

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第92號

抗 告 人 艾睿電子股份有限公司

法定代理人 Leung Shuk Kam Jacqueline

代 理 人 江孟貞律師

蔡宇峰律師

上列抗告人因與相對人林彩鈴間定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年11月25日臺灣新北地方法院113年度勞全字第30號裁定提起抗告，並聲請停止執行原裁定，本院裁定如下：

主 文

抗告及聲請均駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、相對人於原法院聲請意旨略以：相對人自民國92年1月1日起受僱於抗告人，擔任○○○○○一職，每月薪資為新臺幣（下同）20萬1483元。詎料抗告人於113年5月7日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2項業務緊縮為由，違法資遣相對人，相對人已向原法院提起確認僱傭關係存在等訟，業經原法院以113年度重勞訴字第21號受理（下稱本案訴訟）。抗告人於113年2月迄至9月間，縱使暫不計入委由人力仲介中勤公司所聘用人員，至少仍陸續新聘多名員工，可見抗告人以業務緊縮為由，資遣相對人，顯不合理，相對人所提本案訴訟有勝訴之望；又抗告人之資本額高達39億8614萬9720元，繼續僱用相對人並無重大困難；且相對人以抗告人給付之薪資為唯一收入來源，遭抗告人違法資遣，經濟來源中斷，勞健保效力併為停止，所受損害重大，足見相對人有持續工作維持生計之需求；爰依勞動事件法（下稱勞事法）第49條規定，聲請定暫時狀態處分等語。原裁定命抗告人於本案訴訟確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對

01 人20萬1483元。

02 二、抗告及聲請意旨略以：

03 (一)原裁定作成前並無給予抗告人任何陳述意見之機會，而准許
04 相對人之定暫時狀態假處分之聲請。原裁定顯未充分賦予抗
05 告人程序保障，有突襲性裁判之情事而有所不當。又相對人
06 與抗告人已合意終止勞動關係，相對人自不得再向抗告人主
07 張資遣違法而欲恢復僱傭關係，故相對人所提本案訴訟無勝
08 訴之望。原裁定未調查相對人是否有維持生計之需求，即驟
09 認如抗告人停止支付相對人薪資，則相對人便將陷入不能生
10 活之急迫危險，顯有不當。再者，相對人原職務已因部門裁
11 撤、人員整編等組織扁平化措施而不復存在，抗告人於資遣
12 相對人後，係依法令之要求而補充如護理人員、職安人員等
13 依法應配置之人員，並基於所代理產品之原廠要求，不得不
14 徵人填補離職人力，否則即會喪失更多之業務，此等乃維繫
15 相對人業務所不得不為之措施，抗告人繼續僱用相對人實有
16 困難。爰提起本件抗告，求予廢棄原裁定，駁回相對人定暫
17 時狀態處分之聲請。

18 (二)另因相對人提起本案訴訟，兩造間之信賴關係已然裂解，且
19 相對人於調解前出具陳報狀要求抗告人提出財報資料，如依
20 原裁定執行即抗告人繼續僱用相對人，將致生抗告人公司業
21 務機密外流之難以回復之損害，爰依民事訴訟法第491條第2
22 項規定，請准予於本件抗告事件裁定前，先停止原裁定之執
23 行。

24 三、按法院為民事訴訟法第538條第1項及第3項裁定前，應使兩
25 造當事人有陳述之機會，但法院認為不適當者，不在此限，
26 民事訴訟法第538條第4項定有明文。其立法意旨在於定暫時
27 狀態之假處分，往往係預為實現本案請求之內容，為期法院
28 能正確判斷有無處分之必要，明定法院為裁定前，應使兩造
29 當事人有陳述之機會。然如法院已得為正確判斷，或認兩造
30 當事人陳述意見為不當時，依同條項但書規定，亦得不使兩
31 造當事人有陳述之機會。是於定暫時狀態之處分裁定前，應

01 否使兩造當事人有陳述之機會，屬法院職權判斷，縱未使之
02 有陳述之機會，亦難指為違法。本件原法院於為原裁定前，
03 固未予抗告人陳述意見之機會，惟此應係其已得為正確判
04 斷，且考量本件具時效性使然，乃屬其職權之行使，且本件
05 經抗告後，抗告人業已於其抗告狀內充分陳述其意見（見本
06 院卷第13至21頁），是抗告人指摘原裁定違反民事訴訟法第
07 538條第4項前段規定云云，為無理由，先予敘明。

