

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第65號

抗 告 人 鑫蘊林科技股份有限公司

法定代理人 謝源寶

代 理 人 葉建廷律師

黃品瑜律師

林曉琪律師

相 對 人 徐筱佳

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年8月7日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第21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、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，於定暫時狀態處分裁定之抗告事件，亦有準用，民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定分有明文。查相對人聲請本件定暫時狀態處分，經原法院裁定抗告人應於原法院114年度重勞訴字第36號請求確認僱傭關係存在等事件（下稱本案訴訟）終結確定前，繼續僱用相對人，並按月給付相對人新臺幣（下同）11萬元，另駁回相對人其餘聲請。抗告人不服，提起抗告，並提出民事抗告狀、民事抗告補充理由狀、民事抗告補充理由(二)狀、民事抗告補充理由(三)狀（見本院卷第15頁至32頁、135頁至140頁、167頁至189頁、421頁至431頁），相對人亦提出民事答辯狀、民事答辯(二)狀、民事答辯(三)狀、民事答辯(四)狀、民事答辯(五)

01 狀（見本院卷第85頁至92頁、241頁至248頁、333頁至338
02 頁、375頁至382頁、433頁至436頁）而為陳述，是本件裁定
03 前已有賦予兩造陳述意見之機會，合於前揭規定，先予敘
04 明。

05 二、相對人於原法院之聲請意旨略以：相對人自民國113年11月1
06 1日起任職於抗告人，擔任抗告人之HR Manager（人資經
07 理），負責處理人資相關事務，管理人資部門之新進員工，
08 每月薪資為11萬元（下稱系爭勞動契約）。惟相對人入職
09 後，發現抗告人並未賦予相對人人資部門職員之管理權限，
10 人資部門新進職員由抗告人之技術長親自交辦工作，並對技
11 術長負責。為免權責劃分不清，相對人於113年12月間向抗
12 告人之技術長要求變更職稱為Senior HR Business Partner
13 （資深人資夥伴），方符相對人之實際權責範圍，避免同儕
14 誤認新進職員由相對人管理、對相對人負責，亦經抗告人技
15 術長將相對人職稱變更為HR Sr. Specialist Operation（人
16 資資深專員）。詎相對人於114年1月17日會議中突遭抗告人
17 業務部門主管片面通知終止系爭勞動契約，並關閉相對人公
18 司系統權限、更改相對人帳號密碼，相對人以電子郵件通知
19 有意願繼續前往公司上班，抗告人仍拒絕受領勞務，嗣於兩
20 造勞資爭議調解時，復以相對人拒絕擔任人資經理為由，主
21 張終止系爭勞動契約。惟抗告人並未提出相對人不適任之相
22 關事證，既無進行考核，亦未曾向相對人表示改善事項，抗
23 告人終止系爭勞動契約顯然違法，相對人所提本案訴訟應有
24 勝訴之望。又抗告人公司目前仍正常營運，且於104人力銀
25 行網站招募「人資專員」，顯見抗告人繼續僱用相對人並無
26 重大困難。反觀相對人突遭解僱，至今未有穩定合適之工
27 作，對經濟及生活有重大影響，相較於抗告人於本案訴訟終
28 結或確定前繼續僱用相對人，雖受有暫時給付相對人工資之
29 不便，然得以受領之勞務予以彌補，所受不利益應甚少於相
30 對人勞務請求之損害，本件實有定暫時狀態假處分之必要等
31 語。爰依勞動事件法（下稱勞事法）第49條第1項規定，聲

明請求：抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人11萬元【相對人於原法院其餘聲請經駁回部分（即請求抗告人按月為相對人繳納健保費用1,708元、勞保費用1,145元，及按月提繳6,606元至相對人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶）未據聲明不服，業已確定，非本院審理範圍】。

