本件訴訟確有勝訴之望，且相對人之資本總額達222,000,000元、實收資本額達112,000,000元，為具有相當規模之營業事業，其於違法解僱聲請人後，公司之營運、財務一切如常，近期復有同時招募多名人員之情事，可見相對人繼續僱用聲請人顯無重大困難，而聲請人遭相對人違法終止兩造勞動契約迄今，已近1年頓失經濟收入致有入不敷出之情形。為此，為使聲請人於兩造間僱傭關係存在等事件訴訟終結確定前，得繼續於相對人處工作，領得薪資以維持生計，避免因相對人違法解僱致陷於生活困頓之窘境，爰依勞動事件法第49條第1項、第3項規定聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月10日給付聲請人84,000元。

二、相對人則以：聲請人自102年6月10日起任職相對人之營運處協理，原有僱傭關係業已終止，變更為委任關係，聲請人請求為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，顯於法不合。再者，相對人近十年累積營運虧損達8,200餘萬元，近年適逢新冠疫情，業績每況愈下，每年虧損至少2,000萬元以上，惟仍堅不熄燈，甚至向銀行借貸以支付員工薪資、營運費用，但聲請人身為高階經理人，本應負有較高之忠實義務，卻不僅未感念公司，反涉及洩密、對常務董事、工作同仁有侮辱、毀損公司商譽，而有違反工作規則情節重大之情事，已符合工作規則所定之資遣事由及法定資遣要件，相對人於110年7月6日解任聲請人，於法有據。且聲請人經相對人解任後，未反省自身，明知相對人係行使管理懲戒之公司治理行為，竟恣意對相對人負責人濫提妨害名譽、妨害秘密之刑事告訴，幸經不起訴處分確定，然兩造之信任基礎已完全破滅，無足以回復之希望，兩造若繼續勞動關係，對相對人公司秩序之維持及管理紀律之建立將滋生重大干擾，且聲請人經解任後亦未提供任何勞務，故客觀上難期兩造繼續勞動關係，是本件顯無定暫時狀態之必要。復以，聲請人於遭

01 相對人解任前，近5年之月薪高達80,000元以上，非中低薪
02 階級，扣除日常生活所需，應有相當儲蓄，且聲請人正值壯
03 年，有相當之工作資歷經驗，非無謀生能力，其復自承於訴
04 訟期間領有勞動部所核發之訴訟必要費用及生活費用補助高
05 達30,000元以上，故於兩造訴訟期間，縱相對人未繼續僱用
06 聲請人，其亦應有資力足以維持生計，難謂有何無法維持全
07 家基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，而有定暫時
08 狀態處分之必要。至相對人近期徵才之職缺僅有薪資落於2
09 8,000元至34,000元左右之餐廳主任、櫃台接待人員、接駁
10 車司機、餐廳服務員、清潔人員等，與聲請人原營運處協理
11 之職缺毫無關聯，薪資落差亦大，是相對人現並無與營運處
12 協理相當之職缺可供安置聲請人，繼續僱用聲請人顯有重大
13 困難，爰請求駁回聲請人定暫時狀態假處分之聲請等語置
14 辯。並聲明：（一）聲請人之聲請駁回。（二）如受不利益
15 裁定，願准供擔保，請准免為或撤銷處分。

16 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
17 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
18 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
19 條第1項定有明文，其立法理由並謂：「勞動事件之勞工，
20 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
21 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
22 之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇
23 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
24 護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規
25 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
26 必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得
27 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
28 僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參
29 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
30 用之利益等情形，為自由之裁量。」而所謂「雇主繼續僱用
31 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號民事裁定參照）。又勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞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上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為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處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定參照）。準此，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並符合「法院認勞工有勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」之要件後，即得依勞動事件法第49條第1項規定聲請法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，惟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1353號、第1134號民事裁定參照）。

四、經查：

（一）聲請人主張其自92年間起受僱於相對人擔任櫃檯服務人員，並於102年間開始擔任營運部協理，工資為84,000元；以及，相對人於110年7月6日以其於網路上散布對相對人及員工不利之不實言論、私下組織員工成小團體、詆毀相對人董事為由，依勞基法第12條第1項第2款規定將其解僱，其乃對相對人提起確認僱傭關係存在之訴而經本院受理在案等情，業經聲請人提出勞雇雙方協商減少工時協議書、行動通訊軟體「LINE」之對話紀錄截圖、解僱公告、勞資爭議調解紀錄為釋明（見本院卷第19至30頁），且聲請人所提上開訴訟經本院以110年度勞訴字第111號確認僱傭關係存在等事件受理在案乙節，並經本院核閱該事件卷確認無誤，上開情事復均為相對人所不爭執，足認為真實。

