臺灣高等法院民事裁定

110年度勞抗字第1號

抗　告　人　鄭新添

　　好市多股份有限公司

000000000000000000

上　一　人

法定代理人　趙建華

代　理　人　沈以軒律師

　　林晉源律師

　　郭銘濬律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國109年12月25日臺灣士林地方法院109年度勞全字第9號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定關於命甲○○供擔保部分廢棄。

甲○○其餘抗告駁回。

好市多股份有限公司之抗告駁回。

抗告訴訟費用由好市多股份有限公司負擔。

理　由

一、抗告人甲○○聲請及抗告意旨略以：伊自民國88年5月3日起受僱於相對人即抗告人好市多股份有限公司（下稱好市多公司），嗣擔任好市多公司汐止店會員服務部經理，每月工資新臺幣（下未特別記載幣別者，亦同）12萬7,089元。好市多公司於109年4月27日以伊濫用電子郵件發出與工作無關之信件、未依規定配戴口罩、擅自蒐集發送員工受傷照片、未提出病假證明文件等（合稱系爭事件）為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定、員工手冊第11.3條約定，終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。惟伊並無違反勞動契約或工作規則且情節重大之行為，好市多公司片面終止系爭勞動契約，尚非合法，兩造間僱傭關係仍存在。伊已向原法院提起109年度重勞訴字第21號確認僱傭關

係存在之訴（下稱本案訴訟），有勝訴之望，且好市多公司繼續僱用伊顯無重大困難，爰依勞動事件法第49條第1項、第3項規定，聲請命好市多公司應於本事件裁定後，即日依伊原任職部門職位繼續僱用伊，並應自109年4月28日起至伊復職之日止，依原勞動契約約定或習慣上所應享有之權益，按月於次月5日給付薪資予伊等語（見原審卷二第15、22頁）。原裁定准伊以82萬8,000元為好市多公司供擔保後，好市多公司於本案訴訟確定前，應繼續依伊原任職部門職位僱用伊，並按月於次月之5日給付伊12萬7,089元。惟原裁定以伊有無資力足以維持生計，或伊聲請定暫時狀態處分對好市多公司可能造成之損害，列為衡量有無保全必要性之因素，違背勞動事件法之立法意旨，且未依職權調查或說明必要提供擔保金之理由，未經法定調查程序，逕命伊提供擔保金。原裁定認定事實悖於論理及經驗法則，違背法令，理由不備及理由矛盾，屬突襲性裁判。況伊已釋明無資力足以維持生計，供擔保對伊生計產生重大困難。又好市多公司年營業額高達1,520億美金，伊請求好市多公司每月給付12萬7,089元，對好市多公司所造成損害甚微，原裁定要求伊提供82萬8,000元擔保金，將使已無資力之伊陷入不能生活之急迫危險，原裁定恣意裁量，違反比例原則，且理由不備。又伊每月薪資會因年度調薪而改變，不應固定。爰依法提出抗告，聲明：㈠原裁定關於命供擔保部分廢棄。㈡好市多公司應於本事件裁定後，即日依甲○○原任職部門職位繼續僱用甲○○，並自109年4月28日起至甲○○復職之日止，依原勞動契約約定或習慣上所應享有之權益，按月於次月5日給付薪資予甲○○（見本院卷第206頁）。

二、好市多公司抗告及陳述意見略以：原裁定命伊於訴訟確定前以原職繼續僱用甲○○，已逾甲○○於原審聲明範疇，更與勞動事件法第49條第1項規定及立法理由有違，且悖於最高法院一貫見解，乃對伊施加法律所未定之限制。甲○○未就於訴訟進行中有無資力足以維持生計、有勝訴之望、伊繼續

僱用非顯有重大困難等要件充分釋明。甲○○經濟狀況寬裕，每日投資進出金額高達數百萬元，因投資成功獲取鉅款，其前妻薪資待遇足以負擔2名子女生活教育費用。甲○○迴避陳報完整資產狀況，僅擷取債務部分資料，未具體釋明生計有無陷入困難，並無勞動事件法第47條第2項所定不得命供擔保之情形。伊目前已無甲○○在職期間之職位，且甲○○任職期間發生之各種故意違規且不願改善之行為，對伊防治政策、法令遵循、職場不法侵害防免以及員工管理威信等，將致終局無法回復之破壞，伊繼續僱用甲○○實存有重大困難，將承受自終止系爭勞動契約至原裁定送達前，甲○○已不可能補服勞務之薪資損害，及就非必要員額另行支出人事成本花費，總額已超過82萬8,000元，原裁定命甲○○應以82萬8,000元為伊供擔保，自屬有據等語。爰依法提出抗告，聲明：㈠原裁定廢棄。㈡甲○○定暫時狀態處分之聲請駁回。

