

臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第63號

抗 告 人 大猩猩科技股份有限公司

法定代理人 Jayesh Navin Chandan

代 理 人 蔡維恬律師

許芳慈律師

相 對 人 周先姝

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年6月5日臺灣士林地方法院112年度勞全字第3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、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人就原裁定不服而提起本件抗告，已有提出民事抗告理由狀而陳述意見（見本院卷第15至24頁）。而本院亦有於民國112年7月5日通知相對人應就抗告人所提抗告於5日內陳述意見，亦有本院通知、送達證書等在卷可參（該陳述意見通知已於112年7月7日送達相對人，由其本人親收，見本院卷第63至65頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、相對人聲請意旨略以：

相對人於97年9月15日起任職於抗告人，於112年1月起擔任

01 技術主管，抗告人前於111年9月27日寄發電子郵件予相對
02 人，確認相對人111年9月之薪資結構為年薪新臺幣（下同）
03 167萬0,801元（含：每月發放之月薪10萬8,987元及主管津
04 貼3,000元，每年2月5日、6月5日、9月5日發放之季薪3萬6,
05 329元，及每年2月5日發放之年終薪資21萬7,974元），並作
06 為111年10月薪資調漲5%之依據。惟抗告人竟於112年1月5
07 日取消111年之績效考核，致相對人無法領取績效獎金，形
08 同減薪與片面變更勞動契約。相對人即於112年1月16日以電
09 子郵件向抗告人反應後，抗告人竟於112年1月19日以相對人
10 之指控行為違反工作規則且情節重大為由，終止兩造間勞動
11 契約（下稱系爭勞動契約）。然抗告人並未提及相對人違反
12 何工作規則，亦未收到解僱書面通知。且相對人於112年1月
13 30日至抗告人公司欲繼續上班，仍遭抗告人拒絕，相對人即
14 於112年1月31日寄發存證信函表示抗告人係非法解僱，相對
15 人仍有提供勞務之意思，抗告人始於同日寄發電子郵件，以
16 相對人違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規
17 定，並於112年1月19日已遭解僱。但相對人所為解僱係屬違
18 法，應屬無效，相對人有勝訴之望。又抗告人之實收資本額
19 高達4億6789萬9,250元，抗告人之母公司並於美國納斯達克
20 上市，市值高達美金5.08億元，此等財力相較於繼續僱傭相
21 對人之支出，顯非難以接受之經濟負擔。另抗告人迄今仍持
22 續對外招募各項職務，可見抗告人公司持續擴大規模中，營
23 運正常，亦無危害企業存續之情形。再相對人已婚，並育有
24 子女，相對人家庭均仰賴夫妻共同外出工作，維持家庭開
25 銷，今突遭違法解僱，收入銳減，致相對人受有莫大經濟上
26 損害，如使抗告人繼續僱用相對人，相對人所獲利益及防免
27 之損害，大於抗告人造成之支出及工作事項調整等不便，應
28 有定暫時狀態處分之必要等語。爰依勞動事件法第49條第1
29 項規定，聲請定暫時狀態之處分。原裁定命抗告人於原法院
30 112年度勞專調字第14號確認僱傭關係等事件（下稱本案訴
31 訟）終結確定前，應繼續僱用相對人為技術主管，為相對人

01 投保勞工保險及全民健康保險，並按月於每月5日給付相對
02 人11萬7,436元，及於每年6月5日、9月5日各給付相對人3萬
03 8,145元。另駁回相對人關於每年2月5日給付相對人季薪及
04 年終獎金26萬7,018元之聲請。

