

臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第84號

抗 告 人 羅天綱

相 對 人 大韓菸草股份有限公司

法定代理人 KIM NA MI

代 理 人 林怡芳律師

潘怡君律師

何宗霖律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國111年11月16日臺灣臺北地方法院111年度勞全字第37號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國110年5月1日起受僱於相對人擔任法務長，月薪新臺幣（下同）20萬8730元（下稱系爭勞動契約），在職期間僅伊一人負責相對人全數法律事務，表現良好並無不能勝任工作之情事。詎111年7月11日相對人法定代理人口頭告知擬於111年8月31日終止系爭勞動契約，伊表達不同意，兩造於111年9月19日與同月28日進行勞資爭議調解未成立，遭相對人111年9月28日存證信函以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由，於翌（29）日終止系爭勞動契約，不符解雇最後手段性原則，伊已向原法院提起確認僱傭關係存在等事件（案列111年度重勞訴字第64號，下稱本案訴訟），自有勝訴之可能。相對人登記資本

01 額2億1000萬元，且相對人母公司韓國菸草人蔘股份有限公  
02 司（下稱韓菸公司）是韓國大型煙草集團，繼續僱用伊並無  
03 重大困難。伊於110年度所得近300萬元，幾乎全為薪資收  
04 入，伊確有持續工作維持家庭生計之需求。爰依勞動事件法  
05 第49條第1項規定，聲請為「相對人應於本案訴訟終結確定  
06 前繼續僱用伊，並按月於每月25日給付20萬8730元」之定暫  
07 時狀態處分，原裁定駁回伊聲請，應予廢棄云云。

08 二、相對人則以：抗告人不具備法律專業人員之基本能力，更無  
09 視伊董事長指示，屢屢違反伊規定，且伊內部無其他職務可  
10 供安置（不含韓國籍董事長及總經理，相對人僅10名員工，  
11 法務相關工作僅法務長一職），符合解雇最後手段性原則，  
12 抗告人就本案訴訟無勝訴之望。伊正值草創階段，國內外客  
13 戶眾多，法律相關需求層出不窮，抗告人工作態度散漫亦不  
14 願積極改善，任職期間更有將公務檔案轉寄至外部私人信箱  
15 之行為，如繼續僱用抗告人，將造成法律部門空轉及人事成  
16 本浪費，甚至使相對人業務難以順利依計畫推展，危害公司  
17 存續，兩造間已喪失信賴基礎，伊因本件定暫時狀態處分所  
18 受損害大於抗告人所獲薪資利益，且伊已於111年12月19日  
19 聘任新法務長，伊繼續僱用抗告人有重大困難。況依抗告人  
20 財產狀況，並無無法維持生計情事，足見本件並無定暫時狀  
21 態處分之必要等語，資為抗辯。

22 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  
23 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
24 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  
25 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常  
26 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
27 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  
28 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程  
29 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規  
30 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  
31 必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟

01 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或  
02 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  
03 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109  
04 年度台抗字第1134號裁定、109年度台抗字第1353號裁定參  
05 照）。次按勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟  
06 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，  
07 亦為勞動事件審理細則第80條第2項所明定。

08 四、經查：

09 (一) 抗告人主張：伊自110年5月1日起受僱於相對人擔任法務  
10 長，月薪20萬8730元，111年7月11日相對人法定代理人口頭  
11 告知擬於111年8月31日終止系爭勞動契約，伊表達不同意，  
12 兩造於111年9月19日與同月28日進行勞資爭議調解未成立，  
13 相對人111年9月28日存證信函以勞基法第11條第5款為由，  
14 於翌（29）日終止系爭勞動契約，伊已向原法院提起本案訴  
15 訟等情，業據提出民事起訴狀、存證信函、臺北市政府勞動  
16 局勞資爭議調解紀錄、資遣通知書為證（見原審卷第25至55  
17 頁），相對人終止系爭勞動契約是否合於勞基法第11條第5  
18 款規定、解雇最後手段性等節尚待本案訴訟調查審認，堪認  
19 抗告人就其本案訴訟有勝訴之望已為釋明。至相對人所稱：  
20 抗告人不具備法律專業人員之基本能力，更無視伊董事長指  
21 示，屢屢違反伊規定等語，核係本案實體爭執事項，要非本  
22 件保全程序所得審究，相對人據此辯稱抗告人未就其本案訴  
23 訟有勝訴之望為釋明，並非可採。

24 (二) 抗告人另主張：相對人登記資本額2億1000萬元，且相對人  
25 母公司韓菸公司是韓國大型煙草集團，繼續僱用伊並無重大  
26 困難云云，並提出經濟部商工登記公示資料、網頁資料為釋  
27 明（見原審卷第57頁、本院卷第53頁）。然相對人與其母公  
28 司分屬獨立個別，韓菸公司縱具相當規模，尚難憑此遽認相  
29 對人繼續僱用非顯有重大困難，且抗告人每月薪資達20萬87  
30 30元，非屬低薪，相對人是否繼續僱用抗告人，對其人力成  
31 本支出亦有影響，則繼續僱用是否顯有重大困難，仍應視相

對人之實際營運內容與其公司內部之部門配置與人員安排等為斷。又依經濟部商工登記公示資料，相對人甫設立未久，亟待熟稔我國相關法律規範、處理法遵計劃實施，對於法務部門人員當有高度信賴關係之需求，抗告人既稱僅其一人（法務長）負責相對人全數法律事務，足徵該職位對相對人相當重要，而依相對人提出之歷次PIP計畫（績效改善計畫）及考核結果（見原審卷第145至147頁），抗告人部分能力仍未符合擔任相對人法務長標準，且相對人另發現抗告人有將公務檔案轉寄至外部私人信箱（見原審卷第159至164頁），可認相對人對抗告人之信賴關係已有欠缺，相對人復已於111年12月19日聘任新法務長，有EMPLOYMENT OFFER LETTER可參（置本院不公開卷），依相對人組織圖（見本院卷第83頁），法務及法遵經理下並無相關人員配置，足認相對人繼續僱用抗告人實有困難，故難認抗告人就相對人繼續僱用非顯有重大困難已為釋明。

(三)抗告人復主張：伊於110年度所得近300萬元，幾乎全為薪資收入，伊確有持續工作維持家庭生計之需求云云。惟抗告人110年度所得給付總額近300萬元，108、109年度所得給付總額約200萬元，名下不動產、汽車、股份財產總額約1400萬元等情，有稅務電子閘門財產所得調件明細表可憑（置本院不公開卷），可認依抗告人資力，仍足以維持其及家庭於本案訴訟進行期間之基本生活所需。則抗告人因定暫時狀態處分所獲得之利益或防免之損害與相對人因該處分所蒙受之不利益或損害相比較，難認抗告人因處分所獲得之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，即難謂抗告人有何為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生，而具有保全之必要性。

五、綜上，抗告人就相對人繼續僱用非顯有重大困難未能釋明，且抗告人於本案訴訟進行中有資力足以維持生計，難認具保全之必要性，即與勞動事件法第49條第1項所定要件未合。從而，原裁定駁回抗告人之聲請，核無違誤。抗告意旨指摘

01 原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

02 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

03 中 華 民 國 112 年 1 月 19 日

04 勞動法庭

05 審判長法 官 何君豪

06 法 官 高明德

07 法 官 張文毓

08 正本係照原本作成。

09 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  
10 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  
11 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

12 中 華 民 國 112 年 1 月 19 日

13 書記官 劉文珠