

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第60號

抗 告 人 陳銘哲

代 理 人 楊筑鈞律師

相 對 人 香港商標達國際汽車有限公司台灣分公司

法定代理人 佟德望

代 理 人 彌勇慈律師

上列抗告人因與相對人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年6月19日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第14號所為裁定提起抗告，並追加聲請，本院裁定如下：

主 文

一、原裁定廢棄。

二、相對人於臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第186號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於每月25日給付抗告人新臺幣8萬6633元。

三、聲請及抗告費用由相對人負擔。

理 由

壹、程序部分：

一、按民事事件，涉及香港或澳門者，類推適用涉外民事法律適用法（下稱涉民法）。法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。香港澳門關係條例第38條前段、涉民法第20條第1項分別定有明文。查相對人係依香港公司法設立登記之法人，有商工登記公示資料查詢服務外國公司基本資料可參【見臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）114年度勞訴字第186號影卷（下稱本案卷）第25至29頁、第49至51頁】，具有涉外因素，為涉及香港之涉外民事事件。又依抗告人所提出之聘僱合約第17條約定以中華民國法律為準據法（見本案卷第35頁），則本件自應適用我國法，先予敘明。

01 二、次按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷
02 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
03 抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見
04 機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告事件，亦有準
05 用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2
06 項規定即明。查抗告人聲請本件定暫時狀態之處分，經原法
07 院裁定駁回，抗告人不服原裁定，提起抗告，並提出民事抗
08 告暨變更聲明狀、民事抗告補充理由狀（見本院卷第13至2
09 3、75至78頁），相對人亦提出答辯狀（見本院卷第53至56
10 頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘
11 明。

12 三、又按抗告，除本編別有規定外，準用第3編第1章之規定，民
13 事訴訟法第495條之1第1項定有明文。又訴之變更或追加，
14 非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或
15 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，亦為民事訴訟法第
16 446條第1項但書、第255條第1項第2、3款所明定。抗告人
17 於原法院請求相對人應於臺北地院114勞訴字第186號確認僱
18 傭關係等事件（下稱本案訴訟）判決確定前應繼續僱用抗告
19 人，並按月於當月25日給付抗告人新臺幣（下同）7萬2400
20 元等語。嗣於本院請求相對人應於本案訴訟判決確定前按月
21 給付8萬6633元（見本院卷第13、75頁），經核抗告人於本
22 院追加逾7萬2400元聲請部分，係基於依勞動事件法（下稱
23 勞事法）第49條規定為給付工資之定暫時狀態處分權利行使
24 所生爭執，其基礎事實同一，且為擴張工資請求之聲明，依
25 上開規定，其追加應予准許。

26 貳、實體部分：

27 一、抗告人聲請及抗告意旨略以：抗告人自民國111年10月3日起
28 受僱於太古汽車集團（下稱太古集團），並與太古集團旗下
29 之香港商運通汽車有限公司簽立聘僱合約，於113年7月1日
30 依太古集團指示調派至相對人處擔任數位轉型暨資訊部數位
31 開發課主任職務，負責搜尋引擎系統及AI應用程式開發之相

01 關業務，現每月薪資7萬2200元及伙食津貼2400元，共計7萬
02 4600元，依聘僱合約第5條(1)約定保證月薪14個月，前12個
03 月每月7萬4600元，第13、14個月以本薪7萬2200元計算，於
04 次年1月給付，換算每月薪資為8萬6633元【計算式： $(74600$
05 $\times 12 + 72200 \times 2) \div 12 = 86633$ 】。詎相對人於113年月12月間突告
06 知抗告人太古集團有業務減縮之情形將進行裁員，及於114
07 年1月14日以電子郵件通知依勞動基準法第11條第4款事由終
08 止聘僱合約。惟相對人並未舉證有何業務性質變更及減少勞
09 工之必要，且未盡安置前置義務，復仍在招募勞工，其終止
10 聘僱合約並不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在。抗告人寄
11 發存證信函給相對人表示欲繼續提供勞務，未獲置理，已提
12 起本案訴訟。而抗告人為家庭經濟支柱，尚有子女須扶養，
13 相對人非法解僱，將使抗告人生活困頓，無法維持。且相對
14 人解僱不合法，抗告人已提出本案訴訟暨相關事證，可認抗
15 告人就非顯無勝訴之望已盡釋明責任。又相對人為在我國境
16 內營運資金為2億元，為跨國知名汽車品牌之經銷商，更為
17 深耕臺灣市場逾40年之太古集團成員，資力雄厚，如繼續僱
18 用抗告人，並不會造成相對人經濟上之負擔。再勞事法第49
19 條涉及工作權與人格權之保障，縱認抗告人生活未陷於困
20 難，亦不得否定抗告人此項權利。爰依勞事法第49條第1項
21 之規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗
22 告人，並按月於當月25日給付抗告人8萬6633元之定暫時狀
23 態處分。原裁定駁回抗告人聲請，抗告人不服，提起抗告，
24 聲明廢棄原裁定等語。

