

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第80號

抗 告 人 袁照晶

代 理 人 許惠月律師

孫澄晴律師

相 對 人 康霈生技股份有限公司

法定代理人 徐奎暉

代 理 人 李宗憲律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年9月30日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第50號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人於臺灣臺北地方法院一一四年度重勞訴字第八十五號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱傭抗告人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於次月五日給付抗告人新臺幣貳拾柒萬元，暨按年於每年三月三日給付新臺幣壹佰零捌萬元，另按月提繳新臺幣玖仟元至抗告人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

聲請及抗告費用均由相對人負擔。

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，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀勞動事件法第15條準用民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人對原裁定不服提起本件抗告，已提出民事抗告狀、抗告理由(二)至(六)狀（見本院卷第11-104頁、第217-344頁、第443-460頁、第463-475頁、第529-532頁），經本院通知相對人表示意見後（見本院卷第111、345、461頁），相對人亦提出民事抗告答辯狀

01 (一)、(二)、(三) (見本院卷第113-207頁、第349-441頁、第499-
02 527頁)，是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合
03 先敘明。

04 二、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國113年3月4日起受僱
05 於相對人，擔任事業開發部兼任公共事務部副總經理，月薪
06 新臺幣（下同）27萬元，並保障年薪16個月，另有約定其他
07 股權條件（下稱系爭勞動契約）。伊與相對人董事長徐壘
08 暉、執行長凌玉芳雖曾於114年5月19日視訊會議過程中產生
09 誤會，致伊萌生辭意，遂於翌日提出辭職，然經徐壘暉、凌
10 玉芳多次慰留後，已於同年月23日化解誤會，並確認系爭勞
11 動契約存續且勞動條件不變。詎相對人竟於114年6月25日片
12 面寄發「離職生效日通知」電子郵件，以伊曾於114年5月20
13 日主動提出辭職為由，預告系爭勞動契約將於114年7月15日
14 終止，伊遂於114年6月30日委請律師寄發存證信函要求恢復
15 職務，然相對人拒絕受領伊勞務之提供。伊訴請確認僱傭關
16 係存在等事件，業經原法院於115年2月25日以114年度重勞
17 訴字第85號判決確認兩造間僱傭關係存在（下稱本案訴
18 訟）；而相對人資本額高達10億元，組織團隊龐大、員工人
19 數逾50人，且已掛牌上市，財務結構健全，營運穩定成長，
20 迄今仍持續招募新人，相對人如以原職繼續僱用伊，顯無重
21 大困難。爰依勞動事件法第49條第1、2項規定聲請定暫時狀
22 態處分等語。並聲明：(一)原裁定廢棄。(二)相對人於本案訴訟
23 終結確定前，應繼續僱傭伊，並自本裁定繕本送達相對人翌
24 日起，按月於次月5日給付27萬元；暨按年於每年3月3日給
25 付108萬元；另按月提繳9000元至伊設於勞動部勞工保險局
26 之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。

27 三、相對人則以：抗告人向伊表示工作很不愉快，以後在生技界
28 絕無可能與伊共存，公司所屬臨床等機密資訊絕不會透露，
29 但除此之外，請勿期待等語，並一再以辭職相脅，於半年內
30 三度主動請辭，以達其索求升職加薪或較佳股票條件之目
31 的，可見兩造於僱傭關係存續期間多次發生衝突，信賴關係

嚴重破裂，致生伊管理營運之困擾。實則抗告人早已向美國外商藥廠談好任職條件，並無在伊公司續任之意，僅係因留任至114年9月後，滿足任職1年半之條件，得以每股6元之低價承購伊公司股票。且抗告人有美國房產及高額股票，其財力豐沛，並無經濟、生活陷於窘迫之情事，故無定暫時狀態假處分之必要性及急迫性。另抗告人離職後，其原所屬之企業發展部門（Company Development）業因營運策略調整而予以裁撤，現已無「美國在地工作人員」之編制及需求，目前職缺均需在臺灣打卡上下班，並無適合抗告人之職缺。況抗告人在無法與伊共存之報復心態下，實難期待抗告人會作出有利於伊之決策及行為，若伊繼續僱傭抗告人，將造成不可預期之重大營運風險，顯有重大困難等語置辯。並聲明：（一）抗告駁回。（二）如准許本件聲請，請准相對人供擔保後撤銷或免為定暫時狀態處分。

