

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第55號

抗 告 人 百慕達商百思買中國股份有限公司台灣分公司

法定代理人 Newton Galileo Guillen

代 理 人 蔡維恬律師

吳晶晶律師

相 對 人 李宜玲

代 理 人 陳信翰律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年5月28日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第11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，經原法院准許後，抗告人不服，提起抗告，並提出抗告狀、抗告二狀（見本院卷第19至28、115至123頁），相對人亦提出答辯一狀、答辯二狀、答辯三狀、答辯四狀（見本院卷第97至103、113至114、167至177頁）而為陳述，是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會。又抗告人係於民國（下同）113年6月4日收受原裁定（見原法院卷第265頁），則抗告人於113年6月12日提出本件民事抗告狀（見本院卷第19頁原法院收狀戳），並未逾10日之不變期間，合先敘明。

01 二、相對人聲請意旨略以：相對人自99年3月1日任職於抗告人公
02 司，擔任採購經理（Sourcing Manager），101年2月晉升為
03 資深採購經理，106年9月晉升為採購副總監（Associate Sou
04 rcing Director，亦譯為採購副協理），再於111年1月1日晉
05 升為採購總監（Sourcing Director，亦譯為採購協理）。

06 另於108年3月擔任採購副總監期間，因抗告人原經理黃永昌
07 調任至美國任職，抗告人遂商請相對人兼掛名抗告人之經理
08 頭銜，相對人仍持續負責採購業務，實際上並無經理職權，
09 仍須聽從主管之指揮監督，所領報酬亦為採購總監之月薪新
10 臺幣（下同）33萬1796元，相對人自始與抗告人間皆為僱傭
11 關係。嗣抗告人於113年3月6日晚上視訊會議期間，以相對
12 人違反公司規章制度為由，單方通知相對人於113年3月7日
13 終止兩造間僱傭關係，隨即關閉相對人職務上使用之電子郵件
14 信箱、取消門禁卡之進出權限。雖經相對人委由律師發函
15 通知抗告人其解僱違法，卻遭抗告人以兩造間屬委任關係得
16 隨時終止為由，拒絕受領相對人提供勞務，相對人已向法院
17 提起確認僱傭關係存在等訴訟，業經原法院以113年度重
18 勞訴字第26號受理（下稱本案訴訟）。兩造間為僱傭關係而
19 非委任關係，抗告人任意終止僱傭契約，其解僱不合法，本
20 案訴訟自有勝訴之望。再者，抗告人所屬Best Buy（下稱百
21 思買）集團為標準普爾500指數之成分股，並曾為財富雜誌
22 列為世界500強企業，市值逾美金170億元，以抗告人之資力
23 而言，抗告人繼續僱用相對人，顯無可能造成抗告人之經濟
24 上負擔、企業存續之危害等情形。爰依勞動事件法第49條第
25 1項、第2項規定，聲請定暫時狀態處分等語。原裁定命抗告
26 人於本案訴訟確定前，應繼續僱用相對人，並按月於次月5
27 日給付相對人33萬1796元。

28 三、抗告人抗告意旨略以：相對人原擔任抗告人公司經理人，兩
29 造間為委任關係而非僱傭關係，抗告人因相對人重大違反公
30 司內部規章之行為而終止兩造間委任契約，並無不法。抗告
31 人公司有別於所屬百思買集團，且抗告人每月薪資高達30萬

01 餘元；又關於相對人原所擔任之公司經理人之職位，抗告人
02 業已指派新任經理人Newton Galileo Guillen任職，抗告人
03 無指派第二經理人之需求，而兩造間委任關係終止前相對人
04 所兼任之採購總監一職，現抗告人公司經組織調整後已無採
05 購部門，故抗告人確已無適當職缺可任用相對人。再者，抗
06 告人係因相對人利用身為抗告人公司經理人之權勢，多次性
07 騷擾甫入職員工，經百思買集團內部調查後始決定終止兩造
08 間委任契約，抗告人於臺北之辦公地點僅有15名員工，每個
09 員工每日皆難以避免與其他同事於工作會議或任何辦公場域
10 內遇到，如繼續僱用相對人，將對受權勢性騷擾之受害員工
11 造成一敵意性之工作環境，造成其更大之心理傷害及畏懼，
12 嚴重影響抗告人公司氛圍等。另相對人逕向抗告人提起訴
13 訟，致兩造間信賴關係全無。綜上，抗告人繼續僱用相對人
14 顯有重大困難；何況，相對人並未陷入生計困難，無定暫時
15 狀態處分之必要。原裁定准相對人之聲請，顯有違誤。爰提
16 起本件抗告，求予廢棄原裁定，並駁回相對人定暫時狀態處
17 分之聲請。

18 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
19 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
20 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
21 條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，
22 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
23 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
24 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
25 全程序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生
26 活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
27 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
28 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
29 第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應
30 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
31 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院11

2年度台抗字第1014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。

五、經查：

(一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

相對人主張其自99年3月1日起受僱於抗告人，職位依序為採購經理、資深採購經理、採購副總監及採購總監，並於108年3月起擔任採購副總監期間兼掛抗告人經理之頭銜，惟仍執行採購總監之職務，並無抗告人經理之職權，領取報酬亦為採購總監之月薪33萬1796元，兩造間為僱傭關係；嗣抗告人於113年3月6日以相對人違反公司規章制度為由終止兩造間契約關係，相對人即以律師函通知抗告人解僱無效，遭抗告人稱兩造屬委任關係得隨時終止，拒絕受領勞務，相對人遂提起本案訴訟等情，業據相對人提出本案訴訟起訴狀影本首頁、抗告人於99年2月1日寄予相對人之任職通知信、抗告人於106年9月1日寄予相對人之晉升採購副總監通知信、相對人擔任相對人經理之授權書、相對人名片、抗告人於110年12月15日寄予相對人之晉升通知信、113年2月薪資單、相對人於113年3月12日所寄存證信函、百慕達商百思買中國股份有限公司於113年3月20日所寄存證信函、抗告人員工手冊、「喔趣-考勤排班助手」及112年7月4日Line對話紀錄、相對人請假申請系統畫面、相對人任職滿14年之通知、百思買亞洲組織圖（112年11月8日版本）等件為憑（見原法院卷第21至96、133至141頁），並經本院依職權調取本案訴訟卷宗核閱無訛，堪認抗告人終止兩造間契約之合法性非無疑義，是相對人就其本案訴訟有勝訴之望一節已為相當之釋明。

