臺灣高等法院民事裁定

109年度勞抗字第106號

抗　告　人　神腦國際企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴勁麟

相　對　人　陳政國

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

代　理　人　翁瑋律師

上列當事人間定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國109年10月5日臺灣臺北地方法院109年度勞全字第34號所為裁定提起抗告，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、按當事人於爭執之法律關係，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。前項裁定，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限。民事訴訟法第538條第1項、第2項定有明文。又所謂爭執之法律關係，有定暫時狀態之必要者，係指因避免重大損害或因其情事，有就爭執之法律關係，定暫時狀態之必要而言。次按關於假處分之規定，除別有規定外，於定暫時狀態之處分準用，民事訴訟法第538條之4定有明文；而假處分僅為保全強制執行方法之一種，故苟合於假處分條件，並經債權人敘明假處分之原因存在，法院即得為准許假處分之裁定，至於主張之實體上理由，是否正當，乃屬本案問題，非假處分裁判中所能解決。再按「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。」為勞動事件法第49條第1項所明文規定；該規定之立法說明謂：「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，爰設第1項規定。又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工資之具體內容，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。」等語。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項著有明文。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）。是在勞工已先依勞資爭議處理法第39條第1項規定，就

工會法第35條第2項規定所生爭議向勞動部不當勞動行為裁決委員會申請裁決，後再向法院提起確認僱傭關係存在之訴，並同時聲請法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，縱其係依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，只要在法院為定暫時狀態處分之裁定前，勞動部不當勞動行為裁決委員會已為裁決決定並將裁決決定書送達後，則在裁決決定經法院核定前，法院仍應認該有利勞工之裁決決定得代替請求及假扣押、假處分或定暫時狀態處分原因之釋明，不得再命勞工供擔保後始為保全處分，始足以周全保障勞工權益（參勞動事件法第46條立法說明一、二）。另按民事訴訟法第107條所謂顯無勝訴之望者，係指聲請訴訟救助之當事人所提起之訴或上訴依其主張之事實於法律上本無獲得勝訴之望；或其起訴或上訴為不合法之情形而言，若尚須經法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果者，不得謂為顯無勝訴之望（最高法院87年度台抗字第660號民事裁定意旨同此見解）。而關於聲請訴訟救助，民事訴訟法第109條第2項並未規定當事人就非顯無勝訴之望，亦應釋明，故當事人不負釋明之責，至其訴訟是否非顯無勝訴之望，應由法院依其自由意見決之（最高法院62年台抗字第500號民事裁判先例意旨同此見解）。

二、本件相對人聲請意旨略以：伊自民國（下同）94年7月11日起受僱於抗告人，擔任抗告人維修服務處南區維修中心工程師職務，主要職務內容為協助客戶維修手機 ，恢復故障手機達正常使用狀態，並讓客戶於維修服務上有良好體驗，約定每月薪資新臺幣（下同）39,500元；伊另於第三人神腦國際股份有限公司企業工會（下稱神腦工會）成立後擔任工會理事長乙職。詎抗告人於109年5月4日以伊於109年1月間未依作業流程進行維修報價，事後才提出公關單之維修作業疏失（下稱系爭手機維修爭議）為由終止勞動契約，並於當日沒收伊之工作證磁卡、識別證。惟伊每日平均會收到15至20支左右應維修之手機，1個月以20個工作天計算，即會經手3

00至400支手機，1年即有3,600至4,800支，則伊於1年內之4件疏失僅占工作量之1/900至1/1200，情節尚非重大；且抗告人公司過去3年至少有20起以上與偽造有關之懲處案件，而抗告人就偽造客戶簽名、假造會員資料、冒用客戶證件、挪用客戶優惠、不當話術轉銷售搭配商品、偽造出勤紀錄、偽造公司不實信件、代打卡、違反內控作業流程等案件，至多僅是記大過處分；縱認伊有未落實親簽作業、偽造客戶簽名，依抗告人以往處理類似情形之懲處，若非嚴重到涉及侵占、套利、挪用客戶優惠予他人、冒用客戶證件，或以不當手段謀取不法利益者，根本不會據此驟然解僱。又抗告人於資遣伊前，並未採取較輕微之懲戒手段，亦未給予改正作為之機會，顯不符合解僱最後手段性原則。抗告人於伊無任何圖利自己或侵占之情況下，竟對伊進行多次調查約談，甚至解僱，顯然不符比例原則。況系爭手機維修爭議並未造成抗告人重大財產損失，至多僅產生轉送費用300元至500元，抗告人資遣伊顯不合法。又抗告人於109年5月6日發布之解僱公告，竟刻意有別於其他懲處公告，將認定伊涉犯之所有具體情節一一描述，且未依過往慣例將已解僱或已離職之員工以甲〇〇之模式呈現，反寫出「陳政國」全名，刻意製造不利伊與神腦工會之形象，更彰顯抗告人對伊與神腦工會之敵意與針對性，故抗告人解僱伊之行為，顯屬違反工會法第35條第1項第1款之不當勞動行為，依同法條第2項規定，抗告人之解僱行為無效，故伊提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望。再抗告人係實收資本總額逾25億元之公司，員工人數約2,500人，目前在全台已有200餘家電信窗口及200餘家特約門市，嘉義縣市之電信窗口、維修中心、特約門市即有26餘家，109年起迄今每月營收平均逾20億元，衡情抗告人暫時繼續僱用伊，不可能造成其難以承受之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危害或其他相類情形，故抗告人就暫時繼續僱用伊並無重大困難。另伊自94年7月11日受僱於抗告人起，須扶養父母、配偶暨子女共5人，名下無不動產，所