三、抗告人抗告意旨略以：兩造簽訂系爭勞動契約時，有約定自113年11月11日起至114年2月11日止之3個月試用期，然相對人於試用期間，竟屢次向抗告人要求變更職稱、調整職務內容或降低職級，到職工作1個月即表明離職之意，並拒絕帶領或管理人資部門新進職員，惡意出言譏諷其他同仁。抗告人整體評估相對人之表現後，認相對人有勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款無法勝任工作之情，未通過試用期標準，決定於114年1月30日試用期間內終止系爭勞動契約，試用期亦無解僱最後手段性原則或預告期間之適用，相對人提起本案訴訟應無勝訴之望。又抗告人目前已無相當職位之職缺可供安置相對人，近2年之營運亦為虧損狀態，且相對人嗣後挾怨報復向臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）申訴抗告人，兩造間之信賴關係業已破裂，抗告人雖遵從原裁定意旨讓相對人自114年8月25日起返回任職並按月給付薪資，然相對人與抗告人人資長討論工作內容時頻繁情緒化發言，拒絕溝通與完成工作，寄發語帶威脅之電子郵件，動輒表示將再提出勞動檢舉，使抗告人不堪其擾，如繼續僱用相對人，將對抗告人之公司營運與職場秩序產生嚴重負面影響，是抗告人繼續僱用相對人實有重大困難。另抗告人有依法給付資遣費，相對人應有資力得支持其生活開銷至應徵到下一份工作，其所有財產是否已不足維持生活仍有疑問，且其故意消極不繼續求職，相對人應無於抗告人處持續工作以維持生計及自我實現之強烈需求等語。爰提起本件抗告，並聲明：(一)原裁定不利抗告人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，相對人於原法院之聲請駁回。

01 四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
03 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞事法第49條第
04 1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，通常
05 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
06 僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝
07 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
08 序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上
09 之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及
10 競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌勞
11 動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項
12 所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應就個案
13 具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其
14 繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院113年度
15 台抗字第819號裁定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80
16 條第2項規定，勞工為勞事法第49條之聲請，就其本案訴訟
17 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。
18 再按所謂釋明，係使法院就某事實之存否，得到大致如此之
19 薄弱心證為已足，與證明係當事人提出之證據方法，足使法
20 院產生堅強心證，可以確信其主張為真實者，尚有不同（最
21 高法院111年度台抗字第1077號裁定意旨參照）。而所謂雇
22 主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用勞工可能造成不可
23 期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之
24 情形（最高法院113年度台抗字第418號裁定意旨參照）。

25 五、經查：

26 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

- 27 1.相對人主張其自113年11月11日起任職於抗告人，擔任抗告
28 人之人資經理，抗告人於114年1月30日以勞基法第11條第5
29 款規定為由違法終止系爭勞動契約，其已對抗告人提起本案
30 訴訟等情，業經本院調閱本案訴訟電子卷宗核閱其確已檢附
31 相關證據起訴，相對人復提出系爭勞動契約、兩造勞資爭議

01 調解紀錄、離職證明書在卷可稽（見原法院卷第11至21
02 頁），而本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之
03 結果，堪認相對人就本案訴訟非無勝訴之望已為釋明。

04 2. 抗告人雖辯稱相對人於試用期間即拒絕履行其主管職之職
05 務，並出現各式越權、脫序行為，並在職1個月即有離職之
06 意思，抗告人於綜合評估後認定相對人無法勝任工作，且試
07 用期內不應嚴格檢視解僱之標準，解僱應屬合法等語。然定
08 暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相
09 對人之聲請是否符合勞事法第49條第1項規定之要件為審
10 酌，相對人既已釋明抗告人解僱合法性之疑義，即於本案訴
11 訟有勝訴之望。至抗告人解僱是否合法，是否因於試用期內
12 解僱而放寬解僱標準等情，屬本案訴訟實體爭議問題，仍須
13 經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果，
14 非本件定暫時狀態處分所須審究，則抗告人上開所辯，尚非
15 可採。

16 (二)關於抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

17 1. 查抗告人公司之資本總額為10億元、實收資本額為6億4,712
18 萬元，迄今仍在104人力銀行網站持續招募包含「人資專
19 員」在內之眾多職缺，有相對人提出之經濟部商工登記公示
20 資料、104人力銀行網站截圖在卷可稽（見原法院卷第213
21 頁、23至26頁），足徵抗告人屬具相當規模、資金龐大之企
22 業。而相對人之月薪為11萬元，亦有錄用通知書可證（見原
23 法院卷第11頁），該薪資與抗告人之資本規模相較，顯非鉅
24 額，應無繼續僱用相對人將造成不可期待抗告人承受之經濟
25 上負擔、危害其存續或其他相類重大困難之情形。據上，
26 堪認相對人就抗告人於本案訴訟審理期間以每月11萬元之薪
27 資繼續僱用相對人非顯有重大困難之情，已為釋明。

