

臺灣高雄地方法院民事裁定

114年度勞全字第12號

聲 請 人 陳音宏

相 對 人 加雲聯網股份有限公司

法定代理人 廖佑晟

代 理 人 何星磊律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件（本院114年度重勞訴字第19號），聲請人請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國113年1月2日起受僱於相對人擔任營運長，負責統合管理公司各行政部門、IPO財務規劃、建立內稽內控制度、視公司需求提出經營分析報告等工作，約定工資為每月新臺幣(下同)138,000元，且保障年薪為15個月。而聲請人自到職日起即兢兢業業、克盡職守，除通過3個月之試用期外，於到職10個月向相對人法定代理人為業務報告時，亦深獲其肯定。詎料，自113年11月間相對人聘僱訴外人張力夫擔任副總經理後，即開始對聲請人百般刁難與挑剔，而相對人除陸續將聲請人職位調整為管理財務部門之財務長外，更於114年1月2日通知將依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第4款規定資遣聲請人，嗣再於114年5月間，通知追加勞基法第11條第5款為資遣事由。然相對人並無業務性質變更致有減少勞工必要之情事，且亦未曾向聲請人提出其他可供安置工作之替代方案；再者，聲請人要無不能勝任工作之情事，相對人更未曾對聲請人進行績效改善計畫，是相對人資遣聲請人顯非適法，聲請人並已向本院起訴

01 請求確認雙方僱傭關係存在，經本院114年度重勞訴字第19  
02 號確認僱傭關係存在等事件受理（下稱本案訴訟）。而聲請  
03 人主要收入來源為相對人按月給付之薪資，是遭相對人資遣  
04 後，聲請人之原有薪資中斷，且縱向金融機構申請貸款，亦  
05 因無固定薪資而遭婉拒，對聲請人之生計已生重大影響。此  
06 外，聲請人更喪失繼續工作以維持職業上技能及競爭力之機  
07 會，對聲請人工作權及人格權之危害甚鉅。反之，相對人之  
08 資本總額為6億元，實收資本額已逾4億元，且其組織規模龐  
09 大，除高雄總公司外，於臺北及臺中另設有辦公室，員工總  
10 數亦逾200人，更持續對外徵才，尤有進者，相對人之業務  
11 範圍日益擴張，顯無經營及財務困難等情事，是其繼續僱用  
12 聲請人，自不致造成無法接受之經濟負擔，或危害相對人公  
13 司之存續。從而，聲請人已就本件確有定暫時狀態處分之原  
14 因及必要為相當之釋明，且相對人繼續僱傭聲請人，並非顯  
15 有重大困難，亦不致對相對人財產造成難以補償之重大損害  
16 情形，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時  
17 狀態處分等語。並聲明：相對人於本案訴訟終結確定前，應  
18 繼續僱用聲請人，並按月於每月10日給付聲請人138,000  
19 元，及於每年1月10日及9月10日各給付聲請人138,000元。

20 二、相對人則以：聲請人在相對人公司任職時負責建立人資循環  
21 及人員管理相關的辦法，例如修訂員工出勤管理辦法，並向  
22 全體員工宣導忘刷卡是實際有出勤忘記刷卡，不能因為遲到  
23 故意不刷卡就申請忘刷卡補證出勤紀錄，足證聲請人對員工  
24 出勤管理實務及相關法令規定知之甚詳，詎聲請人於113年1  
25 月8日出勤紀錄顯示遲到5分鐘，卻於113年1月12日以「遲到  
26 5分鐘」為由申請補刷卡，聲請人自身行為表現顯與其對於  
27 同仁規範要求不一致。又聲請人於入職後欲積極建立相對人  
28 公司各項內部控制制度，使相對人公司符合將來上市櫃審查  
29 知法令遵循與公司治理等要求，惟在推行階段時，遭受很多  
30 同仁及主管表示各種辦法或規範朝令夕改，制定辦法或政策  
31 時沒有充分溝通或建立共識，短時間內修改行政流程、辦法

01 及福利制度，同仁在適用各項規定時無所適從，基層主管對  
02 於同仁詢問時也無所適從，故相對人公司代表人遂開始安撫  
03 各級主管及同仁，並在113年7月間調整聲請人職務，惟聲請  
04 人於職務調整後仍與同仁發生管理、溝通上的隔閡及董事會  
05 表現不佳、未遵其改善缺失等情況，相對人最後僅能認定聲  
06 請人工作不能勝任而予以終止契約；況聲請人所應徵之職位  
07 為營運長，屬高階管理階層的一個具體職位，聲請人在職務  
08 上具有高度裁量空間，是兩造間之契約性質上應屬委任關  
09 係，並不適用勞基法，即無違法解雇之情，故原告於本案訴  
10 訟並無勝訴之望。又相對人現已補足人力執行IPO(Initial  
11 Public Offerings，縮寫IPO)相關事務，相對人財會部現有  
12 6人編制，並於總經理室增加一位具有相關專業背景之高階  
13 主管，統籌規劃IPO相關事宜，是相對人現已無法依據聲請  
14 人之訴求提供勞動條件相當之職缺。再者，聲請人於相對人  
15 公司任職時每月受領138,000元，累計12個月薪資合計1,65  
16 6,000元，顯已超過113年度高雄市戶所得收入1,379,657元  
17 及家戶可支配所得1,143,840元，且聲請人自陳於到職10個  
18 月向相對人法定代理人為業務報告時，亦深獲其肯定，則聲  
19 請人正值壯年，亦有相當工作資歷經驗，於訴訟期間內應有  
20 暫覓其他工作獲取報酬之能力，且聲請人於114年5月提起本  
21 案訴訟，迄同年12月始提出定暫時狀態假處分，亦徵聲請人  
22 離職後將近一年期間，縱使相對人未按月繼續給付聲請人薪  
23 資，也不會對於聲請人維持基本生活需要、發生急迫之危險  
24 或導致重大之損害，或使聲請人有蒙受無法回復損害之虞等  
25 語，資為抗辯。並聲明：聲請駁回。

