

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞全字第6號

聲 請 人 龔凱圻

相 對 人 台灣松下銷售股份有限公司

法定代理人 黃政成

代 理 人 陳業鑫律師

許弘奇律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞上字第61號），聲請人聲請定暫時狀態處分及緊急處置，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、聲請意旨略以：伊自民國112年8月7日遭相對人以性騷擾指控為由解僱，惟性騷擾調查會議未曾召開、調查程序違反性別平等工作法、獎懲委員會欠缺必要委員出席、程序顯失正當性，且聲請人未獲充分申辯機會，身為重度身障者，會議過程未提供必要輔具，違反身心障礙者權益保障法，另112年7月21日職場不法侵害調查會議報告使用之印章為「台灣松下銷售股份有限公司」，112年8月7日解僱通知書使用之印章為「台灣松下電器股份有限公司」，兩者為不同法人，用印錯誤，可見並非由勞動契約之雇主發出，故解僱行為應屬無效。若解僱程序顯有重大瑕疵，勞動契約應視為繼續存在，並得聲請定暫時狀態處分，以確保勞工基本生存權利。而聲請人罹患○○癌三期末、○○及○○○後遺症，領有第三類重度身障手冊，醫療與生活需仰賴健保及工資維持，相對人近期再以存證信函要求退保並收回設備，聲請人及母親將失去健保保障，並陷於生活困境，顯有急迫危險，符合民

01 事訴訟法第538條、第538條之1要件，爰重新聲請定暫時狀
02 態處分等語，並聲明：(一)命相對人應繼續給付聲請人每月工
03 資（數額依職務薪資水準），並不得拒絕聲請人之勞保、健
04 保及眷屬健保權益；(二)禁止相對人於本案終結前，片面終止
05 與聲請人之勞動契約，或採取不利於聲請人之其他處分。爰
06 依法請求定暫時狀態處分及緊急處置等語。

07 二、相對人則以：聲請人前已以相同事由聲請定暫時狀態處分
08 （下稱前案），經本院以113年度勞抗字第60號裁定（下稱
09 前案二審裁定）廢棄臺灣新北地方法院（下稱新北地院）11
10 3年度勞全字第11號裁定（下稱前案一審裁定）確定在案。
11 聲請人再為本件聲請，雖泛稱相對人解僱聲請人前未曾召開
12 性騷擾審查會議、未有必要委員出席，惟依新北地院112年
13 度勞訴字第246號判決（下稱本案一審判決）所載不爭執事
14 項第三至六項所載，聲請人不爭執性騷擾調查報告等相關文
15 書之真正，足證相對人有召開相關會議調查並為決議，聲請
16 人主張不可採。又聲請人於前案審理過程中，自陳有專業能
17 力得以謀生，且1人可以包辦案件等語，顯見聲請人未釋明
18 本件有定暫時狀態處分之必要。又聲請人固對本案一審判決
19 提起上訴，惟相對人解僱聲請人並無違反程序規定；且聲請
20 人已多次公開侮辱其他員工、極度不尊重女性，涉及性騷擾
21 及職場不法侵害案件，經相對人勸戒、輔導、懲戒、提供醫
22 療資源，仍變本加厲對性騷擾申訴人及提供醫療協助管道之
23 人提出刑事告訴，其病況絕非得以言語侮辱或傷害他人之正
24 當理由。聲請人於本案之上訴理由著重於訴訟代理人無代理
25 權限乙節，並未具體說明相對人解僱不合法，應認顯無勝訴
26 之望。再聲請人因性騷擾及侮辱他人，經相對人解僱，於前
27 案一審裁定准定暫時狀態處分期間內，依然故我，屢次抗拒
28 指揮監督，並動輒以提起顯無理由之刑事告訴恫嚇同仁，兩
29 造間信賴關係已產生難以回復之破綻。倘命相對人繼續僱用
30 聲請人，將迫使相對人違反性別平等工作法第13條有關保護
31 性騷擾申訴人之規定，並違反職業安全衛生法第6條雇主維

01 護職場安寧之義務，對於相對人及公司同仁之損害，顯然大
02 於聲請人可獲得之利益。且聲請人是否因無工作而生活陷入
03 困難，並非相對人應繼續僱用之理由，亦非勞動事件法第49
04 條之構成要件。聲請人再提起本件聲請，並無必要，不應准
05 許。末如准許本件定暫時狀態處分，於相對人而言將造成管
06 理調度及營運上重大損害，並對於性騷擾案及職場不法侵害
07 申訴案件之申訴人產生難以抹滅之痛苦與傷害，況於前案一
08 審裁定准定暫時狀態處分期間，聲請人仍與接應人員產生衝
09 突或造成接應人員心理上傷害，故請准相對人供擔保後免為
10 或撤銷定暫時狀態處分等語。

