

臺灣高等法院臺南分院民事裁定

114年度勞抗字第2號

抗 告 人 柳超毅
黃志毓
郭小榮

丁季密
林明崇
徐心瑜

共 同

代 理 人 沈柏亘律師

上列抗告人因與相對人伊頓飛瑞慕品股份有限公司間定暫時狀態之處分事件，對於中華民國114年2月14日臺灣臺南地方法院114年度勞全字第2號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定關於駁回抗告人柳超毅、丁季密後開第二項聲請部分，及該聲請費用負擔之裁判均廢棄。

上廢棄部分，相對人應於臺灣臺南地方法院114年度重勞訴字第3號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用抗告人柳超毅、丁季密，並依原勞動契約及抗告人柳超毅、丁季密實際任職期間按月給付抗告人柳超毅、丁季密如附表一編號1、4所示金額。

其餘抗告駁回。

聲請及抗告訴訟費用由相對人負擔三分之一，餘由抗告人黃志毓、郭小榮、林明崇、徐心瑜負擔。

理 由

一、本件抗告人（下分稱姓名，合稱抗告人）因提起確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案訴訟），依勞動事件法第49條第1項規定，向法院聲請定暫時狀態之處分，請求相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用並按月給付其等如附表一所示金額。原法院駁回抗告人聲請，抗告人不服，對之提起抗

01 告。原法院以：相對人係因原部門組織精簡、部門裁撤、系
02 統改為自動化管理之經營方式變更，已無原有職缺之需求，
03 黃志毓、郭小榮、林明崇、徐心瑜（下合稱黃志毓等4人）
04 均簽立職務暨薪資異動單、徵詢工作意願表、合意終止勞動
05 契約協議書及離職申請單等，且郭小榮、林明崇並自請退
06 休，另簽立退休申請單並領取離職金額，丁季密又有重大違
07 規行為，可認相對人已合法終止與抗告人間之勞動契約，抗
08 告人雖聲請定暫時狀態假處分，請求繼續僱用及給付工資，
09 然未釋明僱主繼續僱用非顯有重大困難，爰駁回抗告人定暫
10 時狀態假處分之聲請。

11 二、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
12 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
13 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
14 第1項定有明文。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
15 勞工為本件聲請時，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續
16 僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「雇主繼續僱用顯
17 有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接
18 受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。

19 三、黃志毓等4人部分：

20 (一)關於本案訴訟有勝訴之望部分：

- 21 1.黃志毓等4人主張相對人終止兩造間勞動契約不合法，已向
22 原法院提起本案訴訟，業經原法院依職權調閱本案訴訟卷宗
23 查證無訛，堪認黃志毓等4人與相對人間勞動契約是否存在
24 確有爭議，且依黃志毓等4人主張及證據資料，應認黃志毓
25 等4人就本案有勝訴之望乙節，已有相當釋明。
- 26 2.相對人雖抗辯其係合法終止其與黃志毓等4人間勞動契約，
27 黃志毓等4人就本案訴訟並無勝訴之望云云。惟兩造間勞動
28 契約是否存在，現由本案訴訟審理中，相對人所辯，乃本案
29 訴訟之實體爭執，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，相對
30 人前揭所辯，洵無可採。

31 (二)關於相對人繼續僱用黃志毓等4人非顯有重大困難部分：

黃志毓等4人所任職位如附表一編號2、3、5、6所示，相對人於113年11月21日以基於經營所需將黃志毓等4人之職務及薪資異動，黃志毓等4人不願意接受異動，自願選擇資遣，並拒絕轉任安排，經相對人於同日分別依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，以業務性質變更為由，終止與黃志毓、郭小榮、徐心瑜之勞動契約，依同法條第2款規定，以業務緊縮為由，終止與林明崇之勞動契約等情，有其等簽立之職務暨薪資異動單、徵詢工作意願表、合意終止勞動契約協議書、協議終止勞動之給付方案表、離職申請單及非自願離職證明書、113年度每月薪資單等件為證（原法院卷第277至301、329至337及341至353、355至365及369至381、303至327頁）；且郭小榮、林明崇並自請退休等情，並有該2人簽立退休申請單並領取離職金額，有退休申請單為證（原法院卷第339、367頁），則據此足見黃志毓等4人與相對人已終止勞動契約，郭小榮、林明崇並自請退休，且均請領相關給付完畢，足認相對人已無繼續僱用黃志毓等4人之期待，且對該4人所屬組織及業務應已有相關安排，在此種情況，如使相對人繼續以原職僱用黃志毓等4人，日後已接受資遣、申請退休及相關給付之其他勞工，均可率爾請求相對人繼續僱用，對相對人之業務經營顯有發生不能預期重大危害之虞。則相對人可能因本件定暫時狀態所受之損害，顯然大於黃志毓等4人可能因此所獲致之薪資利益，並不因相對人實收資本額甚高而異。從而黃志毓等4人主張：相對人於訴訟期間繼續僱用其等非顯有重大困難云云，即屬無據。

四、柳超毅、丁季密（下稱柳超毅等2人）部分：

（一）關於本案訴訟有勝訴之望部分：

1. 柳超毅等2人主張相對人終止兩造間勞動契約不合法，已向原法院提起本案訴訟，業經原法院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無訛，堪認柳超毅等2人與相對人間勞動契約是否存在確有爭議，且依柳超毅等2人主張及證據資料，應認柳超毅

