

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞抗字第9號

抗 告 人 環鴻科技股份有限公司

法定代理人 魏鎮炎

代 理 人 陳業鑫律師

林致遠律師

相 對 人 林兆穎

代 理 人 陳文祥律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年7月8日臺灣臺中地方法院114年度勞全字第5號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人在原法院之聲請駁回。

聲請及抗告訴訟費用均由相對人負擔。

理 由

壹、程序方面：

一、按定暫時狀態之處分之聲請，由本案管轄法院或定暫時狀態之處分標的所在地之法院管轄；而本案管轄法院，為訴訟已繫屬或應繫屬之第一審法院，民事訴訟法第538條之4準用第533條遞行準用第524條第1、2項前段亦定有明文。另本件乃定暫時狀態之處分，未涉實體爭執之審理，有關處分程序之判斷，按程序法依法庭地法之原則，應以我國民事訴訟法定之（最高法院101年度台抗字第951號、第1075號裁定意旨參照）。查兩造均為本國人，其等間之勞動關係（下稱系爭勞動關係）涉訟依兩造間聘僱合約書（下稱系爭聘僱合約）第19條約定，係以臺灣臺中地方法院（即原法院）為一審管轄法院，且經原法院113年度勞訴字第259號（下稱本案訴訟或第259號）受理及裁判在案等情，有本院所函調本案訴訟電子卷證、第259號民事判決及聘僱合約影本在卷可稽（見本

01 院卷一第165、351至369頁、第259號卷一第25至44頁），而  
02 就管轄權之有無，應依本案訴訟之原告所主張事實，按諸法  
03 律就相對應管轄規定而為認定，與其請求是否成立無涉，則  
04 原法院就本案訴訟有管轄權應無疑義，抗告人辯稱本件管轄  
05 權非歸我國云云，洵無足採。

06 二、又按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷  
07 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  
08 抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見  
09 機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準  
10 用，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條規定即明。本件  
11 相對人聲請定暫時狀態之處分，經原裁定准許，抗告人知悉  
12 該裁定後不服，提起抗告，並提出抗告狀、抗告理由補充一  
13 狀、陳述意見狀，且相對人亦提出民事陳述意見狀、陳述意  
14 見(二)狀、陳述意見(三)狀，復經兩造到庭說明答辯等情（見本  
15 院卷一第5至126、175至191、195至240、257至262、283至3  
16 17、327至369、389至428頁），堪認本院於裁定前已予兩造  
17 陳述意見之機會，得逕依兩造所述及卷證資料為審斷。

18 三、另抗告人抗辯兩造間之外派津貼3,300歐元部分係由相對人  
19 及法國公司Asteelflash（下稱Asteelflash）間勞動契約所  
20 自行獨立約定，非由伊給付，相對人就此部分之聲請對象顯  
21 有重大錯誤，且此部分準據法非歸屬我國法云云。然查，兩  
22 造因國籍及系爭勞動關係涉訟，已如前述，相對人就本件有  
23 爭執之法律關係所為表明及釋明，已足使本院大致相信相對  
24 人對於抗告人有一定實體法上權利，且得以本案訴訟確定者  
25 即足，亦詳如後述，至該實體法上權利是否確係存在、相關  
26 調動及復職通知是否違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條  
27 之1規定、本案請求有無理由，要均屬本案訴訟應判斷之實  
28 體事項，非受理定暫時狀態處分聲請之法院所應審究。故依  
29 系爭聘僱合約第18條約定如約文未備，依我國法補充（見第  
30 259號卷一第43頁），則上開外派津貼之實體法上權利應適  
31 用我國法，亦應無疑義。

01 四、抗告人復抗辯：伊已以相對人所主張年薪85,806歐元之勞動  
02 條件，於民國114年7月4日發出「復職暨調動通知」（下稱  
03 系爭復職暨調動通知）予相對人，未有拒絕受領勞務遲延狀  
04 態，且相對人亦承諾復職，本件實無權利保護必要云云。然  
05 查，相對人固於收受系爭復職暨調動通知後回復暫先同意接  
06 受等語，惟同時陳明：伊現定居法國，因時間過於倉促，希  
07 望改以法國遠距線上報到，且因接受人工受孕療程，無法至  
08 臺北報到，只能在法國居家辦公，維持現在生活水平等語，  
09 有立詳法律事務所函可參（見本院卷一第45頁），但抗告人  
10 並未同意相對人請求遠距在家工作等情，亦有抗證2之通知  
11 書足參（見本院卷一第47至80頁）。是抗告人於同年8月5日  
12 又以勞基法第11條第4款規定，通知相對人終止系爭勞動關  
13 係，並抗辯系爭勞動關係於同年月00日生效終止（下稱系爭  
14 解職），致兩造間就系爭勞動關係是否終止仍有爭執，本件  
15 自有權利保護之必要。

