

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第35號

抗 告 人 億光電子工業股份有限公司

法定代理人 葉寅夫

上列抗告人因與相對人蘇威碩間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年4月10日臺灣新北地方法院114年度勞全字第10號裁定，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、相對人聲請意旨略以：伊自民國113年9月30日起受僱於抗告人，擔任智權處副處長，約定每月工資為新臺幣（下同）11萬8000元（下稱系爭工資）。詎抗告人於114年3月19日提出資遣費試算表，要求伊簽署同意離職文書，未告知解僱事由，亦未說明法律依據，逕予解僱伊，自屬違法解僱而不生終止勞動契約之效力。伊已向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存在（案列：原法院114年度勞專調字第53號，嗣改分為114年度重勞訴字第26號，下稱本案訴訟），本件顯有勝訴之望。其次，伊係仰賴抗告人所給付之薪資維持生活，因抗告人違法解僱而頓失生活所依，且抗告人繼續僱用伊非顯有重大困難等情，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命抗告人於本案訴訟終結確定前繼續僱用，並按月給付系爭工資之定暫時狀態處分。原法院於114年4月10日以114年度勞全字第10號裁定（下稱原裁定）命抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人系爭工資。抗告人不服，提起抗告。

二、抗告人抗告意旨略以：相對人受僱擔任伊公司智權處副處長乙職，卻於114年2月20日處理專利訴訟委託公證事宜時，未親自或派員到場指揮而虛耗到場律師及公證人時間逾4小時

01 以上，徒增律師及公證人之報酬支出；相對人違反公司門禁  
02 政策而令外部人員進入伊公司研發實驗室，使伊營業秘密有  
03 外流之虞；伊因相對人判斷韓國WONBONG淨水器UVC模組無涉  
04 及侵害他人專利問題，而就該產品進行開模並預計量產，嗣  
05 查知該產品有侵害首爾半導體專利，造成伊虛擲30萬元之開  
06 模費用，且可能受客戶請求遲延交貨之損害賠償之虞；相對  
07 人復明知伊委任律師事務所處理與第三人間之專利訴訟有預  
08 算額度之限制，竟指揮該事務所辦理多項業務致超出預算，  
09 而未能有效控制預算；依上可見相對人確有無法勝任工作之  
10 情事，伊於114年3月間合法終止兩造之勞動契約，並無不  
11 法，相對人之本案訴訟並無勝訴之可能。另相對人原擔任伊  
12 公司智權處副處長，倘令伊繼續僱用相對人，相對人即得持  
13 續接觸伊之業務及營利之核心事項，影響伊之營業利益，是  
14 伊繼續僱用相對人顯有重大困難。又相對人畢業於成功大學  
15 航空太空工程學系，具有高雄大學電機工程碩士學位，自97  
16 年起即於公司法人、專利事務所等處擔任工程師，自111年  
17 起於中國擔任高級智財工程師、智財研究院副院長、總經理  
18 及負責人等，相對人有相當之工作經驗及能力，自可於本案  
19 訴訟期間另謀適當新職，並無因無資力維持生計而有防止發  
20 生重大之損害或避免急迫危險之必要，自不因相對人未能繼  
21 續領取薪資，而有不足以維持生計之情事。則相對人並未釋  
22 明伊未合法終止兩造勞動契約，且未釋明伊繼續僱用非顯有  
23 重大困難，本件聲請不應准許，惟原裁定命伊繼續僱用相對  
24 人及按月給付系爭工資，顯有違誤，爰提起抗告，請求廢棄  
25 原裁定，並駁回相對人之聲請。

26 三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之  
27 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為  
28 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條  
29 第1項定有明文。所謂「勞工有勝訴之望」，指勞工有相當  
30 程度之勝訴可能性（如雇主之終止合法性有疑義）而言，此  
31 觀上開法條立法理由即明（最高法院112年度台抗字第470號

