

臺灣新北地方法院民事裁定

113年度勞全字第29號

聲 請 人 陳志強

代 理 人 陳文祥律師

相 對 人 奇普仕股份有限公司

法定代理人 Leung Shuk Kam Jacqueline

上列當事人間聲請定暫時狀態假處分事件，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：伊自民國91年11月1日起，即任職於相對人，最後工作日為113年2月29日，任職期間已逾21年。任職之初擔任產品經理，升遷資深經理，並在五年前獲得公司認可晉升產品行銷部處長(Director.ProductMarketing), 約定月薪新臺幣（下同）217,608元及逾百萬元業績獎金。管理人數也從剛進公司4人增加到20多人的部門。伊在職期間表現優異，分別於97年及107年獲集團亞太總部頒發該年度最佳員工獎（註：亞太地區3000多名員工中挑選60位，約2%），並獲得國外獎勵旅遊；2006年獲頒相對人年度市場行銷卓越獎，為公司業務發展貢甚鉅，績效卓著，無可取代。惟相對人卻於113年2月29日向伊表示：「因公司業務緊縮，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款，終止勞動契約」云云，片面終止勞動契約，並隨即於同年3月1日寄發存證信函予伊，惟相對人客觀上絕無業務緊縮之情事，相對人不僅未有凍結人事停止雇用新進人員以迴避資遣，更於資遣原告前、後仍係不斷持續錄用新人到職（註：相對人為避免未來在訴訟中遭法院認定無資遣勞工之必要，而受不利判決，部

分職缺乃在高人指點下委由派遣公司即中勤人力資源管理顧問股份有限公司，以其名義在人力網站招聘新進人員）；且相對人今年各季業績均將成長，不僅亦係可預見，公司行銷部門高層呂永威Eric更已在113年6月間開會宣布業績好轉，第二季有6-7%的成長，顯然相對人終止勞動契約，不符合勞基法第11條第2款，核屬無效甚明。雖經伊向相對人表達欲繼續工作之意願，惟相對人仍堅持進行資遣程序，經調解不成立後，伊不得已乃向本院提起請求確認僱傭關係存在等訴訟，現由本院以113年度重勞訴字第20號(下稱本案訴訟)審理中。又伊自113年2月29日起即因相對人違法解雇頓失經濟來源，迄今已近9個月無收入，嚴重影響伊家計，且伊有高齡父母、配偶、兩個分別就讀碩一、高二的孩子需要扶養，如以113年度臺北市最低生活費用每人每月19,649元試算，伊、配偶、父母、兩個小孩子共六人，伊每月即要承擔至少約117,894元之基本必要支出，伊配偶61年次無業，長期來均為家管，已逾50歲突然要在社會上謀職找工作亦顯有困難，又伊年紀已逾52歲，工作難尋，如再持續處於失業狀態，工作上恐將失去競爭力，甚至長期失業在家，不時遭鄰居指指點點，已影響伊社會上之評價，致人格權受有損害，倘不即時回復原職，經濟恐無以為繼，陷入窘境，反觀相對人為知名國際大企業，財力雄厚，資本額23億，實收資本額1,315,246,920元，在職員工眾多，營收持續成長，且規模日益強大，繼續僱用聲請人顯無重大困難，為保障伊之人性尊嚴、工作權、人格權等，爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用伊，並按月於每月末日給付伊217,608元等語。

二、相對人則以：伊為電子零件通路商，聲請人自91年11月1日受僱於相對人，擔任產品行銷部資深經理（然為利於其推廣業務，相對人允許聲請人對外使用「Director, Product Marketing」頭銜），聲請人主要工作為管理其團隊成員與原廠例如立錡、旺宏等國內電子元件廠之接洽、業務聯繫