16 貳、實體方面：

17 一、相對人於原法院聲請意旨略以：伊自105年5月間起受僱於日  
18 月光半導體製造股份有限公司（下稱日月光公司），派駐至  
19 中國上海，嗣於109年10月間改派駐至法國工作，且於112年  
20 12月26日遷調至USI環旭集團下之Asteelflash，又於113年3  
21 月13日改與抗告人簽訂聘僱合約書及3年期外派合約，約定  
22 年薪85,606歐元，並外派為Asteelflash提供勞務並擔任財  
23 務經理，工作內容係負責日月光集團、USI集團或環旭集團  
24 或USI環旭集團（下稱系爭跨國集團）間之協調業務，且提  
25 供財務資料分析與管理。伊業已在法國生活3年半，復於113  
26 年8月間與法籍配偶登記結婚、組建家庭，且進行人工受  
27 孕，而伊於法國可隨時向抗告人提供勞務，依USI從業人員  
28 派駐國外管理辦法、平等待遇原則等，抗告人仍應給付外派  
29 津貼3,300歐元，且抗告人亦於本案訴訟中同意給付此外派  
30 津貼，卻於抗告程序中復行爭執，顯違反誠信原則。伊雖暫  
31 同意接受系爭復職暨調動通知之職務【即數位轉型中心 Pro

ject manager，下稱系爭調動職務】，惟因伊申請遠距報到及法國居家辦公等情仍遭抗告人拒絕，足見兩造就系爭調動職務之報到方式及提供勞務地點尚未有共識，足見系爭調動職務絲毫未考量伊家庭生活之利益、拒絕給予合理協助及背後係有減薪不法動機及目的存在，仍屬先前違反調動五原則之非法處分延續，詎抗告人逕再次給予解僱處分，系爭解僱處分自屬無效。抗告人之資本額高達新臺幣（以下除有特別指明歐元外，均指新臺幣）19億8,000萬元，繼續僱用伊，毫無因難，為防止伊之個人生涯規劃、人格權，工作權遭受重大損害，實有命抗告人於本案訴訟判決確定前繼續僱用伊。爰依勞動事件法第49條第1項、民事訴訟法第538條等規定，請求抗告人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用伊，並自114年8月12日起（相對人於本院減縮自此日起開始請求，見本院卷一第393頁），按月給付伊8,663歐元等語（原裁定准許相對人之聲請，抗告人聲明不服，提起抗告）。

二、抗告意旨略以：相對人之外派津貼3,300歐元為Asteelflash獨自提供，相對人不得請求向伊請求。伊所為系爭調動職務係基於業務性質變更、迴避解僱、勞動習慣及企業經營目的等綜合考量，未就相對人之工資、勞動條件有何不利變更，並為相對人之體能及專業技術所能勝任，暨慮及相對人之家庭生活利益、給與相關必要協助及補助，無權利濫用或違反勞動法規、勞動契約等情。惟相對人不配合、不願協商，不服從主管合理指揮監督，遲未依系爭調動至新職報到，繼續曠職，嚴重影響伊內部秩序紀律維護，已難期待採用解僱以外之懲處或其他手段繼續僱傭相對人，伊無奈依法解僱相對人。另兩造間所簽訂3年期外派合約之期間僅至115年12月31日止，原裁定卻命伊於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用相對人，並自114年8月12日起，按月給付相對人8,663歐元，已逾越相對人於本案訴訟可獲得之利益。另原裁定疏未審酌相對人未就「伊依系爭調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難」之有何釋明之情形，且Asteelflash既未同意讓相對人

01 繼續擔任其公司之財務經理，伊依系爭調動前原工作繼續僱  
02 用相對人確有困難；另讓相對人繼續從事系爭調動前原工  
03 作，將導致伊之數位轉型中心之經營管理及人力相互支援之  
04 勞動習慣、經營計畫等需要無從順利進行，需額外調動其他  
05 人力支援相對人本應從事之臺灣業務，致使伊無法為後續管  
06 理安排及銜接培養人才業務之重大困難，不符合勞動事件法  
07 第49條之要件。況相對人於系爭調動後之年薪仍為85,606歐  
08 元，換算為新臺幣300萬元，較我國年收入前10%之國人薪  
09 資所得高一倍有餘，系爭解僱未造成相對人有維持生計之強  
10 烈需求。再者，況相對人就「維持生計強烈需求」乙情未提  
11 出任何釋明。爰提起抗告，請求廢棄原裁定，駁回本件相對  
12 人之聲請等語。