01 裁定意旨參照)。所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續  
02 僱用勞工可能造成不可期待雇主受有經濟上負擔、企業存續  
03 之危害或其他相類之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁  
04 定意旨參照)。其次,上開規定係斟酌勞動關係特性之特別  
05 規定,性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係  
06 及必要性等要件之具體化。勞工提供勞務,除獲取工資外,  
07 兼具有人格上自我實現之目的,如勞工喪失工作,不僅無法  
08 獲得工資而受有財產權之損害,亦有失去技能或競爭力之  
09 虞,甚至影響其社會上之評價等,致其人格權受損害。是勞  
10 工提起確認僱傭關係存在之訴,法院不得僅因其有資力足以  
11 維持生計,逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等  
12 必要,而應依利益衡量原則,就本案確定前,勞工未獲繼續  
13 僱用所受之損害,與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度,  
14 衡量比較以為決定(最高法院112年度台抗字第470號裁定意  
15 旨參照)。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定,勞工  
16 為勞動事件法第49條第1項之聲請,就其本案訴訟有勝訴之  
17 望,且雇主繼續僱用非顯有重大困難,應釋明之。所謂釋  
18 明,係指法院就某項事實之存否,得到大致為正當之心證,  
19 即為已足,此與證明須就當事人所提證據資料,足使法院產  
20 生堅強心證,可確信其主張為真實者,尚有不同(最高法院  
21 96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號裁定意旨參  
22 照)。

#### 23 四、相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

24 (一)相對人主張：伊自113年9月30日起受僱於抗告人，擔任智權  
25 處副處長，約定每月工資為11萬8000元；抗告人於114年3月  
26 19日提出資遣費試算表，要求伊簽署同意離職文書，未告知  
27 解僱事由，亦未說明法律依據，而逕予解僱伊，屬違法解僱  
28 而不生終止勞動契約之效力，伊已向原法院提起本案訴訟，  
29 請求確認兩造間之僱傭關係存在，抗告人應自114年3月30日  
30 起，按月給付系爭工資各本息乙節，業據提出離職申請書為  
31 證（見原法院卷第11頁），且有民事起訴狀可稽（見本院卷

01 第125至133頁），並經本院依職權調取本案訴訟電子卷宗查  
02 閱屬實。抗告人雖稱：相對人受僱擔任伊公司智權處副處  
03 長，卻有未親自或派員到場指揮專利訴訟之公證事宜，亦有  
04 違反門禁政策而令外部人員進入伊公司研發實驗室，復錯  
05 誤判斷韓國WONBONG淨水器UVC模組無涉及侵害他人專利，又  
06 未能有效控制預算而任意指揮律師事務所辦理多項業務（下  
07 合稱系爭行為），故相對人確有不能勝任工作之情事，伊係  
08 合法終止與相對人之勞動契約等語（見本院卷第15頁），可  
09 見兩造就抗告人依勞基法第11條第5款規定終止與相對人間  
10 之勞動契約究否合法，兩造僱傭關係是否存在，確有爭議，  
11 且依相對人主張及證據資料，非無勝訴之望，堪認相對人就  
12 本案訴訟有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

13 (二)抗告人雖辯稱：伊因相對人有不能勝任工作之情事，而合法  
14 終止兩造勞動契約，相對人並未釋明伊未合法終止勞動契  
15 約，提起本案訴訟，非有勝訴之望，其聲請本件定暫時狀態  
16 處分，並非有理云云。惟定暫時狀態處分僅為保全強制執行  
17 方法之一種，法院僅須就抗告人之聲請是否符合勞動事件法  
18 第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院  
19 即得為准許定暫時狀態之處分，故相對人就本案訴訟有勝訴  
20 之望，僅負釋明之責，至於抗告人終止兩造勞動契約是否合  
21 法，尚待本案訴訟審認，非於本件定暫時狀態處分之抗告程  
22 序所得審究。是抗告人前開抗辯，即無可採。

23 五、相對人已釋明抗告人繼續僱用相對人，非顯有重大困難：

24 (一)經查，抗告人之登記資本額為100億元，實收資本額為44億3  
25 393萬860元乙節，有卷附抗告人公司基本資料可稽（見原法  
26 院卷第43頁），可徵抗告人資本雄厚、規模龐大且組織完  
27 善。相對人於抗告人勞動契約前，係擔任抗告人智權處副處  
28 長，每月工資為11萬8000元乙節，為兩造所不爭執（見原法  
29 院卷第13頁、本院卷第15頁），並有卷附抗告人114年3月13  
30 日提供之資遣費試算表可稽（見本院卷第137頁），可見抗  
31 告人按月給付相對人系爭工資，尚不致於造成其經濟重大負

01 擔，難認抗告人於本案訴訟終結確定前繼續僱用相對人，有  
02 造成不可期待之經濟負擔、企業存續之危害或其他相類之情  
03 形，堪認相對人就抗告人繼續僱用非顯有重大困難乙節，已  
04 為相當之釋明。

