# 臺灣高等法院臺南分院民事裁定

115年度勞抗更一字第1號

抗　告　人　王建源

相　對　人　能元科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張安平

訴訟代理人　陳業鑫律師

　　林致遠律師

上列當事人間因定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國115年1月30日臺灣臺南地方法院115年度勞裁全字第1號裁定提起抗告，經最高法院發回更審，本院裁定如下：

主　　文

抗告駁回。

抗告及發回前第三審抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理　　由

一、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。其立法意旨為「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」。又「勞工為本法第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」，勞動事件審理細則第80條第2項定有明文。故勞工依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，應依民事訴訟法第538條之4準用第533條、第526條、第284條等規定，提出能即時調查之證據，釋明其請求及定暫時狀態處分之原因。而所謂定暫時狀態之

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）。又「勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。」、「勞工於裁決決定書送達後，就裁決決定之請求，欲保全強制執行或避免損害之擴大，向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分時，有下列情形之一者，得以裁決決定代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明，法院不得再命勞工供擔保後始為保全處分：一、裁決決定經法院核定前。二、雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟。」勞動事件法第46條第1項、第2項定有明文，而所謂以裁決決定代替請求及定暫時狀態處分原因之釋明，係以裁決有利於勞工之決定，代替釋明證據之提出。易言之，倘裁決已為有利勞工決定，且該決定屬民事爭議之權利事項，勞工之請求復即為該權利事項或其具體實現，則因立法者已明定勞工得以裁決決定代替釋明，法院即不得再以無重大損害、急迫危險或其它相類似情形須加以防止、避免或制止其發生為由，否准勞工之聲請（最高法院109年度台抗字第809號民事裁定意旨同此見解）。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：抗告人自民國107年5月7日起受雇於相對人，歷任經理、專案經理職務，月薪為新臺幣（下同）91,900元，並擔任相對人企業工會理事長。相對人以其於會務公假期間處理私事，違反公司工作規則為由，於114年11月27日對其逕為解僱處分，惟相對人於相關事實未

釐清前，未採取其他較為輕微之懲戒手段，對其為解雇處分，不符合比例原則，且依相對人解僱通知之WORD檔之形成時間、證據取得時序、解僱理由前後變動、核心之影像經勘驗後仍未能直接證明其有賭博之確切行徑、歷年來之會務假長期運作模式、相關證據存有片段擷取及事後重新詮釋等情，顯有多項彼此勾稽之重大疑義，本院115年度勞抗字第4號裁定（下稱本院前裁定）中，業已實質審酌其於原法院115年度勞訴字第63號確認僱傭關係存在（下稱本案訴訟）有勝訴之望，即便遭最高法院廢棄發回，亦僅就程序事項為指摘，其非顯無勝訴之望，已達勞動事件法第49條所要求之相當程度勝訴可能性。其係以勞動所得維生，尚須扶養高齡母親、配偶及3名幼童，突遭解雇將喪失家庭經濟來源，已對其造成嚴重侵害，且相對人於本院前裁定後，既曾實際安排其工作並工常給付薪資，期間未發生相對人所稱之重大營運、資訊安全或管理危害，相對人亦未具體釋明繼續僱用已達顯有重大困難之程度，足證本件符合勞動事件法第49條所定繼續僱用非顯有重大困難要件，原裁定駁回其定暫時狀態處分之聲請，應有違誤，爰提起本件抗告，請求廢棄原裁定，命相對人自114年11月27日起至本案訴訟確定之日止，應暫時回復兩造僱傭關係及按月給付91,900元等語（抗告人原聲請定暫時狀態處分期間尚包含「或勞動部不當勞動行為裁決案確定之日止」，嗣於本院已減縮期間迄日至本案訴訟確定之日止，見本院卷一第239頁，此部分未繫屬本院，不予贅述）。

三、相對人則以：依抗告人提起本案訴訟所提出之資料，僅足證明兩造間有僱傭關係之爭議，抗告人稱其係於申請會務公假期間，前往電子遊藝場所處理會務及待命應變工會事務，惟相對人依外部檢舉資料，認抗告人確有於一個月內曠職達6次，於會務公假期間處理私人事務及前往電子遊藝場所，甚再於公司訪談期間持續為惡意隱匿或不實陳述，不顧相對人多次給予改正悔過機會之重大違規情節，客觀上難期待其善

