

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第27號

抗 告 人 陳泓任

相 對 人 八方研創有限公司

法定代理人 韓友君

代 理 人 李翰承律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年2月27日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第56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、第533條規定即明。本件抗告人聲請定暫時狀態之處分，經原裁定否准，抗告人不服提起抗告，並提出抗告狀（見本院卷第11-16頁），於抗告審理程序中，本院已通知兩造到庭表示意見，有民國114年7月9日準備程序筆錄附卷可稽（見本院卷第73-76頁），是已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自113年6月3日起受僱於相對人，擔任前端工程師，每月薪資為新臺幣（下同）7萬5,000元（下稱系爭勞動契約）。詎料，相對人突於113年7月16日下班時要求伊無償加班，經伊爭執係違反勞動基準法（下稱勞基法）後，相對人則要求伊交回公司門禁卡，並在未敘明法律依

01 據下明示拒絕受領勞務，直至同年7月25日才於離職證明書記  
02 載，依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，伊遂對  
03 相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟（案列：本院114年度勞  
04 上字第60號，下稱本案訴訟）。又伊係經相對人筆試、面試後  
05 才獲錄取，且相對人寄發之錄取通知信亦載有「基於您的技  
06 能、專業知識以及當前市場標準，我們很高興向您提供起薪NT  
07 \$75,000一個月的工作機會」等語，足見伊已具備該職位所需  
08 之技能與專業知識，並無不能勝任工作之情事，因此相對人依  
09 勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約為不合法，且相對  
10 人恣意於本案訴訟中增列資遣事由，亦於法不合，足認伊就本  
11 案訴訟顯有勝訴之望。再者，相對人公司之資本額為70萬元，  
12 目前仍在營業中，且相對人於113年7月16日前均有發放薪資予  
13 伊，並為伊投保勞健保及提繳勞工退休金，甚至從113年9月迄  
14 今仍在求職網站刊登徵才廣告，可見相對人財務狀況健全，繼  
15 續以原職位僱用伊並無困難，亦未造成其沉重經濟負擔或存續  
16 危害，反觀伊已面臨經濟困境，並因此申請法律扶助，倘不能  
17 及時定暫時狀態，將致伊無法維持基本生計。爰依勞動事件法  
18 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  
19 本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊7萬5,000  
20 元。是原裁定駁回伊定暫時狀態處分之聲請，顯有違誤，爰提  
21 起抗告，請求廢棄原裁定等語。

22 三相對人則以：抗告人被解僱後曾多次對伊提出勞動檢舉，並有  
23 偽填出勤紀錄之情事，且抗告人在任職期間係受伊法定代理人  
24 之指揮監督，可見兩造間之信賴關係已受破壞。又抗告人之原  
25 工作係可掌握伊軟體開發業務上之營業秘密，如繼續僱用抗告  
26 人，除將衝擊伊公司之營運及公司成員間之相處外，亦可能因  
27 兩造間之嫌隙、抗告人在工作上之怠惰或疏忽，進而影響伊之  
28 權益或造成伊不可期待之經濟上負擔，可認伊因定暫時狀態處  
29 分所受之不利益甚鉅，以致繼續僱用抗告人顯有重大困難。再  
30 者，抗告人並未舉證釋明其因本件定暫時狀態處分所能獲得之  
31 利益，及可避免損害、危險發生等類之不利益，顯係大於伊因

01 該處分所受之不利或可能遭致之損害，且抗告人具有相當智識  
02 及語言能力，得於訴訟期間暫覓其他工作獲得報酬，縱然伊未  
03 於訴訟期間給付薪資，亦難謂抗告人有何無法維持其基本生活  
04 之需要，或有蒙受無法回復損害之虞。倘若准予本件定暫時狀  
05 態處分，於日後本案訴訟確定兩造僱傭關係不存在或已合法終  
06 止下，伊雖得依不當得利請求抗告人返還所受領之薪資，但無  
07 法排除有全部或一部不能滿足追償之風險，經權衡比較後，應  
08 認抗告人之聲請並無防止重大損害之發生或避免急迫危險之必  
09 要性，是抗告人就定暫時狀態處分之原因未予釋明，就此部分  
10 釋明之欠缺亦無法以供擔保代之，自難認有定暫時狀態處分之  
11 必要而應予駁回等語。

12 四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  
13 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  
14 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  
15 要之情事，乃定暫時狀態處分之原因。所謂定暫時狀態之必  
16 要，即保全必要性，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫  
17 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  
18 要性之釋明，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認  
19 之，亦即法院須就抗告人因許可定暫時狀態之處分所能獲得之  
20 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  
21 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  
22 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  
23 旨參照）。又按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工  
24 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  
25 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  
26 第49條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通  
27 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  
28 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  
29 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  
30 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  
31 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

01 件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自  
02 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  
03 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  
04 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  
05 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  
06 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  
07 工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞  
08 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  
09 益程度，衡量比較以為決定（最高法院111年度台抗字第200號  
10 裁定意旨參照）。經查：

11 (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  
12 其所提本訴有勝訴之望：

13 1. 兩造訂有系爭勞動契約，抗告人自113年6月3日起受僱於相對  
14 人，擔任前端工程師，每月薪資7萬5,000元，嗣相對人於113  
15 年7月17日依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約等  
16 情，為兩造所不爭執，並有錄取通知信、錄音光碟與譯文、離  
17 職證明書等可參（見原法院卷第17-31頁），堪信為真實。