28 2. 抗告人雖辯稱：相對人有無故拒絕履行職務等不能勝任工作
29 之行為，復於系爭勞動契約終止後，惡意利用職務上取得之
30 公司內部資訊向北市勞動局申訴抗告人違反就業服務法，經
31 審定申訴不成立，致抗告人付出諸多成本，且相對人依原裁

01 定返回任職後，仍拒絕溝通與完成工作，並動輒聲稱要再提
02 出勞動檢舉，兩造間之信賴關係已破裂而無從回復，如繼續
03 僱用相對人將嚴重影響公司營運及內部管理紀律等語，並提
04 出兩造間之電子郵件、線上視訊工作會議之錄影光碟及譯文
05 等件為憑（見本院卷第207頁、209頁、211頁至238頁）。惟
06 縱有抗告人所稱相對人之工作態度不當或惡意提出勞動檢舉
07 等情事，此等關於勞務給付之內容及方法等事項，抗告人非
08 不得以工作規則或其他適法之管理手段指揮、監督相對人，
09 難認業已達到危害抗告人企業存續或其他相類之情形。

10 3.抗告人復辯稱：相對人正值壯年且具有人資專業與工作經
11 驗，卻因本案訴訟而故意消極不繼續求職，相對人之所有財
12 產是否已不足維持生活仍有疑問，對於其經濟與自我實現應
13 無急迫性云云。然按勞事法第49條第1項之規範旨趣非僅暫
14 時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以
15 維持其職業上技能及競爭力，該條所定繼續僱用及給付工資
16 之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有
17 勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不
18 得以勞工生活未陷於困難而否定勞工有此項權利。

19 4.至抗告人辯稱已有招募他人擔任人資長、人資經理，且113
20 年度之累積虧損金額為3億7,855萬1,000元，已逾實收資本
21 額50%等情，並提出錄用通知書（見原法院卷第149、151
22 頁）及抗告人113、112年度之個體財務報告暨會計師查核報
23 告為憑（見抗告人所提抗證7第6頁，置於本院卷證物袋
24 內）。惟由上述相對人所提抗告人於104人力銀行網站之招
25 募資料，可知抗告人並未因虧損而有減少勞工之需要，亦可
26 見暫時繼續僱用相對人，並未造成不可期待抗告人接受之經
27 濟上負擔。況衡以抗告人縱因本件定暫時狀態處分，有暫時
28 給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較
29 於相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，
30 輕重仍屬有別。是抗告人上開所辯，亦無可採。

31 5.抗告人另執最高法院109年度台抗字第1134號裁定、111年度

01 台抗字第200號裁定意旨，認兩造間信賴基礎薄弱，相對人
02 亦無釋明其有持續在抗告人處工作以維持生計之強烈需求，
03 實無要求抗告人於本案訴訟期間，增設無實益之職位暫時僱
04 用相對人之理云云。惟被上訴人所舉裁定之基礎事實，係涉
05 及勞工經聘任為保險業務員、銀行之分行經理人，其等之工
06 作均兼具公益性質，竟有詐領保險金、違規銷售超出客戶風
07 險屬性之金融商品等行為，破壞保戶、金融消費者對保險公
08 司及銀行之信賴，依企業營業之特性與勞工之工作性質，繼
09 續僱用將對企業營運產生嚴重干擾之情形，與本件相對人係
10 擔任抗告人內部之人資相關職務不同，自無從比附援引，則
11 抗告人據此而為主張，即難憑採。

12 (三)基此，相對人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用非顯
13 有重大困難已為相當之釋明，且衡量相對人未獲繼續僱用所
14 受之損害，與抗告人繼續僱用所受之不利益程度，認抗告人
15 於本案訴訟終結前，繼續僱用相對人，並按月給付工資，為
16 有理由，應予准許。

17 六、綜上所述，相對人已釋明就本案訴訟有勝訴之望，且抗告人
18 繼續僱用相對人顯無重大困難，則原裁定准許相對人聲請抗
19 告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給
20 付相對人11萬元之定暫時狀態處分，尚無不合。抗告意旨指
21 摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回抗告。

22 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 22 日

24 勞動法庭

25 審判長法 官 黃雯惠

26 法 官 林佑珊

27 法 官 宋泓璟

28 正本係照原本作成。

29 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
30 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
31 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 23 日

02 書記官 簡素惠