臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第14號

抗 告 人
即相對人　　張靖玲
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
相 對 人
即抗告人　　聯利媒體股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳文琦
代　理　人　陳業鑫律師
　　林致遠律師

上列當事人定暫時狀態處分事件，對於中華民國111年11月30日臺灣士林地方法院111年度勞全字第9號所為裁定分別提起抗告，本院裁定如下：

主　文

兩造抗告均駁回。

抗告費用由抗告人各自負擔。

理　由

一、抗告人即相對人甲○○（下逕稱其名）聲請意旨略以：相對人即抗告人聯利媒體股份有限公司（下稱聯利媒體公司）於民國111年5月1日違法將伊自主播職務調任為資深文字記者，伊即於111年6月8日提起請求回復原職訴訟（原法院111年度勞訴字第83號回復原職等事件，下稱系爭本案），嗣聯利媒體公司又於111年9月13日違法將伊解僱，伊已於系爭本案追加變更確認兩造僱傭關係存在。聯利媒體公司係以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款、第4款為由解僱伊。惟伊於111年4月29日遭告知將調任為資深文字記者後，旋於翌（30）日以電子郵件向副總詹怡宜表示將提供原主播職務之勞務，伊為求與聯利媒體公司溝通回復權益，主動請

休年假至111年5月17日，嗣於111年5月18日、19日、20日、23日仍依原主播職務到班時間至公司提供勞務，惟遭聯利媒體公司以曠職論處，伊乃依資深文字記者職務到班時間出勤，並持續表達給付原主播職務之意思表示，以免遭認定伊同意調職，聯利媒體公司對伊所為9次大過之懲處即屬無理由，難認伊有構成勞基法第12條第1項第6款之情事。又聯利媒體公司自111年8月17日至同年9月13日間，對伊為10次大過之懲處，其中111年8月17日之大過懲處顯為調職處分之重複處罰，其餘9次大過則於111年9月13日解僱伊時併予一次公布，而非於個別事由發生時公布，已違反權利濫用禁止原則，聯利媒體公司依勞基法第12條第1項第4款解僱伊，顯無理由。則聯利媒體公司所為調職違反勞基法第10條之1規定，解僱亦與同法第12條第1項第4款、第6款規定有違，伊有相當程度勝訴之可能。又聯利媒體公司（英文名稱：TVBS MEDIA INC.）資本額為新臺幣（下同）15億元，與民視、三立為臺灣媒體三大龍頭，新聞業務為其重點營業項目，而依其主播組班表確有主播人力不足之情況，且伊自100年11月1日起已擔任主播近11年，具相當專業能力，應認聯利媒體公司以原主播職務繼續僱用伊，顯無造成其無法接受之經濟上負擔或企業存續危害之虞或重大困難等語。爰依勞動事件法第49條、第50條規定聲請：㈠聯利媒體公司於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續以新聞部編播中心播報組主播之職務僱用甲○○；㈡聯利媒體公司於甲○○依第一項回復職務之期間內，應依原勞動契約按月於當月最後一個工作日給付6萬6,125元之薪資予甲○○之定暫時狀態處分等語。經原裁定為聯利媒體公司於系爭本案終結確定前，應繼續僱用甲○○為資深文字記者，並按月於工作日末日給付甲○○6萬6,125元之定暫時狀態處分，並駁回甲○○其餘聲請。兩造分別對不利於己部分提起抗告。