05 三、抗告人抗告意旨則以：

06 關於薪資調整一事，抗告人已於112年1月18日回覆相對人表
07 示111年9月27日之電子郵件僅為薪資結構調整，然相對人逕
08 指控抗告人片面減薪，違反勞基法，並將電子郵件副本寄予
09 多名員工，損害抗告人名譽及影響業務推動，造謠滋事，已
10 構成抗告人工作規則第67條之1第6款第VII點之解僱事由，
11 該解僱應屬合法。相對人之原職位已因抗告人業務性質變更
12 而終局裁撤，抗告人無法繼續僱用相對人，如強迫抗告人繼
13 續僱用，抗告人每年將支出至少175萬2,540元之高額人事成
14 本，相對人卻因原職位已遭裁撤而無須付出勞務，顯使抗告
15 人面臨事實、財務、管理上之重大困難，抗告人母公司無法
16 反映抗告人營運現況。又相對人自承與配偶共同外出工作，
17 相對人並非家庭唯一之經濟支柱，相對人之年薪175萬2,540
18 元已超過110年臺北市平均每戶家庭可支配所得143.06萬
19 元，其亦未釋明配偶之經濟狀況，無法證明相對人有維持生
20 計之困難。另原裁定有違民事訴訟法第222條第1、3、4項規
21 定，違反論理法則，且就抗告人所聲請調查證據、供擔保後
22 免為或撤銷定暫時狀態處分均未准許、罔顧抗告人之員工已
23 有以電話回覆薪資政策相關事項、是否符合聲請定暫時狀態
24 處分要件及不採納抗告人抗辯之理由等事項，說明其得心證
25 之理由，屬判決違背法令等語。爰提起本件抗告，請求廢棄
26 原裁定，並駁回相對人於原法院之聲請。

27 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
28 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
29 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法（下稱
30 勞事法）第49條第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事
31 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號裁定意旨參照）。又所謂「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）。勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞事法第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、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

五、經查：

（一）關於相對人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明：

- 1、相對人主張抗告人有於111年9月27日寄發電子郵件予相對人，表示相對人111年9月份之薪資結構總額為167萬0,801元，而於111年10月調整升5%之薪資，惟抗告人嗣後又取消調整薪資之措施，相對人不服而要求抗告人提出合理解釋，惟抗告人在未說明即以相對人違反勞基法第12條第1項第4款規定及相對人工作規則為由，而終止系爭勞動契約，並禁止抗告人進入相對人公司提供勞務而涉違法等情，業有提出抗告人111年9月27日寄發之薪資調整電子郵件、人資通知信件、相對人工作規則、相對人寄發予抗告人之電子郵件、門禁系統顯示畫面、存證信函、解雇通知等為證（見原法院卷第35至99頁）。又相對人已有提起確

01 認僱傭關係存在等事件，現經原法院本案訴訟審理在案，
02 亦有民事起訴狀在卷可參（見原法院卷第33頁）。堪認相
03 對人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

04 2、抗告人雖辯稱，抗告人之員工已有以電話回覆相對人薪資
05 政策相關事項，且相對人逕行指控抗告人片面減薪，違反
06 勞基法，並將電子郵件副本寄予多名員工，損害抗告人名
07 譽及影響業務推動，造謠滋事，已有構成抗告人工作規則
08 第67條之1第6款第VII點之解僱事由，其解僱應屬合法云
09 云；然查，定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一
10 種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞事法第49條第1
11 項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准
12 許定暫時狀態處分之裁定。至於相對人主張之實體上理由
13 是否正當，乃屬本案訴訟問題，非本件定暫時狀態處分所
14 須審究。相對人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經
15 本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。
16 故抗告人此部分所辯，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱
17 傭關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保
18 全程序所得審究，故抗告人辯稱原裁定未審酌、說明上開
19 事由，即准許本件定暫時狀態處分而有違誤云云，尚非可
20 採。

21 （二）抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

22 1、相對人主張，其已婚，並育有子女，其遭抗告人解雇後，
23 頓失經濟上主要收入來源，生計有重大困難。相較抗告人
24 公司則實收資本額高達4億6789萬9,250元，抗告人之母公
25 司並於美國納斯達克上市，市值高達美金5.08億元，此等
26 財力相較於繼續僱傭相對人之支出，顯非難以接受之經濟
27 負擔等情，業據提出抗告人公司商工登記公示資料查詢服
28 務資料、大猩猩科技集團市值資料等為證（見原法院卷第
29 103至107頁）。可知相對人實收資本額高達4億餘元，且
30 其母公司亦於美國納斯達克上市，市值高達5.08億美元，
31 屬具相當規模之科技公司，又相對人受僱於抗告人已逾10

