臺灣臺北地方法院民事裁定

112年度勞全字第41號

聲　請　人　曾芮芸

代　理　人　施宇宸律師

相　對　人　藝啟股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　練建麟

代　理　人　謝宗穎律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件（案號：112年度勞訴字第386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：伊自民國111年9月19日起受僱於相對人擔任美國區VIP客戶服務專員， 約定月薪新臺幣（下同）58,132元（含本薪31,919元、伙食津貼2,320元、班別津貼2,900元、混合工作津貼3,867元、教育津貼17,126元），兩造間並立有勞動契約（下稱系爭勞動契約），伊在職期間之定期績效考核結果良好，無不能勝任工作之情事，詎相對人竟於112年5月5日召開會議欲終止系爭勞動契約，旋於同年5月17日寄發電子郵件援用勞動基準法第11條第5款規定，至同年5月29日起終止系爭勞動契約並資遣伊，惟伊不同意前開資遣，已於同年6月1日寄發臺北大同郵局第166號存證信函主張提供勞務，相對人卻未為協力致伊無從給付，嗣其雖與相對人行勞資爭議調解，然相對人仍堅持資遣伊。伊已對相對人提出確認兩造間之僱傭關係存在（下稱本訴事件）之訴，相對人仍於求職網站招募客服人員，可知相對人繼續僱用伊無何困難，為此，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定相對人應繼續僱傭聲請人及應按月給付薪資之暫時狀態處分。又聲請人因與配偶育有三名子女，並有房屋貸款、車輛

貸款，現頓失經濟收入來源無固定收入，是請准為免供擔保之定暫時狀態處分等語。並請求：相對人應於本訴事件終結確定前，依系爭勞動契約繼續僱用聲請人，並按月於每月5日給付聲請人55,153元。

二、相對人陳述意見則以：

㈠、聲請人於相對人公司係擔任營運開發業務（「Revenue Development Sales」晚班）一職，主要工作內容為「美國區VIP客戶關係維護經營」，然聲請人於任職不久後之111年12月29日起，於工作上即屢與美國團隊同仁發生爭執，雖經多次協調仍未能解決，嗣相對人於000年0月間收到多筆文件指摘聲請人不適任工作，經相對人促請聲請人改善未果，已造成相對人在客服及相關業務之推廣上，產生諸多遲延及不利之影響，並影響整個團隊之工作氣氛及進程。自112年4月27日起，相對人為協調聲請人與團隊同仁溝通，及解決聲請人多次爭執其排班時間因與美國時差關係而休息時間受打擾等爭議，乃經內部會議討論後轉換聲請人之工作，此業經聲請人口頭同意並確認後，相對人遂安排聲請人自112年5月1日起自美國工作團隊轉組至臺灣工作團隊；更自同年4月28日起，為改善聲請人不適任工作而與聲請人召開第一次PIP會議（Performance Improvement Plan，績效改善計劃），針對聲請人「1.未如期完成主管交辦事項、欠缺團隊合作、2.與多位團隊同仁溝通不良，缺乏組織認同、3.溝通方式激進導致問題痛點失焦」等不能勝任事由，按其要求擬訂改善計劃，然聲請人於會後卻拒絕簽署執行，且與團隊同仁仍持續發生爭執而未能解決，甚至改變心意拒絕簽署轉換工作之同意書。相對人除再進行內部會議協助溝通外，另再於112年5月5日為聲請人召開第二次PIP會議，由聲請人直屬主管、部門最高主管及人力資源部門主管等人，按照聲請人要求，耗時近1小時修改前次PIP內容及條件並取得共識後，相對人之人力資源副總即請聲請人於下週簽署該更新後之PIP內容，以便開始執行。然聲請人竟突然於會議中表示不願再

浪費時間進行PIP，而希望直接離職，惟要求相對人酌以資遣或離職之最有利聲請人方式為之，嗣即表示離職，並當場同意以112年5月28日為聲請人之離職日（其後聲請人同意配合相對人之人員交接而順延至112年5月29日離職），有該日會議影音檔及譯文可參。

