臺灣高等法院民事裁定

112年度勞聲字第18號

聲　請　人　好市多股份有限公司

000000000000000000

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

相　對　人　鄭新添

上列當事人間聲請撤銷定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主　文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理　由

一、本件聲請意旨略以：相對人前以其向臺灣士林地方法院（下稱士林地院）提起109年度重勞訴字第21號確認兩造間僱傭關係存在之訴等（下稱士院第21號事件；該民事歷審事件，下稱本案訴訟）為由，依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，先後經士林地院於民國（下同）109年12月25日以109年度勞全字第9號、本院於110年5月25日以110年度勞抗字第1號、最高法院於110年10月21日以110年度台抗字第1015號裁定（下稱系爭定暫事件），命伊於本案訴訟確定前，應繼續依相對人原任職部門職位僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人薪資新臺幣（下同）12萬7089元（下稱系爭處分）。惟相對人所提之本案訴訟，業經士林地院於111年11月28日以109年度重勞訴字第21號判決（下稱士院第21號判決）相對人敗訴，相對人已提起上訴，現繫屬本院（案列：112年度重勞上字第2號，下稱本院第2號事件），相對人未有勝訴之望。其次，相對人依系爭處分復職後，時常無視公司制度而越級向第三人即伊公司亞洲區總裁張嗣漢、總經理趙建華陳報事項，並於上班時間傳送與工作

無關之電子郵件予伊公司員工，指摘伊公司相關政策有違法之處，詆稱伊公司有職場霸凌情形。再者，相對人於111年1月5日傳送電子郵件予伊公司賣場北區營運處處長李秋男，以興訟手段相脅，復先後於士院第21號事件追加趙建華、第三人即伊公司員工王友玫、陳宜琳、陳雅鈺、陳秀蓁、洪禮健、陳其弘、王郁涵、蔡致維、吳嘉暐（相對人誤載為張嘉暐，本院卷第178頁）、邱盈芳、蔡明儒、陳瀅巧、李玉山、黃莎麗、朱怡秋、謝青良（相對人誤載為謝清良，本院卷第178頁；下合稱趙建華等17人）為被告，於本院第2號事件追加趙建華、陳雅鈺（下稱趙建華等2人）為被告，另於士林地院111年度勞簡字第2號事件（下稱士簡第2號事件）中，追加王友玫、陳宜琳、王世堯（下稱王友玫等3人）為被告，而以訴訟方式滋擾伊公司員工，並於士院第21號事件111年11月15日言詞辯論期日（下稱系爭期日），藉由訊問證人程序指摘證人陳雅鈺說謊。另相對人於111年9月間表明拒絕填寫績效評核等日常應完成之工作。依上，相對人違反勞工忠誠義務，並有權利濫用之情況，兩造間之信賴關係已不存在，伊繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭處分有情事變更之情形。爰依民事訴訟法第538條之4、第533條準用第530條規定，聲請撤銷系爭處分；如認伊聲請撤銷系爭處分為無理由，請准供擔保撤銷系爭處分；如認前2項聲請均無理由，請改以裁定准伊得不以原職繼續僱用相對人等語。

二、相對人陳述意見略以：伊向士林地院提起本案訴訟，雖經士院第21號判決敗訴，惟伊已向本院提起上訴，本案訴訟尚未確定，聲請人以伊就本案訴訟未有勝訴之望為由，聲請撤銷系爭處分，為無理由。伊為捍衛聲請人利益始傳送電子郵件予李秋男，並無以興訟手段相脅。又伊於士院第21號事件、本院第2號事件、士簡第2號事件分別追加趙建華等17人、趙建華等2人、王友玫等3人為被告，係訴訟程序上之正當權利行使。伊於系爭期日為辯明證人陳雅鈺證述之真實性，始詢問陳雅鈺有無說謊，聲請人主張系爭處分有情事變更之情