11 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
12 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
13 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
14 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
15 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
16 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
17 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
18 如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止
19 合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞
20 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
21 之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，
22 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
23 損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜
24 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
25 件法第49條第1項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
26 法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
27 者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態
28 處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
29 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
30 具體化，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為
31 勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之

01 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。是勞工提
02 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
03 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
04 要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡
05 量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與
06 雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定
07 （最高法院110年度台抗字第673號、111年度台抗字第200號
08 裁定意旨參照）。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」，係指
09 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
10 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
11 2號裁定意旨參照）。

12 四、經查：

13 （一）聲請人主張其自96年4月起受僱於抗告人，每月薪資新臺幣
14 （下同）4萬8590元，相對人於112年8月7日依勞動基準法第
15 12條第1項第2款、第4款規定違法終止兩造間之勞動契約，
16 其已提起本案訴訟，訴請確認僱傭關係存在及請求相對人按
17 月給付薪資及提繳勞工退休金等情。查本案一審判決駁回聲
18 請人之請求，聲請人不服，提起上訴（案列114年度勞上字
19 第61號），尚未確定，是兩造就彼此間之勞動契約是否終止
20 等爭議，尚須經調查審認，始能知悉勝負結果，難謂聲請人
21 就本案訴訟有勝訴之望之要件未盡釋明之責。至聲請人以相
22 對人之代理人於本件聲請及本案訴訟一、二審審理中所提出
23 之委任狀，相對人法定代理人印章僅蓋「業務專用章」，並
24 非公司法定代理人之印信，主張委任狀顯有瑕疵，代理人自
25 始無代理權，本案一審判決自屬無效云云。惟印章在社會生
26 活上用以代表人格同一性，可資認證特定人之意思表示，公
27 司法人出於自身業務需求考量下，刻製印章以供公司業務用
28 印之需，自皆屬公司之意思表示甚明，聲請人據此主張本件
29 代理行為無效云云，並非可採。至於聲請人就本案訴訟其餘
30 主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬本案訴
31 訟之實體爭執，尚非本件保全程序所得審究。

(二)聲請人又主張若解僱程序顯有重大瑕疵，勞動契約應視為繼續存在，且其罹患○○癌，○○○腫瘤合併血管侵犯第三期末、○○及○○○後遺症，領有第三類重度身障手冊，醫療與生活需仰賴健保及工資維持，相對人近期再以存證信函要求退保並收回設備，聲請人及母親將失去健保保障，並陷於生活困境，顯有急迫危險，其得聲請定暫時狀態處分，以確保勞工基本生存權利等語，雖提出診斷證明書、聲請人身心障礙證明、戶籍謄本及存摺內頁影本為參（見本院卷第11至23頁、第57至65頁）。然審酌兩造間本案訴訟之爭執，肇因於聲請人常對同事有不當言語，經勸阻無改善，此觀本案一審判決所載之解僱事由及證據記載甚明，該等行為會否構成終止勞動契約事由，固有待本案訴訟審認，但聲請人遭解僱後，仍對同仁以LINE傳送：「這次你們打算怎麼營救小婊子？」、「或是你要抽腿讓婊子○去處理？」、「美女，民事庭你還是覺得公司有勝算嗎？跟你商量一件事，我回去上班以後幫我安排一個座位在○○○正對面，我要天天笑給他看」、「…即便我生病了，要女人花個2500就有，有需要去騷擾那個小婊子嗎？」、「你可以代表公司人事部跟我對話嗎？建議想清楚再回答，已讀不回是無濟於事的」等語，有113年2月3日、3月15日及4月22日、114年4月1日之LINE對話紀錄可參（見前案二審影卷一第111至115頁即本院卷第85至89頁、本院卷第95頁），對於相對人企業環境、員工士氣已難認未造成重大影響。且聲請人前經前案一審裁定命相對人繼續僱用聲請人後，聲請人仍一再以不適當方式與同仁互動，經同仁反應遭輕蔑、不尊重，如不順其意，動輒表示保留追訴權或法院見，同仁因擔心害怕而需隱忍及反應已身心俱疲等情，此亦有本院依職權調取前案卷所附之聲請人與同仁間於113年8、9月間之LINE對話紀錄、同仁反應意見之電子郵件，及聲請人與相對人員工間114年1月至8月間LINE對話紀錄附卷可憑（見前案二審影卷一第541至557頁、卷二第59至65頁、本院卷第91至117頁），是以，繼續僱用聲請