08 四、復按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
09 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
10 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
11 條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，
12 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
13 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
14 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
15 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
16 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
17 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
18 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
19 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
20 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
21 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院11
22 2年度台抗字第1014號裁定意旨參照）。又勞動事件審理細
23 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
24 請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大
25 困難，應釋明之。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存
26 否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事
27 人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為
28 真實者，尚有不同。

29 五、經查：

30 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

31 相對人主張其自92年1月1日起受僱於抗告人，擔任○○○○

01 ○一職，每月薪資為20萬1483元，嗣抗告人於113年5月7日
02 以業務緊縮為由，終止兩造間僱傭關係，相對人遂提起本案
03 訴訟等情，業據相對人提出113年2月27日新北市政府勞資爭
04 議調解紀錄、離職/服務證明書、離職證明、被資遣人名
05 單、113年1月迄今抗告人公司新到職人員名單、抗告人於11
06 3年5月7日寄予相對人之存證信函、113年8月26日艾睿電子
07 總裁暨首席執行長Sean Kerins專訪報導等件為憑（見原法
08 院卷第17至35頁），並經本院依職權調取本案訴訟卷宗核閱
09 無訛，堪認抗告人終止兩造間契約之合法性非無疑義，是相
10 對人就其本案訴訟有勝訴之望一節已為相當之釋明。抗告人
11 雖稱其與相對人已合意終止勞動關係，相對人自不得再向抗
12 告人主張資遣違法而欲恢復僱傭關係，故相對人所提本案訴
13 訟無勝訴之望等語，抗告人主張兩造係合意終止是否可採，
14 兩造間僱傭關係是否仍然存在，均屬本案訴訟之實體爭執，
15 尚非本件保全程序所得審究，附此敘明。

16 (二)關於抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

- 17 1. 所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工
18 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
19 或其他相類之情形（最高法院112年度台抗字第437號裁定意
20 旨參照）。
- 21 2. 相對人主張抗告人為知名國際大企業，財力雄厚，資本額為
22 39億8614萬9720元，並同時百分之百控制知名企業奇普仕股
23 份有限公司（資本總額23億元，實收資本額13億1524萬6920
24 元），聚興科技股份有限公司（資本總額20億元，實收資本
25 額15億3938萬1000元），三間公司法定代理人均為同一人。
26 以抗告人之資力而言，抗告人繼續僱用相對人並無重大困難
27 等情，業據其提出相對人、奇普仕股份有限公司、眾興科技
28 股份有限公司之經濟部商工登記公示資料為憑（見原法院卷
29 第37至44頁），足徵抗告人屬具相當規模、資金龐大之企
30 業。而相對人之月薪為20萬1483元，有所提離職/服務證
31 明書可稽（見原法院卷第19頁），該薪額與抗告人之營運資

