臺灣士林地方法院民事裁定

112年度勞全字第16號

聲　請　人　鄭新添

相　對　人　好市多股份有限公司

000000000000000000

兼

法定代理人　趙建華

共同代理人　林晉源律師

　　郭銘濬律師

　　沈以軒律師

上列當事人間因請求損害賠償等事件（本院112年度勞訴字第67號），聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主　文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：聲請人受僱於相對人好市多股份有限公司（下稱好市多公司）擔任會員服務部經理，相對人好市多公司於民國109年4月27日未經預告終止兩造間之僱傭關係，經聲請人提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請繼續僱用與給付工資之定暫時狀態處分，此業經臺灣高等法院以110年度勞抗字第1號裁定（下稱系爭定暫時狀態處分裁定）准予繼續僱用與給付工資之定暫時狀態處分。惟相對人好市多公司嗣違法調動聲請人工作而命聲請人居家上班及撰寫研究報告，侵害聲請人行為自由，聲請人申訴未果，現已向本院提起請求確認調動工作無效等訴訟，是本件自有依聲請人之聲請為暫時權利保護之必要，且相對人好市多公司依調動前原工作繼續僱用聲請人非顯有重大困難，復無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似之情形發生，為此，爰依勞動事件法第50條、民事訴訟法第538條第1項規定聲請定暫時狀態處分，命相對人好市多公司應於兩造

間確認調動工作無效等事件判決確定前，依原工作地點即新北市○○區○○路0段000號，及原會員服務部經理職務，與原工作內容即取消居家上班及撰寫研究報告之措施，並容許聲請人前往相對人好市多公司所營賣場或辦公場所，且同意聲請人申辦相對人好市多公司會員卡，並可進入相對人好市多公司所營賣場購物及消費，並應依勞工法令、團體協約、工作規則（即員工手冊）、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣，及其他勞動條件等之僱傭關係，及給付於定暫時狀態期間至恢復原工作內容日止之相關報酬。

二、相對人則以：系爭定暫時狀態處分裁定已命相對人好市多公司應於本院109年度重勞訴字第21號確認僱傭關係存在之訴訴訟確定前，依原任職部門職位僱用，並按月於次月5日給付聲請人新臺幣（下同）127,089元，系爭定暫時狀態處分裁定已告確定，復經臺灣高等法院111年度勞抗字第53號民事裁定（下稱系爭第53號裁定）認相對人好市多公司已遵循系爭定暫時狀態處分裁定履行「依原職繼續僱用聲請人並按月給付薪資」完畢，系爭第53號裁定並因聲請人未提起再抗告而確定。又聲請人於本件請求命聲請人好市多公司繼續僱用等事項所涉及之法律關係，均為系爭定暫時狀態處分裁定、系爭第53號定之確定效力所及，乃屬過去之法律關係，而非以現在之法律關係作為確認之訴之標的，縱聲請人提起本件確認調職處分無效訴訟，亦無法直接取代上開確定裁定，是聲請人本件起訴欠缺訴之利益而不合法，所為本件定暫時狀態處分之聲請亦失所附麗，不應准許。再者，相對人好市多公司應如何暫時繼續僱用聲請人、給付薪資，均應以系爭定暫時狀態處分裁定、系爭第53號定為依據，是聲請人再為本件定暫時狀態處分之聲請已失其保全目的而欠缺實益，故欠缺權利保護之必要性。又系爭定暫時狀態處分裁定係依勞動事件法第49條第1項規定創設暫時性之僱傭關係，並非以此變動原先之私法或公法關係，是當事人僅有遵守此裁定履行之義務，不應再將此與本院109年度重勞訴字第21

號確認僱傭關係存在之訴所審酌之原僱傭法律關係混為一談，否則將使當事人間之法律關係更為混亂，況本院109年度重勞訴字第21號判決已認相對人好市多公司終止兩造間之僱傭契約有理由，現繫屬於臺灣高等法院審理中，聲請人卻執此作為依勞動事件法第50條聲請之標的，實屬曲解法律規範意旨。復以，相對人好市多公司於接獲系爭定暫時狀態處分裁定後，並未變更聲請人之部門職位與工作內容，且未減損應履行之給付數額，係依聲請人長年任職於會員服務部之經驗，請其撰寫研究報告等工作，此一工作內容乃聲請人足以勝任，未有任何侵害聲請人工作權、財產權或其他權利之情事。至聲請人請求命相對人公司同意申辦會員卡以及使其進入賣場消費之行為，此乃相對人好市多公司應否給予員工福利以及應否與聲請人締結消費關係私法契約，而與聲請人所應提供勞務給付內容無涉，已非勞動事件法第50條所得處理之範疇。此外，聲請人於過往任職期間，便有嚴重違反公共衛生政策，導致相對人好市多公司之商譽、消費者信賴與財產權受到嚴重危險，亦有故意侵害其他同仁名譽權與隱私權，以及濫發無關工作郵件給多名同事導致嚴重心理壓力與困擾之侵害行為，更於主管溝通指正時多次出言頂撞不願改善，嚴重影響相對人好市多公司內部秩序紀律之維護，導致管理上困難。如若准許聲請人本件聲請，勢必將使其他同仁回到過去惶恐不安之工作狀態，致相對人好市多公司無法繼續維持職場正常秩序與人事管理，顯見相對人好市多公司確有重大困難存在。綜上，聲請人本件聲請核與勞動事件法第50條等規定之要件不符等語置辯。並答辯聲明：聲請人之聲請均駁回。