13 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  
14 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
15 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  
16 條第1項定有明文。勞工為是項聲請，就其本案訴訟有勝訴  
17 之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，則為勞  
18 動事件審理細則第80條第2項所明定。而所謂釋明，係使法  
19 院就某事實之存否，得到大致如此之薄弱心證為已足，與證  
20 明係當事人提出之證據方法，足使法院產生堅強心證，可以  
21 確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院102年度台抗字  
22 第132號裁定意旨參照）。又所謂「雇主繼續僱用非顯有重  
23 大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之  
24 經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提  
25 供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如  
26 勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦  
27 有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致  
28 其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院  
29 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  
30 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  
31 有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未

01 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  
02 程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號  
03 裁定意旨參照）。

04 四、經查：

05 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

06 查相對人主張抗告人以系爭復職暨調動通知告知伊復職，伊  
07 暫先同意接受該職務，惟因申請遠距在家工作遭抗告人拒  
08 絕，即再給予系爭解僱處分，足認系爭復職暨調動通知及解  
09 僱處分仍屬先前非法調動處分之延續，自屬無效，伊向原法  
10 院訴請確認調動無效等事件，雖經本案訴訟認定系爭復職暨  
11 調動通知通知應屬合法有效，及系爭勞動關係因系爭解僱而  
12 合法終止，惟伊已提起上訴救濟等情，業經本院函調本案訴  
13 訟及原法院113年度勞全字第13號卷宗查明無訛（見本院卷  
14 三第83頁），堪認兩造間就系爭勞動關係是否合法終止及抗  
15 告人有無短少給付薪資等法律關係確有爭執，且相對人就該  
16 等爭執所主張之法律關係究竟有無理由，尚待本案訴訟法院  
17 調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認相對人就此部分定  
18 暫時狀態處分之請求，已為釋明。

19 (二)關於抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難：

20 1.觀諸抗告人集團之上下關係組織圖（見原法院113年度勞全  
21 字第13號【下稱勞全13號卷】第205頁），Asteelflash與抗  
22 告人均係香港環鴻電子公司100%持股之子公司，香港環鴻電  
23 子公司則為上海環旭電子公司100%持股之子公司，相對人主  
24 張Asteelflash與抗告人同屬系爭跨國集團之關係企業乙情  
25 固堪可採，惟Asteelflash與抗告人彼此間並無具有實質管  
26 理權或實質實施者之控制從屬關係存在，無從認定該二法人  
27 或事業單位之間具有實體同一性。相對人雖主張訴外人陳昌  
28 益是系爭跨國集團董事長，且為Asteelflash最高權限人，  
29 其可以決定伊在Asteelflash的去留等語，並提出其與陳昌  
30 益之對話及Asteelflash之監督主管Felix之訊息為證（見勞  
31 全5號卷第234至235頁、第259號卷一第361頁、卷二第317

01 頁、本院卷一第223至224頁），然系爭跨國集團固係跨國企  
02 業，具有相當規模，而陳昌益雖亦有擔任前開職位之情，但  
03 此僅屬陳昌益個人決策或影響力，與抗告人就其本身所屬員  
04 工之僱傭關係（含薪資、工作性質、工作地點及勞務提供等  
05 模式）應優先著重自身公司利益，依法令、章程等規範做出  
06 適當之商業經營判斷，避免決策錯誤而導致虧損等職責究竟  
07 有所不同。另抗告人始終否認其對Asteelflash具有實質管  
08 理權或控制從屬關係存在，且Asteelflash亦曾發通知予抗  
09 告人表示因財務問題，認無適合相對人技能之職位乙情（見  
10 勞全13號卷一第113、139頁、第259號卷一第207、209  
11 頁），足認抗告人對其所屬母公司或關係企業間不具有人事  
12 調度權。況本件相對人所聲請定暫時狀態處分效力僅及於兩  
13 造，不及於第三人即同屬系爭跨國集團之關係企業，相對人  
14 既不能釋明倘經法院准許本件處分結果，系爭跨國集團之關  
15 係企業應依何種章程或規定，負有在法國提供相同薪資及工  
16 作性質之職缺或類似職缺予相對人提供勞務之義務，是相對  
17 人主張本件應適度擴張雇主之概念，將同屬系爭跨國集團之  
18 關係企業視為一體而為綜合判斷云云，自有疑義。

