

臺灣新竹地方法院民事裁定

114年度勞全字第16號

聲 請 人 Adarsh Samrat Sundaraneedi

代 理 人 楊敏玲律師

相 對 人 奧地利商艾美斯電子東科技有限公司台灣分公司

法定代理人 雷孟斯 Lemmens Peter Staf

代 理 人 洪榮宗律師

賴建宏律師

複 代理人 張皓程律師

胡淑莉

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

一、相對人於本院114年度重勞訴字第15號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人。

二、聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)、聲請人原為奧地利商艾美斯電子東科技有限公司（IMS Nano fabrication GmbH，下稱：IMS公司）之員工，任職期間為民國104年1月7日至107年11月15日，後因具有專業知識而獲得德國公司青睞，移居到德國工作，嗣因IMS公司為了擴展台灣市場，再次找上聲請人，請求聲請人協助其至台灣擴展業務，經聲請人同意至IMS公司台灣分公司即相對人公司工作，兩造並協商僱傭之條件而簽訂僱傭契約。聲請人於110年9月1日起先是在台擔任客戶應用工程師（Customer Application Engineer），主要負責與客戶溝通及提供支援之業務，嗣因主管認為聲請人在奧地利累積的專業經驗與能力，

對公司文件系統及知識管理有重大貢獻價值，自113年6月將其職務調整為文件工程師（Documentation Engineer），由聲請人負責推動「DocServe」專案並進行員工教育訓練，聲請人成功交付任務並獲得公司內部獎勵與肯定。豈料，相對人代表人雷孟斯於114年8月1日下午，無預警告知聲請人立即被資遣，相對人資賴蕙嘉並稱係以勞動基準法（下稱：勞基法）第11條第4款規定終止勞動契約，且利用聲請人係外國人，對於我國法令不熟稔，要求聲請人立即簽立保密協議及同意離職書，並將聲請人簽署之資遣通知書及離職交接清單文件收走，企圖製造出係聲請人自行離職之假象。然依據相對人經濟部商工登記公示資料及人力銀行招募資料所示，相對人仍以electron-based multi-beam技術為公司業務，並無實質變動，相對人並於聲請人被資遣後持續招募新的工程師，於114年8月14日、8月24日及9月1日對外大肆招募七個職位，其中有五個職位都符合聲請人之能力，蓋在聲請人轉任成文件工程師之前，聲請人原來的職位就是半導體應用工程師，而在相對人所招募之職位包括五個與Application Engineer（應用工程師）及Team Leader Service Support（服務支援領導）有關之職務，都是聲請人來台時所提供服務，顯見相對人只是以一個藉口來資遣聲請人，並無業務性質變更情事及減少勞工之必要。且相對人依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約，尚須「無適當工作可供安置時」，相對人未就聲請人為其他適當工作之安置，其終止勞動契約即不合法，聲請人並已向本院起訴請求確認雙方僱傭關係存在，經本院114年度重勞訴字第15號確認僱傭關係存在等事件受理（下稱：本案訴訟）。

(二)、本件相對人終止兩造間之勞動契約，既有前述未合於勞基法第11條第4款要件之情事，其終止勞動契約自屬無效，兩造間僱傭關係繼續存在，聲請人於本案訴訟顯有勝訴之望。又IMS公司全球資本額達美金430億元（因其並非上市公司，只能從Intel將IMS股權10%賣給台積電之價值計算），相對人

