

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第4號

抗 告 人 尤宸燁

相 對 人 財團法人消防安全中心基金會

法定代理人 陳文龍

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國113年12月4日臺灣桃園地方法院113年度勞全字第13號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定關於駁回抗告人後開第二項聲請部分，及聲請訴訟費用之裁判均廢棄。

相對人於臺灣桃園地方法院一一三年度勞訴字第一四八號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並自民國一一三年七月起按月給付抗告人新臺幣柒萬貳仟壹佰元。

其餘抗告駁回。

聲請及抗告訴訟費用由相對人負擔十分之九，餘由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國90年7月1日起受僱於相對人，離職前擔任專門委員，薪資新臺幣（下同）7萬2,100元（下稱系爭勞動契約），並約定春節給付1.5個月薪資，端午節、中秋節各給付0.5個月薪資。相對人於113年4月30日以伊協助同事即第三人賴日強向監察院及消防署檢舉情事為由，將伊停職，伊同日申請勞資爭議調解，詎相對人於調解期間之113年5月29日，以伊違反人事管理規則第80條第5目、第14目、第19目規定，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，於113年6月18日再行終止系爭勞動契約，已逾勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，亦違反勞資爭議處理法第8條規定。另伊

01 提供媒體及協助賴日強向主管機關檢舉之資料均屬事實，且
02 涉及大眾消防安全，伊因此遭解僱，應類推適用勞基法第74
03 條第3項規定認解雇無效。伊已向原法院提起確認僱傭關係
04 存在等事件（案列113年度勞訴字第148號，下稱本案訴
05 訟），非無勝訴之望，且相對人112年度預算結餘達1,425萬
06 0,287元，累積現金達1億1,883萬6,982元，繼續僱用伊非有
07 重大困難。伊為家中唯一經濟來源，需扶養父母、配偶及幼
08 女，確有持續工作維持家庭生計之需求。爰依勞動事件法第
09 49條第1項規定，聲請為「相對人於本案訴訟終結確定前，
10 應繼續僱用抗告人，並自113年7月起按月給付抗告人7萬
11 2,100元、自114年起每年春節給付抗告人10萬8,150元、自
12 114年起每年端午節給付抗告人3萬6,056元、及自113年起每
13 年中秋節給付抗告人3萬6,050元」之定暫時狀態處分裁定。

14 二、相對人答辯意旨略以：抗告人教唆賴日強蒐集資料，分別向
15 消防署、監察院、臺灣公益揭弊暨吹哨者保護協會、法務部
16 及新聞媒體提出檢舉及陳情，違反工作規則情節重大，賴日
17 強已在行政調查會議中坦承此情，並提供其與抗告人Line對
18 話紀錄，故抗告人並未釋明本案訴訟有勝訴之望。抗告人所
19 為對伊及多位現職同仁名譽造成重大傷害，並使伊廠商及實
20 驗室資料洩漏曝光，動搖廠商對伊保密能力之信心，兩造已
21 無勞資信任關係可言，如容任抗告人繼續任職，勢必造成同
22 仁無法安心工作，亦使廠商對伊內部控管產生質疑，將使伊
23 經營有發生不能預期損害之虞，伊繼續僱用抗告人顯有重大
24 困難。抗告人正值盛年，亦有相當工作經驗，於本案訴訟期
25 間，應可暫覓其他工作獲取報酬。伊所給付之年終獎金、端
26 午節獎金、中秋節獎金均非經常性給與，非屬勞基法規定之
27 薪資等語。

28 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
29 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
30 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
31 條第1項定有明文。參酌立法理由：勞動事件之勞工，通常

01 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
02 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
03 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
04 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。
05 又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟
06 法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體
07 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
08 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
09 照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱
10 用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續
11 之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁
12 定意旨參照）。

