

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第63號

抗 告 人 黃玉涵

相 對 人 暉致醫藥股份有限公司

法定代理人 張博勝

代 理 人 呂紹凡律師

劉青青律師

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7月18日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第16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、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國111年9月1日起受僱於相對人，擔任會計一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）7萬0,070元（下稱系爭契約）。嗣相對人於113年3月5日通知伊依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，自同年4月30日終止系爭契約，然相對人未安置其他適當之工作予伊，逕將伊予以解僱，其終止系爭契約為不合法，伊遂於同年4月23日向原法院提起確認僱傭關係存在等訴訟（案列原法院113年度勞訴字第161號，下稱本案訴訟）。又伊遭解僱後，已無資力維持生計及扶養家屬，致生活陷入困境；反觀相對人之資本額為6億4,610萬元，近年之營業額亦有逐漸增長之現象，並持續於104人力銀行網站招募職缺，可見相對人於本案訴訟確定前繼續僱用伊非顯有重大困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定聲請本件定暫時狀態處分，請求相對人於本案訴訟確定前，應繼續僱用伊為會計之職務，並自113年5月1日起，按月於次月19日給付伊7萬0,700元，及按月提繳4,368元至伊設於勞動部勞

01 工保險局之勞工個人退休金專戶。詎原裁定駁回伊定暫時狀態
02 處分之聲請，顯有違誤，爰提起本件抗告，請求廢棄原裁定等
03 語。

04 二相對人則以：伊自113年1月1日起為因應環境變化及市場競爭
05 而進行業務變更，將原有之會計職務隨同業務部門進行調整，
06 致有縮減勞工之必要，並於同年3月1日以口頭告知抗告人，依
07 勞基法第11條第4款規定，自同年4月30日終止系爭契約。伊為
08 善盡雇主之安置義務，隨即提供與原職務迥異之資深分析財務
09 專員職務予抗告人應聘，惟抗告人應徵後因主、客觀條件均未
10 符合職缺需求，最終未能入取。伊亦曾於113年4月3日、9日、
11 10日去信詢問抗告人是否對其他職缺有興趣，卻仍遭抗告人拒
12 絕，是伊已盡安置義務，伊依勞基法第11條第4款規定終止系
13 爭契約應為合法。另抗告人正值壯年，有豐富之工作經驗及能
14 力另謀他職，且於系爭契約終止前亦曾向伊提出謀職假，顯見
15 抗告人並非無謀生能力或有難以投入職場之情事，縱然日後遭
16 受解僱而無工作收入，仍未見抗告人有持續工作以維持生計之
17 強烈需求，自難認有何防止重大損害，或避免急迫危險之必要
18 性。又伊因業務性質變更，原有職務已不復在，若伊繼續僱用
19 抗告人，將無法提供任何工作予抗告人，恐與勞動事件法第49
20 條寓有使勞工維持其職業上技能及競爭力之目的相悖。此外，
21 抗告人在未執行職務下，竟擅自於113年4月23日將伊自同年月
22 1日至23日，共計21筆之訂購單資料寄至其私人信箱，顯然已
23 涉嫌侵害伊之營業秘密，並嚴重違反伊之公司政策，及僱傭關
24 係之保密義務與誠信，且抗告人於在職期間長期與公司各部門
25 同仁相處不睦，難以期待抗告人回歸職場後能與伊平和維持僱
26 傭關係。若繼續僱用抗告人，伊之營業秘密及組織程序恐將遭
27 受莫大威脅，是伊繼續僱用抗告人顯有重大困難，且所受不利
28 益程度遠大於抗告人未獲僱用，從而應駁回抗告人定暫時狀態
29 處分之聲請等語，資為抗辯。

30 三按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事
31 訴訟法第538條第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免

01 急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。該必
02 要之情事，乃定暫時狀態處分之原因。所謂定暫時狀態之必
03 要，即保全必要性，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫
04 之危險，或有其他相類似之情形發生必須加以制止而言。該必
05 要性之釋明，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認
06 之，亦即法院須就聲請人因許可定暫時狀態之處分所能獲得之
07 利益、與因不許可定暫時狀態之處分所可能發生之損害、相對
08 人因定暫時狀態之處分之許可所可能蒙受之不利益及是否影響
09 公共利益為比較衡量（最高法院107年度台抗字第358號裁定意
10 旨參照）。又按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工
11 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之
12 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
13 第49條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通
14 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
15 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
16 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為
17 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
18 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
19 件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自
20 我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財
21 產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上
22 之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在
23 之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發
24 生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞
25 工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞
26 工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利
27 益程度，衡量比較以為決定（最高法院111年度台抗字第200號
28 裁定意旨參照）。經查：

