

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第59號

抗 告 人 陳力仔

代 理 人 陳業鑫律師

葉智超律師

相 對 人 臺銀綜合證券股份有限公司

法定代理人 李樹森

代 理 人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年6月25日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第28號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人應於本院一一二年度重勞上字第二一號確認僱傭關係等事件終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月於每月一日給付抗告人新臺幣壹拾萬參仟柒佰伍拾柒元。

聲請及抗告費用由相對人負擔。

理 由

一、本件抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國100年8月1日起任職於相對人新竹分公司擔任經理兼任受託買賣主管，每月工資為新臺幣（下同）10萬0,736元。相對人於110年8月2日指控伊違反相對人客戶資料調閱辦法，要求一天之內提出說明，復於110年8月3日將伊降調為新竹分公司高級襄理，又於110年8月9日通知伊列席110年8月10日110年第3次人事評議委員會，再於110年8月13日對伊為停職通知並記2大過予以免職。伊對此申請複核及再複核均遭駁回，相對人於111年1月4日對伊為免職確定通知。然相對人將伊降調為新竹分

01 公司高級襄理，違反調動五原則，且解僱有違最後手段性原
02 則。又伊受相對人指揮負責服務桃竹苗地區客戶，就奇唯單
03 機系統（下稱系爭系統）得以查詢客戶資料之權限僅限於新
04 竹分公司所經營之客戶，不及財政部所屬國安基金、政府基
05 金，伊任職期間亦未經手上開機密資料，且相對人將伊降調
06 時已解除使用系爭系統查詢客戶資料之權限，根本不可能對
07 相對人造成不可預期之危害。另勞工之經濟狀況如何本即非
08 勞動事件法第49條定暫時狀態處分所應審酌之要件，在勞工
09 有勝訴之望之情況下，僅得審酌雇主「繼續僱用是否有重大
10 困難」之要件。再者，相對人已就兩造間之確認僱傭關係存
11 在等事件（下稱本案訴訟）提起三審上訴，在未能預知何時
12 終結之情況下，益徵伊有回任相對人以繼續維持技能及職場
13 競爭力之必要性，況相對人並無繼續僱用伊之困難。故依勞
14 動事件法第49條第1項規定，聲請為繼續僱用及給付工資之
15 定暫時狀態處分，詎原裁定駁回伊之聲請，爰依法提起抗
16 告，請求將原裁定廢棄，改命相對人應自本案訴訟確定前繼
17 續僱用伊，並按月於每月1日給付伊10萬3,757元（即依據抗
18 告人遭免職時之職等所對應之112年度薪資數額）等語。

19 二、相對人則抗辯稱：抗告人於109年12月1日至110年7月14日
20 間，違規查詢客戶交易資料達數百次之多，此經伊調查屬
21 實，亦經上級主管機關財政部以再複核決定書肯認，及由金
22 融監督管理委員會對伊為糾正與裁處24萬元罰鍰，該糾正函
23 與裁處書均認定抗告人確實有非因執行業務需求調閱客戶資
24 料之情事。又本案訴訟一審判決認定伊終止勞動契約合法有
25 據，抗告人上訴後雖經本院廢棄部分改判抗告人勝訴，然伊
26 已依法提起上訴，尚未確定。另本案訴訟二審判決主文有諭
27 知抗告人可免供擔保假執行，對於抗告人之權益已有足夠之
28 保障，自無再為定暫時狀態處分之必要。且目前新竹分公司
29 經理已有他人赴任，顯無原職提供抗告人復職，是如命伊繼
30 續僱用抗告人確實有重大困難。故抗告人並未釋明雇主繼續
31 僱用非顯有重大困難及勞工有持續工作以維持生計之強烈需

01 求，本件顯無定暫時狀態處分之必要，原裁定駁回抗告人之
02 聲請，核無違誤，抗告人提起本件抗告，應予駁回等語。

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，得依勞工之聲請，為
05 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
06 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，
07 勞工為本件聲請時，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續
08 僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「雇主繼續僱用顯
09 有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接
10 受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。

