

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

113年度勞抗字第17號

抗 告 人 黃明三

相 對 人 新鑫股份有限公司

法定代理人 闕源龍

上列當事人間因定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年8月7日臺灣臺中地方法院113年度勞全字第9號所為裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事件（即臺灣臺中地方法院113年度重勞訴字第21號）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，按月於每月底給付抗告人新臺幣16萬8,980元。

聲請及抗告訴訟費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請及抗告意旨略以：伊於民國112年10月1日起，自訴外人裕融企業股份有限公司（下稱裕融公司），改任職裕融公司百分之百持股之子公司即相對人公司之業務經理乙職，負責馬來西亞子公司（下稱馬國子公司）籌設等事務。詎相對人泛稱伊有「馬來西亞主管反應勞方在馬來西亞工作表現不如預期」之事由，自112年12月起至113年2月底（下稱系爭期間），對伊啟動績效改善計畫（即Performance Improvement Plan，下稱PIP），再藉詞伊無法達到PIP改善要求為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間僱傭契約（下稱系爭僱傭關係），惟伊並無不能勝任工作情事，相對人在無明確績效不彰或表現不佳情況下，不當強行啟動PIP，對伊亦無任何合理改善期間、輔導伊轉任其他職位，

01 及確無其他適當職位等措施，違反解雇最後手段性原則，相
02 對人終止系爭僱傭關係不合法，系爭僱傭關係仍存在。伊復
03 已向原法院提起確認系爭僱傭關係存在等訴訟（案列：113
04 年度重勞訴字第21號，下稱本案訴訟），請求確認系爭僱傭
05 關係存在，非無勝訴之望，且相對人實收資本額高達新臺幣
06 （下同）55億7,800元，員工人數眾多，伊遭資遣後，相對
07 人並無人事縮編情形，繼續僱用伊非有重大困難，亦未對相
08 對人造成經濟負擔或危害企業存續；另伊年齡偏高齡，求職
09 不易，且名下資產僅有一棟未保存登記建物部分權利，價值
10 不高，倘無薪資收入，生活維持及就醫治療等必要費用將陷
11 入困境，應認相對人繼續僱用伊，使伊暫時受領薪資，伊所
12 獲利益及防免損害，大於相對人可能造成之損害，而有定暫
13 時狀態處分之必要。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲
14 明請求命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並
15 按月於每月底給付伊薪資16萬8,980元。（原裁定駁回抗告
16 人之聲請，抗告人不服，提起抗告）並抗告聲明：(一)原裁定
17 廢棄。(二)前項廢棄部分發回原法院更為裁定，或相對人於本
18 案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月於每月底給
19 付抗告人16萬8,980元。

20 二、相對人則以：抗告人於任期期間未能提出具體計畫開發市
21 場，影響伊之公司業務與獲利，經伊於系爭期間對抗告人實
22 施PIP，然抗告人依舊未能改善，考量抗告人職位係高階經
23 理人，伊無其他適合或擬招募職位可供抗告人轉任，伊乃依
24 法預告終止系爭僱傭關係，並給予資遣費，抗告人主張伊終
25 止系爭僱傭關係之前提事實不存在，及解僱不符合最後手段
26 性原則云云，絕非事實，足認抗告人未釋明本案訴訟有勝訴
27 之望。又抗告人未繼續僱用所受損害純為自113年5月1日起
28 至抗告人復職之日未能領取或提撥之薪資，惟伊繼續僱用抗
29 告人所蒙受不利益，除前開薪資外，因抗告人若持續無法達
30 成預期績效，將導致馬國子公司營運不善而發生倒閉、員工
31 喪失工作權、伊之商譽受損、股價滑落及法令遵循成本大幅

01 增加等損失，且損失難以估計，足認繼續僱用抗告人對伊顯
02 有重大困難，實無定暫時狀態處分之必要。另抗告人及其眷
03 屬之所得及資產高達數千萬元，抗告人無維持生計之強烈需
04 求，且抗告人聲請處分範圍涵蓋退休費用，與維持生計無
05 涉，逾越法令保障範圍，本件既無定暫時狀態處分之必要，
06 本件聲請為無理由等語。並答辯聲明：抗告駁回。

07 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
08 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
09 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
10 條第1項定有明文。所謂「勞工有勝訴之望」，指勞工有相
11 當程度之勝訴可能性（如雇主之終止合法性有疑義）而言，
12 此觀上開法條立法理由即明。次按上開規定係斟酌勞動關係
13 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
14 執法律關係及必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲
15 取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工
16 作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能
17 或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受
18 損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其
19 有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急
20 迫之危險等必要，而應依利益衡量原則，就本案確定前，勞
21 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
22 利益程度，衡量比較以為決定（最高法院111年度台抗字第2
23 00號、112年度台抗字第470號裁定意旨參照）。再依勞動事
24 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
25 項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯
26 有重大困難，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」
27 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
28 擔、企業存續之危害或其他相類之情形。

