

臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第103號

抗 告 人 辜上容

相 對 人 太子公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 林俊良

代 理 人 沈以軒律師

游鎮瑋律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年9月11日臺灣臺北地方法院112年度勞全字第31號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條規定即明。本件抗告人聲請定暫時狀態之處分，經原裁定否准，抗告人不服提起抗告，並提出抗告狀（見本院卷第15-31頁），於抗告審理程序中，本院已通知兩造到庭表示意見，有112年11月29日調查筆錄附卷可稽（見本院卷第403-408頁），是已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：

（一）伊自民國108年2月25日起受僱於相對人（即派遣單位）並派遣至伊關係企業即第三人太子建設開發股份有限公司（下稱太子建設，即要派單位）經營、位於臺北市○○區○○路0段00號之「台大太子學舍長興社區」（下稱系爭工作處所）擔任櫃檯

人員，嗣同年4月1日轉為正職人員，約定月休8日（嗣調整為月休當月週六、日）、月薪新臺幣（下同）2萬8,000元（下稱系爭契約）。伊於任職期間曾因勞工保險（下稱勞保）月投保薪資疑義、未給付延長工時工資等質疑勞動條件之情形，多次向系爭工作處所經營者即太子建設人員反應，均獲得非其雇主之拖延回應，其遂以電子郵件詢問國立臺灣大學（下稱臺大）住宿組、法務處，復向太子建設詢問其主管聯繫方式，詎遭相對人以伊在上班時間傳送電子郵件、傳遞薪資錯誤訊息等不實事由，於110年1月4日開立第一次改善通知單；再因伊於同年4月8日以電子郵件詢問相對人之調薪辦法、考核依據及通知每月班表、改善通知單之申訴撤銷事宜，並於同年12月24日與29日、111年1月5日與13日以電子郵件向相對人說明遭太子建設違法轉掛勞工現場主管職場霸凌等情形，以及詢問公司福利、薪資事宜及職場霸凌申訴等事宜，接連遭相對人開立第二次、第三次改善通知單；最終於111年11月間因權限遭取消、更被退出LINE工作群組，無法以公用電腦系統更改排班表或表達意見，而以電子郵件之方式說明且檢附班表予主管，竟遭相對人以伊有發送與櫃檯工作無關之信件、逕傳送班表予他人等行徑為由，迭於同年15日、28日開立第四次改善通知單、通知核予記兩大過、一大過之處分，藉此違法調整伊職務而自同年12月7日將伊調動至「忠順大院」任接待秘書，伊基於該調動乃違法調動，仍至系爭工作處所提供勞務，卻遭相對人拒絕，更被相對人於勞資爭議調解期間以同年月21日由「謝明汎」為寄件人寄送臺南東寧路275號郵局存證信函通知終止系爭契約，同屬違法，是伊遂於112年6月13日向原法院提起112年度勞訴字第182號請求確認僱傭關係存在訴訟（下稱本訴），已就本訴非無勝訴之望為相當釋明。

(二)伊經濟上主要收入來源為系爭契約，現存款即將耗盡，對生計實有重大影響，於本訴審理期間內尚有大量金錢、勞力與時間之耗費需求，恐被迫向銀行貸款始得維持生活，非無經濟上之急迫危險；反觀相對人資本額3,000萬元，太子建設更有200

01 億之資本額，均為具相當規模之職業，相對人現亦在人力銀行
02 刊登徵人訊息，難謂有何不可期待之經濟上負擔，也未對相對
03 人存續、經營造成危害或其他相類情形存在，是如仍以終止系
04 爭契約前之原工作繼續僱用伊要無重大困難，爰依勞動事件法
05 第49條第1項規定提起本件聲請。復因其已具體指摘系爭契約
06 終止合法性之疑義，應符合上述要件，並請依勞動事件法第49
07 條第3項、第47條第2項規定准予免供擔保之處分，倘認聲請人
08 無得免擔保之情形，基於聲請人現已喪失工作無法獲得工資，
09 亦有失去技能或競爭力之虞，是請命擔保金額於請求標的金額
10 或價額1/30即5萬6,000元以下。並聲明：相對人應於本訴事件
11 終結確定前，依終止系爭契約前之原工作繼續僱用伊，並應給
12 付伊14萬9,333元及自112年6月1日起按月於次月5日前給付2
13 萬8,000元。詎原裁定駁回本件聲請，爰提起抗告，求為廢棄
14 原裁定並更為裁定。

