

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第20號

抗 告 人 陳俊明

相 對 人 丹佛斯股份有限公司

法定代理人 Torben Christensen

代 理 人 游嶸彥律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年1月20日臺灣新北地方法院112年度勞全字第16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、抗告人聲請意旨略以：伊自民國（下同）103年6月15日起受僱於相對人擔任資深經理（下稱原職），管理相對人氣候方案事業部，約定每月薪資為新臺幣（下同）18萬1197元（下稱系爭工資）。相對人於112年8月21日上午9時30分與伊面談後，要求伊簽署終止勞動契約書並自請離職，經伊拒絕，相對人即於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約。惟相對人終止兩造勞動契約時，並未告知終止事由，且伊並無違反勞動契約或工作規則之情事，相對人違法解僱不生效力，伊已向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存在（原法院112年度勞訴字第217號，下稱本案訴訟），本件顯有勝訴之望。伊係仰賴相對人所給付之薪資維持生活，因相對人違法解僱而頓失生活所依，且相對人繼續僱用伊非顯有重大困難等情，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前以原職繼續僱用伊，並按月給付系爭工資之定暫時狀態處分。原裁定駁回伊之聲請，尚有未洽，爰提起抗告，請求廢棄原裁定

01 等語。

02 二、相對人則以：伊為妥善管理公司所使用之印信，制定印信申  
03 請表，凡用於公司事務上之印信，均須納入製發管理列冊。  
04 抗告人明知其以伊之名義對外發表任何文書，內容應經伊核  
05 准，且應使用經伊授權核准刻印之印信，竟於112年1月間將  
06 未經伊授權核准刻印之印信，蓋印未經伊核准、內容為伊暫  
07 停供貨之函文（下稱系爭函文），並以電子郵件將系爭函文  
08 擅予寄送予訴外人即伊經銷商瑞興冷凍設備有限公司（下稱  
09 瑞興公司），抗告人違反勞動契約及工作規則情節重大，致  
10 伊受有銷量大幅下降之重大損害。伊於112年8月間查知上  
11 情，並於同年月21日上午9時30分與抗告人面談時，告知抗  
12 告人違反工作規則情節重大，惟抗告人拒絕溝通，伊於同日  
13 依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造勞動契約，並無  
14 不法，抗告人之本案訴訟並無勝訴之可能。其次，抗告人蓄  
15 意違反工作規則，致令兩造間之信賴關係基礎已蕩然無存，  
16 是伊以原職繼續僱用抗告人顯有重大困難。又抗告人現任職  
17 於第三人聚利興業股份有限公司（下稱聚利公司），當受領  
18 相當之薪資或報酬，並無因伊終止勞動契約而致現在生活困  
19 窘或嚴重影響生計之情形，並無聲請定暫時狀態處分之必要  
20 性與急迫性等語，資為抗辯。

21 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  
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。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有  
25 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱  
26 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  
27 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序  
28 為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，  
29 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  
30 性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行  
31 中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避免

01 急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難時，  
02 自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109年度  
03 台抗字第1353號裁定參照）。所謂「繼續僱用顯有重大困  
04 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  
05 負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年  
06 度台抗字第2號裁定意旨參照）。另依勞動事件審理細則第8  
07 0條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就  
08 其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，  
09 應釋明之。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大  
10 致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據  
11 資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚  
12 有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第8  
13 07號裁定意旨參照）。

#### 14 四、抗告人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

15 (一)抗告人主張：伊並無違反勞動契約或工作規則，情節重大情  
16 事，相對人於112年8月21日依勞基法第12條第1項第4款規  
17 定，終止兩造間之勞動契約，亦未告知終止事由，並非合  
18 法，伊已向原法院提起本案訴訟，請求確認兩造間之僱傭關  
19 係存在，相對人應自112年8月22日起，按月給付系爭工資各  
20 本息乙節，業據提出抗告人名片、勞保被保險人投保資料  
21 表、所得稅年度扣繳憑單、薪資明細、相對人終止勞動契約  
22 通知、新北市政府勞工局勞資爭議調解紀錄等影本為證（見  
23 原法院卷第17至28頁），且有民事起訴狀影本可稽（見本院  
24 卷第121至128頁），並經本院依職權調取本案訴訟電子卷宗  
25 查閱屬實。相對人迭稱：抗告人於112年1月間將未經伊授權  
26 核准刻印之印信，蓋印未經伊核准內容之系爭函文，並將系  
27 爭函文擅以電子郵件予瑞興公司，抗告人違反勞動契約及工  
28 作規則情節重大，伊係合法終止與抗告人之勞動契約等語  
29 （見原法院卷第62至68頁、本院卷第41至44、82至86頁），  
30 可見兩造就相對人依勞基法第12條第1項第4款規定終止與抗  
31 告人間之勞動契約究否合法，兩造僱傭關係是否存在，確有

