臺灣臺北地方法院民事裁定

112年度勞全字第30號

聲　請　人　BRENDAN JAMES MULLAN（中文名：馬大富）

000000000000000000

000000000000000000

代　理　人　陳業鑫律師

　　陳立強律師

相　對　人　陳柏升即家庭生活教育有限公司附設臺北市私立樹屋美語文理短期補習班

000000000000000000

　　家庭生活教育有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳柏升

共　　同

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　程居威律師

　　華育成律師

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主　文

相對人家庭生活教育有限公司於兩造間本院一一二年度勞訴字第二四二號給付工資等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，回復聲請人美語教師之職位，並按月於每月十日前給付聲請人新臺幣捌萬肆仟元，及按月提繳新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元至聲請人在勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人家庭生活教育有限公司負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國98年8月4日起於甲○○即臺北市私立樹屋美語文理補習班（按，該補習班於組織變革後被吸收於111年12月23日設立登記之家庭生活教育有限公司【下稱家庭公

司】，現為家庭生活教育有限公司附設臺北市私立樹屋美語文理短期補習班，下稱樹屋美語，與家庭公司合稱相對人）擔任美語教師，每月薪資約定為新臺幣8萬4000元。因聲請人於111年曾向臺北市政府勞動局（下稱勞動局）申訴相對人長年未給付延長工時工資，致相對人遭勞動局裁罰9萬元罰鍰，相對人自此對聲請人益加頻繁報復，意圖迫使聲請人自請離職。嗣相對人於112年4月14日要求聲請人簽署「合意終止聘僱關係協議書」，並將終止契約日期訂於112年8月6日，惟聲請人拒絕簽署並於112年4月14日向勞動局申請勞資爭議調解，而於112年5月11日作成調解不成立之紀錄。詎相對人以聲請人於112年7月24日至26日間連續曠職3日為由，違法解僱聲請人。

(二)聲請人所提訴訟有勝訴之望：

相對人長年來皆有1週之暑假假期（Summer Holidays），112年度之暑假假期為7月24日至8月4日，補習班於該期間關閉而未營運，亦無人員或學童。再者，相對人發布之教師手冊（Homeroom Teacher Handbook）第6.2條明確規定聲請人本即享有至少5日之暑假休假（Summer Break），而相對人亦曾明確指定將聲請人之特別休假安排於暑假休假與寒假休假，則112年7月24日至26日為聲請人依兩造勞動契約關係而享有之暑假休假，本即無出勤義務，自不該當曠職。相對人雖辯稱係勞資雙方協議將休息日與工作日對調所致，然暑假假期之休假日絕非休息日與工作日對調等變形工時、國定假日調移，事實上，相對人從未召開勞資會議，更未經勞資會議同意，相對人並無雙週、四週、八週變形工時之適用。相對人於此時終止勞動契約，顯然係基於報復聲請人屢次依法主張權利、當選為勞資會議勞方代表之不法意圖，顯違民法第148條誠信原則，以及勞資會議實施辦法第12條第4項、勞動基準法（下稱勞基法）第74條第2項等規定，應屬無效。

(三)相對人於訴訟進行期間繼續僱用聲請人非顯有困難：

相對人仍持續經營美語教學，更於社群媒體FaceBook（下稱

FB）等持續招聘美語教師，顯然持續有僱用美語教師之需求。再者，相對人同時於徵人網站上招募幼兒部中師、幼兒部行政助理等十數項職位，足見相對人公司於訴訟進行期間繼續僱用聲請人非顯有困難。相對人固稱聲請人侵占學童年鑑、對職場同事有不法侵害等，然年鑑製作工序複雜，聲請人合計每年於休息日工作115小時，且每年皆將學童年鑑材料攜回加班製作，否則無法製作完成，並於製作完成後，提供予每位學童，相對人亦皆知情，無任何侵占情形。又學童年鑑為學童成長歷程之重要紀錄，對於該學童及其家長而言具重要之非財產上價值，然對於包含聲請人在內之其他第三人而言，並無任何財產上價值，殊難想像聲請人有對年鑑具任何不法所有意圖。再者，聲請人並未對其主管施加任何脅迫、強暴等強制力，甚至未與接觸，而進出任何房間時關門為我國基本禮儀，實難理解有何不當，難以證明任何職場霸凌或強制罪等情事。倘若資方僅須使其員工主張「將提告強制罪」即該當「繼續僱用有重大困難」，則勞動事件法第49條第1項之規範實益將蕩然無存。