01 為IMS公司台灣分公司，係資本額新臺幣（下同）1500萬
02 元、員工達百人以上規模之法人，且為台灣積體電路製造股
03 份有限公司（TSMC，下稱：台積電）重要設備商，每年營收
04 達上億元，並持續徵求「應用工程師」等職缺需求，足徵相
05 對人具相當規模及有持續營運及徵才之事實，可認相對人繼
06 續僱用聲請人非顯有重大困難，尚無不可期待其接受之經濟
07 上負擔。而聲請人主要收入來源為相對人給付之薪資，無其
08 他收入，名下除一部二手車外，並無其他不動產或動產，因
09 遭相對人違法資遣，頓失經濟來源，另需支付房租3萬3千
10 元、每月生活開銷2萬、配偶及配偶之妹妹及其子來台生活
11 費用2萬、車子保養5千、父母及配偶祖父母每月生活費及醫
12 療費3萬等，縱本件定暫時狀態處分之聲請毋庸考量勞工資
13 力，然聲請人將會因相對人終止勞動契約無固定薪酬，陷於
14 生活拮据，且相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給
15 付支出勞務報酬、事務調整等之不便，然相對人繼續僱用聲
16 請人，相對人得受領聲請人提供勞務之對待給付，並非對相
17 對人財產有造成難以補償之重大損害情形，自有定暫時狀態
18 處分之必要。

19 (三)、從而，聲請人已就本件確有定暫時狀態處分之原因及必要為
20 相當之釋明，且命相對人繼續僱傭聲請人，相對人得受領聲
21 請人提供勞務之對待給付，並非對相對人財產有造成難以補
22 償之重大損害情形，尚無命聲請人供擔保後始得准為定暫時
23 狀態處分之必要，爰依勞動事件法第49條第1項、第3項規
24 定，聲請准予免供擔保定暫時狀態處分，命相對人於本案訴
25 訟終結確定前應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人薪資、
26 為聲請人繳納勞工保險與全民健康保險費用，及於每年1月1
27 日及7月1日前各給付固定之獎金以及於3月5日前給付前一年
28 總年資百分之7之獎勵等語。並聲明：相對人於本案訴訟終
29 結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月25日前給付聲
30 請人171,112元，按月為聲請人繳納健保費用6,110元、勞保
31 費用1,053元，及於每年1月1日及7月1日前各給付171,112元

01 固定之獎金以及於3月5日前給付前一年總年資百分之7獎
02 勵。

03 二、相對人陳述意旨略以：

04 (一)、相對人總公司即IMS公司主要從事「多重電子束光罩寫入
05 機」(Multi-Beam Mask Writer, 下稱: MBMW)之開發製
06 造, MBMW係製作先進製程晶圓罩所必備之高精密設備, 全球
07 晶圓代工廠之龍頭台積電因而成為相對人總公司最大客戶之
08 一。而聲請人原於相對人「訓練與文件」(Training and D
09 ocumentation)部門擔任文件工程師(Documentation Engi
10 neer), 主要工作內容係專門為台灣分公司撰寫操作手冊及
11 標準作業程序(SOP), 並針對總部未提供之主題進行編
12 寫。本件相對人發生勞基法第11條第4款「業務性質變更,
13 有減少勞工之必要」之背景, 係相對人最重要之客戶台積電
14 決定至少延後三年導入新世代High-NA EUV技術, 台積電從
15 而也暫不會採購搭配新世代High-NA EUV技術之MBMW高階設
16 備, 此等決定全然推翻相對人集團原先之市場預測, 大幅衝
17 擊未來至少三年之MBMW高階設備銷售數字, 相對人集團為因
18 應前述外在環境及市場變化, 乃進行全球組織之調整, 鑑於
19 在台單獨設立文件工程師乙職之執行成效有限, 且聲請人負
20 責之「DocServe」專案亦結案告一段落, 從而裁撤相對人在
21 台專屬之文件工程師乙職, 回歸由相對人總公司「文件與認
22 證」(Documentation and Certification)部門統籌操作
23 手冊及標準作業程序等文件之維護工作, 相對人在台之「訓
24 練與文件」(Training and Documentation)部門亦隨之改
25 組為「訓練」(Training)部門。基此, 聲請人負責之專案
26 已完成, 已無應繼續執行之工作項目, 且其與相對人間之勞
27 動契約本質屬定期勞動契約, 相對人亦無續聘聲請人之必
28 要, 相對人遂於114年8月1日依勞基法第11條第4款規定資遣
29 聲請人。至有關安置聲請人乙事, 因聲請人於擔任相對人應
30 用工程師期間, 工作能力及紀律不佳, 更擅離職守, 而遭客
31 戶台積電明確向相對人表示應自支援台積電的工作團隊中排

