臺灣彰化地方法院民事裁定

110年度勞全字第6號

聲　請　人　江富國

相　對　人　英屬維京群島商裕元工業有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　盧金柱

代　理　人　陳金泉律師

　　李瑞敏律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院110年度勞訴字第25號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

相對人應於本院110年度勞訴字第25號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，暫時回復僱用聲請人，並按月於每月10日前給付聲請人新臺幣69,800元。

其餘聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣1,000元由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國106年7月12日起受僱於相對人，擔任品牌開發經理，並派駐越南地區，每月薪資為新臺幣（下同）116,635元。相對人於109年間起，即以不合理之標準要求聲請人，並認定聲請人未達成公司要求之績效，嗣以聲請人經調整工作範圍及進行績效輔導後仍無法改善為由，先於110年5月6日以召開資遣會議方式，通知將於110年6月7日資遣聲請人。經聲請人陳述意見後，相對人仍稱聲請人未能符合單位工作標準，以聲請人無法勝任工作為由予以資遣，並於000年0月00日生效，且於該日後即拒絕聲請人提供勞務，並將聲請人之勞工保險辦理退保。然聲請人從事之工作內容，本非銷售業務，嗣雖兼任產品技術研發經理，然仍與銷售業務績效無關。且相對人對於聲請人工作範圍內容從無客觀之績效標準，其徒以聲請人績效無法達到要求，即單方終止兩造間勞動契約為不合法。聲請人已對相對人提起

確認僱傭關係存在之訴訟（即本院110年度勞訴字第25號，下稱本案訴訟），而聲請人為家中經濟來源，尚有父母、配偶及年僅14歲之未成年子女需要撫養，現僅憑微薄之失業給付及父母之老人津貼勉強度日，每月仍需繳納房貸，致聲請人經濟上已陷於不能生活之急迫危險。而相對人乃寶成國際集團轉投資之關係企業，經濟實力雄厚，縱暫時繼續僱用聲請人亦不可能造成不可期待之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危害，故相對人暫時繼續僱用聲請人並無重大困難，爰依勞動事件法第49條聲請定暫時狀態處分等語，並聲明：相對人應於本案訴訟確定前，回復繼續僱用聲請人，並按月於每月10日前給付聲請人116,635元。

二、相對人則辯稱：

㈠相對人隸屬於寶成國際集團，主要核心業務為製鞋與通路等業務，聲請人於106年7月12日受僱於相對人時，雖係擔任開發經理，然其理解度及和團隊融合度不佳，故陸續進行職務調整，於離職前係擔任寶成國際集團PCaG事業群轄下開發中心aDCV樣品室總務經理，且因聲請人工作態度消極，最後僅讓聲請人負責總務工作，管理員工人數5人，每月基本薪資為69,800元，因受派至海外而領有海外工作加給15,000元，並領取不定額績效獎金。聲請人擔任中階主管，薪資加上差旅日支費月入10餘萬元，對於其工作內容卻經常需要直屬主管處處叮促及詢問，且聲請人接手事務不作任何過濾或說明即轉信與直屬主管，完全無法發揮中間主管職能，在拉力小組部分的工作，也遭主管認為內部流程沒有管理，也沒有按共識執行影響生產進度，甚至其他部門同事也提出聲請人有過度的堅持溝通困難，及因聲請人延宕而導致客訴等諸多不適任情形，而經主管認定績效未達預期。相對人於109年11月後，仍再給予聲請人機會進行績效改善，然聲請人工作態度同樣被動與消極，最終於110年2月確認聲請人第2次績效改善仍未通過。且經徵詢聲請人，其不願意調任職等較低職務，更不願意返臺工作，故相對人已善盡解僱最後手段原

則。聲請人既不能勝任其職務，相對人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，終止與聲請人間勞動契約乃為合法。

㈡勞動事件法第49條固為民事訴訟法第538條之具體化，然仍應審酌勞工於訴訟進行中有無資力維持生計、有無防止發生重大損害或避免急迫危險等必要。聲請人既主張其任職期間每月薪資11萬6,635元，遠高於臺中平均薪資數額34,176元，且相對人依法資遣聲請人時，已給付資遣費43萬7,398元，聲請人並得向政府請領9個月之失業給付。而相對人資遣聲請人前，亦曾詢問其是否願意擔任其他工作，然均遭聲請人拒絕，顯然聲請人並無難以維生的強烈需求。再者，目前越南新冠肺炎疫情仍嚴重，現雖逐步有條件、分階段復工，但單日通報新增確診數動輒8,000甚至1萬多例，相對人110年第3季在越南大部分製造產能受影響致營運中斷，在此疫情嚴峻下，相對人實難以繼續僱用聲請人。況觀察聲請人過去績效評核紀錄，明顯雙方間已失去信賴基礎，應認相對人有不繼續僱用聲請人之重大利益。

㈢縱認聲請人有定暫時狀態處分之必要性，倘暫定兩造間僱傭契約存在，則聲請人依僱傭契約提供勞務即可受領工資，毋庸再命相對人給付工資，且具體工資數額，應視聲請人實際為相對人提供勞務之情形而定。聲請人若不派任至海外任職，其基本薪資應為69,800元，並無海外工作加給與差旅日支費用可領。倘准聲請人之聲請，為免對相對人造成重大難以回復之損害，請命相對人供擔保撤銷或免為定暫時狀態處分，始與民事訴訟法第538條之4準用同法第536條之規定相符等語。