29 (一)抗告人已釋明本件得以本案訴訟確定之爭執法律關係存在，及
30 其所提本訴有勝訴之望：

31 1.兩造訂有系爭契約，抗告人自111年9月1日起受僱於相對人，

01 擔任會計一職，約定每月薪資為7萬0,070元，嗣相對人於113
02 年3月5日通知抗告人依勞基法第11條第4款規定，自同年4月30
03 日終止系爭契約等情，為兩造所不爭執，並有資遣通知書、任
04 用通知書可參（見原法院卷一第13、189-192頁），堪信為真
05 實。

06 2.抗告人主張相對人未安置其他適當之工作即逕將其予以解僱，
07 相對人終止系爭契約不合法，兩造僱傭關係仍應存在，抗告人
08 已提起本案訴訟，請求確認兩造僱傭關係存在等，並有勝訴之
09 望等情，業據本院調閱本案訴訟全案民事電子卷宗核閱無訛。
10 堪認抗告人就相對人終止系爭契約是否合法，而對於兩造僱傭
11 關係是否存在有所爭執，且其就該爭執之法律關係所提本案訴
12 訟有勝訴之望，已為相當之釋明。又抗告人就其本訴有勝訴之
13 望僅負釋明之責。所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之證
14 據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此
15 而言（最高法院99年度台抗字第311號裁定參照）。抗告人既
16 已釋明相對人終止系爭契約之合法性有所疑義而於本案訴訟有
17 勝訴之望。至於抗告人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否
18 仍然存在，係屬本案訴訟之具體爭執，並非本件保全程序所得
19 審究。是以，相對人辯稱其依勞基法第11條第4款規定終止系
20 爭契約為合法等語，自不能動搖前揭抗告人就本訴有勝訴之望
21 已釋明之判斷。

22 (二)抗告人未釋明本件定暫時狀態處分之原因：

23 1.抗告人主張其遭相對人解僱後，經濟來源中斷，尚須負擔父親
24 扶養、醫療費用等，致家庭生計陷入困頓之迫切危險，依抗告
25 人過去6個月信用卡實質平均每月家庭支出約金額4萬1,357
26 元，每月基本支出金額5,331元(水電，電信費，國民年金，健
27 保及個人保險)及每月扶養費1萬元至2萬2,000元不等為父親之
28 日常開銷，更不論其它需現金支出費用，為維持生活開銷還需
29 變賣個人二手商品，雖日前於113年9月3日收到勞工訴訟補助
30 金核准通知公文每月補助3萬2,964元，但臺北市勞資爭議法律
31 及生活費用補助辦法規定依據每一審訴訟期間及重審理期間，

01 期間需耗時3個月才能得予補助，訴訟期間實在有持續工作以
02 維持生計之強烈需求等情，已據其提出111年度綜合所得稅電
03 子結算申報收執聯、中國信託商業銀行帳戶存款交易明細、華
04 南商業銀行帳戶交易明細、抗告人父親黃松力108年6月10日診
05 斷證明書、113年3月至8月之收支紀錄表、電子帳單、發票、
06 保險費送金單、應負擔保險金額表、臺幣活存明細、網路回覆
07 資料、臺北市政府勞動局函等以為釋明（見原法院卷一第31-4
08 0、539-543頁、本院卷第111-126頁）。是以，抗告人就其有
09 持續工作以維持生計之強烈需求一事，堪認業已釋明在案。

10 2.抗告人於113年4月23日以配發之公務電子信箱將郵件主旨「GU
11 I」、附檔名稱「0-00000000-000000000000.txt」之電子郵件
12 寄回其私人信箱，該附檔內含有相對人對「久裕公司」、「生
13 資公司」、「惠貿公公司」銷售各項產品之「銷售單價」及
14 「銷售數量」等資訊，合計逾300餘筆之資料，為兩造所不爭
15 執（見本院卷第243-244頁），並有聲乙證16號之電子郵件及
16 附檔資料可參（見原法院卷一之證件存置袋內），堪信為真
17 實。觀之抗告人寄回其私人信箱之上開資料內容，有相對人對
18 各該公司各項銷售產品之銷售單價、銷售數量，是相對人主張
19 上開資料係其重要機密資料，若遭洩露，除將造成非以優惠進
20 價之廠商強烈反彈、影響其等向相對人再次購買之意願外，若
21 遭同業競爭對手取得，即可掌握相對人提供之優惠報價，進而
22 相應調整、提供更具吸引力之價格，取得有利競爭地位，嚴重
23 影響相對人之商業利益與競爭優勢等情，顯非屬全然無據。又
24 相對人公司禁止員工使用USB一節，為抗告人所知悉（見本院
25 卷第245頁），是相對人禁止員工使用USB之目的，顯係避免重
26 要機密資料外洩，自亦無允許員工將重要機密資料傳至員工私
27 人信箱之理？此觀之抗告人於任職期間僅有此次將上開資料傳
28 至其私人郵件等情自明（見本院卷第245頁）。因此，抗告人
29 於將離職之際，未經相對人允許，擅自將上開機密資料寄送至
30 自己私人之電子信箱，顯已嚴重破壞兩造間勞雇之信賴關係。
31 再者，抗告人原任相對人公司之會計一職，其職務會大量接觸

