

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞抗字第11號

抗 告 人 華曼菁

相 對 人 台灣博柏利股份有限公司

法定代理人 夏龍博 Robert Andrew Hart

代 理 人 曾更瑩律師

李俊瑩律師

趙均豪律師

上列抗告人因與相對人間定暫時狀態之處分事件，對於中華民國114年8月8日臺灣臺中地方法院114年度勞全字第11號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、按定暫時狀態處分事件之抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見之機會，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條、第528條第2項規定自明。此乃為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否。上開規定所謂應使債權人或債務人有陳述意見之機會，包括債權人或債務人以書狀陳述其意見在內，不以抗告法院行準備或言詞辯論程序為限（最高法院112年度台抗字第754號、110年度台抗字第263號裁定意旨參照）。查，本件抗告人聲請原法院裁定命相對人於原法院確認僱傭關係訴訟（即原法院114年度勞專調字第87號事件，下稱本案訴訟）確定前，應繼續僱用抗告人，並按月給付薪資。經原法院裁定駁回抗告人之聲請，抗告人不服，提起抗告，本院於民國114年9月9日已

01 將抗告狀繕本送達相對人（見本院卷第25頁），相對人並於
02 114年9月12日提出民事抗告答辯狀（見本院卷第29頁），應認
03 已予相對人陳述意見之機會，自得逕依卷證資料為審斷，合
04 先敘明。

05 二、聲請及抗告意旨略以：抗告人受僱於相對人，月平均工資為
06 新臺幣（下同）20萬9,255元。相對人於114年5月1日逕以勞
07 動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由終止兩造間之勞
08 動契約，未說明具體理由以及抗告人有何不能勝任工作之情
09 事，亦未給予抗告人改善之機會，已違反解僱最後手段性原
10 則。抗告人已向原法院提起本案訴訟。茲相對人係跨國精品
11 企業於本國所設之分公司，資本總額為6億元，目前仍持續
12 徵才中，難認相對人繼續僱用抗告人顯有困難，或有經濟及
13 營運上之負擔，而危害企業之存續。抗告人須扶養家人，此
14 份工作所得，係維持生活之主要收入來源，相對人草率解
15 僱，已影響其於業者之評價，無法立即覓得與本件相當之工
16 作，自有依勞動事件法第49條第1項之規定，聲請定暫時狀
17 態處分之必要性。原法院駁回抗告人之聲請，容有違誤。爰
18 提起抗告，並聲明：（一）原裁定廢棄；（二）相對人於本案訴訟終
19 結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月給付抗告人20萬9,25
20 5元等語。

21 三、相對人則以：抗告人未釋明本案訴訟有勝訴之望。抗告人自
22 110年2月21日受僱後，擔任臺中新光三越百貨中港店（下稱
23 臺中新光三越）設立之BURBERRY櫃位（下稱系爭櫃位）之店
24 經理，工作內容係領導及綜理全店業務。相對人曾於109年3
25 月25日以電子郵件通知全體員工「店櫃訂金規範」（下稱訂
26 金規範），抗告人任職後，相對人亦於主管會議中反覆提醒
27 應嚴格遵守訂金規範。嗣臺中新光三越於114年2月13日因11
28 樓及12樓爆炸意外而停業，相對人於停業期間赫然發現系爭
29 櫃位仍有使用訂金銷帳轉店櫃庫存之庫存銷貨異常紀錄。經
30 於約談櫃位其他員工後，始確認抗告人違反收受顧客定金之
31 公司規定及誠信忠實義務，更指示店內員工違反訂金規範，

01 以此控制店內業績，致系爭櫃位帳目不實、員工喪失領取高
02 額獎金之機會，甚至於約談期間要求店內員工串證，其行為
03 已嚴重影響公司內部秩序，兩造信任關係已遭破壞，無法期
04 待繼續維持僱傭關係，遂依法於114年5月1日以勞基法第11
05 條第5款事由終止兩造勞動契約，並於同年月00日生效。若
06 抗告人繼續任職，系爭櫃位員工可能遭秋後算帳或不利益對
07 待，侵害其他員工之權益，並影響櫃位銷售業務之推展。故
08 相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難。況抗告人曾以存證信
09 函請相對人提供帳戶以利其返還資遣費64萬5,354元，顯示
10 抗告人經濟仍有餘裕，並無按月給付工資之必要性，抗告人
11 本件聲請及抗告均難認有據，應予駁回等語。