形，亦為無理。再者，系爭處分寓有使伊繼續工作以維持職業上技能及競爭力，非單純為金錢給付即滿足伊之本案請求，且聲請人復未舉證釋明有何無法以原職繼續僱用伊之情事，則聲請人聲請供擔保撤銷系爭處分，或准其得不以原職繼續僱用伊，難謂有理等語。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。次按假扣押之原因消滅、債權人受本案敗訴判決確定或其他命假扣押之情事變更者，債務人得聲請撤銷假扣押裁定，民事訴訟法第530條第1項定有明文。是項規定，依同法第538條之4、第533條本文規定，於定暫時狀態之處分準用之。所謂其他命處分之情事變更者，指債權人依定暫時狀態處分保全之請求，已經消滅或已喪失其聲請處分之權利等情形。倘就爭執之法律關係，仍有定暫時狀態之必要，且無其他之情事變更，無容債務人聲請撤銷定暫時狀態處分裁定之餘地（最高法院112年度台抗字第76號裁定意旨參照）。所謂受本案敗訴判決確定，係指債權人依定暫時狀態之處分所欲保全之請求，經本案之實體確定判決確認其不存在或不得行使者而言。倘該請求未經實體確定判決確認為不存在或不得行使，且債權人又非不得另行起訴請求，即無容債務人據此聲請撤銷定暫時狀態之處分裁定之餘地（最高法院103年度台抗字第162號裁定意旨參照）。又依民事訴訟法第538條之4準用第536條第1項規定，定暫時狀態處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目的，或債務人將因定暫時狀態處分而受難以補償之重大損害，或有其他特別情事者，法院始得於裁定內記載債務人供所定金額之擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分。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111年度台抗字第941號裁定意旨參照）。

四、經查，相對人前以聲請人於109年4月27日片面終止兩造間之勞動契約關係，並非合法為由，向士林地院提起本案訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在等事件，並依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，系爭處分命聲請人於本案訴訟確定前應繼續依相對人原任職部門職位僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人薪資12萬7089元，嗣士林地院於111年11月29日以士院第21號判決駁回相對人敗訴，相對人不服，提起上訴，現由本院第2號事件繫屬在案等節，有系爭裁定、士林地院第21號判決等影本可稽（見本院卷第259至300頁），並經本院調取系爭定暫事件卷宗、本案訴訟卷宗查閱屬實。是則相對人依系爭處分所欲保全之請求即本案訴訟現由本院審理中，本案訴訟尚未判決相對人敗訴確定，尚難據此即謂相對人就本案訴訟顯無勝訴之望。聲請人以相對人所提之本案訴訟，經士院第21號判決駁回，無足認相對人有相當程度勝訴之望為由，聲請撤銷系爭處分，即無理由。

五、聲請人主張其繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭處分有情事變更之情形云云，為無理由：

㈠聲請人主張：相對人依系爭處分復職後，時常無視公司制度而越級向張嗣漢、趙建華陳報事項，並於上班時間傳送與工作無關之電子郵件予伊公司員工，指摘伊公司相關政策有違法之處，誣稱伊公司有職場霸凌情形，是伊繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭處分有情事變更之情形云云，固提出電子郵件、員工約談通知單等影本為證（見本院卷第91至101、203至251頁）。惟查：

1.聲請人於110年12月30日與相對人約談，並稱：「你上述的行為（即相對人自110年9月23日起至110年12月9日止，多次以電子郵件傳送與工作無關之資訊予非處理之同事及聲請人

