

臺灣高等法院民事裁定

110年度勞抗字第78號

抗 告 人 曾維瑜

代 理 人 蔡宗隆律師

上列抗告人因與相對人新銳數位股份有限公司間請求確認僱傭關係存在等聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國110年9月17日臺灣臺北地方法院110年度勞全字第14號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用抗告人負擔。

理 由

一、本件聲請及抗告意旨略以：伊自民國110年4月12日受僱於相對人，擔任方格子創作平台營運長，負責管理創作者經營與平台營運部分，月薪新臺幣（下同）18萬5000元（下稱系爭勞動契約）。相對人於同年6月25日以伊曠職多日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止系爭勞動契約。然伊任職期間兢兢業業，且自同年5月15日起配合居家辦公，並按相對人指示處理事務，相對人終止契約不合法。伊業已提起確認僱傭關係存在等訴訟（現由原法院110年度勞專調字第167號審理中，下稱本案），且有勝訴之望。此外，伊獨自扶養未成年子女1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2300萬元，且於110年4月成立Content Lab，策略聯盟結合出版、媒體、遊戲等內容領域，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，請准相對人於本案訴訟判決確定前，自110年6月26日起繼續僱用伊，並按月給付伊薪資。詎原法院否准伊之聲請，顯有違誤，爰依法提起抗告等語。

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。其立法理由謂：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，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。是此等定爭執法律關係，並非僅以有爭執即可，尚需有相當程度之勝訴可能為其要件。且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1353號裁定意旨參照）。又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。所謂「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110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

三、經查：

(一)抗告人主張相對人非法終止兩造間系爭勞動契約，伊已向原法院提起本案訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請求相對人按月給付薪資，現由原法院審理中，並有勝訴之望等情，固據提出僱傭契約、終止契約函及勞動事件起訴狀為釋明（見原審卷第19至33頁）。惟：

1. 抗告人於110年6月9日、15日分別以電子郵件告知相對人法定代理人甲○○，略稱：「我認為重要的資訊對你沒有意義，我就先退出所有用我私人社群帳號建立的群組吧」、「如前信，我利用週一端午假期街上人車少、風險低，已經將公司的電腦放回辦公室，如附件所示…公司的工作檔案和

01 記錄依照David的要求都在雲端，電腦已經還原出廠狀態，
02 除了電腦相關物品，還有1.地下室鑰匙一個。2.一張計程車
03 單據…辦公室鑰匙一把還在我手上，因為離開時必要鎖門，
04 返還方式請再商議」等詞，並確實於110年6月9日自行退出
05 工作通訊群組，亦有手機通訊軟體截圖在卷可稽（見原審卷
06 第95頁、第99至101頁、本院卷第117頁）。足見抗告人自11
07 0年6月14日歸還相對人電腦、鑰匙等物品後，未再提出勞務
08 給付，相對人依此於同年月25日以抗告人無正當理由繼續曠
09 工3日或1個月內曠工達6日為由，依勞基法第12條第1項第6
10 款規定終止與抗告人之勞動契約（見原審卷第25頁），顯非
11 恣意而為。

12 2.抗告人雖以：其仍有以收發電子郵件方式持續提供勞務；且
13 相對人關閉伊Slack權限，致伊無法利用慣常方式提供工
14 作，相對人亦未通知伊參與各項平台功能會議，拒絕伊提供
15 勞務，非伊有曠工云云，並提出電子郵件收件匣頁面、Slac
16 k對話頁面、平台行事曆為憑（見本院卷第63至69頁、第7
17 7、79頁）。惟：抗告人以電子郵件告知相對人歸還電腦
18 後，相對人於110年6月16日回覆：「提醒一下，你仍然是在
19 職狀態，上述的討論，如果你有任何想法以及解決方案請務
20 必要讓我知道，否則事情仍然懸著，公司發生的問題也沒有
21 解決。你希望維持Email溝通嗎？若是，我們就這樣維持，S
22 lack權限部分，我今日先關閉了，否則現在營運同事有些混
23 亂，待我們確認職務的調整或工作內容後我就會立刻開新的
24 Channal方便你加入後續討論。其餘權限都是維持的」等語
25 （見原審卷第101頁、本院卷第65頁），可知相對人雖關閉
26 抗告人Slack權限，惟仍保留抗告人申設之電子郵件或其他
27 權限（110年7月2日始刪除其電子郵件帳號，見本院卷第113
28 頁），且究其文義顯然無拒絕抗告人提供勞務之意思。又依
29 抗告人提出之電子郵件收件匣頁面僅能顯示相對人有寄送文
30 件予抗告人，並無抗告人讀取或回覆之內容，自無從以此認
31 定抗告人仍有提供勞務。抗告人既知相對人已關閉其Slack