01 相對人之業務機密資訊，應堪認定。準此，審酌前揭抗告人在
02 113年4月30日離職前夕之113年4月23日，未經相對人允許擅自
03 將上開機密資料寄送至自己私人之電子信箱等各情，堪認相對
04 人就其抗辯抗告人擅自轉寄相對人財產（含機密資訊）致相對
05 人對其失去管領力，造成相對人營業機密及僱傭風險升高，嚴
06 重破壞勞雇之信賴關係，更增加公司資安機密外洩之風險，倘
07 繼續僱用抗告人，相對人之客戶名單、成本、交易底價、銷售
08 數量、經銷商佣金等重要業務機密，恐有遭再次外洩、產生不
09 可回復損害之危險，相對人難以防範抗告人再次以不正當方式
10 侵害相對人之重要機密，對相對人組織之存續造成莫大威脅，
11 將嚴重影響相對人之公司營運及內部管理紀律維護等情，業已
12 釋明在案。

13 3.就本件聲請之准駁，對兩造所造成之損害程度及對公共利益之
14 影響部分：依前所述，相對人業已釋明抗告人有前揭不當行
15 為，又該等行為，已嚴重影響相對人內部秩序紀律之維護，足
16 以對相對人及所營事業造成相當之危險等情，亦堪予認定。準
17 此，倘准許抗告人之聲請，固得以使其持續工作以維持生計，
18 但此將嚴重影響相對人內部秩序紀律之維護，足以對相對人及
19 所營事業造成相當之危險，而受到重大之損害；反之，倘否准
20 抗告人本件聲請，雖將可能造成抗告人有生計難以維持之風
21 險，然審酌抗告人之年齡、智識及學經歷等各項，其尚非無工
22 作能力之人，仍可至他處工作獲得報酬以維生計。再者，在抗
23 告人有繼續工作維持生計之必要，及相對人因抗告人前揭擅自
24 寄送機密資料至自己私人電子信箱行為而拒絕其繼續任職，亦
25 具有正當性之情事，既均據兩造釋明如前，且兩造間勞雇信賴
26 關係遭嚴重之破壞係因抗告人前揭行為所致，則以此權衡兩造
27 間之利益，抗告人聲請本件定暫時狀態處分所可防免之損害，
28 顯然小於相對人因此所受之不利益或損害。

29 4.從而，抗告人未能舉證釋明其因本件定暫時處分所能獲得確保
30 之利益（含遲延實現之防免所可能取得之利益），及可能避免
31 損害、危險發生等類之不利益，顯大於相對人因該處分所將蒙

01 受之不利益或可能遭致之損害，自難認抗告人已就本件定暫時
02 狀態處分原因盡其釋明之責。

03 (三)抗告人釋明之不足，亦無法以供擔保代之：查抗告人未舉證釋
04 明因本件定暫時狀態處分而獲得之利益或防免之損害，顯未逾
05 相對人因本件處分所蒙受之不利益或損害，業如上所述，因
06 此，本件自無定暫時狀態處分之保全必要性。從而，本院綜合
07 兩造可能所受之損害、利益及其他相關事項，認以供擔保代抗
08 告人釋明之不足，並非適當，不應准許。

09 四綜上所述，依抗告人所提出之前揭證據，尚不以釋明其聲請本
10 件定暫時狀態之處分，係為防止發生重大之損害或避免急迫之
11 危險或有其他相類之情形所必要，且其釋明之不足，並不適於
12 以供擔保代之，揆諸前揭說明，抗告人之聲請自屬無從准許，
13 原裁定駁回抗告人之聲請，並無不合，抗告意旨指摘原裁定不
14 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

15 五據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

16 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 李慈惠

19 法 官 鄭貽馨

20 法 官 謝永昌

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

25 中 華 民 國 113 年 11 月 29 日
26 書記官 王增華