

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第88號

抗 告 人 張譽耀

代 理 人 蔡晴羽律師

相 對 人 台灣蝶翠詩化粧品股份有限公司

法定代理人 宮崎綠

代 理 人 曾大中律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國114年10月31日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第45號所為裁定提起抗告，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，於定暫時狀態假處分裁定之抗告事件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人聲請本件定暫時狀態之處分，經原法院裁定駁回，抗告人不服原裁定提起抗告，兩造分別提出民事陳述答辯意見狀、民事抗告理由一狀（見本院卷第99至171頁、第185至250頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、聲請及抗告意旨略以：伊自民國112年10月2日起任職於相對人，擔任財務長，約定薪資每月新臺幣（下同）25萬元，保障年薪16個月。伊已對相對人提起訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在等（案列原法院114年度重勞訴字第69號，下稱本案訴訟），有勝訴之望。又相對人為日本知名化粧品品牌DHC於臺灣之分公司，資本總額達6000萬元，其日本母公司並

於112年由極具規模之跨國企業日本歐力士集團收購，雖伊月薪為25萬元，然該薪資額相對於上開相對人之資本額，尚非鉅額，難認相對人繼續僱用伊顯有困難，且相對人於114年5月12日通知伊終止兩造間契約時，未述及伊有何不當行為危害相對人營運，顯見相對人亦可透過受領伊之勞務給付彌補對應之不利益；再者，依財團法人金融聯合徵信中心出具之當事人綜合信用報告，伊至114年6月20日止仍有借款負債2547萬3000元未清償，且有父母須扶養，另伊於113年度除薪資收入外，其餘收入僅6萬5794元，足認伊因相對人違法解僱，頓失家庭生計重要資金來源，顯已造成生計維持之困難，有受相對人繼續僱用之必要性，爰依勞動事件法第49條第1項規定提起本件聲請。原裁定以抗告人未釋明相對人依原條件繼續僱用抗告人非顯有重大困難，而駁回抗告人之聲請，爰提起抗告，聲明：(一)原裁定廢棄。(二)相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月給付抗告人25萬元。

三、相對人陳述意見略以：抗告人係由伊所屬日本歐力士集團及母公司日商DHC CORPORATION（以下合稱總部）決定任用後，再指示伊與抗告人簽署契約，委由抗告人擔任財務長，總部任用抗告人之目的係由其代為監督管控伊之最高主管即董事兼總經理張金洲，兩造間應屬委任關係，抗告人本案訴訟應無勝訴之望。且相對人在抗告人使用之公務電腦發現抗告人在受任期間，仍為其前東家第三人峙慧投資顧問股份有限公司（下稱峙慧公司）工作，參與與相對人為競爭關係之美雅國際企業股份有限公司（下稱美雅公司）相關事務，已違反競業禁止義務，總部及相對人均已喪失對其信賴基礎，又對張金洲有刻意欺瞞之行為，本案訴訟期間雙方必定相互指摘對立，要求伊繼續僱用抗告人，委以事關伊財務監管及未來存續發展之重任，係強人所難，且有造成伊營業秘密外洩之風險，對伊企業經營有重大之不利益，況伊已另聘財務長，亦無其他適配400萬元年薪之工作可提供予抗告人，繼

續任用抗告人，將造成伊內部人員紀律管理之重大困難，更可能因抗告人主管身分於本案訴訟中影響證人證言。再者，抗告人顯有相當財產及資力，且其工作資歷豐富，另覓新職並無困難，況其任職於伊期間有另外兼職之事實，目前更於個人社交平台上公開其屬「Open to work」（開放待業）之狀態，顯示有再覓新職之主觀意願，縱伊未繼續僱用，亦無礙其人格上自我實現之目的，或有失去技能、競爭力、人格權受損之虞，故本件應駁回抗告人之聲請等語。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：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，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，又此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。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院111年度台抗字第200號裁定意旨參照）。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院112年度台抗字第437號裁定意旨參照）。