01 金相較，尚非鉅額。據上，堪認相對人就抗告人於本案訴訟
02 審理期間以每月20萬1483元之薪資繼續僱用相對人非顯有重
03 大困難一節，已為釋明。

04 3. 抗告人復稱其係因業務緊縮而進行部門整併，相對人原職務
05 已因部門裁撤、人員整編等組織扁平化措施而不復存在，抗
06 告人之所以於資遣相對人後，係依法令之要求而補充如護理
07 人員、職安人員等依法應配置之人員，並基於所代理產品之
08 原廠要求，不得不徵人填補離職人力，抗告人繼續僱用相對
09 人實有困難云云。惟依抗告人上開所言，抗告人已自承其有
10 徵人填補離職人力之情，又縱相對人原職務因抗告人裁撤部
11 門等措施而不存在，惟依相對人聲請狀所載，相對人任職期
12 間曾擔任00○○、○○○○○○、○○○○○○、○○○○
13 ○○、○○○○○○○○、○○○○○○○○○○○○○○○○
14 ○○○○○○，且曾經管理領導之部門除了○○○○外，亦
15 曾帶領過○○○○/○○○○○○(000/00)、○○○○○○
16 (000)、○○○○○○(00000000 00000000)等（見原法院卷
17 第9至10頁），所得提供勞務之部門應不限於○○○○。參
18 以113年8月26日艾睿電子總裁暨首席執行長Sean Kerins專
19 訪報導記載：「…艾睿自1980年代進入台灣市場以來，透過
20 2005年併購奇普仕、2015併購聚興科技，豐富了更廣泛的本
21 地供應商與客戶組合，推動台灣市場營收的持續成長。…他
22 表示，通路市場將持續整併，艾睿未來將以互補或加速公司
23 的成長為考量來進行併購，特別是在設計服務或IP&E業務方
24 面能為公司提供加值的」等語（見原法院卷第33、34頁），
25 則以抗告人公司業務持續成長，甚至有繼續併購他公司之計
26 劃之情為判斷，抗告人暫時繼續僱用相對人，並未造成不可
27 期待抗告人接受之經濟上負擔。抗告人上開所辯，為無可
28 採。

29 4. 抗告人再辯稱原裁定未調查相對人是否有維持生計之需求，
30 即驟認如抗告人停止支付相對人薪資，則相對人便將陷入不
31 能生活之急迫危險，顯有不當云云。惟按勞事法第49條第1

01 項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提
02 起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯
03 有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定
04 勞工此項權利。抗告人此部分抗辯，亦無足取。

05 5. 綜上，本院斟酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖須支出薪資
06 之人事成本，及有人員配置及工作事項調整等不便，然相較
07 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，
08 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
09 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
10 告人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並按月給付
11 相對人薪資20萬1483元，為有理由，應予准許。

12 六、另按「抗告，除別有規定外，無停止執行之效力」、「原法
13 院或審判長或抗告法院得在抗告事件裁定前，停止原裁定之
14 執行或為其他必要處分」，為民事訴訟法第491條第1項、第
15 2項所明定。然該規定係以原裁定執行之結果將導致抗告人
16 受不易回復之損害時，始應兼顧其利益，許法院或審判長斟
17 酌情形而為停止原裁定執行之裁定（最高法院96年度台抗字
18 第504號裁定意旨參照）。抗告人稱相對人提起本案訴訟，
19 兩造間之信賴關係已然裂解，且相對人於調解前出具陳報狀
20 要求抗告人提出公司財報資料，如依原裁定執行即抗告人繼
21 續僱用相對人，將致生抗告人公司業務機密外流之難以回復
22 之損害，故聲請於本件抗告事件裁定前，先停止原裁定之執
23 行等語。惟相對人提起本案訴訟，本係其憲法訴訟權之合法
24 行使，至抗告人所稱相對人索取其公司之財報資料一節，依
25 抗告狀所載「…相對人前於113年9月18日於本案訴訟提出民
26 事陳報狀表示：『在進行調解程序之前，被告（按：即抗告
27 人）至少應先提出……（略）等財報資料，供原告（按：即
28 相對人）檢視，在財務報表已完整提出，未有所隱匿情況
29 下，衡情兩造始能公平、合理進行調解程序』」等語（見本
30 院卷第14頁），可知相對人係為因應調解程序而要求抗告人
31 提出公司財務報表，而本案訴訟前之調解程序業已終結，目

01 前進行訴訟程序中，有本院公務電話紀錄可按（見本院卷第
02 87頁），即無所謂提出財報資料以進行調解程序之問題。抗
03 告人稱其繼續僱用相對人，將致生公司業務機密外流之難以
04 回復之損害，而聲請於抗告事件裁定前停止原裁定之執行，
05 核未可取。

06 七、綜上所述，相對人已釋明就本案訴訟有勝訴之望，且抗告人
07 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
08 請，並無不合，抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無
09 理由，應予駁回。抗告人聲請於抗告事件裁定前停止原裁
10 定之執行，亦無理由，應併予駁回。

11 八、據上論結，本件抗告及聲請均為無理由，爰裁定如主文。

12 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

13 民事第十七庭

14 審判長法官 黃雯惠

15 法官 宋泓璟

16 法官 戴嘉慧

17 正本係照原本作成。

18 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
19 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
20 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

21 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

22 書記官 莊昭樹