

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

115年度勞抗更一字第1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 麥詩婷 Sze Ting Mak

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等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號裁定，提起抗告，經最高法院第一次發回，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人於臺灣臺中地方法院114年度勞專調字第87號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月給付抗告人新臺幣20萬9255元。

聲請及抗告費用由相對人負擔。

理 由

一、本件相對人法定代理人變更為麥詩婷 Sze Ting Mak，有經濟部商工登記公示資料在卷可稽（見本院卷第19至20、35至36頁），並經具狀聲明承受訴訟（見本院卷第27頁），核無不合，應予准許。

二、本件聲請及抗告意旨略以：伊受僱於相對人，平均月薪為新臺幣（下同）20萬9255元，任職期間，戮力以赴，惟相對人竟於民國114年5月1日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款事由終止兩造間之勞動契約，且未說明具體理由及伊有何不能勝任工作之情事，亦未給予伊改善之機會，違反解

01 僱最後手段性原則，伊已向原法院提起確認僱傭關係存在訴
02 訟（現由原法院以114年度勞專調字第87號事件受理中，下
03 稱本案訴訟）。相對人係跨國精品企業於本國所設之分公
04 司，資本總額為6億元，目前仍持續徵才中，難認相對人繼
05 續僱用伊顯有困難，或有經濟及營運上之負擔，而危害企業
06 之存續。伊需扶養家人，此份工作所得，係維持生活之主要
07 收入來源，相對人草率解僱，已影響伊於業者之評價，無法
08 立即覓得與本件相當之工作，伊無業迄今，工作權及人格權
09 已遭重大侵害，自有依勞動事件法第49條第1項之規定，聲
10 請定暫時狀態處分之必要性。原法院駁回聲請，容有違誤。
11 爰提起抗告，並聲明：如主文所示。

12 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
13 110年2月21日受僱後，擔任伊於臺中新光三越百貨中港店
14 （下稱臺中新光三越）設立之BURBERRY櫃位（下稱系爭櫃
15 位）之店經理，工作內容係領導及綜理全店業務。伊前於10
16 9年3月25日以電子郵件通知全體員工「店櫃訂金規範」（下
17 稱訂金規範），抗告人任職後，伊亦於主管會議中反覆提醒
18 應嚴格遵守訂金規範。嗣臺中新光三越於114年2月13日因爆
19 炸意外而停業，伊於停業期間赫然發現系爭櫃位仍有使用訂
20 金銷帳轉店櫃庫存之庫存銷貨異常紀錄。經約談系爭櫃位其
21 他員工後，始確認抗告人不僅違反收受顧客定金之公司規定
22 及誠信忠實義務，更指示店內員工違反訂金規範，以此控制
23 店內業績，致系爭櫃位帳目不實、員工喪失領取高額獎金之
24 機會，甚至於約談期間要求店內員工串證，其行為已嚴重影
25 響公司內部秩序，兩造信任關係已遭破壞，無法期待繼續維
26 持僱傭關係，遂於114年5月1日以勞基法第11條第5款事由終
27 止兩造勞動契約，並於同年月00日生效。若抗告人繼續任
28 職，系爭櫃位員工可能遭秋後算帳或不利益對待，侵害其他
29 員工之權益，並影響櫃位銷售業務之推展，故伊繼續僱用抗
30 告人顯有重大困難。況抗告人曾以存證信函請伊提供帳戶以
31 利其返還資遣費64萬5354元，顯示抗告人經濟仍有餘裕，並

01 無按月給付工資之必要性，抗告人本件聲請及抗告均難認有
02 據。抗告人未盡釋明其因喪失工作，至失去技能或競爭力之
03 義務，況按常情，抗告人具有多年精品零售管理經驗，此技
04 能專屬抗告人，可運用於其他品牌或工作場域，並非僅限於
05 相對人公司之職務。抗告人因上開系爭櫃位帳目不實、員工
06 喪失領取高額獎金之機會等情事，不論自店櫃管理角度或客
07 觀情形觀之，已難認相對人可繼續僱用擔任中港店櫃位經理
08 職務，難認有適合抗告人任職之職位；倘繼續聘用抗告人，
09 不論係原職位或其他現存職缺，相對人均將受有不可期待接
10 受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。基
11 上理由，抗告人之聲請應予駁回等語。