㈡、相對人公司確認聲請人於第二次PIP會議中之前述同意離職表示後，即於112年5月12日依聲請人要求，提供合意離職（即聲請人自請離職）及同意相對人資遣之2方案，並就聲請人於第二次PIP會議所詢事務併予回覆後，由聲請人選擇，惟嗣後聲請人卻遲遲不予回覆，迨法定資遣通報期間屆至，相對人乃以聲請人不勝任工作及拒絕進行PIP會議等事由，以經聲請人同意之資遣方式，於112年5月17日透過DocuSign系統寄發資遣通知予聲請人，並於同日由相對人所屬員工以訊息告知聲請人，然聲請人未有任何反對之表示。相對人復於112年5月26日，再寄發離職交接清單，依勞基法第11條第5款規定，自112年5月29日資遣聲請人，聲請人亦同意並配合歸還相對人公司相關設備及資產而完成離職之交接工作。相對人既經聲請人同意而以其要求之方式資遣之，且聲請人並已配合完成交接程序，兩造之僱傭關係於斯時即已合法終止，嗣相對人擬匯付資遣費予聲請人，然原薪轉帳戶卻無法匯款，雖經相對人通知，聲人仍不未予置理，詎相對人突於112年6月5日收受聲請人信函謂兩造僱傭關係仍然存在，相對人甚感莫名其妙，另於112年6月19日再收到勞資調解開會通知，始知聲請人因資遣金額不如預期而反悔，並無理要求高達139萬元之離職金，兩造因而調解不成立。後聲請人於112年10月通知相對人將資遣費連同未付薪資一併付至原薪轉戶頭，相對人亦按其指示於同年11月5日完成給付，可認相關資遣程序已完成且兩造已終止系爭勞動契約，聲請人於本案訴訟顯無勝訴可能。

㈢、聲請人雖否認自請離職，並對相對人提出確認僱傭關係存在之訴訟，惟單純否認或提起本訴事件，並非釋明聲請人有勝

訴之望。另聲請人提出相對人公司登記資料，然實收資本額與實際營運狀況或相對人是否再繼續僱用聲請人有無顯有重大困難之要件無涉。至於聲請人提出相對人於人力銀行徵才頁面，惟前開徵才係000年0月間所為之事；又比對聲請人起訴狀附件二所列印之工作機會列表頁面，並無「Revenue Development Sales 營運開發業務（美國區）」之職缺項目，聲請人以過往資料誆稱為相對人最新求才資料，藉此不實塑造相對人仍有繼續徵求相同職缺之假象，實有不該。況如前所述，本件聲請人確有不能勝任工作之情事，且業已合意離職，相對人營業項目眾多，縱有僱用人員之必要，亦不可能再僱用不能勝任工作之聲請人，遑論聲請人與其他同仁間之相處、工作配合均有問題，對相對人而言顯有不利之影響。至於聲請人提出之房貸、車貸契約及繳款明細，均無以佐證聲請人有生活、經濟困難之情，反而可證聲請人有房、有車，更於112年4月30日離職前夕，才購入高價新車，另查聲請人夫妻二人名下共有4部汽車、1台機車，足見聲請人無論有無領取相對人之每月薪資，其生活經濟充裕且高於一般人之生活水準，本件尚無定暫時狀態處分之必要等語，資為抗辯；並聲明請求駁回聲請人之聲請。

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項定有明文。揆其立法理由謂：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，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項所定定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。是此等定爭執法律關係，並非僅以有爭執即可，尚需有相當程度之勝訴可能為其要件，則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年度台抗字第1353號、第1134號裁定要旨參照）。再者，「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」（最高法院111年度台抗字第499號裁定要旨參照）、「依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。所謂『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號裁定意旨參照），合先指明。