25 二、相對人則以：相對人因已無必要聘任SEO工程師始資遣抗告
26 人，且抗告人在本案訴訟中主張其有資訊安全專業，相對人
27 應給予適當時期訓練後讓其轉任資訊安全人員，則該職務怎
28 可能不接觸公司機密資訊。抗告人無視公司對於各項職務應
29 聘人員專長與學經歷等要求之門檻，爭執公司內部有適合調
30 任之職位；且僅以公司員工名額較多，泛指有適合職務可供
31 任職，罔顧公司營業項目與人員聘任之業務考量，則其無法

01 對於企業團體組織架構規劃認同公司策略與佈局，相對人難
02 以繼續聘用。又抗告人應有資力給付生活費用，且有於訴訟
03 期間暫覓其他工作獲取報酬之能力，縱相對人未按月繼續給
04 付薪資，亦難謂抗告人有無法維持基本生活需要，或蒙受無
05 法回復損害之虞。另相對人因與抗告人間存在爭議，為求公
06 司業務或機密資訊安全無虞，已將抗告人可接觸公司機密之
07 相關電腦權限均已暫停，若勉為僱用，亦不可期待相對人放
08 心開放相關權限供抗告人使用，則抗告人在無法接觸公司伺
09 服器系統之情形下，如何能順利完成符合其薪資結構或經其
10 同意重新為安置之工作項目，相對人繼續僱用抗告人顯有重
11 大困難，及營運阻礙相較抗告人若真有不能維持生計之經濟
12 上損害而言，實屬過重。故抗告人就定暫時狀態處分請求之
13 必要性未充足釋明，不應准許，應予駁回等語，資為抗辯。

14 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
15 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
16 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞事法第49條第1
17 項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通常有持
18 續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭
19 關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可
20 能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱
21 用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，又此
22 項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第
23 538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於
24 具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之
25 處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。又
26 勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞事法第49條
27 第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用
28 非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，係指法院就某
29 項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證
30 明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確
31 信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第58

01 5號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要
02 旨參照)。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用
03 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
04 危害或其他相類之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁定
05 意旨參照)。

06 四、經查：

07 (一)關於抗告人是否就本案訴訟有勝訴之望為釋明：

08 抗告人主張伊於113年7月1日依太古集團指示調派至相對人
09 處擔任數位轉型暨資訊部數位開發課主任職務，負責搜尋引
10 擎系統及AI應用程式開發之相關業務，現月薪7萬4600元，
11 依聘僱合約第5條(1)約定，前12個月每月7萬4600元，第1
12 3、14個月以本薪7萬2200元計算，於次年1月給付，換算每
13 月薪資為8萬6633元。詎相對人於113年12月間突告知有業
14 務減縮之情形將進行裁員，及於114年1月14日以電子郵件通
15 知依勞動基準法第11條第4款事由終止僱傭契約。惟相對人
16 並未舉證有何業務性質變更及減少勞工之必要，且未盡安置
17 前置義務，復仍在招募勞工，其終止僱傭契約並不合法，兩
18 造間僱傭關係仍繼續存在，並向原法院提起本案訴訟，依勞
19 事法第49條第1項、第2項規定聲請本件定暫時狀態處分裁定
20 等情，業據抗告人提出集團內公司調動暨職務調動同意書、
21 解雇通知、114年1月員工薪資單等件為參(見本案卷第37至
22 40頁、第115頁)，並經依職權調閱本案訴訟卷宗核閱無
23 訛，堪認抗告人已就本案訴訟非無勝訴之望為釋明。至於抗
24 告人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬
25 本案訴訟之實體爭執，並非本件保全程序所得審究。相對人
26 辯稱其確因業務性質變更而不再就線上汽車銷售網站進行推
27 廣，始決定僅留用前後台各1名工程師，不再留用SEO工程
28 師，方才資遣抗告人等語，尚不能動搖前揭抗告人就本案訴
29 訟有勝訴之望已釋明之判斷。

30 (二)相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

31 1.所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成

01 不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相
02 類之情形。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上
03 自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受
04 有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其
05 社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭
06 關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕
07 謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇
08 主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就
09 本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱
10 用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院11
11 2年度台抗字第239號裁定意旨參照）。

