

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第79號

抗 告 人 毛倬恩

代 理 人 吳宜恬律師

林苡辰律師

相 對 人 華南商業銀行股份有限公司

法定代理人 陳芬蘭

代 理 人 黃鈺霖

王湘淳

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113年9月25日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第37號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人於臺灣臺北地方法院一一三年度勞訴字第二七一號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續依原勞動契約僱用抗告人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於次月十日給付抗告人新臺幣伍萬伍仟元。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國111年12月5日起受僱於相對人，擔任相對人公司財富管理部中等專員，每月薪資為新臺幣（下同）5萬5,000元。嗣因伊與女性友人於下班聚會飲酒致酩酊狀態，於公開場所作出親密舉止，遭網友於社群媒體惡意散布不實且刻意汙衊之影音貼文後，相對人遂於113年6月6日在公司內部網站公告，以伊違反相對人公司工作規則第42條第1項第6款第6目、第7款第5目規定為由，予以伊大過二次並免職。然相對人未先予以較輕之懲處，逕將伊記過免職，已屬非法解僱，伊業於113年8月12日向原法院提起確認僱傭關係存在等訴訟（案列：原法院113年度勞訴字第271號，下稱本案訴

01 訟)，足見伊就本案訴訟顯有勝訴之望。又相對人為實收資本
02 額979億3,800萬元之公司，其營收及獲利表現均屢創新高，且
03 伊原任職之財富管理部亦有人員擴編之情形，可見相對人繼續
04 僱用伊非顯有重大困難。反觀伊遭解僱後，目前已無工作收
05 入，僅能倚賴先前之儲蓄勉強維持生活，伊之個資亦遭網路社
06 群媒體散布，致伊於本案訴訟確定前難以再另謀他職，又伊係
07 從事金融專業研究分析之工作，若長期離開工作崗位，將對伊
08 之專業能力判斷及職涯發展造成重大損害。因此，衡量伊未獲
09 繼續僱用所受之損害，及相對人繼續僱用伊所受之不利益，自
10 有定暫時狀態處分之必要。爰依勞動事件法第49條第1項規
11 定，聲請本件定暫時狀態處分，命相對人於本案訴訟終結確定
12 前，應繼續僱用伊，並按月於次月10日給付伊5萬5,500元。詎
13 原裁定駁回伊定暫時狀態處分之聲請，顯有違誤，爰提起抗
14 告，請求廢棄原裁定等語。

15 二相對人則以：抗告人酒後之猥褻犯罪行為，經伊查證屬實，已
16 嚴重影響伊公司之社會觀感、職場氛圍及商譽，甚至遭質疑未
17 盡防治職場性騷擾及保障女性工作安全之義務，而有違反ESG
18 永續治理守則之可能，是抗告人之行為顯然已構成伊工作規則
19 第42條第1項第6款第6目、第7款第5目之規範且情節重大，伊
20 自得依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止兩造間之勞動
21 契約，自難謂抗告人就本案訴訟有勝訴之望。又抗告人雖稱伊
22 之營收及獲利屢創新高，並有投資研究專業人員之人力需求，
23 逕認伊無繼續僱用之重大困難，惟伊之女性員工占比高達全體
24 員工之六成，倘若繼續僱用抗告人，無疑係將部門同仁置於職
25 場不法之風險中，更可能造成企業存續之危害，且多名員工亦
26 表明不願再與抗告人共事，顯見伊繼續僱用抗告人實有重大困
27 難。再者，抗告人除每月領有薪資5萬5,836元外，亦擔任街頭
28 藝人獲得演出收入，平時之積蓄應足以支應訴訟期間之生活開
29 銷，且抗告人正值青壯年，尚得另謀新職，自難認抗告人有持
30 續於原職位工作以維持生計之強烈需求。是若伊再繼續僱用抗
31 告人，無非將增加伊人事管理及風險控管之成本，且伊所承擔

01 之不利風險亦高於抗告人所受之薪資利益，足認抗告人實無防
02 止發生重大之損害，或避免急迫之危險等暫時權利保護之必
03 要，自不得准許抗告人之聲請等語，資為抗辯。

