臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第30號

抗　告　人　米格科技有限公司

0000000000000000

法定代理人　林暐倫

0000000000000000

上列抗告人因與相對人蘇偉德間定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年2月29日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第1號所為裁定提起抗告，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。查相對人聲請本件定暫時狀態之處分，經原裁定准許後，抗告人不服提起抗告，兩造並分別提出民事抗告狀、民事答辯狀（見本院卷第15至18頁、第25至43頁），已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：相對人自民國112年2月13日起受僱於抗告人，擔任主板維修人員，約定每月薪資為新臺幣（下同）3萬6,000元，試用期薪資則為3萬3,000元，期間3個月。又相對人每月職務獎金均為3,000元，然抗告人於112年7月份職務獎金卻僅發給901元，經相對人向抗告人反映此舉已違反勞動基準法（下稱勞基法）及勞動契約約定後，抗告人即於112年8月7日補發短少之職務獎金2,099元予相對人，並於同日以LINE訊息告知相對人，因相對人考核與出勤狀況不符要求，經抗告人評估後，依勞基法第11條第1項第5款規

定辦理資遣，是相對人最後工作日為112年8月7日。惟抗告人自相對人受僱以來，並未實行考核程序，且相對人出勤狀況均無異常，更無任何不能勝任工作之情事；抗告人未採用其他如記過、降職、轉調他職或扣減薪資津貼等懲戒手段，即貿然終止兩造間之勞動契約，實有違最後手段性原則，自不生合法終止勞動契約之效力，相對人已向原法院提起確認僱傭關係存在等訴訟並以113年度勞訴字第36號（下稱本案訴訟）繫屬原法院審理中，堪認相對人就本案訴訟有勝訴之望已有釋明。又抗告人為經營手機、平板、筆電維修、二手機收購買賣、配件販售等業務之公司，其品牌名稱為「米格數位」評價極高，聲譽卓著；相對人原擔任之職位為主機板維修人員，屬抗告人經營業務通常運作下之編制人員，抗告人既以手機、平板、筆電維修為對外營業項目，則主機板維修人員即屬必要常設職位，繼續僱用相對人並無重大困難。再相對人育有未成年子女，現與配偶及未成年子女同住，相對人工資為照顧未成年子女之重要經濟來源，且別無其他所得收入，如令抗告人於本案訴訟確定前先繼續僱用相對人，對抗告人之營運或經濟負擔應不致有顯不利之情事，且可避免隨訴訟期間之經過，相對人經濟上之損害持續擴大而影響生計、家庭及人格權。爰依勞動事件法（下稱勞事法）第49條第1項規定，聲請命抗告人於本案訴訟終結前，應繼續僱用相對人，並自本裁定送達抗告人翌日起，按月給付相對人3萬6,000元等語。

三、抗告人抗告意旨略以：抗告人資本額僅為10萬元，屬微型公司，過去8年遇到疫情以及台灣經濟狀況之衰退，努力撐過逆境，原裁定未考量公司經營並非只有營利亦有可能虧損，僅依照市場有許多手機，認定抗告人應有許多獲利，顯對於一般民間狀況未有明確瞭解。又抗告人資本額僅為10萬元，並非表示抗告人無其他存款，然此部分為各項房租、水電、其餘員工薪資以及貨物進貨成本，抗告人能夠負擔之成本有其上限，每位職員需有一定業績配合始能負擔。抗告人因原

裁定而另需增添目前無需之冗員，每月需多負擔近4萬多元之薪資與保險之成本，小本生意本薄利多銷，無須待訴訟結束，即因無法負擔面臨倒閉。再抗告人需要擔任主機板維修人員，惟相對人技術能力不足，並未進行考試，只能處理簡單維修工作，如繼續受聘並領取高薪，卻無法對得上其工作內容，對於其他員工及抗告人不公平。況抗告人目前因與蘋果合作，成為蘋果之維修廠商，惟蘋果並不由維修店面處理主機板維修，是抗告人處已無擔任主機板維修人員之職務，亦無此項業務。此外相對人並非不能找到其他工作，或身陷無法工作之窘困狀態，應無所謂人格權受損。縱抗告人應繼續僱用相對人，給付薪資為3萬3,000元，原裁定依相對人之詞，認抗告人應給付相對人每月薪資3萬6,000元，顯有偏頗。爰提起本件抗告，聲明廢棄原裁定，並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請。

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，勞事法第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）。而所謂「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）。

五、經查：

㈠相對人主張伊自112年2月13日起受僱於抗告人擔任主機板維修人員，因相對人告知抗告人少發112年7月職務獎金乙事，已違勞基法及勞動契約之約定，抗告人雖於112年8月7日補發，然亦於同日以簡訊告知因相對人考核與出勤狀況不符要求，經評估後，依勞基法第11條第1項第5款規定辦理資遣，最後工作日為112年8月7日。然抗告人從未實行考核程序，且相對人出勤狀況均無異常，抗告人所為資遣實屬違法無效，伊向原法院提起本案訴訟，並依勞事法第49條第1項、第2項規定聲請本件定暫時狀態處分裁定等情，業據相對人提出6、7月薪資條、兩造LINE通訊軟體對話截圖、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄等件為參（見原法院卷第23至28頁），並經依職權調閱本案訴訟卷宗核閱無訛，堪認相對人已就本案訴訟非無勝訴之望為釋明。

