臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞抗字第22號

抗　告　人　陳彥博

000000000000000000

相　對　人　雲想科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳右任

代　理　人　洪錫欽律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係存在聲請定暫時狀態處分，抗告人對於中華民國114年10月16日臺灣臺中地方法院114年度勞全字第21號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定關於駁回抗告人後開第二項之聲請部分，及該部分程序費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，相對人應於原法院115年度勞訴字第30號確認僱傭關係存在事件終結前，以業務助理繼續僱用抗告人，並按月於每月5日給付抗告人新臺幣3萬2000元。

其餘抗告駁回。

聲請及抗告程序費用由相對人負擔。

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事件，亦有準用，此觀同法第538條之4、第533條、第528條第2項規定即明。上開規定於勞動事件亦有適用，勞動事件法第15條亦有明文。查抗告人依勞動事件法第49條第1項聲請定暫時狀態處分，對原裁定不服提起抗告，已提出民事抗告狀、民事準備書狀、補充抗告意見狀、陳報狀、民事陳述意見狀、民事陳述意見（補充二）狀及民事陳述意見補充三狀（見本院卷第5至32頁、第63至91頁、第109至115頁、第153至163頁、

第177至204頁、第257至293頁、第295至357頁、第359至375頁），除經本院於民國115年4月27日行準備程序通知兩造到庭表示意見外（見本院卷第147至151頁），本院另通知相對人表示意見後（見本院卷第39、第51頁），相對人亦提出民事答辯狀、民事陳述意見狀（見本院卷第51至55頁、第119至123頁、第165至176頁、第209至293頁），是本件裁定前已有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113年8月1日起受僱於相對人，擔任行銷專員，每月工資為新臺幣（下同）4萬3000元。詎相對人竟於同年12月9日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約（下稱系爭契約）。然伊並無相對人所指不能勝任工作之情形，且相對人亦未給予伊績效改善計畫或機會，是相對人終止系爭契約並不合法。伊已提起請求確認僱傭關係存在訴訟，經原法院以115年度勞訴字第30號確認僱傭關係存在事件（即原114年度勞簡專調字第61號事件，下稱本案訴訟）審理在案。伊每月薪資僅4萬3000元，以相對人為股份有限公司，公司資本總額6億元之規模，顯非其營運所不能負擔。若准許本件定暫時狀態處分，相對人僅須於本案訴訟終結前，依原勞動契約條件，繼續僱用伊及給付相當於原薪資之報酬，無需增加人力或調整組織結構，亦不影響其既有營運模式。再者，相對人事後雖曾因營運虧損而裁撤員工，然目前仍繼續徵求12個職缺，其中商務開發、專案管理師、業務或資深業務及業務助理等職缺，伊均有相當之經驗及能力擔任，足見相對人僱用伊應無重大困難。反觀伊自相對人終止系爭契約起，即處於無固定收入狀態，本件若未准予定暫時狀態處分，伊將持續承受生活來源中斷，基本生存受威脅，及精神健康惡化等不可回復之損害，伊所受損害遠超過相對人可預期及可承受之不利益。又兩造間之信賴關係破裂係源自於相對人拒絕伊之勞務給付；且伊於任職期間，曾多次遭相對人會計人員黃鈺娟以言語、恐嚇方式反覆對待，經伊反映後，相對人卻未

啟動調查或保護措施，反將伊資遣。況伊願意配合遠端工作，回任原職工作並無困難可言。又伊勞保年資未滿1年，無法申請失業補助，目前銀行存款僅959元，生活陷入嚴重困境，所提起本案訴訟，亦有勝訴之可能等情。爰依勞動事件法第49條第1項及民事訴訟法相關規定，聲請命相對人於本案訴訟終結前，繼續僱用伊，及按月給付伊薪資4萬3000元，並給付年終獎金、績效獎金、補繳勞保費用、提繳勞工退休金等相關福利待遇之定暫時狀態處分。原裁定駁回伊之聲請，茲提起抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人於本案訴訟確定前，應繼續僱用伊，及按月給付伊4萬3000元，並給付年終獎金、績效獎金、補繳勞保費用、提繳勞工退休金等相關福利待遇。並就下列方案擇一執行：㈠回復伊原行銷專員職務（含遠端工作模式）。㈡安置抗告人於相對人現有職缺（含商務開發、專案管理師、業務/資深業務或業務助理），回復伊實體辦公，並就伊與黃鈺娟辦公空間為適當隔離安置。

