臺灣高等法院民事裁定

109年度勞抗字第20號

抗　告　人　馮澤源

相　對　人　台灣美光晶圓科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　徐國晉

代　理　人　蔡惠娟律師

劉彥玲律師

彭建仁律師

上列當事人間定暫時狀態之處分事件，對於中華民國109年2月12日臺灣桃園地方法院109年度勞全字第1號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定關於駁回抗告人後開第二項聲請部分及訴訟費用之裁判均廢棄。

相對人於兩造間關於臺灣桃園地方法院一百零柒年度重勞訴字第八號確認僱傭關係不存在事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月給付抗告人新臺幣陸萬捌仟玖佰零參元。

其餘抗告駁回。

聲請及抗告訴訟費用均由相對人負擔。

理　由

一、聲請及抗告意旨略以：伊受僱於相對人擔任E2職等資深工程師（下稱系爭職務），並為該公司所屬勞資會議委員（下稱勞資委員），另擔任訴外人即結合該公司勞工所組織之台灣美光晶圓科技股份有限公司企業工會（下稱美光企業工會）理事長。詎相對人於民國106年11月14日因伊參加工會活動將伊解僱（下稱系爭甲解僱），經伊依勞資爭議處理法向勞動部申請裁決，該部已於107年3月30日以106年勞裁字第70號決定書，確認系爭甲解僱構成工會法第35條第1項第1款及第5款之不當勞動行為而無效，並命相對人於裁決書送達之翌日起7日內回復伊系爭職務，及補發伊106年11月之工資新

臺幣（下同）3萬6748元本息，另自107年1月1日起至伊復職日止按月於每月5日給付伊工資6萬8903元本息，自106年11月14日起至伊復職之日止按月提撥4188元至伊勞工退休金專戶（下稱系爭甲裁決）。惟相對人未依該裁決履行，並就同一事件向原法院提起確認僱傭關係不存在訴訟（原法院107年度重勞訴字第8號，下稱本案訴訟），然伊須扶養未年子女，並須每月繳納房屋貸款及給付父母生活費，系爭甲解僱造成伊生活無以為繼，受有難以金錢彌補之重大損害，另亦無法以勞資委員及美光企業工會理事長身分處理會務，造成勞資會議及美光企業工會之會務無法正常運作，倘待本案訴訟終結確定，始允伊行使該等身分權利，實已緩不濟急等情，爰以系爭甲裁決代替釋明，依民事訴訟法第538條第1項及勞動事件法第46條規定，求為定本案訴訟終結確定前兩造間僱傭關係繼續維持，相對人應自106年11月15日起按月給付伊6萬8903元，及容許伊以美光企業工會理事長及勞資委員身分進入相對人所管工作場所（下稱美光廠區）執行美光企業工會會務或進行相關會議之暫時狀態處分。詎原裁定駁回伊之聲請，爰提起本件抗告，求為廢棄原裁定並更為裁定。

二、相對人則以：伊於106年11月14以抗告人於106年10月26日嚴重違反門禁規定為由，為系爭甲解僱，並於106年11月24日以抗告人於106年11月14日暴力攻擊同仁為由，再次解僱抗告人（下稱系爭乙解僱），抗告人雖再向勞動部請求確認系爭乙解僱構成不當勞動行為無效，惟業經勞動部於107年11月23日以107年勞裁字第7號決定書駁回其申請（下稱系爭乙裁決）。而伊提起本案訴訟，併以系爭甲解僱及系爭乙解僱合法生效為據，請求確認兩造間僱傭關係不存在，與系爭甲裁決並非屬同一事件，抗告人不得以系爭甲裁決代替本件定暫時狀態處分有關請求及原因之釋明，法院仍應審酌保全必要性。而抗告人及其配偶擁有不動產等多項資產，並未因伊解僱抗告人而生活陷入困境，抗告人長期恣意對伊及所屬人

員進行不實指控與人身攻擊，多次提起刑事告訴，經檢察官簽結或不起訴，兩造間已無信賴關係。抗告人復曾以欺瞞手段違反門禁管制規定進入廠區，且於106年11月14日暴力攻擊同仁，倘允其進入廠區，伊擁有之營業秘密及商業資訊恐有洩露之重大風險，所屬員工亦有遭暴力相向危險，倘命伊繼續僱用抗告人，實有重大困難。況且，抗告人聲請之事項，有關兩造間僱傭關係之暫時維持，乃其本案訴訟勝訴確定後以金錢補償等問題，並無定暫時狀態處分之必要。又抗告人可否以擔任勞資委員或美光企業工會理事長身分進入美光廠區非屬民事爭議事件，亦非本案訴訟爭執之法律關係，抗告人就此所為聲請不符合定暫狀態處分之要件，亦不適用勞動事件法第46條第2項規定。又抗告人目前仍為美光企業工會理事長，該工會會址非設於美光廠區，工會印鑑及文件均由抗告人保管，會務迄今正常運作，勞資會議亦不因抗告人出缺，致生無法正常運作之損害或風險，亦無急迫之危險待防止或避免。抗告人就其請求未為釋明，且欠缺保全必要，所為定暫時狀態處分之聲請，於法不合等語置辯，並請求駁回抗告。

