

臺灣士林地方法院民事裁定

112年度勞全字第3號

聲 請 人 周先姝

代 理 人 周志安律師

相 對 人 大猩猩科技股份有限公司

法定代理人 Jayesh Navin Chandan

代 理 人 蔡維恬律師

劉孟茹律師

許芳慈律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院112年度勞專調字第14號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

一、相對人於本院112年度勞專調字第14號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人為技術主管，為聲請人投保勞工保險及全民健康保險，並按月於每月5日給付聲請人新臺幣（下同）117,436元，及於每年6月5日、9月5日各給付聲請人38,145元。

二、其餘聲請駁回。

三、聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

（一）聲請人自民國97年9月15日起任職於相對人，112年1月起擔任技術主管。相對人前於111年9月27日寄發電子郵件確認聲請人111年9月份之薪資結構為年薪總額1,670,801元，其中包括：每月發放之月薪108,987元及主管津貼3,000元，每年2月5日、6月5日、9月5日發放之季薪36,329元，及每年2月5日發放之年終薪資217,974元，並作為111年10月薪資調漲之依據。相對人於110年10月為全體員工

調薪5%後，竟又於112年1月5日以人事部電子報公告取消111年之績效考核，依相對人工作規則第63、64條及績效管理辦法規定，無法領取考績獎金形同減薪。相對人於同日另以電子郵件表示原績效獎金標準因無效率且不準確故取消，待112年3月再與全體員工確認調整後之薪資結構等權利，形同片面變更勞動契約。相對人於112年1月13日只匯付1個月月薪，與前揭111年9月27日之電子郵件內容不符，聲請人於112年1月16日以電子郵件向相對人反應年終問題，相對人表示電子郵件內容非公司承諾，聲請人另就相對人停辦111年考核，表示勞基法有規定績效獎金亦屬工資，請相對人盡快公開處理方式，但相對人回信對聲請人指控違反勞基法，對此零容忍，於112年1月19日以視訊會議最終以聲請人之指控行為係違反工作規則且情節重大為由，終止兩造間勞動契約。然相對人未提及聲請人違反何工作規則，聲請人當天亦未收到解僱書面通知。相對人於102年1月30日拒絕聲請人進入公司，聲請人於翌(31)日寄發存證信函向相對人表示其解僱不合法並仍有提供勞務給付之意思，相對人始於同日寄發電子郵件，以聲請人違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款為由業於112年1月19日解僱聲請人。惟依相對人工作規則第67條規定，解僱前仍須經糾正、規勸、三次記大過處分，相對人始得據以解僱員工，聲請人未曾受懲處即遭解僱，是相對人解僱有違解僱最後手段性。

(二)聲請人已婚，與配偶育有子女，且聲請人已於相對人處工作10餘年，聲請人家庭有賴夫妻雙方共同外出工作，以兩人薪資維持家庭開銷，現驟然面臨相對人違法解僱，對聲請人造成莫大經濟上損害。反觀相對人實收資本額高達4億元，其母公司為上市公司，市值高達5.08億美元，就其財力規模，相較於繼續僱用聲請人需支出之薪資總額，顯非難以接受之經濟上負擔，亦無危害企業存續等情形，聲請人欲獲利益及防免之損害大於相對人薪資支出及工作事

01 項調整等不便，有定暫時狀態處分之必要等語。

02 二、相對人則以：

03 (一)查聲請人僅以經濟部商業司商工登記公示資料以及出處不
04 明之相對人母公司於美國納斯達克上市之基本資料為其釋
05 明證據，且僅憑關於其家庭狀態之空泛陳述主張其具有生
06 計之上強烈需求，然其並未提出實質上證據釋明勞基法第
07 49條之法定構成要件。又相對人公司佈達調整員工薪資結
08 構之新政策，並言明同年3月份將以新契約載明相關規
09 範，然聲請人在未明事理的情況下，即率爾認定相對人片
10 面減薪，並無端指控相對人違反勞動基準法，損害相對人
11 公司名譽，造謠滋事，已影響相對人公司業務之推動與士
12 氣，構成相對人公司工作規則第5條第4項損害本公司名譽
13 之行為以及第67條之1第1項第6款第VII點所列之解僱事
14 由。基此，本件解僱應屬合法，基此，應屬未達相當程度
15 之勝訴可能性。

16 (二)相對人為應經濟環境與市場競爭狀況，故近期針對亞洲、
17 臺灣之業務方針進行調整，原先聲請人擔任之技術主管乙
18 職已遭裁撤，讓聲請人回復原職乙事實際上已不可能實
19 行，縱聲請人稱相對人迄今仍持續對外招聘，如「會計經
20 理」、「資深銷售經理」之職務，惟其職務內容均與其原
21 職「技術主管」相差甚遠，相對人不可能同意讓不具相關
22 專業之聲請人擔任前述職務。由於相對人現已無可安置聲
23 請人之職缺，相對人繼續僱用聲請人之方式要非開除或降
24 級既有職員，要非則是繼續僱用聲請人但無庸其提供任何
25 勞務，然而，採前者方式，將對相對人造成內部人員管理
26 上之困難，採後者方式則徒增相對人每年至少175萬2,540
27 元之人事成本，繼續僱用聲請人將造成顯著財務困難。另
28 由於聲請人原職位得以掌握營業秘密資料，必將影響相對
29 人之權益。從而，相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。

