

臺灣高等法院臺南分院民事裁定

114年度勞全字第1號

聲請人 鄭百雅
代理人 鄭漢蓁律師
汪令璿律師
楊亭禹律師
相對人 東懋食品股份有限公司

法定代理人 鄭舜日
代理人 劉士睿律師
複代理人 吳榮昌律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院113年度重勞上字第4號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事件（本院113年度重勞上字第4號）終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣41,080元。

聲請費用新臺幣3,000元由相對人負擔。

理 由

一、按法院為定暫時狀態處分之裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。前開規定於勞動事件亦有適用。民事訴訟法第538條第1項、第4項及勞動事件法（下稱勞事法）第15條分別定有明文。聲請人聲請對相對人為定暫時狀態之處分，於民國114年3月26日提出聲請狀（本院卷第5至15頁），並於114年4月24日提出補充理由狀（本院卷第51至60頁），相對人則於114年4月17日提出民事答辯狀（本院卷第29至36頁）、於114年4月24日提出民事陳述意見狀（本院卷第41至43頁），本院為裁定前已使兩造有陳述意見之機會，先予敘明。

二、聲請意旨略以：關於相對人於113年4月3日以《一一三》東（管）字第113040301號人事命令公告（下稱系爭公告），

01 以聲請人「1.協助同仁薪資以少報多，以高額投保勞工保
02 險，除違反現行法令外，亦造成公司損失，實不可取。2.協
03 助非本公司員工陳○賜（即陳偉賜，下稱陳偉賜），投保勞
04 工相關保險新臺幣（下同）30,300元。3.原離職員工周子
05 敬，未經本公司同意，並將其投保勞工相關保險69,800
06 元…」為由，終止與聲請人間勞動契約乙事，經臺灣臺南地
07 方法院以113年度重勞訴字第8號判決（下稱第一審判決）認
08 定相對人並未合法終止與聲請人間之勞動契約，相對人提起
09 上訴後，現由本院以113年度重勞上字第4號事件審理中（下
10 稱本案訴訟），依勞事法第49條第2項規定及最高法院110年
11 度台抗字第673號民事裁定意旨，法院應為定暫時狀態處
12 分。且依相對人終止勞動契約之理由觀之，相對人之終止確
13 不合法，聲請人應有勝訴之望。另聲請人自104年任職於相
14 對人起，迄113年4月遭相對人違法解僱時止，已任職近10年
15 之久，突遭相對人終止勞動契約，嚴重影響維持生計之強烈
16 需求，損害聲請人之工作權及人格權。聲請人熟諳公司會計
17 等相關流程，使聲請人繼續為相對人進行勞務提供，對相對
18 人公司之營運而言，非屬無益，聲請人薪資僅有4萬多元，
19 對相對人公司之營運或經濟負擔，不致有何明顯不利情事，
20 更無對相對人公司之存續致生影響，本件有於訴訟終結前使
21 聲請人回復原職之必要，且此亦無困難。爰依勞事法第49條
22 規定，聲請定暫時狀態處分，命相對人於本案訴訟終結確定
23 前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人41,080元之薪資
24 等語。

25 三、相對人則以：本件聲請人於111年5月1日、111年11月1日，
26 私自為自己、其配偶周子敬、第三人王秋燕調高勞保、職
27 保、健保之投保金額，並提高勞退提撥金金額，另於112年7
28 月13日為已留職停薪之周子敬重新加保勞健保，投保金額高
29 達69,800元，更於111年8月30日為非相對人員工之陳偉賜投
30 保，違反相對人工作規則（下稱系爭工作規則）第2章第5條
31 第8款、第10章第20條第7、15、21款規定，相對人依勞動基