三、按於爭執之法律關係，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。民事訴訟法第538條第1項定有明文。此項聲請，以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為要件。該必要之情事，乃定暫時狀態處分之原因，依同法第538條之4準用第533條本文準用第526條第1項規定，應由聲請人釋明之。而所謂定暫時狀態之必要，即保全必要性，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，始得以擔保金補足其釋明，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之，亦即法院須就聲請人因許可假處分所能獲得之利益、其因不許可假處分所可能發生之損

害、相對人因假處分之許可所可能蒙受之不利益，及其他利害關係人之利益或法秩序之安定、和平等公益加以比較衡量。所稱防止發生重大之損害，通常係指如使聲請人繼續忍受至本案判決時止，其所受之痛苦或不利益顯屬過苛。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。又按勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決，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，向法院聲請定暫時狀態處分時，雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟者，得以裁決決定代替請求及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，此見勞動事件法第46條第2項規定甚明。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，而毋須重複透過權衡理論及比例原則確認保全之必要性。再按民事訴訟法第532條規定之假處分，與同法第538條至第538條之4之定暫時狀態處分，二者有別。前者係為保全債權人將來之強制執行，避免其金錢請求以外之請求無法實現為目的，故假處分之措施以確保性之方法為限，不得使被保全之請求提前滿足；後者則於爭執之法律關係，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，以保護該爭執權利不繼續受危害為目的，是除制止性、禁止性之方法外，必要時亦得採取履行性、給付性之滿足方法。經查：

㈠准許命相對人繼續僱用及按月給付薪資之定暫時狀態處分之

聲請部分：

1.查抗告人主張伊受僱於相對人擔任系爭職務，相對人因伊參加工會活動而為系爭甲解僱，該解僱行為屬不當勞動行為無效，伊為防止生活無以為繼之重大之損害，有必要聲請法院定本案訴訟終結確定前兩造間僱傭關係繼續維持及按月給付伊工資6萬8903元之暫時狀態等情，業據其提出系爭甲裁決決定書為證，觀其內容，乃確認系爭甲解僱為不當勞動行為無效，並命相對人應回復抗告人系爭職務及給付抗告人系爭甲解僱後至復職日止之工資（見原法院卷一第22至65頁），相對人亦自承其已就系爭甲裁決提起民事訴訟，求為確認兩造間僱傭關係不存在等語（見原法院卷一第105頁），依勞動事件法第46條第2項第2款規定，堪認抗告人就本案訴訟終結確定前相對人應繼續僱用伊，及按月給付工資6萬8903元之部分，已釋明其聲請定暫時狀態處分之請求及原因，相對人辯稱抗告人未為釋明，尚非可採。抗告人所為此部分聲請，尚無不合，應予准許。

2.相對人雖辯稱，伊提起本案訴訟求為確認兩造間僱傭關係不存在，兼以系爭乙解僱有效為據，故本案訴訟與系爭甲裁決非同一事件云云。惟勞動事件法第46條第2項所謂雇主就裁決決定之同一事件向法院提起民事訴訟，乃指同一當事人就同一法律關係而為同一請求，或就同一訴訟標的求為相反之判決（最高法院82年度台上字第1612號判決、90年度台抗字第221號裁定意旨參照）。本件系爭甲裁決確認系爭甲解僱行為無效，及命相對人回復抗告人系爭職務，相對人復自承對抗告人所提本案訴訟求為確認兩造間僱傭關係不存在，系爭甲裁決及本案訴訟之當事人相同，訴訟標的法律關係亦均為兩造間之同一僱傭契約，相對人並就甲裁決之同一訴訟標的求為相反之判決，依上說明，自屬勞動事件法第46條第2項規定之同一事件。至其本案訴訟所據理由，包括系爭甲解僱及系爭乙解僱權利之行使等語，則屬其原因事實及攻擊防禦方法，依照前揭說明，尚不因本案訴訟同時包括系爭乙解

僱效力之確認，即謂相對人未就系爭甲裁決之同一事件提起民事訴訟。

3.相對人另辯稱，抗告人聲請之事項，有關兩造間僱傭關係暫時維持，乃其本案訴訟勝訴確定後以金錢補償等問題，不得聲請定暫時狀態處分云云。惟勞動事件之勞工，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或不存在之訴訟進行中，如雇主之終止合法性有疑義，自非不得依保全程序為制止性、禁止性之方法為暫時權利保護，必要時亦得採取履行性、給付性之滿足方法，此參勞動事件法第49條肯認繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分類型甚明。相對人前揭所辯，自非可取。

4.至相對人先於106年11月14日為系爭甲解僱，再於同年月26日為系爭乙解僱，因後者權利行使，須以前者解僱不生效力為前提，且前者是否生效，現因本案訴訟尚未終結確定，尚存有爭執，抗告人未待該爭執之本案訴訟終結確定，即為系爭乙解僱，該解僱於本案訴訟確認系爭甲解僱不生效力確定前，欠缺生效前提，自不影響本件定暫時狀態處分之判斷，附此敘明。