12 2. 抗告人主張其為家中經濟支柱，倘無薪資收入，家庭將陷入
13 困境，名下帳戶現雖有存款餘額共14萬0651元，然以臺北市
14 每人平均支出3萬4952元，抗告人之存款僅能維持4個月，何
15 況配偶現懷有身孕，尚須支付後續懷孕期間及月子中心等費
16 用，反觀相對人為知名國際企業，在台境內營運資金為2億
17 元，規模強大，繼續僱用伊顯無重大困難等情，業據其提出
18 經濟部商工登記公示資料查詢表、太古集團網站截圖、104
19 人力銀行網站相對人介紹資料、抗告人之渣打國際商業銀
20 行、中國信託商業銀行、國泰世華商業銀行活期存款查詢、
21 帳戶存摺、財政部高雄國稅局綜合所得稅核定通知書（112
22 年度申報核定）、孕婦健康手冊、行政院主計總處家庭收支
23 調查為憑（見本案卷第49至51頁、本院卷第33至49頁、第79
24 至87頁）。又本件係屬勞事法第49條第1項所定繼續僱用及
25 給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存
26 在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應
27 准許，尚不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。
28 是相對人辯稱抗告人應有資力給付生活費用，且有於訴訟期
29 間暫覓其他工作獲取報酬之能力，縱相對人未按月繼續給付
30 薪資，亦難謂抗告人有無法維持基本生活需要，或蒙受無法
31 回復損害之虞等語，並非可採。況且，參諸抗告人所提自身

01 112年度綜合所得稅申報所得資料（見本院卷第37至42
02 頁），可知抗告人主要之收入來源均為任職於相對人期間之
03 薪資所得，則抗告人倘喪失此份薪資收入，對其生活應會產
04 生重大影響，則抗告人主張如未准予本件定暫時狀態處分，
05 將致其生計發生重大困難，亦非無據。是以，相對人既屬具
06 相當規模之公司，而抗告人本件請求按月給付工資為8萬663
07 3元，以相對人之財力相較於繼續僱用抗告人之支出，尚無
08 造成相對人經濟上負擔及危害其企業存續或其他相類情形，
09 其繼續僱用抗告人自未造成不可期待其接受之經濟上負擔。
10 堪認抗告人就相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難乙節，
11 以為相當之釋明。

12 3. 雖相對人辯稱其業務性質變更係因公司不再就線上汽車銷售
13 網站進行推廣，抗告人原負責網站數據流量分析，並非業務
14 緊縮後需用之人力，始為資遣，已無職位可供安置等語乙
15 事。然抗告人於113年7月1日經調任為數位轉型暨資訊部數
16 位開發課主任乙職，具有資安執照，且相對人及所屬太古集
17 團尚有持續在求職網站招募與抗告人職務專業技能相當之系
18 統分析師、軟體工程人員等，有集團內公司調動暨職務調動
19 同意書及抗告人所提資安證書、104網站列印資料可參（見
20 本案卷第37頁、第53至55頁、第127頁），故相對人非無法
21 以提供與相對人原從事職務相當工作之方式，繼續僱用抗告
22 人。至相對人另以：因兩造存有訴訟爭議，為求公司業務或
23 機密資訊安全無虞，已將抗告人可接觸公司機密之相關電腦
24 權限均已暫停，若勉為僱用，亦不可期待相對人公司放心開
25 放相關權限供抗告人使用，則抗告人在無法接觸公司伺服器
26 系統之情形下，如何能順利完成聘僱契約內所載符合其薪資
27 結構或經其同意重新勉為安置之工作項目等語，然此屬相對
28 人主觀臆測之詞，難認可採。本院衡諸上情，認相對人因本
29 件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付抗告人薪資損害，及調
30 整抗告人原有職位或有不便，然顯較抗告人因受相對人解僱
31 所受損害為小，故相對人就繼續僱用抗告人並無重大困難。

01 是相對人前揭所辯，亦難憑採。

02 (三)基此，抗告人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用抗
03 告人非顯有重大困難為相當釋明之情，則認抗告人請求相對
04 人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月給付
05 抗告人8萬6633元，為有理由，應予准許。

06 五、綜上，抗告人依勞事法第49條第1項規定，於原法院請求及
07 於本院追加請求相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用
08 抗告人，並自本裁定送達相對人之翌日起，按月於每月25日
09 給付抗告人8萬6633元，為有理由，應予准許。原裁定駁回
10 抗告人聲請，尚有未洽，抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢
11 棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。

12 六、據上論結，本件抗告及追加聲請均為有理由，爰裁定如主
13 文。

14 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

15 勞動法庭

16 審判長法官 黃雯惠

17 法官 戴嘉慧

18 法官 林佑珊

19 正本係照原本作成。

20 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
21 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
22 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

23 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

24 書記官 蕭毓婷