

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第36號

抗 告 人 嘉聯益科技股份有限公司

法定代理人 賴偉珍

代 理 人 葛百鈴律師

上列抗告人因與相對人鄭元博間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年4月21日臺灣新北地方法院114年度勞全字第11號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

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，此觀勞動事件法第15條準用民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人對原裁定不服提起本件抗告，兩造並分別提出民事抗告狀、民事抗告補充理由狀、民事答辯狀、民事抗告補充理由（二）狀（見本院卷第13至35、65至70、93至104頁），已有賦予兩造陳述意見之機會，至原法院雖未予抗告人陳述意見機會，惟抗告人已於本院陳述意見，應認該瑕疵已補正，合先敘明。

二、相對人於原法院聲請意旨略以：伊自民國110年4月13日起受僱於抗告人，擔任ALPHA營業處處長一職，約定月薪為新臺幣(下同) 15萬1200元，詎料抗告人於114年1月3日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定為由，違法資遣伊，兩造僱傭關係應仍存在，且抗告人繼續僱用伊，未造成其經濟負擔或危害其經營存續，爰依勞動事件法第49條第1項，聲請定暫時狀態假處分等語。原裁定命抗告人於原法院114

01 年度重勞訴字第13號確認僱傭關係存在事件（下稱本案訴
02 訟）確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人15萬12
03 00元。

04 三、抗告意旨略以：伊因虧損及業務緊縮，而依勞基法第11條2
05 款規定資遣相對人，相對人就本案訴訟顯無勝訴之望。又相
06 對人受僱期間，向客戶揭露伊過往經營不善或產品品質不穩
07 定之情形，有違反忠誠義務之情事，且相對人與其他員工之
08 互動不佳，倘予回任，對伊管理造成困難，另伊已給付相對
09 人資遣費29萬3370元，相對人並無不能生活之急迫危險等
10 語，提起抗告，求予廢棄原裁定並駁回相對人之聲請，或准
11 供擔保撤銷或免為定暫時狀態處分等語。

12 四、勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，
13 且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼
14 續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第
15 1項定有明文，此為民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律
16 關係及必要性要件之具體化。參酌立法理由載明，勞動事件
17 之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項
18 特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有
19 相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
20 時，宜依保全程序為暫時權利保護，該法之規範目的，非僅
21 暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚需有使勞工繼續工作
22 以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保
23 護。而所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用
24 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
25 危害或其他相類之情形。

26 五、經查：

27 (一)本件相對人主張伊受僱於抗告人擔任ALPHA營業處處長一
28 職，約定月薪為15萬1200元，抗告人於114年1月3日以勞基
29 法第11條第2款規定為由，非法資遣伊，兩造間僱傭契約關
30 係應仍存在，伊已對抗告人提起確認僱傭關係存在之本案訴
31 訟等情，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、台灣利優

01 資訊科技股份有限公司在人力銀行網站刊登「業務處長(PCB
02 版)」職缺資料、華科事業群/PSA旗下公司及抗告人法定代
03 理人賴偉珍身兼「精成科技」之法人董事代表及「瀚宇博
04 德」之法人董事代表影本等件為憑（見本案訴訟卷第21至3
05 5、45至46頁），堪認相對人就本件請求之原因及本案訴訟
06 有勝訴之望，已為相當釋明。至於抗告人抗辯：伊確實已連
07 續2年虧損且有業務緊縮之情形云云，係屬本案訴訟實體上
08 之爭執，非本件保全程序所得審究，故抗告人上揭所辯，尚
09 不可採。

10 (二)關於抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

11 1.相對人主張伊突遭抗告人終止勞動契約，頓失經濟來源，嚴
12 重影響生計，以抗告人之組織及規模，繼續僱用伊應無重大
13 困難等情，業據提出抗告人114年5月7日公開資訊為證（見
14 本院卷第115至116頁）。依上開公開資訊所示，抗告人實收
15 資本額63億8177萬6940元，市值達87億7493萬3750元，屬具
16 相當規模之公司，而相對人月薪為15萬1200元，該薪額與抗
17 告人之資本相較，尚非鉅額，如令抗告人於本案訴訟確定前
18 先繼續僱用相對人，對抗告人之營運或經濟負擔應不致有何
19 明顯不利情事，或對抗告人之存續致生影響，抗告人縱然因
20 本件定暫時狀態處分，有暫時給付薪資支出、人員配置及工
21 作事項調整等不便，然此相較相對人因失去工作將可能造成
22 之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別。堪認相對人就抗
23 告人繼續僱用非顯有重大困難乙節，已為相當之釋明。