(四)聲請人確實有重大急迫情事：

聲請人111年度所得為105萬8203元，其中105萬3600元皆為任職於相對人之薪資所得，剩餘僅零星利息，足見聲請人無大量存款，失去任職於相對人處之勞務所得後，經濟上即有急迫之危險。又聲請人持有之桃園市○○區○○○路000號12樓及其基地持分，係供聲請人配偶雙親居住，每月須負擔2萬元之房屋貸款。而聲請人與其配偶共同扶養未成年子女1名，每月房屋租金2萬9000元、保姆費1萬8000元，聲請人配偶月薪僅約3萬6300元，顯入不敷出。

(五)並聲明：1.樹屋美語應自112年8月1日起至兩造間確認僱傭關係存在等事件終結確定前，暫時回復聲請人為美語教師之職位，並按月於每月10日前給付聲請人8萬4000元。2.家庭公司應自112年8月1日起至兩造間確認僱傭關係存在等事件終結確定前，暫時回復聲請人為美語教師之職位，並按月於

每月10日前給付聲請人8萬4000元。3.樹屋美語應自112年8月1日起至兩造間確認僱傭關係存在等事件終結確定前，按月提繳5256元至聲請人於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶。4.家庭生活公司應自112年8月1日起至兩造間確認僱傭關係存在等事件終結確定前，按月提繳5256元至聲請人於勞保局之勞工退休金專戶。5.上開聲請事項之任一相對人為給付，於其給付範圍內，其餘相對人免給付責任。6.聲請人於兩造間確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續擔任相對人勞資會議之勞方代表。

二、相對人則以：

(一)相對人於112年8月1日終止契約前，即多次向聲請人告知並要求聲請人暑假期間仍應出勤，聲請人仍未出勤亦未向相對人請假，顯然構成曠職，難認聲請人有勝訴之望：

相對人寒暑假之制度，行之有年，所屬員工均知悉該等假期之形成來自於勞資雙方協議將休息日與工作日對調所致，聲請人過往均同意以前揭方式形成寒暑假，然於112年拒絕循往例辦理，就此相對人再於112年7月13日，以電子郵件向聲請人表明，若其不同意依雙方約定辦理，則無寒暑假，故聲請人於暑假期間自應出勤。詎聲請人於112年7月24日至26日均未出勤，相對人遂於112年7月27日函知聲請人，於暑假期間無事前請假或使用補休，係屬違反勞動契約之行為，惟聲請人復與相對人爭執前揭工作日與休息日調動間之關係，更企圖以其不知情為由，合理化未出勤之事實，亦無表明任何未出勤之正當事由，實已構成曠職無疑，相對人僅得於112年8月1日依勞基法第12條第1項第6款規定，向聲請人終止勞動契約，難認聲請人提起本件確認僱傭關係存在訴訟有勝訴之望。

(二)聲請人於在職期間曾有侵占相對人所有教材、對其他同事有職場不法侵害之舉措，造成相對人之員工相當畏懼與聲請人共事，自難僅憑相對人有招募新教師之舉，即認定相對人繼續僱用聲請人無重大困難：

勞動事件法第49條第1項規定固以雇主繼續僱用非無重大困難為要件，但是否重大困難之判斷，並非單純以雇主之財力為判斷，仍應衡平雇主繼續僱用勞工對雇主所帶來之可能損害與勞工受領薪資利益間之關係。本件聲請人前於112年7月18日晚間8時許，趁相對人人員下班之際，基於不法所有意圖侵占相對人公司學員的年鑑（Yearbook），經相對人知悉後，遂於112年7月20日寄發信件要求聲請人應於112年7月21日中午12時前將所有年鑑予以返還，詎聲請人於收受通知後，竟於7月21日上午8時許，至其主管所在之教室，關閉教室門以阻擋其主管進出，此舉業經聲請人主管提起強制罪告訴，亦因身心受有壓力而至身心診所就診。聲請人雖主張係為趕製年鑑，然依相對人公司之員工手冊可知，相對人所有幼兒班教師，均應為學員製作年鑑，且應於學期末繳交完成之年鑑，此等期限，相對人所有聘僱之教師均知之甚詳，然聲請人卻未遵守此等規範，逕自展延作業時間，更遑論將學員之年鑑私自取走，此舉已然破壞相對人對聲請人之信任關係。聲請人既有業務侵占事實亦造成工作場所同事身心畏懼，在兩造信任關係幾近破滅，且相對人同事無法再繼續與其共事之下，若相對人繼續僱用聲請人並請聲請人回到職場，恐難以維持職場秩序，更會造成在職同仁心理上惶恐，且聲請人主管目前已對聲請人提出刑事強制罪之告訴，難以期待相對人繼續僱用聲請人得以維持職場環境之和諧。