05 (二)抗告人雖辯稱：相對人原擔任伊公司智權處副處長，倘令伊  
06 繼續僱用相對人，相對人即得持續接觸伊之業務及營利之核  
07 心事項，影響伊之營業利益，是伊繼續僱用相對人顯有重大  
08 困難云云。惟相對人之工作內容是否得持續接觸抗告人之業  
09 務及營利之核心事項、是否影響抗告人之營業利益，乃抗告  
10 人內部指監督之問題，倘認繼續僱用相對人，有影響抗告人  
11 營業利益之情事，依抗告人之規模，自得以提供其他與業務  
12 及營利核心事項無關，但與職能工作內容與薪資相當之職  
13 務，繼續僱用相對人，尚難認抗告人繼續僱用相對人，將影  
14 響抗告人之企業存續或使抗告人受有經營存續之危害，而有  
15 重大困難。故抗告人此部分抗辯，即無可取。

16 六、本件相對人聲請命抗告人繼續僱用及給付系爭工資之定暫時  
17 狀態處分，為有理由：

18 (一)相對人主張：伊每月須償還房屋增值貸款、汽車貸款、信用  
19 貸款，合計約6萬2268元；伊母親因投資失利或擔任保證  
20 人，因此背負本金達5692萬5288元之債務，伊須協助清償，  
21 又伊需扶養2名未成年子女，而伊僅有汽車1台，別無其他資  
22 產，確有依系爭工資維持生計等語，業據提出相對人繳納房  
23 貸、車貸、信用貸款之扣款紀錄、臺灣彰化地方法院113年1  
24 2月27日執行命令、臺灣高雄地方法院114年4月10日執行命  
25 令、相對人全國財產稅總歸戶財產查詢清單、113年度綜合  
26 所得稅各類所得資料清單等件為證（見本院卷第99至113  
27 頁）。抗告人經本院通知後，就相對人上開所陳意旨並未具  
28 狀爭執（見本院卷第115頁、第121至122頁），堪認相對人  
29 業已釋明其有持續工作領取薪資以維持生計之急迫性及必要  
30 性。

31 (二)又勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，

01 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院  
02 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性  
03 有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全  
04 程序為暫時權利保護，此觀勞動事件法第49條之立法理由即  
05 明。經查，相對人業已釋明其提起本案訴訟有相當程度之勝  
06 訴可能性，且抗告人繼續僱用非顯有重大困難，業如前述。  
07 衡以抗告人因本件准予定暫時狀態之處分，固有暫時給付薪  
08 資支出、人員配置及工作事項調整等不便，惟相對人遽遭抗  
09 告人解僱，頓失經濟收入，生活必受影響，亦因此有失去職  
10 業上技能及競爭力之虞。則本件經衡量比較，認抗告人因本  
11 件准予定暫時狀態處分所受之不利益，應較不許可本件處分  
12 可能對相對人產生損害為輕，堪認本件就繼續僱用相對人及  
13 給付系爭工資之定暫時狀態處分有其急迫性及必要性。

14 (三)抗告人雖辯稱：相對人依其學經歷，當可於本案訴訟期間另  
15 謀適當新職，並無因無資力維持生計而有防止發生重大之損  
16 害或避免急迫危險之必要云云。惟查，相對人畢業於成功大  
17 學航空太空工程學系，具有高雄大學電機工程碩士學位，自  
18 97年起即於公司法人、專利事務所等處擔任工程師，自111  
19 年起於中國擔任高級智財工程師、智財研究院副院長、總經  
20 理及負責人，固有卷附相對人之履歷表可稽（見原法院卷第  
21 37至41頁）。惟為維持相對人之生計，並使相對人維持職業  
22 上技能之旨趣，本件有繼續僱用相對人及給付系爭工資之定  
23 暫時狀態處分有其急迫性及必要性，業如前述，自難徒憑相  
24 對人上開學經歷，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之  
25 危險等必要。則抗告人上開抗辯，亦無可採。

26 (四)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  
27 有重大困難已為相當之釋明，且本院衡量相對人未獲繼續僱  
28 用所受之損害，與抗告人繼續僱用所受之不利益程度，認相  
29 對人聲請抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用及按月給付系  
30 爭工資之暫時狀態處分，為有理由，應予准許。

31 七、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命

01 抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用相對人，並按月給付相  
02 對人系爭工資之定暫時狀態處分，為有理由，應予准許。原  
03 裁定准許相對人前開聲請，於法並無不合。抗告意旨指摘原  
04 裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

05 八、據上論結，本件抗告為無理由。爰裁定如主文。

06 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

07 勞動法庭

08 審判長法 官 郭顏毓

09 法 官 楊雅清

10 法 官 陳心婷

11 正本係照原本作成。

12 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  
13 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  
14 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

16 書記官 江珮菱