

臺灣高等法院臺南分院民事裁定

112年度勞全字第1號

聲 請 人 王俊揚

代 理 人 王正宏律師（法扶律師）

相 對 人 奇景光電股份有限公司

法定代理人 吳炳昇

上列聲請人因與相對人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請訴訟費用由聲請人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：伊自民國109年8月17日起受僱於相對人擔任○○○○○職務，每月薪資新臺幣（下同）0萬0,000元（下稱系爭勞動契約）。相對人於111年8月15日以伊於同年月12日偷竊公司筆記型電腦（下稱筆電）為由，詐欺及脅迫伊與相對人合意以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由，終止勞動契約；然伊係受主管陳○○（下逕稱其名）、黃姓處長（下稱處長）與蘇姓人資行政處長（下稱人資長，以上3人合稱公司主管）輪流以「偷竊」、「不對的行為要立即解僱」、「若不簽署文件將把解僱事由寫在離職原因上」、「會影響將來的職業生涯」、「當天就要離開公司不准再進公司」等語恫嚇，致心生恐懼，始當場於資遣切結書（下稱切結書）、離職申請單（下稱離職單）、資遣費明細確認單（下稱確認單）簽名，相對人終止契約不合法。伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟，有勝訴之望，且伊須扶養未成年子女2人，為家中經濟支柱，遭不當解僱後，生計大受影響，而相對人資本高達數十億元，若繼續僱用伊非顯有重大困難，自有定暫時狀態處分之必要。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予相對人

01 於本案訴訟判決確定前，自111年8月24日起繼續僱用伊，並
02 按月給付伊薪資等語。

03 二、相對人辯以：（一）聲請人於112年1月19日向臺灣臺南地方
04 法院（下稱臺南地院）提起確認僱傭關係存在等訴訟，經臺
05 南地院以兩造係合意終止勞動契約為由，為其敗訴之判決；
06 聲請人不服，提起上訴，經本院多次準備程序，前後近1
07 年，聲請人未曾提出類似主張，更無任何類似聲請，迄本案
08 定期辯論，始為本件聲請，難認有何急迫性與必要性。

09 （二）聲請人前於新冠肺炎居家辦公期間，擅離職守私自前
10 往美國關島施打疫苗，其施打疫苗所花費之整體費用（含來
11 回國際機票價格、吃飯、國外旅館住宿、回國防疫旅館住
12 宿），遠高於一般普羅大眾，其並未釋明生活已陷入困境，
13 而有定暫時狀態假處分之必要。（三）聲請人與伊公司主管
14 於111年8月15日溝通後，合意以「勞工不能勝任工作」為由
15 終止勞動契約，並於同年月23日終止。聲請人並非受詐欺或
16 脅迫而簽立切結書、離職單、確認單，且已領取資遣費加預
17 告工資00萬0,000元。臺南地院以兩造係合意終止勞動契約
18 為由，為聲請人敗訴之判決，聲請人片面自認有勝訴之望，
19 顯屬無據。（四）聲請人於相對人公司任職期間，在公司廠
20 區經主管事先聲明請勿錄音，仍就經常性行為私自錄音，完
21 全未顧及公司人員之隱私權，更何況聲請人未經授權而擅自
22 攜帶公司之財產（含機密事項檔案）離開廠區，嚴重破壞勞
23 雇之信賴關係，造成相對人營業秘密及僱用風險之提高，更
24 危及公司資安之風險。相對人為高科技產業，對於機密事項
25 之保障相當重視，此為高科技產業界常態，相對人繼續僱用
26 聲請人顯有重大困難等語。

27 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
28 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
29 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
30 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
31 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，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。是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年度台抗字第1134號、1353號裁定參照）。再依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。而所謂「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。次按所謂釋明，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。至於債權人起訴主張之實體上理由是否正當，所主張之債權能否成立或確實存在，因定暫時狀態之處分，係保全程序，並非確定私權之訴訟程序，除已有確定裁判否認債權人之權利外，即非定暫時狀態之處分裁判中所能審究。

