

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第7號

抗 告 人 六福開發股份有限公司

法定代理人 莊豐如

訴訟代理人 邱群傑律師

江愷元律師

上列抗告人因與相對人周濬緯間定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年12月6日臺灣新竹地方法院113年度勞全字第3號裁定，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、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀勞動事件法第15條準用民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人對原裁定不服提起本件抗告，已提出民事抗告狀、民事補充抗告理由狀（見本院卷第19至26、39至43頁），經本院通知相對人表示意見後，相對人亦提出民事抗告答辯狀（見本院卷第63至70頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、相對人聲請意旨略以：伊自民國102年10月21日起受僱於抗告人，擔任中區行銷處娛樂表演部副協理，每月薪資新臺幣（下同）8萬元，詎相對人於112年9月14日以伊有職場霸凌行為為由，將伊免職。惟伊並無職場霸凌行為，縱認有霸凌行為，情節亦非重大，抗告人未給予伊改善機會，違反解僱最後手段性原則，抗告人所為解僱係屬無效，伊已提起確認

01 兩造僱傭關係存在之訴（案列原法院113年度勞訴字第32號  
02 事件，下稱本案訴訟），應有勝訴之望，且抗告人資產高達  
03 156萬億餘元，員工人數亦達千人，繼續僱用伊並無重大困  
04 難，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命抗告人於本  
05 案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月15日前給付伊8  
06 萬元等語。

07 三、抗告人答辯及抗告意旨略以：相對人對部門下屬有職場不法  
08 侵害情事，且拒不承認，違反公司工作規則且情節重大，經  
09 伊終止兩造間之勞動契約，相對人就本案訴訟並無勝訴之  
10 望，且相對人無其他部門所需之專業和經驗，無法勝任其他  
11 部門之主管，倘給與相對人主管職薪資，將造成員工間待遇  
12 不公平，導致管理困難，而原表演部之員工亦懼怕相對人回  
13 復原職，伊實難繼續僱用相對人，另相對人尚有不動產及車  
14 輛等財產，非無資力維持生計，伊繼續僱用相對人之不利益  
15 顯較相對人不能於訴訟存續期間受僱於伊之不利益為大，尚  
16 無定暫時狀態處分之必要等語。

17 四、勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，  
18 且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼  
19 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  
20 1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，通常  
21 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
22 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  
23 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程  
24 序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上  
25 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  
26 競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌勞  
27 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  
28 所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應就個案  
29 具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其  
30 繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。又勞工提供勞務，  
31 除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失

01 工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技  
02 能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權  
03 受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅  
04 因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避  
05 免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工顯有重大困  
06 難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱  
07 用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡  
08 量比較以為決定。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，  
09 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  
10 擔、企業存續之危害或其他相類之情形。

#### 11 五、經查：

12 (一)相對人主張伊自102年10月21日起受僱於抗告人，擔任中區  
13 行銷處娛樂表演部副協理，每月薪資8萬元，詎相對人於112  
14 年9月14日以伊有職場霸凌行為為由，將伊免職。惟伊並無  
15 職場霸凌行為，縱認有霸凌行為，情節亦非重大，抗告人未  
16 給予伊改善機會，違反解僱最後手段性原則，抗告人所為解  
17 僱係屬無效，經調解不成立後，伊已提起確認兩造僱傭關係  
18 存在之訴，且已提起本案訴訟請求確認兩造僱傭關係存在，  
19 應有勝訴之望等情，業據提出新竹縣政府勞資爭議調解紀  
20 錄、抗告人112年9月14日公告、本案訴訟111年7月16日言詞  
21 辯論筆錄等件為證（見原法院卷第31至33、109至113頁），  
22 堪認相對人就兩造僱傭關係存在與否所生爭執之法律關係已  
23 提起本案訴訟，且相對人是否確有霸凌行為及抗告人逕予解  
24 僱是否符合解僱最後手段性原則而合法有效，存有疑義，仍  
25 待本案訴訟調查審認，堪認相對人就其本案訴訟有勝訴之  
26 望，已為釋明。抗告人雖辯稱：相對人對部門下屬有職場不  
27 法侵害情事，且拒不承認，違反公司工作規則且情節重大，  
28 經伊終止兩造間之勞動契約，相對人就本案訴訟並無勝訴之  
29 望云云，並提出抗告人離職員工問卷、受害人信函、表演部  
30 新任主管聲明為證（見原法院卷第75至98頁）。惟定暫時狀  
31 態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之

01 聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，  
02 抗告人終止兩造勞動契約是否合法，核屬本案訴訟實體上之  
03 爭執，尚待本案訴訟審認，非於本件保全程序所得審究。故  
04 抗告人前揭所辯，尚非可採。

05 (二)查相對人110年至112年最主要收入來源為任職於抗告人公司  
06 之薪資，名下有不動產、車輛及投資等數筆財產，有稅務查  
07 詢結果可佐（見原法院限閱卷第3至19頁），可見薪資收入  
08 對相對人維持生活家計有重大影響，而抗告人實收資本額為  
09 19億1312萬8300元，113年累計營收為23億103萬9000元，有  
10 抗告人公司公開資訊觀測站之營收資訊可參（見本院卷第79  
11 至80頁），抗告人並自承公司常態時正職員工人數約為800  
12 人（見本院卷第23頁），可見抗告人資本規模及營收金額龐  
13 大，員工人數眾多，堪認抗告人如繼續僱用相對人，並無造  
14 成不可期待之經濟負擔。縱認相對人因職場霸凌爭議而不適  
15 合再擔任原本部門之主管職務，以抗告人之企業規模，非不  
16 能經由教育訓練，改調相對人擔任其他職務，輔以適當之指  
17 揮、監督，亦避免相對人與爭議相關之被害人職務上之接  
18 觸，自不能僅因有職場霸凌之爭議，即可逕認繼續僱用相對  
19 人會造成公司營運上之重大困難。衡酌抗告人雖因此而有暫  
20 時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，惟此相  
21 較相對人因失去工作可能造成之人格及經濟上損害而言，抗  
22 告人繼續僱用相對人所受之損害顯然較小，堪認相對人就抗  
23 告人繼續僱用相對人非顯有重大困難一節，亦已為釋明。

24 (三)抗告人雖辯稱：相對人尚有不動產及車輛等財產，非無資力  
25 維持生計云云。然勞工提供勞務本兼具有人格上自我實現之  
26 目的，勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之  
27 定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝  
28 訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，自不  
29 得以相對人有資力足以維持生計，即謂無防止發生重大之損  
30 害或避免急迫之危險等必要。故抗告人前揭所辯，要無可  
31 採。

01 六、綜上所述，相對人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用  
02 相對人非顯有重大困難之定暫時狀態處分之請求及原因已為  
03 釋明，其請求命抗告人應暫時回復兩造僱傭關係，並按月給  
04 付工資，為有理由，應予准許。原裁定准許抗告人於本案訴  
05 訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人8萬  
06 元，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無  
07 理由，應駁回其抗告。

08 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

09 中 華 民 國 114 年 2 月 24 日  
10 勞 動 法 庭

11 審判長法官 邱育佩  
12 法官 許炎灶  
13 法官 郭俊德

14 正本係照原本作成。

15 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  
16 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  
17 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 24 日  
19 書記官 林虹雯