30 (三)再聲請人稱其與配偶共同外出工作，顯見其並非家中唯一
31 經濟支柱，聲請人亦未釋明其配偶之經濟狀況，無法證明

01 其有維持生計之困難。據此，聲請人既未陷入生計困難之
02 情事，自非勞動事件法第49條之定暫時狀態處分制度所欲
03 保障之有生計困難弱勢勞工，故聲請人之主張不足為採等
04 語。

05 三、按勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，
06 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
07 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性
08 有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
09 程序為暫時權利保護。因於勞動事件法第49條第1項規定：
10 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，
11 且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼
12 續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。本項係斟酌勞動關係
13 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
14 執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由
15 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動事件
16 審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，就其本案
17 訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明
18 之（最高法院110年度台抗字第673號裁定可資參照）。次按
19 法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續工
20 作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用
21 之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院
22 就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院110年度台抗字
23 第793號裁定可資參照）。

24 四、經查：

25 (一)關於聲請人是否就本案訴訟有勝訴之望已為釋明：

26 1.按勞動基準法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約
27 或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂
28 「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂
29 工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須
30 勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解
31 僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性

01 解僱與勞工之無規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞動
02 基準法規定之「情節重大」之要件。則勞工違規行為態樣、
03 初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危
04 險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫
05 等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度
06 台上字第2465號判決意旨參照）。

07 2.聲請人主張相對人以系爭電子郵件做為調整111年10月薪資
08 之依據，聲請人確實於111年10月受領調整5%之薪資，惟嗣
09 後相對人又取消調整薪資之措施，聲請人不服且要求相對人
10 提出合理解釋，惟相對人未說明並以聲請人違反勞基法第12
11 條第1項第4款及相對人工作規則終止勞動契約，洵屬違法解
12 雇等情，有相對人工作規則、聲請人寄發予相對人之電子郵
13 件、存證信函、相對人電子郵件解雇通知、相對人經濟部公
14 司資本資料、相對人母公司於美國納斯達克上市之基本資料
15 等件在卷可憑（見本院卷第35-107頁），聲請人所提確認僱傭
16 關係之訴現由本院112年度勞專調字第14號審理在案，相對
17 人則以聲請人違反工作規則第5條第4項損害本公司名譽之行
18 為以及第67條之1第1項第6款第VII點所列之解雇事由等語置
19 辯。惟相對人確有單方變異聲請人薪資條件情形，有違反勞
20 基法之虞，又其係臨訟新增解雇之工作規則依據，已難據其
21 新增之解雇事由認定其解雇合法。更何況，本於言論自由之
22 保障，聲請人向人事主管之反應薪資作為，尚難以逕認違反
23 工作規則且情節重大，又相對人未用盡解雇以外之其他勞基
24 法手段，即逕行解雇，相對人違法解雇聲請人之情節明確。
25 堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

26 (二)關於聲請人是否就被告繼續僱用非顯有重大困難已為釋明：
27 按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」係指繼續僱用勞工
28 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
29 或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定）。
30 相對人固辯稱：原聲請人之職務已遭裁撤，若開除或降級既
31 有職員，將造成內部人員管理上之困難、繼續僱用聲請人但

其無庸提供任何勞務，將造成相對人財務顯著困難，是相對人難以逕使聲請人回復原職等語。然查，相對人實收資本額高達4億元，母公司於美國納斯達克上市，市值高達5.08億美元，係具相當規模之科技公司，聲請人受僱於相對人已逾10年，相對人依終止勞動契約前之工作繼續僱用聲請人，對相對人之營運或經濟負擔尚不致有何不利情事，或影響相對人公司之存續，更何況，相對人先前亦曾具狀同意聲請人復職(見本案卷第115頁)，益徵相對人繼續僱用非顯有重大困難。

(三)關於應否供擔保金部分：

本院審酌聲請人育有子女，遭解僱後，至今未於其他地方任職、受僱或取得勞務報酬，及薪資收入原為其生活之主要來源，相對人為一持續運作、財務狀況健全之公司等各情，認無命聲請人供擔保之必要，爰免除聲請人就本件定暫時狀態處分供擔保。

五、綜上所述，聲請人就其與相對人間確認僱傭關係存在訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難之定暫時狀態處分之請求及原因均已為釋明，其請求命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用，及支付勞健保，給付如主文所示之薪資，核屬有據，應予准許。至於相對人每年2月5日給付之金額，為固定薪資或年終獎金，仍待審究，而前開准聲請人請求部分，已足保障勞工生活利益，故此部分聲請，則予以駁回。

六、爰裁定如主文。

中 華 民 國 112 年 6 月 5 日
勞動第一庭 法 官 張新楣

以上為正本係照原本作成。

如對本裁定抗告應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告裁判費1,000元。

中 華 民 國 112 年 6 月 5 日
書記官 施怡愷