總經理部分），經過公司多次正面地與你進行溝通，你仍無悔改之意，持續無視公司的管理，逕自任意妄為，藐視公司員工手冊的規定……即便你提出疑問給對應的人力資源部窗口Ailin或Nora，但你尚未待公司30日內回應，又逕自將相同信件傳送且又重複發送給無關的同事（皆有你的電子郵件紀錄可以稽查），無視公司內部調查程序；你長年身為Costco主管一職，明知公司政策，卻一再地違反公司政策，發生多起已影響他人工作表現等會在工作場所對他人造成干擾的行為舉止。你身為管理幹部，卻無法以身作則為所有人行為的模範。除先前已多次制止外，今日再次向你指正各該應予改正之處，請你不得再違犯公司員工手冊等規定」、「其他你所指控與事實有誤內容之釐清：1.國定假日：公司先前已有通知您依照政府公告行事曆出勤，因此雖曾誤寄登載調移國定假日之班表，但仍並未要求您於國定假日出勤。若是在109年4月27日以前的在職期間所簽訂的國定假日挪移，經新北市勞工局查核後已結案。2.夜間津貼：你的來信中所提到的夜間津貼，也有經新北市勞工局檢查後，公司無違法事實。3.你檢舉人資部長期違反勞基法，明顯與事實不符。4.你2021/11/3至2121/11/5之間的來信直指『雇主非法扣員工鄭新添薪資』，公司是依法處理。5.以上再次向你重申釐清，請勿散布與事實不符之內容」，有員工約談通知單、電子郵件等影本可稽（見本院卷第91至93、203至251頁）。可知聲請人已就相對人自110年9月23日起至110年12月9日止，多次傳送與工作無關之電子郵件予公司員工，並以傳送電子郵件方式越級向張嗣漢（Richard Chang，本院卷第197頁）、趙建華（Walter Chao，本院卷第197頁）陳報事項，違反聲請人公司員工手冊規定等行為，提醒並告誡相對人不得再犯。

2.觀諸相對人於110年12月31日、111年1月4日、111年1月5日傳送主旨：「依員工手冊相關規定檢舉：員工鄭新添基於善意檢舉公司違法，但好市多公司有人故意報復員工鄭新添，

並進行職場霸凌」之電子郵件予Ailin Chen（陳宜琳，本院卷第255頁），略以：「……難道員工手冊有規定不能檢舉好市多，或好市多沒有違法，員工鄭新添不能一直檢舉好市多嗎？」、「按好市多公司之員工約談通知書及其附件載明內容，皆是好市多公司就有利於己之事實所主張，惟員工鄭新添是否構成員工懲戒規定所示懲戒要件，仍應以具體事實內容以為判斷，而非任由好市多公司恣意解釋即為認定，並逕為約談員工及送出懲戒處分，遑論懲戒與否，對勞工權益影響鉅大，好市多公司自當更慎重為之，且懲戒程序是否暇（應為「瑕」之誤載）疵，調查證據是否合法，皆會影響懲戒處分之正當性及合理性。又好市多公司指控員工涉及騷擾同事，或威脅同事，並未提出相關調查報告，及相關證據佐證，亦未依公司規定進行實質調查並訪受指控者及申訴者，並請當事人提出相關文件，並供員工閱覽或閱讀（涉及個人隱私應隱藏），以保障勞工資訊獲悉權，即逕為約談員工並送出懲戒處分。復縱認好市多公司得主張上開事由送出懲戒處分，惟依員工手冊11.1行為準則及懲戒辦法第2條規定，好市多公司於110年12月30日送出懲戒處分，然好市多公司指控員工鄭新添最後一次違反公司規定日期為110年12月9日，顯然違反誠信原則並權利濫用，依上說明，好市多公司是國際化企業，且屬全球第12大公司，人力資源處具有相當專業法律專才，對於員工是否違反公司規定，或員工手冊如何規定，有相當清楚之認知，依其上揭侵權行為觀之，足證好市多公司因員工鄭新添於110年9月1日至110年1月4日向好市多公司申訴，或向主管機關檢舉好市多公司違反勞基法而故意對員工進行職場霸凌」、「……又員工鄭新添所要提出的問題非僅人力資源相關問題，是人資處侵害員工鄭新添的權益，並無所以越級陳報之適用，且好市多公司亦無強制規定按下列申訴程序進行，是為保護好市多公司核心利益，及檢舉人資違反職業道德規範，屬員工鄭新添所必要採取之正當手段……縱然越級陳報，亦有助於釐清勞資爭議之事實及