29 四、經查：

30 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

31 查抗告人主張其自112年10月1日起，任職相對人之業務經理

01 乙職，負責馬國子公司之業務發展及市場開發等事務，每月
02 薪資為16萬8,980元；相對人於113年4月8日以伊未通過PIP
03 為由，依勞基法第11條第5款規定終止系爭僱傭關係，相對
04 人終止並不合法，伊已向原法院訴請確認系爭僱傭關係存在
05 等情，業據提出113年7月19日之民事起訴狀、113年3月18日
06 電子郵件、臺中市政府勞工局勞資爭議調解申請書、勞資爭
07 議調解會議記錄、相對人之工作規則及集團工作規則節本、
08 抗告人之112年年終績效考評表、相對人之112年11月績效改
09 進計畫表為證（見本案訴訟卷宗第11至85、97至113頁），
10 足認抗告人所提本案訴訟現由原法院繫屬審理中，而相對人
11 對抗告人所啟動之PIP程序是否有據？是否有給予抗告人合
12 理之改善期間？是否符合解僱最後手段性原則，固均有待本
13 案訴訟審酌認定，然參諸抗告人所提上開事證，就其陳述之
14 事證，已有相當程度之釋明，顯見相對人終止系爭僱傭關係
15 是否合於勞基法第11條第5款規定等情，尚有疑義，仍待本
16 案訴訟調查審認，堪認抗告人就其本案訴訟有勝訴之望，已
17 為釋明。相對人抗辯：伊已合法終止系爭僱傭關係云云，核
18 屬本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究，即不可
19 採。

20 (二)關於相對人繼續僱用抗告人是否顯有重大困難部分：

21 1.查相對人之實收資本額55億7,800萬元，所營事業項目眾
22 多，且為裕融企業公司百分之百持股之子公司，有經濟部商
23 工登記公示資料查詢服務所示資料附卷可稽（見原審卷第11
24 至16頁），可徵相對人為具相當規模之企業，資本雄厚。且
25 相對人於111年及112年之年度淨利分別為15億3,723萬2,000
26 元、18億8,044萬7,000元，有相對人合計資產負債表附卷足
27 參（見本院卷一第47至53頁），顯見相對人獲利甚豐，財務
28 狀況良好，則依相對人之企業規模及獲利，縱無法讓抗告人
29 繼續任職業務經理，並負責馬國子公司之業務發展及市場開
30 發等事務，但給予抗告人相當之職位，應無太大困難，足見
31 相對人如繼續僱用抗告人，並無造成不可期待之經濟負擔、

01 企業存續危害或其他相類情形，堪認抗告人就相對人繼續僱
02 用伊非顯有重大困難一節，應已為釋明。

03 2.又抗告人主張其於111年扣除裕融企業公司及前公司所給付
04 薪資136萬1,498元外，其他所得僅4萬2,020元；又於112年
05 扣除裕融企業公司及相對人等關係企業所給付薪資290萬5,7
06 88元，其他所得僅2萬5,012元等情，業經抗告人提出其於11
07 1年及112年之綜合所得稅各類所得資料清單為證（見本院卷
08 一第55、57頁），足認抗告人之主要收入來源係工作所得。
09 另參見抗告人為53年次（見原審卷第31頁），已滿60歲，屬
10 於高齡就業人口，依勞動部勞動統計網（見本院卷一第61
11 頁），15歲以上就業人口11,470仟人，而60歲以上就業人口
12 僅1,746仟人，佔比僅為6.56%，顯示我國資方多以降低成本
13 為主要優先考量，同樣職位多會優先錄取較年輕且薪資較低
14 之員工，彰顯高齡就業人口確有再就業之困難，難僅以抗告
15 人過往之工作經歷及職位，即遽謂抗告人在現實上再覓得與
16 原先職位及待遇相近之新職並無困難性存在。況抗告人遭相
17 對人資遣後，曾試圖透過就業服務中心尋找其他工作，卻經
18 三次失業認定及兩次就業促進研習，均未獲得適當之職位媒
19 和機會，而符合領取失業補助資格，現依舊領取失業補助
20 中，有失業給付認定預約單及勞動部勞工保險局函在卷可查
21 （見本院卷一第63至64、237頁）。經比較衡量抗告人於繼
22 續僱用期間所為勞務提供，對相對人之公司營運及業務而
23 言，非屬無益，如今相對人於本案訴訟確定前先繼續僱用抗
24 告人，雖有暫時給付支出勞務報酬、或兼雜人員配置、工作
25 事務調整等之不便，然得以所受領抗告人之勞務予以彌補，
26 所蒙受之不利益相較抗告人因失去工作將可能造成之自我實
27 現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別，顯應
28 優先保護抗告人之勞工工作權及人格權。

29 五、綜上，抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請本件定
30 暫時狀態處分，就其與相對人間之本案事件訴訟有勝訴之
31 望，及相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難之定暫時狀態

01 處分之請求及原因，已為釋明，其請求命相對人於兩造間本
02 案訴訟終結確定前，應繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及
03 抗告人實際任職期間，按月於每月底給付抗告人16萬8,980
04 元，核屬有據，應予准許。從而，原裁定駁回抗告人之聲
05 請，自有未洽。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為有
06 理由，爰予廢棄，改判如主文第2項所示。

07 六、據上論結，本件抗告為有理由，裁定如主文。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日

09 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 劉 長 宜

10 法 官 杭 起 鶴

11 法 官 郭 玄 義

12 正本係照原本作成。

13 再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

14 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

15 （須按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新臺幣1,000

16 元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

17 書記官 廖家莉

18 中 華 民 國 113 年 12 月 23 日