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。前項聲請，法院得為免供擔保之處分。勞動事件法第49條第1項、第3項定有明文。揆其立法理由略謂：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，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。而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，為自由之裁量等語，可知勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，勞工提起確認僱

傭關係存在之訴，並聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，即應優先適用勞動事件法第49條規定。又按勞工為勞動事件法第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。再按所謂釋明，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)關於甲○○是否就本案訴訟有勝訴之望為釋明：

1. 按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院109年度台上字第859號判決意旨參照）。次按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文，是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在乙節，負舉證責任。

2. 甲○○主張其自88年5月3日起受僱於好市多公司，好市多公司於109年4月27日以系爭事件，依勞基法第12條第1項第4款規定、員工手冊第11.3條約定，終止系爭勞動契約，為不合法，經勞資爭議調解未果，已向原法院提起確認僱傭關係存

在及按月給付薪資之本案訴訟等情，業據提出起訴狀、新北市政府勞工局調解紀錄、員工約談通知單、電子郵件、出勤記錄政策、出勤記錄（見原審卷一第9至95、107、108、355頁、卷二第47至197頁）為據。兩造間就好市多公司109年4月27日是否合法終止系爭勞動契約，兩造間僱傭關係是否存在等節既有爭執，揆諸前開規定，自應由好市多公司於本案訴訟中就甲○○違反勞動契約、工作規則且情節重大，違反員工手冊第11.3條（發生該條所列情節重大之行為並經查證屬實，且符合法定解僱事由者，見原審卷一第226至228頁）及符合解僱最後手段性原則等情，盡舉證之責。且觀諸好市多公司提出員工約談通知單，109年4月20日僅針對甲○○未依員工手冊請假程序辦理部分（見原審卷一第241頁），嗣於同年4月27日雖有員工約談通知書（見原審卷一第299至301頁），惟當日好市多公司即以系爭事件終止系爭勞動契約，好市多公司未予其他懲處等對甲○○權益影響較輕之措施，即逕予後果最為嚴重之解僱，依社會一般通念，是否已達不能期待好市多公司公司繼續勞動契約之狀況，顯非無疑，好市多公司終止系爭勞動契約之合法性確存有疑義。堪認甲○○就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性已為釋明。

3. 好市多公司雖援引本案訴訟中聘請參與諮詢之勞動調解委員黃馨慧、徐卿廉委員之意見，稱甲○○並未釋明有勝訴之望云云。惟查，黃馨慧委員之諮詢意見書雖記載：「依據目前兩造所提出可供即時調查之證據，似難判斷原告（即甲○○）有相當程度勝訴之可能性」等語，惟其理由係認甲○○似有違反員工手冊第11.3條規定之情形，就甲○○主張好市多公司之解僱違反權利失效、比例原則、解僱最後手段等原則等情，表示：「姑不論原告（即甲○○）之釋明是否充足，但判斷被告（即好市多公司）解僱原告之行為是否違反權利失效、比例原則、解僱最後手段等原則，需要逐一檢視兩造之主張及證據後...方能判斷是否符合權利失效、比例原則、解僱最後手段原則，而兩造主張之事實及聲請調查之

證據甚多，不容易於保全程序完成調查」等語（見諮詢意見卷第93、94頁），並未就解僱最後手段性為任何認定，徐卿廉委員專業意見則記載：「多採行-用錢解決之方式處理（即：合意終止、調整為同法第11條第5款資遣或加發優於勞基法之資遣費的資遣）同時原告仍得依法領取失業給付。...建議本案可以採行，詢問當事人意見後，進行審判中之調解」等語（見諮詢意見卷第58頁），均不足推翻本院已形成甲○○已釋明有相當程度勝訴可能性之心證。好市多公司復辯稱系爭事件乃嚴重違反伊員工手冊各項規定，甲○○對於其解僱所憑事由之基礎事實存在多不爭執，且於伊進行約談要求改善時均無故拒絕改善認錯，違反勞動契約與工作規則情節重大，伊終止系爭勞動契約於法有據，甲○○本案訴訟難認有相當程度勝訴之望，且本件實體事證繁多有待詳為調查，難於保全程序中遽為判斷是否有勝訴之望云云，核係本案訴訟有無理由、本案訴訟調查證據之問題，尚無從推翻本院上開甲○○已就有相當程度勝訴可能性為釋明之心證。