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 項定有明文。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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，又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。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號裁定可參）。又所謂「雇主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號裁定參照）。

四、經查：

㈠關於聲請人就本案訴訟有勝訴之望之釋明：

聲請人主張相對人以其績效未達要求為由，違法終止兩造勞動關係等事實，業據其提出服務證明書、離職證明書、資遣通知會議紀錄、勞工保險被保險人投保資料表、勞資爭議調解申請書（見本院卷第13至21頁）為證，復經本院調取110年度勞訴字第25號卷宗核閱無誤，堪認兩造間僱傭關係是否存在確有爭議。而相對人抗辯其得依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，應由相對人於本案訴訟中，就符合法定解僱事由及解僱最後手段性原則等情，盡舉證之責。依兩造所提證據資料，聲請人是否已達不能勝任工作之狀況，且合於解僱最後手段性原則，尚難遽為判斷，有待於本案訴訟中加以審認，可認聲請人就本案訴訟非無勝訴之望，已為釋明。

㈡關於相對人繼續僱用非顯有重大困難之釋明：

查相對人於105年11月9日核准設立，實收資本額為1億元，有其相對人商業公示資料可稽（見本院卷第195至197頁），足見相對人為具相當規模之企業，經濟實力雄厚。相對人雖辯稱：其營業狀況因新冠肺炎疫情受影響，如回復聲請人工作，將造成營運負擔而有經濟困難，故繼續僱佣聲請人確有重大困難等語。然相對人乃寶成國際集團轉投資之公司，為相對人所自陳。而寶成國際集團為全球最大的運動鞋及休閒鞋製造商，鞋類年產量超過3億雙，約佔全球運動鞋及休閒鞋市場以批發價格計算之百分之20，有聲請人所提寶成國際集團網頁畫面可參（見本院卷第27頁）。縱相對人之營運確實受到疫情衝擊，尚不致因繼續僱用聲請人即造成其經營存續之危害。況新冠肺炎疫情自109年間爆發迄今，隨著疫苗施打率提升及各國政府相關防疫措施之推行，各國疫情已逐漸控制，國際經濟亦慢慢復甦中，衡情相對人暫時繼續僱用聲請人，當未造成不可期待其接受之經濟上負擔。從而，聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難乙節，已為相當之釋明。

㈢關於定暫時狀態處分之必要性部分：

相對人辯稱，聲請人已領得資遣費43萬7,398元，並可請領9個月之失業給付，且任職期間之收入遠高於臺中平均薪資數額等，故現有資產足以維持家庭生計，伊未繼續給付薪資，無使聲請人家庭生活陷入困難之急迫危險，並無定暫時狀態必要等語。查聲請人109年之薪資所得105萬6,228元均受領自相對人，名下有1棟房屋及3筆共有土地，有其稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可按（見本院卷第33、34頁），可見聲請人受僱於相對人處所獲取工資，乃為其重要經濟來源，其遽遭解僱，頓失經濟收入來源，生活必受重大影響。又聲請人就上開房屋應具自住需求，至共有土地衡情短期不易變現，加以本案訴訟進行需耗費相當時日，聲請人縱有領得資遣費43萬7,398元，亦難期於訴訟期間長久維繫生活，

是難認聲請人具有於本案訴訟進行期間，均毋庸持續工作，即足以維持生計之資力。從而，本院審酌如否准聲請人本件定暫時狀態處分，其家庭生計未來將陷入困境，反觀相對人雖因而有暫時給付薪資之損害，及調整員工職務之不便，然得以所受領之勞務予以彌補，所蒙受之不利益應少於聲請人之損害，故認有命相對人繼續僱用聲請人，使其暫時受領薪資之必要。

㈣綜上，聲請人就其與相對人間本案訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，已為釋明。經本院衡量於本案確定前，聲請人未獲繼續僱用所受之損害，與相對人繼續僱用所受之不利益程度，認有定暫時處分之必要。從而，聲請人依勞動事件法第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，核屬有據。又聲請人既已釋明經濟上確屬拮据，如命其供擔保於其生計顯有重大困難。本院審酌上情，認本件尚無命聲請人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要。

㈤定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，使勞工於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，依保全程序為暫時權利保護。考量聲請人既已返臺，且相對人於越南地區之業務確受疫情影響下降，有相對人所提新聞報導可參（見本院卷第177至179頁），是相對人派任聲請人回復原職亦有困難。聲請人雖主張其月薪為11萬6,635元，然其中基本薪資為6萬9,800元，其餘則屬海外工作加給、差旅日支費用及績效獎金，有相對人所提聲請人之薪資單在卷可憑（見本院卷第87至89頁）。故認相對人繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人薪資6萬9,800元，已足達到定暫時狀態處分之目的。是聲請人逾此範圍之聲請，即不應准許。

㈥依民事訴訟法第538條之4準用第 536條第1 項規定，定暫時狀態處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目的，法院始得於裁定內記載債務人供所定金額之擔保後免為或撤銷定暫

時狀態處分。勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定參照）。依上開說明，相對人請求命供擔保後撤銷或免為定暫時狀態處分，尚難准許。

五、本件僅就相對人每月應暫時給付聲請人之薪資額，未全部獲准，是本院審酌兩造勝敗情形，依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，命由相對人負擔本件聲請費用。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　鍾孟容

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　6　　日

書記官　張茂盛