三、相對人則以：伊終止系爭契約乃因抗告人對其負責之工作能為而不為，經伊多次告誡仍未改善，其仍遺漏多筆官網客戶留言訊息未能即時回覆，影響伊公司形象甚巨。又抗告人翻譯之內容屢有錯誤，必須由其他同仁協助校正多次，導致時程延宕，造成人力配置運用困難，難期其能獨立作業。另抗告人曾有浮報加班時數，且於任職逾3個月，仍無法獨立完成內部單據申請流程等情形，甚至與黃鈺娟發生衝突，嚴重影響伊整體作業程序及內部秩序紀律之維護，破壞勞雇信賴關係。倘准許抗告人之聲請，除嚴重影響伊內部秩序紀律維護，抗告人所為亦足以對伊及所營事業造成相當之危險。故伊未繼續僱用抗告人具有正當理由，益見抗告人並未釋明就本案訴訟有勝訴之望。再者，伊現累積虧損達3747萬77345元，占實收資本額5000萬元之7成以上，營運狀況極其嚴峻，已有精簡人力編制以求企業生存之必要。伊基於商業模式考量，已將抗告人任職之行銷部門全數裁撤，客觀上已無

相同或近似職務可安插抗告人，且伊現存職缺具備專業門檻，抗告人顯無法勝任。又倘任由抗告人遠端工作，亦造成其不用打卡，無須準時上下班，不用進入公司，無人可管理。若貿然准許抗告人之聲請，將使伊陷入經營重大困難。且抗告人未釋明其有持續工作以維持生計之強烈需求。而伊目前所徵求之商務開發、專案管理師、業務或資深業務及業務助理等職缺，抗告人未受過商務與財務流程訓練，客觀上顯無法勝任該等職位，伊亦無從以該等職位繼續僱用抗告人等語。並答辯聲明：抗告駁回。

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。參酌其立法理由：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。又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條第1項之聲請，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。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。

五、經查：

㈠關於抗告人就本案訴訟有勝訴之望部分：

1.抗告人主張伊自113年8月1日起受僱於相對人，擔任行銷專員，每月工資為4萬3000元。嗣相對人於同年12月9日依勞基法第11條第5款規定以伊不能勝任工作為由終止系爭契約，然伊並無相對人所指不能勝任工作之情形，且相對人亦未給予伊績效改善計畫或機會，是相對人終止系爭契約並不合法，伊已對相對人提起本案訴訟等情，業據提出網站擷取之錄取通知、薪資明細紀錄、被資遣通知書及非自願離職單影本、勞工局勞資調解紀錄及本案訴訟勞動調解補充書狀為證（見原法院卷第9、15、29頁，本院卷第73至91頁），且經本院調閱本案訴訟卷宗查核無誤（見本案訴訟影印卷宗），堪認相對人就兩造僱傭關係存在與否所生爭執之法律關係已提起本案訴訟，並就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性，已為釋明。

2.至相對人雖辯稱伊因抗告人對其所負責之工作能為而不為，遺漏多筆官網客戶留言訊息未能即時回覆，影響公司形象甚鉅。又翻譯內容屢有錯誤，必須由其他同仁協助校正多次，導致時程延宕，造成伊人力配置運用困難，難期能獨立作業；且抗告人曾有浮報加班時數、任職逾越三個月，仍無法獨立完成內部單據申請流程等情形，甚至與黃鈺娟發生衝突，嚴重影響伊整體作業程序及內部秩序紀律之維護，導致勞雇信賴關係嚴重受到破壞，倘准許抗告人之聲請，將嚴重影響伊內部秩序紀律維護，是抗告人所為足以對伊及所營事業造成相當之危險，足見伊拒絕抗告人繼續任職，具有正當性等語。惟定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就抗告人之聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌。而相對人終止系爭契約是否合法，核屬實體爭執，尚待本案訴訟審認，非於本件保全程序所得審究。故相對人前揭所辯，尚非可採。

