

臺灣臺北地方法院民事裁定

111年度勞全字第37號

聲 請 人 羅天綱

相 對 人 大韓菸草股份有限公司

法定代理人 KIM NA MI (韓國籍)

代 理 人 林怡芳律師

潘怡君律師

何宗霖律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（111 年度重勞訴字第 64號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣壹仟元由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國110 年5 月1 日起受僱於相對人擔任法務長，約定月薪新臺幣（下同）20萬8,730 元於每月25日給付（下稱系爭契約），在職期間所任部門僅其一人負責相對人之中英文合約歸檔、審閱、修改、相關法律意見提供、與外部律師先行討論訴訟執行案件訴訟策略及整備文件資料等全數法律事務，表現良好並無不能勝任工作之情事，詎於111 年7 月11日上班時先遭相對人法定代理人口頭告知擬同年8 月31 日終止系爭契約、經其表達不同意後，相對人猶拒絕受領其提出之勞務給付，迨於同年8 月5 日聲請人以臺北法院郵局存證號碼308 號郵局存證信函主張相對人仍應遵期履行聲請人各項權益、同年9 月19日與28日進行勞資爭議調解未成立

01 ，猶遭相對人以同年月28日台北三張犁郵局存證號碼第682
02 號存證信函以勞動基準法第11條第5款為由，於翌（29）日
03 終止系爭契約，並通知於同年10月25日為薪資、資遣費、預
04 告期間工資及特別休假未休折算工資之給付。

05 (二)相對人固稱於110年底因韓國籍主管進駐而正式營運後，始
06 發現聲請人表現與相對人需求落差甚鉅，遂陸續於111年4
07 月28日、同年6月20日與同年7月8日採取績效改善計畫（
08 下稱PIP計畫）猶仍未果云云，然所陳均屬片面之詞而乏任
09 何證據，且未採取其他對聲請人權益影響較輕之措施，即逕
10 終止系爭契約，實不符解雇最後手段性原則，聲請人所提11
11 1年度重勞訴字第64號請求確認僱傭關係存在事件（下稱本
12 訴事件）自有勝訴之可能性。再相對人登記資本總額2億1,
13 000萬元，規模非小，迄仍維持正常營運獲取收入，且伊隸
14 屬於KT&G即韓國菸草人蔘股份有限公司（下稱韓菸公司）之
15 跨國企業集團（下稱韓菸集團），續以原職僱用聲請人不致
16 有經濟上沉重負擔及危害，況法務部門本僅有聲請人1人，
17 相對人現也未聘僱其他法務主管，非無職缺可供安置聲請人
18 ；又相對人未舉證證明聲請人於系爭契約存續期間有何其他
19 重大違反勞動契約或工作規則之情，堪認兩造尚可維續勞僱
20 關係，更參本訴事件未必能於短期終結，對聲請人生活必造
21 成重大影響，造成人格及經濟上損害之可能性等因素，足認
22 相對人繼續僱用聲請人，並依原職位、實際任職期間與薪資
23 支薪非顯有重大困難之情形甚明。

24 (三)聲請人就本訴事件既有勝訴之望，且相對人繼續僱傭非顯有
25 重大困難，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請相對人
26 應繼續僱傭聲請人及按月給付薪資之定暫時狀態處分，並因
27 聲請人現頓失經濟收入來源而無固定收入，仍有甫滿2歲之
28 未成年子女待撫養，併聲請准予免供擔保定暫時狀態處分等
29 語。並請求：相對人應於本訴事件終結確定前，依系爭契約
30 繼續僱用聲請人，並按月於每月25日給付聲請人20萬8,730
31 元。

01 二、相對人陳述意見則以：

02 (一)相對人母公司韓菸公司乃大韓民國菸草國際集團，近年欲拓
03 展菸草市場而於110 年3 月間設立相對人、透過人力公司在
04 我國招募首批員工，相關內部管理、法規遵循均需符合韓菸
05 集團要求，更因菸草屬特許產業，基於韓菸集團對我國公司
06 治理法規制度十分陌生，望能招募具菸草業相關背景及豐富
07 經驗之法律專業人員即法務長負責公司營運及菸草相關法律
08 業務，並於徵才要件中明載欲具備之條件，惟適逢疫情發展
09 、禁止外國人來臺之防疫政策，相對人法定代理人無法親自
10 來臺，僅能於110 年1 月至同年3 月間進行2 次線上面試、
11 委由顧問公司進行1 次實體面試，基於面試過程中聲請人屢
12 屢強調能勝任相對人要求之工作內容及能力，相對人方以高
13 達20萬2,720 元之月薪聘僱聲請人自110 年5 月1 日起任伊
14 法務長。

