

臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第8號

抗 告 人 春天酒店股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 林中民

代 理 人 林政憲律師

張蕙律師

林佳萱律師

相 對 人 洪儷蓁

代 理 人 李珮琴律師

林景瑩律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國111年10月26日臺灣士林地方法院111年度勞全字第7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，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。參酌其立法理由：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。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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號民事裁定意旨參照）。又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。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98年度台抗字第807號民事裁定參照）。另所謂「雇主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號民事裁定意旨參照）。次按第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分；勞動事件法第49條第2項亦著有明文。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定意旨參照）。

二、相對人聲請及答辯意旨略以：伊自民國92年12月17日起受僱於抗告人擔任櫃檯服務人員，並自102年起擔任營運部協理，每月工資為新臺幣（下同）8萬4,000元。嗣受新冠肺炎疫情衝擊，伊願與抗告人共體時艱，乃於110年6月25日與抗告人簽訂減少工時協議書。詎伊於110年7月5日收到負責人林中民指稱伊唆使員工散布對公司不利之謠言，並於翌日即同年月6日之會議中，不實指摘伊批評抗告人之政策、對主管有不敬態度、唆使員工於網路上散佈對抗告人不利之謠言云云，而於同日下午以伊有於網路上散佈對抗告人員工不利之不實言論、私下組織員工成小團體、詆毀抗告人董事為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定，將伊解僱。然抗告人上開指證皆屬子虛烏有之事，且與解僱最後手段性原則不符，自不合法。伊爰向原法院提起確認兩造間僱傭關係存在等訴訟，並經原法院以110年勞訴字第111號判

01 決（下稱本案訴訟）認定抗告人按勞基法第12條第1項第2款
02 事由解僱不合法，確認兩造間僱傭關係存在。另依抗告人商
03 工登記公示資料得知，抗告人資本達2億2,200萬元，實收資
04 本額達1億1,200萬元，顯見抗告人具有相當規模。再者，抗
05 告人持續辦理餐飲、住宿優惠及設計旅遊假期等活動，近期
06 更有徵才公告，難認持續僱用相對人有對抗告人造成經濟上
07 負擔及持續之危害。又抗告人稱繼續聘用相對人有營業秘密
08 洩漏之虞云云，此為抗告人之臆測，且抗告人非不能採取相
09 關手段防止，尚難以此認定本件持續僱用伊有重大困難之事
10 由。又本案訴訟難以短時間確定，對伊生活上有重大之影響
11 ，伊雖領有補助，僅能以勞工保險投保薪資之60%計算，且
12 扶助最高僅180日，並非無條件資助伊所有生活費用，伊遭
13 抗告人非法解僱確會對伊生計有陷入困難之虞。且按勞動事
14 件法第49條第1項規定，只須勞工提起僱傭關係之訴訟有勝
15 訴之望，及雇主僱用非有重大之困難，應即准許定暫時狀態
16 處分，不以勞工是否有重大生活之困難而否定勞工此項權利
17 利，況本案訴訟伊已獲第一審勝訴判決。是伊依勞動事件法
18 第49條第1項規定聲請本件定暫時狀態之處分，經原裁定予
19 以准許，並無違誤之處，抗告人提起本件抗告並為無理由，
20 請求予以駁回等語。

21 三、本件抗告人抗告意旨略以：相對人自102年6月10日起擔任營
22 運處及行銷業務部協理，並變更原僱傭關係改為委任關係，
23 主要職務為管理人事異動、採購請款、核銷活動企畫等營業
24 項目，每月薪資為8萬4,000元，並指揮管理伊公司占全體員
25 工數85%之員工。相對人長期擔任高階主管，本應負有較高
26 之忠誠義務及善良管理人之注意義務，然疫情期間相對人不
27 斷有洩密、侮辱、毀損商譽、洩露公司營業秘密等重大失職
28 行為，甚至以刑事濫訴之方式，企圖掩蓋前揭違反誠信原則
29 之重大失職情形，相對人前開失職及濫訴行為具有可歸責性
30 ，兩造已無信任基礎更無回復之可能，相對人上開行為已符
31 合工作規則所訂資遣事由及法定資遣要件，故伊於110年7月