盡忠誠義務，抗告人雖質疑解僱通知之WORD檔之形成時間，惟相對人早於114年11月20日前後陸續接獲電話等相關資訊，並於114年11月26日方收受外部之完整檢舉信暨事證，始完全確信抗告人有系爭解僱之事由存在，程序自無違誤，且兩造就同一事件之不當勞動行為爭議，已經勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱勞裁會）以114年勞裁字第51號案件（下稱系爭裁決案件）所裁決，認相對人解僱行為合法，可見抗告人違規惡意與不誠信至明，並無相當之勝訴之望。又相對人就抗告人所涉違規及業務侵占、妨害營業秘密等行為，涉及其受僱身分，及職務上所接觸之相對人公司資產、營業秘密及機敏資訊，已有嚴重破壞勞雇間之信賴關係；若繼續僱用，難以期待相對人仍能信賴並任意讓抗告人接觸相關資料，顯有資訊安全、營業秘密及公司營運受損之重大風險，相對人雖曾短暫讓抗告人復職，惟並非相對人主動為之，而是無奈因本院前裁定後，依抗告人要求辦理，然抗告人在居家辦公期間之115年4月10日至6月25日期間，並無任何具體勞務產出，反花費大量時間不斷在與諸多同仁衝突騷擾，提供血腥自殘照片予相對人，其後經最高法院廢棄本院前裁定，該暫時性復職通知乃予以停止，相對人已無可能再與抗告人繼續維持正常之僱傭關係，本件已符合繼續僱用顯有重大困難要件。況抗告人於113年度所得，有高達逾3,324萬元資產、房地逾20筆，顯具有相當之財產及不動產，縱暫無薪資收入，亦難認其已達無法維持基本生活之程度，相較之下，若准予繼續僱用，可能使相對人承受營業秘密、資訊安全、員工關係及公司營運等重大風險，抗告人所受不利益並未明顯高於相對人可能遭受之損害，是抗告人欠缺急迫保全必要性，利益衡量亦不利於抗告人。原裁定認無准予定暫時狀態處分之必要，依法並無錯誤，爰請求駁回抗告等語。

四、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

1.抗告人主張自107年5月7日起受僱於相對人，相對人於114年

11月27日以其違反工作規則情節重大為由，發函通知終止兩造勞動契約，相對人之解僱並非合法，兩造間僱傭關係仍應存在，但為相對人所否認，抗告人乃提起本案訴訟，並向勞動部申請不當勞動行為裁決等情，為兩造所不爭執。而系爭裁決案件業經勞裁會於115年9月11日詢問程序終結，並於同日作成裁決決定，認定抗告人裁決之申請駁回，有相對人所提裁決決定書（見本院卷二第205-218頁）可憑，並為抗告人所不爭執，自均堪信為真正。依上開裁決書記載，既非有利勞工決定，自無從以裁決書決定以代替釋明，合先敘明。

2.抗告人提起本案訴訟（見本院卷一第59頁），業據其提出相對人之解僱通知書暨簽收單、勞保被保險人投保資料、員工薪資單、勞動部書函及國家科學及技術委員會南部科學園區管理局勞資爭議調解紀錄、本案訴訟民事裁定影本等為證，並經本院依職權調取本案訴訟電子卷宗核閱無訛，抗告人主張其有勝訴之望等情，依上述說明，仍應由其加以釋明。經查：

⑴抗告人確以工會名義發函予相對人，申請114年10月29日、11月10日、11月18日、11月19日、11月25日、11月26日等日之會務公假等情，業據兩造於系爭裁決案件所不爭執（見本院卷二第211頁），核與相對人於原審所提相證5之工會會務公假函文（見原審卷第159-172頁）均大致相符，自足採信。

