

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第48號

抗 告 人 王 俊 華
代 理 人 張 偉 志 律 師
相 對 人 英 業 達 股 份 有 限 公 司
法 定 代 理 人 葉 力 誠

上列當事人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年6月10日臺灣士林地方法院113年度勞全字第12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、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國107年2月12日起受僱於相對人，擔任個人電腦事業群擔任高級專員，每月薪資新臺幣（下同）8萬5,400元（下稱系爭契約）。詎相對人僅因伊於1件專案工作電子郵件之職場摩擦事件，逕認伊長期工作態度及能力不佳，無視伊任職期間共參與8件專案之成績，不當解讀前開電子郵件內容，於113年6月24日以伊不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭契約，並不合法。伊已提起請求確認僱傭關係存在等訴訟（原法院113年度勞訴字第104號，下稱本案訴訟），非無勝訴之望。又伊被解僱後雖未歸還公務筆記電腦（下稱系爭筆電），然無侵占之意，已依原法院要求歸還系爭筆電，保管期間亦遭相對人遠端凍結無法登入，並無造成相對人營業秘密洩漏風險。而伊之生活收入僅為薪資，被解僱後生活困頓，勞動權益遭受損害，相對人為知名上市公司，實收資本額逾358億元，於112年平均員工人數為6,168名，繼續僱用伊並無困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請為相對人以原職僱用伊及給付伊薪資之定暫時狀態處

01 分。原裁定駁回伊之聲請，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，
02 並命相對人於本案訴訟終結確定前，應暫時回復伊為高級專
03 員之僱傭關係，及按月於次月10日給付伊薪資8萬5,400元等
04 語。

05 二、相對人則以：抗告人為模具工程師，卻拒絕出差，造成伊管
06 理困難及徒增不必要人力成本，又因其工作表現不佳，多次
07 遭國際知名品牌客戶投訴，更唆使外部廠商協助對伊欺瞞，
08 伊因其工作態度長期不佳，無團隊合作精神，曾多次輔導其
09 改善，惟其客觀上未積極改善，主觀上亦拒絕改善，更對伊
10 提供內部轉調協助置若罔聞，伊依勞基法第11條第5款規定
11 終止系爭契約，自屬合法。又伊已聘僱第三人擔任模具工程
12 師以彌補專案人力缺口，抗告人原屬部門無其可勝任職缺，
13 且其刻意侵占伊之系爭筆電及營業秘密，嚴重破壞雙方信任
14 關係，更致伊之機密資訊有洩漏之不利風險，此等損害將遠
15 超過抗告人因定暫時狀態處分所能獲得之薪資利益，自應駁
16 回抗告人聲請等語。

17 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
18 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
19 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
20 第1項定有明文。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
21 勞工為本件聲請時，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續
22 僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「雇主繼續僱用顯
23 有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接
24 受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。

25 四、經查：

26 (一)關於抗告人就本案訴訟是否有勝訴之望部分：

27 抗告人主張伊自107年2月12日起受僱於相對人，於個人電腦
28 事業群擔任高級專員，每月薪資8萬5,400元，相對人於113
29 年6月24日以伊不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款規
30 定終止系爭契約，並不合法，伊已提起本案訴訟，請求確認
31 兩造間僱傭關係存在，及請求相對人按月給付薪資及按月提

01 繳退休金，尚未確定等情，業據提出起訴狀為證（見本院卷
02 第23-30頁），並經本院調取本案訴訟電子卷證核閱屬實。則
03 抗告人就其前開主張，尚待本案訴訟調查證據以為審認，相
04 對人依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約是否合法，兩
05 造間僱傭關係是否存在及抗告人相關給付請求有無理由，尚
06 有爭議，堪認聲請人就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性已
07 為釋明。

08 (二)關於相對人繼續僱用是否非顯有重大困難部分：

09 1.抗告人主張：伊被解僱後雖未歸還系爭筆電，然無侵占之
10 意，已依原法院要求歸還，保管期間亦遭相對人遠端凍結無
11 法登入，並無造成相對人營業秘密洩漏風險；而伊之生活收
12 入僅為薪資，被解僱後生活困頓，勞動權益遭受損害，相對
13 人為知名上市公司，實收資本額逾358億元，於112年平均員
14 工人數為6,168名，繼續僱用伊並無困難云云。經查：