01 爭議，且依抗告人主張及證據資料，堪認抗告人已就本案訴  
02 訟有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

03 (二)相對人辯稱：抗告人於112年1月間將未經伊授權核准刻印之  
04 印信，蓋印未經伊核准內容之系爭函文，並將系爭函文擅以  
05 電子郵件予瑞興公司，抗告人違反勞動契約及工作規則情節  
06 重大，致伊受有銷量大幅下降之重大損害，伊於112年8月21  
07 日終止兩造勞動契約時已告知上情，合法終止兩造勞動契  
08 約，抗告人提起本案訴訟，非有勝訴之望云云。惟定暫時狀  
09 態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就抗告人之  
10 聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，  
11 倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態之處分，故  
12 抗告人就本案訴訟有勝訴之望，僅負釋明之責，而相對人終  
13 止兩造勞動契約是否合法，尚待本案訴訟審認，非於本件定  
14 暫時狀態處分之抗告程序所得審究。是相對人前開抗辯，即  
15 無可採。

16 五、相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難：

17 (一)經查，相對人訂有印信申請表，供員工申請正式之公司大小  
18 印，用於重要權利義務相關文件乙節，業據抗告人陳明在卷  
19 (見本院卷第21頁)。其次，抗告人於112年1月5日以電子  
20 郵件(下稱系爭電子郵件)寄送系爭函文予瑞興公司，系爭  
21 函文蓋有相對人之送審專用章(便章)乙節，有系爭函文、  
22 系爭電子郵件等影本可稽(見原法院卷第29、97頁)，且為  
23 兩造所不爭執(見原法院卷第12頁、本院卷第82、105  
24 頁)。抗告人於系爭電子郵件記載：「……附件聲明書，我  
25 先用送審章，請您看是否可行」(見原法院卷第97頁)，其  
26 後抗告人於112年1月12日寄送電子郵件予訴外人即相對人員  
27 工Jessica，稱：「因瑞興(即瑞興公司)要求要蓋大小章  
28 的聲明書，麻煩您申請蓋大小章後，掃描email給Logan，謝  
29 謝」(見原法院卷第97頁)，抗告人於112年1月12日始向相  
30 對人申請正式之公司大小印，可見抗告人於112年1月5日以  
31 系爭電子郵件寄送系爭函文予瑞興公司時，未向相對人申請

01 正式之公司大小印蓋印於系爭函文。再者，細繹系爭函文，  
02 謂：「Danfoss TU膨脹閥及EKC2020C控制器（下合稱系爭產  
03 品）暫停供貨通知……因疫情及戰爭等全球情勢，導致部分  
04 控制器發生晶片供應問題，以及區域性民生必需設備諸如熱  
05 泵等需求遽增，丹佛斯集團決定暫停供應TU膨脹閥及EKC202  
06 C控制器至一般非指定地區及客戶。對因此造成影響的客戶  
07 深感抱歉，並期望此一非正常狀況能盡快結束」（見原法院  
08 卷第29頁），抗告人以電子郵件寄送系爭函文，向瑞興公司  
09 表示相對人暫停供應系爭產品，可見系爭函文內容事涉相對  
10 人銷售系爭產品之獲利，當屬關於相對人重要權利義務文  
11 件，抗告人主張：系爭函文僅係向廠商說明供貨不及之原因  
12 云云，自不足取。系爭函文既屬關於相對人重要權利義務文  
13 件，其內容當應經相對人准核，始能發送予其客戶。抗告人  
14 雖稱：倘相對人不同意系爭函文之內容，或無法供貨並非事  
15 實，伊焉會於112年1月12日以上開電子郵件申請正式之公司  
16 大小印，並將該電子郵件副本交予相對人多位同仁之理云云  
17 （見本院卷第105至106頁），惟抗告人並未釋明系爭函文內  
18 容業經相對人核准同意，則相對人辯稱：伊未同意系爭函文  
19 內容，且抗告人未向相對人申請正式之公司大小印蓋印於系  
20 爭函文等語，即非無憑。