㈡駁回聲請命相對人給付自106年11月15日起至定暫時狀態處分生效止之工資部分：

1.按定暫時狀態之處分，乃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，而由法院暫定爭執之法律關係，雖得採取履行性、給付性之滿足方法，惟各該滿足方法，仍須以暫定之法律關係生效為基礎。

2.本件抗告人聲請定兩造間僱傭關係繼續存在之暫時狀態，該狀態須待本裁定送達相對人始生效力，依照前揭說明，依該狀態而命相對人履行或給付部分，係以該狀態生效為其礎，是抗告人依勞動事件法第46條第2項、民事訴訟法第538條第1項規定，就106年11月15日起至該法律關係暫時生效前所為命相對人給付工資之聲請，因欠缺兩造僱傭關係暫時存在之狀態基礎，即無所據，應予駁回。

㈢駁回聲請命相對人允其以勞資委員、美光企業工會理事長身分進入美光廠區執行工會會務及進行相關會議部分：

1.查系爭甲裁決乃確認系爭甲解僱構成不當勞動行為而無效，並命相對人於該裁決書送達之翌日起7日內回復抗告人系爭職務，及補發106年11月之工資3萬6748元本息，另自107年1月1日起至抗告人復職日止按月於每月5日給付工資6萬8903元本息，且自106年11月14日起至復職之日止按月提撥4188元至抗告人勞工退休金專戶，其本案爭執之法律關係無涉抗告人以勞資委員或美光企業工會理事長身分進入美光廠區，抗告人就此尚無從依勞動事件法第46條第2項第2款規定，以系爭甲裁決代替定暫時狀態處分聲請有關請求及原因之釋明，先予敘明。

2.抗告人主張伊因系爭甲解僱行為，無法以勞資委員或美光企業工會理事長身分進入美光廠區從事工會會務或開會，影響勞資會議及工會之正常運作云云，雖提出系爭甲裁決、桃園市政府勞動局函、勞動部函及職業安全衛生委員名冊等欲釋明其保全之請求及原因（見原法院卷第367至375）。惟稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有明文。抗告人受僱於相對人擔任系爭職務，其以勞資委員或美光企業工會理事長身分從事工會會務或開會，顯非其依僱傭關係所應提供之勞務。準此，兩造間傭關係縱使存在，抗告人亦非當然得以勞資委員或美光企業工會理事長身分進入美光廠區從事工會會務或開會。抗告人自不得僅據前揭爭執之僱傭法律關係存在，請求定相對人應允許進入美光廠區從事工會會務或開會之暫時狀態。抗告人就其究竟依據何等兩造間爭執之民事法律關係，得請求相對人容忍其以勞資委員、美光企業工會理事長身分進入美光廠區從事工會會務或開會乙事，並未具體主張及說明，所為此部分聲請，已屬無據。且抗告人所舉前揭證據，僅能釋明相對人曾拒絕其執行勞資委員職務，但就其主張「勞資委員會及美光企業工會因伊遭解僱無

法進入美光廠區從事工會會務或開會，致無法正常運作」乙事，因各該證據與其主張之前揭事實間欠缺實質關連，尚無法使法院獲致事實大致如此之薄弱心證，亦難謂抗告人已就保全必要性為釋明。再者，美光企業工會會址設在桃園市○○區○○路0000號，非在美光廠區，且抗告人之工會理事長資格，相對人與該工會曾於系爭甲解僱後之107年5月2日確認，抗告人復曾於同年6月28日、同年8月10日以工會理事長身分與相對人進行團體協約之協商，有工會章程及會議簽到表可稽（見原法院卷第294至300頁），美光企業工會顯不因相對人所為系爭甲解僱而無法正常運作。此外，抗告人復未舉證釋明，倘相對人不容許其進入美光廠區，勞資委員會或美光企業工會即有所主張無法正常運作之情形，遑論有防止或避免重大損害、急迫危險或其他類似情形發生必要，據此，抗告人依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第46條第2項規定，聲請相對人應允其以勞資委員或美光企業工會理事長身分進入美光廠區執行工會會務或開會云云，要屬無據。

四、綜上所述，抗告人依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第46條第2項規定，求為定本案訴訟終結確定前相對人應繼續僱用抗告人，並按月給付抗告人工資6萬8903元之暫時狀態處分，為有理由，應予准許。原裁定就此駁回抗告人聲請，尚有未洽。抗告意旨指摘原裁定該部分不當，聲明廢棄，為有理由，爰由本院將原裁定此部分廢棄，裁定如主文第二項所示。至原裁定駁回抗告人其餘聲請，尚無違誤。抗告意旨，指摘原裁定該部分不當，聲明廢棄，非有理由，應予駁回。

五、據上論結，本件抗告一部為有理由，一部為無理由，爰依勞動事件法第15條、民事訴訟法第492條、第95條、第79條規定，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　10　　日

勞動法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　沈佳宜

法　官　周群翔

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　　4　　月　　10　　日

書記官　秦千瑜