⑵查抗告人申請上開6個日期之會務公假，均前往「極SLOT」電子遊戲場從事電玩、或處理私務，如：114年10月29日上午9點多買咖啡後，前往該電子遊戲場玩遊戲機台；11月10日上午7點多進入該電子遊戲場玩遊戲機台、傍晚將近5點左右離開該電子遊戲場；11月18日中午12點左右進入該電子遊戲場玩遊戲機台、下午3點多離開；11月19日上午11點左右進入該電子遊戲場玩遊戲機台、下午將近4點左右仍在電子遊戲場內；11月25日上午10點半左右進入該電子遊戲場玩遊戲機台、傍晚5點半左右離開；以及11月26日上午8點左右進

入該電子遊戲場等影像，有相對人提出之影像檔，拍攝到抗告人進出該電子遊戲場、以及坐在該電子遊戲場內玩遊戲機台之影像畫面可憑，並經勞裁會於115年7月9日當場勘驗在案（勞裁會115年7月9日第3次調查會議記錄第2頁至第5頁，見本院卷一第104-107頁），勞裁會因此認定：抗告人於上開6個期日申請會務假，卻於各該期日長時間出入、滯留電子遊戲場玩遊戲機台等，從事與工會會務無關之私務，相對人於114年11月26日收受檢舉信檢附之影像，經查證確認屬實後，於114年11月27日面談抗告人，再三詢問、給予其坦承之機會，惟抗告人仍一再否認、堅稱自己在會務假期間並未進出該電子遊戲場等情，並因而認相對人依公司工作規則、以及勞動基準法第12條第1項第4款等規定，對抗告人所為記大過、解僱之處分，係出於維護管理職場秩序之目的，且並未逸脫相對人工作規則之懲處規定，亦難認對抗告人有何針對性，或與其具工會理事長身分、要求進行或參與團體協商事務有關，從而並不構成工會法第35條第1項第1款、第3款規定之不當勞動行為，有系爭裁決案件裁決決定書（見本院卷二第215、216頁）可憑。

⑶抗告人雖稱：其在電子遊戲場待命處理會務，非娛樂休閒，相對人所提該等影像雖為本件重要證據之一，惟進入電子遊藝場所是否當然等同賭博，是否等同處理私人事務，是否足以證明其於該等時間完全未處理任何工會會務等情均不明，故進入場所與構成得以解僱之重大違失之間，仍需證據支持推論等語。惟查，抗告人既向相對人申請工會會務公假，衡情自應於適當場所進行工會會務處理，惟抗告人卻於上開6個期日，均選擇進入電子遊戲場，期間並有玩遊戲機台之行為，除據勞裁會勘驗無誤，並有相對人於原審所提相證2之告證5之遊藝場翻拍照片（見原審限制閱覽卷），其上顯示抗告人確於電子遊戲機台前操作機台，可知抗告人確於機台前娛樂無誤，核與抗告人於該場所是否有賭博行為無關，抗告人稱於該場所處理工會會務之詞，亦與社會常情顯不相

符。至抗告人質疑相對人解僱通知之程序是否正當，惟相對人已陳稱早於114年11月20日前後陸續接獲電話等相關資訊，並於114年11月26日方收受外部之完整檢舉信暨事證，始完全確信抗告人有系爭解僱之事由存在等語（見本院卷一第460、461頁），核與卷內證據並無不符之處。則依上開說明，難謂抗告人確已對其主張就本案訴訟有勝訴之望已為相當之釋明。

㈡關於相對人繼續僱用抗告人是否顯有重大困難部分：

1.查系爭解僱爭議發生後，相對人認抗告人利用職務之便，銷毀刪除抗告人持有公司所有筆記型電腦內之相關電磁紀錄（本院限閱卷第113-114頁，相證33），且曾拒絕返還該筆電且攜離公司（本院卷一第196頁起），涉及違規、業務侵占及妨害營業秘密等行為，因而提告刑事業務侵占罪嫌（臺灣臺南地方檢察署115年度偵字第1996號案偵查中、本院卷一第418頁），雖後經臺南保安警察第二總隊第三大隊第三中隊西拉雅分隊於114年12月3日通知相對人取回該筆電，然相對人檢視後發現遭抗告人刪除之電磁紀錄，攸關相對人公司重大營業機密事項（本院卷一第200-202頁），已屬嚴重破壞勞僱間之信賴關係，是若繼續僱用，難期相對人可再信賴抗告人，並任其接觸公司之任一重要資產、營業秘密或機敏資訊，已顯有資訊安全、營業秘密及公司營運受損之重大風險之情形。

