

臺灣臺中地方法院民事裁定

113年度勞全字第6號

聲 請 人 盛英杰

相 對 人 綠點高新科技股份有限公司

法定代理人 施瑞恩 (Ryan Matthew Schwartz)

代 理 人 許維帆律師

李昱霆律師

上當人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態假處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理 由

一、

(一)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（下稱勞事法）第49條第1項固定有明文。而依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞事法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。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。而所謂「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。

(二)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

01 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  
02 化。而所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，  
03 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  
04 制止而言。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資  
05 力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危  
06 險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難，自得不許為  
07 繼續僱用之定暫時狀態處分。

08 二、聲請意旨略以：

09 (一)

- 10 1. 相對人為美商捷普科技 (Jabil Inc.) 之子公司 (下稱捷普  
11 集團)，聲請人於民國108年2月18日起受僱於相對人，擔任  
12 專案工程師，兩造並簽訂派駐合約，及於108年6月26日起經  
13 派駐中國捷普科技 (成都) 有限公司 (下稱捷普成都公  
14 司)，並約定工資由相對人及捷普成都公司分別給付，包含  
15 本薪、1個月年終獎金、派駐人員加發獎金、短期激勵獎  
16 金、生活津貼、配偶津貼、住房津貼、每年6張往返台灣機  
17 票或轉代金、全薪年假等，平均每月薪資新台幣 (下同) 19  
18 2,833元。
- 19 2. 捷普集團於112年8月28日將捷普成都公司出售予比亞迪集  
20 團，被告則於同年11月23日透過捷普成都公司要求終止兩造  
21 勞動契約，請原告轉任已隸屬於比亞迪集團之捷普成都公  
22 司，然因勞動條件不同而未獲聲請人同意。
- 23 3. 其後，相對人另於112年12月20日透過捷普集團任職於中國  
24 之人資主管以「派駐廠區轉調確認函」，要求聲請人調職至  
25 位於中國之捷普供應鏈管理公司 (下稱捷普供應鏈公司)，  
26 惟經聲請人請求釋明勞動條件，然未獲回應。
- 27 4. 然相對人竟於112年12月27日以「派駐終止通知」通知聲請  
28 人於112年12月29日終止兩造派駐合約 (系爭派駐合約)，  
29 並指定聲請人應於113年1月15日返台報到，及取消系爭派駐  
30 合約之勞動條件；則前開調動業已違反勞動基準法 (下稱勞  
31 基法) 第10條之1規定之各該要件，應屬無效。

01 5. 聲請人囿於配偶尚在中國就學，且有未成年子女一名需照  
02 顧，無法於相對人規定之2週時間內返台報到，遂於113年1  
03 月5日寄發存證信函通知相對人，繼續履行兩造勞動契約及  
04 係爭派駐合約，然未獲相對人回應。且相對人逕再於113年1  
05 月18日寄交存證信函以聲請人曠職三日為由終止兩造勞動契  
06 約。

07 6. 捷普成都公司於112年間出售予中國比亞迪集團時，亦有其  
08 他派駐員工經相對人調動至捷普供應鏈公司，則相對人有能  
09 力安排相對人將聲請人派駐於捷普供應鏈公司，加以相對人  
10 資本額超過301億元，為美商捷普科技 (Jabil Inc.) 子公  
11 司，繼續任用聲請人亦非顯有重大困難，且聲請人育有2歲  
12 稚子且為家庭唯一經濟來源，相對人違法終止兩造勞動契約  
13 業已致使聲請人生活陷入困頓，爰依勞動事件法第49條第1  
14 項請求定暫時狀態之假處分，並聲明：(1)先位聲明：相對人  
15 於本案確認僱傭關係存在事件訴訟終結前，應暫時回復聲請  
16 人為專案工程師之僱傭關係，並指派聲請人至捷普供應鏈公  
17 司任職，及按月於每月10日前給付聲請人192,833元。(2)備  
18 位聲明：相對人於本案確認僱傭關係存在事件訴訟終結前，  
19 應暫時回復聲請人為專案工程師之僱傭關係，並指派聲請人  
20 至捷普供應鏈公司任職，及按月於每月10日前給付聲請人4  
21 0,833元及人民幣24,094.33元。