三、得心證之理由：

按於爭執之法律關係，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。民事訴訟法第538條第1項定有明文。次按勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工

作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。勞動事件法第50條定有明文，其立法理由謂：此條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，於具備本條所定事由時，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依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。經查：

（一）聲請人前曾對相對人提起確認僱傭關係存在之訴（經本院以109年度重勞訴字第21號受理，該案業於111年11月29日判決，聲請人不服提起上訴，現繫屬於臺灣高等法院112年度重勞上字第2號），併依勞動事件法第49條第1項之規定聲請命相對人好市多公司為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，經本院以109年度勞全字第9號裁定、臺灣高等法院以系爭定暫時狀態處分裁定命「相對人好市多公司於本院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，並按月於次月5日給付原告127,089元」確定等情，業經本院核閱上開裁判確認無訛。準此，兩造間之權利義務關係，於上開確認訴訟關係存在之訴判決確定前，自應以系爭定暫時狀態處分裁定之內容定之，合先敘明。

（二）聲請人嗣雖再對聲請人提起確認調動工作處分無效等訴訟（經本院以本院112年度勞訴字第67號請求損害賠償等事件受理在案），並以相對人好市多公司未確實依系爭定暫時狀態處分裁定履行「依原任職部門職位繼續僱用聲請人」之義務為由，依首揭規定為本件定暫時狀態處分之聲請。惟查，兩造間之權利義務於前揭確認訴訟關係存在之

訴判決確定前，既應以系爭定暫時狀態處分裁定之內容定之，且依民事訴訟法第538條之4準用強制執行法第4條第1項第2款之規定，系爭定暫時狀態處分裁定得作為執行名義，是若聲請人認相對人好市多公司有未依系爭定暫時狀態處分裁定履行之情形，自得以系爭定暫時狀態處分裁定為執行名義向法院聲請對相對人好市多公司為強制執行，而由執行法院命相對人好市多公司履行系爭定暫時狀態處分裁定所定「依原任職部門職位繼續僱用聲請人」之義務，如相對人好市多公司仍拒不履行，執行法院尚非不得依強制執行法第128條之規定，對債務人即相對人處以怠金或管收處分之方式為強制執行。準此，聲請人本無再以相對人好市多公司未按系爭定暫時狀態處分裁定之內容履行為由，聲請法院就系爭定暫時狀態處分裁定所暫定之權利義務關係，再疊加另為「確認職務內容」之定暫時狀態處分，是聲請人本件聲請自難認具有保全之必要性。

（三）況且，相對人好市多公司已自動履行系爭定暫時狀態處分裁定所命依聲請人原任職部門職位繼續僱用聲請人、給付工資之義務，此業經臺灣高等法院111年度勞抗字第53號確定裁定認定在卷，是聲請人以相對人未履行系爭定暫時狀態處分裁定為由所為本件聲請，更難謂有據。

（四）至聲請人聲請命相對人好市多公司「同意聲請人申辦相對人好市多公司會員卡，並可進入相對人好市多公司所營賣場購物及消費」部分，核非系爭定暫時狀態處分裁定之內容，相對人好市多公司就此本無履行之義務，且此部分請求亦不在勞動事件法第50條所規定關於暫定「工作內容」之定暫時狀態處分範圍，而聲請人就此復未敘明有何民事訴訟法第538條第1項所規定「定暫時狀態處分之原因」即防止發生重大損害或避免急迫危險之要件，則其就此本於首揭規定聲請定暫時狀態處分，自亦非屬有據。

四、綜上所述，聲請人本件定暫時狀態處分之聲請，為無理由，應予駁回，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　31　　日

勞動法庭　法　官　趙彥強

以上正本係照原本作成。

對本裁定抗告，須於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　12　　月　　31　　日

書記官　陳玥彤