四、經查：

- （一）聲請人聲請定暫時狀態之處分，固據提出聲請人與訴外人陳○○對話紀錄、台新銀行帳戶明細、長期任職獎金授予、個人投保紀錄、相對人通知聲請人之紀錄、聲請人聯絡訴外人林○○之紀錄、小會議室內之對話紀錄節本、存證信函、臺南地院112年度勞訴字第0號民事判決、相對人公司111年4月1日所修訂之人事規章獎懲辦法、陳○○致聲請人之信件、聲請人與陳○○111年7月14日對話紀錄及聲請人與林○○111年8月21日對話紀錄等為證；而查本件聲請人前以原任職相對人公司擔任○○○○○，主張相對

人違法終止兩造間之僱傭關係，認兩造間之僱傭契約關係仍繼續存在等情，向臺南地院提起之確認僱傭關係存在事件，已經臺南地院、本院先後判決聲請人敗訴，聲請人不服，提起第三審上訴中等事實，業據本院依職權調閱上開民事卷宗，核閱無誤，固堪認兩造間之僱傭關係是否存在，確存有爭議；惟民事訴訟法第538條第1項所規定之爭執之法律關係，即被保全之權利，凡當事人間得主張一定之實體法上權利，且得以本案訴訟確定者，均屬之（最高法院99年度字第915號裁定參照）。聲請人並非僅須釋明兩造間一定之法律關係有所爭執，法院就其存否之抗辯不能只限在形式審查，而應以系爭權利之要件事實（含：根據事實、抗辯事實）之存在至少具有優越蓋然性為必要。本件聲請人主張相對人違法解僱乙情，經臺南地院及本院審理結果，認兩造係合意終止勞動契約，聲請人主張相對人違法解僱，並不可採，駁回聲請人之請求，而為其敗訴之判決，此有臺南地院112年度勞訴字第0號、本院112年度勞上字第0號等民事判決在卷可參（見本院卷第83至98、101至112頁）。而聲請人在臺南地院及本院判決後，迄未據提出其他事證釋明本案訴訟有勝訴之望，是聲請人所提之上開證據，無法使本院獲得薄弱之心證，認其本案訴訟有勝訴之望。

（二）相對人辯稱：聲請人前於新冠肺炎居家辦公期間，擅離職守私自出國至美國關島施打疫苗，其施打疫苗所花費之整體費用（含來回國際機票價格、吃飯、國外旅館住宿、回國防疫旅館住宿），遠高於一般普羅大眾，已為其所不爭，聲請人復未釋明其有何無法維持基本生活所需、陷於生活困難之重大或危險發生等攸關定暫時狀態必要即保全必要性，核與本件聲請定暫時狀態處分之要件亦有未合。

（三）又相對人已指稱聲請人於任職相對人期間，於公司廠區縱經主管已事先聲明，仍就經常行為私自錄音，完全不顧公司人員之隱私權，更何況聲請人未經授權，擅自攜帶相對

人之財產(含機密事項檔案)離開廠區，造成相對人營業秘密及僱傭風險之提高，嚴重破壞勞雇之信賴關係，更增加公司資安機密之風險。相對人為高科技產業，對於機密事項之保障相當重視，此為高科技業界常態，相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難等情，惟聲請人就其若繼續擔任原職務，不會造成上開情狀，亦未釋明。依此，聲請人不能釋明必要情事存在，即無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。

五、綜上所述，聲請人既未能釋明其本案訴訟有勝訴之望，且未就本件有定暫時狀態處分所欲防止之重大損害或避免之急迫危險或其他相類之必要情形等為釋明；雖其陳明願供擔保，惟依首開說明，尚不能逕以擔保取代釋明之欠缺，其定暫時狀態處分之聲請即不能准許。則聲請人依勞動事件法第49條第1項或民事訴訟法第538條之規定，聲請命相對人應繼續僱用及給付工資予聲請人之定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件聲請為無理由，依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 30 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 世 展

法 官 黃 義 成

法 官 陳 春 長

上為正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，須於本裁定送達後10日內向本院提出抗告狀（須附繕本），並應繳納抗告費新臺幣1千元。

中 華 民 國 113 年 1 月 30 日

書 記 官 施 淑 華