01 等2人就前開訴訟有勝訴之望乙節，已為相當釋明。

02 2.相對人雖抗辯其係合法終止其與柳超毅等2人間勞動契約，
03 柳超毅等2人就本案訴訟並無勝訴之望云云。惟兩造間勞動
04 契約是否存在，現由本案訴訟審理中，相對人所辯，乃本案
05 訴訟之實體法律關係，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，
06 相對人據此抗辯未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，
07 洵無可採。

08 (二)關於相對人繼續僱用柳超毅等2人非顯有重大困難部分：

09 1.相對人雖抗辯：其因業務緊縮，裁撤柳超毅製造部門經理職
10 缺，並因業務性質變更，資遣人事副理丁季密云云，固據其
11 提出人力計畫作業說明簡報、The HC/Org Proposal in 202
12 5-Structures in VSM簡報為證（原法院卷第145至156、15
13 7、251、159頁）。然查，相對人係資本額新臺幣（下同）8
14 2億餘元之企業，柳超毅等2人之工資依序為15餘萬元、10餘
15 萬元等情，有經濟部商工登記資料、薪資單可稽（原法院卷
16 第63至64、265至275、173至183頁）；又持續於網站招募製
17 造工程經理、採購主管等職缺乙節，有104人力銀行揭露之
18 企業介紹及徵才職缺、中信科技大學臉書文、南臺科技大學
19 廠商求才登記表、104人力銀行徵才、113年11月22、25日相
20 對人於臉書各大地區社團發文徵才等件可稽（本院卷第18
21 5、187、105、107、109至114、121、123至129頁），足見
22 相對人為具有一定規模之公司法人，繼續以原職位繼續僱用
23 柳超毅等2人，對相對人不致造成不可期待接受之經濟上負
24 擔，或對企業存續有危害之情形。

25 2.相對人又抗辯：丁季密不同意資遣及交接，同時利用相對人
26 公用筆電登入公司系統違法刪除相對人內部檔案及資料，將
27 內部資料未經同意擅自轉寄至私人信箱，經其另依工作契約
28 第6條第(一)項保密義務約定、工作規則第18條第1項第16款、
29 勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間勞動契約等情，
30 固據其提出工作契約書、簽署之相對人公司道德準則、相對
31 人公司IT部門提供之113年11月20日與11月22日之系統資料

01 對照圖片2張、11月12日當天系統發出的安全性警示信件1
02 張、丁季密當時操作公用筆電刪除資料的畫面翻拍2張、相
03 對人113年12月20日寄發丁季密之勞動契約終止通知書、相
04 對人工作規則為證（原法院卷第185至186、187至190、191
05 至199、201至203、205至249頁），為丁季密所否認。惟丁
06 季密原任職人資副理，工作內容本可使用相對人內部檔案及
07 相關資料，丁季密有無違反勞動契約或工作規則情事，兩造
08 間是否有僱傭契約之法律關係存在，乃有待本案訴訟之調查
09 審認，尚非本件定暫時狀態處分之程序所得審究，相對人主
10 張兩造間勞資信任關係喪失，有重大利益衝突，如使相對人
11 繼續以原職僱用丁季密，相對人之業務經營顯有發生不能預
12 期重大危害之虞云云，應不可採。

13 五、綜上所述，柳超毅等2人聲請定暫時狀態之處分，請求命相
14 對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用並依原勞動契約及
15 其等實際任職期間，按月依序給付柳超毅等2人如附表一編
16 號1、4所示金額，核屬有據，應予准許。至黃志毓等4人聲
17 請定暫時狀態之處分，請求命相對人於本案訴訟判決確定
18 前，應繼續僱用並應按月給付其等如附表一編號2、3、5、6
19 所示之金額，非屬正當，不應准許。原裁定就前開應准許部
20 分，駁回柳超毅等2人此部分聲請，容有未洽，抗告意旨指
21 摘原裁定此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院予以
22 廢棄，並裁定如主文第2項所示。至於黃志毓等4人聲請不應
23 准許部分，原裁定駁回黃志毓等4人之聲請，並無不合，抗
24 告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁
25 回其等之抗告。

26 六、據上論結，本件柳超毅等2人之抗告為有理由，黃志毓等4人
27 之抗告為無理由，爰裁定如主文。

28 中 華 民 國 114 年 11 月 17 日
29 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 瑪 玲
30 法 官 張 家 瑛
31 法 官 郭 貞 秀

上為正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提再抗告，應於收受送達後十日內向本院提出再抗告狀（須附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1500元。

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。

中 華 民 國 114 年 11 月 17 日

書記官 陳宣妤

【附註】

民事訴訟法第495條之1第2項準用同法第466條之1第1、2項規定：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。

附表一

編號	姓名	原職位	原工資（新臺幣）
1	柳超毅	製造部經理	151,503元
2	黃志毓	製造部專員	54,750元
3	郭小榮	射出VSM經理	146,199元
4	丁季密	人資副理	105,142元
5	林明崇	射出部安全推進員	55,213元
6	徐心瑜	備料事務員	45,220元