01 準法（下稱勞基法）第12條第1項、系爭工作規則第10章第1
02 9條規定，於113年4月3日以系爭公告解僱聲請人，於法有
03 據。又聲請人於擔任相對人會計經理期間，與周子敬共同利
04 用顧客欲購買相對人商品之機會，以二人事先取得之商品受
05 與買受人，並以聲請人身為會計經理持有之相對人空白發
06 票，開立不實發票與買受人，進而為聲請人、周子敬二人開
07 設之芊昱貿易有限公司（下稱芊昱公司）得利，聲請人為芊
08 昱公司法定代理人，而使相對人無端為芊昱公司承擔營業稅
09 等稅務，聲請人已於另案承認有開立不實發票乙事，相對人
10 已依勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第10章第19條
11 第6款、第20條第7、15、21款規定，於113年10月8日以臺南
12 成功路郵局001265號存證信函（下稱系爭存證信函）解僱聲
13 請人。另聲請人擔任九日喬股份有限公司（下稱九日喬公
14 司）之董事，九日喬公司之經營項目與相對人經營項目相
15 同，均為調味品製造業，聲請人違反系爭工作規則，相對人
16 已依勞基法第12條第1項第4款、系爭工作規則第10章第19條
17 第6款、第20條第23、24款規定解僱聲請人。最高法院110年
18 度台抗字第673號民事裁定意旨，並未考量有一審言詞辯論
19 終結後，因勞工違反工作規則，致二審有新防禦方法之情
20 形，該案情形與本件不同，應不得比附援引。又聲請人任職
21 於相對人期間，圖謀私利，違反系爭工作規則，虛報勞健
22 保、開立虛偽發票、擔任競爭公司之董事，若容許聲請人回
23 復原職，將繼續造成相對人公司損失及經營上巨大危險，對
24 於相對人所要求員工之忠誠、互信及團隊合作以遂其企業目
25 的，顯有妨礙，亦造成相對人內部人員紀律管理之困難，本
26 件應屬繼續僱用有重大困難之情況。再者，聲請人已得執第
27 一審判決，就准許聲請人請求薪資部分聲請假執行，聲請人
28 維持生計已無影響，況聲請人擔任芊昱公司負責人、九日喬
29 公司董事，應有報酬，聲請人於113年間亦領取相對人公司
30 股利425萬8,370元，顯見聲請人生活無虞，無定暫時狀態處
31 分之必要，請求駁回聲請人本件聲請等語，資為抗辯。

01 四、按勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，
02 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
03 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性
04 有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
05 程序為暫時權利保護。因於勞事法第49條第1項規定：勞工
06 提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇
07 主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱
08 用及給付工資之定暫時狀態處分。本項係斟酌勞動關係特性
09 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
10 律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，
11 勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動事件審理
12 細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，就其本案訴訟
13 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。
14 惟勞事法第49條第2項規定：第一審法院就前項訴訟判決僱
15 傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。
16 蓋第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利
17 益衡量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝訴之望已具
18 備優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應
19 無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查
20 其他要件。又依民事訴訟法第538條之4準用第536條第1項規
21 定，定暫時狀態處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目
22 的，法院始得於裁定內記載債務人供所定金額之擔保後免為
23 或撤銷定暫時狀態處分。勞事法第49條之規範目的，非僅暫
24 時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以
25 維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保
26 護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上
27 開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該
28 處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定要旨
29 參照）。次按勞事法第49條第2項明定第一審法院就勞工所
30 提確認僱傭關係存在訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院
31 應依勞工之聲請為定暫時狀態之處分，是於此情形，除非雇

01 主繼續僱用在客觀上顯有重大困難，否則，第二審法院應為
02 定暫時狀態處分。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，
03 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
04 擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院112年度
05 台抗字第437號民事裁定）。又本案一審判決已確認兩造間
06 之僱傭關係存在，依勞事法第49條第2項規定，原審即應依
07 勞工之聲請為同條第1項之處分，尚無須審酌勞工得否維持
08 基本生活需要（最高法院109年度台抗字第648號民事裁定意
09 旨參照）。再按法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處
10 分者，因繼續工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給
11 付，乃繼續僱用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具
12 體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院
13 110年度台抗字第793號民事裁定意旨參照）。