15 三相對人則以：

16 (一)抗告人自派至系爭工作處所任職以來，主觀期望為太子建設員
17 工，而自109年起以違反勞動基準法（下稱勞基法）第17條之1
18 規定為由迭向太子建設興訟，雖歷經原法院109年度勞訴字第1
19 19號判決、本院109年度勞上字第188號判決與最高法院110年
20 度台上字第2712號裁定駁回抗告人之訴，其猶於上班時間從事
21 私人事務、交接不確實且在交接本上記載侮辱太子建設之文
22 字、以信件公然侮辱同事不知羞恥、誣告同事妨害秘密（經檢
23 察官偵查為不起訴處分）、工作時間未經同意時常對他人錄音、
24 錄影動輒提告威脅以達私人目的、持續以扭曲不實言論向
25 臺大指控太子建設違反勞動法令，或屢屢指稱受相對人職場霸
26 凌（但併向臺北市政府勞動局提出申訴全未發現何具體事
27 證），更不服從伊現場主管指揮監督且遭反映工作配合度不佳
28 等舉動，亦經太子建設於111年9月26日發函表明抗告人行為嚴
29 重影響現場管理及損害企業名譽等情。經伊接連寄發3次改善
30 通知單促其改善行為未果，更於111年11月16日由管理幹部開
31 立第四次改善通知單之際，不聽勸導、拒絕簽署，更有辱罵幹

01 部、對勸導主管拍桌之行徑，相對人遂於111年11月23日召開
02 人事評議會，決議對其屢傳不實訊息且毫無悔意行為予以記二
03 大過之處分、對其辱罵幹部與對勸導主管拍桌行為予以記一大
04 過之處分，並為符合解僱最後手段性原則，於同年12月7日將
05 抗告人調動至「忠順大院」，要無不當動機目的，再將月薪調
06 整至3萬2,000元，新工作地點距抗告人住所單程僅增5分鐘，
07 實符勞基法第10條之1調動五原則。詎抗告人未依調動令於111
08 年12月12日至伊位於臺北市○○區○○路00號8樓之臺北營業
09 處報到，也未至「忠順大院」提供勞務，更對伊以同年月15日
10 存證信函命於同年月20日完成報到程序之要求置之不理，伊遂
11 於勞資爭議調解不成立後之112年1月16日寄送存證信函，以違
12 反勞基法第12條第1項第6款事由終止系爭契約，要無不當，抗
13 告人實未就「有勝訴之望」要件為任何釋明。

14 (二)伊係有別於所屬集團，須自負盈虧，且無論所屬集團規模或在
15 我國境內資金多寡，與伊有無繼續僱用之困難無涉。抗告人未
16 就伊繼續僱用非顯有重大困難之要件為任何釋明，況其於任職
17 期間之脫序行徑，屢經太子建設發函、同事連署申訴，又不願
18 遵從主管工作指示反係拍桌，甚怒罵伊高階幹部，收受伊數次
19 存證信函猶不願至新職提供勞務等行徑，主觀上對伊要無忠誠
20 可言，若要求伊繼續僱用抗告人，除現實上為不可能外，亦生
21 其餘勞資糾紛，與勞動事件法第49條立法意旨未合。縱認抗告
22 人因系爭契約終止受有損害，其所受損害本得以金錢給付補
23 償，若准予抗告人聲請反致伊定暫時狀態處分受有難以補償之
24 人員管理調度及營運上重大損害，故如准許請求依法於裁定內
25 准許伊得供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分等語，資為抗
26 辯。

27 四按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事
28 訴訟法第538條第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免
29 急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。該必
30 要之情事，乃定暫時狀態處分之原因。所謂定暫時狀態之必
31 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，或有其他相類似之情形發生必須加以制止而言。該必要性之釋明，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定暫時狀態之處分所能獲得之利益、與因不許可定暫時狀態之處分所可能發生之損害、相對人因定暫時狀態之處分之許可所可能蒙受之不利益及是否影響公共利益為比較衡量（最高法院107年度台抗字第358號裁定意旨參照）。又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，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。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院111年度台抗字第200號裁定意旨參照）。經查：

(一)抗告人已釋明本件得以本案訴訟確定之爭執法律關係存在，及其所提本訴有勝訴之望：

1.抗告人主張兩造訂有系爭契約，依約定其自108年2月25日起受僱於相對人（即派遣單位）並派遣太子建設（即要派單位）經營之系爭工作處所擔任櫃檯人員，每月薪資2萬8,000元；嗣相對人以111年12月7日（111）太管北字第1號人事派遣異動令

