臺灣高等法院臺南分院民事裁定

115年度勞抗字第11號

抗　告　人　蔡啟智

代　理　人　蔡昀宸

相　對　人　光洋應用材料科技股份有限公司

法定代理人　鄭憲松

代　理　人　朱世璋律師

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國115年6月15日臺灣臺南地方法院115年度勞全字第7號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主　文

一、原裁定關於駁回抗告人後開第二項聲請，及該部分聲請費用負擔之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，相對人於臺灣臺南地方法院114年度重勞訴字第10號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月於每月5日給付抗告人新臺幣（下同）14萬1,000元。

三、其餘抗告駁回。

四、聲請及抗告費用由抗告人負擔10分之1，餘由相對人負擔。

理　由

一、本件抗告人對相對人聲請定暫時狀態之處分事件，經原法院以抗告人未釋明相對人繼續僱傭抗告人非顯有重大困難，亦未釋明其將有何重大損害或避免急迫危險之情，於民國115年6月15日裁定駁回抗告人之聲請，抗告人不服，提起本件抗告。

二、抗告意旨略以：伊前擔任相對人公司之○○○○○○，相對人於113年7月16日以伊未經授權錄製公司涉及營運、客戶需求、產品異常分析及內部處理策略等內容之會議紀錄，復擅自移除相對人用以管控資料存取及防止資料外流之IP Guard系統，而有違反工作規則之情事，終止兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約），惟伊並無相對人所指之上情，已向

原法院提起114年度重勞訴字第10號確認僱傭關係存在等事件（下稱本案訴訟），且臺灣臺南地方檢察署（下稱臺南地檢署）檢察官偵查後，亦認其無相對人所指摘之事實，而對伊為不起訴處分，自不得僅以相對人主觀上對伊不信任及兩造間有刑事案件存在，即逕認相對人繼續僱傭伊顯有重大之困難；再伊自000年0月起即無薪資收入，每月仍須支出房屋貸款、信用貸款及家庭基本生活費用合計新臺幣（下同）00萬0,000元，現已被迫以信用卡預借現金及向私人借貸渡日，伊之工作權、人格利益、職業能力、生計、信用及訴訟防禦資源之損害將持續擴大，而相對人為上櫃公司，具有相當營運規模，於本案訴訟終結前繼續僱用伊，不會危害企業之存續及造成公司不可期待之經濟負擔，經權衡後，應認伊有受相對人繼續僱用之必要性，符合勞動事件法第49條第1項規定之要件，原裁定未查，遽駁回伊之聲請，尚有違誤，爰提起抗告，並聲明：㈠原裁定廢棄。㈡相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月於每月5日給付抗告人00萬0,000元，及按月提繳0,000元至抗告人之勞工退休金個人專戶。

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望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，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。揆諸立法理由明載：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，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。其規範旨趣非僅暫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維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定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，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否

期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量，不得僅以勞工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要。又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113年度台抗字第418號裁定意旨參照）。再依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，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。再所謂釋明，乃當事人提出之證據雖未能使法院達於確信之程度，但可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此，即為已足。是依當事人之陳述及提出之相關證據，倘可使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此者，即不得謂為未釋明（最高法院114年度台抗字第460號裁定意旨同此）。

四、經查：

㈠抗告人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

1.抗告人主張其自111年8月8日起受僱於相對人，離職前係擔任○○○○○○，本薪為00萬0,000元，相對人於113年7月16日以其違反公司之工作規則及員工獎懲辦法，依勞動基準法第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，而抗告人以相對人終止系爭勞動契約不合法，已向原法院提起確認僱傭關係存在等事件之本案訴訟，現由原法院以114年度重勞訴字第10號審理中等情，業據提出免職通知書為證（見原審卷第23頁），並經本院調閱本案訴訟卷宗核閱無訛。又相對人據以終止系爭勞動契約之重要事由，包括抗告人擅自錄製會議內容、刪除資安軟體及不法取得公司資訊等情，惟相對人就其所指之妨害電腦使用及妨害秘密等罪嫌，向抗告人提出刑事告訴後，經臺南地檢署檢察官偵查後，於115年7月22日以114年度偵字第1828號為不起訴處分，有該不起訴處分書在卷可按（見本院卷第261至266頁）。是相對人所主張終止系爭勞動契約之事由，尚非毫無疑義，亦即抗告人主張相對人終止系爭勞動契約不合法，而提起確認僱傭關係存在之

訴，即非顯無理由，堪認抗告人已就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性，已為釋明。

2.相對人雖辯稱：抗告人之行為顯具惡意，徹底破壞勞資信賴關係，相對人終止系爭勞動契約，合乎解僱最後手段性原則等語。惟相對人所辯上情，固涉及本案訴訟是否合法之實體爭議，然仍有待本案訴訟調查審認，尚非本件保全程序所得為終局判斷，尚不足據以否認抗告人已就本案有勝訴之望為相當之釋明，相對人此部分所辯，尚非可採。