01 等。相對人及其母公司美商艾睿電子(Arrow Electronics,
02 Inc.)受到新冠肺炎疫情及其後席捲全球之科技業景氣低谷
03 波及，世界各地事業群及子公司營運皆受到嚴重影響；就設
04 於我國之相對人公司而言，自110年起營收即大幅下滑，截
05 至112年底不僅毫無好轉跡象，根據會計師簽證財務報表顯
06 示，其營業收入(OperatingRevenue)更是僅剩110年之三分
07 之一，足見相對人確實遭逢嚴重業務緊縮。相對人自111年1
08 2月起，不得不配合母公司指示，偕同同一集團其他公司展
09 開組織精簡計畫，並減少成本開支，將全體員工157人逐步
10 縮減至130人，並減少行銷費用開支。相對人產品行銷部擔
11 任資深經理職務的主管為聲請人與另一名資深經理辜宗湘
12 (下稱辜員)共兩人，辜員擔任資深經理除需管理其團隊成
13 員外，本身也親自負責相對人的重要產品線，反觀聲請人雖
14 擔任資深經理，月薪高達20萬元，但僅負責金額極小的一條
15 產品線，其管理之團隊成員均可獨立與產品線的不同廠商接
16 洽產品行銷的業務，其產能相對其他員工而言較低，相對人
17 並無年齡歧視，聲請人提起本案訴訟並無勝訴之望，且相對
18 人為降低對聲請人之衝擊，曾經提供三個月1對1轉職服務課
19 程，並表示願提供優於勞基法之優惠離職方案與聲請人合意
20 終止勞動契約，惟均遭聲請人拒絕或不予置理，相對人迫於
21 無奈，僅能於113年2月29日依勞基法第11條第2款規定予以
22 資遣，並給付預告工資、資遣費等共計2,996,513元。又聲
23 請人已獲得相當於13.78個月的工資，且其配偶為高中教
24 師，並非家管，應足支應本案訴訟期間生活所需，並無定暫
25 時狀態處分之必要性暨及急迫性。綜上所述，聲請人所欲保
26 全之利益及可能受到的損害實無達到具有發給定暫時狀態處
27 分之必要性。反之，如鈞院准予定暫時狀態處分，將對相對
28 人的業務經營及財務負擔，造成莫大的影響，自不應准其定
29 暫時狀態處分之聲請等語，資為抗辯。

30 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
31 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，

01 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
02 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
03 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
04 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
05 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
06 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
07 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
08 必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟
09 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或
10 避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難
11 時，自得不得為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109
12 年度台抗字第1353號裁定意旨參照）。

13 四、經查：

14 (一)聲請人主張相對人於113年2月29日以相對人業務緊縮為由，
15 而依勞基法第11條第2項終止勞動契約，惟相對人客觀上絕
16 無業務緊縮之情事，不符合勞基法第11條第2款，係屬無
17 效，經調解不成立後提起本案訴訟，請求確認僱傭關係存在
18 等情，業據其提出存證信函、電子郵件、非自願離職證明書
19 及離職證明、新北市政府勞資爭議調解紀錄、被資遣之10人
20 名單、113/1迄今相對人新到職人員名單、113/8/26艾睿電
21 子總裁暨首席執行長Sean Kerins專訪報導、相對人基本登記
22 資料等為證（見本院卷第17-37、41-43頁），已足使本院就
23 相對人終止勞動契約合法性之疑義而聲請人於本案訴訟非無
24 勝訴可能，得到大致為正當之心證，堪認聲請人就本件請求
25 之原因及本案訴訟有相當程度之勝訴可能性已為釋明。相對
26 人雖辯稱113/1迄今相對人公司新到職人員名單均非相對人
27 員工，113/8/26艾睿電子總裁暨首席執行長Sean Kerins專訪
28 報導及呂永威Eric說詞，不足以證明相對人並無虧損或業務
29 緊縮之事實，且相對人自112年9月間起資遣之員工亦有多名
30 40歲以下，及繼續僱用與聲請人職務類似、年齡長於聲請人
31 之辜員，並無年齡歧視，聲請人提起本案訴訟並無勝訴之望

云云，惟其既爭執勞動契約終止之原因，則兩造間之僱傭關係是否存在尚待調查審認，況定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規定要件為審酌，相對人上開抗辯核屬本案訴訟之實體爭議，非本件保全程序所能認定，尚無可採。

