

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第46號

抗 告 人 梁嘉敏

送達代收人 林子鈺

上列抗告人因與相對人資誠創新諮詢有限公司間請求確認僱傭關係存在等聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年6月12日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第20號所為裁定提起抗告，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、聲請及抗告意旨略以：伊自民國108年12月2日受僱於相對人，擔任高階顧問，每月薪資為新臺幣（下同）11萬100元（下稱系爭勞動契約），詎相對人於112年5月25日以伊不接受主管指揮監督、侮辱主管、無法勝任工作，違反勞動契約、工作規則情節重大為由，依勞動基準法第11條第5款、第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約，然該終止不合法，伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟（案列原法院114年度勞訴字第25號，下稱本案訴訟），且有勝訴之望，又伊遭違法解僱，迄今無任何收入，嚴重影響生計，而相對人繼續僱用伊非顯有重大困難，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請相對人於本案訴訟判決確定前繼續僱用伊，並按月給付薪資11萬100元、提撥勞工退休金6,066元。原法院駁回伊聲請，乃提起抗告，請求廢棄原裁定等語。

二、相對人則以：抗告人拒絕履行伊指派之工作、私接案件違反忠實義務、與伊員工發生衝突，並於112年5月25日伊告知終止系爭勞動契約時，擅自刪除電腦檔案、拿刀自殘傷及伊員工，嗣後持續於網路媒體詆毀、批評伊，兩造間互信關係已全然喪失，伊亦無職位可安置抗告人，若准許伊繼續僱用相對人，恐危及伊之公司治理、運作，伊繼續僱用相對人之不

01 利益，顯然大於抗告人未獲定暫時狀態處分之不利益等語，
02 資為抗辯。

03 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
04 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
05 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
06 條第1項定有明文。倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，
07 則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所
08 受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比
09 較以為決定（最高法院112年台抗字第275號裁定意旨參
10 照）。

11 四、經查：

12 (一)抗告人主張相對人違法終止系爭勞動契約，其已提起本案訴
13 訟，現由原法院審理一情，有人員資遣通知單、聘僱契約、
14 言詞辯論筆錄在卷可稽（見原法院卷第247頁、本院卷第133
15 至138、329至339頁），可見兩造就系爭勞動契約終止是否
16 合法存有爭執，抗告人已提起本案訴訟，現由原法院審理
17 中。

18 (二)抗告人主張相對人資本額1,000萬元，繼續僱用並支付薪資
19 予伊，並無重大困難云云，惟抗告人於任職期間拒絕履行相
20 對人指派之工作、私接案件違反忠實義務、與相對人員工發
21 生口角衝突等情，有電子郵件、社群軟體LINE對話紀錄在卷
22 可參（見原法院卷第145至157、163、169頁、本院卷第131
23 至132頁），可見兩造間信賴基礎確受有相當之破壞，難以
24 期待抗告人配合相對人工作指揮及維持職場和諧，相對人確
25 有繼續僱用抗告人之困難存在；況抗告人在相對人於112年5
26 月25日告知終止系爭勞動契約時，擅自刪除電腦檔案、拿刀
27 自殘傷及伊員工，又於113年12月底在社群媒體上發表「死
28 都不怕了」、「我們一起下地獄吧！」強烈情緒性字詞言
29 論，並公開相對人員工名字、學歷等情，有受傷員工傷勢照
30 片、診斷證明書、藥袋、社群軟體Instagram內容翻拍畫面
31 在卷可按（見原法院卷第101至105、169頁、本院卷第157至

01 159頁)，益見抗告人有影響相對人及其員工之職場安全之
02 虞，繼續僱用抗告人恐造成相對人企業經營之風險。

03 (三)抗告人雖主張伊遭相對人員工職場罷凌，罹患泛焦慮症，相
04 對人違法終止系爭勞動契約後，無法工作，生計難以維持等
05 情，固據其提出診斷證明書、職業病評估報告、113年度綜
06 合所得稅各類所得資料清單為證（見本院卷第29至47頁）。
07 然抗告人自陳其身心現已恢復穩定（見本院卷第15頁），且
08 抗告人現年42歲，正職壯年，有18年系統分析之工作經歷，
09 有履歷在卷可參（見原審卷第129至130頁），可見抗告人具
10 備高度專業能力，有謀取適當工作，用以支付生活所需、償
11 付債務及維持技能、競爭力之能力，參諸其於112年5月遭相
12 對人解僱後，將近2年始為本件聲請，難認抗告人已達其所
13 稱生活困頓，無法維持生計，須藉本件定暫時狀態處分，以
14 防止重大損害發生之情狀存在。

15 (四)綜上，本件若不准抗告人之聲請，抗告人未有發生重大損害
16 或急迫危險情事，但因兩造已無信任關係，難以期待抗告人
17 遵循相對人規範、指揮，且其有危害相對人職場安全之虞，
18 倘准許抗告人之聲請，對相對人之企業經營造成之不利益程
19 度，兩相權衡，認抗告人定暫時狀態處分之聲請，尚未達有
20 防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類之
21 情形發生必須加以制止之程度，無保全之必要性。

22 五、從而，抗告人固已釋明兩造間就系爭勞動契約終止是否合法
23 存有爭執，其已提起本案訴訟，然相對人繼續僱用聲請人顯
24 有重大困難，則抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，聲
25 請於本案訴訟判決確定前，相對人應繼續僱用抗告人，並按
26 月給付薪資11萬100元、提撥勞退金6,066元，非屬正當，不
27 應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，核無違誤。抗告意指指
28 摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

29 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

30 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日

31 勞動法庭

01 審判長法官 胡宏文
02 法官 盧軍傑
03 法官 朱美璘

04 正本係照原本作成。

05 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
06 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
07 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

08 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日

09 書記官 張郁琳