

臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第81號

抗 告 人 美商海鵬科技股份有限公司台灣分公司

法定代理人 郭淑玲

相 對 人 PANGBORN SPENCER EPHRAIM(即SPENCER EPHRAIM P
ANGBORN，中文名：潘維生)

代 理 人 姜萍律師

張祐寧律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國111年1
0月31日臺灣臺北地方法院111年度勞全字第36號裁定，提起抗
告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思
定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依
所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所
生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事
人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。涉外民事法
律適用法第20條定有明文。查本件抗告人係依美國法設立之
外國公司，於民國109年7月24日辦理臺灣分公司登記，相對
人為美國籍，具有涉外因素，然抗告人所在地在臺北市中正
區，相對人現定居臺灣，已取得永久居留證，此有商工登記
公示資料查詢服務外國公司基本資料及中華民國居留證在卷
可參（見臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第60號影卷
【下稱本案卷】第19至21頁、第23頁），又兩造因僱傭契約
涉訟，相對人主張提供勞務及抗告人給付報酬均在我國，並
有薪資明細表及國泰世華商業銀行網路交易回條可參（見本

01 案卷第79至81頁)。依前揭規定，自應以關係最切之我國法
02 即中華民國法律為準據法，合先敘明。

03 二、相對人聲請意旨略以：伊自111年1月3日起受僱於抗告人，
04 擔任產品市場經理，月薪新臺幣（未註明幣別者，下同）22
05 萬元（下稱系爭僱傭契約）。抗告人於同年3月21日片面通
06 知終止系爭僱傭契約，並於同日關閉伊之公務電子郵件帳號
07 及進入公司之門禁權限，拒絕伊繼續提供勞務，並僅給付薪
08 資至同年3月31日，嗣後則宣稱依勞動基準法（下稱勞基
09 法）第11條第5款規定資遣。實則，伊任職期間從未被告知
10 有不能勝任工作，或遭要求改善工作表現、給予輔導或提出
11 績效改善計畫等，抗告人違反解僱最後手段性原則，終止系
12 爭僱傭契約顯不合法。又抗告人在我國境內營運資金為500
13 萬元，其美國總公司之資本額更逾美金5150萬元，若繼續聘
14 用伊並支付每月22萬元薪資，顯非有重大困難。反觀伊為家
15 中主要經濟支柱，負扶養配偶及幼女之責，因抗告人無故終
16 止系爭僱傭契約已使家中頓失主要經濟來源，又伊為美國
17 籍，於我國謀得適切工作並非易事，實已生生活上急迫需
18 求，且有繼續工作以維持其職業上技能及競爭力之需要，自
19 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
20 定聲請定暫時狀態處分等語。原裁定命抗告人於臺灣臺北地
21 方法院111年度重勞訴字第60號事件（下稱本案訴訟）訴訟
22 終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人22萬
23 元。

24 三、抗告意旨略以：兩造為合意終止系爭僱傭契約，相對人未就
25 本案有勝訴之望為釋明，又抗告人與其母公司分屬獨立有
26 別，其母公司縱具有一定現模，仍難以遽謂抗告人繼續僱用
27 相對人非顯有困難，且相對人每月薪資高達22萬元，非屬低
28 薪資，對公司人力成本有重大影響，則繼續僱用是否顯有重
29 大困難，應視抗告人實際營運內容與其公司內部部門配置與
30 人員安排等以為斷。相對人原任職位為產品行銷經理，具有
31 相當專業性且顯非單純勞力獲取薪資之勞工，依抗告人公司

01 組織圖可見各部門事務類型有別，並分屬獨立，非一般人能
02 逕予適任，抗告人於解僱相對人後雖有對外招聘人力，但依
03 招聘資料，並未有相對人原任職職位之職缺。況本案訴訟中
04 抗告人公司相關人員均會到庭作證，倘命抗告人於本案訴訟
05 終結確定前繼續僱用與在爭訟中、彼此信賴關係已動搖之相
06 對人為產品行銷經理，實會影響抗告人公司業務之推展及進
07 行。況相對人所擔任原職位，得接觸抗告人業務與技術上秘
08 密，如抗告人繼續以原職僱用相對人，抗告人之業務經營容
09 有發生不能預期之重大危害之虞。再依相對人於本案訴訟提
10 出之民事準備(一)狀可知，相對人之前任職Moshi集團至109年
11 9月，於110年9月應徵抗告人公司，則其至少有一年未工作
12 未有收入，而能繼續維持生活，此足證其尚能維持生活，且
13 相對人自96年起在台灣工作，顯見其就職並非難事。且據相
14 對人告知公司其他部門同事，相對人之配偶係至美國求學之
15 小留學生，以此家庭背景及工作經歷，家中經濟顯不虞匱
16 乏。況抗告人公司執行長、副總經理等人於面試時聽聞相對
17 人告知因小孩教育因素，計畫2年後全家返美生活，若依原
18 裁定相對人無須供擔保，則抗告人本案訴訟勝利時，將造成
19 抗告人無法回復之損害，而無定暫時狀態處分之必要等語。
20 原裁定准相對人之聲請，顯有違誤。

21 四、按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，得依勞工之聲請，為
23 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
24 第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通常
25 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
26 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
27 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
28 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，
29 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
30 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
31 化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時

01 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
02 照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動
03 事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且
04 雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，
05 係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為
06 已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅
07 強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年
08 度台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字
09 第649號裁定要旨參照）。

