

臺灣高等法院民事裁定

109年度勞抗字第85號

抗 告 人 陳郁嵐

相 對 人 今周文化事業股份有限公司

法定代理人 謝金河

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，抗告人請求定暫時狀態之處分，對於中華民國109年7月16日臺灣臺北地方法院109年度勞全字第26號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人應自民國一〇九年四月一日起，至臺灣臺北地方法院一〇九年度勞訴字第一七九號確認僱傭關係存在事件終結確定前，暫時回復相對人與抗告人間之僱傭關係，並按月於每月五日給付抗告人新臺幣壹拾萬元。

聲請及抗告程序費用均由相對人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：

抗告人自民國108年11月4日起受僱於相對人，擔任整合傳播部之企劃總監，每月薪資新臺幣（下同）10萬元。詎相對人於109年3月13日17時30分，以口頭告知方式違法資遣抗告人。就此，抗告人爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，及請求相對人應自109年4月1日起至抗告人回復原職之日止，按月給付工資【現由臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）109年度勞訴字第179號事件審理中，下稱本案訴訟】。依勞動事件法（下稱勞事法）第49條第1項立法理由可知勞事法第49條為民事訴訟法之特別規定。抗告人如已就勞事法第49條第1項之「有勝訴之望」及「雇主繼續僱用非顯有重大困難」2要件為釋明，即已滿足前開要件。而相對人係於109年3月18日即兩造勞資爭議調解期間解僱抗告人，此有違勞資爭議處理法第8條規定，應屬無效。復相對人解僱抗告人，並未載

明具體事由，亦不合法。又抗告人曾於109年1月受領108年度年終獎金31,666元，且相對人亦邀請抗告人認購相對人公司股份。衡情若抗告人有客觀上不能勝任工作或主觀上能為而不為情形，相對人理應不會對抗告人為前開行為，且抗告人於任職期間，皆會製作企劃工作日報交與主管，截至離職之日，並未接獲任何主管之負面評價或需改進之事項，故無無法勝任工作之情事，況相對人可以其他替代手段，取代解僱，相對人卻予以解僱，已侵害抗告人之工作權益。由此可見，抗告人提起本案訴訟確有勝訴之望。再相對人公司資本額高達5千萬元，並持續有多項收入來源，及有獲取文化部368萬元之紓困補助，且相對人解僱抗告人後，隨即徵求與抗告人相同職位之人，另同時徵求其他6項職務，可見相對人縱因疫情衝擊亦獲彌補，其繼續僱用抗告人非顯有重大困難。又倘准許本件定暫時狀態處分之請求，相對人蒙受之不利利益亦甚微。反之，抗告人遭解僱後財務及基本生活無以為繼，於訴訟期間恐將無法維持基本生活，自有定暫時狀態處分之必要。為此，依勞事法第49條、第50條及民事訴訟法第538條之4規定請求相對人自109年4月1日起，至本案訴訟確定之日止，暫時回復相對人與抗告人間之僱傭關係，並按月於每月5日給付抗告人10萬元。詎原裁定駁回本件聲請，爰提起抗告，求為廢棄原裁定並更為裁定。

二、相對人則以：

抗告人過往曾擔任多間上市櫃公司中高階主管，且現值壯年，並無急需工作以維持家庭生計之強烈需求。抗告人聲請定暫時狀態處分，自應釋明「勞工有持續工作以維持生計之強烈需求」、「法院認勞工有勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」等3要件。復相對人在目前不景氣的出版業中，仍給予抗告人月薪10萬元，並發給年終獎金及詢問認股意願，係看中抗告人於面試時所陳述之過往經歷與工作能力。但嗣後發現抗告人根本未具企劃知識及能力，此與抗告人自述之工作能力有極大落差，抗告人在客觀上欠缺應有職