二、甲○○抗告意旨略以：聯利媒體公司指稱伊有對古姓同仁實施職場不法侵害行為，進而做出調職處分，惟聯利媒體公司

就上開行為召開調查程序時，並無勞工代表在場協助伊陳述意見，該次調查程序僅有人資室主管林雅婷向伊展示添加文字之影片，無視伊對影片提出之異議及調查證據之聲請；又聯利媒體公司就游姓同仁指稱職場不法侵害事件並未進行調查，亦未給伊有陳述意見之機會，伊迄至收受原裁定始知悉游姓同仁係在110年12月對伊提出申訴，可知聯利媒體公司就古姓、游姓同仁指稱職場不法侵害行為之調查，均與勞動部揭示之執行職務遭受不法侵害預防指引第三版規定不合，有組織不合法之情形。至伊係認知調查程序持續進行中，人資室還會繼續通知開會或陳述意見，並無不願配合改善、拒簽職場行為改善書面之情事。聯利媒體公司所為調職處分，已有違反勞動法令、未能妥適調查之情形，經媒體以「主播內鬥」、「霸凌主播」等標題大肆報導，已嚴重侵害伊名譽，係可歸責於聯利媒體公司；而伊由高度專業性之主播職位轉任至文字記者工作，致累積10餘年之主播專業播報技術幾無所用，對伊勞動尊嚴貶損；且伊長期受僱於聯利媒體公司，薪資所得為伊主要收入來源，有持續工作以維持生計之需求，則自有在訟爭確定前，使聯利媒體公司以主播職位繼續僱用伊，以免伊主播職位遭不當剝奪後之損害擴大。而以聯利媒體公司經濟規模、主播人力需求及伊擔任主播近11年之專業，聯利媒體公司以調動前原工作繼續僱用，非顯有重大困難；伊若遭調動成文字記者，原有主播技能有可能無法維持原本職業技術水準之疑慮，且主播與其他工作相較更具特殊性，倘伊遲至訟爭確定後始能回復主播職位，所累積10餘年之主播經驗顯會有日漸生疏之疑慮，審酌勞工原有專業技能、社會評價及自我實現等人格狀態得因勞務之繼續提供而維持，回復伊主播職位之暫時狀態處分所能防免伊名譽及人格權之損害，顯然大於聯利媒體公司因而所受之不利益或損害。至伊有無侵害古姓、游姓同仁，實屬實體爭執事項，與本件定暫時狀態處分無涉，原裁定逕採聯利媒體公司提出之主張及證據，認其調動合乎企業經營之必要性及調職之合

理性，實有不當，應予廢棄等語。爰提起本件抗告，聲明：㈠原裁定不利於甲○○部分廢棄。㈡聯利媒體公司於系爭本案訴訟終結確定前，應回復甲○○新聞部編播中心播報組主播之職務。㈢聯利媒體公司於甲○○依上開第二項回復職務之期間內，應依原勞動契約按月於當月最後一個工作日給付6萬6,125元之薪資予甲○○。

三、聯利媒體公司抗告意旨略以：

㈠伊因接獲甲○○有職場不法侵害行為之申訴，組成專案調查小組作成「申訴職場遭受不法侵害之調查報告」(下稱系爭報告)，實則將甲○○調任資深文字記者前，已使其了解被申訴內容，給予其2次陳述意見之機會，並有請勞工代表參與調查，賦予程序保障；且伊開啟調查程序後，明確告知第2次訪談調查為最終調查，並敘明若仍拒絕改善將為其他處分，歷時逾2個月後始為調動，顯已給予其2個月之具體承諾改善機會，甲○○辯稱未受公正程序保障突遭調職，顯屬不實。而伊係基於職業安全衛生法規所課予雇主防免職場不法侵害之法定義務、迴避解僱、勞動習慣及企業經營目的等綜合考量，並無對甲○○工資、工時等勞動條件有不利變更，更未影響其家庭生活利益，已同時兼顧勞基法第10條之1各款之規範，無權利濫用或違反勞動法規或勞動契約之虞。且伊係基於甲○○之顯著職場不法侵害古姓同仁及相關同仁之事實，嗣後於調查中亦不願承認有任何不當行為，更不願簽署「工作職場行為改善書」，依職業安全衛生法所課予雇主之法定義務，並遵循勞基法第10條之1各款之規範對甲○○調動，嗣甲○○持續不遵循調動指示且多次連續曠工逾3日，伊仍未逕自解僱，反而於給予其多達9次具體改正機會、歷時逾4個月之勸諭無果後，無奈始依勞基法第12條第1項第4款、第6款及伊工作規則解僱甲○○，當已符解僱最後手段性原則，甲○○顯無勝訴之望。