㈡相對人另主張其育有未成年子女，現與配偶及未成年子女同住，相對人之工資為照顧未成年子女之重要經濟來源，且別無其他所得收入，而抗告人為經營手機、平板、筆電維修、二手機收購買賣、配件販售等業務之公司，其品牌名稱為「米格數位」評價極高，聲譽卓著，抗告人按原職位繼續僱用相對人並無重大困難等情，業據其提出經濟部商工登記公示資料查詢之公司基本資料、抗告人之公司網頁截圖、抗告人八德門市、板橋門市之Google地標截圖、相對人戶口名簿、111年度綜合所得稅各類所得資料清單、全國財產稅總歸戶財產查詢清單資料以為釋明（見原法院卷第29至43頁），堪認抗告人具相當規模，且持續營業，衡酌相對人於

遭解僱前既已在抗告人公司任職近半年，其所為勞務提供對抗告人之營運而言應非無益，況相對人所請求按月給付之工資僅為3萬6000元（詳後述），相較113年1月1日起實施之每月最低工資為2萬7470元並未過高，則如令抗告人於本案訴訟確定前先繼續僱用相對人，對抗告人之營運或經濟負擔應不致有何明顯不利情事，或對抗告人公司之存續致生影響。如此亦可使相對人原先之家庭生計維護，不致因頓失依靠而生重大影響。

㈢抗告人雖辯稱其資本額僅為10萬元，屬微型公司，因疫情及臺灣經濟衰退，努力撐過逆境，原裁定未考量公司經營並非只有營利，亦有可能虧損等語。然公司登記資本額若干與公司之實際資產、清償能力，並無必然之關聯，且以抗告人之經濟規模相較於繼續僱用相對人之支出，難認繼續僱用相對人將造成抗告人經濟上負擔或危害企業之存續，業如上述。至抗告人另以相對人技術能力不足，只能處理簡單維修工作，如繼續僱用目前無需之冗員，每月須多負擔近4萬元之成本（薪資及保險），對其他員工及抗告人均不公平等語。然原裁定係命抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並非表示相對人僅係單純獲致薪資，而毋庸為任何勞務提供，故無抗告人所指稱僅會徒生高額之人事成本云云，至相對人是否技術能力不足乙節，屬兩造僱傭關係是否合法終止之實體事項，非屬保全程序所得審認範圍，附此敘明。

㈣又抗告人以其目前與蘋果公司合作成為維修廠商，因蘋果公司並不由維修店面處理主機板維修，是抗告人處已無主機板維修人員之職務，亦無此項業務云云置辯。然抗告人就其所謂因與他公司合作致發生業務性質變更致已無原職位一事，均未見其提出證據以為釋明；況相對人原擔任主機板維修人員，本為抗告人經營業務通常運作下之編制人員，抗告人既從事電器及電子產品修理業，並以手機、平板、筆電維修為對外營業項目，有商工登記資料查詢服務及官網列印資料等件為參（見原法院卷第29至30頁），然抗告人非無法以提供

與相對人原從事維修電子產品職能相當工作之方式，繼續僱用相對人。綜上，難認繼續僱用相對人將造成不可期待抗告人承受之經濟上負擔、危害其存續或有其他相類重大困難之情形。據上，相對人受僱於抗告人處所獲取之工資既為其重要經濟來源，遽遭解僱，頓失經濟收入來源，其生活必受重大影響，抗告人縱然因本件定暫時狀態處分，有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較相對人因失去工作將可能造成之損害而言，輕重仍屬有別，抗告人所辯均不足採，堪認相對人就抗告人於本案訴訟審理期間繼續僱用相對人及給付其工資，非顯有重大困難一節，已為釋明。

㈤承上，相對人聲請本件定暫時狀態處分，已就勞事法第49條第1項所示勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難之要件以為釋明，則其請求抗告人應於本案訴訟確定前，繼續僱用相對人，並按月給付工資，認屬有據。又相對人主張：其自112年2月13日起受僱抗告人，約定每月薪資3萬6,000元、試用期間為3萬3,000元、期間3個月，每月職務獎金均為3,000元乙節。雖為抗告人所否認，辯稱縱其應繼續僱用相對人，應給付之薪資應係3萬3,000元等語。然依抗告人於臺北市政府勞動局勞資爭議調解時所稱：「本公司一開始在104網站上徵才廣告是記載薪資36,000元，本公司認為聲請人專業能力尚有不足，故告知聲請人先給予薪資33,000元，如通過考核的話才會給予薪資36,000元」等語（見原法院卷第27頁），堪認相對人主張兩造合意約定薪資應為3萬6,000元，現每月3萬3,000元薪資僅為抗告人暫先給付之數額乙情，已為釋明，則原裁定認以此數額作為本案訴訟確定前，抗告人在有繼續僱用相對人下而應給付之按月工資，尚非無據。至兩造所約定之僱傭條件、議定之薪資數額及是否有薪資短發之爭議，乃屬本案之實體法律關係爭議，非本件保全程序即須予以審酌者，抗告人此部分所辯，尚非可採。

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

繼續僱用相對人顯無重大困難，則原裁定准許相對人之聲請，尚無不合，抗告意旨猶執陳詞指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應駁回抗告。

中　華　民　國　113　年　4　月　29　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　戴嘉慧

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　113　年　4　月　29　日

書記官　蕭進忠