

臺灣臺南地方法院民事裁定

114年度勞全字第9號

01
02
03 聲 請 人 黃有鵬
04 相 對 人 兆豐證券股份有限公司
05 法定代理人 陳佩君
06 代 理 人 陳金泉律師
07 葛百鈴律師
08 徐榕逸律師

09 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞訴
10 字第98號），聲請人聲請定暫時狀態假處分，本院裁定如下：

11 主 文

12 聲請駁回。

13 聲請程序費用由聲請人負擔。

14 理 由

15 一、聲請意旨略以：聲請人自民國108年6月5日起受僱於相對
16 人，擔任臺南麻豆分公司(下稱麻豆分公司)之機房管理人員
17 兼任總務，每月薪資為新臺幣（下同）40,366元(含本薪、
18 職務加給、加班費、各項津貼等)。詎相對人於114年7月3日
19 召開人事評議委員會，以聲請人對同事有性騷擾行為且情節
20 重大為由，決議對聲請人予以免職處分，違法解僱聲請人，
21 聲請人並於114年7月4日收受相對人之處分書在案。惟聲請
22 人並無相對人所指對同事為性騷擾行為之情形，相對人不經
23 預告終止勞動契約不生合法終止之效力，兩造間仍存在僱傭
24 關係。聲請人業於114年7月15日對相對人提起確認僱傭關係
25 存在等訴訟（本院114年度勞訴字第98號、下稱本案訴
26 訟），勝訴可能性極高。聲請人已因失業頓失唯一經濟來
27 源，生活陷入困境，相對人為兆豐金融控股股份有限公司之
28 子公司，具有雄厚財力，於本案訴訟確定前繼續僱用聲請
29 人，不致對相對人造成重大負擔，聲請人願供擔保，爰依勞
30 動事件法第49條第1項規定提起本件聲請等語。並聲明：相
31 對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並自114

01 年5月1日起按月給付聲請人薪資40,366元，及為聲請人提繳
02 勞工退休金並負擔聲請人勞工保險及全民健康保險之雇主費
03 用。

04 二、相對人意見略以：聲請人自108年6月5日起任職於麻豆分公
05 司，於經紀業務本部擔任總務專員，負責麻豆分公司各項營
06 運設備所在機房之管理，每月薪資為39,366元(含本薪36,36
07 6元及伙食津貼3,000元)。聲請人任職期間，與同事相處不
08 睦，僅因口角即對主管訴外人柯錦菊經理提出刑事強制罪告
09 訴(經臺灣臺南地方檢察署檢察官於114年1月24日作成不起
10 訴處分)或直接於辦公室拍桌辱罵，甚至利用管理機房職務
11 之便，擅自下載相對人公司之監視器錄影及電話錄音檔案，
12 作為其提起刑事告訴之證據，嚴重違反相對人機房管理規範
13 第4條第2、5款及員工行為準則第8條規定，相對人獲悉上開
14 聲請人違法情事後，已於114年6月9日向臺灣臺南地方檢察
15 署提出刑事告訴，目前尚在偵查程序中。又相對人於處理另
16 案執行職務不法侵害事件調查過程中，得知聲請人有疑似性
17 騷擾情事，經相對人依性別平等工作法組成疑似性騷擾事件
18 調查小組，進行約談及調查後，確認聲請人有多次過度靠近
19 同仁身體、不當碰觸身體、言語及動作猥褻行為之情形，聲
20 請人之性騷擾行為業經同仁明確表示拒絕，聲請人在調查過
21 程亦承諾會改進，但仍有相關情形發生，經調查小組認定性
22 騷擾情節重大，違反相對人工作場所性騷擾防治辦法第10條
23 第4項、員工獎懲辦法第13條第8款規定，經人評會於114年7
24 月3日決議對聲請人作成免職處分，於翌日(114年7月4日)通
25 知聲請人，相對人係依勞基法第12條第1項第4款、性別平等
26 工作法第13條之1第2項規定合法終止兩造間勞動契約。聲請
27 人就其於本案訴訟有勝訴之望，相對人繼續僱用聲請人非顯
28 有重大困難等節，並未為相當之釋明，聲請人並無重大損害
29 或急迫危險，反係相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難等
30 語。並聲明：聲請駁回。