01 6日以公告解任相對人。詎原裁定未審酌相對人違反前述誠
02 信原則之失職行為，遽認定本件有定暫時狀態之必要，顯屬
03 違誤。且相對人聲請本件定暫時狀態處分，並未釋明有何防
04 止發生重大損害或避免急迫之危險等相類似情形，亦未釋明
05 有何勝訴之望，原審僅按相對人起訴本案訴訟，即裁定准許
06 相對人之聲請，認事用法顯有重大違誤，自應予廢棄。另相
07 對人為公司高階主管非但未能與公司共體時艱，恣意批評公
08 司常務董事及言語辱罵其他同仁，更將其與主管討論之資遣
09 會議內容以帳號「JASON KUO」之留言散佈於Google評論區
10 ，相對人不僅未檢討改善其脫序之行為，竟對伊公司法定代
11 理人濫行提起妨害名譽、妨害秘密等刑事告訴，經臺灣高等
12 檢察署駁回相對人之聲請再議，相對人之行為已難期待兩造
13 有回復勞動關係之可能，原裁定未審酌相對人上開違反誠信
14 原則之行為，竟認有定暫時狀態之保全必要性云云，顯有重
15 大違誤。又相對人為高階經理人，前開違反誠信原則之行為
16 更應該當於勞基法所定違反勞動契約及工作規則之法定終止
17 要件，則兩造間之法律關係僱傭或為委任契約，伊適用勞基
18 法規定解雇相對人，係基於舉重以明輕法理之適用，原裁定
19 竟以伊公告援引勞基法規定，忽略兩造關係應依實質對待給
20 付契約之法理，而將相對人歸類為基層全職勞工，亦屬認事
21 用法之重大違誤。再按相對人所接觸資訊皆為公司內客戶名
22 單、酒店成本、底價銷售等商業機密，相對人自有前洩密、
23 侮辱、毀損商譽等違反誠信原則之行為，若准許繼續復職則
24 造成伊公司秩序維持及紀律管理產生重大干擾，使伊有可能
25 再度面臨洩漏營業上秘密之重大損害之虞。末按相對人解任
26 前領有薪資8萬4,000元，且工作年資達18年之久，其儲蓄應
27 可應付日常開銷，更有按月領取生活費用補助達3萬元以上
28 ，遠高於目前我國基本工資2萬5,250元，自非勞動事件法第
29 49條立法意旨所保障有不能維持生計之急迫性之基層勞工，
30 難謂相對人之情形與定暫時狀態處分為保障基層勞工生活之
31 立法意旨相符。伊目前僅招募櫃台接待人員、接駁車司機、

01 服務員等基層人員，已無適當職位可安排相對人復職。原裁
02 定忽略相對人非經濟上之弱勢，且業務上尚有接觸抗告人公
03 司營業秘密之情形，逕予以認定抗告人為實收資本額為1億1
04 千2百萬餘元為相當規模之企業，繼續僱用相對人應無重大
05 困難，且勞工有難以維持生計之必要性云云，准予相對人復
06 職，足認原裁定有重大違誤。爰依法提起本件抗告，請求廢
07 棄原裁定等語。

08 四、經查：

09 (一)本件相對人主張伊自92年12月17日起受僱於抗告人擔任櫃檯
10 服務人員，並自102年起擔任營運部協理，每月工資為8萬4,
11 000元，兩造間為僱傭關係；嗣抗告人於110年7月6日，以伊
12 於網路上散佈對抗告人員工不利之不實言論、私下組織員工
13 成小團體、詆毀抗告人董事為由，依勞基法第12條第1項第2
14 款規定，將伊解僱，經伊申請勞資爭議調解，惟兩造於110
15 年9月6日進行勞資爭議調解，調解不成立後，伊向法院提
16 起本案訴訟，並依勞動事件法第49條聲請本件定暫時狀態處
17 分裁定等情，業據相對人提出公司商工登記資料、勞雇雙方
18 協商減少工時協議書、抗告人法定代理人110年7月1日信函
19 、勞資爭議調解紀錄、解僱公告及電子郵件、勞資爭議調解
20 紀錄、電子郵件、人事獎懲命令、抗告人網站新訊優惠內容
21 、104人力銀行徵才廣告等資料為證（見原審勞全字卷第17
22 頁至第21頁、第25頁至第37頁、第63頁至第103頁），堪認
23 相對人於原審已就本件請求之原因，及本案訴訟有無勝訴之
24 望為釋明。又相對人於原法院所提本案訴訟，業經原法院於
25 111年12月30日為相對人勝訴判決，經抗告人提起上訴，現
26 繫屬本院審理中（本院繫屬案號：112年度勞上字第22號）
27 ，亦有原法院110年度勞訴字第111號民事判決及歷審裁判查
28 詢資料附卷可稽（見本院卷第89頁至第103頁）。

29 (二)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
30 時狀態處分，係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
31 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