19 2. 又依本案訴訟民事判決之不爭執事項第(二)項所示，兩造就系  
20 爭調動後相對人之薪資自114年起，除外派津貼3,300歐元不  
21 再付，工作地點為臺灣外，其餘工資及其他勞動條件不變乙  
22 情並不爭執（見本院卷一第292頁），參以相對人為臺灣大  
23 學財務會計雙修學士學位、財務金融碩士學位，而調動後之  
24 工作內容亦是財務、金融相關，抗告人亦承諾給予完善合理  
25 協助或適當教育訓練等情，有系爭復職暨調動通知及立詳法  
26 律事務所函可證（見第259號卷二第303至304頁、本院卷一  
27 第45頁），復於同年7月16日再通知相對人：基於照顧員工  
28 之善意者量，仍同意按月付每月3,300歐元津貼等語，有通  
29 知書在卷足憑（見第259號卷二第373頁），足認抗告人就系  
30 爭調動職務所提供工資未對相對人本件聲請定暫時狀態處分  
31 有何不利之處，而相對人就系爭調動所安排職務僅為懷疑表

01 示，未具體說明有何不能勝任之情。是本院認相對人對系爭  
02 調動之職務工作內容本身，以相對人的學識、經歷應是足以  
03 勝任，尚無導致相對人失去技能或競爭力之虞。

04 3. 本件尚無不為定暫時狀態處分即使相對人發生重大損害或急  
05 迫危險之情事：

06 查兩造間系爭勞動關係之保障年薪為85,806歐元，外加每月  
07 3,300歐元津貼，折合年薪達434萬5,318元（計算式：85,80  
08 6+3300\*12）\*34.65÷4,345,318），換算平均月薪達36萬2,1  
09 10元（計算式：4,345,318/12÷362,110）對比我國行政院  
10 主計總處之「薪情平臺」（網址：[https://earnings.dgbas.gov.tw/experience\\_sub\\_01.aspx](https://earnings.dgbas.gov.tw/experience_sub_01.aspx)）111年度之國民第9十  
11 分位數即年收入前10%之國人薪資所得為126.1萬元（見原審  
12 卷第115頁），已逾2倍之高（即再高出約175萬元）。又參  
13 見第259號之民事判決為相對人勝訴部分係諭知抗告人應給  
14 付相對人如該判決附表各編號「金額」欄所示之金額及利  
15 息，且由原法院依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假  
16 執行，而統計該附表之金額共79,803歐元（計算式：8,663  
17 歐元+28,051歐元+8,663歐元+8,663歐元+8,663歐元+  
18 8,663歐元+3,074歐元+5,363歐元，見本院卷一第305  
19 頁），折合為276萬5,174元（計算式：79,803\*34.65÷2,76  
20 5,174）。再者，依相對人之前陳稱：伊自於109年10月間改  
21 派駐至法國工作，且於112年12月26日遷調至USI環旭集團下  
22 之Asteelflash，又於113年3月13日改與抗告人簽訂系爭聘  
23 僱合約及3年期外派合約等語，衡情，其任職數年自應已累  
24 積一定資產。況參照原審所調閱相對人之112年及113年稅務  
25 T-Road資訊連結作業查詢結果財產，顯示相對人於前開年  
26 度，除於112年自日月光公司受領157萬9,297元、113年自抗  
27 告人受領222萬3,614元外，該2年度尚有數筆營利所得及利  
28 息所得（見原審卷第263至264頁之證物袋），可認相對人尚  
29 有一定投資資產可維持生活，尚無不為定暫時狀態處分即發  
30 生重大損害或急迫危險之情事。  
31

