臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第53號

抗　告　人　柯思亮
相　對　人　宇匯知識科技股份有限公司
法定代理人　周培林
代　理　人　龔新傑律師
　　黃湘捷律師

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115年5月26日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第74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「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。其立法意旨為「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。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」。又「勞工為本法第49條之聲請，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」，勞動事件審理細則第80條第2項定有明文。故勞工依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，應依民事訴訟法第538條之4準用第533條、第526條、第284條等規定，提出能即時調查之證據，釋明其請求及定暫時狀態處分之原因。而所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或

有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性（最高法院111年度台抗字第499號裁定意旨參照）。另按勞工提供勞務，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「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（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國112年8月1日起受僱於相對人，擔任業務部專案經理，每月工資為新臺幣(下同)9萬3000元。相對人以伊因執行業務知悉客戶卓昱股份有限公司(下稱卓昱公司)與相對人間係以訂單總額為基準，據以計算相對人之廣告費用，相對人再以卓昱公司給付之廣告費用計算業務獎金予伊，伊乃利用相對人用以測試、確認之廣告連結，進行下單，以拉升相對人之廣告成效，虛報業績，嗣伊再透過買家拒絕付款，造成許多無效訂單為由，於114年10月7日依勞動基準法第12條第1項第4、5款規定，終止兩造間勞動契約(下稱系爭勞動契約)。然伊並無相對人指稱虛

偽下單之情事，且相對人解僱伊違反最後手段性，相對人終止系爭勞動契約不合法，伊就本案訴訟有勝訴之望。又伊係家中主要經濟來源，尚須扶養高齡母親，且每月應付房貸、信貸共計約5萬元，尚有貸款餘額377萬餘元未清償，伊若不回復原職，經濟恐無以為繼，伊已起訴請求確認兩造間僱傭關係存在(案號為115勞訴字第142號，下稱本案訴訟)，相對人繼續僱用伊非顯有重大困難，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。詎原裁定駁回伊之聲請，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊工資9萬3000元。

三、相對人則以：抗告人利用職務上知悉之資訊供非職務之目的使用，以致伊面臨卓昱公司鉅額索賠，破壞伊之商譽及信譽，加以抗告人曾負責之客戶即第三人唯品風尚股份有限公司(下稱唯品公司)，亦因抗告人虛假點擊廣告下單，嗣後取消訂單，虛增績效以收取服務費之行為，終止與伊之服務契約，並請求賠償，足見繼續僱用抗告人對伊之經營存續有重大不利益。又抗告人之不法情事被揭發後，仍然遲到早退，有出缺勤異常情形，經勸導仍未見改善，縱使另行安排其他職務，並加強監督管理，僅徒增伊人事管理負擔，且對於其他業務人員造成縱使有不法侵害行為，仍可繼續工作之假象。是兩造間信賴關係已不存在，抗告人無法勝任原職務，若法院准許抗告人之聲請，繼續僱用有重大困難等語，資為抗辯。

四、經查：

㈠關於「本案訴訟有勝訴之望」之釋明部分：

1.抗告人主張其自112年8月1日起受僱於相對人，擔任業務部專案經理，每月工資9萬3000元，相對人於114年10月7日以伊違反工作規則、勞動契約，情節重大，及故意洩漏雇主技術上、營業上秘密，致雇主受有損害為由，依勞基法第12條第1項第4、5款規定不經預告終止兩造間勞動契約，伊已提

起本案訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求相對人按月給付工資9萬3000元，現由原法院審理中(即本案訴訟)等情，有民事起訴狀在卷可參(見本院卷第77-91頁)，堪認抗告人對於本件兩造間確有爭執之法律關係，已為釋明。

2.抗告人主張：相對人之廣告費用計算基準、計算方式、預覽系統中屬於卓昱公司之廣告連結及代入參數設定等資訊，並非營業秘密，且卓昱公司之無效訂單金額僅為194萬456元，並非數百萬，伊早已將異常情形告知伊之直屬主管即業務副總邱斯宇知悉，業務副總並未反對，後續亦有核發伊業績獎金，相對人再以相同事由解僱伊，違反誠信原則即最後手段性，其終止不合法，伊提起本案訴訟，訴請確認兩造間僱傭關係存在，有勝訴之望等情，並提出伊與業務副總於114年9月8日之對話錄音檔暨譯文、伊與總經理周培林、執行副總黃世煒於114年10月7日之對話錄音檔暨譯文等為證(見原裁定卷第81-83頁、第101-105頁)，堪認抗告人就其所提本案訴訟有勝訴之望一事，已有相當釋明。至於抗告人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，核屬本案訴訟之實體爭執，尚非本件保全程序所得審究。