12 四、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
13 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
14 之處分，民事訴訟法第538條第1項定有明文。該必要之情
15 事，乃定暫時狀態處分之原因，依同法第538條之4準用第53
16 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
17 聲請人表明並釋明之。倘聲請人不能釋明必要情事存在，即
18 無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。而定暫時狀態處
19 分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，是所謂定
20 暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫
21 之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。故
22 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
23 定暫時狀態處分之原因即為防止發生重大之損害或避免急迫
24 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
25 法院104年度台抗字第730號、110年度台抗字第101號裁定意
26 旨參照）。次按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞
27 工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工
28 之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，勞動事
29 件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞
30 工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
31 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，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。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。而勞工提供勞務，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。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅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難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，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，衡量比較以為決定。倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之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大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109年台抗字第1134、1353號、112年度台抗字第239號裁定意旨參照）。再按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。所謂釋明，乃提出能即時調查之證據使法院信其主張之事實為真實（最高法院79年度台抗字第210號裁定意旨參照）。至所謂本案訴訟有勝訴之望，係指法院已為勞工勝訴判決，或雇主終止行為有明顯濫用、違法而無效之情形。所謂雇主繼續僱用非顯有重大困難，則須由勞工提出適切證據，使法院大致相信命雇主暫時接受勞工返回就業場所繼續提供勞務，並無重大窒礙，俾免勞工返回就業場所提供勞務之處分無法落實。經查：

(一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

抗告人主張其受僱於相對人，平均月薪約為20萬9,255元，相對人於114年5月1日未說明抗告人有何不能勝任工作之具體情事，或其他具體理由，更未提供任何輔導機制、給予抗

告人改善之機會，依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約。抗告人已於同年月5日以存證信函通知相對人其解僱不合法，並於同年月9日對相對人提起本案訴訟，請求確認僱傭關係存在等情，業據提出薪資單(原審卷第39頁)、解僱函文(原審卷第17頁)、存證信函(原審卷第19-22頁)、調解聲請狀及起訴狀影本(原審卷第25-33頁)等件為證，並經原審調閱本案訴訟卷宗查核無誤。茲相對人終止勞動契約是否合於勞基法第11條第5款規定，尚有疑義，仍待本案訴訟調查審認，堪認抗告人就其本案訴訟有勝訴之望，已為釋明。相對人抗辯：其終止勞動契約合法云云，核屬本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究。

(二)關於相對人繼續僱用抗告人是否顯有重大困難及定暫時狀態處分之必要部分：

1.抗告人主張相對人為跨國企業在台所設之分公司，其產品於全球時尚精品市場占一席之地，且其資本額為6億元，目前仍持續對外徵才中等情，固據提出相對人公司基本資料(原審卷第35頁)及104人力銀行搜尋結果(原審卷第37-38頁)為證。然抗告人自110年2月21日受僱迄離職止，係擔任相對人於臺中新光三越設立之系爭櫃位店經理，工作內容係領導及綜理全店業務，此據相對人陳明在卷，並有兩造簽訂之聘僱契約(原審卷第75-79頁)及相對人發給抗告人之前開解僱函在卷可憑。而抗告人提出之前揭徵才資料，顯示相對人於台中地區徵才之對象為銷售人員，核與抗告人離職前所擔任之店經理職位，其工作性質、內容顯不相同，尚難憑此遽認相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難。

2.相對人復抗辯：抗告人身為店經理，卻指示旗下員工違反訂金規範，而有帳目不實之情形，甚至於相對人約談員工期間，指示員工串證，堪信兩造間之勞雇信任關係已遭破壞，倘令相對人於本案訴訟確定前繼續僱用抗告人，勢必影響相對人業務等制度之運作及系爭櫃位員工之利益，故

01 相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難等語，則有所提出
02 之訂金規範(原審卷第81頁)、電子郵件(原審卷第83-85
03 頁)、訪談抗告人之紀錄(原審卷第87-98頁)、及訪談系爭
04 櫃位員工之紀錄(本院卷第37-41頁)等附卷可證。則以抗
05 告人離職時擔任系爭櫃位店經理之職位，負責領導及綜理
06 全店業務之工作內容，抗告人指示旗下員工違反訂金規
07 範，致帳目不實，嗣於相對人約談員工期間，復指示員工
08 串證等情觀之，堪認兩造間信賴基礎確實已經動搖，抗告
09 人不適合再續任系爭櫃位店經理、領導旗下員工及綜理全
10 店之業務，應堪認定。