有之小客車已老舊、無殘值，僅供自用，伊確實極需一份薪水支應全家開銷，倘不能即時回復原職，家中經濟恐無以為繼，將陷入不能生活之急迫危險，顯然大於抗告人因該處分而給付伊工資所受之不利益或損害，故確有於本案訴訟確定前定暫時狀態處分之必要。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分裁定，並依同法第47條第2項、第49條第3項為免供擔保之處分等語。

三、抗告人抗告意旨略以：相對人明知伊公司定有手機維修與報價流程相關作業規範，卻將消費者於108年12月31日至伊公司位於中華電信屏東縣東港服務中心之櫃位要求轉送維修之HTC手機，漏未查核已逾保固期間之該手機是否已逾保固期間，復未依規定報價，即逕依保固內之作業程序予以完修，並於109年1月14日由該名消費者之親人代為領回。嗣經伊公司於例行檢核程序中發現上開作業缺失疑義並進行調查時，相對人意故意採取在業務文書上作不實登載陳述、於調查程序中欺瞞主管、教唆同事偽造客戶簽名、誤導不知情客戶向伊作虛偽陳述等不法方式，嚴重妨礙伊釐清調查事實。伊就上開情事於內部調查期間，雖對相對人屢次循循善誘，期望相對人能有悛悔改過之意，然相對人自始至終均拒絕認錯，甚至以虛偽不實陳述避責，伊衡諸相對人長期工作表現不佳，作業缺失次數極多，縱經施以績效輔導改善程序，不僅未見改善，甚至發生前述之不法情事，伊認兩造已難期待繼續僱傭關係，爰依勞動基準法第11條第5款終止勞動契約。相對人雖以神腦工會名義，向勞動部不當勞動行為裁決委員會（下稱不當勞動裁決委員會）提起裁決申請，並經不當勞動裁決委員會於109年9月25日以109年度勞裁字第15號裁決決定書（下稱系爭裁決書），認定伊構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，解僱相對人之行為為無效，相對人並以系爭裁決書於原法院審理確認僱傭關係存在之訴時一併聲請定暫時狀態之處分。然系爭裁決書並不當然拘束

法院對於定暫時狀態處分聲請有無理由之判斷，仍得進行自由裁量，亦未免除相對人應就「勞工有持續工作以維持生計之強烈需求」、「法院認勞工有勝訴之望」與「雇主繼續僱用非顯有重大困難」等要件盡釋明及舉證之責。詎原裁定僅按系爭裁決書，即對相對人為有利之處分，誤解勞動事件法第46條第2條規定勞動部所為之系爭裁決書僅為勞工無須供釋明之原因，而非無審酌保全必要性之裁量權，原審應就個案自行認定，方屬合法。另系爭裁決書之理由多有明顯論理違誤之處，無從認相對人有勝訴之望，原裁定依此認相對人有勝訴之望，理由尚屬不備。又伊終止兩造間勞動契約之原因，係基於相對人「違法偽簽客戶姓名」、「在內部調查稽核程序中連續欺瞞抗告人公司各級單位與主管」、「誤導不知情客戶欺騙抗告人」、「教唆其他員工一同欺騙抗告人」等行為，以及公司目前並無職缺，故有繼續僱用之重大困難。原裁定並未審酌如強令伊繼續僱用相對人，伊將於經營管理層面威望盡失，無法以職業道德標準約束其他員工，且伊目前並無相同職缺亦會造成過度人事稽核成本之浪費，毫無達成勞動契約經濟效益之可能性，原裁定認伊繼續僱用相對人並無顯有重大困難之情形，仍屬無據。是原裁定准許相對人定暫時狀態之理由，於法有違，爰依法提起抗告，請求廢棄原裁定等語。

四、經查：

㈠本件抗告人主張相對人受僱於伊擔任維修工程師一職，因屢次重大違規，依勞動基準法第11條第5款為終止勞動契約。相對人乃向不當勞動裁決委員會提起裁決申請，經不當勞動裁決委員會於109年9月25日以系爭裁決書，除認定抗告人於109年5月4日解僱相對人之行為，構成工會法第35條第1項第1款、第5款之不當勞動行為，確認抗告人前揭解僱相對人之行為為無效外；並諭知抗告人應於系爭裁決書送達翌日起10日內，回復相對人原任於抗告人維修服務處南區維修中心工程師之職務及39,500元之原薪；抗告人並應自109年5月5日