（下稱系爭派遣異動令），將抗告人調任至新任單位：忠順大院、職稱：接待秘書等情，為兩造所不爭執，並有系爭派遣異動令可參（見原法院卷第101頁），堪信為真實。

2. 抗告人主張相對人違法調整抗告人職務而自111年12月7日起將其調動至「忠順大院」任接待秘書，抗告人基於該調動係違法調動，仍至系爭工作處所提供勞務，卻遭相對人拒絕，更被相對人於勞資爭議調解期間以同年月21日由「謝明汎」為寄件人寄送臺南東寧路275號郵局存證信函通知終止系爭契約，同屬違法，兩造僱傭關係仍應存在，抗告人已提起本訴，請求確認兩造僱傭關係存在等，並有勝訴之望等情，業據其提出民事起訴狀以為釋明（見原法院卷第23-34頁），且經本院調閱本訴全案民事電子卷宗核閱無訛，並有薪資清冊、相對人111年11月28日處分令、臺北市勞動檢查處勞工申訴案件紀錄表、系爭派遣異動令、勞資爭議調解紀錄、111年12月21日台南東寧路075號郵局存證信函、勞保勞工退休金提繳異動查詢結果、電子郵件等可參（見本訴卷第27-53、167-182頁）。堪認抗告人就相對人終止系爭契約是否合法，而對於兩造僱傭關係是否存在有所爭執，且其就該爭執之法律關係所提本訴有勝訴之望，已為相當之釋明。又抗告人就其本訴有勝訴之望僅負釋明之責。所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言（最高法院99年度台抗字第311號裁定參照）。抗告人既已釋明相對人終止系爭契約之合法性有所疑義而於本案訴訟有勝訴之望。至於抗告人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬本訴之具體爭執，並非本件保全程序所得審究。是以，相對人辯稱其於111年12月7日將抗告人調動至「忠順大院」，符合勞基法第10條之1調動五原則，抗告人未依系爭派遣異動令於111年12月12日至相對人位於臺北市○○區○○路00號8樓之臺北營業處報到，也未至「忠順大院」提供勞務，更對相對人以同年月15日存證信函命於同年月20日完成報到程序之要求置之不理，相對人於勞資爭議調解不成立後之112年1月16日寄送存證

01 信函，以違反勞基法第12條第1項第6款事由終止系爭契約，自
02 為合法等語，尚不能動搖前揭抗告人就本訴有勝訴之望已釋明
03 之判斷。

04 (二)抗告人未釋明本件定暫時狀態處分之原因：

- 05 1.抗告人主張其經濟上主要收入來源為系爭契約，現存款即將耗
06 盡，對生計實有重大影響，於本訴審理期間內尚有大量金錢、
07 勞力與時間之耗費需求，恐被迫向銀行貸款始得維持生活，非
08 無經濟上之急迫危險等語，已據其提出財團法人法律扶助基金
09 會（台北分會）准予扶助證明書、111年度綜合所得稅各類所
10 得資料清單、相對人公司基本資料、104人力銀行網頁列印等
11 以為釋明（見原法院卷第21、35-48頁）。是以，抗告人就其
12 有持續工作以維持生計之強烈需求一事，堪認業已釋明在案。
- 13 2.相對人抗辯抗告人自至系爭工作處所任職以來，主觀期望為太
14 子建設員工而自109年起以違反勞基法第17條之1規定為由迭向
15 太子建設興訟，雖歷經原法院109年度勞訴字第119號判決、本
16 院109年度勞上字第188號判決與最高法院110年度台上字第271
17 2號裁定駁回抗告人之訴，其猶於上班時間從事私人事務、交
18 接不確實且在交接本上記載侮辱太子建設之文字、以信件公然
19 侮辱同事不知羞恥、誣告同事妨害秘密（經檢察官偵查為不起
20 訴處分）、工作時間未經同意時常對他人錄音、錄影動輒提告
21 威脅以達私人目的、持續以扭曲不實言論向臺大指控太子建設
22 違反勞動法令，或屢屢指稱受相對人職場霸凌（但併向臺北
23 市政府勞動局提出申訴全未發現何具體事證），更不服從伊現場
24 主管指揮監督且遭反映工作配合度不佳等舉動，亦經太子建設
25 於111年9月26日發函表明抗告人行為嚴重影響現場管理及損害
26 企業名譽等情。經伊接連寄發3次改善通知單促其改善行為未
27 果，更於111年11月16日由管理幹部開立第四次改善通知單之
28 際，不聽勸導、拒絕簽署，更有辱罵幹部、對勸導主管拍桌之
29 行徑，相對人遂於111年11月23日召開人事評議會，決議對其
30 屢傳不實訊息且毫無悔意行為予以記二大過之處分、對其辱罵
31 幹部與對勸導主管拍桌行為予以記一大過之處分，並為符合解