01 能，無法勝任企劃總監一職。至抗告人雖稱其倘非具勝任工
02 作之能力，相對人不會給予其前開福利云云。惟上開福利係
03 依往例提供予高階主管之福利，與主管之工作表現並無關
04 聯，而抗告人雖有提出日報與自評表等，本係其身為高階主
05 管應盡之基本職責，又相對人未直接告知指正其缺點，係礙
06 於情面或避免衝突，並非表示抗告人具勝任工作之能力。抗
07 告人在職期間，已經主管多次口頭規勸促請抗告人改善，惟
08 仍未見抗告人有何改善成效，甚有同仁曾見抗告人於上班時
09 間手機出現遊戲畫面或趴在桌上睡覺等情事。另抗告人於受
10 考核期間，亦無提出任何改善計畫，均證抗告人有消極不作
11 為之工作態度，已經違反抗告人擔任高階主管所應盡之忠誠
12 履行勞務給付義務。相對人就此已多次口頭規勸抗告人，但
13 均未獲改善，且相對人公司無相似高階主管職務可供抗告人
14 轉調，客觀上已難以解僱以外之其他手段繼續兩造間之僱傭
15 關係，相對人方依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款
16 規定解僱抗告人。再相對人公司資本額雖有5千萬元，但資
17 本額不等同營運及財務狀況。相對人受疫情影響，已於109
18 年5、6月獲文化部核定補助共368萬元，且決定自同年4月底
19 起停止招募企劃總監，各項職務原則上遇缺不補、關閉非必
20 要職缺，積極縮減各項營運成本以維持基本運作，故倘繼續
21 僱用抗告人，依其月薪10萬元，將造成相對人經濟上沉重負
22 擔及存續之危害。至抗告人雖稱相對人仍有諸多收入來源，
23 但此僅為片面資訊，且未思考相對人因此負擔之支出及相關
24 成本，更忽視相對人因疫情衝擊而受文化部補助之事實。此
25 外，抗告人分別有向總統信箱、勞動部及臺北市政府勞動局
26 進行不實申訴，已嚴重損害相對人聲譽及兩造間之信任感，
27 客觀上已無從期待相對人繼續僱用抗告人等語置辯，並請求
28 駁回抗告。

29 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
30 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
31 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。」、「勞工提起

01 確認調動無效或回復原職之訴，法院認雇主調動勞工之工
02 作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決
03 議、勞動契約或勞動習慣之虞，且雇主依調動前原工作繼續
04 僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩
05 造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。」，勞事法
06 第49條第1項、第50條分別定有明文。次按定暫時狀態處分
07 旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重
08 大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過
09 權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所
10 能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分
11 所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之
12 勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
13 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
14 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
15 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫
16 時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不
17 許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處
18 分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因
19 是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為
20 暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞事法第49條第1項規
21 定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
22 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
23 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。此規定係斟酌勞
24 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
25 所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，是依勞動事件
26 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
27 之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有
28 重大困難，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係
29 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、
30 企業存續之危害或其他相類之情形。

31 四、經查：

01 (一) 抗告人有提起本案訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，
02 及請求相對人按月給付薪資，現由臺北地院審理中等情，
03 有起訴狀在卷可參（見原法院卷第61頁），並為相對人所
04 不爭執（見本院卷第105頁），堪認抗告人已釋明本件定
05 暫時狀態處分請求之原因。復抗告人聲請定暫時狀態處
06 分，主張其本案訴訟有勝訴之望，且相對人繼續僱用非顯
07 有重大困難等情，業有提出勞工保險被保險人投保資料
08 表、勞工個人專戶明細資料、相對人公司非自願離職員工
09 權益確認表、服務證明書、離職證明書、存證信函、手機
10 訊息對話紀錄、EMAIL、臺北市政府勞動局109年3月25日
11 北市勞動字第1096051566號函、勞資爭議調解紀錄、薪資
12 及年終獎金明細、活動企劃考核表、信用貸款債務資料、
13 相對人公司經濟部登記資料、相對人公司工作招募資料、
14 決標公告及論壇活動資訊等為釋明（見原法院卷第29至5
15 0、53至60、63至89頁、本院卷第35至90頁）。依上開相
16 對人公司非自願離職員工權益確認表、服務證明書、離職
17 證明書、勞資爭議調解紀錄，可認抗告人主張相對人是否
18 係於兩造勞資爭議調解期間解僱抗告人一事，尚非顯然無
19 據，且由抗告人提出之前開手機訊息對話紀錄、EMAIL、
20 薪資及年終獎金明細、活動企劃考核表等，抗告人是否有
21 構成勞基法第11條第5款所示不能勝任工作之情事，亦有
22 爭執，堪認抗告人就兩造間於僱傭關係是否存在滋有爭
23 議，其就該爭執事項所提訴訟並非顯無勝訴之望等項，已
24 為相當釋明。又就相對人繼續僱用非顯有重大困難部分，
25 參諸抗告人所提出之相對人公司之經濟部登記資料、工作
26 招募資料及決標公告等，可見相對人為登記實收資本額5
27 千萬元之公司，規模非小，且參前開決標公告，相對人有
28 陸續於108年10月得標240萬3,000元、109年2月得標295萬
29 元、同年3月得標50萬元、同年4月得標94萬元、同年6月
30 得標70萬元、38萬元等標案，且有舉辦2020臺灣大未來-1
31 0年新變局國際高峰會、臺灣經濟投資論壇、小英總統與

