

臺灣臺中地方法院民事裁定

114年度勞全字第9號

聲 請 人 呂欣璉

相 對 人 台灣科睿唯安股份有限公司

法定代理人 James Gordon Samson

訴訟代理人 錢佳玉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度重勞訴字第18號），聲請人聲請定暫時狀態處分，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：

(一)聲請人自民國113年3月11日起受僱於相對人，在臺中擔任客戶銷售經理，負責為相對人招攬業務，每月底薪為新臺幣（下同）111,540元。聲請人任職期間，為相對人招攬可觀之業務，故每月另有數萬元之佣金獎金。詎相對人竟於114年1月15日以電子信件表示：將資遣聲請人，兩造間之勞動契約於114年2月28日終止，要求聲請人簽立離職協議書云云。此信件除未告知資遣之法律依據外，且由相對人要求聲請人簽立離職協議書乙節觀之，相對人係明知無法定資遣事由，意圖以訛詐之方式要求聲請人簽立該離職協議書。相對人復於114年2月28日寄發電子信件與終止通知書表示：因相對人持續虧損，依勞動契約（誤載為勞動基準法）第10.1(b)條、勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款，於114年3月9日終止勞動契約。相對人為終止之意思表示時，應明確表示終止事由，且事後不得變更，自無法因嗣後另行主張其

01 他終止事由，而使其合法。

02 (二)相對人僅空言已虧損之情事，未提出相關財務報表予聲請人
03 證明確實已長期虧損。縱果有虧損之情事，聲請人為業務人
04 員，有助於相對人獲取業務收入。且聲請人表現甚佳，自無
05 資遣聲請人之理。再就最後手段性原則而言，相對人應先將
06 聲請人調派至其他工作進行安置。惟聲請人於114年3月28日
07 發現相對人於3週前刊登廣告招募Customer Success Manage
08 r（即客戶成功經理），工作地點在臺灣，可證相對人仍有
09 與客戶服務、業績相關人力需求，相對人所稱因虧損而需資
10 遣聲請人云云，顯屬虛妄。若相對人果因虧損而有縮減人力
11 之必要，應先將聲請人調至前開職位，而非逕將聲請人資
12 遣，卻另行招募新員工，相對人之行為顯然違反最後手段性
13 原則。相對人終止勞動契約不合法，且聲請人有意繼續提供
14 勞務，已對相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟，現由本院
15 114勞補字第258號（現改分為本院114年度重勞訴字第18
16 號，下稱本案訴訟）審理中，且顯有勝訴之望。

17 (三)相對人資本額高達1,750萬元，具有相當之規模。相對人對
18 聲請人終止勞動契約後，復另行招募新員工，顯見相對人確
19 有人力需求，並有足夠資力繼續僱用員工，則相對人繼續僱
20 用聲請人，並按月給付工資予聲請人，並不會對相對人之企
21 業存續造成危害或經濟上不可期待之負擔，對相對人並無重
22 大困難，聲請人得聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處
23 分。爰依勞動事件法第49條第1項、第3項等規定，請求定暫
24 時狀態處分等語。並聲明：相對人應於本案訴訟終結確定
25 前，繼續僱用聲請人，並按月於每月10日給付聲請人111,54
26 0元。

27 二、相對人抗辯：

28 (一)相對人為於紐約證券交易所上市之科睿唯安（Clarivate）
29 集團旗下在台子公司。科睿唯安集團之業務分為三部門：學
30 術界及政府（Academia & Government，下稱學政）、生命
31 科學與醫療照護（Life Sciences & Healthcare，下稱生

01 醫)及智慧財產權(Intellectual Property, 下稱智
02 財), 聲請人於相對人處任職於生醫部門, 且該部門僅聲請
03 人一名員工。科睿唯安集團近年持續業務虧損及經營損失,
04 為維整體營運, 考量後裁撤相對人之生醫部門員工, 相對人
05 依勞基法第11條第2款事由資遣聲請人後, 公司內部組織僅
06 有學政部門及智財部門, 且並無另行招募員工之情。聲請人
07 提及之職缺, 非相對人之職缺, 係科睿唯安集團為招募使用
08 中文之人才而開放給所有可使用中文之國家。此職缺之工作
09 性質屬學政部門, 性質上屬客服, 與銷售、業務迥然不同,
10 聲請人之背景與經驗, 自不符相關要求。科睿唯安集團面臨
11 財務困境而有裁員需要乙事, 首席營運長於114年1月17日已
12 以電子郵件方式向全球員工公告說明, 只要是科睿唯安集團
13 旗下員工皆可閱覽, 故聲請人亦應有所知悉。科睿唯安集團
14 為減低對裁員員工之影響, 相對人係提供優於勞基法之優惠
15 離職金方案與聲請人協商, 但聲請人回復金額與相對人預算
16 金額差距過大, 未能達成協議, 相對人遂依法資遣聲請人,
17 亦發給聲請人優於法定金額之資遣費, 不應遽認資遣事由不
18 存在或相對人有隨意改列解僱事由之情事。故兩造就勞動契
19 約存否有重大爭執, 尚難認聲請人提起本案訴訟即已釋明本
20 案顯有勝訴之望。

21 (二)本件聲請人有資力維持生活, 並無防止發生重大損害或避免
22 急迫之危險等必要。依相對人狀況, 要求相對人於訴訟期間
23 繼續僱用聲請人亦確有重大困難, 應無以定暫時狀態處分為
24 暫時權利保護之必要。首先, 聲請人所屬部門已裁撤, 相對
25 人在台已無相關業務, 餘二部門之業務範疇與聲請人專長明
26 顯不符, 相對人並無適合聲請人之其他職缺可供安置。聲請
27 人每月薪資高達111,540元, 對相對人之人力支出成本亦有一
28 定程度之影響。在此情形下, 難以期待相對人在無人力配
29 置需求下繼續暫時僱用聲請人, 否則勢必將對相對人產生無
30 法期待接受之經濟上負擔。又依聲請人任職相對人期間之薪
31 資收入及入職前之工作經歷, 聲請人之資力於本案訴訟進行