解決彼此爭議……縱認人資處得主張上揭事由並送出懲戒處分，……，直至同年12月30日才送出懲戒處分，即屬權利濫用並違反誠信原則而無效，且亦逾員工手冊規定，3日除斥期間之限制……另主張員工鄭新添對同事以睜眼說瞎話之侮辱行為，惟因疫苗接種假事件屬員工鄭新添因自衛，自辯或保護自己合法利益，且可受公評之事，而為適當之評論，並有相關證據可稽（見往來信件），至於提到會員服務標準報告，僅是員工鄭新添與高階主管的管理資訊分享，並無惡意……顯然又是人資處恣意解釋，並故意對員工鄭新添進行職場霸凌……」（見本院卷第95至101頁）。可見相對人以上開電子郵件，針對聲請人110年12月30日員工約談通知書指摘事項，表示其並無越級陳報，且於上班時間傳送電子郵件予同事，係對聲請人政策為合理評論。

3.聲請人於110年12月30日以相對人自110年9月23日起至110年12月9日止，多次以傳送與工作無關事項之電子郵件予公司員工，並越級向聲請人亞洲區總裁張嗣漢、總經理趙建華陳報乙情，與相對人進行約談，相對人則於110年12月31日起至111年1月5日止傳送電子郵件予以回應，業如前述，聲請人復未舉證釋明相對人於111年1月5日傳送上開電子郵件後，迄至聲請人於112年3月8日提起本件聲請之日止（見本院卷第3頁），相對人仍有越級陳報或傳送與工作無關之電子郵件予聲請人員工，抑或藉申訴之名企圖影響聲請人公司之營運，且不斷滋擾聲請人公司主管，致生企業經營上風險之情事，尚難據此而認聲請人繼續僱用相對人，顯有重大困難。

㈡聲請人復主張：相對人於111年1月5日傳送電子郵件予伊公司賣場北區營運處處長李秋男（Genie Lee），以興訟手段相脅，復先後於士院第21號事件追加趙建華等17人為被告，於本院第2號事件追加趙建華等2人為被告，另於士簡第2號事件中，追加王友玫等3人為被告，而以訴訟方式滋擾伊公司員工，是伊繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭處分有情

事變更之情形云云。惟查：

1.相對人於111年1月4、5日先後寄發電子郵件予李秋男（Genie Lee，本院卷第197頁），稱：「……惟員工口罩發放措施之公告是你和菲力共同發出，或許人資處不知道你的命令載明：……口罩補助方式調整為發放實體口罩給〔全體同仁及主管們〕，且居家辦公也是配合政府防疫措施之一，公司雖無不法，但違反誠信原則，依此公告說明，除非法院裁定繼續僱用員工鄭新添之解釋非屬〔全體同仁及主管們〕，理應給付員工鄭新添實體口罩，否則人資處可能涉及差別待遇，甚至有職場霸凌之疑慮……」、「你能保證人資處過去並未違法，或現在及將來不會違法，我就可以承諾以人資處為唯一窗口，換言之，你無法保證這一切，即代表人資處對我指控所謂越級報告之相對應採取手段，屬合理性及必要性之方法，益徵人資處送出懲戒處分已違反公司職場道德規範，及職業道德準則，依上說明，身為好市多公司賣場北區營運處處長，亦是公司規定開放政策一環，即負有往來交易安全義務及組織義務，於人資處從事各種懲戒行為，應有防範其所開啟或持續之危險侵害員工權利之義務；在組織上，也應確保所配置人員須具備從事工作及危險防範能力，如有上揭不符情形，即屬組織欠缺而有過失，應連帶負侵權行為損害賠償責任。縱然（假設語氣）是董事長趙建華指示，你無權利干涉，惟好市多公司職業道德規範亦明定，法律是沒有駁斥空間，我們必須遵守所有法規，更不能為了公司利益說謊欺騙，此項是好市多公司要你遵守的義務，並明定在勞動契約。綜上所述，若認員工鄭新添所言屬實，你即應依職權將懲戒處分撤銷，或藉由其它公司規定管道避免傷及好市多公司核心利益……」（見本院卷第27頁），相對人不爭執其於前揭期日傳送上開電子郵件予李秋男（見本院卷第130頁）。細繹相對人上開傳送電子郵件全文，乃相對人於新冠肺炎疫情期間，要求李秋男應一視同仁，依員工口罩發放措施發給其實體口罩，否則有差別待遇及職場霸凌之疑慮，並