14 五、經查：

15 (一)聲請人主張其自104年11月2日起受僱於相對人，擔任會計事
16 務，主要負責員工加退保事務，每月薪資41,080元，相對人
17 於113年4月3日以系爭公告所載「協助同仁薪資以少報多，
18 以高額投保勞工保險費」、「協助非本公司員工陳偉賜，投
19 保勞工相關保險30,300元」、「原離職員工周子敬，未經相
20 對人同意，將其投保勞工相關保險69,800元」等節，終止兩
21 造間勞動契約係不合法為由，提起確認兩造間僱傭關係存在
22 等訴訟，經第一審判決確認兩造間僱傭關係存在，並命相對
23 人應自113年4月10日起至聲請人復職前1日止，按月給付聲
24 請人41,080元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按
25 週年利率5%計算之利息，暨自113年4月10日起至聲請人復
26 職前一日止，按月提繳2,465元至聲請人於勞工保險局之勞
27 工退休金個人帳戶，相對人不服提起上訴，現由本院審理
28 中，聲請人有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難等
29 情，已舉本案訴訟卷內所附王秋燕職保、健保投保紀錄、陳
30 偉賜證述之筆錄等件以為釋明，並經本院調取本案訴訟卷宗
31 資料核閱無誤。本案訴訟之第一審既認兩造間僱傭關係存

01 在，而為聲請人勝訴之判決，可認聲請人有勝訴之望已具備
02 優越蓋然性，聲請人有受權利暫時保護之必要性，雇主應無
03 明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，依前揭說明及
04 勞事法第49條第2項規定，本院無庸再審查其他要件，亦無
05 須審酌聲請人是否有急迫生計需求，應依聲請人之聲請，為
06 同條第1項之處分。

07 (二)相對人雖辯稱：其除於本案訴訟第一審程序中所稱，已於11
08 3年4月3日以系爭公告所載事由終止兩造間勞動契約外，另
09 於本案訴訟第二審提出新防禦方法，亦即聲請人於擔任相對
10 人會計經理期間，開立不實發票與買受人，使相對人為聲請
11 人擔任法定代理人之芊昱公司承擔營業稅等稅務，進而為芊
12 昱公司得利，違反系爭工作規則，相對人已於113年10月8日
13 以系爭存證信函解僱聲請人；另聲請人擔任九日喬公司董
14 事，九日喬公司之經營項目有與相對人經營項目相同者，相
15 對人已以聲請人此舉違反系爭工作規則為由，解僱聲請人，
16 最高法院110年度台抗字第673號民事裁定意旨，並未考量有
17 一審言詞辯論終結後，因勞工違反工作規則，致二審有新攻
18 擊防禦方法之情形，該案情形與本件不同，應不得比附援引
19 於本件等語。然查，前述最高法院110年度台抗字第673號民
20 事裁定意旨，係基於勞事法第49條第1、2項等法條規定所為
21 之闡釋，而觀諸勞事法中，並無將「雇主於第二審程序中，
22 始提出第一審未提出之新防禦方法、主張勞工有其他解僱事
23 由存在」乙事，列為例外不予適用第49條第2項「第一審法
24 院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之
25 聲請為前項之處分。」規定之情形，是尚難認相對人於本案
26 訴訟第二審程序有提出上開新防禦方法、新解僱事由之事
27 實，即認本件無勞事法第49條第2項之適用。且聲請人亦爭
28 執相對人以上開新防禦方法所示事由為解僱之合法性，並主
29 張：其係受相對人原法定代理人鄭登奇之指示，開立發票以
30 銷相對人之營業額，且違反系爭工作規則情節並非重大，相
31 對人終止兩造間僱傭契約，違反解僱最後手段性；另九日喬