(二)關於甲○○是否就好市多公司繼續僱用非顯有重大困難已為釋明：

1. 按勞動事件法第49條第1項所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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. 查好市多公司經營大型賣場，營業獲利甚佳，具相當規模，甲○○受僱好市多公司已逾20年，好市多公司依終止系爭勞動契約前原工作繼續僱用甲○○，對好市多公司之營運及資金之運用尚不致有何不利情事。又甲○○主張其早於109年4月2日經店長嚴厲口吻提醒就戴上口罩，為好市多公司所不爭執（見原審卷一第476頁），好市多公司繼續僱用時亦得限制甲○○使用公司電子郵件。好市多公司於本案訴訟期間暫時繼續僱用甲○○，得受領甲○○提供之勞務給付，尚不

至於造成好市多公司經營存續之危害或其他相類情形。足認甲○○就好市多公司繼續僱用非顯有重大困難已為相當之釋明。好市多公司雖辯稱目前公司已無甲○○在職期間原職職位，甲○○故意違抗伊防疫政策且屢勸不聽，許多員工與甲○○共事時受有嚴重精神壓力，伊繼續僱用甲○○，對公共衛生、群眾健康安全、其他同仁免受霸凌侵害之權、同仁隱私、名譽權之保障均將受損，且戕害伊正當管理權能云云。惟好市多公司經營之賣場仍持續營業中，甲○○原提供之勞務有繼續提供之必要。且僱傭關係屬私權法律關係，好市多公司繼續僱用甲○○，與其他利害關係人之利益、法秩序之安定等公益並無重大影響。甲○○於好市多公司終止系爭勞動契約前之行為，既未經好市多公司予以懲處，亦難據以認定於本案訴訟期間僱用甲○○，甲○○會繼續系爭事件之行為，造成公共衛生、群眾健康安全、好市多公司同仁隱私、名譽及其管理權能受損。好市多公司前開辯解尚未能動搖本院前開認定。

(三)查抗告人依勞動事件法第49條第1項為本件定暫時狀態處分之聲請，就本案訴訟有勝訴之望，且好市多公司繼續僱用非顯有重大困難，已為相當釋明，已如前述，則甲○○聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，自屬有據。甲○○於原法院聲請命好市多公司於本事件裁定後，依其原任職部門職位繼續僱用，並自109年4月28日起至其復職之日止，依原勞動契約約定或習慣上所應享有之權益，按月於次月5日給付薪資予甲○○（見原審卷二第15、22頁）。原裁定命好市多公司於本案訴訟確定前，應繼續依甲○○原任職部門職位僱用抗告人，並按月於次月5日給付甲○○12萬7,089元。原裁定依甲○○之聲請，命好市多公司繼續依甲○○原任職部門職位僱用部分，乃以原來之勞動條件繼續僱用勞工，符合保障勞工之立法意旨，給付工資則係繼續僱用之附隨效果，對好市多公司並無不利益。好市多公司抗辯原裁定命以原職繼續僱用甲○○，逾越甲○○於原審請求範圍，且施加

法律所未訂之限制，與勞動事件法第49條第1項規定及立法理由有違云云，自不足採。甲○○雖主張每月薪資均會因年度調薪而改變，不應固定，聲請定依原勞動契約約定或習慣上應享有之權益，按月於次月5日給付薪資予伊云云。惟甲○○起訴狀主張好市多公司依約應按月於次月5日給付薪資12萬7,089元予伊，並聲明請求好市多公司自109年4月28日起至復職日止，按月於次月5日給付12萬7,089元本息，及按年於1月15日給付12萬7,089元本息（見原審卷一第9、13頁），並未請求調薪或其他權益，且未釋明好市多公司會固定調整薪資，更自承調薪係看每年表現決定（見本院卷第206頁）。又定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，使勞工於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，依保全程序為暫時權利保護。本院衡量上情，認好市多公司依原裁定繼續僱用甲○○，按月給付甲○○工資12萬7,089元，已足達到定暫時狀態處分之目的。

