

臺灣高等法院高雄分院民事裁定

114年度勞抗字第13號

抗 告 人 資旅軟體開發有限公司

法定代理人 翟洪鋒

相 對 人 謝明純

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年10月31日臺灣高雄地方法院114年度勞全字第7號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告意旨略以：相對人違反勞動契約情節重大，抗告人係合法解僱相對人，且抗告人無法管理相對人，自不宜使相對人回任公司。又抗告人民國113年度之營業收入僅新臺幣（下同）233萬元，繼續僱用相對人顯有困難。再者，相對人於遭解僱後仍可出國旅遊，足見其生活優渥，非不能維持基本生活需求。為此爰提起本件抗告，請求廢棄原裁定，駁回相對人之聲請等語。

二、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。揆諸立法理由明載：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

01 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
02 全程序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生
03 活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
04 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟
05 酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
06 第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應
07 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
08 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量，不得僅以勞
09 工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要
10 （最高法院113年度台抗字第819號裁定參照）。又參酌勞動
11 事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就
12 其「本案訴訟有勝訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大
13 困難」，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指
14 繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企
15 業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字
16 第2號裁定意旨參照）。

17 三、本件相對人主張其受僱於抗告人公司任職，遭抗告人於114
18 年5月間違法終止勞動契約後，已向原法院提起確認僱傭關
19 係存在等訴訟等情，有起訴狀、聘僱合約書、終止勞動契約
20 通知書、出勤改善通知函、電子郵件截圖、通訊軟體對話紀
21 錄、勞資爭議調解紀錄等資料在卷可稽（見原審卷第11至54
22 頁），堪認相對人就本案訴訟，有相當程度之勝訴可能性已
23 為釋明。抗告人雖主張相對人違反勞動契約情節重大，其係
24 合法解僱相對人云云，惟此要屬兩造對於本案實體事項之爭
25 執，尚非本件定暫時狀態程序所得審究，抗告人執此主張應
26 駁回相對人之聲請，自無可採。

27 四、又抗告人資本總額達29,722,532元（見原審卷第9頁），且
28 於104人力銀行仍持續刊登徵才廣告，此為抗告人自承在卷
29 （見本院卷第49頁），並有104人力銀行網頁資料在卷可稽
30 （見原審卷第349頁）。而抗告人於上述104人力銀行網頁資
31 料自行登載員工人數為100人，並向本院陳報114年11月份實

01 際員工人數為62人，有投保/提單位基本資料佐證（見本院
02 卷第49至51頁），顯見抗告人並非小型或資金窘迫之公司，
03 抗告人依終止勞動契約前原工作繼續僱用相對人並給付工
04 資，對其營運及經濟負擔，依形式上觀之，尚不致有何重大
05 不利顯有困難情事。

06 (一)抗告人雖抗辯其113年度之營業收入僅233萬元（見原審卷第
07 95頁），繼續僱用相對人顯有困難云云，惟經本院函請抗告
08 人提供111年度迄今之財務報表，遭抗告人以涉及營業秘密
09 等為由拒絕（見本院卷第49頁），以抗告人既自承實際僱用
10 員工人數達62人，且登記資本總額復接近3,000萬元，加以
11 抗告人仍於持續刊登徵才廣告，顯見抗告人除有足夠之財力
12 以負擔眾多員工之工資及日常營業所需資金外，亦持續有人
13 力需求，自無從以抗告人113年度營業收入僅數百萬元，且
14 拒絕提供財務報表之情況下，即能遽認抗告人繼續僱用相對
15 人顯有困難，其前述抗辯，自難認可採。

16 (二)抗告人雖再抗辯無法管理相對人，不宜使相對人回任公司云
17 云，惟此均係抗告人嗣後有無依法或工作規則等，對相對人
18 為適當指揮監督之問題，要無從執此即能認抗告人如繼續僱
19 用相對人，會對其存續造成危害或其他相類情形，足認抗告
20 人繼續僱用相對人非顯有重大困難。

21 (三)至抗告人雖再主張相對人非不能維持基本生活，然相對人受
22 僱於抗告人，提供勞務為其生活重要活動，而勞動事件法第
23 49條第1項規範之目的，非僅暫時性滿足勞工生活上急迫需
24 求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，
25 涉及其工作權、人格權之保護。亦即勞工提供勞務，除獲取
26 工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，
27 不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競
28 爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損
29 害，是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有
30 資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫
31 之危險等必要，抗告人所辯難認有憑。

01 五、未查，兩造就相對人自114年4月起薪資已調整為50,164元，
02 且於次月1日領取上個月全月薪資等情不爭執（見原審第319
03 至320頁）。故相對人聲請抗告人於原法院114年度勞補字第
04 190號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用
05 之，並按月於次月1日給付相對人50,164元，自有所據，應
06 予准許。又原審審酌相對人雖曾以遠端方式提供勞務，惟於
07 兩造勞僱關係不佳之情形下，為避免使雇主對勞工之監督管
08 理權受過度限制，認相對人於繼續僱用期間之工作地點，應
09 由抗告人指定，並於理由諭知如抗告人指定之工作地點距相
10 對人日常居住地30公里以上，應提供必要之協助，核無不
11 當。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予
12 駁回。

13 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

14 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日

15 勞動法庭

16 審判長法官 黃宏欽
17 法官 謝雨真
18 法官 劉傑民

19 以上正本證明與原本無異。

20 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造
21 當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,500元。再為
22 抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。
23 如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

24 中 華 民 國 115 年 1 月 21 日

25 書記官 王秋淑

26 附註：

27 再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告
28 人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
29 經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

30 再抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起
31 再抗告或委任時釋明之。