2.抗告人雖稱：相對人於本院前裁定後，既曾實際安排其工作並正常給付薪資，期間未發生相對人所稱之重大營運、資訊安全或管理危害等語。惟查，相對人雖曾於115年4月10日至6月25日期間，允許讓抗告人短暫復職，然抗告人在居家辦公期間並無任何具體勞務產出，反而花費大量時間不斷在與諸多同仁衝突騷擾，提供血腥自殘照片予相對人等情，業據相對人提出抗告人於復職後，對相關之吹哨者有提告之刑事動作（外放本院卷「第233頁」卷宗之更相證13、本院卷二第9-12頁），且抗告人於115年4月之暫時復職期間，仍執意

發大量騷擾訊息傳送予同仁，經統計單月至少發出131則訊息等情，有相對人所提出更相證18之訊息統計資料（見本院卷二第17-29頁），抗告人尚於115年7月14日寄發其自殘照片予相對人（相對人所提資料，見本院卷一第209、219-231頁，抗告人所提資料，見本院卷一第353-375頁）等情，則依上開證據，縱相對人曾安排抗告人居家工作數月，惟相對人所稱：抗告人上開行為導致兩造間信賴關係嚴重破裂，如繼續僱用抗告人，將危害其企業經營，繼續僱用抗告人顯有重大困難等情，應屬可信。

3.抗告人雖再稱其已年逾半百，遭解僱後重新進入勞動市場後，能否取得相當於原工作條件、薪資之職位，具有高度不確定性，其為六口之家主要且唯一之經濟收入來源，配偶無業、家有高齡88歲母親、三名分別為13歲、10歲及7歲之學齡子女，並負擔房貸、醫藥費、生活費、子女教育及就學費用、勞健保費等日常必要支出等語（本院卷一第321-327頁）。惟觀抗告人於113年度財產資料顯示，抗告人名下尚有各10筆房屋及土地（現值0,000,000元、00,000,000元）、投資3筆（共000,000元），113年所得資料顯示，除於相對人處領取薪資及投資所得0,000,000元外，尚有其他所得000,000元，有抗告人之稅務T-Road資訊連結作業財產查詢結果可參（原審卷第191-198、207-213頁），可見抗告人縱暫無相對人處之薪資收入，亦難謂有維持生計強烈需求之保全必要，或已達無法維持基本生活之程度。

4.綜上，依抗告人之經濟狀況，難認抗告人如未繼續獲取相對人薪資，將造成其生活困窘情形，相較之下，若准予繼續僱用抗告人，反可能使相對人承受更高之營業秘密、資訊安全、員工關係、企業經營之重大風險，抗告人所受不利益並未明顯高於相對人可能遭受之損害。是抗告人欠缺急迫保全必要性，利益衡量亦不利於抗告人，堪認相對人不繼續僱用抗告人對其造成之損害尚非重大。至抗告人於書狀中其餘羅列與相對人爭議之細節事件，尚非本件抗告程序所應審究，

自無庸一一論列，附此敘明。

㈢綜上所述，抗告人為本件聲請，就其主張本案訴訟之勝訴可能性，及就相對人繼續僱用非顯有重大困難之要件，均難謂已盡釋明之責，無由准許。從而，原裁定駁回本件定暫時狀態假處分之聲請，理由雖稍有不同，結論則無二致，應予維持。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。

五、結論：本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　15　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃義成

法　官　林育幟

法　官　黃建都

上為正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提再抗告，應於收受送達後十日內向本院提出再抗告狀（須附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1500元。

提起再抗告應委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　15　　日

書記官　李鎧安

【附註】

民事訴訟法第495條之1第2項準用同法第466條之1第1、2項規定：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人

為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。