01 4.本件經利益衡量，應認抗告人繼續僱用顯有重大困難：

02 (1)相對人主張抗告人之資本額高達19億8,000萬元，有一定  
03 規模等情，抗告人並無爭執，然尚難憑此遽認抗告人繼續  
04 僱用相對人非顯有重大困難。查，相對人主張伊於113年3  
05 月13日改與抗告人簽訂系爭聘僱合約及3年期外派合約，  
06 並有系爭聘僱合約附卷可稽（見第259號卷一第25至44  
07 頁），足認相對人派駐期間以3年為原則，惟得視業務需  
08 要調整，抗告人自得於相對人派駐期限屆滿前，因業務需  
09 要調整相對人職務。且承上所述，相對人既已表明通知抗  
10 告人願意接受系爭調動職務，則依系爭聘僱合約第10、12  
11 條約定，相對人自應遵守抗告人之管理規則及員工工作規  
12 則、公司章程及中華民國各項法令等，審酌本件調動性質  
13 為跨國集團旗下公司高階主管之調職，相對人外派時應可  
14 知悉派駐期間可能因業務需要而須提前調回臺灣，其決定  
15 結婚及生育過程時，應可預見倘相對人提前調回臺灣工  
16 作，將使配偶二人分隔兩地，非不得就此預作安排，難認  
17 抗告人所為系爭復職暨調動通知係刻意中斷相對人之生育  
18 醫療程序並破壞其家庭生活利益，是縱相對人生育醫療程  
19 序及家庭生活因系爭調職而受有相關不利益，亦屬相對人  
20 事前同意外派時所必須容忍之範疇，若令相對人可片面自  
21 行決定其提供勞務之模式及地點，不僅紊亂抗告人之組織  
22 架構，且抗告人對遠在法國之員工缺乏實質管理權，客觀  
23 上亦增加其管理及人事成本，不利業務之推展。是抗告人  
24 辯稱其繼續僱用相對人擔任系爭調動職務，卻容由相對人  
25 在法國以居家辦公方式提供勞務一職，顯有重大困難等  
26 語，應屬可採。

27 (2)另審酌抗告人近年外派人員名單多達52位，有抗告人所提  
28 出原審相證1之名單附卷足參（見原審卷第101至102  
29 頁），倘令抗告人以系爭調動職位繼續僱傭相對人，卻任  
30 由相對人可自行決定提供勞務之模式及地點，將可能導致  
31 其他員工效尤，拒絕接受公司外派結束後之後續調動，勢

01 將造成抗告人內部人員紀律管理之困難，危及公司之經營  
02 及未來永續之發展，自不可期待抗告人接受。再參以相對  
03 人於本案訴訟期間，除對抗告人所屬人事主管簡俊才提出  
04 詐欺、偽造文書等案件之告訴，經臺灣南投地方檢察署以  
05 該署114年度偵字第7898號不起訴處分（見本院卷二【限  
06 閱卷】第29至32、495至496頁），堪認兩造間已喪失信賴  
07 基礎，且頗具對立性，對於抗告人所要求員工之忠誠、互  
08 信及團隊合作以遂其企業目的，自有妨礙。抗告人辯稱其  
09 繼續僱用相對人顯有重大困難等語，應屬可採。

10 (3)基上，考量抗告人未繼續僱用相對人，相對人雖無法每月  
11 自抗告人處取得8,663歐元之高薪，仍得繼續維持生計，  
12 並未使相對人產生重大之損害或急迫之危險；抗告人在我  
13 國境內雖有相當之資本，惟於本案訴訟最後事實審認定兩  
14 造間僱傭關係存在之情形下，在抗告人於法國無營業處所  
15 及適當職缺可供相對人貢獻才能之情形下，如今抗告人繼  
16 續僱用相對人，可能將造成抗告人之人事成本之過度支  
17 出，且對抗告人之公司治理及營運管理可能造成無法預期  
18 之危害，有礙抗告人業務之推展；而相對人若因此受有損  
19 害，非不得向抗告人請求金錢賠償獲得彌補，相對人並無  
20 遭受不可回復之損害或危險之情形。是將相對人因抗告人  
21 未繼續僱用所生之不利益，與抗告人因繼續僱用相對人所  
22 生之不利益，兩相權衡比較，應認抗告人繼續僱用顯有重  
23 大困難。

24 (4)從而，相對人提出之證據未能釋明倘不准許定暫時狀態之  
25 處分，即無法防止急迫之危險或重大之損害發生，而有定  
26 暫時狀態之處分予以避免或防止之必要，相對人聲請定暫  
27 時狀態之處分，與法尚有不符。

28 五、綜上所述，相對人不能釋明勞動事件法第50條所定定暫時狀  
29 態處分之要件，其聲請為無理由，不應准許。原裁定准相對  
30 人之聲請，尚有未洽。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢  
31 棄，為有理由，爰廢棄原裁定，並駁回相對人之聲請如主文

01 第2項所示。

02 六、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

03 中 華 民 國 115 年 1 月 26 日

04 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 劉 長 宜

05 法 官 吳 昀 儒

06 法 官 郭 玄 義

07 正本係照原本作成。

08 本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提再抗  
09 告，應於收受送達後十日內向本院提出再抗告狀（須附繕本），  
10 並繳納再抗告費新台幣1,500元。

11 提起再抗告應委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律  
12 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事  
13 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

14 書記官 廖家莉

15 中 華 民 國 115 年 1 月 26 日