

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

113年度勞抗字第21號

抗 告 人 劉素雅

相 對 人 恆顥科技股份有限公司

法定代理人 翁宗斌

上列當事人等間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年10月9日臺灣臺中地方法院113年度勞全字第12號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。本件抗告人不服原裁定不服提起抗告，業經本院將民事抗告狀送達予相對人並通知應於15日內陳述意見，相對人迄未具狀陳述意見（參本院卷第41頁送達證書），本件裁定前已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國104年3月2日起受僱於相對人，擔任業務管理師，每月薪資新臺幣（下同）5萬7336元。詎相對人以伊未能與客戶（即元太科技股份有限公司）充分溝通，使相對人未能於客戶需求減少時隨即下修備料，致增加約15萬1078.2美元（即新臺幣205萬8716元）庫存，造成資金壓力，伊已達重大過失，且對於客戶之拜訪、開發積極度不足，不遵守主管指揮、工作態度亦欠佳，顯不能勝任原職等為由終止兩造間之勞動契約。惟相對人之人員

01 獎懲管理辦法中就「工作有重大過失致公司蒙受損失」得為  
02 免職處分，已違反勞動部頒佈「工作規則審查要點」第9  
03 點；且相對人之人事管理規章第55條第1項第14款之規定雖  
04 與人員獎懲管理辦法相同，卻未如第六章第54條針對不服獎  
05 懲處分給予申訴管道，自不合法。另相對人主張抗告人未能  
06 了解客戶需求致造成相對人重大損失乙節，是否實在，並非  
07 無疑。縱若抗告人未達相對人之工作標準，亦應先通知改  
08 善，並給予合理改善機會，相對人逕將伊資遣顯然違反解僱  
09 最後手段原則，自不合法。抗告人已向法院訴請確認兩造  
10 僱傭關係存在（案號：113年度勞訴字第7號，下稱本案訴  
11 訟），且非無勝訴之望，而抗告人遭資遣後，相對人亦於徵  
12 人網站上以相同職務招聘新人，任職部門並無人事縮編情  
13 形，故相對人繼續僱用抗告人亦非顯有重大困難。爰依民事  
14 訴訟法第538條第1項、第3項、勞動事件法第49條第1項規  
15 定，聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，詎遭原  
16 法院裁定駁回，為此提起本件抗告，請求廢棄原裁定，並命  
17 相對人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用抗告人；每月5  
18 日前給付薪資5萬7336元；按月提繳勞工退休金3468元至抗  
19 告人勞工退休金個人專戶。

20 三、相對人於原審陳述意見略以：抗告人之職責為開發、訂單、  
21 出貨、收款，惟抗告人未善盡與客戶確認備料之職責，致伊  
22 生產備料超過客戶需求，多餘備料已造成相對人15萬1078.2  
23 美元之損失，相對人已就此另訴請求抗告人賠償，且抗告人  
24 上開重大過失行為已符免職事由。又抗告人上開行為及平常  
25 工作態度不佳，已破壞勞雇間信任關係，繼續僱用抗告人，  
26 對相對人之經營顯有發生不能預期之危害之虞。抗告人提出  
27 之徵人啟示公告係伊之台北廠，抗告人原任職之台中廠早已  
28 人力增補完成，並無空缺。另抗告人正值盛年，亦有相當工  
29 作年資，非無於訴訟期間暫覓其他工作獲取報酬之能力，亦  
30 難認抗告人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復  
31 損害之虞等語。

01 四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之  
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
03 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  
04 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常  
05 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
06 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  
07 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程  
08 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，  
09 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  
10 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困  
11 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟  
12 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞  
13 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工  
14 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失  
15 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人  
16 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不  
17 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  
18 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  
19 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼  
20 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程  
21 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁  
22 定意旨參照）。又勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本  
23 案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋  
24 明之，亦為勞動事件審理細則第80條第2項所明定。經查：

25 (一)抗告人主張其遭相對人非法解僱，已起訴請求確認兩造間僱  
26 傭關係存在，並請求相對人給付薪資，已經提起本案訴訟等  
27 情，業經本院調閱本案訴訟案卷查明。至於抗告人主張相對  
28 人非法解僱，不符解僱之最後手段性，究竟有無理由，尚待  
29 本案訴訟法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認抗告  
30 人就本案訴訟有勝訴可能性，已為釋明。