㈡至伊對甲○○所為調動係基於職業安全衛生法規所課予雇主之公法上管理義務，後續所懲處之一大過方屬私法上管理權

行使，兩者相間，並無違一事不二罰原則，亦未逾比例原則。因甲○○至今仍對古姓同仁仍存有偏見、宗教歧視，且不願承諾不再為侵害，則若逕使其回任資深文字記者，於工作期間與古姓同仁必有互動接觸，古姓同仁或其他相關同仁將有再遭歧視、侵害或報復風險，使伊無從盡法定職場不法侵害預防義務，被害古姓同仁之宗教自由、人身安全暨身心健康權亦無從受保障，伊繼續僱用甲○○顯有重大困難。此外甲○○並未提出任何諸如所得收入證明或不足維持生計之事證，以釋明其聲請本件定暫時狀態處分有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等保全必要性。則基於伊預防職場不法侵害公益目的等重大困難為綜合權衡，原裁定以伊繼續以資深文字記者職位僱用甲○○，顯屬違法，並無理由等語。爰提起本件抗告，聲明：㈠原裁定不利於聯利媒體公司部分廢棄。㈡甲○○之定暫時狀態處分聲請駁回。㈢以原裁定為執行名義之強制執行程序，於該定暫時狀態處分事件確定前，停止執行。

四、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。次按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，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，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益

即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事件法第49條第1項規定，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。此規定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，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，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。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。

五、得心證之理由：

㈠關於是否釋明本案訴訟有勝訴之望部分：

1.甲○○主張聯利媒體公司於111年5月1日將其自主播職務調任為資深文字記者，經甲○○提起系爭本案，請求應回復其主播職務，嗣因聯利媒體公司於111年9月13日依勞基法第12條第1項第4、6款終止兩造間僱傭關係，甲○○另於系爭本案訴訟中主張聯利媒體公司終止僱傭關係不合法，另追加請求確認兩造間僱傭關係存在等情，業據其提出聯利媒體公司111年9月13日聯人(111)第125號公告、甲○○111年5月個人出勤表、111年4月30日、5月21日、7月26日、8月22日甲○○寄予副總詹怡宜之電子郵件、111年7月13日副總詹怡宜寄予甲○○之信件、聯利媒體公司111年8月17日聯人(111)第109號公告等件為證（見原法院卷第21至31頁），並經依職權調閱系爭本案卷宗查證無訛，堪認甲○○就系爭本案有勝訴之可能性已為相當釋明。

2.聯利媒體公司雖抗辯，因甲○○對同仁實施職場不法侵害行，為基於雇主防免職場不法侵害之法定義務，始將甲○○調職為資深文字記者乙職，並無對甲○○工資、工時等勞動

條件有不利變更，然甲○○於調查中仍不願承認有任何不當行為，更不願簽署「工作職場行為改善書」，持續不遵循調動指示且多次連續曠工逾3日，經給予甲○○多達9次具體改正機會、歷時逾4個月之勸諭無果後，聯利媒體公司始依勞基法第12條第1項第4款、第6款及工作規則予以解僱，當已符解僱最後手段性原則，甲○○就系爭本案訴訟並無勝訴之望等語，並提出甲○○之人事資料表、詹怡宜於111年8月23日、8月11日、7月22日、7月13日、7月6日、6月28日、6月22日、7月16日、5月19日共9次寄予甲○○之電子郵件、古姓同仁提出職場遭受不法侵害通報/申訴單暨附件及光碟、游姓職員提出職場不法侵害申訴單暨補充說明、系爭報告、甲○○不依主管指示落實排班程序及不當追溯請假之LINE對話紀錄、主播及資深記者職務相互調任前例暨人事異動申請書、甲○○擔任主播期間之專題報導作品、甲○○之111年5月至9月薪資單、111年4月30日詹怡宜與甲○○間LINE對話紀錄、110年10月至111年4月播報班表、甲○○曾有意願調至白天班之LINE對話紀錄、111年5月24日臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、聯利媒體公司111年8月5日、9月5日懲處簽呈等件為憑（見原法院卷第103至266頁）。惟兩造間僱傭關係是否存在，目前係由系爭本案審理中，聯利媒體公司所辯，乃系爭本案之實體法律關係，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，故聯利媒體公司此部分所辯，尚非可採。

㈡關於繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.按所謂「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）。經查，依甲○○所提出聯利媒體公司商工登記公示資料所示，聯利媒體公司為82年8月6日設立，實收資本額13億5500萬元及「臺灣電視競爭態勢形成三強：民視、三立、TVBS」新聞報導網路列印資料（見原法院卷第35至37頁、第39至45頁），可徵聯利媒體公司為具相當規模之媒體業者，此