01 五、經查：

02 (一)抗告人主張其自112年10月2日起任職於相對人，擔任財務
03 長，約定薪資每月25萬元，且依任用聘請書所載，抗告人在
04 相對人任職期間，除有約定試用期間，工作時間亦受規範，
05 且與一般勞工同受勞動基準法及公司工作規則拘束。且抗告
06 人於初入相對人時，曾遭人事主管謝明秀要求打卡，而後未
07 進行打卡行為，係因其出勤均以門禁卡的刷卡時間為紀錄，
08 且抗告人如欲請假，須事先向相對人報備，就公司財務亦非
09 全具有獨立裁量權，尚須與相對人其他同仁進行協調合作，
10 並經總經理張金洲裁決，始得為之，可見兩造間為僱傭關
11 係，然相對人於114年5月12日以電子郵件以總部另有考量即
12 終止兩造間契約關係將其解僱，顯不合法，其已提起本案訴
13 訟等情，業據抗告人提出任用聘請書、其與相對人總經理張
14 金洲之LINE對話紀錄截圖及電子郵件可參（見原法院卷一第
15 93頁、第101頁、第115至127頁），並經調閱本案訴訟卷宗
16 核閱無訛，由上開證據資料可見，相對人依委任關係終止與
17 抗告人間之勞動契約究否合法，尚待審認，兩造間之僱傭關
18 係是否存在滋有爭議，應認抗告人就該爭執事項所提訴訟非
19 顯無勝訴之望一事，已為相當釋明。至兩造間究為委任之法
20 律關係亦或應適用勞動基準法，核屬本案訴訟之實體爭執事
21 項，應由本案訴訟解決，尚非本件定暫時狀態處分程序所須
22 審究。

23 (二)關於繼續僱用抗告人是否顯有重大困難部分：

24 1.抗告人主張相對人為日本化粧品知名品牌DHC於台灣之分公
25 司，資本額高達6000萬元，抗告人月薪為25萬元，可認相對
26 人繼續僱用抗告人無重大困難等情，業據其提出相對人之商
27 工登記公示資料、任用聘請書、薪資轉帳交易明細及薪資條
28 可稽（見原法院卷一第29頁、第93頁、第129至130頁、本院
29 卷第49至59頁），足徵相對人係具相當規模、資金龐大之企
30 業，就抗告人上開薪額與相對人之營運資金相較，雖非鉅
31 額。

01 2.然相對人辯稱：其於準備本案訴訟資料，檢視先前提供給抗
02 告人使用之公務電腦時，於螢幕桌面發現抗告人所留下之兩
03 份txt格式文字檔，打開該檔案時發現抗告人竟在受任於相
04 對人工作期間，仍另以部分工時之方式為其前東家峙慧公司
05 工作，該文字檔中亦留有許多抗告人為峙慧公司聯絡或執行
06 工作之相關紀錄，業據其提出電腦螢幕照片、峙慧公司組織
07 表及該文字檔之紀錄等件為參（見原法院卷一第271頁、第2
08 73至319頁、第321頁）。抗告人雖以其於114年3月19日申請
09 勞資爭議調解當日即遭通知停止職務，不得再進辦公室，相
10 對人如何使用該電腦、抗告人無從知悉，縱認該檔案內容為
11 抗告人所為，因峙慧公司登記所營事業為「投資顧問業、
12 管理顧問業、產品設計業、不動產買賣業、不動產租賃
13 業」，與相對人所營事業並無相類或相涉，主張其並非峙慧
14 公司之無限責任股東、執行業務股東、董事或經理，或行號
15 之顯名或隱名合夥人，相對人亦未提出其有擔任峙慧公司前
16 開職務之證據，其並無違反工作規則第43條規定等語，並提
17 出峙慧公司公示資料查詢服務可參（見原法院卷一第591
18 頁）。然觀諸上開兩份txt格式文字檔係於112年10月3日即
19 抗告人到職後第二天建立，並分別於114年2月20日與3月7日
20 最後一次修改，有txt格式文字檔編輯紀錄可參（見原法院
21 卷二第323至325頁），此等日期均在抗告人於相對人任職期
22 間內，堪認上開兩份txt格式文字檔內容非虛。

23 3.且相對人辯稱峙慧公司原為持有美雅公司逾40%股份之最大
24 股東，美雅公司則是知名品牌「Body Shop美體小舖」之經
25 營者，與相對人公司銷售之產品同為美容、保養產品等情，
26 有美體小舖及相對人公司官網、美雅公司現公示登記及歷史
27 資料查詢表資料可佐（見原法院卷一第323至339頁、第341
28 頁、本院卷一第177至179頁），美雅公司之法定代理人既為
29 其法人股東即峙慧公司所指派，尚可認相對人與美雅公司、
30 峙慧公司均屬業務競爭關係，故抗告人僅以峙慧公司登記所
31 營事業與相對人不同，即認其所為並無違反工作規則之情

