

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第85號

抗 告 人 精機機械廠股份有限公司

法定代理人 王耀堂

代 理 人 馮馨儀律師

上列抗告人因與相對人潘虹君間定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年10月8日臺灣新北地方法院113年度勞全字第25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，兩造分別提出民事抗告狀、民事陳述狀，已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、相對人於原法院聲請及本院陳述意旨略以：伊自民國95年6月26日起受僱於抗告人擔任倉庫人員，平均每月薪資為新臺幣（下同）4萬1000元。詎抗告人於113年9月20日週五交付伊幾張文件，包括資遣費發放明細，告知相對人不能勝任工作要被資遣。惟伊已任職18年，並無不適任之情，伊認為此為不合法資遣拒絕簽署。於113年9月23日進入公司後，發現抗告人張貼將伊從板橋上班地點調動至新店廠區車頭噴漆課之公告，此調動將使伊使用大眾運輸通勤單趟即花費1.5小時，且伊原為內勤人員並無至車頭噴漆課職務之技術與體能，此調動顯為逼迫勞工離職。雖抗告人於113年9月24日公

01 告若未到新工廠報到即以曠職論，但伊每天都有至原單位上  
02 班，然抗告人於113年9月30日以伊無正當理由繼續曠職超過  
03 3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款  
04 規定自113年9月28日終止兩造間勞動契約。本件抗告人係違  
05 法終止兩造間勞動契約，伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟  
06 （下稱本案訴訟），並聲請定暫時狀態處分等語。原裁定命  
07 抗告人於兩造間本案訴訟即臺灣新北地方法院（下稱新北地  
08 院）113年度勞專調字第122號確認僱傭關係存在等事件終結  
09 確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人4萬1000元  
10 等語。

11 三、抗告人抗告意旨略以：抗告人因新北市板橋區辦公室於113  
12 年9月間開始整修內部及空間重新規劃調整，原設倉庫遷移  
13 至抗告人新北市新店區廠區，乃將相對人調動至新北市新店  
14 區廠區車頭噴漆課，其工作內容與相對人在板橋辦公室之工  
15 作內容大致相同，都是負責倉庫零件管理進出作業；抗告人  
16 考量工作地點遷移可能增加交通費用，已每月補貼交通費用  
17 1200元（捷運月票費用），其餘勞動條件均未改變，對相對  
18 人並無不利變動，此調動屬企業經營所必須，且調動後工作  
19 內容與原工作內容均為負責倉庫管理，抗告人並無違反勞基  
20 法第10條之1之調動原則。詎相對人接獲通知後，無理拒絕  
21 前往新工作地點。相對人提出本件定暫時狀態假處分之聲  
22 請，並未釋明抗告人調動相對人職務及終止兩造間勞動契約  
23 不合法，難認已釋明本案訴訟有勝訴之望。又相對人並未釋  
24 明抗告人繼續僱用相對人並無重大困難，反而因相對人不滿  
25 遭終止勞動契約，自113年10月1日起天天至板橋辦公室，因  
26 其已非板橋辦公室人員，門禁管制系統無法辨識，相對人卻  
27 每天不斷嘗試開啟大門，113年10月16日尚利用其他員工進  
28 出時，趁隙進入辦公處所擅自使用影印機影印其私人文件，  
29 已造成抗告人員工困擾及恐懼，甚至多次要求警方到場及對  
30 板橋辦公室負責主管提出傷害告訴等脫序行為，足認雙方已  
31 無信賴基礎，抗告人顯難繼續僱用相對人。再板橋辦公室設

01 置單位為財務、會計部門、業務部門及產品設計部門，相對  
02 人不具備上開部門相關專業能力，並無適合職務可以安置相  
03 對人，原裁定准予定暫時狀態假處分後，相對人猶未前往新  
04 店廠區上班提供勞務，益見相對人已無繼續提供勞務之意  
05 願，抗告人繼續僱用相對人，有重大困難。此外相對人為61  
06 年出生，目前僅50多歲，尋找其能力可以負擔之工作並無困  
07 難，縱抗告人未繼續僱用相對人，相對人亦無維持生計之急  
08 迫需求，權衡相對人因本件定暫時狀態假處分所獲得利益或  
09 防免損害，並未大於抗告人遭受之不利益，相對人本件定暫  
10 時狀態之聲請並無防止發生重大損害或避免急迫之危險，或  
11 有其他相類之情形發生之程度，難認具有保全之必要性，不  
12 符勞動事件法第49條第1項規定之要件，原裁定准相對人之  
13 聲請，即有違誤等語。爰提起本件抗告，聲明廢棄原裁定，  
14 並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請。

