

最高法院民事裁定

115年度台抗字第521號

抗 告 人 陳威佑

上列抗告人因與相對人艾睿電子股份有限公司間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國115年4月30日臺灣高等法院裁定（115年度勞全字第4號），提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄，應由臺灣高等法院更為裁定。

理 由

一、本件抗告人因提起確認僱傭關係存在等訴訟，現由原法院115年度勞上字第23號事件（下稱本案訴訟）審理，依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定暫時狀態處分，請求相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月給付薪資。原法院以：抗告人自民國100年12月11日起受僱於相對人擔任應用工程師，平均月薪新臺幣8萬6427元，相對人於112年6月30日、同年9月4日非法解僱，其已提起本案訴訟等語，固堪認有勝訴之望。惟觀諸相對人工作規則關於保密義務之規定，及相對人員工於112年6月26日向抗告人表示偵測到其以USB複製資料涉及機密問題之對話紀錄，暨相對人於同年7月18日通知抗告人未經許可擅自重置營業秘密應配合檢視USB之存證信函，堪認抗告人之行為已破壞兩造間之信賴基礎，參以抗告人為工程師，有接觸相對人或其客戶營業秘密之機會，如准許相對人繼續僱用，恐有營業秘密遭洩漏之虞，對相對人之企業經營有重大不利益。另衡諸抗告人現年49歲，有10餘年工程師之工作經歷，具有專業能力，堪認有相當之謀生能力，較諸相對人繼續僱用抗告人面臨之企業經營風險，抗告人回复至相對人處工作取得之經濟利益，顯然小於相對人因此所受之不利益。此外，抗告人復未提出其他證據釋明受有何急迫之危險，或將受何難以彌補之重大損害情事，難認本件有定暫時狀態處分之必要，因而裁定否准抗告人之聲請。

01 二、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
03 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
04 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
05 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
06 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
07 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
08 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
09 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
10 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困
11 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
12 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。雇主主張因信
13 賴關係破壞或營業秘密外洩之風險，致繼續僱用顯有重大困
14 難者，法院應審酌雇主是否得以提供與勞工職能相當之工
15 作，並輔以工作規則或其他適當管理手段（如調整職務內
16 容、限制資訊存取權限等）指揮、監督勞工提供勞務，以防
17 免其所顧慮之風險；倘雇主得以上開方式繼續僱用勞工，客
18 觀上自難認將因繼續僱用而遭受不可期待其接受之經濟上負
19 擔或企業存續之危害。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼
20 具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲
21 得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，
22 甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是上開規
23 範之目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有
24 使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，非單純為金
25 錢給付即可滿足勞工之本案請求。是勞工提起確認僱傭關係
26 存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無
27 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
28 續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案
29 確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞
30 工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。另於利益衡量
31 時，法院尚應考量勞工之年齡、專業領域之就業市場狀況、

失業期間之長短、家庭經濟負擔等具體情狀，以判斷勞工因未獲繼續僱用所受損害之程度，不得僅以勞工具有專業能力或工作經歷，逕認其有相當之謀生能力，而忽略中高齡勞工於勞動市場客觀上求職不易之現實。查抗告人現年49歲，為原法院所認定，依中高齡者及高齡者就業促進法第3條規定，已屬中高齡者（年滿45歲至65歲之人），且其主張自112年6月30日遭終止勞動契約後長期未能覓得工作，尚需扶養高齡母親、配偶及未成年子女，積蓄幾近耗盡等語，倘若非虛，其因喪失工作所受之損害，是否僅止於經濟利益之減損，抑或兼有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其職場及社會上之評價？又相對人之資本及經營規模如何，若繼續僱用抗告人是否確實造成客觀上不可期待其接受之經濟上負擔或企業存續之危害？相對人得否提供與抗告人職能相當，輔以工作規則或其他適當管理手段（如調整職務內容、限制資訊存取權限等）指揮、監督抗告人提供勞務，防免相對人顧慮有洩漏營業秘密風險之工作？凡此均攸關相對人繼續僱用抗告人是否顯有重大困難，以及權衡兩造各因准、駁本件聲請所受損害或不利益程度之判斷，有詳加審究之必要。原法院未遑詳查細究，逕以前揭理由，遽為抗告人不利之裁定，自嫌速斷。抗告意旨，指摘原裁定不當，聲明廢棄，非無理由。

三、據上論結，本件抗告為有理由。依民事訴訟法第492條，裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 16 日

最高法院勞動法庭第二庭

審判長法官 林 金 吾

法官 高 榮 宏

法官 藍 雅 清

法官 林 慧 貞

法官 徐 福 晉

本件正本證明與原本無異

01

書記官劉子豪

02

中華民國 115 年 7 月 28 日