請李秋男依職權撤銷懲戒處分，尚不足認相對人有以興訟手段相脅李秋男之情事。

2.相對人於士院第21號事件審理中，先後追加趙建華等17人為被告，經士林地院分別於111年11月15日、111年11月28日以109年度重勞訴字第21號裁定駁回相對人追加之訴（下合稱士院第21號裁定），相對人不服提起抗告，經本院於112年10月3日以112年度勞抗字第2號、第3號裁定駁回抗告（下合稱本院勞抗第2號等裁定）；相對人於本院第2號事件審理中，追加趙建華等2人為被告，經本院於112年10月3日以112年度重勞上字第2號裁定駁回其追加之訴（下稱本院第2號裁定）；另相對人於士簡第2號事件審理中，追加王友玫等3人為被告，經士林地院於111年8月30日以111年度勞簡字第2號裁定駁回其追加之訴，相對人不服提起抗告，經士林地院於112年6月14日以111年度勞簡抗字第2號裁定駁回抗告（下合稱士簡第2號裁定）等節，有士院第21號裁定、本院勞抗第2號等裁定、本院第2號裁定、士簡第2號裁定等影本可稽（見本院卷第19至25、151至189、301至303頁）。徵諸上開裁定意旨，相對人主張其因受職場霸凌，而先後於士院第21號事件、本院第2號事件、士簡第2號事件追加趙建華等17人、趙建華等2人、王友玫等3人為被告，訴請損害賠償，乃係依法律規定所為正當權利之行使，縱追加被告因此心理而受影響，仍難認相對人係透過訴訟恫嚇聲請人公司員工。

3.稽之士院第21號事件111年11月15日言詞辯論筆錄，相對人於系爭期日向證人陳雅鈺稱：「提示原證10（定暫卷第47頁），原告（即相對人）於109年2月24日申訴陳其弘涉及性騷擾事件與應迴避魚部門經理升遷事件之信件內容有無提及證人（即陳雅鈺）是一個會算計自己利益並且會說謊之人（在原告申訴賣場月薪主管約定上班時間議題上），不適合處理此性騷擾事件，公司有告訴證人此事？」、「原告有無早在前一封已回覆，證人是一個會算計自己利益並且會說謊之人(在原告申訴賣場月薪主管約定上班時間議題上)，不適

合處理此性騷擾事件(定暫卷二第47頁)，為何公司還執意讓證人進行調查？」（見本院卷第56、65頁），乃係引述系爭定暫事件卷內書證詢問陳雅鈺，並非相對人指摘陳雅鈺係會說謊之人。又相對人於系爭言論辯論期日雖對陳雅鈺稱：「證人為何一直在說謊？」、「證人有無說謊？」（見本院卷第60頁），僅係彈劾陳雅鈺證言之憑信性，聲請人執此主張相對人以人身攻擊字眼侮辱陳雅鈺云云，尚無可取。