(三)聲請人雖陳稱其因遭終止契約後陷於生活困難，但聲請人並無釋明是否有其他資產足供生活，難認僅因其房屋租金、保姆費用等，即認定有聲請之急迫性及必要性：

聲請人係具有我國永久居留權之人士，在我國受聘應非難事，且觀諸徵才網站或「外籍專業國際交流網」可知，目前國內私立幼兒園、各級學校等均有英文教師之缺額，其中不乏與聲請人遭解僱前相同或相當薪資水準之職缺。再者，聲請人僅說明其每月支出為若干，但均未提出財產清冊，難認聲請人是否無其他固定資產或收益，縱有提出其配偶存摺，

其中並無薪資轉匯明細，顯非薪轉帳戶，遑論聲請人配偶雙親固已退休無收入，但是否有其他存款、被動收入或投資收益，均未見聲請人釋明，是本件實難僅憑其提出之銀行存摺、房屋租賃契約、與保姆對話紀錄截圖等資料，即認定聲請人有保全程序之急迫性及必要性，爰聲明：聲請人之聲請駁回等語。

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。其立法理由略謂：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。再按勞動事件法第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（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。又參酌勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就其「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。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」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號裁定意旨參照）。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有

不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

四、經查：

(一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

1.聲請人主張其自98年8月4日起受僱於樹屋美語，擔任美語教師，約定月薪8萬4000元，每月相對人提繳5256元至聲請人設於勞保局之專戶；相對人於112年4月14日即要求聲請人簽署合意終止聘僱關係協議書，於同年5月11日兩造因延長工時加班費未給付、獎金、特別休假短少等爭議經勞動局調解不成立，相對人乃於同年8月1日寄發電子郵件以連續曠職3日為由片面終止兩造間勞動契約，惟依教師手冊聲請人本享有暑假休假，故向本院提起請求確認兩造間僱傭關係存在及按月給付薪資、提繳勞工退休金之本案訴訟（本院112年度勞訴字第242號，下同）等情，業據其提出於薪資給付明細、合意終止聘僱關係協議書、勞動局勞資爭議調解紀錄、相對人112年8月1日電子郵件、及教師手冊為參（見本院卷第21、27至32、41至43頁），並經本院依職權調取本案訴訟卷宗核閱無訛，應認聲請人已就有勝訴之望為相當之釋明。

2.相對人雖抗辯相對人於112年8月1日終止契約前，即多次向聲請人告知並要求聲請人暑假期間仍應出勤，聲請人仍未出勤亦未向相對人請假，顯然構成曠職，難認聲請人有勝訴之望云云。惟兩造間僱傭關係是否經合法終止，目前係由本案訴訟審理中，並經聲請人提出如上所述之教師手冊、以及主張相對人曾明確指定將聲請人特別休假安排於暑假，故於相對人所指期間無出勤義務等為爭執，堪信就該爭執之法律關係所提本案訴訟有勝訴之望，已為相當之釋明。而相對人所辯其已於112年7月27日函知聲請人於暑假期間無事前請假或使用補休係屬違反勞動契約之行為，惟聲請人以其不知情為由合理化未出勤之事實，亦未表明任何正當事由，實已構成曠職，且聲請人侵占學員年鑑，其主管亦對聲請人為強制罪告訴，相對人自得終止僱傭關係等情，經核僅係相對人就本

案訴訟之實體抗辯，並非毫無疑義，而解僱是否正當，尚待本案調查辯論後始得認定，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，是相對人據此抗辯聲請人未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，洵無可採。