01 權限，自無法以原帳號登入，是其提出曾以原帳號登入Slack
02 k遭拒絕之頁面，亦不能認為係相對人拒絕受領勞務。佐以
03 上開平台行事曆排定之例行會議、工作內容，均為抗告人退
04 出群組前所明知，抗告人亦未有以電子郵件催請相對人安排
05 其加入會議進行，或通知相對人受領勞務之情形，亦難認定
06 抗告人曾提供勞務或以準備給付事情通知相對人而遭拒絕之
07 情形。抗告人主張於110年6月15日後仍有提供勞務，及相對
08 人拒絕其提供勞務云云，實屬無據。

09 3.至抗告人所提其餘證據僅能釋明其已提起本案訴訟，兩造對
10 僱傭關係存否確有爭執，綜合上情，難認抗告人已釋明相對
11 人終止系爭勞動契約合法性有疑義，抗告人就本案訴訟有相
12 當程度之勝訴可能。

13 (二)又關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛
14 爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案訴訟確
15 定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困
16 窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞
17 工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭主
18 要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家
19 庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素，而非
20 法無明文之限制。抗告人雖主張伊獨自扶養未成年子女1
21 人，為家中經濟支柱，遭不當解僱後，生計大受影響等語。
22 惟參酌原法院依職權調取抗告人於107年度至109年度之財產
23 所得，可知抗告人於上開年度之個人所得總額分別為231萬1
24 290元、268萬439元、167萬5146元，名下有臺北市中山區之
25 土地1筆，財產總額為864元等情，有抗告人之稅務電子閘門
26 財產所得調件明細表存卷可考（見原審限閱卷），前3年每
27 月薪資均高於13萬元（計算式： $1,675,146 \div 12 = 139,596$ ，
28 四捨五入至整數），非中低薪階級，扣除日常生活所需，應
29 有相當儲蓄，難認其無薪資收入，生活必受重大影響，遽認
30 其有經濟拮据急迫危害情形，而有定暫時狀態處分之必要；
31 況抗告人係62年7月出生，正值壯年，甫至相對人處工作僅2

01 月餘，擔任主管階級，足見其有相當工作資歷經驗，顯非無
02 謀生能力，故於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付薪
03 資，亦難認抗告人有何即刻無法維持全家基本生活需要，或
04 有蒙受無法回復損害之虞。

05 (三)就相對人繼續僱用是否非顯有重大困難部分，抗告人雖主
06 張：相對人資本高達2300萬元，且於110年4月成立Content
07 Lab，策略聯盟結合出版、媒體、遊戲等內容領域等語，並
08 提出104人力銀行網頁上之公司介紹資料為釋明（見原審卷
09 第37至38頁）。然依系爭勞動契約，抗告人係應聘擔任相對
10 人之營運長，負責管理創作者經營及平台營運2部門，工作
11 內容包括平台成長、業務成長策略制定與執行、會員及創作
12 者招募、經營、維護，跨部門溝通協調、異業合作、專案及
13 時程管理等（見原審卷第19頁），而該人力銀行網頁資料，
14 僅知相對人發展歷程與規劃，未見相對人招聘工作內容與抗
15 告人之職缺相關，難認相對人尚有與營運長相當之職缺可供
16 安置；再者，依該頁面所示，相對人員工僅15人，規模不
17 大，惟抗告人任職2個月以來之管理方式已造成員工不滿而
18 離職，經相對人法定代理人與抗告人溝通不被接受等情，有
19 相對人提出離職員工之電子郵件、寄發予抗告人之電子郵件
20 及工務協作平台內訊息為憑（見原審卷第91至97頁），足見
21 相對人對於抗告人之信任已有不足，於本案訴訟期間繼續僱
22 用抗告人顯有重大困難，是抗告人此部分主張，亦無可採。

23 (四)準此，本件抗告人所執證據，並未能釋明其本案訴訟有勝訴
24 之望；亦未釋明於訴訟關係進行中，已無資力足以維持生
25 計，有防止發生重大損害或必要之危險，復經權衡如本件定
26 暫時狀態命相對人繼續僱用抗告人可能造成不能預期之危
27 害，大於抗告人可能因此所獲致之薪資利益，亦不能認抗告
28 人就相對人繼續僱用非顯有重大困難，已為釋明。是本件抗
29 告人請求相對人於本案訴訟判決確定前，自110年6月26日起
30 繼續僱用，並按月給付薪資，依前揭說明，難認有據。

31 四、綜上所述，抗告人依勞動事件法第49條第1項規定聲請為繼

01 續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，並非正當。原裁定駁
02 回抗告人之聲請，並無不合。抗告人指摘原裁定不當，聲明
03 廢棄，為無理由，應予駁回。

04 五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

05 中 華 民 國 111 年 1 月 17 日
06 勞動法庭

07 審判長法 官 胡宏文

08 法 官 陳心婷

09 法 官 陳筱蓉

10 正本係照原本作成。

11 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
12 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
13 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

14 中 華 民 國 111 年 1 月 18 日
15 書記官 陳珮茹