4.聲請人人資部門經理陳宜琳（Ailin Chen，本院卷第255頁）於111年9月1日傳送電子郵件予相對人，稱：「……附件為績效評估表，麻煩請在9月底前完成這一年的績效評估，請提供完成後的電子檔」，相對人於同日傳送電子郵件回覆稱：「勞動契約到底有沒有規定撰寫績效評估是我的義務？……為什麼撰寫績效評估是我的義務……我原勞動契約所約定之會員服務是在賣場，不是居家上班撰寫研究報告……公司就是有不讓我回賣場工作之不當動機與目的……」，聲請人於同日傳送電子郵件回覆稱：「收到您的想法……顯然您對於公司請您完成在家工作的績效評估有意見，也又對公司臆測……公司收悉您不願完成的回應……」，有上開電子郵件影本可稽（見本院卷第103至104頁），則聲請人主張相對人拒絕填寫111年度之績效評核，即非無憑。相對人辯稱其已填寫績效評核云云，並提出其於士院第21號事件提出之員工基本資料變更表、主任及經理績效評估表等影本為證（見本院卷第191、305至310頁），惟相對人提出之員工基本資料變更表，係相對人分別於104年10月18日、105年5月29日、105年11月16日、106年9月27日、107年10月13日填寫，而主任及經理績效評估表記載實際評估面談日期為108年8月4日，均無足釋明相對人完成填寫111年度績效評核，相對人上開抗辯，固無足取。惟聲請人並未釋明相對人所為有何影響企業存續或使其受有經營存續之危害情形，則聲請人據此主張其繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭處分有情事變更之情形云云，難謂有理。

5.綜上，聲請人以前揭情詞主張其繼續僱用相對人顯有重大困難，系爭處分有情事變更之情形云云，為無理由。

㈢聲請人又主張：伊自110年6月起即依系爭處分按月給付相對人薪資12萬7089元，合計超過368萬元，相對人已有充足資產維持生活，相對人未釋明如不繼續為系爭處分即會發生重大損害或急迫危險之事實，無再強令伊繼續僱用相對人之必要云云。惟相對人係因系爭處分而以原職繼續受僱於聲請人，並按月領取薪資12萬7089元，算至112年11月止，其所受領之薪資合計432萬1026元（12萬7089元×34個月〈110年6月起至112年11月止，合計34個月〉＝432萬1026元），然此係相對人繼續提供勞務之對價，且系爭處分本具有防免相對人於本案訴訟審理期間陷入不能生活之急迫危險目的，而繼續僱用相對人，對兩造間人格與經濟上從屬性之重建，及相對人重返職場實現自我之人格利益等均有助益，自仍有維持之必要。聲請人主張相對人受領上開薪資足以維持生計，已無繼續維持系爭處分之必要云云，自不足取。

㈣至聲請人主張：如認伊聲請撤銷系爭處分為無理由，請准供擔保撤銷系爭處分；如認前2項聲請均無理由，相對人堅持不願依伊之指派忠實服勞務，兩造衝突不斷，雙方關係不斷惡化，倘系爭處分繼續執行，僅讓雙方各持立場相互齟齬，請改以裁定准伊得不以原職繼續僱用相對人云云。惟揆諸上開三之說明，系爭處分寓有使相對人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，尚無許聲請人提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地。又系爭處分所命給付內容，並非單純命聲請人繼續給付薪資，尚有包括應繼續以原職僱用相對人之職務提供內容，聲請人未舉證釋明其以原職繼續僱用相對人，有何影響企業存續或使其受有經營存續之危害情形，則聲請人僅以：相對人堅持不願依伊之指派忠實服勞務，兩造衝突不斷，雙方關係不斷惡化，倘系爭處分繼續執行，僅讓雙方各持立場相互齟齬為由（見本院卷第15頁），即謂其無法繼續以原職僱用相對人，亦屬無

據。準此，聲請人主張其願供擔保，請准撤銷系爭處分，或改以裁定准其得不以原職繼續僱用相對人云云，尚難憑採。

六、綜上所述，聲請人以系爭處分有情事變更情形，依民事訴訟法第538條之4、第533條準用第530條規定聲請撤銷系爭處分，為無理由，不應准許。

七、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣1千元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　6　　日

書記官　江珮菱