

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第31號

抗 告 人 李沐宸
訴訟代理人 沈以軒律師
 林晉源律師
 林芮如律師
相 對 人 海科科技有限公司

法定代理人 PANG SIU YING

訴訟代理人 邱靖棠律師
 程居威律師
 姚妤嬋律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年4月16日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第18號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

- 一、原裁定關於駁回下列第二項聲請部分廢棄。
- 二、相對人於臺灣臺北地方法院一一四年度勞訴字第九七號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並於抗告人實際任職期間，按月於次月五日前給付抗告人新臺幣捌萬伍仟元。
- 三、其餘抗告駁回。
- 四、聲請及抗告費用由相對人負擔。

理 由

- 一、抗告，除本編別有規定外，準用第三編第一章之規定。訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但第255條第1項第2款請求之基礎事實同一之情形，不在此限，民事訴訟法第95條之1、第446條第1項、第255條第1項第2款分別定有明文。定暫時狀態之處分本質上常具有「本案化」之特性，於

01 此種具有「本案化」之抗告程序中，如符合請求之基礎事實
02 同一者，自得為變更聲請。抗告人於原法院聲請：(一)相對人
03 應於原法院114年度勞訴字第97號確認僱傭關係存在等事件
04 (下稱本案訴訟)終結確定前，依抗告人原任職部門職位繼
05 續僱用抗告人，並按月於次月5日給付抗告人新臺幣(下
06 同)8萬5000元，及為抗告人投保勞工保險、全民健康保
07 險；(二)相對人應於本案訴訟終結確定前，按月提繳5256元至
08 抗告人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶之定暫時狀態處
09 分。嗣於本院變更聲請事項為：(一)相對人應於本案訴訟終結
10 確定前，繼續僱用抗告人，並按月於次月5日給付抗告人8萬
11 5000元；(二)相對人應於本案訴訟終結確定前，按月提繳5256
12 元至抗告人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶，及為抗告
13 人投保勞工保險、全民健康保險(見本院卷第14頁)，核屬
14 請求基礎事實同一之減縮聲請事項情形，依上開說明，應予
15 准許。

16 二、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自113年10月1日起受僱於相
17 對人，擔任專案經理，每月薪資8萬5000元，並於勞動契約
18 中約定試用期為3個月，惟相對人於同年12月13日告知伊公
19 司將調整組織架構及經營方向，並強迫伊簽署合意終止協議
20 書，且開立非自願離職證明予伊，資遣事由為勞動基準法
21 (下稱勞基法)第11條第4款，終止日為113年12月13日，並
22 於同年12月16日再以郵件通知伊終止契約，事由改為勞基法第
23 11條第4款及第5款，最後工作日變更為113年12月20日，嗣
24 雙方於113年12月30日協商不成，相對人又開立事由為勞基
25 法第11條第4款及第5款之非自願離職證明，復於114年1月10
26 日開立事由為勞基法第11條第5款之非自願離職證明予伊。
27 然兩造間並無勞基法第11條第4款或第5款事由，相對人違法
28 終止勞動契約，伊已對相對人提起本案訴訟。又伊遽遭資遣
29 無資力維持生計及扶養母親與未成年子女，相對人係具有相
30 當規模之跨國企業，員工多達150人以上，目前於網路公開
31 徵才，於訴訟期間繼續僱用伊並無重大困難，爰依勞動事件

01 法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：(一)
02 相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月
03 於次月5日給付抗告人8萬5000元；(二)相對人應於本案訴訟終
04 結確定前，按月提繳5256元至抗告人於勞工保險局設立之勞
05 工退休金專戶，及為抗告人投保勞工保險、全民健康保險。

06 三、相對人陳述意見略以：兩造於113年12月13日合意終止勞動
07 契約，抗告人於試用期間，有違反主管業務指示並與員工發
08 生衝突之情況，因此伊以抗告人試用期未通過為由，作為終
09 止勞動契約的理由之一，抗告人並未釋明其本案訴訟有勝訴
10 之望，且伊已對臺灣地區之組織進行調整，符合勞基法第11
11 條第4款事由，又抗告人原職位已經撤除，伊亦未再對外招
12 募相同工作，是伊繼續僱用抗告人具有重大困難，應駁回其
13 聲請等語。

14 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
15 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
16 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
17 條第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通
18 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
19 認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之
20 勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主
21 繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保
22 護。本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴
23 訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體
24 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
25 狀態之處分。所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用
26 勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之
27 危害或其他相類之情形。又勞動事件審理細則第80條第2項
28 規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴
29 訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明
30 之。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致
31 為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資