### 22 三、相對人則以

23 (一)聲請人拒絕比亞迪集團僱傭之要約，亦拒絕相對人轉任捷普  
24 供應鏈公司之安排，且未於113年1月15日至相對人台中廠區  
25 報到，是自同年月15日起至17日止均，並未請假亦未履行勞  
26 務，屬無正理由曠職達三日，相對人遂於同年月18日寄發存  
27 證信函於19日合法終止兩造勞動契約，則相對人是否有勝訴  
28 之望顯屬有疑。

29 (二)此外，相對人並未提出扶養妻兒相關證明，另依照聲請人主  
30 張之每月工資高於一般受薪工資，縱使兩造勞動契約經終  
31 止，聲請人顯無維持生計之強烈需求，欠缺無法維持生活之

01 情形，則本件並無防止發生重大損害或避免急迫危險或有其  
02 他相類似之情形而有定暫時狀態假處分之必要。

03 (三)加以，相對人屬科技業有較高營業秘密之考量，雙方既已不  
04 具信賴關係，繼續雇用聲請人則難以確保營業秘密或生產設  
05 備不受損害，則繼續雇用相對人顯有重大困難，況捷普供應  
06 鍊公司目前並無職位可供安置聲請人，且聲請人又未說明具  
07 有捷普供應鍊公司所需職能，是聲請人本件聲請，並非有理  
08 等語。

#### 09 四、經查

10 (一)聲請人有提起本案訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，及  
11 請求相對人按月給付薪資，現由本院審理中等情，有民事起  
12 訴狀在卷可參（見本院113年度重勞訴字第11號卷第11至12  
13 頁），堪認聲請人已釋明本件定暫時狀態處分請求之原因。

14 (二)此外，聲請人聲請定暫時狀態處分，主張其本案訴訟有勝訴  
15 之望等情，另據聲請人提出係爭派駐合約、派駐廠區轉調確  
16 認函、派駐終止通知、存證信函、僱傭關係終止通知書、勞  
17 資爭議調解記錄、電子郵件等件為釋明（見本院卷第33至59  
18 頁）。是相對人依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項  
19 第6款規定終止與聲請人間之勞動契約究否合法，尚待審  
20 認，兩造間之僱傭關係是否存在茲有爭議，應認聲請人就該  
21 爭執事項所提訴訟非顯無勝訴之望一事，已為相當釋明。

22 (三)然就相對人繼續僱用是否非顯有重大困難部分，聲請人固請  
23 求相對人繼續雇用聲請人，然聲請人係聲請相對人將聲請人  
24 派駐訴外人捷普供應鍊公司，然除聲請人主張捷普供應鍊公  
25 司與相對人同屬捷普集團外，關於相對人是否有派駐聲請人  
26 至該公司之可能？該公司性質為何？是否有適宜之職缺？聲  
27 請人是否具有相關職能？該公司可否提供相同任用條件等  
28 情，則均未見聲請人釋明，實難僅憑聲請人主張該公司與相  
29 對人同屬捷普集團乙節，即認相對人繼續任用聲請人並派駐  
30 聲請人至該公司非顯有重大困難，準此，難認聲請人就此部  
31 分業已提出釋明。

01 五、綜上，聲請人對相對人依原條件繼續僱用聲請人非顯有重大  
02 困難乙節，釋明尚有未足，則聲請人聲請相對人繼續僱用聲  
03 請人並派駐捷普供應鍊公司及給付工資之定暫時狀態處分，  
04 與勞事法第49條第1項規定不符。是聲請人聲請定暫時狀態  
05 之處分，尚非有據，為無理由，應予駁回。

06 六、依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日

08 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

09 正本係照原本作成。

10 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告  
11 費新臺幣1,000元。

12 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日

13 書 記 官 江 婉 君