15 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  
16 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為  
17 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法（下稱  
18 勞事法）第49條第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事  
19 件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此  
20 項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工  
21 有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義  
22 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為  
23 暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性  
24 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  
25 等要件之具體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法  
26 院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號  
27 裁定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，  
28 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  
29 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂  
30 釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心  
31 證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法

01 院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高  
02 法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年  
03 度台抗字第649號裁定要旨參照）。而所謂「繼續僱用顯有  
04 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  
05 經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院  
06 110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

07 五、經查：

08 (一)關於相對人是否就本案訴訟有勝訴之望為釋明：

09 1.相對人主張伊自95年6月26日起受僱於抗告人擔任倉庫人  
10 員，平均每月薪資為4萬1000元，詎抗告人於113年9月20日  
11 口頭告知相對人不適任，嗣於113年9月23日公告調動相對人  
12 之職務至新店工廠車頭噴漆課，並於113年9月30日以相對人  
13 無正當理由繼續曠職超過3日為由終止兩造間勞動契約，伊  
14 已提起本案訴訟，現由原法院審理中，業據相對人提出其於  
15 113年9月24日寄送之板橋三民路郵局330號存證信函、抗告  
16 人113年9月23日公告、及抗告人寄發通知自113年9月28日終  
17 止兩造間勞動契約之律師函、出勤表、退保申報表等件為參  
18 （見本案訴訟影卷第13至15頁、第19至25頁），並經調取本  
19 案訴訟卷核閱無訛，堪認相對人已釋明本件兩造間確有爭執  
20 之法律關係。

21 2.又相對人主張：抗告人於113年9月20日交付資遣費發放明  
22 細，以伊不能勝任工作為由資遣，惟已任職18年，並無不適  
23 任，伊認抗告人資遣不合法拒絕簽署。然於113年9月23日進  
24 入公司後，發現抗告人張貼將伊調動至新店廠區車頭噴漆課  
25 之公告，此調動將使伊使用大眾運輸通勤單趟即花費1.5小  
26 時，且伊原為內勤人員並無至車頭噴漆課職務之技術與體  
27 能，此調動顯為逼迫勞工離職，伊提起本案訴訟，訴請確認  
28 兩造間僱傭關係存在，有勝訴之望等語，並提出113年9月20  
29 日資遣費發放明細表、113年9月23日調職公告、113年9月20  
30 日切結書等件為參（見本案訴訟影卷第17至19頁、本院卷第  
31 55頁），堪認相對人就其所提本案訴訟有勝訴之望一事，已

01 有相當釋明。至於抗告人辯稱：因板橋辦公室進行整修，原  
02 有的倉庫單位將遷移至新店廠區，調動相對人至新店廠區屬  
03 企業經營所必須，且調動後工作內容與原工作內容均為負責  
04 倉庫管理，並無違反勞基法第10條之1之調動原則，相對人  
05 自113年9月23日起無故未至新地點上班，無正當理由繼續曠  
06 職已超過3日，其依勞基法第12條第1項第6款終止兩造間勞  
07 動契約實屬有據等語。然定暫時狀態處分僅為保全強制執行  
08 方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞事法第49  
09 條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得  
10 為准許定暫時狀態處分之裁定。至於抗告人主張之實體上理  
11 由是否正當，乃屬本案訴訟問題；抗告人所提本案訴訟及兩  
12 造之攻防方法，仍須經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能  
13 知悉其勝負之結果。故抗告人此部分所辯，核屬本案訴訟認  
14 定兩造間僱傭關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態  
15 處分之保全程序之審究範疇，抗告人此部分所辯，尚不足  
16 採。

17 (二)抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

18 1.查抗告人實收資本額3350萬元，有經濟部商工登記公示資料  
19 查詢在卷可稽（見本院卷第41頁），具相當規模，且持續營  
20 業，相對人受僱抗告人公司已逾18年，屬抗告人公司通常運  
21 作下之編制人員，抗告人繼續僱用相對人，對抗告人公司之  
22 營運及資金運用尚不致有何不利情事。且相對人每月薪資4  
23 萬1000元，尚非鉅額，堪認抗告人繼續僱用相對人從事相同  
24 工作，應無重大經濟負擔。是認相對人就抗告人繼續僱用相  
25 對人非顯有重大困難之要件，已為釋明。