01 (二)關於抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

02 1. 所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工
03 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
04 或其他相類之情形（最高法院112年度台抗字第437號裁定意
05 旨參照）。

06 2. 相對人主張抗告人所屬百思買集團為標準普爾500指數之成
07 分股，並曾為財富雜誌列為世界500強企業，市值逾美金170
08 億元，以抗告人之資力而言，抗告人繼續僱用相對人，無可
09 能造成抗告人之經濟上負擔、企業存續之危害等情，業據其
10 提出抗告人於104人力銀行之招募簡介、百思買集團市值及
11 股價網頁資料為證（見原法院卷第97至99頁）；又經原法院
12 依職權調取抗告人之外國公司登記基本資料（見原法院卷第
13 251頁），其上亦記載抗告人在中華民國境內營運資金達160
14 0萬元。參以不論依相對人所提出之百思買亞洲組織圖（112
15 年11月8日版本）（見原法院卷第133至141頁），或依抗告
16 人所提出之百思買亞洲組織圖（113年6月版本）（見本院卷
17 第71至91頁），均可見百思買集團將抗告人公司職員編納於
18 其營運組織之中；另抗告人自承係經百思買集團內部調查後
19 始決定終止兩造間委任契約等語（見本院卷第118、119
20 頁），由此可知抗告人與其所屬百思買集團之組織營運狀況
21 具有關聯，足徵抗告人歸屬於資金龐大之跨國集團，具相當
22 規模，在我國亦有資金持續營業之事實。而相對人之月薪為
23 33萬1796元，有所提113年2月薪資單可稽（見原法院卷第
24 35頁），該薪額與抗告人之營運資金相較，尚非鉅額。據
25 上，堪認相對人就抗告人於本案訴訟審理期間以每月33萬17
26 96元之薪資繼續僱用相對人非顯有重大困難一節，已為釋
27 明。

28 3. 抗告人雖辯稱其已無適當職缺可任用相對人云云，惟抗告人
29 於本案訴訟並非以其虧損或業務緊縮之經濟上理由終止與相
30 對人間之契約關係；且相對人並非要求須暫時回復擔任經理
31 人職務，並稱其任職抗告人公司多年，對於抗告人公司絕大

多數職務均能勝任等語（見原法院卷第246頁），而依抗告人所提出之百思買亞洲組織圖（113年6月版本），記載於Category Development部門，其預算員額(Budget HC)為29人，現行員額（Current HC)為19人（見本院卷第76頁圖表右上角之記載），預算員額大於現行員額10人，亦可見暫時繼續僱用相對人，並未造成不可期待抗告人接受之經濟上負擔。

4. 抗告人復辯稱相對人利用身為抗告人公司經理人之權勢，多次性騷擾甫入職員工，如繼續僱用相對人，將對受權勢性騷擾之受害員工造成一敵意性之工作環境，造成其更大之心理傷害及畏懼，嚴重影響抗告人公司氛圍等云云，並提出其內部之性騷擾調查報告及其節譯文為憑（見本院卷第163至165頁），惟相對人否認其有性騷擾行為（見本院卷第174頁），此關於是否構成終止契約事由之實體問題，尚待本案判決認定，非本件保全程序所應審究。縱認相對人有性騷擾行為之疑慮，抗告人非不得於暫時繼續僱用期間，以調整部門及工作項目、隔離辦公場域或採行遠距上班等方式為因應，尚難據此逕認抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難。
5. 抗告人再辯稱相對人逕向抗告人提起訴訟，致兩造間信賴關係全無，故抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難云云。惟抗告人以兩造間為委任關係為由單方終止兩造間契約，相對人則主張兩造間為僱傭關係，不得於未具法定事由之情形下任意終止契約，而提起本案訴訟，其起訴行為乃憲法第16條所保障訴訟權之行使，尚難以該起訴行為逕認抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難。抗告人上開所辯，自無足取。
6. 抗告人另辯稱相對人年所得達百萬以上，並未因本案訴訟陷入生計困難，無定暫時狀態處分之必要云云，惟勞動事件法第49條第1項之規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，該條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

01 用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難
02 而否定勞工有此項權利。抗告人上開所辯，亦無可採。

03 7. 綜上，本院斟酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖須支出薪資
04 之人事成本，及有人員配置及工作事項調整等不便，然相較
05 於相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，
06 輕重仍屬有別。且相對人已就本案訴訟有勝訴之望及抗告人
07 繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，認相對人請求抗
08 告人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並按月給付
09 相對人薪資33萬1796元，為有理由，應予准許。

10 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
11 繼續僱用相對人非顯有重大困難，則原裁定准許相對人之聲
12 請，並無不合，抗告意旨猶執陳詞指摘原裁定不當，求予廢
13 棄，為無理由，應予駁回。

14 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

15 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 黃雯惠

18 法 官 林佑珊

19 法 官 戴嘉慧

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

24 中 華 民 國 113 年 9 月 18 日

25 書記官 莊昭樹