13 四、經查：

14 (一) 抗告人主張：伊自90年7月1日起受僱於相對人，離職前擔任
15 專門委員，薪資7萬2,100元，相對人於113年4月30日以伊協
16 助同事賴日強向監察院及消防署檢舉情事為由，將伊停職，
17 伊同日申請勞資爭議調解，相對人於調解期間之113年5月29
18 日，以伊違反人事管理規則第80條第5目、第14目、第19目
19 規定，依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，
20 於113年6月18日再行終止系爭勞動契約，並不合法等情，業
21 據提出桃園市政府勞資爭議調解記錄、相對人113年4月30
22 日、113年5月29日、113年6月18日人事令為證（見原法院卷
23 第17至25頁），應認為抗告人已釋明本件請求之原因，及本
24 案訴訟非無勝訴之望。至於相對人終止系爭勞動契約是否違
25 反勞資爭議處理法第8條、勞基法第12條第2項、或因類推適
26 用勞基法第74條第3項規定而無效等節，核屬本案實體爭執
27 事項，要非本件保全程序所得審究。

28 (二) 抗告人復主張：相對人112年度預算結餘達1,425萬0,287
29 元，累積現金達1億1,883萬6,982元，繼續僱用伊非有重大
30 困難等情，業據提出相對人收支營運表、現金流量表可考
31 （見本院卷第26、27頁），足認抗告人就相對人繼續僱用非

01 顯有重大困難亦已為釋明。相對人雖辯稱：抗告人所為對伊
02 及多位現職同仁名譽造成重大傷害，兩造已無勞資信任關係
03 可言，如抗告人繼續任職勢必造成同仁無法安心工作，亦使
04 廠商對伊內部控管產生質疑，伊繼續僱用抗告人顯有重大困
05 難云云。經查抗告人職務為專門委員，非屬高階主管，惟相
06 對人仍得以提供與抗告人職能相當工作之方式，繼續僱用抗
07 告人，並以工作規則或其他適法之管理手段指揮、監督抗告
08 人提供勞務。且縱使繼續僱用抗告人將影響其他員工之工作
09 情緒，或影響廠商質疑相對人之內部控管機制，相對人仍得
10 經由調整部門及工作項目等事務管理方式加以防免，尚無從
11 據此認定相對人將因繼續僱用抗告人而遭受不合理之經濟上
12 負擔及存續上危害。相對人復未能釋明繼續僱用抗告人有何
13 可能造成不可期待其接受之經濟上負擔、企業存續之危害或
14 其他相類之情形。是相對人於此所辯，實難憑採。

15 (三)相對人另辯稱：抗告人正值盛年，亦有相當工作經驗，於本
16 案訴訟期間，應可暫覓其他工作獲取報酬云云。然抗告人於
17 相對人終止系爭勞動契約後並未在他處任職，有勞保災保被
18 保險人投保資料表可憑（見本院卷第39、41頁）。另參諸抗
19 告人112年度綜合所得稅各類所得資料清單所載（見原法院
20 卷第39頁），任職相對人之薪資所得為抗告人112年度唯一
21 所得來源，自難認抗告人無繼續受僱相對人以維持生計之強
22 烈需求。況勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院本不得僅
23 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
24 免急迫之危險等必要。故相對人就此所辯，難認有理。

25 (四)至抗告人固聲請相對人於本案訴訟終結確定前，自114年起
26 每年春節給付抗告人10萬8,150元、自114年起每年端午節給
27 付抗告人3萬6,056元、及自113年起每年中秋節給付抗告人
28 3萬6,050元。但依勞基法施行細則第10條第3款規定，春
29 節、端午節、中秋節給與之節金並非勞基法第2條第3款之工
30 資，抗告人此部分聲請，自無從准許。

31 五、從而，抗告人聲請定暫時狀態處分，請求命抗告人於本案訴

01 訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並自113年7月起按月給
02 付抗告人7萬2,100元，核屬有據，應予准許，逾此範圍之聲
03 請，則無理由，應予駁回。原裁定就前開應准許部分，駁回
04 抗告人此部分聲請，容有未洽，抗告意旨指摘原裁定此部分
05 不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院予以廢棄，並裁定如
06 主文第2項所示。至於抗告人聲請不應准許部分，原裁定駁
07 回抗告人此部分聲請，並無不合，抗告意旨指摘原裁定此部
08 分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其抗告。

09 六、據上論結，本件抗告一部為有理由，一部為無理由，爰裁定
10 如主文。

11 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
12 勞 動 法 庭

13 審 判 長 法 官 邱 琦

14 法 官 高 明 德

15 法 官 張 文 毓

16 正本係照原本作成。

17 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
18 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
19 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

21 書 記 官 劉 文 珠