觀相對人提出104人力銀行網路列印資料亦明（見原法院卷第79至85頁），難認聯利媒體公司於系爭本案審理期間以每月6萬6,125元之薪資繼續僱用甲○○為文字記者有相當困難。

2.聯利媒體公司雖抗辯：若甲○○回復職務，古姓同仁或其他相關同仁將有再遭歧視、侵害或報復風險，其亦無從盡法定職場不法侵害預防義務，繼續僱用甲○○顯有重大困難等語。惟查：聯利媒體公司就古姓同仁於110年11月申訴甲○○等於110年10月間屢將其座位上之私人物品移動與破壞、蓄意將其電腦強制關機、辦公座位潑灑不明液體、以穢物擦拭其裝飾物品、將不明液體倒於桌面上蠟燭禮盒等情，而組成專案調查小組作成系爭報告，參酌系爭報告對此職場侵害申訴案認定之事實及處置建議所載：「行為判斷：1.申訴人(即古姓同仁)…提供之證據僅能認明被申訴人甲○○等人自2021年10月13日至27日確有不當侵害申訴人之行為(下稱系爭不當行為)，於此之前，因無證據證明係被申訴人所為，自不得作為對被申訴人不利之判斷。2.被申訴人甲○○等人自2021年10月13日至27日間，曾多次，連續自行或共同不當侵害申訴人之私人物品，其行為是否已達霸凌程度，雖仍有斟酌空間，惟其行為確已到達到不當之程度，並已違反公司工作規則，自有議處之必要。處置建議：…2.將申訴人及被申訴人之工作區域隔開，其方式可選擇如轉換工作職務或坐位區分開，以避免類似事件再次發生。3.被申訴人皆需在期限內簽署『工作職場行為改善書』，承諾絕不再犯，如拒不簽署即視為不願調整改善，公司將依相關規範對於其不當行為議處」等語(見原法院卷第191至194頁)，是依系爭報告所為處置建議可知，倘將甲○○之主播職務予以轉換，或將其與古姓同仁之工作區域隔開，將可避免類似事件再次發生。故聯利媒體公司辯稱若其繼續僱用甲○○為資深文字記者，將有使古姓同仁或其他相關同仁再遭歧視、侵害或報復風險，使聯利媒體公司無從盡法定職場不法侵害預防義務，而

顯有重大困難部分，並非可採。

3.又聯利媒體公司另以：甲○○並未提出其所得收入證明有何不足維持生計之事證，且應有相當積蓄，不致使家庭經濟陷入困難，甲○○未釋明其聲請本件定暫時狀態處分有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等保全必要性，自無定繼續僱用關係與給付工資暫時處分之急迫性與必要性云云。惟按勞動事件法第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。則聯利媒體公司此部分抗辯，並無足取。

4.至甲○○主張應於系爭本案終結前回復其主播職務云云。經查：

⑴按「勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。」勞動事件法第50條定有明文。另參酌勞動事件法第50條之立法理由謂：勞工因雇主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認雇主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞(例如違反勞動基準法第10條之1、第16條、第17條，性別工作平等法第17條等情形)，且雇主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。又勞工違反勞動契約(或工作規則)，其行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契約(或工作規則)之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業團隊運作，增進經營效率，尚難認不符企業經營之必要性及調職合理性(最高法院111年度台上字第2號判決意旨參照)。

