臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第43號

抗　告　人　茂森科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　劉明昊

代　理　人　陳金泉律師

　　葛百鈴律師

　　徐榕逸律師

上列抗告人因與相對人林志賢間定暫時狀態處分事件，對於中華民國115年4月7日臺灣臺北地方法院115年度勞全字第17號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理　由

一、相對人於原法院聲請意旨略以：伊自民國104年7月1日起受僱於抗告人，擔任業務部經理。伊依法得排定特別休假，且已經抗告人同意於114年5月7日至9日請特別休假，無連續曠工3日，亦無為競業行為，抗告人於114年5月22日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款及第6款規定終止勞動契約，為不合法，伊所提起原法院115年度勞訴第115號請求確認僱傭關係存在等事件（下稱本案訴訟）非無勝訴之望。抗告人資本額新臺幣（下同）1億1,800萬元，員工50人，具有相當規模，且伊可提供抗告人所需之勞務，抗告人繼續僱用伊非顯有重大困難。伊年屆56歲，謀職不易，經濟難謂寬裕，且需繼續以原職受僱俾利維持職業上技能及競爭力，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請本件定暫時狀態處分等語。原裁定命抗告人於本案訴訟判決確定前，繼續依相對人原職位僱用相對人，並按月給付相對人7萬8,632元。

二、抗告意旨略以：相對人以「與家人去日本」為幌詐欺伊同意

請假，伊已撤銷同意之意思表示，相對人於114年5月7日至9日連續曠工3日，復違反忠誠義務及請假規定，擅於前開期間以伊名義赴大陸地區深圳市參加中國零售業博覽會（下稱系爭博覽會），接觸伊競爭廠商與既有供應商而為競業行為，違反勞動契約或工作規則情節重大，伊解雇合法，相對人所提本案訴訟自非有勝訴之望。相對人惡意競業，繼續僱用相對人將令伊需承擔難以承受之客戶遭搶、營業、財務機密外流及營運損失風險。伊已將相對人負責之客戶交由他人負責，伊年營收逐年下降，繼續僱用相對人造成伊財務負擔且無經濟上利益。相對人未能遵守公司規定，復於114年5月26日與同事大聲爭執解雇事宜，及於翌日向警方虛稱「抗告人拒絕其取回個人物品」，請警察至公司關切，惡意騷擾同事，難期與同事合作；且相對人現雖受伊繼續以原職務僱用，惟出勤異常，未開發新客戶，態度敷衍，經常於辦公室睡覺，繼續僱用相對人實對伊人事管理、營運及維持企業秩序造成重大危害。另相對人經濟無虞，且具相當專業技能，仍可藉此維持生計，本件應無定暫時狀態之必要等語。爰提起抗告，求為廢棄原裁定，並駁回相對人於原審之聲請。

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。揆諸立法理由明載：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。其規範旨趣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。上開規定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，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，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，不得僅以勞工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要。又所謂雇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。

四、經查：

㈠相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望。

查相對人主張其於114年5月7日至9日合法請特別休假，且無競業行為，抗告人依勞基法第12條第1項第4款及第6款規定終止勞動契約為不合法，其已提起本案訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求抗告人按月給付薪資等節，業據提出勞動起訴狀、解雇通知書及E化系統通知信為證（見原審卷第21至41頁），尚可認相對人已釋明抗告人解雇合法性有疑義，即本案訴訟有勝訴之望一事。抗告人雖抗辯相對人請假不合法，且違背忠誠義務私下接觸競業廠商及公司供應商而為競業行為，其解雇應為合法等語。然此核屬相對人有無連續曠工3日、有無違反勞動契約或工作規則情節重大及解雇是否合法之本案訴訟有無理由問題，尚待法院調查辯論，始能知悉勝負結果，非保全程序所須審究，抗告人上開所辯，尚非可採。是以，相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望一事。

㈡相對人已釋明抗告人繼續僱用相對人，非顯有重大困難。

查抗告人實收資本額6,844萬元，員工39人，有經濟部商工登記公示資料、勞動部勞工保險局投保單位人數資料表為證（見本院卷第45至47頁），抗告人並自承年營業額8,000多萬元等語（見本院卷第77頁）。可見，抗告人具有相當規模且持續營業，又相對人原屬抗告人通常運作下之編制人員，受僱已10年，每月薪資7萬8,632元尚非鉅額，則相對人繼續以原職務受僱用，對抗告人營運及資金運用應尚不致有不利情形。抗告人雖抗辯相對人為惡意競業行為，其繼續以原職僱用相對人需承擔難以負擔之機密外洩、營業損失風險等語。然其所提第三人李生祥寄發之電子郵件顯示，李生祥表

明其在系爭博覽會與相對人沒有生意上的交流溝通等語（見原審卷第89頁），抗告人亦未提出其他證據釋明相對人將為競業行為，尚難認上開抗辯為可採。抗告人復謂相對人原負責之客戶已改由他人負責，繼續僱用相對人造成其財務負擔，對其無經濟上利益等語。惟抗告人本得以有益於其之方式安排相對人工作內容，要難以其工作安排逕認繼續僱用相對人將造成其所稱之財務負擔、經濟上不利益。抗告人又謂相對人於114年5月26日因不滿被解雇而對同仁大聲爭執，於翌日向警察報案虛稱抗告人不讓其取回個人物品而請警察到場處理，有惡意騷擾同事之情，難以期待相對人與同事合作；且相對人於定暫時狀態處分期間出勤異常、態度消極敷衍，未開發任何客戶，對其人事管理及維持企業秩序造成重大危害等語。但抗告人就其所稱惡意騷擾一事，並未提出證據釋明，所述尚難憑採；且相對人如有抗告人所指情事，抗告人非不得以工作規則或其他適法之管理手段為指揮、監督，抗告人所陳情事難認屬危害抗告人企業存續或其他相類之情形。從而，本件應可認相對人業已釋明抗告人繼續僱用其非顯有重大困難乙節。抗告人雖抗辯相對人有足夠資力，並得藉專業技能及工作經驗謀職，無失去技能或競爭力之虞。但相對人年屆56歲，另外謀職不易，且相對人已釋明抗告人繼續僱用其非顯有重大困難，其繼續依原職務受抗告人僱用，技能及競爭力得以維持，自不得以其有資力得以維持生計，逕認無定暫時狀態處分之必要，抗告人上開所辯，亦難認為有據。

㈢綜上，本件相對人就其與抗告人間本案訴訟有勝訴之望，及抗告人繼續僱用其非顯有重大困難之定暫時狀態處分要件，均已為釋明，則其依勞動事件法第49條第1項之規定聲請定暫時狀態處分，自屬有據。原裁定准許相對人定暫時狀態處分之聲請，尚無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　14　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱育佩

法　官　陳雯珊

法　官　趙雪瑛

正本係照原本作成。

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告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　楊璧華