04 三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
05 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於
06 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
07 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
08 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
09 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
10 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
11 有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
12 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時
13 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
14 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
15 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
16 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
17 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
18 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
19 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
20 給付工資之定暫時狀態處分。又本項係斟酌勞動關係特性之特
21 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
22 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
23 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9
24 61號民事裁定意旨參照）。再依勞動事件審理細則第80條第2
25 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
26 訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。
27 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
28 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
29 之情形。

30 四經查：

31 (一)相對人於113年6月6日以抗告人於公眾場合對女性友人有涉及

01 猥褻之行為，驚動民眾報警錄影存證，影響社會秩序，並涉及
02 公然猥褻，已有行為不檢、操守欠佳之事實，並經多家媒體報
03 導且引述其當場對自己行為似不以為意，除影片及貼文被轉發
04 至各通訊軟體、網路論壇引發熱烈討論外，另民眾亦透過相對
05 人客戶問題與意見通報單之管道進行反映，對於相對人在社會
06 觀感上產生負面影響，且造成秩序與紀律之破壞，違反工作規
07 則第42條第1項第6款第6目、第7款第5目規定，應予記大過二
08 次免職等情，有相對人函可參（見原法院卷第23頁）。抗告人
09 主張其自111年12月5日起受僱於相對人，擔任相對人公司財富
10 管理部中等專員，因其與女性友人於下班聚會飲酒致酩酊狀
11 態，於公開場所作出親密舉止，遭網友於社群媒體惡意散布不
12 實且刻意汙衊之影音貼文後，相對人未先予以較輕之懲處，逕
13 將伊記過免職，屬非法解僱，兩造僱傭關係仍應存在，但為相
14 對人所否認，致兩造間僱傭關係存否不明確，抗告人已提起本
15 案訴訟，請求確認兩造僱傭關係存在等，並有勝訴之望等情，
16 業據其提出中華民國勞資關係協進會勞資爭議調解紀錄、勞保
17 被保險人投保資料表（明細）、存證信函、民事起訴狀等以為
18 釋明（見原法院卷第27-59頁）。又抗告人已提起本案訴訟，
19 請求確認兩造僱傭關係存在一節，亦經本院調閱本案訴訟卷宗
20 核閱無訛。且抗告人主張其因與女性友人間之前揭行為，涉犯
21 刑法第234條第1項公然猥褻、同法第225條第1項乘機性交等罪
22 嫌，已經檢察官為不起訴處分，相對人以此為由解僱抗告人確
23 有違法之虞，足徵抗告人就本案訴訟顯有勝訴之望等情，亦據
24 其提出臺灣臺北地方檢察署檢察官113年度偵字第22217、2606
25 8號不起訴處分書以為釋明。堪認抗告人就相對人解僱抗告人
26 是否合法，因而對於兩造僱傭關係是否存在有所爭執，且其就
27 該爭執之法律關係所提本案訴訟有勝訴之望，已為相當之釋
28 明。又抗告人就其本案訴訟有勝訴之望僅負釋明之責。所稱釋
29 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
30 實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言（最高法院99年度台
31 抗字第311號裁定參照）。抗告人既已釋明相對人解僱抗告人

01 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
02 張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬本案訴訟之
03 實體爭執，並非本件保全程序所得審究。相對人辯稱抗告人酒
04 後之猥褻犯罪行為，已嚴重影響公司之社會觀感、職場氛圍及
05 商譽，甚至遭質疑未盡防治職場性騷擾及保障女性工作安全之
06 義務，而有違反ESG永續治理守則之可能等語，自不能動搖前
07 揭抗告人就本案訴訟有勝訴之望已釋明之判斷。

