

最高法院民事裁定

111年度台抗字第200號

再 抗 告 人 渣打國際商業銀行股份有限公司

法 定 代 理 人 龐維哲

訴 訟 代 理 人 陳金泉律師

李瑞敏律師

葛百鈴律師

上列再抗告人因與陳逸傑間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國110年12月22日臺灣高等法院裁定（110年度勞抗字第40號），提起再抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄，應由臺灣高等法院更為裁定。

理 由

本件相對人陳逸傑因向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）提起請求確認僱傭關係存在等訴訟（109年度重勞訴字第73號，下稱本案訴訟），聲請定暫時狀態之處分，請求再抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付薪資，臺北地院裁定予以駁回。相對人不服，對之提起抗告。原法院以：相對人主張伊原任職於再抗告人板橋分行經理，每月薪資新臺幣（下同）18萬6612元，該分行於民國109年3月間遭客戶申訴理專胡雅惠以不當方式引導其購買超出風險屬性的高風險產品，並預先指導「投資適合度風險分析問卷」（下稱CIP）之填寫方式及如何回應銀行客服人員來電相關回答，使其投資適合度分析風險等級結果錯誤升級至第6級（非常積極型）（下稱客訴事件），然伊對胡雅惠上開行為事前均不知情，亦未曾同意違規留單或干擾再抗告人之調查程序，再抗告人之集團行為準則、業務人員準則、行外收件流程、投資適合度分析CIP銷售流程、集團調查準則、人員管理政策等（合稱工作規則）均未經公告，伊自不受拘束，伊處理客訴事件並無違失，縱有違失，情節亦非重大，再抗告人於109年8月17日依勞動基準法第12條第1項第4款規定，逕予終止

兩造間之勞動契約，違反解僱最後手段性原則，並逾30日除斥期間而的不合法，兩造間僱傭關係存在等情，已提出電子郵件、訪談紀錄、調查報告等為證，堪認已就本案請求有勝訴之望為釋明。再抗告人具有相當組織規模，資本龐大，並持續徵才，是命其繼續僱用相對人，非顯有重大困難。雖再抗告人辯稱：相對人多次事先同意並要求作業助理配合理專違規，更在事後進行內部調查時編造謊言並教導胡雅惠說謊，及建議胡雅惠、作業人員黃依齡刪除LINE紀錄、簡訊等違反工作規則行為（合稱違規行為），致雙方間已無信任關係，更破壞消費者與再抗告人間之信賴等語，惟此乃本案訴訟實體上認定解僱有無理由之問題，非定暫時狀態處分程序所應解決者。又相對人主張其於銀行業擔任高階經理，因遭再抗告人解僱，已無法於銀行業覓得符合其專業之職務等情，亦據提出其應徵星展銀行、元大銀行未獲錄取原因之對話紀錄、電子郵件以為釋明，相對人於本案訴訟期間有繼續工作以維持其職業上技能及競爭力之需求，此為勞動事件法第49條保護勞工工作權、人格權之規範目的。相對人既已釋明其本案訴訟有勝訴之望、再抗告人繼續僱用非顯有重大困難，即應依同條第1項規定命再抗告人繼續僱用相對人，要與相對人之經濟狀況得否維持其基本生活需要無關。因而廢棄臺北地院所為駁回聲請之裁定，改裁定准許相對人之聲請。

惟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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認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訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或

01 競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。
02 是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足
03 以維持生計，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，則應依利益衡量原
05 則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續
06 僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。查再抗告人於
07 事實審抗辯：分行經理人工作兼具公益性質，除帶領分行獲利外
08 ，亦須兼顧金融消費者權益暨金融風險控管與金融秩序維護之責
09 ，伊因客訴事件與客戶黃吳秋美和解，並賠付上百萬元，不但使
10 金融消費者喪失對伊之信賴，相對人之違規行為亦破壞兩造間之
11 信任關係，伊繼續僱用相對人顯有重大困難，而相對人於108年
12 、109年之年薪各為359萬8626元、277萬4427元，另於109年受領
13 獎金上百萬元，加計基金收入52萬餘元，亦近200萬元，非不能
14 維持基本生活需求等語，已就其營業特性及相對人之工作性質，
15 說明其因定暫時狀態處分所受之不利益，則兩造各自因准駁相對
16 人聲請所受損害或不利益為何？究以何者為重？乃原審未遽就二
17 者為比較衡量，遽謂此屬本案訴訟認定解僱有無理由之問題，非
18 定暫時狀態處分程序所應解決，而為再抗告人不利之論斷，難謂
19 無適用法規顯有錯誤之情事。再抗告意旨，指摘原裁定違背法令
20 ，求予廢棄，非無理由。

21 據上論結，本件再抗告為有理由。依民事訴訟法第495條之1
22 第2項、第477條第1項、第478條第2項，裁定如主文。

23 中 華 民 國 111 年 3 月 31 日

24 最高法院勞動法庭

25 審判長法官 高 孟 焄

26 法官 彭 昭 芬

27 法官 蘇 芹 英

28 法官 徐 福 晉

29 法官 邱 璿 如

30 本件正本證明與原本無異

31 書記官

01 中 華 民 國 111 年 4 月 7 日