

最高法院民事裁定

111年度台抗字第499號

再抗告人 布魯克斯自動化股份有限公司

法定代理人 David Francis Pietrantonì

訴訟代理人 羅淑文律師

黃雍晶律師

張芷綺律師

上列再抗告人因與相對人林彥伶間請求確認僱傭關係存在等聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國111年3月11日臺灣高等法院裁定（110年度勞抗字第88號），提起再抗告，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、按當事人有訴訟代理人者，訴訟程序並不因其法定代理人之代理權消滅，而當然停止，此觀民事訴訟法第173條之規定自明。本件再抗告人之法定代理人於民國111年2月14日原法院抗告程序已變更為David Francis Pietrantonì，惟所委任之訴訟代理人羅淑文等3律師，受有民事訴訟法第70條第1項但書得代提起再抗告之特別委任（見原法院卷第111頁），故其原法定代理人之代理權雖於原法院已消滅，但其訴訟程序並不當然停止，須至其所委任之訴訟代理人代為提起再抗告後，其訴訟程序始當然停止。本件再抗告人之法定代理人David Francis Pietrantonì於本院始具狀聲明承受訴訟，核無不合，先予敘明。

二、相對人因提起請求確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案），向臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）聲請為定暫時狀態之處分，請求再抗告人於本案確認僱傭關係存在等事件判決確定前應繼續僱用相對人，並按月給付薪資新臺幣（下同）48萬4560元，按月提撥勞工退休金至勞工退休金準備專戶（逾此部分之請求，未繫屬本院）。臺北地院裁定駁回其聲請。

相對人不服，對之提起抗告。原法院以：兩造間就僱傭關係
是否存在有所爭議，確有爭執之法律關係存在，並有本案訴
訟繫屬於法院。本案訴訟未必短期即能確定，相對人前長期
任職再抗告人處，擔任亞洲區資深人力資源處處長乙職，提
供勞務為其生活之重要活動，並為其專業技能繼續維持之重
要基礎，所獲薪資更為重要經濟支柱，其於勞動契約終止後
之經濟生活勢必受有影響，於其職涯發展、經濟生活將受有
不利影響，相對人並自另任職公司離職，有能力熱忱為再抗
告人提供勞務，而再抗告人於本案訴訟終結或確定前繼續僱
用相對人，雖受有暫時給付相對人薪資損害及調整職務之不
便，然其得以受領相對人提供之勞務以資彌補，再抗告人所
蒙受之不利益應少於相對人未能繼續提供勞務之損害，再抗
告人繼續僱用相對人非顯有重大困難。又相對人原任職期間
每月薪資為48萬4560元，每月提繳退休金為2萬7000元等情
。爰廢棄臺北地院就此部分所為駁回相對人聲請之裁定，改
判命再抗告人於本案訴訟終結確定前繼續僱用相對人，並按
月給付相對人48萬4560元，及提繳勞工退休金2萬7000元至
其退休金準備專戶。

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項固有明文。其立法理由謂：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。惟此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。次按當事人於爭執之法律關係聲請為
定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須
為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情
形而有必要時，始得為之。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。查相對人自陳：其自96年間任職再抗告人處，原擔任亞洲區資深人力資源處處長，除有前述每月高額薪資，另按年有分紅獎金及股票；且其於110年7月31日遭再抗告人終止僱傭契約後，同年12月另覓得他公司全球人力資源長之職務，每月薪資30萬元，嗣自行請辭等情。果爾，相對人之資力是否不足以維持其於本案訴訟進行期間之基本生活所需？相對人既能於5個月另覓與原工作性質相當、每月薪資30萬元之職缺，能否謂其於勞資爭議期間，難於短期內另覓固定收入之受僱工作，而無法繼續維持其生計及專業技能？相對人既能覓得職務復自行請辭，則其提起本件聲請，究有何防止其受重大損害，或避免急迫危險之必要性？人力資源處處長乙職於再抗告人之組織，有無可能接觸機密性高之資料？再抗告人於原法院抗辯：伊因人力資源業務範圍大幅縮減，管理人數大幅降低，組織結構調整，已無相當職級、薪資之職缺可安置相對人，且相對人未遵守保密義務，於離職後私下向美國母公司人資人員查探取得伊內部相關文件，轉寄包含機密性高之個人薪資資料至其私人信箱，繼續僱用，營業秘密恐有再遭洩漏之虞等情，是否屬實？以上攸關兩造各自因准駁相對人之聲請，所受損害或不利益之程度，該程度究以何者為重，事涉相對人有無定暫時狀態處分之必要及方法，自應予以究明。乃原法院未遑詳查審認，遽以前揭理由，為再抗告人不利之認定，難謂無適用法規顯有錯誤之情事。再抗告意旨，指摘原裁定不當，求予廢棄，非無理由。

四、據上論結，本件再抗告為有理由。依民事訴訟法第495條之1
第2項、第477條第1項、第478條第2項，裁定如主文。

中華民國 111 年 6 月 16 日

最高法院勞動法庭

審判長法官 袁 靜 文

法官 林 金 吾

法官 石 有 為

法官 許 秀 芬

法官 陳 靜 芬

本件正本證明與原本無異

書記官

中華民國 111 年 7 月 6 日