

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

112年度勞抗字第22號

抗 告 人 蕭子佳

相 對 人 合正機械股份有限公司

法定代理人 義明瑩股份有限公司

上 一 人

法定代理人 蕭義明

代 理 人 陳俊茂律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，抗告人對於民國112年11月21日臺灣彰化地方法院112年度全字第44號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：

(一)抗告人自民國106年間起受僱於相對人，並長期擔任相對人總經理○○○特助一職，受○○○指揮監督，每月薪資新臺幣（下同）4萬1205元。未料相對人竟於112年9月12日違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定，調動抗告人職務及單位，抗告人得知上情即明確表示不同意該調動，並於112年9月14日申請勞資糾紛調解，惟雙方於112年10月3日調解不成立。嗣相對人並以勞基法第12條第1項第4款與第6款規定，於112年10月26日終止兩造勞動契約，惟抗告人本屬責任制、無須打卡之員工，且相對人之調動無效，抗告人自當仍以原職務繼續提供勞務，相對人主張抗告人有未出勤及曠職等違反勞動契約、工作規則重大之情事，並無理由。是相對人前開終止勞動契約並非合法，抗告人所提臺灣彰化地

方法院（下稱彰化地院）112年度勞訴字第35號確認僱傭關係存在等本案訴訟，當有勝訴之望。

- (二)相對人於68年間成立，資本額高達20億元，銷售空壓機及氣動工具等至全球136個國家，並在多國空壓市場居於領導地位，自其經濟規模觀之，應認相對人以特助職務繼續僱用抗告人，並無重大困難。原裁定既肯認抗告人就本案訴訟有相當程度勝訴可能性，卻僅以兩造顯然缺乏相互信賴之基礎，認兩造間不具人格及組織上之從屬性云云，並以此本案勞動僱傭關係存否之論斷，作為駁回本件聲請定暫時狀態處分之理由，顯有違誤。本件應認抗告人已釋明相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難之定暫時狀態處分原因。爰依勞動事件法第49條規定，請求命相對人於本案訴訟終結前，應繼續僱用抗告人，及按給付原勞動契約之薪資。並聲明：1.原裁定廢棄。2.上廢棄部分，請准命相對人於本案訴訟終結前，應繼續僱用抗告人為特助，並按月於每月10日給付抗告人4萬1205元。

二、相對人陳述意見略以：

- (一)相對人之法定代理人義明瑩股份有限公司代表人蕭義明，於00年0月間出資設立相對人公司，嗣為符合法規於00年0月間借抗告人之父○○○之名義掛名股東，詎○○○竟以其為蕭義明兄長身分，經常要求相對人員工為違背公司內部控管之事，影響公司營運管理，如於92年間要求總務人員替未在相對人任職之抗告人辦理保險，由相對人支付勞健保費用及提撥勞工退休金。抗告人係於106年4月10日至相對人公司任職，主要工作內容為氣動工具部門業務，○○○卻私自將抗告人調任為其特助以處理雜務。嗣因相對人終止委任○○○為公司總經理，抗告人已無協助○○○工作之必要，相對人乃於112年9月12日將抗告人調職回任氣動工具部門業務。然抗告人不論調職前後，出勤狀況均不佳，不但經常性缺勤，縱然到勤亦未確實遵守上下班時間，且不依規定辦理請假手續，經相對人以律師函通知抗告人應依工作規則及勞基法規定，出退勤準時打卡並執行工作，輔導並給予抗告人改善之機會，抗告人仍置之不理。抗告人常態性未依規定確實提供

勞務，違反勞動契約、工作規則重大，且無正當理由繼續曠工3日，及一個月內曠工達6日，相對人依勞基法第12條第1項第4款、第6款定，於112年10月26日起終止兩造間契約關係，自屬有理。

