

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞全字第8號

聲 請 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

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞上字第125號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院一一四年度勞上字第一二五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聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於次月十日給付聲請人新臺幣伍萬伍仟元。

聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：伊自民國111年12月5日起受僱於相對人，擔任財富管理部中等專員，每月薪資為新臺幣(下同)5萬5000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，以伊違反相對人之工作規則第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，解僱伊並非適法，伊已向臺灣臺北地方法院提起確認僱傭關係存在等訴訟，經第一審法院判決伊勝訴，相對人雖提起上訴(現由本院114年度勞上字第125號事件審理中，下稱本案訴訟)，惟足見伊就本案訴訟顯有勝訴之望。又相對人之實收資本額為1044億5000萬元，其營收與獲利皆創歷史新高，且伊原任職之財富管理部有大舉擴

01 編之情形，114年上半年已進行兩次人才招募，可見相對人
02 於本案訴訟終結確定前，繼續僱用伊非顯有重大困難。而伊
03 遭解僱後，目前寄居親友家中，無工作收入，僅能倚賴先前
04 儲蓄及親友接濟以勉強維持生活，並因伊之個資遭網路社群
05 媒體散布，致伊於本案訴訟確定前難以再另謀他職，且伊係
06 從事金融專業研究分析之工作，若長期離開工作崗位，將對
07 伊之專業能力判斷及職涯發展造成重大損害。衡酌伊以工作
08 自我實現人格及經濟生活、職業上技能及競爭力所受危害，
09 與相對人在本案訴訟確定前繼續僱用伊所受之不利益即繼續
10 僱用及給付工資之損害，應認繼續僱用伊之不利益較輕等
11 情。爰依勞動事件法第49條第1、2項規定，聲請命相對人於
12 本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月於次月10日給
13 付伊薪資5萬5000元之定暫時狀態處分。

14 二、相對人則以：聲請人前曾以同一理由對伊聲請定暫時狀態處
15 分，經本院以113年度勞抗字第79號裁定命伊繼續僱用聲請
16 人，並按月給付5萬5000元，伊聲明不服，提起抗告，經最
17 高法院以114年度台抗字第316號裁定駁回抗告而告確定(下
18 稱系爭定暫裁定)，系爭定暫裁定既無不能實現，聲請人即
19 無再行聲請之必要，顯欠缺權利保護必要。又伊為公股銀
20 行，聲請人之行為經網路、媒體報導後，民眾湧向伊之客戶
21 意見平台要求處理，造成內部員工自危，伊解僱聲請人並無
22 不當，檢察官為不起訴處分不足以認定聲請人並未違反工作
23 規則，且公司員工對聲請人之猥褻行為心生畏懼，若繼續僱
24 用，將嚴重影響伊公司紀律及員工士氣，加以聲請人之財產
25 並非不能維持日常生活，其並未釋明有定暫時狀態處分之必
26 要等語置辯。

27 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
28 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
29 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
30 第1項定有明文。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
31 勞工為勞動事件法第49條之聲請，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。惟勞動事
02 件法第49條第2項規定：第一審法院就前項訴訟判決僱傭關
03 係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。蓋第
04 一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益衡
05 量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝訴之望已具備優
06 越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應無明
07 顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查其他
08 要件（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。再
09 所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可
10 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
11 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
12 照）。

13 四、經查：

14 (一)第一審法院判決兩造僱傭關係存在，聲請人就本案訴訟有勝
15 訴之望已為釋明：

16 聲請人主張伊自111年12月5日起受僱於相對人，約定每月薪
17 資為5萬5000元，相對人以伊下班後與女性友人聚會飲酒致
18 酩酊狀態，於公開場所作出親密舉止，遭網友於社群媒體惡
19 意散布影音貼文後，相對人遂於113年6月6日在公司內部網
20 站公告，以伊違反工作規則第42條第1項第6款第6目、第7款
21 第5目規定為由，予以伊大過二次並免職，然相對人終止兩
22 造間勞動契約並非適法，伊向原法院提起本案訴訟，並經本
23 院調取本案訴訟卷宗查閱屬實。又聲請人於原法院所提本案
24 訴訟，業經原法院於114年5月27日為聲請人勝訴判決，判
25 命：(1)確認兩造間僱傭關係存在；(2)相對人應自113年6月8
26 日起至聲請人復職之日止，按月於每月10日給付聲請人5萬5
27 000元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按週年
28 利率5%計算之利息；(3)相對人應自113年6月8日起至聲請人
29 復職之日止，按月提繳3324元至聲請人勞工退休金個人專
30 戶，而駁回聲請人其餘之訴，有卷附本案訴訟判決可稽（見
31 本院卷第47-65頁）。揆諸前揭說明，聲請人所提本案訴訟第