01 年，而其遭解僱前原係擔任技術主管一職，可認其具相當
02 之能力與專業，其所為勞務提供對抗告人公司之營運而
03 言，非屬無益，則如令抗告人於本案訴訟確定前先繼續僱
04 用聲請人，對相對人之營運或經濟負擔應不致有何明顯不
05 利情事，或對相對人公司之存續致生影響。如此，又可使
06 相對人原先之家庭生計維護，不致因頓失依靠而生重大影
07 響。再者，抗告人縱然因本件定暫時狀態處分，有暫時給
08 付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較
09 相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，
10 輕重仍屬有別。另參勞事法第49條第3項本文規定：「法
11 院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分
12 之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工
13 返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利
14 息。」，則相對人嗣後本案訴訟倘敗訴確定，其原則尚須
15 返還定暫時狀態處分範圍內所受領之工資。由此堪認相對
16 人就抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難乙節，亦已為
17 相當之釋明。

18 2、至抗告人雖稱相對人之原職位已因抗告人業務性質變更而
19 終局裁撤，故無法繼續僱用相對人，如令抗告人繼續僱
20 用，將造成抗告人每年支出至少175萬2,540元之高額人事
21 成本云云；然查，抗告人就其所謂有發生業務性質變更一
22 事，均未見其提出證據以為釋明，且原裁定命抗告人於本
23 案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人為技術主管，並非
24 表示相對人僅係單純獲致薪資，而毋庸為任何勞務提供，
25 故無抗告人所謂僅會徒生高額之人事成本云云。又承前所
26 述，本件係屬勞事法第49條第1項所定繼續僱用及給付工
27 資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之
28 訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准
29 許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。本
30 件定暫時狀態處分相對人就此要件已盡釋明之責，業經本
31 院認定說明如前，則抗告人再以相對人尚有配偶得外出工

01 作，或聲請向國稅局調閱相對人及其配偶之所得資料、受
02 扶養親屬名冊等，以證其生計並無重大困難等為由，而謂
03 原裁定有所違誤云云，自不足採。

04 3、再者，同上說明，本件係勞事法第49條第1項所定繼續僱
05 用及給付工資之定暫時狀態處分，並非本案訴訟之實體審
06 理。本院就定暫時狀態處分之准否，所應審究者，應以相
07 對人有無釋明以符合勞事法第49條第1項所示要件為據。
08 又法院就本件最終所為之裁判，亦係裁定，並非判決。則
09 抗告人援引民事訴訟法第222條第1、3、4項規定（參民事
10 訴訟法第239條規定，同法第222條於裁定並未準用），並
11 謂原裁定有「判決」違背法令云云，實有錯認，而不足
12 採。

13 （三）關於應否供擔保金部分：

14 1、爰審酌相對人原已任職於抗告人公司十幾餘年，其前突遭
15 抗告人解僱後，使其無法繼續受僱或取得勞務報酬，而頓
16 失頗豐薪資此重要收入來源，經濟狀況理應會大受影響，
17 故認無再命聲請人供擔保之必要，爰免除聲請人就本件定
18 暫時狀態處分供擔保。

19 2、至抗告人雖請命供反擔保，而免為定暫時狀態處分云云；
20 惟按勞事法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活
21 上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
22 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金
23 錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之
24 處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地
25 （最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。是依
26 上開裁定意旨，自無許抗告人得反擔保後，而免為本件定
27 暫時狀態處分。

28 （四）基此，相對人已就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用
29 非顯有重大困難為相當釋明之情，則認相對人請求抗告人
30 於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人為技術主管，
31 為相對人投保勞工保險及全民健康保險，並按月於每月5

01 日給付相對人11萬7,436元，及於每年6月5日、9月5日各
02 給付相對人3萬8,145元，為有理由，應予准許。

03 六、綜上所述，相對人已釋明就本案訴訟有勝訴之望，且抗告人
04 繼續僱用相對人顯無重大困難，則原裁定准許相對人之聲
05 請，尚無不合，抗告意旨猶執陳詞指摘原裁定不當，求予廢
06 棄，為無理由，應駁回抗告。

07 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

08 中 華 民 國 112 年 7 月 27 日
09 勞動法庭

10 審判長法 官 黃雯惠

11 法 官 戴嘉慧

12 法 官 華奕超

13 正本係照原本作成。

14 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
15 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
16 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

17 中 華 民 國 112 年 7 月 28 日

18 書記官 簡素惠