臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗更一字第3號

抗　告　人　朱紘緯

上列抗告人因與相對人台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年7月21日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第33號裁定提起抗告，經最高法院發回更審，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告及發回前再抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理　由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國93年7月12日至97年1月18日受僱於相對人，於99年2月1日再度受僱於相對人，嗣升遷為○○廠區臺灣環境安全衛生（EHS）資深經理（下稱系爭契約）。相對人於114年農曆年假結束後，以○○廠區自111年至113年間發生多起安全事件，且伊未依其規範將上開事件登錄於3M全球事故管理系統，反而隱匿上情，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭契約。惟伊固疏未輔導各部門人員將上開事件登錄於系統，但非故意隱匿，亦未指示下屬不予通報。且伊縱有疏失，然相對人未採用其他懲戒手段，已違反解僱之最後手段性原則，其終止系爭契約並不合法。伊業提起確認僱傭關係存在等訴訟，經原法院以114年度重勞訴字第54號案件審理（下稱本案訴訟），顯有勝訴之望。又相對人隸屬3M集團，資本額達4億5,000萬元，如以原職繼續僱用伊或調動職位，非顯有重大困難，原裁定駁回伊定暫時狀態處分之聲請，應有違誤。爰提起本件抗告，請求廢棄原裁定，命相對人應於本案訴訟終結確定前繼續僱用伊，並按月於25日前給付伊薪資26萬8,473元，另於每月2月25日前給付伊利潤獎金32萬2,521元，及按月提撥勞工退休金1萬2,000元至伊設於勞動部勞工

保險局之勞工退休金專戶、提繳員工福利儲蓄信託金1萬3,978元至伊設於中國信託商業銀行之員工福儲信託專戶等語。

二、相對人則以：抗告人於任職期間，違反職業安全衛生相關規範及內部事故通報制度，致兩造間信賴關係破裂，伊依勞動基準法第12條第1項第4款規定終止系爭契約，自屬合法。又抗告人提起之本案訴訟，業經原法院為抗告人全部敗訴之判決，且兩造信賴關係已嚴重破裂，伊繼續僱用抗告人亦有重大困難，爰請求駁回抗告等語。

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望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，固為勞動事件法第49條第1項定有明文。惟若兩造於本案訴訟所爭執之法律關係，業經法院判決確認不存在確定，則勞工仍為定暫時狀態處分之聲請，已無實益，即屬欠缺權利保護必要。經查抗告人於原法院提起本案訴訟，業經原法院認定相對人終止系爭契約為合法，抗告人之本案請求為無理由，並於115年8月14日以114年度重勞訴字第54號判決駁回抗告人之訴及假執行之聲請，抗告人未聲明不服，已於115年9月14日確定，有本案判決、本院公務電話紀錄可稽（見本院卷第11-32、95頁），並經本院調取本案電子卷證核閱無誤。則兩造於本案訴訟所爭執之系爭契約關係，既經法院判決確認不存在確定，則依上說明，抗告人仍為本件定暫時狀態處分之聲請，已無實益，核屬欠缺權利保護必要，並無理由。從而，原裁定駁回抗告人本件定暫時狀態處分之聲請，理由雖有不同，結論則無二致，應予維持。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。

四、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

民事第十庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　溫祖明

法　官　邱靜琪

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。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　張淨卿