11 3.再則，時尚精品市場之經營，主要是靠銷售人員經年累月
12 長期的服務與經營，而建立與高端客戶間之信賴關係，故
13 消費族群人脈之建立及維繫，為時尚精品市場發展的重要
14 因素。抗告人因本事件，與店內銷售人員既有隔閡，倘抗
15 告人回任店經理職務，勢必造成相對人不得不調整當時出
16 面指控抗告人違反訂金規範之店內其他資深員工之職務或
17 工作地點，這對中港店長期所建立的客群，將有重大影
18 響。足見，如相對人再繼續僱用抗告人，確實影響相對
19 人、系爭櫃位員工及其客戶之權益，而有造成相對人經濟
20 上損失之虞。是相對人抗辯：繼續僱用抗告人有重大困難
21 等情，應可採信。

22 4.又勞動事件法定位為「程序法」，為民事訴訟法之特別
23 法，並無創設、更改勞動實體法上勞雇關係之立法本意。
24 我國實務通說認為勞工並無「就勞請求權」，故所謂「繼
25 續僱用」，應僅是「暫定勞雇關係存在」的另一用語，並
26 應限於、且僅能限於要求雇主繼續雇用於離職前之原職
27 位，而不宜主張因為雇主可以將其調整至其他適當職位，
28 或因為雇主可以因其回任原職繼續受雇，而將受影響的其
29 他員工予以調整職務，而認為雇主繼續雇用非顯有重大困
30 難。經查，抗告人所占職缺為高階店經理之職務，原本職
31 缺就少，強令相對人另行安排類似之職缺予抗告人，對於

01 相對人內部人事之安定，衝擊自不在話下，且亦有違前述
02 「繼續僱用」之意旨。而倘令抗告人回任原職位，則亦有
03 前開所述需調整店內其他員工職務之重大困難及損害，兩
04 相權衡之下，本件定暫時狀態處分之必要性，實值深究。

05 5. 抗告人又主張其須扶養家人，此份工作所得乃維持生活之
06 主要收入來源，其遭解僱後無法立即覓得與本件相當之工
07 作，有定暫時狀態處分之必要云云。然抗告人之平均月薪
08 約為20萬9,255元，顯遠高於一般受薪勞工，於扣除日常
09 生活所需及家庭開銷後，應有相當結餘。且該薪資收入是
10 否確為抗告人或其家庭主要或唯一收入來源、家人有無其
11 他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等，均未見抗
12 告人提出能即時調查之證據釋明之。此外，BURBERRY僅係
13 引進國內之無數時尚精品品牌之一，各大、小百貨公司之
14 時尚精品專櫃琳瑯滿目，所需銷售或管理人員眾多，抗告
15 人是否僅因遭相對人解僱，而失去技能或競爭力，致無法
16 在國內時尚精品市場謀職，占有一席之地，亦未見上訴人
17 提出能即時調查之證據，使本院信其主張之事實為真實。
18 參照前揭意旨，難認其遭相對人解僱，已造成無法維持家
19 庭基本生活所需、陷於生活困難、失去技能或競爭力、影
20 響其社會上之評價等之重大損害或急迫危險，自無定暫時
21 狀態處分之必要。

22 五、綜上所述，相對人雖已釋明其就本案訴訟非無勝訴之望，惟
23 相對人繼續僱用抗告人既顯有重大困難及不利益，且抗告人
24 亦未能釋明其有定暫時狀態處分之必要，本院審酌抗告人未
25 獲繼續僱用所受之損害，與相對人繼續僱用抗告人所受之不
26 利益程度，依利益衡量原則，應不許為繼續僱用之定暫時狀
27 態處分。故抗告人依勞動事件法第49條第1項聲請相對人於
28 本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人及給付工資，於法無
29 據。原裁定駁回抗告人之聲請，並無不合。抗告意旨仍執前
30 詞，指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

31 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

01 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日
02 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 陳 得 利
03 法 官 廖 欣 儀
04 法 官 高 英 賓

05 正本係照原本作成。
06 再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。
07 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
08 (須按照他造人數附具繕本)並繳納抗告裁判費新台幣1,500元，
09 同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

10 書記官 孫銘宏

11 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日