

最高法院民事裁定

111年度台抗字第1058號

再 抗 告 人 淇譽電子科技股份有限公司

法定代理人 許黃月華

訴訟代理人 絲漢德律師

曾益盛律師

陳奕安律師

上列再抗告人因與相對人陳郁嵐間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請定暫時狀態處分，對於中華民國111年9月29日臺灣高等法院裁定（111年度勞抗字第54號），提起再抗告，本院裁定如下：

主 文

再抗告駁回。

再抗告訴訟費用由再抗告人負擔。

理 由

按對於抗告法院所為抗告有無理由之裁定再為抗告，僅得以其適用法規顯有錯誤為理由，民事訴訟法第486條第4項規定甚明。是當事人對於抗告法院所為抗告有無理由之裁定再為抗告，就該裁定如何適用法規顯有錯誤，應有具體之指摘。否則，其再抗告自難認為合法。所謂適用法規顯有錯誤，係指原法院本其取捨證據之職權所確定之事實適用法規顯有錯誤而言，不包括認定事實、取捨證據不當之情形在內。又法院依勞動事件法第49條第1項規定，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續工作而獲得薪資，乃勞務提供應得之對待給付，係繼續僱用之附隨結果。命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量。本件再抗告人對於原法院維持臺灣新北地方法院（下稱新北地院）111年度勞全字第5號准為定暫時狀態處分之裁定，所為駁回其抗告之原裁定再為抗告，係以：兩造間係委任關係，伊得隨時終止委任關係，要無勞動事件法適用之餘地。縱認兩造間為勞動關係，相對人之專業、領導能力不足，使多名

資深員工陸續離職，顯不能勝任其工作，且相對人刻意隱瞞其與
先前雇主間勞資糾紛等重要資訊，於應徵時所提供之履歷資料顯
有虛偽不實之情，伊自得依勞動基準法第11條第5款、第12條第1
項第1款規定終止勞動關係，是相對人就本案請求，無勝訴可能。
又相對人對伊公司負責人提起妨害名譽等告訴，兩造現已無勞資
信任關係，倘繼續僱用相對人，勢必造成更多員工離職，及營業資
訊外流之風險。況原任部門現已裁撤，業務由公司內部其他人員接
手處理，是伊顯有繼續僱用相對人之重大困難等語，為其論據。惟
再抗告人所陳再抗告理由，核屬原法院認定依相對人所提相關證據
，已釋明其提起請求確認兩造間僱傭關係存在等訴訟非無勝訴之望
，且再抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難等事實當否問題，要
與適用法規是否顯有錯誤無涉。至兩造間是否為委任關係、相對
人有無法定終止勞動契約之事由等節，要屬本案訴訟實體事項之
爭執，非本件保全程序所得審究，依首揭說明，其再抗告自非合
法。末按法院就勞動事件為定暫時狀態之處分前，應使兩造當事
人有陳述意見之機會，民事訴訟法第538條第4項定有明文。所
稱應使當事人有陳述意見之機會，包括當事人以書狀陳述其意見
，非謂法院應行準備或言詞辯論程序。本件新北地院於111年6月
30日准為定暫時狀態處分之裁定前，再抗告人於知悉相對人聲請
之理由後，已各於111年5月7日、同年6月24日提出書狀答辯，
陳述其意見（見新北地院卷第109頁至159頁、第211頁至221頁）
，堪認新北地院於裁定前已使其有陳述意見之機會，再抗告人指
摘新北地院違法未踐行上開程序云云，顯有誤會，併此敘明。

據上論結，本件再抗告為不合法。依民事訴訟法第495條之1第2
項、第481條、第444條第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 111 年 12 月 29 日

最高法院勞動法庭

審判長法官 袁 靜 文

法官 林 金 吾

法官 陳 靜 芬

01		法官	許	秀	芬	
02		法官	石	有	為	
03	本件正本證明與原本無異					
04		書記官	劉	子	豪	
05	中 華 民 國	112	年	1	月	17 日