15 (二)聲請人自行登載於Linked in 履歷表中自述具法律領域碩士
16 學位、逾13年法律遵循、5 年臺灣菸酒公賣局法務人員經驗
17 且具備「審查與菸草相關程序、基本文件與契約確保遵守相
18 關法令及分析法律問題並提出適當解決方案」之能力，詎自
19 110 年6 月28日防疫政策開放而改至辦公室實體工作，其陸
20 續有遲到、上班期間無故離開辦公室且從未告知原因之出勤
21 問題，也未核實上下班打卡，於第三人即相對人管理部協理
22 邱意惠勸說仍未改善；迨相對人法定代理人110 年底取得特
23 別入境許可至我國，方見聲請人表現與相對人要求甚有落差
24 ，於110 年11月23日、111 年1 月陸續面談釐清工作內容，
25 聲請人仍未能做好基本法務日常工作，更常以個人想法曲解
26 韓菸集團對法務主管之指示，復未向相對人法定代理人、邱
27 意惠提供法律專業意見協助遵法管理，相對人遂於111 年4
28 月28日啟動PIP 計畫，由總經理、人資與邱意惠具體告知應
29 展現對公司治理相關工作之主動積極性與專業性，明確要求
30 改善「出缺勤打卡問題」、「不得在未取得相對人同意下即
31 要求外部法律顧問提供法律意見，應具備獨立提供法律意見

之能力」、「草擬與客戶間之合約」、「更新菸害防治法相關規定」、「要求離職員工簽署保密協定」、「每週按時回報工作進度」、「遵守分層報告制度」及「改善工作品質」等事宜，又續於同年6月6日、同年7月20日與同年7月8日進行數次PIP計畫告以上情，然聲請人屢次回覆內容及工作表現猶未達到相對人法務長職位工作能力要求，也無積極主動積極改善之意願及作為，相對人法定代理人祇能於111年7月11日告知已達勞動基準法第11條第5款資遣要件，但願予優於勞動基準法之有薪謀職假及離職金，並擬於同年8月31日資遣，惟因聲請人於同年8月2日先向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，相對人遂於同年9月28日調解不成立後以同日台北三張犁存證號碼682號郵局存證信函通知於翌（29）日依前述規定終止系爭契約，現已給付111年9月薪資、資遣費與休假未休折算工資共38萬7,890元。

(三)相對人已依法終止系爭契約，聲請人顯無勝訴可能，且相對人除董事長及總經理外僅有10名員工，法務相關工作祇有法務長一職，聲請人主觀上未積極改善且拒絕擔任其他職務，也未提出「任職相對人期間是否具備勝任法務長職務能力」之事證，難謂已釋明本案有勝訴之望之要件；再聲請人原擔任相對人法務長，為法律部門唯一專業人員，月薪逾20萬元，卻於PIP計畫前後均未符工作能力標準，態度也未積極改善，屢致相對人經營延宕及受有損害。又菸草既屬特許行業，相對人又值草創階段，國內外客戶眾多，有相當法律需求，聲請人卻從未獨立完成交辦事務，倘繼續僱用聲請人，不僅造成法律部門空轉、浪費人事成本，更影響相對人與客戶權益而難以推展計畫，況於資遣聲請人後，方見其曾將公務檔案轉寄至外部私人信箱，對相對人管理、資訊安全維護與營業秘密均生重大危害，兩造業已喪失信賴基礎，相對人因本件定暫時狀態處分所受損害實大於聲請人所獲薪資利益，遑論聲請人迴避提出其個人及配偶之財產所得、報稅資料，於系爭契約存續期間已受領逾350萬元，遠高於一般人所得

，實未釋明其有持續工作及維持生計之強烈需求，更曾以111年11月7日台北法院郵局存證號碼441號郵局存證信函回覆拒絕受領並欲退還伊前給付之17萬9,160元款項，益徵顯無家庭經濟陷入困難之情事，故無定暫時狀態處分之必要。縱有定暫時狀態處分之必要，請審酌臺北市110年度每月最低生活費為1萬7,668元、聲請人月薪20萬8,730元遠逾一般員工薪資水平、聲請人於主客觀上均無法勝任相對人法務長職務，且相對人繼續僱傭或生不可預見之經濟上損害等因素，酌減相對人按月給付聲請人之薪資金額等語，資為抗辯。並請求：聲請駁回。

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望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，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項固有明文。其立法理由謂：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，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。惟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，是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。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須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有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得