四、經查：

㈠、聲請人主張相對人於111年5月29日所為終止系爭勞動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，有聲請人之勞動事件起訴狀及所附證物（即兩造間系爭勞動契約、勞資爭議調解紀錄、員工薪資條、臺北大同郵局第166號存證信函、臺北中崙郵局第1590號存證信函、績效考核表，見本院112年度勞全字第41號卷〈下稱勞全卷〉第15至47頁）可憑，且兩造現有112年度勞訴字第386號事件繫屬本院審理中，並據相對人提出聲請人不適任工作之相關舉

報文件、112年4月28日第一次PIP表單、112年5月5日第二次PIP表單、112年5月5日會議錄音及摘要譯文、相對人於112年5月12日提供予聲請人之離職方案暨費用計算表、聲請人配合並完成交接程序等資料為憑（見勞全卷第93至137頁），堪認兩造就系爭勞動契約究否繼續存在乙節確有爭執，且聲請人就該爭執事項所提訴訟非顯無勝訴之望乙事，已為相當釋明。至於兩造間是否已因聲請人於PIP會議中之請求而合意以資遣方式終止系爭勞動契約，核屬本案訴訟之實體爭執事項，本應由本案判決審理，尚非本件定暫時狀態處分程序所應審究，是相對人就此所為辯解，尚非可採。

㈡、次查，本件相對人已提出聲請人不適任工作之相關舉報文件、112年4月28日第一次PIP表單、112年5月5日第二次PIP表單，堪認兩造就其間之勞動關係已生齟齬。而審以聲請人擔任相對人「Revenue Development Sales（晚班）」營運開發業務一職，其主要工作內容為美國區VIP客戶關係維護經營，前開美國區VIP客戶之服務對於相對人公司之經營，自屬重要事務而不容怠慢；而聲請人在前開工作之維護上，除須與相對人之美國團隊其他同仁互為溝通、協調而為客戶盡最大服務外，亦可能掌握美國區VIP客戶重要資訊並接觸客戶業務上之營業祕密。本件兩造間之信賴關係，既如首揭所示兩造之主張，已生動搖，本件如仍需相對人繼續支付報酬僱用聲請人為相對人進行客戶服務工作，可能因兩造嫌隙、聲請人之懈怠或疏忽相對人客戶需求，而影響相對人及其客戶之權益；亦恐造成不可期待相對人接受之經濟上負擔，堪認相對人因本件定暫時狀態之處分所受不利益甚鉅，要難僅以相對人登記之資本總額或仍有繼續招募客服人員之情況（相對人對此已加以否認）遽予推認相對人繼續僱用聲請人無重大困難之情形。

㈢、再按關於暫付薪資之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案訴訟確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困

窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活，則該薪資收入是否為勞工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、其他家庭成員資力狀況等，均為考量其聲請保全必要性之因素，而非法無明文之限制。本件聲請人雖主張，其因遭相對人終止系爭勞動契約，而頓失經濟收入來源，且其有未成年子女待扶養云云。惟，聲請人雖提出戶口名簿以證其言非虛，然戶口名簿僅得證明聲請人確有同戶生活之家庭成員，至於其是否生活困窘、聲請人於相對人之薪資收入是否為其家庭主要或唯一收入來源、家人（尤其聲請人之夫）有無其他固定收益或資產等事實，均未據聲請人提出任何釋明。更參諸本院依職權調取之聲請人111年度財產所得資料可知，單以聲請人名下之財產言，其有分別位於桃園市龜山區、新北市汐止區之房屋、土地等不動產，並有租賃所得、汽車2部等情，有聲請人之稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可參（見本院限制閱覽卷）。則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害而有定暫時狀態處分之必要，並非無疑。何況，審酌聲請人於相對人之工作內容係專職服務美國區VIP客戶，可認其具有相當智識與語言能力，非無於訴訟期間暫覓其他工作、獲取報酬之能力，是於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，仍難謂聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。

五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認已予釋明，揆諸首開規定及說明，本件聲請定暫時狀態之處分，於法未合，不應准許，應予駁回。

六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　29　　日

民事第三庭　　法　官　蔡英雌

以上正本係照原本作成。

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

費新臺幣1,000元。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　30　　日

書記官　潘惠敏