

臺灣臺中地方法院民事裁定

115年度勞全字第13號

聲 請 人 郭進道

相 對 人 台灣愛渠西來技術股份有限公司

法定代理人 Shiv Kumar Walia

訴訟代理人 沈以軒律師

游鎮瑋律師

林芮如律師

上列當事人間請求恢復僱傭關係等事件(本院115年勞補字第354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：

聲請人受僱於相對人，擔任半導體業務總監。相對人於民國114年11月13日績效改善計畫會議前，其內部已朝終止或使聲請人離職之方向進行，聲請人並非無故拒絕正常改善程序，而係對該程序是否具有真實改善目的已有合理懷疑。相對人未對聲請人完成持續、具體且明確之改善、輔導、追蹤及評估程序，即逕行以勞動基準法第11條第5款終止兩造之勞動契約，其終止並不合法，聲請人已向鈞院聲請勞動調解，請求恢復僱傭關係並按月給付薪資。相對人違法解僱後，聲請人失去原有工作及固定收入來源，若於本案勞動調解及訴訟程序終結前，不先命相對人繼續僱用並按月給付薪資，聲請人生活將持續受有重大不利益。爰聲請定暫時狀態處分，請求相對人於本案勞動調解及訴訟程序終結前，繼續僱用聲請人，並自115年1月31日起按月給付聲請人新臺幣(下同)156,187元等語。

01 二、相對人陳述意見略以：

02 聲請人自110年8月16日受僱於相對人，擔任區域銷售總監，
03 其入職四年以來，核心業務開發進度嚴重滯後，顯已無法勝
04 任高階業務主管職務。相對人於114年7月31日由海外主管面
05 談具體指出績效落後事實，並於114年10月間兩度擬定績效
06 改善計畫，期間主管多次安排會議欲進行業務審查與計畫溝
07 通，聲請人除於10月27日會議中展現高度敵意並中斷他人發
08 言外，更於主管數次安排之會議，於會前臨時拒絕參加或消
09 極杯葛，115年1月30日之會議在相對人主管致電要求聲請人
10 配合參加會議時更直接拒接電話，顯見聲請人主觀上怠忽職
11 守且無改善意願，客觀上亦難期待相對人能透過解僱以外之
12 方式達成管理目的，故相對人終止契約應屬合法。聲請人係
13 領取高額月薪之資深業務主管，負有較高之忠實義務與績效
14 責任，然其長期業績達成狀況嚴重低落，且在相對人積極提
15 供績效改善計畫輔導方案時，仍一再採取拒絕溝通、敵對抗
16 衡之態度，若於訴訟期間強令相對人僱用一名主觀上已喪失
17 工作意願、客觀上拒絕接受主管指導且與組織文化高度衝突
18 之高薪人員，不僅將造成相對人不可期待之經濟負擔，亦將
19 導致企業內部管理紀律崩解，對相對人之經營存續顯有重大
20 困難。況聲請人長期擔任高階職位，每月薪資高達134,615.
21 38元，顯具有相當之儲蓄與資力，足以支應本案訴訟期間之
22 生活開支，而非屬經濟弱勢之勞工，自難認其有因未繼續僱
23 用而陷入生計困難或發生急迫危險之情等語，並答辯聲明：
24 聲請駁回。

25 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
26 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
27 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
28 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
29 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
30 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
31 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程

01 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
02 定，性質上屬民事訴訟法第538 條第1 項所定爭執法律關係
03 及必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴
04 訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害
05 或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困
06 難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院10
07 9年台抗字第1353號裁定意旨參照）。次按勞工為本法第49
08 條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯
09 有重大困難，應釋明之，勞動事件審理細則第80條第2 項亦
10 有明定。又所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用
11 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
12 危害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁
13 定意旨參照）。末按釋明，乃提出能即時調查之證據使法院
14 信其主張之事實為真實（最高法院79年度台抗字第210號裁
15 定意旨參照）。

16 四、經查，聲請人並未釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困
17 難。而依相對人抗辯，聲請人係領取高額月薪之資深業務主
18 管，負有較高之忠實義務與績效責任，然其長期業績達成狀
19 況嚴重低落，且在相對人積極提供績效改善計畫輔導方案
20 時，仍一再採取拒絕溝通、敵對抗衡之態度，並提出錄取通
21 知、相對人內部郵件等件為證（見本院卷第47至82頁、第93
22 至100頁），如強令相對人仍繼續僱用一名主觀上已喪失工作
23 意願、客觀上拒絕接受主管指導且與組織文化高度衝突之高
24 薪人員，不僅將造成相對人不可期待之經濟負擔，亦將導致
25 企業內部管理紀律崩解，對相對人之經營存續顯有重大困難
26 等語。堪認兩造間之勞雇信任關係非常薄弱，倘令相對人繼
27 續僱用聲請人，勢必造成相對人企業上存續風險，故相對人
28 抗辯其繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，非無可採。另聲
29 請人主張相對人違法解僱後，其失去原有工作及固定收入來
30 源，若於本案勞動調解及訴訟程序終結前，不先命相對人繼
31 續僱用並按月給付薪資，聲請人生活將持續受有重大不利益

01 等節，然均未提出相關證明，況聲請人任職期間每月工資十
02 餘萬元，亦有相當工作資歷經驗，非無於訴訟期間先暫覓其
03 他工作獲取報酬之能力，故於本案進行期間，縱相對人未按
04 月繼續給付聲請人薪資，亦難認聲請人有何無法維持基本生
05 活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。

06 五、綜上所述，聲請人未釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大
07 困難，且未具體表明並提出能即時調查之證據，證明其有何
08 為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類似之
09 情形，而有定暫時狀態處分之必要。從而，聲請人聲請定暫
10 時狀態處分，請求相對人繼續僱用聲請人，並自115年1月31
11 日起按月給付聲請人156,187元，並無理由，應予以駁回。

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

14 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日
15 勞動法庭 法 官 張清洲

16 正本係照原本作成。

17 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
18 費新臺幣1,500元。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 4 日
20 書記官 陳建分