

臺灣臺中地方法院民事裁定

113年度勞全字第12號

聲 請 人 劉素雅

相 對 人 恆顥科技股份有限公司

法定代理人 翁宗斌

訴訟代理人 張寧洲律師

上聲請人與相對人間確認僱傭關係存在等事件（本院113年度勞
訴字第7號），聲請定暫時狀態處分，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、本件聲請意旨略以：相對人於另案即兩造間之確認僱傭關係
存在等事件（即本院113年度勞訴字第7號，下稱本案）提出
答辯狀辯稱：聲請人未能與公司客戶元太科技股份有限公司
充分溝通了解，在客戶減少需求，未能即時進行備料下修，
導致增加約151,078.2美元（約新臺幣〈下同〉2,058,716
元）庫存，造成相對人資金壓力，達免職之事由；另對於聲
請人於客戶拜訪、開發積極度不足，不遵守主管合理指揮、
態度欠佳等等，顯不能勝任為由終止兩造間之勞動契約。但
據相對人之人員獎懲管理辦法就「工作有重大過失致公司」
蒙受損失得為免職處分，已違反勞動部頒佈「工作規則審查
要點」第9點；且相對人之人事管理規章第55條第1項第14
款，雖與人員獎懲辦法相同條文，但卻未如第六章第54條針
對不符獎懲處分給予申訴管道。且就上開未能了解客戶需求
而造成相對人損失乙節是否為真？損失如何認定及估算，若
真有上開損失，亦僅佔實收資本額之百分之1，如何認定重
大損失。倘聲請人未達所其標準，亦應先通知改善，並給予
合理改善機會，此舉顯然違反解僱最後手段原則。聲請人在

01 相對人任職9年多，除109年1月2日記小過1支外，更未見有
02 其他不服從指揮或態度不佳，單不能僅一事件評斷聲請人是
03 否勝任工作。縱認聲請人未達相對人所期之工作標準，亦應
04 施以教育訓練、工作輔導等，逕予解僱，違反比例原則及解
05 僱最後手段原則。相對人試圖用各種手段拖延訴訟，增加聲
06 請人經濟之壓力，用以聲請人撤回訴訟，顯失公平；況相對
07 人繼續僱用聲請人，並無困難等語。並聲明：(一)相對人於兩
08 造間就本案確定（或終結）前，繼續僱傭聲請人。(二)相對人
09 於上開僱傭關係暫時繼續存續期間，應每月5日按月給付聲
10 請人薪資57,336元。(三)相對人於上開僱傭暫時繼續期間，每
11 月應提撥3,468元至勞工保險局設立之勞工退休金個人專
12 戶。

13 二、相對人答辯略以：聲請人未釋明本案有勝訴之望，相對人依
14 據人員獎懲辦法對聲請人為免職處分，係根據績效改善計畫
15 書內所載事實，相對人受有損失美元151,078.2，折合新臺
16 幣高達約200萬元，已聲請人提起訴訟。倘相對人若繼續聘
17 用聲請人，以聲請人之工作態度及持續犯錯之可能，導致相
18 對人持續發生鉅額損失，對於相對人之經營顯有發生不能預
19 期之危害之虞。聲請人未能釋明任何無法維持基本生活需要
20 或有蒙受無法回覆之損失，且其正值盛年，亦有相當工作年
21 資，非無於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，亦難
22 認聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回覆損
23 害之虞等語。並答辯聲明：聲請駁回。

24 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
25 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
26 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
27 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
28 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
29 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
30 訴可能性，且雇主繼續僱用非有重大困難時，宜依保全程序
31 為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性

01 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
02 等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，
03 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
04 擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞務，
05 除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失
06 工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技
07 能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權
08 受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅
09 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
10 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
11 難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱
12 用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡
13 量比較以為決定(最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨
14 參照)。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之
15 處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須為防止發生重
16 大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要
17 時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重
18 大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生
19 必須加以制止而言(最高法院111年度台抗字第499號裁定意
20 旨參照)。從而，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請
21 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，應釋明：(一)本案
22 訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難。(二)勞工
23 有持續工作以維持生計之強烈需求。

24 四、經查：

25 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

26 查，聲請人主張伊自104年3月2日受僱於相對人之業務管理
27 師，月薪為5萬7,356元，相對人於112年9月22日以勞動基準
28 法第11條第5款終止勞動契約，違法解僱，伊已向本院訴請
29 確認兩造僱傭關係存在等情，業據提出失業給付認定預約單
30 為證，並經本院調取本案訴訟卷，宗核閱無誤。相對人終止
31 勞動契約是否合於勞動基準法第11條第5款規定，尚有疑

01 義，仍待本案訴訟調查審認，堪認聲請人就其本案訴訟有勝
02 訴之望，已為釋明。相對人抗辯：其已合法終止勞動契約云
03 云，核屬本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究，
04 即不可採。

05 (二)關於定暫時狀態處分之必要性、急迫性部分：

06 1.查，相對人實收資本額達2億14萬9,520元（詳本案卷宗第39
07 頁），有一定組織規模等情，相對人並無爭執，然尚難憑此
08 遽認相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。而依相對人抗
09 辯：公司因聲請人有績效改善計畫書內所載之業務疏失行
10 為，致受有損失美元151,078.2（折合新臺幣約200萬元），
11 此部分業據相對人對聲請人提出損害賠償事件（見本案卷第
12 97至100頁），堪信兩造間之勞雇信任關係薄弱，倘令相對
13 人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，勢必影響相對人業務
14 等制度之運作，故相對人抗辯其繼續僱用聲請人顯有重大困
15 難等語，非無可採。

16 2.另就聲請人請求薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約
17 存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本
18 案判決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成
19 生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以
20 維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或
21 家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、
22 其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因
23 素。查，聲請人自80年起，先後在聖華宮餐廳有限公司、中
24 良工業股份有限公司、勝華科技股份有限公司等企業任職，
25 有勞保被保險人投保資料可參（見本案卷證物袋），可見其
26 工作經歷亦豐富，應有相當能力可謀得新職。且聲請人名下
27 有不動產3筆、汽車1部，並領有股票股利及獎金，有其稅務
28 電子閘門財產所得調件明細表可稽（見本案卷證物袋），自
29 有相當工作資歷經験，非無謀生能力，難認其有因缺乏薪資
30 收入、生活必受重大影響而定暫時狀態處分之必要。且聲請
31 人之薪資收入是否為家庭主要或唯一收入來源、有無其他共

01 同扶養義務人等情，均未見聲請人舉證以釋明之，則本院自
02 無從審酌。則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害，而有定
03 暫時狀態處分之必要，自非無疑。

04 (三)依上，就聲請人因相對人未繼續僱用所生之不利益，與相對
05 人因繼續僱用聲請人所生之不利益，兩相權衡比較，難認聲
06 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
07 分所受之不利益或處分，自難謂聲請人有何為防止發生重大
08 損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類似之情形發生，
09 而具有保全之必要性。

10 五、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定
11 暫時狀態處分之要件予以釋明，其聲請於法不合，應予駁
12 回。

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

15 中 華 民 國 113 年 10 月 9 日
16 民事勞動庭 法官 吳昀儒

17 正本係照原本作成

18 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀。

19 中 華 民 國 113 年 10 月 9 日
20 書記官 陳麗靜