㈡抗告人已釋明相對人繼續僱用抗告人，非顯有重大困難：

1.抗告人主張相對人繼續僱用抗告人，非顯有重大困難等情，業據提出相對人之營收資料為憑（見本院卷第67至71頁）。依該資料及經濟部商工登記公示資料查詢顯示，相對人為上櫃公司，資本總額為80億元，自115年1至5月之每月營業收入淨額最少為39億元（見本院卷第67至71、233至234頁），可見相對人具有相當大之經營規模，財務狀況良好，且相對人迄未提出具體財務資料、人力配置資料或營運報表，釋明繼續僱用抗告人將致其受有何等重大財務負擔、營運停滯或企業存續之危害。相較之下，相對人倘繼續僱用抗告人，每月僅須支付兩造不爭執之本薪00萬0,000元（見本院卷第306頁），衡以相對人公司之規模及財務狀況，並不會造成相對人產生不可期待其承受之經濟上負擔，亦無危害公司存續之虞，堪認抗告人已就相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難乙節，已為釋明。

2.相對人雖辯稱：抗告人擔任其公司之最高階○○○○，工作內容涉及接觸公司重要資訊、營業秘密等事項，相對人既以抗告人涉及妨害秘密等事由，將其免職，若予以回復原職，相對人之相關營業秘密、重要資訊，將有再度遭受外洩之高度危險，顯有繼續僱用抗告人之重大困難云云。惟相對人以抗告人刪除IP Guard資訊安全軟體、擅自登記ORACLE系統及重製系統內之電磁紀錄，及以手機側錄會議內容等情，對抗告人提起妨害電腦使用罪嫌等刑事告訴，經臺南地檢署檢察

官偵查後，認依相對人提出之證據，不足以證明抗告人有其所指述之犯行，而為不起訴處分，業如前述，該不起訴處分固非當然拘束本院，惟至少足見相對人所稱抗告人曾有不法取得、重製或外洩公司資訊之情事，尚乏充分證據支持。相對人僅憑其單方指述及已受不起訴處分之告訴事實，推論抗告人復職後必將再次洩漏營業秘密或重要資訊，所述風險仍屬抽象臆測，尚難認已達客觀上繼續僱用抗告人顯有重大困難之程度。況雇主於不違反勞動契約、勞動法令及定暫時狀態處分本旨之前提下，仍得依其組織及資訊安全需要，採取帳號分級授權、限制特定資料存取、操作留痕及稽核、重要資料下載或重製之事前核准、雙人覆核、設備管制、職務內容適度調整，或其他必要且相當之監督管理措施，自難僅以抗告人原任相對人公司之最高階資訊主管，即推認風險無從管控。相對人此部分所辯，難認可採。

3. 相對人復辯稱：抗告人離職後，相對人已依公司營運需要，就抗告人原職之工作內容，指派他人接替，若准許抗告人恢復原職，不僅須重新調整現有人力及業務分工，增加公司組織管理及營運負擔；又倘抗告人復職後，調整其工作內容或資訊權限，將衍生架空抗告人職務、變更勞動條件等爭議，顯然無可期待相對人繼續僱用抗告人之可能等語。惟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。相對人所指因抗告人復職而須調整現有人力配置、職務內容或業務分工，僅屬雇主執行繼續僱用處分時所伴隨之組織管理事項，尚無造成相對人不可期待之經濟上負擔及危急企業存續之虞。再相對人終止系爭勞動契約後，將抗告人原負責之工作交由他人承接，若當然得作為繼續僱用顯有重大困難之事由，將無異使雇主得以其單方所為之人事配置，作為排除定暫時狀態處分之事由，勞動事件法第49條第1項所設暫時權利保護制度，將因雇主迅速補實職缺而失其效用，自非該條規範之本旨。是相對人上開所辯，至多為人力

重新配置之不便及管理成本增加，尚不足作為其繼續僱用抗告人顯有重大困難之理由。

㈢本件經利益衡量結果，應認抗告人有定暫時狀態保護之必要：

1.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，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，此觀勞動事件法第49條之立法理由即明。再勞工提供勞務，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權之損害，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有重大困難，則應依利益衡量原則，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之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239、275號裁定意旨參照）。

2.抗告人主張：其為家庭唯一經濟來源，負擔高額之貸款債務及必要之家庭支出，相對人無預警終止兩造間之勞動契約，已陷於維持生計之困難，嚴重侵害其生存權等語。相對人則抗辯稱：抗告人任職期間受領薪資達數百萬元，其歷來收入高於一般勞工所得，名下尚有○○、○○、○○等財產，總額達000萬餘元，應足支應於訴訟期間之一般生活所需，且抗告人長期累積專業知識與管理經驗，客觀上仍具相當就業能力，當可另謀他職以維生計，並無陷於急迫危險之情事等語。