㈡關於定暫時狀態處分之必要性部分：

1.抗告人主張其係家中主要經濟來源，尚須扶養高齡母親，且每月應付房貸、信貸共計約5萬元，尚有貸款餘額377萬餘元未清償，伊若不回復原職，經濟恐無以為繼等情，固提出抗告人之戶口名簿、貸款金額資料、全國財產稅總歸戶財產查詢清單等為證(見原裁定卷第21-25頁)。惟查，抗告人於114年度之所得，除相對人之薪資所得外，尚有威象有限公司之薪資所得、台新國際商業銀行之金融業或債券利息，以及台灣積體電路製造股份有限公司(下稱台積電公司)、仁寶電腦工業股份有限公司(下稱仁寶公司)、聯發科技股份有限公司(下稱聯發科公司)、證券投資信託基金之營利所得，合計152萬3263元；另持有金居開發股份有限公司、三福化工股份有限公司、巨有科技股份有限公司、華新科技股份有限公

司、仁寶公司、華擎科技股份有限公司、王品餐飲股份有限公司、全訊科技股份有限公司、建準電機工業股份有限公司、台郡科技股份有限公司、祥碩科技股份有限公司、微星科技股份有限公司、威盛電子股份有限公司、技嘉科技股份有限公司、群光電子股份有限公司、金像電子股份有限公司、台達電子工業股份有限公司、高力熱處理工業股份有限公司、世紀鋼鐵結構股份有限公司、廣達電腦股份有限公司、欣興電子股份有限公司、精材科技股份有限公司、神基控股股份有限公司、緯創資通股份有限公司、達發科技股份有限公司、閎康科技股份有限公司、愛普科技股份有限公司、創意電子股份有限公司、天鈺科技股份有限公司、台積電公司、聯發科公司、智原科技股份有限公司等多家公司之股票(見本院限閱卷)。可知抗告人有相當財產，客觀上難認其於本案訴訟確定前，有無法維持基本生活之急迫危險。況抗告人具有相當學識經歷，應可於本案訴訟期間尋得符合其專長領域之工作，其未繼續於相對人處任職，不致影響其工作權、人格權之保護。抗告人提出前揭證據尚不足以釋明其於相對人處所持續工作以維持生計及自我實現目的之需求，難認抗告人客觀上有無法維持基本生活之急迫危險。

2.參以相對人抗辯：抗告人利用職務上知悉之資訊供非職務之目的使用，虛偽下單以虛增業績之行為，致伊面臨卓昱公司、唯品公司分別索賠152萬5538元、49萬5000元，並將追償其他損害賠償責任，破壞伊之商譽及信譽，繼續僱用抗告人對伊之經營存續有重大不利益等語，並提出長江科技商務法律事務所114年12月3日律師函、中銀律師事務所115年4月30日律師函可憑(見原法院卷第71-73頁、本院卷第45-47頁)。抗告人雖否認伊利用營業上祕密，虛偽下單以虛增業績之情事，惟相對人既已遭卓昱公司、唯品公司索賠相當金額，並將追償其他損害賠償責任，抗告人所為當已斲傷兩造間之信賴關係，且嚴重影響相對人之商譽及信用，倘令相對人繼續以原職僱用抗告人，恐對相對人之業務經營造成危

害。是以，權衡兩造間之利益，抗告人聲請本件定暫時狀態處分所可防免之損害，顯然小於相對人因此所受之不利益或損害，足認相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難。

3.此外，抗告人未能舉證釋明其因本件定暫時處分所能獲得確保之利益，及可能避免損害、危險發生等類之不利益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之損害，且相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難，自難認抗告人已就本件定暫時狀態處分原因盡其釋明之責。

五、綜上所述，抗告人雖就其已對相對人提起確認僱傭關係存在之本案訴訟有勝訴之望乙節，已為釋明；然未就本件有何防止重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形，且相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難，而有定暫時狀態處分之原因部分，加以釋明。故抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請相對人繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，為無理由，不應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，於法尚無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回其抗告。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳容蓉

法　官　楊雅清

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　　10　　月　　1　　日

書記官　黃炎煌