01 料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有
02 不同。

03 五、經查：

04 (一)關於本案訴訟有勝訴之望部分：

05 抗告人主張其自113年10月1日起受僱於相對人，擔任專案經
06 理，每月薪資8萬5000元，相對人於同年12月13日以勞基法
07 第11條第4款為由終止勞動契約，復於同年12月16日再以郵件
08 通知伊終止契約，事由改為勞基法第11條第4款及第5款，最
09 後工作日變更為113年12月20日，嗣雙方於113年12月30日協
10 商不成，相對人又開立事由為勞基法第11條第4款及第5款之
11 非自願離職證明，復於114年1月10日開立事由為勞基法第11
12 條第5款之非自願離職證明予伊，相對人解僱不合法，其已
13 對相對人提起本案訴訟等情，業據提出勞動契約、合意終止
14 協議書、離職證明書、兩造往來之電子郵件、臺北市政府勞
15 動局勞資爭議調解紀錄、存證信函為證（見原法院卷第31至
16 51頁），並經本院調取本案訴訟卷宗電子檔核閱無誤。可見
17 相對人終止勞動契約是否合法，確有爭執，本案訴訟仍須經
18 法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，至兩造就本案訴訟
19 爭點所辯各節，乃本案訴訟之實體爭議問題，非本件定暫時
20 狀態之非訟程序所得審酌，堪認抗告人就本案訴訟有勝訴之
21 可能性，已為相當釋明。

22 (二)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

23 1.抗告人主張：伊遽遭資遣無資力維持生計及扶養母親與未成
24 年子女，相對人係具有相當規模之跨國企業，員工多達150
25 人以上，目前於網路公開徵才，於訴訟期間繼續僱用伊並無
26 重大困難等情，業據其提出相對人104人力銀行網站招募廣
27 告、戶口名簿、抗告人及其家屬之113年度綜合所得稅各類
28 所得資料清單及全國財產稅總歸戶財產查詢清單為憑（見原
29 法院卷第53至61頁、本院卷第79至115頁）。依上開資料可
30 知，抗告人及其家屬所得及財產非鉅，且尚須扶養未成年子
31 女，而相對人資本額為1500萬元，員工人數150人，目前仍

01 持續招聘員工，可見營運狀況良好，參以抗告人本件請求按
02 月給付工資僅為8萬5000元，足認以相對人之財力相較於繼
03 續僱用抗告人之支出，並無造成相對人經濟上負擔及危害其
04 企業存續或其他相類情形，堪認抗告人就相對人繼續僱用抗
05 告人非顯有重大困難乙節，以為相當之釋明。

06 2.相對人雖抗辯：抗告人原擔任專案經理，該職位業經撤除，
07 且抗告人及其家屬並無生計困難，無定暫時狀態處分之必要
08 云云。惟勞動事件法第49第1項之規範旨趣非僅暫時性滿足
09 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
10 業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，不得以
11 勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。查抗告人正值青
12 壯年，受僱相對人前已有7至8年工作經驗，倘遽失工作，影
13 響其競爭能力，參以相對人員工規模達150人，所招募之產
14 品經理、支付產品營運、數據分析師、金融市場研究員、全
15 球交易團隊經理、支付運營專員等職缺（見本院卷第85至10
16 8頁），要求之學歷及工作經驗與抗告人為大學畢業，並有
17 數據分析師、經營管理主管、產品企劃主管等工作經驗之資
18 歷相符（見原法院卷第112頁），縱抗告人擔任之原職位業
19 經撤除，相對人非不能依抗告人學識經驗安排適當職務，尚
20 不能以抗告人原職務撤除及其家屬並非不能維持生活，即謂
21 無定暫時狀態處分之必要。相對人此部分抗辯，尚不可採。
22 抗告人既已釋明其就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用
23 非顯有重大困難，則抗告人依勞動事件法第49條第1項聲請
24 相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人及按月於次
25 月5日給付工資8萬5000元，即屬正當。

26 (三)提撥勞工退休金至勞工退休金個人專戶，及投保勞工保險、
27 全民健康保險，非屬勞動事件法第49條第1項、第2項所定得
28 定暫時狀態處分之範疇。又當事人於爭執之法律關係聲請為
29 定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須
30 為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情
31 形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為

01 防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似
02 之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否
03 急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具
04 體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須
05 視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是
06 否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因
07 處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之
08 不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性。勞動事
09 件法第49條之定暫時狀態處分，其目的係在維持勞工於本案
10 訴訟期間之生計，而聲請人請求為其提繳退休金及投保勞工
11 保險、全民健康保險，係為保障聲請人之退休安養及生活安
12 全，與維持其於本訴訟期間之生計需求無直接之關係，且抗
13 告人亦未釋明其及家屬之生活安全受有重大影響，難認聲請
14 人有要求相對人為其提繳退休金及投保勞工保險、全民健康
15 保險之急迫性與必要性，不應准許。

16 六、抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本
17 案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並於抗告人實際任職
18 期間，按月於次月5日前給付抗告人8萬5000元之定暫時狀態
19 處分，為有理由，應予准許，逾此部分之聲請，為無理由，
20 不應准許。原裁定就上開應准許部分，駁回抗告人之聲請，
21 尚有未洽，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，聲明廢棄，為
22 有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開不應
23 准許部分，原裁定駁回抗告人之聲請，核無違誤，抗告意旨
24 指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

25 七、據上論結，本件抗告為一部有理由，一部無理由，爰裁定如
26 主文。

27 中 華 民 國 114 年 7 月 21 日

28 勞動法庭

29 審判長法官 邱育佩

30 法官 許炎灶

31 法官 郭俊德

01 正本係照原本作成。

02 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
03 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
04 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

05 中 華 民 國 114 年 7 月 21 日

06 書記官 林虹雯