01 公司係因聲請人之父親鄭旭峰繼承鄭登奇部分遺產，為提早
02 做財產規劃並達節稅目的，聲請人一家經會計師建議，始成
03 立九日喬公司，避免再度發生因財產而導致家族成員失和之
04 情況，九日喬公司設址於聲請人配偶周子敬之戶籍地，實際
05 上無任何營業行為等語（本院卷第52至58頁），並舉本案訴
06 訟卷宗內所附財政部南區國稅局函、九日喬公司設立地址照
07 片、經濟部商工登記公示資料查詢服務、營業人銷售額與稅
08 額申報書等件（本院113年度重勞上字第4號卷《下稱重勞上
09 卷》二第145至157頁）為證，堪認相對人以前述新防禦方法
10 所示解僱事由，終止兩造間僱傭契約之合法性非無疑義，聲
11 請人就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性等情，已為相當之
12 釋明，尚難謂聲請人顯無勝訴之望。況聲請人是否有相對人
13 上開所述違反系爭工作規則之行為、相對人是否已以該等事
14 由合法解僱聲請人而終止兩造間僱傭契約、聲請人請求確認
15 兩造間僱傭關係存在及相對人應繼續給付薪資是否有理由等
16 節，均核屬本案訴訟中關於實體事項之爭執，尚待本案訴訟
17 調查證據以為認定，非本件定暫時狀態處分之保全程序所得
18 審究。是相對人以上開事由，辯稱本件不應依據勞事法第49
19 條第1、2項規定，准許聲請人定暫時狀態處分之聲請云云，
20 尚非可採。

21 (三)相對人雖又辯稱：聲請人任職於相對人期間，圖謀私利，違
22 反系爭工作規則，虛報勞健保、開立虛偽發票、擔任競爭公
23 司之董事，若容許聲請人回復原職，將繼續造成相對人公司
24 損失及經營上巨大危險，對於相對人所要求員工之忠誠、互
25 信及團隊合作以遂其企業目的，顯有妨礙，亦造成相對人內
26 部人員紀律管理之困難，本件應屬繼續僱用有重大困難之
27 情況等語。然查：

28 1.按勞事法第49條規定所定繼續僱用及按月給付薪資之暫時
29 狀態處分，係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
30 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
31 之具體化，僅於確認僱傭關係存在之訴，依勞事法第49條

01 規定，倘若法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：
02 雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重
03 大困難時，即得依保全程序為暫時權利保護。且本件定暫
04 時狀態之處分，僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須
05 就聲請人之聲請是否符合民事訴訟法第538條第1項、第2
06 項，及勞事法第49條規定之要件為審酌，倘聲請人之聲請
07 合於定暫時狀態處分之要件，並經聲請人具狀已敘明有定
08 暫時狀態處分原因存在，法院本即得為准許定暫時狀態
09 處分之裁定。至聲請人所主張之實體上理由是否正當、聲
10 請人是否有相對人前述所稱為圖謀私利，在未經相對人授
11 意或允許之情況下，違反系爭工作規則，私自調高自身與
12 周子敬、王秋燕之勞保、職保、健保之投保金額、為已留
13 職停薪之周子敬重新加保勞健保、為非相對人員工之陳偉
14 賜投保、開立相對人不實發票、另擔任九日喬公司董事而
15 與相對人產生競爭關係等行為，以及若有該等行為是否構
16 成合法解僱事由等節，均核屬本案訴訟認定相對人所為解
17 僱是否合法、聲請人請求確認兩造間僱傭關係存在、相對
18 人應繼續給付薪資及提撥勞工退休金有無理由之實體爭
19 議，尚非本件定暫時狀態處分之保全程序所能認定，相對
20 人以上開事由，辯稱本件繼續僱用聲請人係有重大困難之
21 情況等語，尚非可採。

- 22 2. 相對人係以醬油製造、販售為主要營業項目，其生產之
23 「東成醬油」係知名品牌，資本總額達2,900萬元，有相
24 對人公司變更登記表在卷可參（重勞上卷一第289頁），
25 足徵相對人具相當之經營規模，而聲請人之月薪為41,080
26 元，為相對人所不爭執（重勞上卷二第185頁），該薪資
27 金額與相對人之資本總額相較，尚難認相對人繼續僱用聲
28 請人，將對相對人公司之營運或經濟產生明顯負擔，而危
29 害相對人企業之存續。至於相對人繼續僱用聲請人，要如
30 何進行紀律管理、要求其內部員工忠誠、互信及團隊合
31 作，以遂企業目的，係屬相對人公司治理或內部事務管理