（二）次查，前揭勞雇雙方協商減少工時協議書載明聲請人「屬

按月計酬全時勞工」（見本院卷第19頁），而上開解僱公告亦載明「春天酒店營運處員工洪儷蓁協理於在職期間，身為春天酒店一級高階主管，在職期間不知以身作則，為公司樹立良好治理典範，反而帶頭作亂，口無遮攔，在員工間與網路上編派公司與其他員工的不是，不停傳播悖於事實之不實言論與錯誤陳述，並私下組織員工自成小團體，數度詆毀公司成員與董事，實有違公司賦予其職務之期望與信任。故春天酒店依勞基法第12條第1項第2款：『勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。』，自本公告當天即日起解僱洪儷蓁該員，以儆效尤，以正視聽」等語（見本院卷第25、27頁），準此，兩造所締結契約既載明聲請人之身分為「全時勞工」，相對人於上開解僱公告復認聲請人為「員工」而本於「勞基法」之規定將其解僱，是亦堪認相對人於解僱當時主觀上同認聲請人為其所僱用之勞工，從而聲請人主張其為相對人所僱用之勞工，核非無稽。又相對人上開解僱事由所指聲請人「在員工間與網路上編派公司與其他員工的不是」、「不停傳播悖於事實之不實言論與錯誤陳述」、「私下組織員工自成小團體」、「數度詆毀公司成員與董事」等情，既為聲請人所否認，則在相對人舉證證明所指解僱事由為真前，本難認聲請人無勝訴之望，況且，縱使聲請人確有相對人上開解僱事由所指之行為，其行為是否構成解僱之事由、相對人之解僱是否符合解僱最後手段性原則等實體爭執，均有待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，是更難認聲請人所提本件訴訟無勝訴之望。據此，堪認聲請人所為釋明已足使本院認聲請人所提本件訴訟有相當程度之勝訴可能性。

（三）復查，相對人之資本總額達222,000,000元、實收資本額達112,000,000元，此有相對人之公司基本資料可資查考（見本院卷第17頁），足見相對人為具有相當規模之營業

事業，且相對人於解僱聲請人後，仍有持續營運、招聘新員工等情，復經聲請人提出相對人之網頁優惠資訊、人力銀行網站徵才資訊之網頁資料為證（見本院卷第69至104頁），準此，堪認相對人依聲請人於遭解僱當時之原勞動條件繼續僱用聲請人，衡情應不至於因此即對相對人之營運或資金運用產生重大不利而造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情事，足認相對人繼續僱用聲請人應非顯有重大困難。至相對人雖辯稱若准予聲請人暫時回復原職，將對相對人公司秩序之維持及管理紀律之建立滋生重大干擾等語。惟相對人此節所辯是否可採乃繫於前述其對聲請人之解僱是否合法之爭執上，若其解僱行為於法不合，則允由聲請人回復原職，除將對相對人管理公司之權威造成減損外，尚難認有何危害於相對人公司秩序之維持及管理紀律之建立，而相對人之解僱行為是否合法既尚待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，已如前述，是本院自難於本案訴訟作成實體判斷前，即預先認定聲請人有相對人所指危害公司秩序、紀律之情事，並憑此認相對人繼續僱用聲請人有重大困難，從而相對人此節所辯，即非可採。

（四）再查，聲請人原既為「全時勞工」，則其受僱於相對人處所獲取之工資自為其重要經濟來源，遽遭解僱，頓失經濟收入來源，其生活必受重大影響，且適逢新型冠狀病毒疫情期間，依此主客觀情狀觀之，堪認聲請人於本案訴訟期間另覓新職、獲取足以支應生活之收入應屬不易，而其所提本案訴訟復難期於短期間內即能確定，則隨訴訟期間之經過，聲請人經濟上之損害恐持續擴大，是命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，應足以防止前揭損害發生，符合勞動事件法第49條第1項規定保障勞工之立法意旨。

（五）據上，聲請人所提本院110年度勞訴字第111號確認僱傭關係存在等事件之訴既有相當程度之勝訴可能性，相對人繼

續僱用聲請人復非顯有重大困難，且本件有藉由命相對人繼續僱用聲請人、給付工資以維持聲請人生計之必要，從而聲請人依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，求為命相對人於本院110年度勞訴字第111號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，繼續僱用聲請人，並按月給付薪資84,000元，應屬有據。另按勞工依勞動事件法第49條第1項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，同條第3項定有明文。本院衡酌聲請人經濟上確屬拮据，而上開定暫時狀態處分規範之立法意旨既包含保障勞工維持生計之需求，則本無命經濟已屬拮据之聲請人需先供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要，再者，命相對人繼續僱用聲請人，相對人於該僱用期間雖受有暫時給付薪資損害及調整員工職務之不便，然其於此期間仍得受領聲請人所提供之勞務給付，是其因繼續僱用聲請人並給付薪資所蒙受經濟上之不利益應屬非鉅，自更無命聲請人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要。

（六）至相對人雖請求准予供反擔保後，免為或撤銷定暫時狀態處分。但勞動事件法第49條之規範目的既寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地，業如前述，從而相對人此節所請，核非有據，附此敘明。

五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項請求定暫時狀態處分，求為命相對人於本案訴訟判決確定前繼續僱用聲請人，並按月給付薪資，核屬有據，應予准許。且本件定暫時狀態處分尚無命聲請人供擔保之必要，爰依同條第3項規定准為免供擔保之處分。

六、爰裁定如主文。

中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

勞動法庭 法官 趙彥強

以上正本係照原本作成。

01 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
02 繳納抗告費新臺幣1,000 元。

03 中 華 民 國 111 年 10 月 26 日

04 書記官 呂子彥