之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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111 年度台抗字第499 號、110 年度台抗字第101 號、110 年度台抗字第2 號、109 年度台抗字第1353號、109 年度台抗字第1134 號裁定要旨參照）。

四、經查：

(一)聲請人主張相對人於111 年9 月29日所為終止系爭契約之意思表示並不合法，已向本院提起確認僱傭關係等訴訟乙節，有民事起訴狀、111 年8 月4 日台北古亭存證號碼859 號郵局存證信函與收件回執、111 年8 月5 日台北法院郵局存證號碼308 號郵局存證信函與收件回執、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、台北三張犁存證號碼682 號郵局存證信函與資遣通知書等附卷可稽（見本院111 年度勞全字第37號卷，下稱勞全卷，第25頁至第55頁），且兩造現確於本院有111 年度重勞訴字第64號本訴事件審理中，並經相對人否認終止不合法一事，並提出相對人法務長招募條件單、聲請人Linked in 履歷表、110 年11月22日相對人內部往來資料、111 年1 月間相對人法定代理人與聲請人面談用資料、歷次PIP 計畫及考核結果，相對人111 年9 月28日台北三張犁存證號碼682 號郵局存證信函、111 年3 月7 日相對人內部往來郵件暨附件等件為憑（見勞全卷第125 頁至第155 頁），堪認兩造就系爭契約究否繼續存在一情確有爭執，至相對人所為抗辯是否有理仍待本訴事件審理認定，尚難認聲請人未盡釋明之責，是相對人所辯，尚非可採。

(二)雇主繼續僱用非顯有重大困難、薪資暫付處分要件部分：

1.聲請人就上述要件僅提出相對人經濟部公示登記資料查詢結果（見勞全卷第57頁），但所陳韓菸公司或韓菸集團規模，

與相對人規模、營運狀況尚屬二事，反得自該查詢結果中足悉相對人確甫設立未久，亟待熟稔我國相關法律規範、草擬及審查各類合約與法律文件、處理法遵計劃實施、管理聯繫外部服務提供商含法律顧問之事實，此同有相對人公司變更登記表、公司章程、111 年5 月9 日董事會議事錄與簽到簿可資佐證（見111 年度重勞訴字第64號卷甲，下稱本院卷甲，第27頁至第40頁），堪認在相對人現初始草創階段對法務部門仰賴甚深，實有逐步步入正常營運狀態之可能，是對於僱用法務部門相關人員當有高度信賴關係之需求，聲請人既不否認法務部門僅其一人（即法務長）綜理相關法律事務（見勞全卷第17頁至第18頁），益徵該職務對相對人重視及無可或缺之程度，彰彰甚明。相對人既已提出110 年11月22日電子郵件、111 年1 月間相對人法定代理人與聲請人面談用資料、歷次PIP 計畫及考核結果、111 年3 月7 日相對人內部往來郵件及附件，更提出嗣察覺聲請人轉寄公務檔案至其私人信箱之部分文件（見勞全卷第139 頁至第165 頁），顯見伊主觀上對聲請人得否適任法務長一職已有疑義，聲請人亦未否認曾被實施PIP 計畫，僅於勞資爭議調解會議中爭執該計畫標準及規範付之闕如乙節（見勞全卷第47頁），要難僅以相對人登記資本總額2 億1,000 萬元、相對人現未聘僱其他法務主管（且此部分並無釋明）為由，遽認相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難之情形。

- 2.再聲請人泛稱其遭終止系爭契約，頓失經濟收入來源且無固定收入，仍有甫滿2 歲未成年子女待扶養云云，惟就其是否造成生活困窘、該薪資收入是否為其或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產等事實並未提出任何釋明，且查其110 年度所得給付總額近300 萬元、所持不動產及車輛價值亦達1,400 萬餘元，108 年度與109 年度薪資所得亦約200 萬元一情，有稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可參（見本院卷甲第11頁至第22頁），輔以其自行填載之履歷表亦有相當工作經驗、智識能力（見勞全卷第127 頁

01 至第137 頁），非無於訴訟期間暫覓其他工作獲取報酬之能
02 力，是於本訴訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪
03 資，猶難謂聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無
04 法回復損害之虞，則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害而
05 有定暫時狀態處分之必要，自非無疑。

06 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分要件難認予以釋明
07 　　，揆諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之處分，於法
08 　　不合，不應准許，自予駁回。

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

11 中 華 民 國 111 年 11 月 16 日
12 勞動法庭 法 官 黃鈺純

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 費新臺幣1,000元。

16 中 華 民 國 111 年 11 月 16 日
17 書記官 施盈如