12 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
13 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
14 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
15 條第1項定有明文。上開規定係斟酌勞動關係特性之特別規
16 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
17 必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼
18 具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲
19 得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，
20 甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提
21 起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有資力足以維持
22 生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必
23 要，而應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱
24 用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡
25 量比較以為決定。又所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指
26 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
27 業存續之危害或其他相類之情形。至法院為繼續僱用及給付
28 工資之定暫時狀態處分，是否令雇主以原職或改以適合勞工
29 之他職繼續僱用及給付工資等具體內容，則由法院於個案依
30 具體狀況，本於職權或勞資雙方之合意，為妥適裁量，不得
31 僅以勞工不宜以原職繼續僱用，遽謂雇主繼續僱用顯有重大

01 困難（最高法院114年度台抗字第851號裁定發回意旨參
02 照）。

03 五、經查

04 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

05 抗告人主張其受僱於相對人，平均月薪約為20萬9255元，相
06 對人於114年5月1日依勞基法第11條第5款規定違法終止勞動
07 契約，其已提起本案訴訟，訴請確認僱傭關係存在等，應有
08 勝訴之望等情，業據其提出解僱函文、存證信函、調解聲請
09 狀及起訴狀影本、薪資單（見原審卷第17至33頁、第39頁）
10 等為憑，業經本院依職權調閱本案訴訟之電子卷宗（見本院
11 卷第49至56頁審理單、擷取部分卷宗影本），查核無誤。又
12 本案訴訟目前仍由原法院審理中（案號：114年度重勞訴字
13 第24號〈115年度勞移調字第22號〉），兩造就勞動契約是
14 否合法終止等爭議，尚須經原法院調查審認，始能知悉勝負
15 結果，堪認抗告人就本案訴訟有勝訴之望，已為釋明。

16 (二)相對人繼續僱用有無困難部分：

17 1.相對人固主張抗告人身為店經理，卻指示員工違反訂金規
18 範，而有帳目不實之情形，甚至於相對人約談員工期間，指
19 示員工串證，堪信兩造間之勞雇信任關係已遭破壞，倘令相
20 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
21 務等制度之運作及系爭櫃位員工之利益，故繼續僱用抗告人
22 顯有重大困難等語資為抗辯，並提出訂金規範、電子郵件、
23 訪談抗告人紀錄、及訪談系爭櫃位員工紀錄（見原審卷第81
24 至98頁、本院前審卷第37至41頁）等為憑。然查，相對人資
25 本總額達6億元，實收資本總額亦超過5億6939萬500元，有
26 相對人公司基本資料可考（見原審卷第35頁），相對人具有
27 相當之規模，且仍持續在104人力銀行網站上徵才（見原審
28 卷第37至38頁），足見相對人除系爭櫃位外，尚有職缺可供
29 抗告人任職，自不得僅以抗告人不宜以原職繼續僱用，即逕
30 認如繼續僱用抗告人，會對企業之存續造成危害或其他相類
31 情形。

01 2.至相對人雖主張抗告人經濟上仍有餘裕，無本件定暫時狀態
02 處分之必要性等語，然抗告人受僱於相對人已4年2個月又18
03 日（見原審卷第17頁解僱函文），顯見其為相對人提供勞
04 務，已為其生活及經濟上之重要活動，且抗告人自被相對人
05 解僱起迄今，尚未任職其他職務，亦有卷附之勞保資訊T-RO
06 AD作業（被保險人投保資料）可參（本院限制閱覽卷宗），
07 觀以勞動事件法第49條第1項規範之目的，非僅暫時性滿足
08 勞工生活上急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其獲取
09 工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，
10 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
11 爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損
12 害，是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有
13 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
14 之危險等必要，是相對人上開所辯，難認有憑。再衡酌相對
15 人縱因本件定暫時狀態處分，而有暫時給付薪資、人員配置
16 及工作事項調整等不便，惟相較於抗告人因失去工作將可能
17 造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，且繼續僱用
18 抗告人並不至於造成相對人不可期待之經濟上負擔、企業存
19 續之危害或其他相類之情形。抗告人因本件定暫時狀態處分
20 所欲防免之損害，顯逾相對人因此所受之損害，應認有定暫
21 時狀態保護之必要。依上說明，本件聲請於法有據，應予准
22 許。

23 六、綜上所述，抗告人依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫
24 時狀態處分，求為命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續
25 僱用抗告人，並按月給付抗告人20萬9255元，核屬有據，應
26 予准許。原裁定駁回抗告人之聲請，尚有未洽。抗告意旨指
27 摘原裁定不當，求予廢棄，為有理由，應由本院廢棄改裁如
28 主文第2項所示。

29 七、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

30 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日

31 勞動法庭 審判長法官 劉長宜

01
02
03
04
05
06
07
08
09

法 官 郭玄義
法 官 吳昀儒

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)，同時委任律師或具有律師資格之
關係人為代理人。

書記官 邱曉薇

中 華 民 國 115 年 3 月 23 日