01 除，故相對人孰無可能安排其回任應用工程師繼續服務台積
02 電，相對人公司確無適當工作可安置聲請人。鑑於相對人在
03 台已無適合聲請人之職缺，相對人基於善意亦表示願將聲請
04 人之履歷轉送至相對人總公司或其他海外關係企業之相關部
05 門，孰料此提議竟遭聲請人拒絕，表示無法接受調任至新竹
06 以外之任何地區，仍堅持回復已遭裁撤之文件工程師原職，
07 足見相對人確已盡安置聲請人之能事。又相對人已依法給付
08 聲請人足額之資遣費並提供其完整離職文件，無聲請人不實
09 指控之情事存在，聲請人實未釋明其就本案訴訟有相當程度
10 勝訴可能。

11 (二)、而相對人公司已無適當職缺可繼續僱傭聲請人，且聲請人確
12 實遭台積電新竹廠列為黑名單，兩造間之信賴關係已蕩然無
13 存，價值觀存在重大落差，若令聲請人回复任何需要第一線
14 與台積電接洽之職缺，勢將破壞相對人公司與台積電之合作
15 關係，使相對人公司集團承受重大不利益而確有重大困難。
16 且聲請人於相對人公司服務四年期間已獲取至少919萬元之
17 薪資及資遣費，顯見其並無生計上之重大困難，聲請人僅片
18 面空泛陳稱需支出各項費用，未釋明各項支出之必要性，復
19 未提出任何足以釋明其因遭受解僱而陷入不能維持生計之證
20 據資料，難認本件有防止發生重大損害或避免急迫危險之必
21 要性。

22 (三)、退萬步言之，勞工得聲請定暫時狀態處分之事項，僅限於
23 「繼續僱用」及「給付工資」，若非屬繼續僱用，或非屬工
24 資之範疇，自不在定暫時狀態處分依法所得請求之範圍內。
25 聲請人聲明請求相對人給付每年1月1日及7月1日前各給付17
26 1,112元之固定獎金，及於3月5日前給付前一年總年資百分
27 之7獎勵部分，係基於因公司業績達標而給予勞工獎勵，核
28 其性質洵屬恩惠性之給予，而非勞工提供勞動力之對價。甚
29 且，因各年度是否達標具高度不確定性並繫於管理階層依每
30 年度公司業績達標標準而在百分之7的範圍內為調整，績效
31 獎金金額不固定，故亦不具經常性之特徵，而非屬於工資，

01 故聲請人此部分之請求，洵屬無稽，依法應予駁回等語。並
02 聲明：1、聲請駁回。2、如受不利之處分，願供擔保請准免
03 為定暫時狀態處分。

04 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
05 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
06 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，勞動事件法第
07 49條第1項定有明文。觀諸其立法理由載明：「勞動事件之
08 勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
09 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
10 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
11 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為
12 暫時權利保護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特
13 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
14 法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由
15 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准
16 許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案
17 具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否
18 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量」等語，並參
19 以勞動事件審理細則第80條第2項明定勞工為上開暫時狀態處
20 分之聲請，應釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱
21 用非顯有重大困難等事實；所謂釋明，係指法院就某項事實
22 之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就
23 當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主
24 張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、9
25 8年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參
26 照），則如勞工就勞動事件法第49條第1項所定事由已為相
27 當之釋明，法院即應賦予勞工暫時之權利保護，並就命為繼
28 續僱用及給付薪資之具體內容，斟酌具體狀況為適當裁量。

