

臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第113號

抗 告 人 億萊富國際股份有限公司

法定代理人 吳承洋

上列抗告人因與相對人徐偉倫間定暫時狀態處分事件，對於中華民國112年9月23日臺灣新北地方法院112年度勞全字第10號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、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，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。參酌其立法理由：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。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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號民事裁定意旨參照）。又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。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號民事裁定要旨參照）

01 。另按提起抗告，應表明抗告理由，民事訴訟法第488條第3
02 項固定有明文。惟抗告人提起抗告而未表明抗告理由者，依
03 同法第495條之1第1項準用同法第442條第2項、第3項、第44
04 4條之1第1項規定，該抗告並非不合法，且非法院應定期命
05 補正事項，僅抗告法院審判長得斟酌情形定相當期間命抗告
06 人提出抗告理由書，以利參考而已。抗告人未提出抗告理由
07 ，抗告法院仍得依全案卷證資料並斟酌全意旨而為論斷（最
08 高法院108年台抗字第237號民事裁定意旨參照）。

09 二、本件相對人聲請意旨略以：伊自民國109年2月3日起受僱於
10 抗告人，擔任研發中心機構工程師，每月薪資為新臺幣（下
11 同）5萬2,000元。伊於111年1月5日上班途中發生車禍，屬
12 職業災害，惟伊於休養期間屢遭抗告人口頭施壓恢復上班，
13 更多次否准伊因復健需求而提出之請假申請，更於112年1月
14 30日以伊考績不如預期及無法勝任工作為理由，於當日會議
15 告知資遣，伊當場表示資遣不合法，並拒絕配合辦理離職手
16 續；嗣抗告人雖曾以112年1月31日存證信函表示撤回資遣預
17 告，惟違法要求伊自112年2月起至碩豐法律事務所報到。兩
18 造於112年2月14日在新北市政府勞工局進行勞資爭議調解時
19 ，調解委員表示抗告人委託律師事務所代行雇主職務有違法
20 疑慮，故伊於112年2月15日前往抗告人公司欲提供勞務，惟
21 因門禁卡已遭抗告人取消權限，且抗告人人資部門人員出面
22 表示拒絕伊進入公司，致伊無法提供勞務。伊自112年2月1
23 日遭抗告人違法解僱起，失去經濟來源，嚴重影響生計，確
24 有受重大急迫之損害，有為暫時處分之急迫性與必要性。且
25 抗告人違法解僱事由明確，財力雄厚，繼續僱用伊並無重大
26 困難。另抗告人違法解僱之事證及理由充分，伊於本案顯有
27 勝訴之望，爰依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第49
28 條第1項規定聲請定暫時狀態處分，請准予抗告人於臺灣新
29 北地方法院（下稱新北地院）112年勞訴字第119號確認僱傭
30 關係等事件終結確定前，應繼續僱用相對人為機構工程師，
31 並按月於次月5日給付相對人5萬2,000元等語。

01 三、本件抗告人對原裁定聲明不服，於112年10月6日提起抗告，
02 然迄今仍未表明抗告理由，惟據其於原審稱：伊並未於112
03 年1月30日解僱相對人，係於112年7月12日始依勞動基準法
04 第12條第1項第4款、第6款對相對人終止勞動契約，相對人
05 指摘伊於112年1月30日解僱相對人，與事實不符。相對人於
06 112年2月因曠工（未上班、未請假）致無工資收入，本無工
07 資請求權，不能歸責於伊，且相對人原負責職位因訂單減少
08 及人員配置縮編裁撤，所負責之專案亦已分配其他員工進行
09 ，另該職位涉及伊公司營業秘密，依相對人平日工作表現難
10 以勝任，故已無法繼續僱用相對人。如令伊繼續僱用相對人
11 ，仍應進行績效改進計畫，而依績效改進計劃仍有可能調職
12 或調整薪資，相對人聲請繼續僱用原職位，顯然剝奪伊之勞
13 動指揮權，與勞動事件法第49條規定不符等語。