01 一審法院既判決兩造僱傭關係存在，堪認聲請人就本件請求
02 之原因，及本案訴訟非無勝訴之望，已為釋明。

03 (二)聲請人就相對人繼續僱用非顯有重大困難已為釋明：

04 1.依經濟部商業司商工登記公示資料所示，相對人之實收資本
05 為1044億5000萬元(見本院卷第99頁)，可徵相對人係具相當
06 規模之企業，資力雄厚，難認相對人於本案訴訟期間以每月
07 薪資5萬5000元繼續僱用聲請人顯有重大困難。

08 2.相對人雖辯稱：伊收到與聲請人同屬財富管理部員工家屬申
09 訴，表示該員工對聲請人之行為心生畏懼，亦有多人表示不
10 願意與聲請人共事，伊若繼續僱用聲請人，勢必對伊公司管
11 理及工作氣氛造成強烈衝擊，影響公司紀律及員工士氣，顯
12 見伊繼續僱用聲請人實有重大困難等語。惟聲請人否認其有
13 相對人所指之猥褻犯罪行為，並提出前揭不起訴書以為釋
14 明，且此係是否構成合法解僱之爭執，本待本案訴訟認定，
15 核與繼續僱用顯有重大困難之判斷係屬二事。縱認聲請人有
16 相對人所指猥褻犯罪行為之疑慮，相對人非不得於暫時繼續
17 僱用期間，依原勞動契約之約定或勞動基準法之相關規定，
18 予以調整部門或工作項目、隔離辦公場域或採行遠距上班等
19 方式為因應，尚難據此逕認相對人繼續僱用聲請人顯有重大
20 困難。準此，相對人繼續僱用聲請人既無造成不可期待其接
21 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
22 情形，堪認聲請人就相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用
23 伊，無明顯障礙或發生重大損害之危險，非顯有重大困難乙
24 節，已為釋明。

25 3.相對人另辯稱聲請人於任職期間每月領取5餘萬元薪資，高
26 於國人每人每月消費支出，且聲請人之112年度財產總額為7
27 0餘萬元，113年陸續領取之獎金及紅利達36餘萬元，加以聲
28 請人自承單身，無須負擔扶養義務，並非無法維持基本生活
29 需要，況其已考取CFA證照，非不能另謀他職，實無定暫時
30 狀態處分必要云云。惟查，聲請人受僱於相對人擔任財富管
31 理部中等專員，人格及經濟上皆從屬於相對人，其工作乃人

01 格自我實現所不可或缺，遽遭相對人解僱，生活必受重大影
02 響。參以聲請人主張其遭相對人解僱後，頓失主要經濟收入
03 來源，至今並無於其他地方任職、受僱或取得勞務報酬，其
04 生活費用日漸拮据等情，業據本院調取其勞健保投保資料及
05 113年度財產所得資料為證(見本院卷限閱卷)，堪認聲請人
06 有持續工作以維持生計之強烈需求。又聲請人提起之本案訴
07 訟，訴訟標的金額逾150萬元，得上訴第三審，短期間未必
08 能夠確定，隨訴訟之漫長進行，聲請人前揭人格及經濟上損
09 害，恐持續擴大而達重大程度之虞，倘令相對人於本案訴訟
10 終結確定前繼續僱用聲請人，適足以防止前揭重大損害發
11 生，相對人雖因此須按月給付聲請人工資，但得受領勞務以
12 彌補，所蒙受之不利益應甚微小，且僱傭關係屬私權法律關
13 係，相對人為財務狀況健全之金融機構，相對人繼續僱用聲
14 請人非顯有重大困難，堪認尚不因此造成不可期待其接受之
15 經濟上負擔，與其他利害關係人之利益、法秩序之安定、和
16 平等公益無重大影響，聲請人所欲獲得之利益及防免之損
17 害，大於相對人可能造成之損害，而有定暫時狀態處分之必
18 要。況依勞動事件法第49條第2項規定，第一審法院判決僱
19 傭關係存在者，第二審法院即應依勞工之聲請為同條第1項
20 之處分，是揆諸前揭說明，聲請人所提本案訴訟，第一審法
21 院既已判決兩造間僱傭關係存在，如前所述，即應認相對人
22 無明顯障礙或將發生重大損害之危險，聲請人有受權利暫時
23 保護之必要性。相對人辯以聲請人生活未陷於困難而否定聲
24 請人有此項權利云云，委無足取。