僱最後手段性原則，於同年12月7日將抗告人調動至「忠順大院」等情，已據其提出值勤交接簿、111年9月19日電子郵件、臺灣臺北地方檢察署111年度偵字第28137號不起訴處分書、相對人公司同仁之投訴信、109年10月30日電子郵件、110年1月14日、110年8月12日、111年1月25日改善通知單、太子建設111年9月26日太北字第1110905號函、111年11月16日改善通知書、相對人111年11月30日太管總管1110005號令、系爭派遣異動令等以為釋明（見原法院卷第77-101頁）。參以，本訴判決亦認定相對人所為前揭調職行為，並未違反勞基法第10條之1第1款、第2款規定而無效，亦據相對人提出本訴判決釋明在案（見本院卷第417-436頁）。是以，相對人抗辯抗告人有前揭不當行為，始於同年12月7日將抗告人調動至「忠順大院」，要無不當動機目的，並月薪調整至3萬2,000元，新工作地點距抗告人住所單程僅增5分鐘，符合勞基法第10條之1調動五原則等情，堪認已據其釋明在案。

- 3.就本件聲請之准駁，對兩造所造成之損害程度及對公共利益之影響部分：依前所述，相對人業已釋明抗告人有前揭不當行為，又該等行為，已嚴重影響相對人內部秩序紀律之維護，足以對相對人及所營事業造成相當之危險等情，亦堪予認定。準此，倘准許抗告人之聲請，固得以使其持續工作以維持生計，但此除嚴重影響相對人內部秩序紀律之維護外，亦將影響干擾系爭工作處所所屬之太子建設及臺大等，足以對相對人及所營事業造成相當之危險，而受到重大之損害；反之，倘否准抗告人本件聲請，雖將可能造成抗告人有生計難以維持之風險，然審酌抗告人之年齡、智識及學經歷等各項，其尚非無工作能力之人，仍可至他處工作獲得報酬以維生計。再者，在抗告人有繼續工作維持生計之必要，及相對人所為調動亦具有正當性之情事，既均據兩造釋明如前，則以此權衡兩造間之利益，倘抗告人於本訴確定前，依系爭派遣異動令至調動之「忠順大院」繼續任職，一方面使抗告人得以在他處繼續工作維持生計，另一方面將抗告人暫時調離系爭工作處所，亦使相對人內部秩序

紀律得以維護，堪認符合兩造利益之平衡。然抗告人於本件僅聲請回復系爭工作處所之工作，而不同意至「忠順大院」工作，已據其陳明在卷（見本院卷第407頁）。是以，經利益權衡，抗告人聲請本件定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然小於相對人因此所受之不利益或損害。

4.從而，抗告人未能舉證釋明其因本件定暫時處分所能獲得確保之利益（含遲延實現之防免所可能取得之利益），及可能避免損害、危險發生等類之不利益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之損害，自難認抗告人已就本件定暫時狀態處分原因盡其釋明之責。

(三)抗告人釋明之不足，亦無法以供擔保代之：查抗告人未舉證釋明因本件定暫時狀態處分而獲得之利益或防免之損害，顯未逾相對人因本件處分所蒙受之不利益或損害，業如上所述，因此，本件自無定暫時狀態處分之保全必要性。從而，本院綜合兩造可能所受之損害、利益及其他相關事項，認以供擔保代抗告人釋明之不足，並非適當，不應准許。

五綜上所述，依抗告人所提出之前揭證據，尚不以釋明其聲請本件定暫時狀態之處分，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所必要，且其釋明之不足，並不適於以供擔保代之，揆諸前揭說明，抗告人之聲請自屬無從准許，原裁定駁回抗告人之聲請，並無不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。爰裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
勞動法庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 鄭貽馨

法 官 謝永昌

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。

01 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
02 書記官 王增華