29 四、經查：

30 (一)、本案訴訟是否有勝訴之望部分：

31 1、聲請人主張相對人雖於114年8月1日與其終止兩造間勞動契

01 約，然彼時相對人公司並無業務性質變更情事及減少勞工之
02 必要，其終止亦未合於勞基法第11條第4款「無適當工作可
03 供安置勞工」之要件，自屬違法解僱，聲請人已向本院提起
04 本案訴訟，求為確認兩造間僱傭關係存在等情，業據其提出
05 僱傭契約、離職證明、保密通知書、離職交接清單、資遣通
06 知書、114年9月4日國家科學及技術委員會新竹科學園區管
07 局勞資爭議調解紀錄、相對人於104人力銀行刊登徵職廣
08 告、通訊軟體LINE對話紀錄、電子郵件、職缺配對通知等件
09 為證（詳本院卷1第23頁至第30頁、第33頁至第70頁、第95
10 頁至第96頁、第431頁至第449頁、本院卷2第145頁至第155
11 頁），並經本院依職權調閱本案訴訟全卷核閱無訛。是以聲
12 請人已就其於本案訴訟所為相對人解僱不合法之主張提出相
13 關事證為憑據，並非無端指摘，則兩造間僱傭關係存在與
14 否，猶待本案訴訟為調查審認，聲請人自有相當程度之勝訴
15 可能性，應認聲請人就本案確認僱傭關係存在之訴有勝訴之
16 望乙節，已為相當之釋明。

17 2、相對人雖辯稱：相對人為因應MBMW高階設備銷售市場之變化
18 而為全球組織之調整，鑑於聲請人負責之「DocServe」專案
19 已完成，其無應繼續執行之工作項目，且兩造間係簽署定期
20 勞動契約，相對人已無續聘聲請人之必要，又聲請人擔任相
21 對人應用工程師期間，工作能力及紀律不佳，更擅離職守，
22 而遭客戶台積電明確向相對人表示應自支援台積電的工作團
23 隊中排除，相對人孰無可能安排其回任應用工程師繼續服務
24 台積電，相對人之其他安置提議亦為聲請人所拒，故可認相
25 對人因業務性質變更，有減少勞工之必要，並已盡安置聲請
26 人之能事，其終止兩造間勞動契約自屬合法有據，難認聲請
27 人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明云云。然定暫時狀態處分
28 僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就聲請人之聲請是
29 否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，本件聲
30 請人既已釋明相對人解僱合法性之疑義而於本案訴訟有勝訴
31 之望，至相對人解僱是否合法，有待於本案訴訟為調查、審

01 理後始能判斷，非本件定暫時狀態處分所須審究。且參以相
02 對人為聲請人申請之聘僱許可期間，係自110年8月2日起至1
03 13年8月1日止，聲請人於此許可期間內，另於112年間向內
04 政部移民署申請就業金卡，效期自112年5月1日起至115年5
05 月1日止，相對人迄至114年8月1日終止兩造間勞動契約前，
06 未曾再為聲請人申請聘僱許可等情，有相對人提出聲請人之
07 就業金卡在卷可查（詳本院卷1第235頁），並經本院調閱本
08 案訴訟全卷，有卷附聘僱許可函在卷可稽。是以縱或兩造間
09 勞動契約性質如相對人所稱屬定期契約，惟嗣後業否經雙方
10 合意更易為不定期契約，事涉相對人終止勞動契約合法與
11 否，尚需經本案訴訟調查、審理程序始得探明，從而相對人
12 辯稱聲請人未據釋明其就本案訴訟有勝訴之望云云，尚非可
13 採。

14 (二)、相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

15 1、按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞
16 工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危
17 害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意
18 旨參照）。

19 2、經查，相對人係奧地利商艾美斯電子束科技有限公司即IMS
20 公司於107年12月20日在我國辦理核准登記之分公司，IMS公
21 司並以開發製造先進製程晶圓罩所必備之高精密設備為業，
22 西元2019年之年營收為3.91億美元，台積電為該公司最大客
23 戶之一等情，有相對人之公司登記基本資料及我國駐奧地利
24 代表處經濟處所撰寫之奧地利半導體產業現況及與台商合作
25 情形資料等件在卷可考（詳本院卷1第47頁、第215頁至第22
26 0頁），足見相對人歸屬於資金龐大之跨國集團，為具有相
27 當規模之營利事業。又相對人於解僱聲請人後，在我國仍有
28 持續營運並開設職缺招聘工程人員乙情，既據聲請人提出人
29 力銀行網站徵才資訊之網頁資料如前，則相對人辯稱其已無
30 適當職缺可繼續僱傭聲請人云云，要難逕信，並參諸聲請人
31 現經核准展延就業金卡效期至118年5月1日止，有聲請人提