26 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  
27 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
28 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  
29 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通  
30 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確  
31 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

01 勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主  
02 繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保  
03 護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事  
04 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  
05 體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫  
06 時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參  
07 照）。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足  
08 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  
09 業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純  
10 為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗  
11 字第673號裁定意旨參照）。是勞工提起確認僱傭關係存在  
12 之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止  
13 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  
14 用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定  
15 前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所  
16 受之不利益程度，衡量比較以為決定。倘勞工於確認僱傭關  
17 係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重  
18 大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯  
19 有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最  
20 高法院109年台抗字第1134、1353號、112年度台抗字第239  
21 號民事裁定意旨參照）。再按勞動事件審理細則第80條第2  
22 項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟有  
23 勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。

#### 24 四、經查：

##### 25 （一）關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

26 聲請人主張其遭相對人非法解僱，已起訴請求確認兩造間僱  
27 傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受  
28 理等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬實。而本案訴訟究  
29 竟有無理由，尚待法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，  
30 堪認聲請人就本案訴訟有勝訴可能性，已為釋明。

##### 31 （二）關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

01 1、按所謂「繼續僱用非顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能  
02 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  
03 他相類之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參  
04 照)。

05 2、聲請人雖以相對人公司資本額達6億元，實收資本額為429,8  
06 29,470元，且除高雄外，於臺中及臺北均設有辦公室，現仍  
07 持續徵人，有卷附經濟部商工登記公示資料查詢服務、相對  
08 人公司網頁、104人力銀行之公司介紹等為憑(參本院卷第19  
09 頁至第25頁)，主張相對人繼續僱傭聲請人非顯有困難云  
10 云。惟查，兩造均不爭執相對人係為執行IPO方僱用聲請人  
11 (參本案訴訟卷宗所附115年6月9日本院言詞辯論筆錄)，然  
12 相對人目前並無營運長或財務長職位，且財會部現有6人編  
13 制，並於總經理室增加一位具有專業背景之高階主管，而統  
14 籌規劃IPO相關事宜等情，業據相對人陳述在卷(參本院卷第  
15 43頁)，並有公司組織架構圖、證人呂振杰之證詞等可佐(參  
16 本案訴訟卷宗第341頁、第503頁)，足徵相對人目前已無原  
17 告原所擔任之職位存在，且IPO之執行工作內容均已有其他  
18 人負責處理；另相對人於104網站所徵求之人員係屬技術方  
19 面之工程師，與原告之專長為財務法令方面並不相同(參本  
20 院卷第23頁至第25頁、本案訴訟卷第351頁至第355頁)，且  
21 衡以聲請人之每月薪資達138,000元，每年為15個月月薪，  
22 非屬低薪，並非基層員工，倘強令相對人繼續僱用聲請人，  
23 除對其人力成本及配置可能有所影響，更須額外增設目前所  
24 無須設置之職位及工作內容，恐衝擊整體組織架構及營運，  
25 甚至影響現已規劃之IPO進行，是尚難僅以相對人之登記資  
26 本額及實收資本額，遽認為相對人繼續僱用聲請人非顯有重  
27 大困難。

28 3、再者，依聲請人114年之財產所得資料，其名下不動產、汽  
29 車、股份財產總額約1,400萬元等情，有稅務電子閘門財產  
30 所得調件明細表可憑，可認依聲請人之資力，仍足以維持其  
31 於本案訴訟進行期間之基本生活所需，輔以其自行填載之簡

01 歷表亦有相當工作經驗、專業能力（參本案訴訟卷宗第351  
02 頁至第355頁），非無於訴訟期間暫覓其他工作獲取報酬之  
03 能力，則聲請人因定暫時狀態處分所獲得之利益或防免之損  
04 害與相對人因該處分所蒙受之不利益或損害兩相比較，難認  
05 聲請人因處分所獲得之利益或防免之損害大於相對人因該處  
06 分所受之不利益或損害，即難謂聲請人有何為防止發生重大  
07 損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生，  
08 而具有保全之必要性。

09 五、綜上，聲請人雖已釋明本案訴訟有勝訴之望，然就相對人繼  
10 續僱用非顯有重大困難則未為釋明，且於本案訴訟期間應有  
11 資力足以維生，難認有定暫時狀態處分之必要，揆諸首開規  
12 定及說明，本件聲請與勞動事件法第49條第1項所定之要件  
13 不合，應予駁回。

14 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條第1項、第78條，  
15 裁定如主文。

16 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日  
17 勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

18 以上正本係照原本作成。

19 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。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 10 日  
21 書 記 官 解 景 惠