01 具體化，僅於確認僱傭關係存在之訴，依勞動事件法第49條
02 規定，倘若法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇
03 主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困
04 難時，即得依保全程序為暫時權利保護。抗告人於抗告意旨
05 稱：相對人於原審起訴後聲請本件定暫時狀態處分時，既未
06 釋明有何防止發生重大損害或避免急迫之危險等相類似情
07 形，亦未釋明有何勝訴之望，原審僅按相對人起訴本件確認
08 僱傭關係訴訟後，經聲請即准許為原裁定，顯屬認事用法有
09 重大違誤云云。然本件定暫時狀態之處分，僅為保全強制執
10 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
11 法第538條第1項、第2項，及勞動事件法第49條規定之要件
12 為審酌，倘相對人之聲請合於定暫時狀態處分之要件，並經
13 相對人具狀已敘明有定暫時狀態處分之原因存在，法院即得
14 為准許定暫時狀態處分之裁定，至於相對人所主張之實體上
15 理由是否正當，乃屬本案訴訟問題，非本件定暫時狀態處分
16 所得審究。次按相對人提起訴訟是否顯無勝訴之望，須依兩
17 造之攻防方法，並經本案訴訟之法院調查辯論後，始能知悉
18 其勝負之結果，況本件相對人於本案訴訟已獲第一審勝訴判
19 決認定兩造間僱傭關係存在，尚難謂相對人顯無勝訴之望。
20 是抗告人稱相對人未釋明本件定暫時狀態處分的原因，亦未
21 釋明有何勝訴之望，原審即准許本件暫時狀態處分為重大違
22 誤，尚無理由。

23 (三)抗告意旨另稱：原裁定漏未審酌兩造間應為委任契約，且相
24 對人身為高階主管有前述洩密、侮辱、毀損商譽、洩露公司
25 營業秘密、以刑事訴訟程序對伊公司法定代人為濫訴等重大
26 失職行為，已構成勞基法第12條第1項第2款終止事由，原審
27 未審酌相對人違反前述誠信原則之失職行為及忽略兩造關係
28 應依實質對待給付契約之法理，相對人後續行為更破壞兩造
29 間之信賴關係，已無回復可能性，即原裁定准許本件定暫時
30 狀態處分，顯屬重大違誤之情形云云。然本件兩造間勞動契
31 約之定性，及前述重大失職行為是否構成合法解僱等事由，

01 均核屬本案訴訟實體上認定兩造間是否屬僱傭關係，及抗告
02 人所為解僱是否合法、有無理由之實體爭議，非本件定暫時
03 狀態處分之保全程序所能認定，故抗告人稱原審未審酌上開
04 事由，准許本件定暫時狀態處分屬認事用法之重大違誤云云
05 ，尚非可採。

06 (四)抗告意旨復稱：相對人原職所接觸資訊皆為伊公司內部之客
07 戶名單、酒店成本、底價銷售等商業機密，若准許相對人回
08 復原職，難保相對人續任原職務後，會善盡職務上忠誠義務
09 ，或以其他規範標準約束其他員工，及徒增人事成本。且相
10 對人於解僱後，已領取高於基本工資之補助，伊目前僅應徵
11 基層人員，並無職位可供相對人復職云云。然依抗告人經濟
12 部商工登記公示資料、官網介紹資料、服務據點查詢資料、
13 1111人力銀行及104人力銀行網站上抗告人之基本資料、抗
14 告人官網新訊優惠所示（見原審勞全字卷第17頁至第18頁、
15 第69頁至第103頁），抗告人實收資本額為1億1,200萬元，
16 雖因受新冠肺炎疫情影響，致抗告人之業績及業務大為緊縮
17 ，然隨著政府逐漸放寬疫情管制，不論入出境旅遊人數或國
18 內旅遊人數均明顯大為增長，國內飯店業者對人力需求遽
19 增，況抗告人近期於人力銀行網頁尚有招募人員之需求，顯
20 見抗告人僱用相對人顯非有困難之處。再者，相對人自陳自
21 92年間起受僱於抗告人擔任櫃台人員，至102年擔任營運部
22 協理，堪認相對人在主觀上或客觀上並無不能勝任工作之情
23 事，抗告人並無須另派員加以特別監督之必要。抗告人稱若
24 准許相對人回復原職，難保相對人續任原職務後，會善盡職
25 務上忠誠義務，或以其他規範標準約束其他員工等違反職務
26 上之忠誠義務云云，純屬抗告人不欲繼續僱用相對人之主觀
27 臆測之詞。本院衡諸上情，認抗告人因本件定暫時狀態之處
28 分，雖有暫時給付相對人薪資損害，及調整相對人原有職位
29 或有不便，然顯較相對人因受抗告人解僱所受損害為小，故
30 抗告人就繼續僱用相對人並無重大困難。是抗告人前揭抗告
31 意旨，亦難憑採。

01 五、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項規定，向原審
02 聲請本件定暫時狀態之處分，為有理由。從而，原裁定命抗
03 告人應於本案訴訟終結確定前，暫時回復兩造間僱傭關係，
04 抗告人應按月於每月10日給付相對人薪資8萬4,000元，核無
05 不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應
06 予駁回。

07 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

08 中 華 民 國 112 年 3 月 14 日
09 勞動法庭

10 審判長法官 何君豪

11 法官 邱靜琪

12 法官 高明德

13 正本係照原本作成。

14 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
15 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
16 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

17 中 華 民 國 112 年 3 月 14 日

18 書記官 郭彥琪