08 (二)相對人為財務狀況健全之金融機構，實收資本額979億3,800萬
09 元（見原法院卷第61頁之公司基本資料），其繼續僱用抗告人
10 自不可能造成不可期待其接受之經濟上負擔。雖相對人抗辯：
11 其女性員工占比高達全體員工之六成，抗告人有酒後猥褻犯罪
12 行為，若繼續僱用抗告人，無疑係將部門同仁置於職場不法之
13 風險中，更可能造成企業存續之危害，且多名員工亦表明不願
14 再與抗告人共事，顯見伊繼續僱用抗告人實有重大困難等語。
15 惟抗告人已否認其有相對人所指之猥褻犯罪行為，並提出前揭
16 不起訴書以為釋明，且此係是否構成終止勞動契約事由之實體
17 事項，尚待本案訴訟認定，非本件保全程序所得審究。縱認抗
18 告人有相對人所指猥褻犯罪行為之疑慮，相對人非不得於暫時
19 繼續僱用期間，依原勞動契約之約定或勞動基準法之相關規
20 定，予以調整部門或工作項目、隔離辦公場域或採行遠距上班
21 等方式為因應，尚難據此逕認相對人繼續僱用抗告人顯有重大
22 困難。準此，相對人繼續僱用抗告人不可能造成不可期待其接
23 受之經濟上負擔，亦不至造成其經營存續之危害或其他相類情
24 形，堪認抗告人已釋明命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱
25 用伊，非顯有重大困難。

26 (三)抗告人受僱於相對人擔任財富管理部中等專員，人格及經濟上
27 從屬於相對人，其工作乃人格自我實現所不可或缺，遽遭相對
28 人解僱，生活必受重大影響，審酌抗告人主張其遭相對人解僱
29 後，頓失主要經濟收入來源，至今並無於其他地方任職、受僱
30 或取得勞務報酬，其生活費用日漸拮据等情，已據其提出王道
31 銀行綜合對帳單以為釋明（見本院卷第251-259頁），堪認抗

01 告人有持續工作以維持生計之強烈需求。又抗告人提起之本案
02 訴訟，訴訟標的金額逾150萬元，得上訴第三審，短期間未必
03 能夠確定，隨訴訟之漫長進行，抗告人前揭人格及經濟上損
04 害，恐持續擴大而達重大程度之虞，倘令相對人於本案訴訟終
05 結確定前繼續僱用抗告人，適足以防止前揭重大損害發生，相
06 對人雖因此須按月給付抗告人工資，但得受領勞務以彌補，所
07 蒙受之不利益應甚微小，且僱傭關係屬私權法律關係，相對人
08 為財務狀況健全之金融機構，相對人繼續僱用抗告人非顯有重
09 大困難，尚不因此造成不可期待其接受之經濟上負擔，與其他
10 利害關係人之利益、法秩序之安定、和平等公益無重大影響，
11 綜此，抗告人聲請定暫時狀態處分，請求命相對人於本案訴訟
12 終結確定前依原勞動契約繼續僱用抗告人，並按月於次月給付
13 5萬5,000元等情，應認抗告人已就請求及原因為釋明。

14 五綜上所述，本件抗告人就其與相對人間確認僱傭關係存在訴訟
15 有勝訴之望，及相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難之定暫
16 時狀態處分之請求及原因，已為釋明，抗告人依勞動事件法第
17 49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，求為命相對人於本案訴
18 訟終結確定前，應依原勞動契約繼續僱用抗告人，並自本院裁
19 定送達相對人之翌日起，按月於次月10日給付抗告人5萬5,000
20 元，核屬有據，應予准許。從而，原裁定駁回抗告人聲請，尚
21 有未洽。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為有理由，應
22 由本院廢棄改判如主文第二項所示。末查，本院審酌前述抗告
23 人遭相對人解僱後，至今未於其他地方任職、受僱或取得勞務
24 報酬，暨相對人為一財務狀況健全之金融機構等各情，認無命
25 抗告人供擔保之必要，爰免除抗告人就本件定暫時狀態處分供
26 擔保。

27 六據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定主文。

28 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

29 勞動法庭

30 審判長法 官 李慈惠

31 法 官 鄭貽馨

法 官 謝永昌

01
02
03
04
05
06
07

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1500元。

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

書記官 王增華