26 2.雖抗告人辯稱：板橋辦公室因整修內部及空間重新規劃調整  
27 ，相對人不具備財務、會計、業務、產品設計部門之專業能  
28 力，已無適合職務可以安置，且相對人不滿勞動契約遭終  
29 止，自113年10月1日起天天至板橋辦公室，因其已非板橋辦  
30 公室人員，門禁管制系統無法辨識，卻每天不斷嘗試開啟大  
31 門，113年10月16日尚利用其他員工進出時，趁隙進入辦公

01 處所擅自使用影印機影印其私人文件，已造成抗告人員工困  
02 擾及恐懼，甚至多次要求警方到場及對板橋辦公室負責主管  
03 提出傷害告訴等脫序行為，足認雙方已無信賴基礎，且原裁  
04 定准予本件定暫時狀態假處分後，相對人猶未前往新店廠區  
05 上班提供勞務，益見相對人已無繼續提供勞務之意願，抗告  
06 人繼續僱用相對人，有重大困難云云。然相對人因認抗告人  
07 調動其至新店廠區，違反勞基法規定調動原則，故其不同意  
08 等情，有相對人於113年9月24日寄發之板橋三民路郵局330  
09 號存證信函可參（見本案訴訟影卷第13頁），可知相對人係  
10 為提供其勞務始至板橋辦公室，惟遭抗告人拒絕。且抗告人  
11 調動相對人至新店廠區，並以相對人拒絕前往新店廠區而無  
12 正當理由曠職3日以上為由終止兩造間勞動契約是否合法，  
13 現尚由本案訴訟中，且抗告人並未提出因相對人繼續任職致  
14 其營運出現問題之相關證據以為釋明，亦未釋明其已無適合  
15 職務可以安置相對人，是抗告人上開所稱因相對人脫序行  
16 為，雙方已無信賴基礎，其難繼續僱用相對人，自無可採。  
17 且相對人既主張抗告人調動其至新店廠區，違反勞基法規定  
18 調動原則，其不同意，抗告人仍執前詞以相對人未至新店廠  
19 區提供勞務，無繼續提供勞務之意願，主張僱用相對人有重  
20 大困難，難認有據。

21 3.至抗告人辯稱：相對人為61年出生，目前僅50多歲，尋找其  
22 能力可以負擔之工作並無困難，縱抗告人未繼續僱用相對  
23 人，相對人亦無維持生計之急迫需求，權衡相對人因本件定  
24 暫時狀態假處分所獲得利益或防免損害，並未大於抗告人遭  
25 受之不利益，相對人本件定暫時狀態之聲請並無防止發生重  
26 大損害或避免急迫之危險，或有其他相類之情形發生之程  
27 度，難認具有保全之必要性云云。然按勞事法第49條第1項  
28 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  
29 確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有  
30 重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞  
31 工此項權利。故抗告人此部分所辯，並無可採。況衡以抗告

01 人因本件准予定暫時狀態之處分，固有暫時給付薪資支出、  
02 人員配置及工作事項調整等不便，惟相對人遽遭抗告人解  
03 僱，頓失經濟收入，生活必受影響，亦因此有失去職業上技  
04 能及競爭力之虞。則抗告人因本件准予定暫時狀態處分所受  
05 之不利益，應較不許可本件處分可能對相對人產生損害為  
06 輕，堪認本件就繼續僱用相對人及給付工資之定暫時狀態處  
07 分有其急迫性及必要性。

08 (三)基此，相對人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用非顯  
09 有重大困難已為相當之釋明，且衡量相對人未獲繼續僱用所  
10 受之損害，與抗告人繼續僱用所受之不利益程度，認抗告人  
11 於本案訴訟終結前，繼續僱用相對人，並按月給付工資，為  
12 有理由，應予准許。

13 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  
14 繼續僱用相對人顯無重大困難，則原裁定准許相對人聲請抗  
15 告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給  
16 付相對人4萬1000元之定暫時狀態處分，尚無不合。抗告意  
17 旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回抗告。

18 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

19 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日

20 勞動法庭

21 審判長法官 黃雯惠

22 法官 戴嘉慧

23 法官 林佑珊

24 正本係照原本作成。

25 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  
26 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  
27 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

28 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日

29 書記官 蕭進忠