31 (二)相對人實收資本額達2億14萬9520元，有一定組織規模等

01 情，相對人並無爭執，然尚難憑此遽認相對人繼續僱用抗告  
02 人非顯有重大困難。而依相對人抗辯：公司因抗告人有績效  
03 改善計畫書內所載之業務疏失行為，致受有15萬1078.2美元  
04 損失，相對人已另案訴請抗告人賠償損害，現由原審法院以  
05 113年度勞訴字第258號事件受理中（本案訴訟卷第221頁），  
06 堪認兩造間已喪失信賴基礎，且頗具對立性，對於相對人所  
07 要求員工之忠誠、互信及團隊合作以遂其企業目的，自有妨  
08 礙。倘令抗告人回復原職，勢將造成相對人內部人員紀律管  
09 理之困難，危及公司之經營及未來永續之發展，自不可期待  
10 相對人接受。而抗告人對於相對人繼續僱用其擔任其他職  
11 務，是否非顯有重大困難之情事，並未提出任何證據釋明，  
12 即難逕認相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難。另抗告人  
13 雖主張其遭解雇後，頓失經濟來源，且已無法再領取失業給  
14 付，而信用卡欠款逐步上升，已影響生計等情。固據提出失  
15 業給付認定預約單、中國信託銀行信用卡繳費單及繳款入帳  
16 通知、當事人綜合信用報告為憑（原審卷第19頁、本院卷第1  
17 2至26頁）。然抗告人為大學經濟系畢業（本案訴訟卷第79  
18 頁），曾先後在聖華宮餐廳有限公司、中良工業股份有限公  
19 司、勝華科技股份有限公司任職，有勞保被保險人投保資料  
20 可參（本案訴訟卷證物袋），可見其具有相當專業知識，工  
21 作經歷亦豐富，另謀適當之新職應非困難。且抗告人名下有  
22 不動產3筆、汽車1部，並領有股票股利及多筆獎金，有其稅  
23 務電子閘門財產所得調件明細表可稽（本案訴訟卷證物  
24 袋），具有相當之資力。依據上述，抗告人具相當財產及資  
25 力，尚難認其於本案訴訟進行中，因未能繼續按月自相對人  
26 領取薪資，即不足以維持生計。就抗告人因相對人未繼續僱  
27 用所生之不利益，與相對人因繼續僱用抗告人所生之不利  
28 益，兩相權衡比較，尚難認抗告人因處分所獲得之利益或防  
29 免之損害，大於相對人因處分所受之不利益或損害，即難謂  
30 抗告人有何為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或  
31 有其他相類似之情形發生，而具有保全之必要性。

01 (三)另依勞動事件法第49條第1項之規定，勞工得聲請定暫時狀  
02 態處分者，乃「繼續僱用」及「給付工資」，至於提撥勞工  
03 退休金至勞工退休金個人專戶，非屬勞動事件法第49條第1  
04 項、第2項所定得定暫時狀態處分之範疇，此有最高法院111  
05 年度台抗字第870號民事裁定意旨可參，且勞動事件法第49  
06 條第1項之定暫時狀態處分，其目的係在維持勞工於本案訴  
07 訟期間之生計，而抗告人請求為其提繳退休金，係為保障抗  
08 告人之退休安養，與維持其於本案訴訟期間之生計需求無直  
09 接之關係，亦難認抗告人有要求相對人為其提繳退休金之急  
10 迫性與必要性，併予敘明。

11 五、綜上所述，抗告人雖已釋明本案訴訟非無勝訴之望，然就相  
12 對人繼續僱用非顯有重大困難則未能釋明，且於本案訴訟期  
13 間應有資力足以謀生，難認有定暫時狀態處分之必要。本件  
14 聲請與勞動事件法第49條第1項所定之要件不合，原裁定駁  
15 回抗告人之聲請，並無違誤。抗告意旨猶執陳詞指摘原裁定  
16 不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

17 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

18 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日

19 勞動法庭 審判長法官 劉長宜

20 法官 郭玄義

21 法官 杭起鶴

22 正本係照原本作成。

23 再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

24 如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀  
25 (須按照他造人數附具繕本)並繳納抗告裁判費新臺幣1,000  
26 元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

27 書記官 邱曉薇

28 中 華 民 國 113 年 12 月 3 日