㈡關於定暫時狀態處分之必要性部分：

又按勞工提供勞務，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上之損害，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，法院不得僅因其資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，而應依利益衡量原則，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不利益程度，衡量比較以為決定。至於法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，是否令雇主以原職或改以適合勞工之他職繼續僱用及給付工資等具體內容，則由法院於個案依具體狀況，本於職權或勞資雙方之合意，為妥適裁量，不得僅以勞工不宜原職繼續僱用，遽謂雇主繼續僱用顯有重大困難（最高法院114年度台抗字第851號判決意旨參照）。茲分述如下：

1.抗告人主張伊自113年12月9日遭解僱起至今，雖曾自114年6月10日起至同年9月18日至新加坡商星業科技股份有限公司（下稱星業公司）工作，收入14萬2867元；另自114年10月1日起至116年9月30日止，經臺中市政府聘任為第四屆青年事務諮詢委員會委員（下稱青諮會委員），然為無給職；又伊勞保年資未滿1年，無法申請失業補助，目前銀行存款僅959元，生活陷入嚴重困境等語，業據提出臺中市政府聘書、銀行存摺網頁及勞動調解補充狀為證（見本院卷第10、11、73至91頁），且為相對人所不爭執，可信為真。足見抗告人自相對人處離職後，雖曾短暫應聘受僱獲得14萬2867元薪資，然之後即無薪資收入；另其雖曾擔任青諮會委員，但屬無給職。又依行政院衛生福利部所公布臺中市115年度最低生活費為每人每月1萬6431元估算，該薪水亦僅得維持抗告人之生活約8.7個月，其至今仍有欠缺資力足以維持生計之情形。可認抗告人因相對人終止系爭契約，未能繼續工作，仍受有不能獲取薪資之損害。

2.再者，相對人為股份有限公司，登記公司資本總額6億元，但實收資本僅5000萬元乙情，業據抗告人提出相對人公司基

本資料在卷可稽（見原法院卷第71頁），足見相對人仍具有相當之營業規模。又依相對人114年度綜合損益表所示，其營業稅前淨損達147萬3754元；再依資產負債表所示，其累計虧損達3747萬7734元（約占公司股本74.96%）；且相對人於114年底所僱用員工尚有36人，於115年1月底陸續裁減9名，包含接任抗告人職位之王品淳等情，並據相對人提出114年度綜合損益表、資產負債表、勞工保險局投保單位人數資料表及退保申請書等為證（見本院卷第127、133至143頁）。可見相對人雖因營運虧損，基於商業成本考量，有裁撤員工以減少支出之情形。惟抗告人主張相對人雖因營運虧損而裁撤員工，然目前仍繼續徵求12個職缺等語，業據提出104人力銀行公開招募職缺網頁為證（見本院卷第195至198頁），且為相對人所不爭執，堪認相對人目前仍有招募員工之需求。相對人另抗辯抗告人與黃鈺娟發生衝突，嚴重影響伊整體作業程序及內部秩序紀律之維護，破壞勞雇信賴關係等語。惟公司如遇員工間發生衝突，理應啟動內部管理機制，先瞭解衝突發生原因，尋求化解衝突方法，引導雙方理性溝通並達成解決問題共識；若情節嚴重違反工作規則，再依勞基法與公司獎懲辦法處理；並應於事後追蹤雙方互動，確保工作氣氛恢復正常，並非任意指責發生衝突之一方破壞勞僱關係。至於抗告人雖曾對黃鈺娟提出傷害、公然侮辱、誹謗之刑事告訴；對相對人法定代理人吳佑任提起強制、傷害之刑事告訴；及對相對人人力資源員工林岳樓提出傷害刑事告訴，業經臺灣臺中地方檢察署（下稱臺中地檢）檢察官於114年10月20日為不起訴處分（下稱系爭不起訴處分書）等情，並據相對人提出系爭不起訴處分書為證（見本院卷第129至132頁）。惟衡諸抗告人提起上開告訴，乃其刑事告訴權之行使，雖經檢察官為不起訴處分，相對人對抗告人之信任度或因而降低，仍難遽認相對人繼續僱用抗告人有何重大困難。則本院審酌抗告人因相對人終止系爭契約後，相對人未能繼續僱用所受損害程度，及相對人資本規模雖未如所登