01 出之就業金卡影本在卷可查（詳本院卷2第285頁），聲請人
02 實得於我國境內合法居留並為相對人提供工程師技術經驗相
03 關勞務，應認相對人繼續僱用聲請人，不至於因此即對相對
04 人之營運或資金運用產生重大不利而造成不可期待之經濟上
05 負擔、危及企業存續之情事，核非顯有重大困難。

06 3、至相對人復辯稱聲請人遭台積電新竹廠列為黑名單，兩造間
07 之信賴關係已蕩然無存，價值觀存在重大落差，若令聲請人
08 回復任何需要第一線與台積電接洽之職缺，勢將破壞相對人
09 公司與台積電之合作關係，使相對人公司集團承受重大不利
10 益而確有重大困難云云。惟聲請人任職相對人公司期間，究
11 否有相對人所稱工作表現及紀律不佳、擅離職守，屢遭重要
12 客戶台積電投訴、要求其退出支援團隊之情節，既據聲請人
13 予以否認，佐以台積電公司函覆本院所詢聲請人於112年10
14 月6日起至113年8月5日止進出該公司晶圓廠刷卡紀錄資料，
15 可見於相對人所稱聲請人112年10月17日曠職之日後，仍多
16 有進出台積電晶圓廠區之紀錄，則相對人所主張之情節究否
17 為實，尚待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，本院自難
18 於本案訴訟作成實體判斷前，即預先認定聲請人有相對人所
19 指危害公司秩序、紀律之情事，並憑此認相對人繼續僱用聲
20 請人有重大困難，從而相對人此節所辯，要非可採。

21 (三)、定暫時狀態處分必要性部分：

22 1、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀
23 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
24 於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可
25 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
26 相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公
27 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
28 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
29 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
30 顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利
31 益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生

計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護。

2、經查，聲請人主張其主要收入來源為相對人給付之薪資，因相對人終止勞動契約而無固定薪酬無其他收入，名下財產僅有一輛汽車，並需負擔親屬之日常生活家用，現已陷於生活拮据等情，業據提出房屋租賃契約書、租賃費用負擔證明書、電力及瓦斯費單據、車輛保險證明等件為憑（詳本院卷2第165頁至第185頁）。經審酌聲請人為外國籍人士，欠缺如本國勞工得享有之親友經濟奧援支持，日常飲食、房租、水電及生活用品等生活成本均需仰賴薪資所得支應，且本案訴訟係得上訴第三審案件，於漫長勞資紛爭訴訟期間勢將嚴重影響聲請人生計，堪信聲請人已釋明其經相對人解僱後，因無固定薪酬確有陷於生活拮据之虞。相對人固辯稱聲請人於相對人公司服務四年期間已獲取至少919萬元之薪資及資遣費，其並無生計上之重大困難，難認本件有防止發生重大損害或避免急迫危險之必要性云云，然法院衡量有無定暫時狀態處分之必要性，本不單以勞工有無資力、能力足以維持生計為斷，而相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付支出勞務報酬、調整人員配置與工作事務等不便，然相對人企業規模龐大，如令相對人繼續僱用聲請人，尚難認會造成相對人經濟上負擔或企業存續之危害等相類情形，已如前述，則相對人前開不便情形既得以所受領聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益相較聲請人因失去工作將可能造成之自我實現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別，是本件應認倘准相對人繼續僱用聲請人使其依其實際任職期間短暫受領薪酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，是聲請人有定暫時狀態處分之必要性乙節，洵堪認定。