3.經查，抗告人主張其為家庭唯一經濟來源，尚須負擔房屋貸款、汽車貸款、信用卡債務、勞工保險紓困貸款、保單借款及必要家庭支出等情，業據提出114年度綜合所得稅各類所

得資料清單、臺灣企銀房貸借款及還款資料、汽車暫時過戶同意書、信用卡帳單、財團法人金融聯合徵信中心當事人綜合信用報告、勞工保險紓困貸款資料及保單借款資料等件為證（見本院限閱卷第19至32、87至157頁），足認抗告人於原有薪資收入中斷後，仍須按期負擔多項貸款、債務及家庭生活支出，其經濟負擔並未因相對人終止僱傭關係而減少，堪認其未獲繼續僱用所受之不利益，並非僅收入暫時減少，而有持續耗損既有資產、增加債務負擔，甚至影響家庭經濟安定之虞，且其於本案訴訟期間長期離開職場，亦受有職涯中斷、技能、競爭力及社會評價之減損，該等損害未必得由日後補發工資或另覓工作完全回復。相較之下，相對人因繼續僱用抗告人所須承受者，依其所述，主要為抗告人原職已有他人接替，須重新調整人力及業務分工，並可能因工作內容或資訊權限之調整衍生爭議，而此等情事並非不能藉由合理分工、權限控管、內部監督或其他管理措施加以處理，復佐以相對人繼續僱用抗告人，顯無重大困難，業如前述，則兩相權衡，抗告人未獲繼續僱用所受之損害，顯較相對人繼續僱用所生之不利益為重，堪認本件就繼續僱用抗告人及給付薪資之定暫時狀態處分，有其急迫性及必要性。

4. 相對人雖辯稱：抗告人之歷來薪資所得高於一般勞工，名下尚有總額約000萬餘元之資產，亦可另謀他職，生活並無陷於急迫危險之情事，本件自無定暫時狀態處分之必要。惟生活是否陷於困難，應依收入中斷後，得實際支配之資產、固定負擔及家庭支出綜合判斷，不得僅以抗告人過往所得高於一般勞工，即為不利抗告人之認定。又依抗告人之稅務財產資料所示，其名下固有○○、○○、○○等財產，惟參酌抗告人所提之土地、建物登記第一類謄本（見本院限閱卷第187至197頁），該等土地、建物係抗告人目前居住之房屋，並設有○○○○總額000萬元之○○○○○○○○，顯非抗告人能即時變價，更不能與可隨時支應日常生活之現金、存款或定期收益等量齊觀；再抗告人為00年0月生，有戶籍謄本在

卷可稽（見本院限閱卷第17頁），其於將屆退休年齡之際遭解僱後，即處於待業中，並未再就任新職，有抗告人114年度綜合所得稅各類所得資料清單在卷可憑（見本院限閱卷第19頁），是以其目前之高齡，能否順利謀得他職存疑。綜此，相對人上開所辯抗告人無陷於急迫危險之情事，尚不足否定本件定暫時狀態處分之必要，自非可採。

㈣綜上，抗告人就本案訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用非顯有重大困難各節，已為相當之釋明，且本院衡量抗告人未獲繼續僱用所受之損害，與相對人繼續僱用所受之不利益程度，應認本件相對人仍有繼續僱用抗告人及給付薪資之定暫時狀態處分之急迫性及必要性。從而，抗告人聲請相對人於本案訴訟終結前，繼續僱用抗告人，並按月給付兩造不爭執之本薪00萬0,000元（見本院卷第306頁）之暫時狀態處分，應予准許。

㈤抗告人於定暫時狀態之處分，不得請求相對人按月提撥勞工退休金至其勞工退休金個人專戶：

1.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者，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。準此，提撥勞工退休金至勞工退休金個人專戶，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。是抗告人依上開規定，請求相對人應於本案訴訟判決確定前，按月提撥0,000元勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，即屬無據，不應准許。

2.再按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，或有其他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。查抗告人聲請相對人於繼續僱用期間，提繳勞工退休金乙節，係為保障其個人退休安養，與維持其於本案訴訟期間之生計需求，並無直接關係，難認抗告人此部分之聲請有急迫性及必要性，依上說明，亦無從准許。

五、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，聲請定暫時狀態之處分，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月於每月5日給付抗告人00萬0,000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，應由本院廢棄改裁定如主文第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。抗告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告人之抗告為一部為有理由，一部為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　21　　日

勞動法庭　　審判長法　官　郭貞秀

法　官　施盈志

法　官　曾鴻文

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　　115　　年　　9　　月　　21　　日

書記官　葉宥鈞

【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：

⑴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。

⑵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。