24 2.抗告人雖辯稱：伊已連續2年虧損，且相對人向客戶揭露伊
25 過往經營不善或產品品質不穩定之情形，違反忠誠義務，又
26 相對人與其他員工互動不佳，倘予回任，對伊管理造成困難
27 云云。惟查，抗告人112年綜合虧損金額為27億1588萬4000
28 元，113年綜合虧損金額則為26億5825萬3000元，有抗告人
29 及子公司合併綜合損益表可參（見本院卷第47至48頁），可
30 見抗告人經營已有所改善，又抗告人於114年間已完成現金
31 增資，並持續招募國內業務代表，有經濟日報及104人力銀

01 行網頁資料可參（見本案訴訟卷第19、37頁），堪認抗告人
02 之營運狀況並未惡化至無法負擔相對人薪資之重大困難程
03 度。又抗告人提出其客戶近年占全年度銷貨淨額比率資料
04 （見本院卷第49頁），僅能說明相對人負責之客戶銷貨淨額
05 占比有下滑趨勢，無從認定相對人有抗告人指稱違反忠實義
06 務之情事。另縱認相對人與其他員工有互動不佳之情形，亦
07 非不能藉由調整職務或適當輔導等管理手段加以防免或改
08 善，難認有雇主不可期待之業務上危害。至抗告意旨辯稱：
09 伊已給付相對人資遣費29萬3370元，相對人並無不能生活之
10 急迫危險云云。惟勞動事件法第49條第1項規範之目的，非
11 僅暫時性滿足勞工生活上急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作
12 以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保
13 護。亦即勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我
14 實現之目的，不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止
15 發生重大之損害或避免急迫之危險等必要。查相對人具有相
16 當之能力與技能，本件暫時狀態處分，使相對人繼續提供勞
17 務，除可獲取工資以維持生計外，並具有人格權自我實現之
18 重大意義，自不能以相對人資力足以維持生活，即謂無定暫
19 時狀態處分之必要。

20 (三)綜上，本件相對人就其與抗告人間確認僱傭關係存在等訴訟
21 有勝訴之望，及抗告人繼續僱用其非顯有重大困難之定暫時
22 狀態處分要件，均已為釋明，則其依勞動事件法第49條第1
23 項之規定聲請定暫時狀態處分，自屬有據。又依民事訴訟法
24 第538條之4準用第536條第1項規定，定暫時狀態處分所保全
25 之請求，得以金錢之給付達其目的，法院始得於裁定內記載
26 債務人供所定金額之擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分。勞
27 動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之
28 急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競
29 爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即
30 滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無
31 許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地，則抗告人請

01 求反供擔保後免為或撤銷是項處分，即非適宜，不能准許，
02 併予敘明。

03 六、綜上所述，原裁定准許相對人定暫時狀態處分之聲請，尚無
04 不合。原法院雖未依民事訴訟法第538條第4項規定，給予抗
05 告人陳述意見之機會，然本件相對人之聲請，既與勞動事件
06 法第49條第1項定暫時狀態處分要件相符，且抗告人於本院
07 亦已為相當之意見陳述，原裁定之結論既無違誤，自仍應予
08 維持。抗告意旨指摘原裁定為不當，求為廢棄改判，並無理
09 由，應予駁回。

10 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

11 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日
12 勞 動 法 庭

13 審判長法 官 邱育佩
14 法 官 許炎灶
15 法 官 郭俊德

16 正本係照原本作成。

17 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
18 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
19 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

20 中 華 民 國 114 年 8 月 11 日
21 書記官 林虹雯