15 (1)抗告人任職被上訴公司期間，係擔任模具工程師，相對人提
16 供抗告人系爭筆電以供執行公務，抗告人於113年6月24日被
17 解僱後不願歸還系爭筆電，相對人自113年6月至10月止，多
18 次告知系爭筆電為公司資產催促返還，有電子郵件為證（見
19 原法院卷第180-190頁），然抗告人置之不理。又抗告人於
20 113年8月12日向原法院提起本案訴訟，復於同年9月30日聲請
21 保全證據，經原法院於同年9月16日以113年勞聲字第6號裁
22 定准予保全系爭筆電其所儲存之相關檔案電磁紀錄、電子郵
23 件往來與夾帶檔案、電磁紀錄及其電子郵件帳號雲端硬碟帳
24 號與儲存之相關檔案電磁紀錄，另駁回其餘聲請，並於同年
25 9月20日命相對人保全證據後交付給原法院，業據本院調取
26 前開保全證據卷宗核閱無誤。嗣兩造同意移付調解，原法院
27 於113年12月31日進行調解程序，告知抗告人應歸還系爭筆
28 電（見原法院卷第234頁）；然於114年1月16日實際執行
29 時，相對人發現於系爭筆電配置之1TB 5400RPM硬碟遺失，
30 不在該筆電中，有會議紀錄、移交確認書可稽（見原法卷一
31 第308、310頁）。抗告人雖稱系爭筆電曾經送修，前開硬碟

01 可能遺留在外部廠商處云云，然經相對人調查結果，抗告人
02 所稱之外部廠商表示抗告人曾經送檢測，但未進行維修，更
03 無拆卸系爭公務筆電等語（見原法院卷第298-299頁）。抗
04 告人據此對相對人提出侵占告訴，並經臺灣士林地方檢察署
05 以114年度偵字第539號起訴在案，亦有前開起訴書可稽（見
06 本案卷二第296-297頁）。

07 (2)查相對人所營事業為電子電腦製造、批發等業（見本案卷一
08 第32-33頁），有高度智慧財產保護之需求，及需員工之忠
09 誠、互信及團隊合作以遂其企業目的，抗告人經相對人及法
10 院多次促其交還系爭筆電，仍未置理，已造成相對人營業秘
11 密外洩之風險增高；復在原法院准其聲請保全證據後仍未返
12 還，嗣經調解返還時，其內硬碟業已遺失，致相對人對其毫
13 無信賴，並對之提起侵占告訴，相對人如繼續僱用抗告人，
14 對其公司營運自有相當之衝擊、影響。且抗告人得以接觸相
15 對人公司之機密資訊，則相對人之營業秘密自有外洩之虞，
16 而造成不可期待相對人接受之經濟上負擔或企業存續之危
17 害。抗告人請求繼續僱用其擔任勞動契約終止前之原高級專
18 員職務，以兩造已呈信賴破裂之現況，實難期抗告人配合工
19 作指揮及團隊和諧，堪認相對人繼續僱用抗告人顯有困難。
20 則抗告人僅以相對人為知名上市公司，實收資本額逾358億
21 元，於112年平均員工人數為6,168名為由，即謂相對人繼續
22 僱用其擔任原職務非顯有重大困難云云，並不足採。

23 (三)關於抗告人有持續工作以維持生活之強烈需求部分：抗告人
24 現仍有相當之所得及財產，足以維持生活，有本院稅務電子
25 閘門資料查詢表可稽（見本院外放卷第21、58頁），則抗告
26 人主張伊之生活收入僅為薪資，被解僱後生活困頓云云，即
27 不可採。此外，抗告人並無舉證釋明其因本件定暫時處分所
28 能獲得確保之利益，及可能避免損害、危險發生等類之不利
29 益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之
30 損害，自難認抗告人已就本件定暫時狀態處分原因盡其釋明
31 之責。

01 (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
02 或急迫危險情事，而兩造間已無信任關係，倘准許抗告人之
03 聲請，對相對人之公司治理及營運管理可能造成無法預期之
04 影響，有礙相對人業務之推展，將造成相對人企業經營風
05 險，兩相權衡，應認相對人繼續僱用抗告人顯有重大困
06 難。

07 五、從而，抗告人固已釋明其所提本案訴訟非無勝訴之望，然相
08 對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，則抗告人依勞動事件法
09 第49條第1項規定，聲請於本案訴訟判決確定前，相對人應
10 繼續僱用其為高級專員之僱傭關係，並按月於次月10日給付
11 伊薪資8萬5,400元，非屬正當，不應准許。原裁定駁回抗告
12 人之聲請，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢
13 棄，為無理由，應予駁回。

14 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

15 中 華 民 國 114 年 8 月 6 日
16 勞 動 法 庭

17 審判長法 官 邱 琦

18 法 官 張文毓

19 法 官 邱靜琪

20 正本係照原本作成。

21 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
22 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
23 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

24 中 華 民 國 114 年 8 月 6 日

25 書記官 張淨卿