起至相對人復職日止，按月於次月5日給付相對人薪資39,500元，及自每月發薪日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之法定利息；暨抗告人應自109年5月5日起至相對人復職日止，按月提繳2,406元至相對人之勞工退休金專戶等情，有系爭裁決書附卷可稽（見原審卷第527頁至第618頁）。嗣相對人以系爭裁決書為證，於原法院提起確認僱傭關係存在等事件之本案訴訟（案號：109年度勞訴字320號）後，依勞動事件法第49條規定，向原審聲請為繼續僱用及按月給付薪資之定暫時狀態處分，並按同法第46條規定以系爭裁決書而為釋明乙節，亦有民事聲請定暫時狀態處分裁定狀、民事補充理由㈡狀附卷可按（見原審卷第7頁至第24頁、第517頁至第524頁）。

㈡按勞動事件法第49條規定所定繼續僱用及按月給付薪資之暫時狀態處分，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，僅於確認僱傭關係存在之訴，依勞動事件法第49條規定，倘若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，即得依保全程序為暫時權利保護。且觀諸勞動事件法第46條第2項之立法理由，係以裁決決定代替釋明，法院不得再命供擔保後始為假扣押、假處分或定暫時狀態處分。易言之，倘裁決已為有利勞工之決定，且該決定屬民事爭議之權利事項，勞工之請求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，即無須就「勞工有持續工作以維持生計之強烈需求」、「法院認勞工有勝訴之望」及「雇主繼續僱用非顯有重大困難」等要件釋明，而否准勞工之聲請。是抗告人抗告意旨稱：法院對於相對人定暫時狀態處分聲請有無理由之判斷，仍應就個案自行認定，不應受系爭裁決書之拘束；且勞動事件法第46條第2項並未免除相對人應就「勞工有持續工作以維持生計之強烈需求」、「法院認勞工有勝訴之望」與「雇主繼續僱用非顯有重大

困難」等要件盡釋明及舉證之責，原裁定僅按系爭裁決書，即對相對人為有利之處分，誤解勞動事件法第46條第2條規定云云，尚非可採。

㈢抗告意旨另稱：系爭裁決書之內容多有謬誤，原審據此認定相對人有勝訴之望，並准許為定暫時狀態處分之理由不甚完備云云。然本件定暫時狀態之處分，僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合民事訴訟法第538條第1項、第2項，及勞動事件法第46條、第49條規定之要件為審酌，倘相對人之聲請合於定暫時狀態處分之要件，並經相對人敘明定暫時狀態處分之原因存在，法院即得為准許定暫時狀態處分之裁定，至於相對人主張之實體上理由是否正當，乃屬本案訴訟問題，非本件定暫時狀態處分所須審究。再者，相對人提起之本案訴訟，相對人是否顯無勝訴之望，依系爭裁決書所載，及兩造之攻防方法，尚須經本案訴訟之原審法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果，尚難謂相對人已顯無勝訴之望。是抗告人抗告意旨指稱相對人有前述偽造私文書等不法情事，已構成終止勞動契約事由，及原審未審究系爭裁決書之內容多有謬誤，而誤判相對人有勝訴之望云云，亦非可採。

㈣抗告意旨復稱：伊目前就相對人原職之維修工程師並無職缺，亦無招聘同職務之新員工之計畫。若准許相對人復職難保續任原職務將善盡職務上忠誠義務，或以其他規範標準約束其他員工，及徒增人事成本云云。然依抗告人於經濟部商工登記公示資料、官網介紹資料、服務據點查詢資料、1111人力銀行及104人力銀行網站上抗告人之基本資料、抗告人官網營收資料所示（見原審卷第135頁至第153頁），抗告人實收資本額為25億8,252萬6,570元，在全台已有200餘家電信窗口及200餘家特約門市，僅就相對人住所所在之嘉義縣即有26餘家之電信窗口、維修中心、特約門市，員工人數並多達2,500人，且109年1月至7月，每月營收均逾20億元。再者，抗告人為電信手機服務業，相對人原擔任抗告人維修服務

處南區維修中心工程師，主要業務為檢查及修復客戶送修之手機，相對人於維修技術上既無主觀上或客觀上不能勝任工作之情事；且抗告人既已定有維修作業流程可供遵循，相對人經此經驗當知應遵守該作業流程，而無再另外派員加以特別監督之必要，抗告人不得推認相對人續任原職務必違反職務上之忠誠義務。衡諸上情，抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付相對人薪資損害及調整原有職位之不便，然顯較相對人損害為小，應認抗告人就繼續僱用相對人無重大困難。抗告人前揭抗告意旨，尚難憑採。

五、綜上所述，相對人依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第46條第2項規定，聲請定暫時狀態之處分，為有理由。從而，原裁定命抗告人應於原法院109年度勞訴字第320號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結確定前，繼續以原職僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人薪資38,500元（如相對人當月份為全勤即給付39,500元），核無不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　2　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　張文毓

法　官　高明德

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。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　郭彥琪