(四)關於應否供擔保部分：

1. 查甲○○長期受僱於好市多公司而為勞工，提供勞務為其生活重要活動，所獲工資通常為其重要經濟支柱，遽遭解僱，已頓失經濟收入來源，生活必受重大影響，其提起之本案訴訟，訴訟標的金額逾150萬元（原法院109年10月14日109年度勞補字第108號裁定核定訴訟標的價額為828萬1,965元，兩造均不爭執，見本院卷第201、202、206頁），得上訴第三審，短期間未必能夠確定，隨訴訟之漫長進行，甲○○經濟上損害恐持續擴大，倘令好市多公司於本案訴訟終結確定前繼續僱用甲○○，足以防止前揭損害發生，好市多公司雖因此須按月給付甲○○工資，但得受領勞務以彌補，所蒙受之不利益應甚微小。又依甲○○108年財產所得資料，其名下雖有不動產及汽車1輛，惟並無存款（見本院卷第359、360頁）。甲○○主張其因受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響申請分期繳納101年度綜合所得稅款及罰鍰，業經財政部臺北

國稅局同意分期繳納，每月須繳納綜合所得稅及罰鍰7萬1,370元；向國泰人壽申請購屋貸款，每月繳納本息6萬3,750元，尚欠1千多萬元；另向臺北富邦銀行申請信用貸款，每月須清償本息4萬3,844元，尚欠1百多萬元；並聲請110年勞工保險被保險人紓困貸款，經勞工保險局核定准予貸款額度為10萬元等情，業據提出財政部臺北國稅局109年10月7日函、違章案件罰鍰繳款書、101年度綜合所得稅申報（核定）稅額繳款書、國泰人壽108年度房貸繳息對帳單、台北富邦銀行客戶放款交易明細表、紓困貸款核定結果之電子信函可稽（見原審卷二第223至233頁、本院卷第39、40頁），可見甲○○確有諸多債務需待清償。又甲○○有未成年子女須為扶養，為好市多公司所不爭（見本院卷第429頁）。堪認甲○○已釋明經濟上確屬拮据，如命其供擔保於其生計顯有重大困難。本院審酌上情，認本件尚無命甲○○供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要。

2. 好市多公司雖辯稱甲○○自承因投資成功而獲鉅款，且其前妻薪資待遇足以負擔二名子女之生活教育費，甲○○經濟狀況實屬寬裕云云。惟甲○○固自承於40歲那年賺取人生第一個100萬美金（見原審卷二第26頁），且其經財政部臺北國稅局以101年度取有凱基期貨股份有限公司及元大寶來期貨股份有限公司給付期貨交易所得1,378萬4,310元，應併計入其當年度核定之綜合所得淨額，應補繳應納稅額176萬3,914元及罰鍰70萬5,565元，甲○○提起行政訴訟，經臺北高等行政法院105年度訴字第314號判決駁回其訴，有該判決可稽（見原審卷一第487至531頁），僅能證明甲○○於101年間曾因投資行為有高額獲利，惟距今已時隔逾5年，且甲○○108年間已無存款，並積欠上千萬元，已如前述，尚難據以逕認甲○○迄今仍資產豐厚。好市多公司是項抗辯，自不足採。

(五)又本件定暫時狀態之處分，僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就甲○○之聲請是否符合勞動事件法第49條第1項

規定之要件為審酌，倘甲○○之聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態處分之裁定。至於甲○○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。甲○○提起之本案訴訟，及兩造之攻防方法，仍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。是甲○○一再指摘原法院訴訟程序或就本案訴訟所為攻擊防禦方法之提出，尚非本件定暫時狀態處分所應審究，附此敘明。

五、綜上所述，甲○○依勞動事件法第49條第1、3項規定，聲請對好市多公司定暫時狀態處分，命好市多公司繼續僱用及按月給付薪資，並無不合。原裁定准甲○○之聲請，命好市多公司於本案訴訟確定前，應繼續依甲○○原任職部門職位僱用，並按月於次月5日給付甲○○12萬7,089元，並無違誤。好市多公司抗告意旨指摘原裁定不當，求為廢棄，及甲○○指摘原裁定給付月薪不應固定部分，均無理由，應予駁回。至原裁定命甲○○供擔保金部分，則有未洽，甲○○抗告意旨就此部分指摘原裁定不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院將原裁定此部分廢棄。

六、據上論結，本件甲○○抗告為一部有理由、一部無理由，好市多公司抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　陳杰正

法　官　沈佳宜

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　　110　　年　　5　　月　　25　　日

書記官　陳禹任