

# 臺灣高等法院臺中分院民事裁定

112年度勞抗字第9號

抗 告 人 張俊凱

相 對 人 塞席爾商綠峰有限公司台灣分公司

法定代理人 劉丞鈞

代 理 人 陳薇律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年6月9日臺灣臺中地方法院112年度勞全字第8號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

## 主 文

原裁定關於駁回抗告人後開第二項聲請部分，及聲請費用負擔之裁定均廢棄。

相對人應於臺灣臺中地方法院一一二年度勞訴字第一五七號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及抗告人實際任職期間，按月給付抗告人新臺幣肆萬壹仟肆佰元。

其餘抗告駁回。

聲請及抗告費用由相對人負擔五分之四，餘由抗告人負擔。

## 理 由

一、按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。涉外民事法律適用法第20條定有明文。查相對人塞席爾商綠峰有限公司台灣分公司係外國法人塞席爾商綠峰有限公司於我國辦理登記之分公司，具有涉外因素，而抗告人住所與相對人所在地均在臺中市區，且兩造係因於我國訂立之僱傭契約涉訟，依前揭規定，自應以關係最切之我國法即中華民國法律為準據法，合先敘明。

二、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國108年2月25日起受僱於相對人，擔任系統工程師，後因工作表現優良而於111年5月1日晉升為組長，每月薪資新臺幣（下同）41,400元（下稱系爭勞動契約），任職期間並無不能勝任工作情形，然相對人卻於112年3月1日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告於112年3月11日終止兩造間僱傭關係。抗告人資遣伊前，僅於112年1月18日要求伊填具工作改善計畫表（下稱系爭改善計畫），卻從未交付工作規則予伊，亦未先給予伊改善機會，復未施以教育訓練、輔導或調整職務，不符解僱最後手段性原則，故伊對相對人提起確認僱傭關係存在訴訟（現由原法院以112年度勞訴字第157號案件審理中，下稱本案訴訟），應有勝訴之望。伊經相對人解僱後，無從申請失業補助，迄今未能找到新工作，無工作收入致無法維持生計，反觀相對人具有相當組織規模，資本充足，並持續對外徵才，繼續僱用伊顯非有重大困難。伊依勞動事件法第49條之規定，聲請為繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分，惟原裁定以伊就定暫時狀態處分之要件未予釋明為由，駁回伊之聲請，顯有違誤。爰提起本件抗告，聲明：(一)原裁定廢棄；(二)相對人於本案訴訟判決確定前，應自112年3月11日起暫時回復與伊之僱傭關係，並按月於每月5日給付伊薪資41,400元。

三、相對人陳述意見略以：抗告人自111年1月起工作表現陡然下降，該年度連續3個季度績效考核均為B+，經伊告知抗告人需要達成之各項指標，並表示若遭遇困難，得隨時尋求伊協助，惟抗告人仍荒怠工作，致該年度第4季度績效遭評核為C，經伊實施工作輔導改善計畫，抗告人仍未能完成系爭改善計畫所載工作目標，主觀上亦無意願改善，對於所擔任之工作確係不能勝任，抗告人並未能釋明本案訴訟其有勝訴之望。抗告人任職伊公司期間具有極大管理及決定權限，且掌握客戶資訊，與一般單純以付出勞力獲取薪資之勞工不可同視，倘伊繼續僱用抗告人，恐將造成伊業務難以順利依計畫

推展，甚至危害公司之存續。另抗告人有相當工作資歷經  
驗，謀取新職並無困難，雖其主張遭伊解僱致生活困頓，但  
此可能係其自身因素所致，不應歸咎於伊，且抗告人過往長  
期有穩定工作，應有相當儲蓄，又非家庭重要收入來源，縱  
伊於本案訴訟期間未按月繼續給付薪資，亦難認抗告人生活  
必受重大影響，顯見本件並無定暫時狀態之必要及急迫性等  
語。

四、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，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，勞動事件法第49條第  
1項定有明文。參酌其立法理由：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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。又  
此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法  
第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，  
於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態  
之處分（最高法院109年度台抗字第961號民事裁定意旨參照  
）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事  
件法第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。再按所謂釋明，係  
指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已  
足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強  
心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院98年度  
台抗字第807號民事裁定參照）。另所謂「雇主繼續僱用顯  
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（最高  
法院110年度台抗字第2號民事裁定意旨參照）。