18 2. 抗告人主張相對人終止系爭勞動契約不合法，兩造僱傭關係仍  
19 應存在，抗告人已提起本案訴訟，請求確認兩造僱傭關係存在  
20 等，並有勝訴之望等情，業據本院調閱本案訴訟全案卷宗核閱  
21 無訛。堪認抗告人就相對人終止系爭勞動契約是否合法，而對  
22 於兩造僱傭關係是否存在有所爭執，且其就該爭執之法律關係  
23 所提本案訴訟有勝訴之望，已為相當之釋明。

24 (二) 抗告人未釋明本件定暫時狀態處分之原因：

25 1. 抗告人主張：相對人公司資本額70萬元，且尚在營業中，於11  
26 3年7月16日前均有發放薪資予伊並為伊投保勞健保及提繳勞工  
27 退休金；甚且，相對人於113年9月間於求職網站刊登徵才廣  
28 告，是相對人財務狀況並無困難，其按原職位繼續僱用伊亦無  
29 困難等語，並提出網頁列印資料以為釋明（見原法院卷第35-3  
30 6頁）。然查，相對人資本額為70萬元，有經濟部商工登記公  
31 示資料查詢服務為憑（見原法院卷第33頁），抗告人自陳，相

01 對人僅有員工1人等語（見原法院卷第13頁、本院卷第75  
02 頁），而相對人主張其目前沒有其他員工，也沒有徵人等語  
03 （見本院卷第75頁），並有相對人提出之臺北市政府勞動局勞  
04 動檢查結果通知書所載事業單位工作者人數以為釋明（見原法  
05 院卷第53頁），參諸相對人自113年9月起迄今之單位被保險人  
06 名冊（見原法院卷第71-81頁），相對人自抗告人離職後至今  
07 確無僱用任何員工，及抗告人每月薪資為7萬5,000元，非屬低  
08 薪等情，難認抗告人就相對人繼續僱用非顯有重大困難已為釋  
09 明。

10 2. 抗告人自113年6月3日起受僱於相對人，迄113年7月17日遭相  
11 對人解僱之時止，其實際任職抗告人之期間尚不滿2個月，任  
12 職期間相當短暫，兩造間之勞雇關係淺薄。另觀之抗告人所提  
13 與相對人法定代理人韓友君兩人附件所示錄音譯文對話可知，  
14 兩造對於有關相對人要求抗告人自我提升之技術或能力（下稱  
15 技能），究竟係屬抗告人所應具備之本職能力，而應由其自己  
16 個人加以提升，以勝任系爭工作？或係屬雇主指示之工作內  
17 容？抗告人應利用自己之時間，或係上班之時間提升自我技  
18 能？如抗告人係利用上班以外之時間，是否屬於加班？等各項  
19 有很大之認知差異，且雙方各執己見，毫無交集，堪認已達難  
20 以期待兩造能繼續維持勞雇關係之程度。是以，相對人抗辯其  
21 繼續僱用抗告人將導致其公司營運上之困難等情，堪認已據其  
22 釋明在案。

23 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  
24 影響部分：依前所述，相對人業已釋明兩造間有前揭難以期待  
25 兩造能繼續維持勞雇關係之重大認知差異存在，並在相對人原  
26 僅僱用一人員工之情形下，繼續命其僱傭抗告人為唯一之員  
27 工，足以對相對人及所營事業造成相當之危險等情，亦堪予認  
28 定。準此，倘准許抗告人之聲請，固得以使其持續工作以維持  
29 生計，但此將嚴重影響相對人之營運，足以對相對人及所營事  
30 業造成相當之危險，而受到重大之損害；反之，倘否准抗告人  
31 本件聲請，雖將可能造成抗告人有生計難以維持之風險，然審

01 酌抗告人之年齡、智識及學經歷等各項，其尚非無工作能力之  
02 人，仍可至他處工作獲得報酬以維生計。再者，在抗告人任職  
03 相對人尚不滿2個月之情形下，兩造間勞雇信賴關係已因前揭  
04 爭執而遭嚴重之破壞，則以此權衡兩造間之利益，抗告人聲請  
05 本件定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然小於相對人因此所  
06 受之不利益或損害。

07 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  
08 之利益（含遲延實現之防免所可能取得之利益），及可能避免  
09 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  
10 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  
11 狀態處分原因盡其釋明之責。

12 (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  
13 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  
14 相對人因本件處分所蒙受之不利益或損害，業如上所述，因  
15 此，本件自無定暫時狀態處分之保全必要性。從而，本院綜合  
16 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  
17 告人釋明之不足，並非適當，不應准許。

18 五綜上所述，依抗告人所提出之前揭證據，尚不以釋明其聲請本  
19 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  
20 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  
21 以供擔保代之，揆諸前揭說明，抗告人之聲請自屬無從准許，  
22 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  
23 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。爰裁定如主文。

24 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日  
25 勞 動 法 庭

26 審判長法官 李慈惠

27 法官 鄭貽馨

28 法官 謝永昌

29 正本係照原本作成。

30 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  
31 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

01 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 19 日

03 書記官 王增華