(四)、定暫時狀態處分方法部分：

1、按定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀民

01 事訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭執之
02 法律關係有定暫時狀態之必要者，其處分方法係由法院依
03 職權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘束，惟不可
04 逾越定暫時狀態所需要之程度（最高法院109年度台抗字第5
05 75號裁定意旨參照）。經查，本件聲請人既已釋明其就本案
06 訴訟有勝訴之望，且相對人繼續僱用非顯有重大困難等情，
07 並經權衡後認有定暫時狀態處分之必要，是其依勞動事件法
08 第49條第1項規定提起本件定暫時狀態處分之聲請，求為命
09 相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人及給付工資，
10 於法固屬有據。惟就處分方法，包括命為繼續僱用及給付
11 工資之具體內容，依前揭說明，得由本院斟酌當事人間具體
12 狀況為適當裁量，不受聲請人聲請處分所表明方法之拘束。

13 2、聲請人雖聲明請求命相對人於本案訴訟終結確定前應繼續以
14 資遣聲請人前之薪資條件聘僱聲請人，並按月給付聲請人薪
15 資17萬1,112元，並按月為聲請人繳納健保費用6,110元、勞
16 工保險費用1,053元，及於每年1月1日及7月1日前各給付17
17 1,112元固定之獎金以及於3月5日前給付前一年總年資百分
18 之7獎勵云云。惟衡以本院既已認定相對人繼續僱用聲請人
19 尚非顯有重大困難，而相對人於本件定暫時狀態處分期間，
20 本得視自身業務需求，調整人員進行工作事務，並按此對應
21 之層級給付相應之工資，是本院自無依聲請人之聲明，命相
22 對人於本案訴訟終結確定前，按月給付聲請人原有職位薪資
23 17萬1,112元，及以該薪資數額據為計算之獎金或獎勵之必
24 要。至聲請人另聲請命相對人於定暫時狀態處分期間，應繼
25 續為其投保勞工保險、全民健康保險乙節，經核該聲請內容
26 乃屬相對人於暫時繼續僱用聲請人之期間，雇主依勞工保險
27 條例及全民健康保險法規定所當然應予負擔之法定義務，本
28 院亦無贅為此部分諭知之必要，特予敘明。

29 (五)、兩造就本件定暫時狀態之處分陳明請准免供擔保或願供擔保
30 免為處分部分：

31 1、按法院就勞動事件法第49條第1項定暫時狀態處分之聲請，

01 得為免供擔保之處分，為勞動事件法第49條第3項所明定。

02 本院審酌聲請人遭相對人資遣後，至今未於其他地方任職、
03 受僱或取得勞務報酬，暨相對人為具相當規模之法人等情，
04 認無命聲請人供擔保之必要，爰就聲請人本件定暫時狀態處
05 分之聲請為免供擔保之處分。

06 2、次按定暫時狀態之處分所保全之請求，得以金錢之給付達其
07 目的，或債務人將因定暫時狀態之處分而受難以補償之重大
08 損害，或有其他特別情事者，法院始得於定暫時狀態處分裁
09 定內，記載債務人供所定金額之擔保後，免為或撤銷定暫時
10 狀態之處分，此觀民事訴訟法第538條之4準用第536條第1項
11 規定自明。衡以勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性
12 滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持
13 其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非
14 單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定
15 所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之
16 餘地（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照），是
17 依上揭說明，相對人請求供擔保後免為是項處分，即不能准
18 許，附此敘明。

19 五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定所為本件
20 定暫時狀態處分之聲請，為有理由，應予准許，爰裁定如主
21 文第一項所示。

22 六、據上論結，本件聲請為有理由，依民事訴訟法第95條、第78
23 條規定，裁定如主文。

24 中 華 民 國 115 年 4 月 9 日
25 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

26 以上正本係照原本作成。

27 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
28 費新臺幣1,500元。

29 中 華 民 國 115 年 4 月 9 日
30 書 記 官 黃 伊 婕