(二)關於相對人繼續僱用相對人非顯有重大困難部分：

1.所謂「繼續僱用顯有重大困難」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號裁定意旨參照）。

2.聲請人主張相對人持續經營美語教學，更於社群媒體FB上持續招聘美語教師，顯然持續有僱用美語教師之需求等節，業據其提出FB網頁截圖及104人力銀行徵才廣告網頁資料為證（見本院卷第49至53頁），可見相對人有持續營業甚至徵求教師之事實，已使本院得獲致相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難、尚無不可期待其接受之經濟負擔等之心證。再按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。是相對人雖抗辯聲請人在我國受聘非難，且未說明其每月支出以釋明聲請人有生活陷於困難之保全急迫性及必要性云云，然聲請人111年主要所得僅有在相對人處之薪資所得，卻需支付每月至少5萬元之租賃房屋、養育子女等家庭費用，故可知聲請人收入來源是來自於工作所得，經相對人解僱後確有生活窘迫之虞等情，有聲請人提出之111年度綜合所得稅各類所得資料清單、其女兒出生證明、與保姆LINE通話訊息截圖、及房屋租賃契約書為憑（見本院卷第55、59、73、171頁）；又聲請人名下雖有桃園市八德區之房產，然有達510萬元之房貸負擔，每月需繳納2萬元房屋貸款之情，復有聲請人全國財產稅總歸戶財產查詢清單、不動產拆款表、房貸借據影本為佐（見本院卷第173至177頁），堪認聲請人並無易於變動之資產得立即替代本案訴訟期間因未繼續受僱所短少維持生活之

薪資收入來源；再相對人質疑之聲請人配偶收入，經查每月實際薪資僅為3萬5044元（見本院卷第247至261頁之薪資單），另其質疑之聲請人配偶父母財產情況實與聲請人無涉，是可信聲請人遭相對人解僱後之家庭經濟狀況確實入不敷出，有難以維生之虞。從而，本件應認倘准相對人繼續僱用聲請人使其暫時受領薪資，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，而有定暫時狀態處分之必要。

(三)基此，本院斟酌相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事務調整（含與聲請人在工作上發生齟齬之主管相處等職務事項之調整）等不便，然此相較聲請人因失去工作將可能造成之工作自我實現人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，及聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，應認聲請人此部分聲請為有理由。至聲請人雖請求自112年8月1日起相對人即應暫時給付其工資等語，惟斯時起聲請人既已無提供勞務予相對人，復未見其有為其他向相對人提供勞務給付準備意思而相對人受領遲延之釋明，此起日之聲請即屬無由；另聲請意旨雖主張樹屋美語與家庭公司應負不真正連帶關係之給付責任云云，然定暫時狀態之處分既係斟酌勞動關係特性所為對於勞工之暫時狀態權利保護，且衡諸於家庭公司設立後，樹屋美語之人格已吸收於其中，另參以聲請人於112年後當選者為家庭公司之勞方代表、及相對人提出之前揭協議書皆係以家庭公司定義雙方權利義務關係等節以觀，本件自無列樹屋美語為受處分人之必要，故應認聲請人請求家庭公司於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人任美語教師，並依其實際任職期間，按月於每月10日前給付聲請人工資8萬4000元，及按月提繳勞工退休金5256元（計算式：月提繳級距8萬7600元x6%）至聲請人在勞保局設立之勞工退休金專戶，為有理由，應予准許；逾此部分，均屬無據。

(四)至聲請人尚聲請於本案訴訟終結確定前，繼續擔任相對人勞資會議之勞方代表乙節，卻未釋明有何防止發生重大損害或避免急迫危險或有其他相類之情形之必要，本院無從權衡認定聲請人未擔任該勞方代表之損害如何大於相對人所受之不利益，是應認聲請意旨此部分所請，要屬無由。

五、綜上所述，聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及家庭公司繼續僱用聲請人非顯有重大困難為相當釋明，並經權衡後認有定暫時狀態處分之必要，是其依勞動事件法第49條第1項規定，聲請家庭公司於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，回復聲請人美語教師之職位，並依實際任職期間，按月於每月10日前給付聲請人8萬4000元，及按月提繳5256元至聲請人在勞保局設立之勞工退休金專戶部分，為有理由，應予准許，爰裁定如主文第1項所示；逾此範圍之聲請，則無理由，應予駁回。至因勞動事件法第49條第3項規定勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，本件爰不命聲請人供擔保，併予敘明。

六、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1000元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　　吳珊華