01 人，實已嚴重干擾相對人之人事管控、職場秩序，影響公司
02 營運甚鉅。

03 (三)聲請人雖提出上開身心障礙證明、診斷證明書等，然聲請人
04 自96年4月9日起持續在相對人處任職，觀諸薪資明細表所載
05 之事假、病假出勤狀況無異狀（見前案二審影卷一第157、2
06 11至215、399至422、475至512頁），未見其因該等事由影
07 響工作能力；又聲請人為00年生（見本院卷第19頁之戶籍謄
08 本），正值壯年，曾向同仁自詡為「台松海外營業第一
09 人」、「無須團隊或支援即可包辦案件」（見本院卷第89頁
10 即前案二審影卷一第113頁、卷二第57頁），堪認具備一定
11 專業，非無另覓收入來源之機會；此外，相對人於前案二審
12 審理期間指稱聲請人遭解僱後非法重製相對人商品型錄，聲
13 請人亦回應係其自費印刷，並提出其匯款1萬4400元之郵政
14 跨行匯款申請書為參（見前案二審影卷二第33、41頁），益
15 證聲請人非如自述之全無資力者，其經工作多年當有累積相
16 當積蓄或信用等有形、無形資產，可用以維持本案訴訟進行
17 期間之基本生活所需。至聲請人主張相對人將其退保並收回
18 設備，將使其與母親失去健保保障等語。惟縱兩造間僱傭關
19 係不存在，依我國全民健保制度，聲請人之健保投保資格亦
20 不受影響，是聲請人執此主張有發生重大損害或急迫之危
21 險，而有定暫時狀態處分之必要，自屬無據。

22 (四)再審酌聲請人對相對人之法定代理人○○○及同仁○○○、
23 ○○○、○○○等人提出誹謗、誣告、加重誹謗之刑事告
24 訴，另對同仁○○○提出公然侮辱、加重誹謗之刑事告訴，
25 有臺灣新北地方檢察署檢察官112年度偵字第79669號、112
26 年度偵字第78353號不起訴處分書在卷可參（見前案二審影
27 卷一第367至375頁），足徵聲請人與相對人及其員工間之信
28 賴基礎確受相當破壞，相對人如繼續僱用聲請人，對於相對
29 人之營運及員工間之相處，有相當衝擊。故權衡相對人繼續
30 僱用聲請人造成公司之不利益或損害，顯然高於聲請人繼續
31 受僱之利益，難認聲請人已釋明相對人於本案訴訟確定前繼

01 續僱用聲請人，非顯有重大困難，自無法認聲請人已就本件
02 定暫時狀態處分原因盡其釋明之責，揆諸前揭說明，聲請人
03 之聲請，自屬無從准許，應予駁回。

04 (五)又緊急處置係暫時性權宜措施，民事訴訟法第538條之1第1
05 項明定以7日為限，當事人於期滿前得聲請延長，但延長期
06 間不得逾3日。本件聲請人聲請命相對人應繼續給付聲請人
07 每月工資，並不得拒絕聲請人之勞保、健保及眷屬健保權
08 益，及禁止相對人於本案終結前片面終止與聲請人之勞動契
09 約，或採取不利於聲請人之其他處分等情，顯非暫時性措
10 施，且聲請人所提證據均不能釋明其將受有何重大損害或急
11 迫危險或其他相類之情形，自亦無依民事訴訟法第538條之1
12 規定為緊急處置之必要。聲請人此部分聲請，於法尚有未
13 合，亦不應准許。

14 五、綜上所述，依聲請人所提出之證據，尚不足以釋明其聲請本
15 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
16 之危險或有其他相類之情形所必要，揆諸前揭說明，聲請人
17 之聲請自屬無從准許，應予駁回。又緊急處置係屬中間處分
18 之性質，聲請人定暫時狀態之聲請既難准許，其所為緊急處
19 置之聲請，亦無必要，併予駁回。

20 六、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

21 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

22 勞動法庭

23 審判長法 官 黃雯惠

24 法 官 戴嘉慧

25 法 官 林佑珊

26 正本係照原本作成。

27 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
28 繳納抗告費新臺幣1500元。

29 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

30 書記官 崔青菁