記之資本額高，但以實收資本亦具相當之經濟規模，縱因此須按月給付抗告人薪資，但得受領勞務以彌補，所蒙受之不利益應甚微。且相對人雖歷經營運虧損而裁撤部分員工，但目前仍有招募員工之需求，其繼續僱用抗告人尚非顯有重大困難。經衡量相對人繼續僱用抗告人之不利益程度相較於抗告人所受之損害，兩相權衡後，認相對人應繼續僱用抗告人並給付薪資，較為妥適。

3.茲審酌抗告人教育程度為逢甲大學經濟系畢業，及曾自113年8月1日起至同年12月9日止任職於相對人公司擔任行銷專員，任職期間曾代表相對人參加2024 Singapore FinTech Festival Taipei現場之客戶聯繫、輔助華南銀行、臺灣中小企業銀行合作之企劃、執行與現場溝通、相對人取得 FinTech Taipei 金融創新獎優勝、與業務、UI/UX、研發團隊工程師共同參與數位皮夾專案之設計論，並輔助內部教育訓練，對外代表相對人參與ABS 2024 Asia Blockchain Summit亞洲區塊鏈高峰會議（2024/08/06-08/08）、第九屆區塊鏈愛好者年會（2024/11/18-11/19）、2024數位皮夾研討會（2024/12/05）、分散式ID讀書會（臺灣區塊鏈大學主辦，2024/10/30-12/04）；並曾於相對人官網發表《【錢=MONEY】引爆區塊鏈電子簽名新時代！SelfieSign電子簽名製作為去中心化金融帶來無限可能》、《TC eWallet 雲想數位皮夾：重新定義數位信任，突破法人金融數位化瓶頸》、《臺灣數位信任協會成立！「數位信任」是什麼？雲想科技SelfieSign影像電子簽章技術協力打擊詐騙》及《當醫療產業遇上區塊鏈，雲想科技如何建立數位信任並兼顧永續發展？》等文章等情，業據抗告人提出個人履歷、作品資料、網頁照片及相對人官網頁面資料及FinTech Taipei 2024金融創新獎優勝合影照片等為證（見本院卷第199至204頁、第278至281頁）。參以抗告人曾自114年6月10日起至同年9月18日止於星業公司任職，及目前擔任青諮會委員。至於抗告人另主張其曾擔任InnoCurrency創辦人兼職執行長、Wesato

shi共同創辦及兼行銷長、其他職位、代表相對人對外參展，負責金融機構合作案並協助獲獎及具備其他能力等，則未提出證據以為釋明，自難採信。查抗告人因聲請回復相對人原行銷專員職務（含遠端工作模式），惟該職務之部門業經相對人裁撤，已如前述。故抗告人聲請回復該職務及採用遠端工作模式，要難採認。再者，相對人於104人力銀行釋出之工作缺，關於商務開發、專案管理師、業務或資深業務等，分別需具備3年以上軟體或實務業務經驗，熟悉軟體專案時程規劃、管理、溝通協調、制訂規格、控管時程、專案報告等能力，亦有抗告人所提104人力銀行刊登網頁資料為證（見本院卷第197至198頁）。參酌抗告人之教育程度、工作資歷及能力，及未曾接受該等商務與財務流程訓練，均較不適合擔任該等職務。然關於業務助理工作，其工作性質為協助業務人員處理客戶報價單、訂單、合約與相關文件用印等行政流程，整理並維護客戶資料、銷售報表與相關文件，協助安排客戶會議、展覽、活動及後續追蹤等，屬協助業務人員之性質，且所需年資僅1年等（見本院卷第198頁）。茲審酌該業務助理所列之工作條件與抗告人現有年資及資力相近，雖為相對人所不同意，然衡量抗告人之教育程度、工作經歷及能力，認該職務較適合安置抗告人。