(二)關於定暫時狀態處分之必要性：

1.聲請人主張其自113年2月29日起迄今無收入，尚須扶養親屬，如不復職恐嚴重影響其生計等情。惟查，相對人於離職前月薪約21萬餘元，且於離職後亦已陸續取得相對人給付之預告工資、資遣費等共計2,996,513元，有聲請人法定給與試算明細暨相對人匯款紀錄在卷可稽（見本院卷第85-93頁），相當於聲請人13.78個月的工資，且聲請人之配偶為高中教師，並非家管，亦有聲請人入職面談資料表及員工基本資料卡存卷可參（見本院卷第107-110頁），況聲請人並未釋明其與其配偶均無任何財產，依相對人之資力狀況，應足以支應其於訴訟期間之基本生活所需，而尚無維持生計之急迫需求。依電子郵件、新北市政府勞資調解紀錄（見本院卷第23、29-30頁）所示，聲請人雖曾經向相對人表達欲繼續工作之意願，並申請勞資爭議調解，惟因聲請人與相對人就恢復僱傭關係之爭議並無共識而調解不成立，此外，相對人並未提出足以釋明其經濟狀況達急迫危害而有於相對人處所持續工作以維持生計及自我實現目的之強烈需求而有定暫時狀態處分必要之證據，自難認其就無資力足以維持生計，而有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要情形已予以釋明。

2.聲請人主張相對人為知名國際企業，財力雄厚，繼續僱用相對人顯無重大困難，固據提出相對人之經濟部商工登記公示資料為證（見本院卷第41頁）。然查，相對人抗辯其為電子零件通路商，聲請人主要工作為管理其團隊成員與原廠例如立錡、旺宏等國內電子元件廠之接洽、業務聯繫等。相對人自110年起營業收入即大幅下滑，截至112年底其營業收入更

是僅剩110年之三分之一，足見相對人確實遭逢嚴重業務緊縮，必須偕同同一集團其他公司展開組織精簡計畫，並減少成本開支，而相對人產品行銷部擔任資深經理職務的主管為聲請人與另一名資深經理辜員共兩人，聲請人雖擔任資深經理，月薪高達20萬元，但僅負責金額極小的一條產品線，其管理之團隊成員均可獨立與產品線的不同廠商接洽產品行銷的業務，其產能相對其他員工而言較低，且相對人曾經提供三個月1對1轉職服務課程，並表示願提供優於勞基法之優惠離職方案與聲請人合意終止勞動契約，惟均遭聲請人拒絕或不予置理，相對人迫於無奈始資遣聲請人，聲請人所欲保全之利益及可能受到的損害實無達到具有發給定暫時狀態處分之必要性。反之，如鈞院准予定暫時狀態處分，將對相對人的業務經營及財務負擔，造成莫大的影響，其繼續僱用聲請人顯有重大困難等情，業據相對人提出相對人公司會計師簽證財務報表（節錄）、相對人公司離職員工人數統計表、轉職服務課程資料、CareersatArrow系統提示電子郵件、聲請人優惠離職方案試算表、聲請人法定給與試算明細暨相對人匯款紀錄、相對人終止契約員工年齡統計表、新聘業務助理人員薪資單、聲請人業務轉型升級計畫英文新聞報導、聲請人入職面談資料表及員工基本資料卡為據（見本院卷第73-110頁），堪認相對人確實因有業務緊縮情事，而資遣聲請人，如准予定暫時狀態處分，顯造成相對人業務經營及財務負擔之不利益，則審酌聲請人非無資力維持生計而有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，聲請人於本件聲請回復至相對人處工作所可防免之損害，顯然小於相對人因此所受之不利益或損害，故相對人抗辯其繼續僱用相對人顯有重大困難，所承受不利益或損害，顯然高於聲請人繼續受僱之利益一節，應屬可採。

3. 基上，聲請人並未釋明其有於相對人處持續工作以維持生計及自我實現目的之強烈需求，及相對人於本案訴訟確定前繼續僱用相對人，非顯有重大困難，且聲請人未能舉證釋明其

01 因本件定暫時處分所能獲得確保之利益，及可能避免損害、
02 危險發生等之不利益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不
03 利益或可能遭致之損害，是依利益衡量原則，難認本件具有
04 定暫時狀態處分之必要。

05 五、綜上所述，聲請人未能釋明相對人繼續僱用其非顯有重大困
06 難，及有保全之必要性，則依上列說明，聲請人所為上列定
07 暫時狀態處分之聲請，為無理由，應予駁回。

08 六、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

09 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日
10 勞動法庭 法 官 楊千儀

11 正本係照原本作成。

12 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
13 應繳納抗告裁判費新臺幣1,000元。

14 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日
15 書記官 劉雅文