

# 最高法院民事裁定

114年度台抗字第391號

抗 告 人 東懋食品股份有限公司

法定代理人 鄭舜日

訴訟代理人 劉士睿律師

複 代 理 人 吳榮昌律師

上列抗告人因與相對人鄭百雅間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國114年4月30日臺灣高等法院臺南分院裁定（114年度勞全字第1號），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、按勞工依勞動事件法第49條第1項之規定，於提起確認僱傭關係存在之訴，聲請法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，應就本案有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，負釋明之責。惟已經第一審法院判決僱傭關係存在者，依同條第2項規定，即具保全必要性，第二審法院應依勞工聲請為前項之定暫時狀態處分。

二、本件相對人因提起確認僱傭關係存在等訴訟，依勞動事件法第49條規定，向原法院聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。原法院以：兩造間就僱傭關係存否之爭執，經臺灣臺南地方法院113年度重勞訴字第8號判決相對人勝訴，抗告人不服，提起上訴，現於原法院審理中（113年度重勞上字第4號，下稱本案），可認相對人有受權利暫時保護之必要性，且相對人月薪為新臺幣（下同）0萬0,000元，相較於抗告人資本額2,900萬元，難認抗告人繼續僱用相對人將對其營運或經濟產生明顯負擔，依勞動事件法第49條第2項規定，應依相對人之聲請，為同條第1項之定暫時狀態處分。抗告人雖於本案第二審訴訟程序中提出新防禦方法，辯稱：

01 相對人於擔任伊會計經理期間，開立不實發票，使伊為相對  
02 人擔任法定代理人之訴外人芊昱貿易有限公司承擔營業稅；  
03 相對人另擔任與伊經營項目相同之訴外人九日喬股份有限公  
04 司（下稱九日喬公司）董事，違反伊之工作規則（合稱新解  
05 僱事由），伊已據以解僱相對人，若許相對人回复原職，將  
06 造成伊損失及經營上之巨大危險等語。惟相對人主張伊係依  
07 抗告人原法定代理人鄭登奇之指示開立發票以沖銷營業額，  
08 違反工作規則情節並非重大，抗告人終止兩造間之僱傭契  
09 約，違反解僱最後手段性原則；九日喬公司係伊父鄭旭峰為  
10 進行財產規劃並達節稅目的所設，實際上無任何營業行為等  
11 語，並提出財政部南區國稅局函、經濟部商工登記公示資料  
12 查詢服務、營業人銷售額與稅額申報書等為證，抗告人以新  
13 解僱事由終止兩造間僱傭契約之合法性，尚非無疑，堪認相  
14 對人已釋明就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性。經衡量抗  
15 告人因准暫時狀態處分所受不利益，小於相對人因此所能獲  
16 得之利益，難認抗告人繼續僱用相對人顯有重大困難，仍應  
17 依相對人之聲請，裁定命抗告人於本案訴訟終結確定前繼續  
18 僱用相對人，並按月給付相對人0萬0,000元之暫時狀態處  
19 分，經核於法並無違背。

20 三、抗告意旨雖謂：第一審法院雖判決確認兩造間之僱傭關係存  
21 在，但相對人於第一審言詞辯論終結後，有嚴重違反工作規  
22 則之新解僱事由，原裁定自應重新考量伊客觀上得否繼續僱  
23 用相對人，不得逕依勞動事件法第49條第2項規定，定暫時  
24 狀態處分等語。惟原法院係以相對人已釋明抗告人基於新解  
25 僱事由終止兩造間之僱傭關係，其合法性存疑，相對人提起  
26 確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，且抗告人繼續僱用相對  
27 人非顯有重大困難為由，准許定暫時狀態處分，並無抗告人  
28 所指未重新考量其客觀上得否期待繼續僱用相對人之情事。  
29 抗告意旨，就原法院取證、認事之職權行使，及不影響裁定  
30 結果之贅述理由，指摘為不當，聲明廢棄，非有理由。

01 四、據上論結，本件抗告為無理由。依民事訴訟法第495條之1第  
02 1項、第449條第1項、第95條第1項、第78條，裁定如主文。

03 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日

04 最高法院勞動法庭第一庭

05 審判長法官 彭 昭 芬

06 法官 蘇 芹 英

07 法官 李 國 增

08 法官 游 悅 晨

09 法官 邱 璿 如

10 本件正本證明與原本無異

11 書 記 官 胡 明 怡

12 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日