01 事，已非可採。再依該文字檔內容觀之，抗告人所為包括將
02 40%多之美雅公司持股出售予能率亞洲資本股份有限公司

03 （下稱：能率亞洲公司）及台灣數位光訊科技股份有限公司
04 （下稱：台數科公司）之股份交易事宜，此於該txt格式文字
05 檔中亦有留下抗告人就此股權交易案件，於113年4月至在同
06 年12月間向峙慧公司（於txt格式文字檔中以「老闆」稱
07 之）報告買方能率亞洲公司與台數科公司之基本背景、來訪
08 時間、聯絡人、律師審閱契約及簽約進度等相關聯絡過程等
09 情，有該文字紀錄可參（見原法院卷一第277至287頁、第30
10 3至305頁）。再依美雅公司最新之公司登記資料，公司董事
11 即包括能率亞洲公司與台數科公司持有逾65%股份之鑫傳國
12 際多媒體科技股份有限公司（見原法院卷一第341至351
13 頁），可知峙慧公司所持有之美雅公司股份，確實已直接或
14 間接出售予能率亞洲公司及台數科公司，此亦與上開txt格
15 式文字檔所載相符，益證該文字檔內容非虛。是以，抗告人
16 於兩造契約關係存續期間內，已有違反上述對於相對人之競
17 業禁止義務之嫌，堪認兩造間之信賴基礎已顯薄弱，如准許
18 相對人繼續僱用抗告人，對相對人之企業經營有重大不利
19 益。

20 4.抗告人雖主張薪資為其主要收入，其尚須扶養父母，且有借
21 款債務2547萬3000元，遭解僱已造成生計困難等情，固提出
22 113年度綜合所得稅申報資料、綜合信用報告等件為證（見原
23 法院卷一第147至159頁、本院卷第199至211頁）。惟依抗告
24 人所提出之113年度綜合所得稅申報資料觀之，其除自相對
25 人處之薪資所得外，尚受有台灣中小企業銀行股份有限公
26 司、台新金融控股股份有限公司及中國信託金融控股股份有
27 限公司之股利分配，及於國泰世華銀行亦有5萬7767元之利
28 息所得，可推算抗告人有相當存款。另衡諸抗告人為00年00
29 月生（見原法院卷一449頁），年約40歲，正值壯年，且於9
30 9年起陸續在中國信託、花旗銀行等知名企業工作（見原法
31 院卷一第137至138頁），為具有專業能力之人，參以抗告人

01 前受僱於峙慧公司，勞保投保薪資與抗告人受僱於相對人時
02 相同(見原法院卷一第136頁)，可認抗告人有相當之工作技
03 能及競爭力，堪認有相當之謀生能力。抗告人提出前揭證據
04 尚不足以釋明其經濟狀況達急迫危害而有於相對人處所持續
05 工作以維持生計，或為自我實現目的之強烈需求而有定暫時
06 狀態處分之必要。較諸相對人繼續僱用抗告人所面臨之企業
07 經營風險，抗告人於本件聲請回復至相對人處工作所可取得
08 之經濟利益，顯然小於相對人因此所受之不利益，是相對人
09 抗辯其繼續僱用抗告人顯有重大困難，應屬可採。兩相權
10 衡，認抗告人定暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重
11 大損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類之情形發生必
12 須加以制止之程度，無保全之必要性。

13 六、從而，抗告人固已釋明兩造間就勞動契約終止是否合法存有
14 爭執，其已提起本案訴訟，然相對人繼續僱用抗告人顯有重
15 大困難，則抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請於
16 本案訴訟判決確定前，相對人應繼續僱用抗告人，並按月給
17 付薪資25萬元，非屬正當，不應准許。原裁定駁回抗告人之
18 聲請，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為
19 無理由，應予駁回。

20 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

21 中 華 民 國 115 年 1 月 2 日
22 勞動法庭

23 審判長法 官 黃雯惠

24 法 官 戴嘉慧

25 法 官 林佑珊

26 正本係照原本作成。

27 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
28 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
29 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

30 中 華 民 國 115 年 1 月 2 日
31 書記官 崔青菁