31 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

01 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
02 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
03 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
04 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
05 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
06 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
07 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
08 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
09 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困
10 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
11 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞
12 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工
13 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失
14 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人
15 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不
16 得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害
17 或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重
18 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼
19 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
20 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁
21 定意旨參照）。

22 四、經查：

23 (一)本件聲請人主張相對人終止勞動契約不合法，已向本院提起
24 確認僱傭關係存在等之本案訴訟，堪認聲請人與相對人間就
25 僱傭關係是否存在確有所爭執。而相對人對聲請人記兩大過
26 免職，終止與聲請人間之勞動契約是否合法，兩造間僱傭關
27 係是否存在，業經聲請人提起本案訴訟，尚待審認，堪認聲
28 請人就本件定暫時狀態處分之請求，且就本案訴訟有勝訴之
29 望等節，已為相當之釋明。至聲請人之主張是否可採，兩造
30 間僱傭關係是否仍然存在等，乃屬本案訴訟實體事項之爭
31 執，非本件保全程序所得審究。

01 (二)惟就定暫時狀態處分之原因及必要性部分，相對人抗辯係因
02 聲請人屢對同事為性騷擾行為而將其免職，並對其主管提出
03 刑事告訴經不起訴處分，甚至擅自下載相對人公司之錄影及
04 錄音檔案，聲請人仍持續對公司主管提出刑事告訴，如繼續
05 僱用聲請人恐致職場氛圍緊張、同仁人心惶惶，並有相對人
06 內部資料可能外洩、營運系統遭中斷之疑慮，兩造間實已不
07 存在勞資信任關係等情，尚非無據。再關於薪資暫付之處
08 分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時
09 狀態處分之債權人即勞工在本案判決確定之前，因未能如常
10 獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困窘，故命債務人即雇主
11 暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生
12 活，則該薪資收入是否為勞工或家庭主要或唯一收入來源、
13 家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等均
14 為考量其聲請保全必要性之因素。然本件聲請人雖主張其遭
15 相對人解僱後，喪失唯一經濟來源，致家庭生計陷入困頓之
16 迫切危險，然聲請人並未提出確有支付其他家庭成員扶養費
17 之證明，其薪資收入是否為家庭主要或唯一收入來源、有無
18 其他共同扶養義務人、受扶養人是否不能維持生活、聲請人
19 究否有實際扶養事實均有未明。而聲請人為資訊研究所碩士
20 畢業，離職前每月工資4萬餘元，亦有相當工作資歷經驗，
21 非無於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，則本件聲
22 請人未釋明縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，有何無法
23 維持基本生活需要，有何避免急迫之危險或防止重大之損
24 害，或有蒙受無法回復損害之虞。聲請人就相對人予以繼續
25 僱用並無重大困難此情，復未提出任何可供本院即時調查之
26 證據，應認其就此定暫時狀態處分之要件事實未予釋明。又
27 聲請人雖就其關於相對人應負擔雇主之勞保、健保費用及提
28 繳勞工退休金之請求，併依勞動事件法第49條第1項請求定
29 暫時狀態假處分，惟依上開之規定，得為此等假處分之請
30 求，以繼續僱用及給付工資為限，則聲請人就前述勞保、健
31 保費用及提繳勞工退休金請求併為聲請保全，應屬無據。

01 五、綜上所述，依聲請人所提出之證據，尚不以釋明其聲請本件
02 定暫時狀態之處分，係為防止發生重大之損害或避免急迫之
03 危險或有其他相類之情形所必要，尚無保全之必要性，應予
04 駁回。且其釋明之不足，並不適於以供擔保代之，聲請人依
05 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
06 人於本案訴訟判決確定前繼續僱用聲請人，並自114年5月1
07 日起按月給付薪資、負擔勞健保之雇主費用及為聲請人提繳
08 勞工退休金，即屬無據，應予駁回。

09 六、依民事訴訟法第95條、第78條規定，裁定如主文。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 25 日

11 勞 動 法 庭 法 官 李 姝 蕓

12 以上正本係照原本作成。

13 如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並應
14 繳納抗告費新臺幣1,500元整。

15 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日

16 書 記 官 張 鈞 雅