10 五、經查：

11 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

- 12 1.相對人主張其自111年1月3日起受僱抗告人公司，於111年3
13 月21日遭抗告人片面終止系爭僱傭契約，經勞資爭議調解未
14 果，已向原法院提起請求確認兩造間僱傭關係存在及按月給
15 付薪資之本案訴訟等情，業據提出民事起訴狀及證物、臺北
16 市政府勞動局勞資爭議調解紀錄為參（見本案卷第9至19頁、
17 第25至26頁），業經本院依職權調取本案卷核閱無訛，應認
18 相對人已就有勝訴之望為相當之釋明。
- 19 2.抗告人雖抗辯兩造係合意終止系爭僱傭契約，其並未非法資
20 遣相對人，相對人就本案訴訟並無勝訴之望云云。然依抗告
21 人於本案卷所提答辯狀載稱：111年3月21日上午由抗告人位
22 於美國總公司執行長委請臺灣區總經理告知相對人於該日資
23 遣，並明確表示資遣日為111年3月21日，並依法支付資遣費
24 及3月21日至31日之薪資，並經相對人告知希望在非自願離
25 職證明上記載離職日為111年4月30日等語（見本案卷第65至
26 66頁），是以抗告人似為單方向相對人表示終止契約，並依
27 勞基法等相關規定，給與相對人資遣費及預告期間。再參佐
28 相對人向臺北市政府勞工局申請調解時，抗告人則稱於111
29 年3月21日依勞基法第11條第5款規定資遣相對人等語，有調
30 解紀錄可參（見本案卷第25至26頁）。因此，兩造是否有合
31 意終止契約，尚非已無疑義，足見相對人就兩造系爭僱傭契

01 約已不存在有所爭執，且其就該爭執之法律關係所提本案訴
02 訟有勝訴之望，已為相當之釋明。至於相對人之主張是否可
03 採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬本案訴訟之具體爭
04 執，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，抗告人據此抗辯相
05 對人未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，洵無可採。

06 (二)關於抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難部分：

07 1.所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成
08 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
09 類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

10 2.相對人主張抗告人在我國境內營運資金為500萬元，其美國
11 總公司已募資美金5150萬元，且抗告人於111年9月間仍有徵
12 求6項職務不等之人才需求等情，業據相對人提出經濟部商
13 工登記公示資料及抗告人於104人力銀行之公司介紹及徵才
14 網頁以為釋明（見原法院卷第15至19頁），可見抗告人公司
15 規模非小且財務狀況良好，並有持續營業之事實，抗告人顯
16 然並無可能因繼續僱用相對人而有不可期待其接受之經濟負
17 擔。至抗告人辯稱行銷部門本僅有相對人1人，該部分現已
18 裁撤等語，然抗告人非無法以提供與相對人職能相當工作之
19 方式，繼續僱用相對人，是以，尚難因此即謂繼續僱用有重
20 大困難。另抗告人以相對人工作與兩造間信賴高度相關，回
21 復原職位將使相對人得以接觸抗告人公司業務及技術上秘密
22 為辯，惟此屬履行系爭僱傭契約之問題，抗告人並非不能透
23 過其他手段加以防免，是則相對人繼續僱用聲請人，難認將
24 影響企業存續或使抗告人受有經營存續之危害。至於抗告人
25 繼續僱用聲請人，亦與本案訴訟中其他員工是否將依兩造聲
26 請至法院作證乙節無涉，是否會使抗告人公司員工之工作秩
27 序、向心力與認同感有所影響，此為抗告人公司事務管理事
28 宜，亦難據此逕認抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難。此
29 外抗告人復未提出證明，反證繼續僱用顯有重大困難，則抗
30 告人上開抗辯，並無可採。

31 (三)未按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定

01 暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴
02 之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以
03 勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。又勞工依勞動事
04 件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，
05 勞動事件法第49條第3項亦有明文。況抗告人雖辯稱：相對
06 人自96年起在台灣工作，顯見其就職並非難事，且於110年9
07 月至抗告人公司應徵時，至少有一年未工作未有收入，而能
08 繼續維持生活，此足證其尚能維持生活，自無定繼續僱用關
09 係與給付工資暫時處分之急迫性與必要性云云。然依原法院
10 查得相對人110年稅務電子閘門財產所得調件明細表所示
11 （見原法院卷第27至29頁），抗告人110年所得僅有薪資所
12 得及利息所得184萬5812元，名下並無不動產或汽車等；可
13 知其維持生活之主要收入來源係工作所得，並無易於變動之
14 資產得立即替代本案訴訟期間因未繼續受僱所短少維持生活
15 之薪資收入來源，亦應認倘准抗告人繼續僱用相對人使其暫
16 時受領薪資，相對人所欲獲得之利益及防免之損害，大於抗
17 告人可能造成之損害，而有定暫時狀態處分之必要。

18 (四)基此，本院斟酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付
19 薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較相對
20 人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍
21 屬有別，及相對人已就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱
22 用非顯有重大困難為相當釋明之情，認相對人請求抗告人於
23 本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並依按月給付相對
24 人薪資22萬元，為有理由，應予准許。

25 六、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定
26 暫時狀態處分，為有理由。原裁定命抗告人應於本案訴訟終
27 結確定前，繼續僱用相對人，並依按月給付相對人薪資22萬
28 元，核無不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無
29 理由，應予駁回。

30 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

31 中 華 民 國 111 年 12 月 21 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 華奕超
法官 林佑珊

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 111 年 12 月 21 日

書記官 陳韋杉