01 事宜，自難據此逕認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困
02 難。復斟酌相對人因定暫時狀態之處分，雖須支出薪資之
03 人事成本、或有人員配置及工作事項調整等不便，得以所
04 受領聲請人之勞務予以彌補，且此不利益應低於聲請人因
05 許可定暫時狀態處分所能獲得之利益即工作權、人格權之
06 確保，相對人繼續僱用聲請人，尚難認有何重大困難。從
07 而，應認聲請人就相對人於本案訴訟審理期間以每月41,0
08 80元之薪資繼續僱用聲請人非顯有重大困難乙節，亦已為
09 釋明。

10 (四)至相對人另辯稱：聲請人已得執第一審判決准許聲請人請求
11 薪資部分聲請假執行，聲請人維持生計已無影響，且聲請人
12 擔任芋豔公司負責人、九日喬公司董事，應有報酬，聲請人
13 復於113年間領取相對人公司股利4,258,370元，生活無虞，
14 無定暫時狀態處分之必要云云。然查，假執行及定暫時狀態
15 處分之制度有別，聲請人固得持第一審判決為執行名義，聲
16 請對相對人為假執行之強制執行，惟相對人可提供擔保免為
17 假執行，核與本件定暫時狀態處分尚無許雇主提供反擔保後
18 免為或撤銷處分之情形不同，自不能以聲請人得執第一審判
19 決聲請對相對人為假執行為由，逕謂本件無勞事法第49條第
20 2項規定適用，相對人以此辯稱本件無定暫時狀態處分之必
21 要，尚非可採。又聲請人縱然另為芋豔公司負責人、九日喬
22 公司之董事，然聲請人已陳稱芋豔公司長期屬於虧損，九日
23 喬公司並未實際營業，其並無因擔任負責人或董事而取得報
24 酬等語（本院卷第59頁），相對人亦未就聲請人另自上開公
25 司領有報酬乙事提出相關資料以為釋明，則相對人辯稱聲請
26 人有自芋豔公司、九日喬公司領得報酬等語，已難認可採。
27 況按勞事法第49條第1、2項規範之目的，非僅暫時性滿足勞
28 工生活上急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上
29 技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。亦即勞工提
30 供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如
31 勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦

01 有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致
02 其人格權受損害，是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院
03 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
04 害或避免急迫之危險等必要。且勞事法第49條第1項所定繼
05 續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱
06 傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困
07 難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項
08 權利。是以，本件定暫時狀態處分，使聲請人繼續提供勞
09 務，除可自相對人處獲取工資以維持生計外，並具有人格權
10 自我實現之重大意義，自不能以聲請人之資力足以維持生
11 活，即謂無定暫時狀態處分之必要。相對人此部分所辯，亦
12 無足取。

13 (五)末按勞工依勞事法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供
14 擔保之處分，勞事法第49條第3項定有明文。本院審酌聲請
15 人係依勞事法第49條第2項規定為本件定暫時狀態處分之聲
16 請，且就本件確有定暫時狀態處分之原因及必要已為相當之
17 釋明，已如前述，本院審酌命相對人繼續僱用聲請人，相對
18 人得受領聲請人所提供勞務之對待給付，並非對相對人財產
19 有造成難以補償之重大損害情形，尚無命聲請人供擔保後始
20 得准為定暫時狀態處分之必要。聲請人依前揭規定，聲請本
21 院准予免供擔保定上開暫時狀態處分，核無不合。

22 六、綜上所述，聲請人依勞事法第49條第2項規定，聲請相對人
23 於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲
24 請人41,080元之定暫時狀態處分，已釋明本案訴訟有勝訴之
25 望及相對人繼續僱用非顯有重大困難要件，其聲請核屬有
26 據，應予准許。

27 七、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

28 中 華 民 國 114 年 4 月 30 日
29 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

30 法 官 林 育 幟

法官 余玟慧

01
02
03
04
05
06

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1500元。

中 華 民 國 114 年 4 月 30 日

書記官 方毓涵