14 四、經查：

15 (一)相對人主張其原受僱於抗告人，於111年1月5日上班途中發
16 生車禍，屬職業災害，嗣於112年1月30日抗告人以相對人考
17 績不如預期，及無法勝任工作為由資遣相對人後，又於112
18 年1月31日以存證信函向相對人表示願意撤回資遣預告，並
19 要求相對人自112年2月起至碩豐法律事務所報到，相對人於
20 112年2月15日前往抗告人公司提供勞務，遭抗告人拒絕，遂
21 認終止勞動契約不合法，已向新北地院提起確認僱傭關係存
22 在訴訟（繫屬案號：新北地院112年度勞訴字第113號），並
23 依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第49條聲請本件定
24 暫時狀態處分裁定等情，業據相對人提出僱傭契約書、永和
25 中山路第22號郵局存證信函、新北市政府112年2月14日勞資
26 爭議調解紀錄、抗告人公司商工登記資料為證（見原法院卷
27 第15頁至第28頁、第49頁至第50頁），堪認相對人於原審已
28 就本件請求之原因，及本案訴訟有勝訴之望為相當釋明。抗
29 告人雖稱伊未於112年1月30日解僱相對人，係於112年7月12
30 日始依勞動基準法12條第1項第4款、第6款規定解僱相對人
31 云云。然定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法

01 院僅須就相對人之聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規
02 定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫
03 時狀態處分之定。至於相對人主張之實體上理由是否得當，
04 核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭關係是否存在之實體爭
05 議，非本件定暫時狀態處分之保全程序所能認定。是抗告人
06 前開抗辯，尚非可採。

07 (二)相對人另主張其自112年2月1日起，因抗告人違法解僱頓失
08 經濟來源，迄今已逾6個月無收入，嚴重影響其生計，確有
09 受重大且急迫之損害，有為暫時處分之急迫及必要，反觀抗
10 告人財力雄厚，繼續僱用伊並給付工資顯無重大困難等情，
11 業據相對人提出抗告人之公司基本資料為證（見原審卷第49
12 頁至第50頁），依抗告人之公司基本資料可知，抗告人實收
13 資本額為7,500萬元，屬具相當規模之公司，又相對人受僱
14 於抗告人已近3年，其遭解僱前原係擔任抗告人研發中心機
15 構工程師一職，可認相對人具相當之能力與專業，相對人所
16 為勞務提供對抗告人公司之營運而言，非屬無益，如令抗告
17 人於本案訴訟確定前先繼續僱用相對人，對抗告人之營運或
18 經濟負擔應不致有何明顯不利情事，或對抗告人之存續致生
19 影響；且可使相對人原先之家庭生計維護，不致因頓失依靠
20 而生重大影響。再者，抗告人縱然因本件定暫時狀態處分，
21 有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然
22 此相較相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而
23 言，輕重仍屬有別。堪認相對人就抗告人繼續僱用聲請人非
24 顯有重大困難乙節，亦已為相當之釋明。至抗告人雖辯稱相
25 對人之原職位已因其訂單變化及人員配置等而縮編裁撤（即
26 業務性質變更，有減少勞工之必要），故無法繼續僱用相對
27 人，如令伊繼續僱用，相對人仍應進行績效改進計畫，且依
28 績效改進計畫可能調職或調整薪資，甚至有相對人對於所擔
29 任之工作確不能勝任之情，與勞動事件法第49條規定不符云
30 云。惟查，抗告人就其所稱有發生業務性質變更一事，均未
31 見其提出證據以為釋明，又承前所述，本件係屬勞動事件法

第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，
僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，民事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件。是抗告人前揭所辯，難認可採。

(三)從而，相對人依勞動事件法第49條第1項規定，向原法院聲請本件定暫時狀態之處分，為有理由。原裁定命抗告人應於新北地院112年度勞訴字第113號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結確定前，繼續僱用相對人為機構工程師，並應按月於次月5日給付相對人薪資5萬2,000元，核無不合。抗告意旨請求廢棄原裁定，為無理由，應予駁回。

五、爰裁定如主文所示。

中 華 民 國 112 年 11 月 29 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 何君豪
法 官 邱靜琪
法 官 高明德

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 112 年 11 月 29 日

書記官 郭彥琪