11 四、經查：

12 (一)關於抗告人就本案訴訟是否有勝訴之望部分：

13 抗告人主張伊自100年8月1日起受僱於相對人，擔任新竹分
14 公司經理兼任受託買賣主管，每月工資為10萬0,736元（112
15 年版薪給表顯示薪資等級為每月10萬3,757元），相對人以
16 伊違反相對人公司客戶資料調閱辦法為由，依相對人職員獎
17 懲要點第9點第5款及第12點記伊2大過暨免職，並不合法，
18 伊已提起本案訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求
19 相對人按月給付薪資，尚未確定等情，業據提出本案訴訟即
20 本院112年度重勞上第21號民事判決為證（見原法院卷第17至
21 39頁）。則抗告人就其前開主張，尚待本案訴訟調查證據以
22 為審認，兩造間僱傭關係是否存在及抗告人相關給付請求有
23 無理由，尚有爭議，堪認抗告人就本案訴訟有相當程度之勝
24 訴可能性已為釋明。至於相對人是否合法終止系爭勞動契約
25 等節，核屬本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審
26 究。

27 (二)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

28 1.抗告人主張相對人之資本總額達30億元，繼續僱用伊非有重
29 大困難等情，業據提出經濟部工商登記公示資料為憑（見原
30 法院卷第41、42頁），而抗告人本件請求按月給付工資為10
31 萬3,757元，足認以相對人之財力、規模相較於繼續僱用抗

01 告人之支出，並無造成相對人經濟上負擔及危害其企業存續
02 或其他相類情形，堪認抗告人就相對人繼續僱用抗告人非顯
03 有重大困難乙節，已為相當之釋明。

04 2.相對人雖辯稱：兩造已無勞資信任關係可言，如准抗告人復
05 職，明顯鼓勵違法行為，且新竹分公司經理已有他人赴任，
06 無原職可供抗告人復職，伊繼續僱用抗告人顯有重大困難云
07 云。經查相對人發現抗告人違反規定擅自調閱客戶資料後，
08 於110年8月3日將抗告人自新竹分公司經理調職為高級襄
09 理，為兩造於本案訴訟中所不爭執（見本院112年度重勞上
10 字第21號判決第16、17頁、即原法院卷第32、33頁），足見
11 相對人仍得以提供與抗告人職能相當工作之方式，繼續僱用
12 抗告人，並可輔以工作規則或其他適法之管理手段指揮、監
13 督抗告人提供勞務，尚無從據此認定相對人將因繼續僱用抗
14 告人而遭受不合理之經濟上負擔及存續上危害。相對人復未
15 能釋明繼續僱用抗告人有何可能造成不可期待其接受之經濟
16 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。是相對人於此
17 所辯，實難憑採。

18 3.相對人另辯稱：抗告人任職相對人公司時月薪高達10餘萬
19 元，薪資已累積相當之成果，並於遭免職後隨即在他處任職
20 數月之久，可認其學識、經歷可再謀取新職，難認有無法維
21 持基本生活需要或蒙受無法回復損害之虞云云。惟按勞動事
22 件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處
23 分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇
24 主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未
25 陷於困難而否定勞工此項權利。故相對人前開抗辯，亦不可
26 採。

27 4.相對人又辯稱：本案訴訟二審判決主文有諭知抗告人可免供
28 擔保假執行，對於抗告人之權益已有足夠之保障，自無再為
29 定暫時狀態處分之必要云云。然假執行及定暫時狀態處分之
30 制度、目的有別，且本案訴訟二審判決主文諭知得假執行之
31 範圍（見原法院卷第17至18頁）與本件聲請定暫時狀態內容

01 並不一致（如兩造僱傭關係是否存在等部分），自不能以本
02 案訴訟二審判決已有諭知假執行為由，即逕謂本件無勞動事
03 件法第49條第1項規定適用，相對人此部分所辯，並不足
04 採。

05 五、綜上，抗告人已釋明其就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續
06 僱用非顯有重大困難，則抗告人依勞動事件法第49條第1項
07 規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告
08 人，並按月於每月1日給付其工資10萬3,757元，即屬正當。
09 原裁定駁回抗告人之聲請，尚有未洽。抗告意旨指摘原裁定
10 不當，求予廢棄，為有理由，爰予廢棄改判如主文第二項所
11 示。

12 六、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

13 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
14 勞動法庭

15 審判長法官 邱 琦

16 法官 高明德

17 法官 溫祖明

18 正本係照原本作成。

19 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
20 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
21 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

22 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
23 書記官 林虹雯