五、關於廢棄改判部分：

(一)抗告人主張其於112年3月11日遭相對人非法解僱，已向原法院提起本案訴訟等情，有本院公務電話查詢紀錄表、原法院辦案進行電腦畫面列印資料可憑（見本院卷89、91頁）。又抗告人所提本案訴訟，主張相對人以其不能勝任工作為由終止兩造間僱傭關係，違反勞基法第11條第5款所規定解僱法定事由及最後手段性原則，業據抗告人提出離職證明書、相對人於群組張貼發布人事公告即111年度升遷名單-管理職之截圖照片、工作改善計畫表、通訊軟體Line及Message對話紀錄截圖等件為證（見原法院卷15頁，本院卷15-27頁），參酌相對人亦提出111年12月6日對抗告人為申誡之獎懲公告內容（見原法院卷29頁），可見相對人依勞基法第11條第5款規定終止與抗告人間系爭勞動契約，是否符該款要件及最後手段性原則，尚待審認，而抗告人既以上開資料指明相對人終止系爭勞動契約合法性有前述疑義，足認抗告人就本案訴訟非顯無勝訴之望一事，即已為相當釋明。至相對人所稱：抗告人主觀及客觀上確係不能勝任工作，且伊已盡輔導及教育之責，但抗告人仍未有改善，難認伊之終止合法性有疑義，抗告人就其本案訴訟有勝訴之望未能釋明云云，核係本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究，相對人據此辯稱抗告人未就其本案訴訟有勝訴之望為釋明，並非可採。

(二)相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難：

1.抗告人主張：相對人員工人數約180人，規模非小，辦公處所位處黃金地段，且營運資金充足等語，業據抗告人提出104人力銀行網頁之公司簡介網頁、新聞報導網頁等列印資料以為釋明（原法院卷17-18頁；本院卷45-48頁），堪認相對人公司規模非小且財務狀況良好，並有持續營業之事實，相對人顯無可能因繼續僱用抗告人而有不可期待其接受之經濟負擔。相對人雖辯稱：抗告人前在伊公司具有極大管理及決定權限，且掌握客戶資訊，如繼續僱用抗告人，恐將影響伊業務經營不能順利推展，甚至危害公司

存續，伊因定暫時狀態處分所受損害大於抗告人所獲薪資利益云云，惟此係相對人內部經營管控之問題，非不能加以防免，且相對人就此亦未能於陳述意見狀提出任何資料，以供本院就勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，為衡量比較，實難認相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難。是以，本院斟酌相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害及調整職務之不便，然顯較抗告人所欲避免之損害為小，且得受領抗告人提供勞務以彌補，是應認相對人就繼續僱用抗告人並無重大困難。

2. 相對人雖另抗辯：抗告人於伊公司任職將近4年多時間，並擔任組長一職，有相當工作資歷經驗及相當積蓄，非無謀生能力或無薪資收入，無法認定其生活必將受有經濟拮据急迫危害情形，而有定暫時狀態處分之必要云云。惟勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害，尚不得僅因其有資力足以維持生計，逕認無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，況勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利，是相對人此部分抗辯，委無足取。

(三)從而，抗告人就本案訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用並非顯有重大困難等節，已為釋明，則其聲請相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及抗告人實際任職期間，按月給付41,400元部分，為有理由，應予准許。

六、駁回抗告部分：

(一)按定暫時狀態之處分，乃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情形，而由法院暫定爭執之法律關係，雖得採取履行性、給付性之滿足方法，惟各該滿足方法，仍須以暫定之法律關係生效為基礎。

(二)抗告人聲請定兩造間僱傭關係繼續存在之暫時狀態，該狀態須待本院裁定正本送達抗告人始生效力，故抗告人請求相對人自112年3月11日起至本院所為准予定暫時狀態處分之裁定生效前1日（下稱系爭期間），回復與抗告人之僱傭關係並按月給付薪資部分，因兩造間之僱傭關係無法經由本件裁定回溯加以定暫時狀態，且抗告人就系爭期間所為命相對人給付薪資之聲請，欠缺兩造僱傭關係暫時存在之狀態基礎，復未實際提供勞務，即無所據，應予駁回。

七、綜上，抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及抗告人實際任職期間，按月給付抗告人薪資41,400元，為有理由，應予准許，逾此之聲請，即無理由，應予駁回。原裁定就抗告人請求應予准許部分，駁回抗告人聲請，尚有未洽，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，聲明廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至抗告人聲請不應准許部分，原裁定駁回抗告人之聲請，理由雖有不同，結論實無二致，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回其此部分之抗告。末查，勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，同法第49條第3項定有明文。本院審酌前述抗告人遭相對人解僱後，原有薪資中斷，至今未於其他地方任職、受僱或取得勞務報酬，且由抗告人所提出之所負債務資料（見本院卷41頁），其尚有80餘萬元貸款債務需待清償，暨相對人為一持續運作、財務狀況健全之公司等各情，認無命抗告人供擔保之必要，爰免抗告人就本件定暫時狀態處分供擔保。

八、據上論結，本件抗告為一部有理由，一部無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 112 年 8 月 16 日  
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 杭 起 鶴  
法 官 羅 智 文  
法 官 黃 裕 仁

正本係照原本作成。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀  
(須按照他造人數附具繕本)並繳納抗告裁判費新台幣1,000  
元,同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官 王麗珍

中 華 民 國 112 年 8 月 17 日