01 高中生面對面論壇等活動（見本院卷第65至88頁），而持
02 續有營業收入，又相對人亦自承其於109年間獲有文化部
03 所發給368萬元之補助（含1至3月及4至6月薪資、辦公室
04 租金及書展前置支出等各為118萬元、250萬元，合計368
05 萬元），再參以相對人之員工招募資訊，相對人尚能於10
06 9年4月間同時招募多名人員，難認抗告人所請，有造成相
07 對人經濟上沉重負擔及存續之危害。此外，酌以相對人因
08 定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置及
09 工作事項調整等不便，然此相較抗告人因失去工作將可能
10 造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，經認抗告
11 人已有釋明就繼續僱用抗告人乙事，相對人非顯有重大困
12 難等情。從而抗告人依上開規定，請求相對人自109年4月
13 1日起，至本案訴訟確定之日止，暫時回復相對人與抗告
14 人間之僱傭關係，並按月於每月5日給付抗告人10萬元之
15 暫時狀態處分，應予准許。

16 （二）相對人雖辯稱，抗告人曾擔任多間上市櫃公司中高階主
17 管，且現值壯年，並無急需工作以維持家庭生計之強烈需
18 求，又其縱對第三人負有債務，亦與相對人無涉，自不得
19 以此作為本件准許之理由云云，然承前所述，勞事法第49
20 條為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，性
21 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
22 性等要件之具體化，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法
23 院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
24 者，即得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時
25 狀態處分，至民事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保
26 全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及釋
27 明之要件，則相對人前開所辯，尚難作為否定勞工得獲暫
28 時狀態處分保障之依據。相對人復辯稱其嗣後已決定停止
29 招募企劃總監，且各項職務原則上遇缺不補云云；然查，
30 依前開非自願離職員工權益確認表、服務證明書（見原法
31 院卷第35、37頁），抗告人係於109年3月31日離職，但抗

告人所提出之相對人公司工作招募資料（見原法院卷第90頁）顯示，相對人於同年4月17日仍有招募廣告企劃總監一職，可見相對人確仍有廣告企劃總監之需求，至相對人嗣後是否已停止招募，並未見相對人提出證據予以釋明，故認其所辯，尚不足採。再者，抗告人是否構成勞基法第11條第5款所示不能勝任工作之情事，此為本案訴訟之實體爭執事項，尚與本件定暫時狀態處分之認定無涉。

五、按勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，勞事法第49條第3項定有明文。本院審酌抗告人係依勞事法第49條第1、2項及第50條規定為本件定暫時狀態處分之聲請，且就本件確有定暫時狀態處分的原因及必要已為相當之釋明，又衡酌抗告人遭相對人解僱後，已頓失經濟收入來源，且由抗告人所提出之所負債務資料（見原法院卷第77至85頁），其尚有諸多債務需待清償，又有未成年子女須為扶養，經濟上確屬拮据，故認本件尚無命抗告人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要。又本件係屬金錢滿足性之定暫時狀態處分，並非對相對人有造成難以補償之重大損害情形，而參酌勞事法第49條第4項已有規定「法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第1項、第2項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第1項、第2項處分提供勞務者，不在此限。」，自無命相對人供反擔保後得免為處分之必要，併予敘明。

六、綜上所述，抗告人依勞事法第49條、第50條及民事訴訟法第538條之4規定，請求相對人自109年4月1日起，至本案訴訟確定之日止，暫時回復相對人與抗告人間之僱傭關係，並按月於每月5日給付抗告人10萬元之暫時狀態處分，為有理由，應予准許。原裁定就此駁回抗告人聲請，尚有未洽。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為有理由，爰由本院將原裁定廢棄，裁定如主文第二項所示。

中華民國 109 年 10 月 5 日

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10

勞動法庭

審判長法官 黃雯惠
法官 賴秀蘭
法官 華奕超

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。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

中 華 民 國 109 年 10 月 5 日

書記官 何幸崇