

臺灣臺中地方法院民事裁定

114年度勞全字第10號

聲 請 人 劉家佑

相 對 人 鉅葉國際股份有限公司

法定代理人 葉輔渝

訴訟代理人 李佑均律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞補字第280號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國105年3月7日受僱於相對人，隨後經派駐至相對人越南廠擔任協理，於105年6月1日升任相對人越南廠第二廠廠長，約定每月薪資為新臺幣（下同）190,000元。距相對人無預警於114年2月21日以電子郵件通知聲請人，以聲請人違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約。惟聲請人並無相對人所稱情事，相對人係違法終止。經聲請人於114年3月24日在臺中市政府勞工局勞資爭議調解會議中，請求回復工作權，相對人並未置理。聲請人前已對相對人提起確認僱傭關係存在之訴（下稱本案訴訟），聲請人並無相對人所指前開事由，則本案訴訟有勝訴之望；此外，相對人繼續僱用聲請人亦無重大困難。為此，依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態假處分，請求相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事件終結前，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人190,000元等語。

二、相對人陳述意見略以：

01 (一)聲請人自105年3月7日起受僱於相對人，經派駐至越南第二
02 工廠擔任協理，並於105年6月1日升任為廠長。詎相對人於1
03 14年2月間，自占相對人營收29.58%之重要客戶Specialized
04 Bicycle Components, Inc. 公司（下稱Specialized公司）處
05 知悉及向同仁查證後，得知聲請人擬挖角相對人越南廠區資
06 深幹部共同離職，並已著手進行挖角行為，違反相對人海外
07 廠工作人事規章第9條規定，並嚴重背離僱傭契約之忠誠義
08 務。相對人遂於114年2月19日約談聲請人，並於114年2月21
09 日依勞基法第12條第1項第4款規定解僱聲請人。聲請人上開
10 行為有使相對人營業祕密外洩之風險，且將衝擊相對人之業
11 務，已違反工作規則情節重大，亦難期待其仍有忠誠服勞務
12 之可能，並無法採用解僱以外之懲處手段，相對人終止兩造
13 勞動契約合法有據。縱認相對人解僱不合法，聲請人於114
14 年2月25日以存證信函，請求相對人給付資遣費，堪認聲請
15 人係依勞基法第14條第1項第6款終止契約。則聲請人提起本
16 案訴訟，顯無勝訴之望。

17 (二)聲請人身為相對人越南廠區第二廠最高主管，卻濫用職權對
18 相對人重要幹部進行挖角，嚴重損及兩造間之信賴關係。若
19 使聲請人復職，將使聲請人擴大進行其挖角計畫，且聲請人
20 密謀至其他同業任職，甚至與他人自行開設工廠，堪認聲請
21 人主觀上已無心為相對人服勞務。另聲請人原職務已由訴外
22 人黃振鈞遞補，亦無其他職務可供安置，則相對人繼續僱用
23 聲請人顯有重大困難。是聲請人聲請暫時狀態假處分要件即
24 有不備等語。並答辯聲明：聲請駁回。

25 三、按於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之
26 危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態
27 之處分，民事訴訟法第538條第1項定有明文。該必要之情
28 事，乃定暫時狀態處分之原因，依同法第538條之4準用第53
29 3條本文準用第525條第1項第3款、第526條第1項規定，應由
30 聲請人表明並釋明之。倘聲請人不能釋明必要情事存在，即
31 無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。而定暫時狀態處

分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或有其他相類情形。故除須釋明有爭執之法律關係外，尚須就定暫時狀態處分之原因即為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要之情事予以釋明（最高法院104年度台抗字第730號裁定意旨參照）。所謂釋明，則指當事人提出法院得以即時調查使法院信其主張為真實之證據而言。次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，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。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。而勞工提供勞務，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。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，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109年台抗字第1134、1353號、112年度台抗字第239號民事裁定意旨參照）。再按勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟有

勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。

(一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其遭相對人非法解僱，已起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受理在案等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬實，並有台中法院郵局000374號存證信函、臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（案號：0733H0220）、大里永隆郵局000076號存證信函為據。而本案訴訟究竟有無理由，尚待法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴可能性，已為釋明。

(二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

查相對人資本額3,000萬元，且持續有徵才需求，有經濟部商工登記公示資料及104人力銀行網頁資料附卷可查，固堪認相對人有繼續僱用一般員工之能力。然聲請人遭相對人解僱時，係擔任相對人越南廠第二廠廠長，聲請人遭相對人解僱後，其廠長職缺已有第三人黃振鈞遞補，此有相對人提出之電子郵件在卷可稽。則聲請人就相對人繼續僱用聲請人擔任廠長或相當職位之職缺非顯有重大困難一事，顯未能釋明之。次查，聲請人已實際進行挖角相對人重要幹部之行為，且相對人之客戶Specialized公司亦稱若聲請人將相對人之重要幹部挖角至新公司，將嚴重影響相對人與Specialized公司間之業務往來，此有相對人與第三人徐寶華、吳世金及Specialized公司Vincent間之對話錄音光碟暨譯文在卷可參。是兩造信賴基礎已動搖，相對人如再繼續僱用聲請人，聲請人即得持續接觸相對人之幹部，恐影響相對人及其客戶之權益，而有造成相對人經濟上損失之虞，是相對人抗辯：繼續僱用聲請人有重大困難，亦非無據。另聲請人之月薪為190,000元，顯遠高於一般受薪勞工，於扣除日常生活所需及家庭開銷後，應有相當結餘。聲請人復未能釋明其因遭相對人解僱致無法維持基本生活所需、陷於生活困難之重大損害或急迫危險，亦未釋明因喪失工作，致失去技能或競爭

01 力，甚至影響其社會上之評價，難認聲請人有定暫時狀態處
02 分之必要。

03 四、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定
04 暫時狀態處分之要件予以釋明。則聲請人依勞動事件法第49
05 條第1項之規定，聲請命相對人應繼續僱用及給付工資予聲
06 請人之定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

07 五、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
08 主文。

09 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日
10 勞動法庭 法 官 黃渙文

11 正本係照原本作成

12 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
13 費新臺幣1,500元。

14 中 華 民 國 114 年 7 月 25 日
15 書記官 陳建分