⑵本件聯利媒體公司就其古姓同仁於110年11月申訴甲○○等於同年10月間屢將其座位上之私人物品移動與破壞、蓄意將

其電腦強制關機、辦公座位潑灑不明液體、以穢物擦拭其裝飾物品、將不明液體倒於桌面上蠟燭禮盒等情，而組成專案調查小組作成系爭報告，認定甲○○確有職場不當行為，且甲○○拒簽職場行為改善通知書等情，已據提出職場遭受不法侵害申訴單等件、錄影光碟、系爭報告、LINE紀錄等件為釋明，均如上述。已足以釋明甲○○確有職場不當行為，且達到必須議處之程度。則聯利媒體公司為企業經營之員工管理、防止職場不當行為所必須，採取轉換工作職務之方式，非逕採解僱作法，已兼顧侵害最小性。且聯利媒體公司於111年5月3日調整甲○○職務為資深文字記者，每月仍支付同於主播任職期間之薪資6萬6,125元，未就甲○○之工資及勞動條件作重大不利之變更，且調動職務地點同一，合乎企業經營之必要性及調職合理性，難謂有何權利濫用或有違比例原則之情。縱因該調職處分衍生工作內容適應、媒體報告致名譽影響等不利益，尚屬聯利媒體公司合法行使其企業經營所必要之管理權，此亦屬甲○○依法必須容忍之範疇。況甲○○於遭調職為資深文字記者之處分後，曾以同一事由向原法院為相同之聲請即依勞動事件法第50條規定聲請聯利媒體公司於系爭本案訴訟終結確定前，應回復其新聞部編播中心播報組主播職務，並按月給付6萬6,125元之薪資，經原法院以111年度勞全字第85號裁定駁回其聲請，甲○○不服提起抗告，經本院以111年度勞抗字第73號裁定駁回其抗告而同此認定，有該裁定在卷可參（見本院卷第213至220頁）。甲○○仍執陳詞為此主張，顯非可採。

5.基此，本院斟酌聯利媒體公司因定暫時狀態之處分，繼續僱用甲○○為資深文字記者，並按月給付薪資6萬6,125元，雖有暫時給付薪資支出、人員配置，及為達雇主防免職場不法侵害之義務須予以區隔甲○○及古姓同仁等人之工作區域、工作事項調整等不便，然此相較甲○○因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，及甲○○已就本案訴訟有勝訴之望及聯利媒體公司繼續僱用其為資深文字

記者非顯有重大困難為相當釋明之情，認原裁定以系爭本案訴訟終結確定前，聯利媒體公司應繼續僱用甲○○為資深文字記者，並按月給付薪資66,125元，並無違誤。

㈢末按除別有規定外，關於假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之；假處分所必要之方法，由法院酌定之；法院為裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會，民事訴訟法第538條之4、第535條第1項、第538條第4項前段分別定有明文。是於爭執之法律關係有定暫時狀態之必要者，假處分之方法係由法院依職權酌定，不可逾越定暫時狀態所需要之程度，惟不受債權人聲請假處分所表明方法之拘束（最高法院109年度台抗字第575號、108年度台抗字第854號、95年度台抗字第122號裁定意旨參照）。經查，甲○○於原法院依勞動事件法第49條、第50條規定聲請定暫時狀態處分，請求聯利媒體公司於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續以新聞部編播中心播報組主播之職務僱用甲○○，及於回復職務之期間內，依原勞動契約按月於當月最後一個工作日給付6萬6,125元之薪資。經原法院認聯利媒體公司既已於111年5月1日將甲○○調任為資深文字記者，故裁定命聯利媒體公司於系爭本案終結確定前，應繼續僱用甲○○為資深文字記者，並按月於工作日末日給付甲○○6萬6,125元之定暫時狀態處分之聲請，駁回甲○○其餘聲請。原裁定定暫時狀態處分之方法，並未逾越定暫時狀態所需要之程度，且為法院得依職權定其方法，自不受當事人聲請方法之拘束。聯利媒體公司此部分主張，顯屬無據。

六、綜上所述，聯利媒體公司已釋明其就系爭本案訴訟有勝訴之望，且聯利媒體公司繼續僱用甲○○為資深文字記者並非顯有重大困難，故甲○○聲請聯利媒體公司於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續僱用甲○○為資深文字記者，按月於工作日末日給付6萬6,125元部分，為有理由，應予准許。從而，原裁定准許甲○○此部分定暫時狀態處分之聲請，並無違誤。甲○○抗告意旨聲請回復其主播職務，而指摘原裁定駁

回此部分聲請不當，求予廢棄，顯無理由，應予駁回。聯利媒體公司抗告意旨指摘原裁定准許甲○○就系爭本案終結前應繼續僱用其為資深文字記者並按月給付薪資該部分之聲請為不當，聲明廢棄，亦無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件甲○○及聯利媒體公司之抗告均無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　華奕超

法　官　林佑珊

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　　112　　年　　3　　月　　28　　日

書記官　陳韋杉