(二)查抗告人家境優渥，自美國大學畢業，現仍與其父母即

○○○夫婦同住，其資力絕對足以因應本案訴訟期間生活所需，以其學歷亦不難於短期內另覓他職，其本件聲請實欠缺任何防止其受重大損害，或避免急迫危險之必要性。另抗告人與○○○非法拷貝下載諸多非其職務範圍內之資料，並對相對人、蕭義明及無辜之同仁提起諸多民、刑事訴訟，造成相對人員工人心惶惶。依抗告人提出本件聲請係為進入相對人查探取得公司內部文件及營業秘密，藉機擾亂相對人之經營，而無為相對人提供勞務之真意，兩造間已無維繫勞動契約之信賴關係。本件如不准許抗告人之聲請，至多影響抗告人每月4萬餘元之報酬，以抗告人財力而言實乃不值一提的零頭金額；反之，如准許抗告人之聲請，將嚴重影響相對人之管理營運，並面臨機密資料外洩之危險，故相對人如僱用抗告人實有重大困難及不利益。並聲明：抗告駁回。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：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。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須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，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是

否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性(最高法院111年度台抗字第499號裁定意旨參照)。

四、經查：

(一)關於請求之原因部分：

- 1.抗告人主張其自106年間起受僱於相對人，擔任其父即相對人總經理○○○之特助，相對人於112年9月12日調動抗告人職務，並於112年10月26日依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止兩造勞動契約，抗告人則認相對人所為調職及終止勞動契約不合法，而對相對人提起確認僱傭關係存在等本案訴訟，且本案訴訟尚未審結等情，業據抗告人提出存證信函、郵政綜合儲金簿、彰化縣政府勞資爭議調解紀錄、公司基本資料、公司簡介網頁為證(原審卷第17至31頁)，並經本院調取本案訴訟卷宗核明無誤。依上開事證，堪認相對人終止兩造僱傭關係是否合法，仍有爭議，故抗告人就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性，已為釋明。

(二)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

- 1.抗告人陳明其原擔任○○○之特助，受○○○指揮監督，惟○○○已於112年6月8日經相對人召開第一次股東臨時會解除董事與總經理職務(見本院卷第21頁)，抗告人原任總經理特助職務即失所附麗，自難再以原職位提供合理勞務予相對人，則相對人因應公司人事組織變動，調動抗告人之職務，客觀上有其必要性。然抗告人明示拒絕相對人之職務調動，主張仍依原職務繼續提供勞務(見原審卷第11頁)，惟查抗告人自112年9月12日調動職務時起，至相對人終止勞動契約前一日即112年10月25日止之出勤紀錄(見本院卷第109頁)，合計多達15日未出勤，其餘有出勤之日亦均嚴重遲到早退，期間相對人並於112年9月15日以律師函通知抗告人應依工作規則及勞基法規定，出退勤準時打卡並執行工作，該函並於

112年9月18日送達抗告人，此有該律師函及收件回執可憑（見原審卷第67、69頁），惟抗告人仍未改善，足見其實無提供合理勞務予相對人之意願及作為，而難達勞動契約之基本經濟目的，自堪認相對人繼續僱用抗告人，顯有重大困難，並對公司人事管控及營運產生一定衝擊與影響，而使相對人蒙受相當之不利益或損害。

2.抗告人雖主張其遭相對人解僱後，失去賴以維生之工作，生活嚴重受影響云云。惟依抗告人109至111年稅務電子閘門財產所得調件明細表（置本院不公開卷），可知抗告人名下有房屋3筆、土地3筆，並有多筆利息所得，財產總額僅依公告現值等課稅標準計算即達702萬7100元（實際不動產市應遠高於此），足認依抗告人資力，仍足以維持自身及家庭於本案訴訟進行期間之基本生活所需，自難認抗告人之生計，有因解僱失去每月4萬1205元固定收入而生急迫之危險或重大損害，故抗告人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害，應尚未逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害。

五、綜上，本件抗告人尚不足以釋明相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難，且經權衡本件定暫時狀態處分與否，對抗告人與相對人因此所可能各受之利益與損害後，認本件定暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，故認抗告人本件聲請，並無保全之必要性。原裁定駁回抗告人之聲請，核無不合。抗告人指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回其抗告。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中	華	民	國	113	年	1	月	31	日
			勞動法庭			審判長法官	黃裕仁		
						法官	劉惠娟		
						法官	蔡建興		

正本係照原本作成。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（須按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新台幣1000元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官 詹雅婷

中 華 民 國 113 年 1 月 31 日