01 期間足以維持生計。且據臺中市政府公告，臺中市114年度
02 最低生活費為16,077元，聲請人之資力遠超一般員工薪資，
03 縱認有定暫時狀態處分之必要，應酌減相對人按月需給付聲
04 請人之薪資差額。聲請人並非無資力或陷於生命身體重大損
05 害或急迫危險情事，並無准予核發暫時狀態處分之必要，聲
06 請人之聲請難認有據，應予駁回等語。

07 三、按於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之
08 危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態
09 之處分，民事訴訟法第538條第1項定有明文。該必要之情
10 事，乃定暫時狀態處分的原因，依同法第538條之4準用第53
11 3條本文準用第525條第1項第3款、第526條第1項規定，應由
12 聲請人表明並釋明之。倘聲請人不能釋明必要情事存在，即
13 無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。而定暫時狀態處
14 分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，是所謂定
15 暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫
16 之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。故
17 聲請定暫時狀態處分除須釋明有爭執之法律關係外，尚須就
18 定暫時狀態處分的原因即為防止發生重大之損害或避免急迫
19 之危險或有其他相類之情形而有必要之情事予以釋明（最高
20 法院104年度台抗字第730號、110年度台抗字第101號裁定意
21 旨參照）。次按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞
22 工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工
23 之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事
24 件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞
25 工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
26 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
27 當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，
28 宜依保全程序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之
29 特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律
30 關係及必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存
31 在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之

01 損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重
02 大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法
03 院109年台抗字第1134、1353號裁定可參）。復按勞動事件
04 審理細則第80條第2項規定，勞工為本法第49條之聲請，就
05 其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，
06 應釋明之。末按釋明，乃提出能即時調查之證據使法院信其
07 主張之事實為真實（最高法院79年度台抗字第210號裁定意
08 旨參照）。經查：

09 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

10 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
11 傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受
12 理在案等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬實，並有聲請
13 人提出之民事起訴狀、相對人公司基本資料、薪資條、電子
14 信件、存證信函暨回執、臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀
15 錄及網頁截圖等件為證。而本案訴訟究竟有無理由，尚待法
16 院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴
17 訟有勝訴可能性，已為釋明。

18 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

19 聲請人主張：相對人資本額高達1,750萬元，具有相當之規
20 模，且聲請人於114年3月28日發現相對人於3週前刊登廣告
21 招募Customer Success Manager（即客戶成功經理），工作
22 地點在臺灣，可證相對人仍有與客戶服務、業績相關人力需
23 求等情，固據提出相對人公司基本資料及網頁截圖為證。然
24 相對人抗辯：聲請人原於相對人處任職於生醫部門，因科睿
25 唯安集團近年持續業務虧損及經營損失，為維整體營運，已
26 裁撤相對人之生醫部門，並無另行招募員工；至聲請人提及
27 之職缺，非相對人之職缺，係科睿唯安集團為招募使用中文
28 之人才而開放給所有可使用中文之國家，且此職缺之工作屬
29 學政部門，性質上屬客服，與銷售、業務迥然不同，聲請人
30 之背景與經驗，自不符相關要求等語，亦據提出相對人公司
31 內部組織圖暨中譯文、聲請人之履歷表暨中譯文、科睿唯安

01 首席執行長114年1月17日發布之公告/電子郵件暨中譯文等
02 件為證，並為聲請人所不爭執。而聲請人遭相對人解僱時，
03 係擔任客戶銷售經理，此與科睿唯安集團刊登廣告招募之客
04 戶成功經理，性質上顯不相同。則聲請人就相對人繼續僱用
05 聲請人擔任生醫部門之銷售經理或相當職位之職缺非顯有重
06 大困難一事，顯未能釋明之。相對人抗辯：聲請人原任職之
07 生醫部門已裁撤，相對人在台已無相關業務，餘二部門之業
08 務範疇與聲請人專長明顯不符，相對人並無適合聲請人之其
09 他職缺可供安置等語，亦有所提出之前開資料在卷可憑，
10 並為聲請人所未爭執。是相對人抗辯：相對人繼續僱用聲請
11 人顯有重大困難等語，亦非無據。另聲請人任職期間之每月
12 底薪高達111,540元，每月另有數萬元之佣金獎金，此經其
13 陳明在卷。則聲請人任職期間受領之報酬顯遠高於一般受薪
14 勞工，於扣除日常生活所需及家庭開銷後，應有相當結餘。
15 聲請人復未能釋明其因遭相對人解僱致無法維持基本生活所
16 需、陷於生活困難之重大損害或急迫危險，難認聲請人有定
17 暫時狀態處分之必要。

18 四、綜上所述，聲請人未能釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重
19 大困難，且未具體表明並提出能即時調查之證據，證明其有
20 何為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之
21 情形，而有定暫時狀態處分之必要。從而，聲請人聲請定暫
22 時狀態處分，亦即請求裁定相對人應於本案訴訟終結確定
23 前，繼續僱用聲請人，並按月於每月10日給付聲請人111,54
24 0元，於法不合，應予駁回。

25 五、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
26 主文。

27 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日
28 勞 動 法 庭 法 官 黃 渙 文

29 正本係照原本作成

30 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
31 費新臺幣1,500元。

01 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日
02 書記官 陳建分