四、按勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認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訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。因於勞動事件法第49條第1項規定：勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。本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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。惟勞動事件法第49條第2項規定：第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。蓋第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益衡量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝

01 訴之望已具備優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要
02 性，雇主應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，
03 不必再審查其他要件。又依民事訴訟法第538條之4準用第53
04 6條第1項規定，定暫時狀態處分所保全之請求，得以金錢之
05 給付達其目的，法院始得於裁定內記載債務人供所定金額之
06 擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分。勞動事件法第49條之規
07 範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使
08 勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作
09 權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請
10 求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保
11 後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673
12 號裁定意旨參照）。

13 五、經查：

14 (一)抗告人自113年3月4日起受僱於相對人，擔任事業開發部兼
15 任公共事務部副總經理，月薪27萬元，並保障年薪16個月，
16 嗣相對人於114年6月25日寄發「離職生效日通知」電子郵
17 件，預告系爭勞動契約將於114年7月15日終止；然抗告人訴
18 請確認僱傭關係存在等事件（即本案訴訟），業經原法院於
19 115年2月25日以114年度重勞字第85號判決確認兩造間僱傭
20 關係存在等情，有卷附本案訴訟第一審判決可稽（見本院卷
21 第481-498頁、第511-527頁）。揆諸前揭說明，本案訴訟第
22 一審判決既已確認兩造間僱傭關係存在，即可認抗告人有勝
23 訴之望已具備優越蓋然性，足認抗告人有受權利暫時保護之
24 必要性，相對人應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之
25 危險，不必再審查其他要件。準此，抗告人依勞動事件法第
26 49條第2項規定，聲請本件定暫時狀態處分（見本院卷第480
27 頁），核無不合，應予准許。

28 (二)相對人雖辯稱本案訴訟第一審判決已准許抗告人假執行，其
29 效力及功能已實質滿足本件假處分之請求，而無再為定暫時
30 狀態處分之必要云云。惟假執行與定暫時狀態處分之制度有
31 別，抗告人固可持本案訴訟第一審判決聲請假執行，相對人

亦可依該判決主文第6項，預供擔保免為假執行；且勞動事件法第49條之定暫時狀態處分，乃係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分；至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（立法理由參照）；核與民事訴訟法第390條規定在債權人若聲明判決確定前，不為執行，恐受難以抵償或難於計算之損害時，得因其聲明，宣示假執行，以保護債權人之利益（立法理由參照），其目的、性質及要件顯然不同。況依前所述，勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫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維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地，顯與本案訴訟判決准許抗告人假執行之情狀有間。職故，本案訴訟第一審判決雖已准許抗告人假執行，然其效力及功能與定暫時狀態處分不同，自不得因本案訴訟第一審判決已准許抗告人假執行，逕認其無定暫時狀態處分之必要。故相對人此部分所辯，尚非可採。

(三)從而，抗告人所提本案訴訟，業經第一審法院判決兩造僱傭關係存在，應認有定暫時狀態處分之必要。故抗告人依勞動事件法第49條第2項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，即屬有據。又命相對人繼續僱用抗告人，相對人得受領抗告人所提供之勞務對待給付，尚非對相對人之財產有造成難以補償之重大損害，且事涉兩造間人格與經濟上從屬性之重建，抗告人重返職場實現自我之人格利益，顯非相對人以金錢反供擔保足以補償，自無命抗告人供擔保或命相對人反供擔保後得撤銷或免為處分之必要，併

予敘明。

六、綜上所述，抗告人依勞動事件法第49條第2項規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於次月5日給付27萬元，暨按年於每年3月3日給付108萬元，另按月提繳9000元至抗告人之勞退專戶，為有理由，應予准許。原裁定駁回抗告人之聲請，於法尚有未洽。抗告意旨指摘原裁定不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院廢棄原裁定，並裁定如主文第2項所示。

七、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 20 日
勞動法庭

審判長 法 官 郭顏毓

法 官 陳心婷

法 官 陳容蓉

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣1500元。

中 華 民 國 115 年 4 月 20 日

書記官 林桂玉