21 (二)次查，抗告人受僱擔任資深經理，負責管理相對人氣候方案  
22 事業部，該部門職掌業務包括冷凍空調設備、熱處理交換等  
23 設備銷售，往來客戶包括東元、大同、日立等公司及各經銷  
24 通路，產品內容包括大型空調設備內之空調閥件、壓縮機、  
25 熱交換器、控制元件等多達上百種產品乙節，業據抗告人自  
26 陳在卷（見原法院卷第11頁），是抗告人受僱擔任資深經  
27 理，負責銷售相對人產品，自應忠誠履行勞務給付之義務。  
28 系爭函文事涉相對人銷售系爭產品之獲利，惟抗告人未經相  
29 對人同意，且未申請正式之公司大小印，逕將送審專用章蓋  
30 印於系爭函文並寄送予相對人之經銷商瑞興公司，違反相對  
31 人關於印信申請表之規定，影響相對人就系爭產品之銷售獲

01 利，難謂抗告人有忠誠履行勞務給付義務，且抗告人之違規  
02 行為亦破壞兩造間之信任關係。又抗告人迭稱其僅係協助相  
03 對人向瑞興公司說明向供貨不及之原因，其使用個人保管之  
04 便章並用於設備規格與供貨狀況之說明，無涉權利義務，並  
05 無違反工作規則云云（見本院卷第19至21、105頁），否認  
06 有違規行為，是如相對人繼續以原職僱用抗告人，對日後相  
07 對人維持公司紀律將滋生重大干擾，造成相對人企業經營風  
08 險，堪認相對人繼續僱用抗告人，有重大困難。抗告人主  
09 張：相對人為國際性公司，業務暨財務狀況健全，相對人繼  
10 續僱用伊非顯有重大困難云云，難謂有理。

11 (三)再查，抗告人自陳其月薪為18萬1197元（見原法院卷第11  
12 頁），徵以勞動部於111年9月14日發布、自112年1月1日起  
13 實施之每月基本工資2萬6400元（見本院卷第132頁），可見  
14 抗告人收入高於一般受薪勞工，於扣除日常生活所需及家庭  
15 開銷後，應有相當結餘。其次，抗告人於112年10月4日發送  
16 予訴外人alvin.lim之電子郵件，謂：「……I'm now worki  
17 ng for a Danfoss HPP distributor in TW mainly doing  
18 pump business. As you know, I'm quite familiar with  
19 water pump industry in TW, and there have sensor opp  
20 ortunities keep coming up while I running business  
21 （我現在在臺灣丹佛斯HPP經銷商工作，主要從事泵業務，  
22 如您所知，我對臺灣的水泵行業非常熟悉，並且持續開發感  
23 測器商機）……」，且在其姓名下方記載「聚利興業股份有  
24 限公司」（即聚利公司），有電子郵件影本為憑（見原法院  
25 卷第104至105頁），足知抗告人於相對人終止兩造勞動契約  
26 後，另至聚利公司任職，抗告人空言否認（見本院卷第109  
27 頁），自不足取。再者，抗告人具備博士學歷，有抗告人名  
28 片影本可稽（見原法院卷第17頁）。抗告人於112年8月21日  
29 經相對人終止勞動契約後之2個月內，即可覓與原工作性質  
30 相當之職缺，可見抗告人並無因喪失工作，致失去技能、競  
31 爭力或社會上之評價。抗告人雖稱：伊須扶養配偶及2名未

01 成年子女，況其中1名未成年子女為重度聽障身心障礙人  
02 士，每年需支出電子耳之耗材費用20萬餘元，且積欠訴外人  
03 木柵農會、永豐銀行鉅額貸款；伊自113年1月起即找不到工  
04 作云云（見本院卷第23、109頁），固提出木柵農會及永豐  
05 銀行貸款繳息紀錄、診斷證明書、電子耳安裝更換及耗材價  
06 目表等影本為證（見本院卷第31至39頁），惟均不足以釋明  
07 抗告人生計已遭受重大影響而有難以維持之情狀，自難認抗  
08 告人處於為發生重大之損害或有避免急迫危險等情狀，而有  
09 定暫時狀態處分之必要。

10 (四)綜上，本件若不准抗告人之聲請，抗告人未有發生重大損害  
11 或急迫危險情事，而兩造間已無信任關係，倘准許抗告人之  
12 聲請，將造成相對人企業經營風險，兩相權衡，應認相對人  
13 繼續僱用抗告人顯有重大困難。

14 六、綜上所述，抗告人固已釋明其所提本案訴訟非無勝訴之望，  
15 然相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，則抗告人依勞動事  
16 件法第49條第1項規定，聲請於本案訴訟判決確定前，應繼  
17 續僱用其為資深經理，並按月於次月5日給付系爭工資，為  
18 無理由，不應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，核無違誤。  
19 抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁  
20 回。

21 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

22 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 陳心婷

25 法 官 楊雅清

26 法 官 郭俊德

27 正本係照原本作成。

28 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  
29 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  
30 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

31 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