25 4.相對人又抗辯系爭定暫裁定並無強制執行法第132條第2項之
26 適用，聲請人仍得聲請強制執行，並無不能實現情事，自不
27 得再行聲請云云。惟按民事訴訟法第532條規定之假處分，
28 與同法第538條至第538條之4之定暫時狀態處分，二者內容
29 或許有別，然均屬民事訴訟法第七編保全程序之規定，具有
30 保全程序之緊急性，如定暫時狀態處分久不執行，即與保全
31 程序之目的相違，是假處分之規定，於定暫時狀態之處分準

01 用之。故債權人如於收受定暫時狀態處分已逾30日期間而未
02 聲請執行時，該裁定及喪失執行名義之效力，債權人不得再
03 以該裁定為執行名義聲請強制執行(本院113年度法律座談會
04 民事類提案第14號研討結果參照)。再按有關勞動事件之處
05 理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制
06 執行法之規定，勞動事件法第15條定有明文。是聲請人收受
07 系爭定暫裁定後，逾30日未聲請執行，依勞動事件法第51條
08 準用強制執行法第132條第3項規定，該裁定即喪失執行名義
09 之效力，聲請人即不得再持系爭定暫裁定為執行名義對相對
10 人聲請執行。且聲請人先於114年3月10日寄發電子郵件，請
11 求相對人履行系爭定暫裁定，為相對人所拒，有卷附電子郵
12 件可憑(見本院卷第67-69頁)，嗣本案訴訟第一審判決聲請
13 人勝訴，聲請人於114年6月17日請求相對人復職，仍為相對
14 人所拒，亦有臺北台塑郵局605號存證信函可憑(見本院卷第
15 135-145頁)。足見系爭定暫裁定已無實現之可能，聲請人再
16 行聲請定暫時狀態處分，即有受權利保護之必要，相對人上
17 開所辯，並無足採。

18 (三)準此，聲請人所提本案訴訟，業經第一審法院判決兩造僱傭
19 關係存在，且相對人繼續僱用聲請人無明顯障礙，或將發生
20 重大損害之危險，而非顯有重大困難，已為釋明，即認有定
21 暫時狀態處分之必要。從而，聲請人依勞動事件法第49條第
22 2項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用
23 伊，並按月於次月10日給付伊薪資5萬5000元之定暫時狀態
24 處分，為有理由，應予准許。

25 (四)末按民事訴訟法第538條之4準用第536條第1項規定，定暫時
26 狀態處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目的，法院始
27 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
28 時狀態處分。勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿
29 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
30 職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單
31 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

01 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
02 地（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。本院
03 審酌聲請人依勞動事件法第49條第1項、第2項為定暫時狀態
04 處分之聲請，就確有定暫時狀態處分之請求及必要性已為釋
05 明，聲請人期間並無收入，命相對人繼續僱用聲請人，相對
06 人得受領聲請人所提供之對待給付，尚非對相對人之財產有
07 造成難以補償之重大損害，自無命聲請人供擔保後始得准為
08 定暫時狀態處分之必要。又命相對人繼續僱用聲請人，事涉
09 兩造間人格與經濟上從屬性之重建，聲請人重返職場實現自
10 我之人格利益，顯非相對人以金錢反供擔保足以補償，自無
11 命相對人反供擔保後得撤銷或免為處分之必要，併予敘明。

12 五、據上論結，本件聲請為有理由。爰裁定如主文。

13 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日
14 勞 動 法 庭

15 審 判 長 法 官 郭 顏 毓

16 法 官 陳 容 蓉

17 法 官 楊 雅 清

18 正本係照原本作成。

19 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
20 繳納抗告費新臺幣1500元。

21 中 華 民 國 115 年 2 月 2 日
22 書 記 官 黃 炎 煌