4.抗告人雖主張伊曾多次遭黃鈺娟以言語、恐嚇方式反覆對待，故如相對人回復伊實體辦公，應就伊與黃鈺娟辦公空間為適當隔離安置等語，並據提出其與相對人營運長之LINE對話紀錄、臺中榮民總醫院診斷證明書、開心房身心診所診斷證明書為證（見原法院卷第11、13、35頁）。如前所述，抗告人於先前任職期間曾與黃鈺娟發生衝突，惟抗告人於離職後至今已相隔超過1年7月餘，相對人若繼續僱用抗告人，抗告人與黃鈺娟未必會再發生衝突。且縱使發生衝突，相對人亦非不得啟動公司內部管理機制為妥適處理。故抗告人聲請繼續僱用期間，就其與黃鈺娟辦公空間為隔離之措施乙節，尚難認有必要。

5.抗告人原有職位所給付之薪資雖為4萬3000元，然原有職位業經裁撤，已如前述。而抗告人因繼續工作而獲得薪資，為勞務提供應得之對待給付，乃相對人繼續僱用之附隨結果。參酌相對人於104人力銀行公開招募職缺網頁所列業務助理之薪資介於3萬元至3萬5000元之間，有前開網頁資料在卷可參（見本院卷第197至198頁）。又相對人給付薪資之日期係以每月5日為主，亦據相對人提出薪資付款交易處理狀態查詢為證（見本院卷第221至225頁）。故認相對人於繼續僱用抗告人期間，其給付薪資之方式應按月於每月5日給付3萬2000元為妥適。

6.提撥勞工退休金至勞工退休金個人專戶，及投保勞工保險、年終獎金、績效獎金等相關福利，非屬勞動事件法第49條第1項、第2項所定得定暫時狀態處分之範疇。又當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須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時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性。勞動事件法第49條之定暫時狀態處分，其目的係在維持勞工於本案訴訟期間之生計。而抗告人聲請相對人於繼續僱用期間給付年終獎金、績效獎金、補繳勞保費用、提繳勞工退休金等相關福利待遇乙節，乃給付薪資以外之聲請，非屬勞動事件法第49條第1項所定得定暫時狀態處分之範疇。且抗告人此部分聲請，係為保障其個人退休安養、生活安全及個人薪資以外之福利，與維持其於本案訴訟期間之

生計需求，並無直接之關係，難認其此部分聲請有急迫性及必要性。

六、綜上所述，抗告人已釋明本案訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用顯無重大困難，則其依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，聲請命相對人於本案訴訟終結前，應以業務助理繼續僱用抗告人，並按月於每月5日給付抗告人3萬2000元，核屬有據，應予准許；逾此聲請，則屬無據，應予駁回。原裁定就上開應予准許部分，駁回抗告人之聲請，尚有未洽。抗告意旨就此部分指摘原裁定不當，求予廢棄，為有理由，應由本院廢棄改裁如主文第2項所示。至於抗告人逾上開應予准許部分之聲請，原裁定駁回其聲請，尚無不合。抗告意旨指摘裁定此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本院審酌前述抗告人遭相對人解僱後，雖擔任青諮會委員，然屬無給職，除前述短暫任職期間外，至今未於他處任職、受僱獲得勞務報酬，暨相對人為具相當規模之企業等情，認無命抗告人供擔保之必要，爰依勞動事件法第49條第3項規定為免供擔保之處分，末此敘明。

八、據上論結，本件抗告一部為有理由，一部為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　10　　日

勞動法庭　審判長法　官 許秀芬

法　官 陳佩怡

法　官 許石慶

正本係照原本作成。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

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(須按照他造人數附具繕本)並繳納抗告裁判費新台幣1,500元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官 林書慶

中　　華　　民　　國　　115　年　　8　　月　　10　　日