

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第11號

聲 請 人 李宜玲

代 理 人 陳信翰律師

相 對 人 百慕達商百思買中國股份有限公司台灣分公司

法定代理人 Newton Galileo Guillen

代 理 人 蔡維恬律師

陳素芬律師

吳晶晶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件（本院113年度重勞訴字第26號），聲請人請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間本院一一三年度重勞訴字第二十六號請求確認僱傭存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於次月五日給付聲請人新臺幣參拾參萬壹仟柒佰玖拾陸元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

（一）聲請人自民國99年3月1日任職於相對人，擔任採購經理（Sourcing Manager）職務，101年2月晉升為資深採購經理，106年9月晉升為採購副總監（Associate Sourcing Director，亦譯為採購副協理）。於000年0月間，聲請人於擔任採購副總監期間，因相對人原分公司經理黃永昌（Phillip Hwang）調任至美國任職，相對人遂商請聲請人繼續擔任採購副總監職務並聽從採購總監及其他主管之指示，另一方面形式上兼掛相對人分公司經理之頭銜，惟聲請人仍領取採購副總監之報酬，執行採購副總監之職務，受相對人同樣之指揮監督，聲請人實際上從未有過相對人分公司經理之職權，薪資待遇亦未因掛名擔任分公司經理而改變，嗣於111年1月1日

01 晉升為採購總監（Sourcing Director，亦譯為採購協理）
02 。詎相對人於113年3月6日片面以聲請人違反公司規章制度
03 為由，終止兩造間之勞動契約關係，並旋即關閉聲請人職務
04 上使用之電子郵件信箱、取消門禁卡之進出權限，及要求聲
05 請人於113年3月7日繳回公務電腦、收拾個人物品。雖經聲
06 請人以律師函通知其解僱違法無效，卻遭相對人以兩造屬委
07 任關係得隨時終止為由，拒絕受領其勞務。

08 （二）相對人就聲請人自106年9月擔任採購副總監時屬勞動契約關
09 係並無爭執，雖聲請人於108年3月兼掛相對人之分公司經理
10 頭銜，然顯未改變兩造間勞動契約關係之本質，且該台灣分
11 公司經理之頭銜並無任何實質之權限，而仍須聽從採購總監
12 及其他主管之指示、命令，並無指揮、命令其他部門人員之
13 權限。雙方亦未簽署任何契約以終止原勞動契約，聲請人兼
14 掛相對人分公司經理頭銜時，相對人亦未結清聲請人過往之
15 年資，另因相對人囿於與行政機關之交涉問題，形式上未為
16 聲請人提繳勞工退休金、未負擔聲請人健康保險費，而以每
17 月健保津貼新臺幣（未註明幣別時，下同）1萬1348元、勞
18 退津貼9000元補貼聲請人。且依百思買BestBuy集團亞洲區
19 組織圖，並未就台灣分公司之組織進行列表，顯見百慕達商
20 百思買中國股份有限公司（下稱百思買公司）在管理上並無
21 須透過相對人分公司經理進行實質管理，僅係形式上須有人
22 擔任相對人分公司經理人職務。再者聲請人所管理之台灣分
23 公司人員中，僅限於「採購職務之人員」而不包含其他職
24 務，除採購職務以外之人員，主管均另有其人而非聲請人，
25 且聲請人仍須向黃永昌報告，益徵聲請人實際上並無相對人
26 分公司經理之職權，而係執行採購總監職務，為具從屬性之
27 勞工。且聲請人須親自履行採購部門職務，受工時、地點限
28 制，並須遵循員工手冊規定之相關請假及服裝規範，服從相
29 對人之工作指令及違紀處分標準，於兼掛相對人分公司經理
30 頭銜時，聲請人仍繼續領取採購職務之報酬並履行採購職
31 務，而無報酬結構之調整。聲請人提供之勞務均係從屬於相

對人而為相對人之目的而勞動，非為聲請人自身之營業目的；聲請人之職務本身即納入相對人之生產組織體系，並與同僚、其他部門成員間居於分工合作狀態等項，聲請人顯具勞動契約之從屬性。相對人基於公司法之規定，形式上須有掛台灣分公司經理頭銜之人員，並處理相關業務，但並非掛該頭銜之人，即屬委任契約之性質。綜上，就兩造間之勞務契約關係而言，聲請人顯屬具從屬性之勞工，相對人以民法第549條第1項規定終止與聲請人間之勞動契約關係，並不符合勞動基準法第11、12條規定之要件，相對人終止契約之舉動因違法而無效。為此，聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴訟，顯有勝訴之望。

(三)相對人為標準普爾500指數之成分股，並曾為財富雜誌列為世界500強企業，市值逾美金170億元。故以相對人之資力而言，相對人繼續僱用聲請人，顯無可能造成相對人之經濟上負擔、企業存續之危害等情形。再者，相對人現行台灣分公司經理人頭銜為百思買集團負責人兼任，且聲請人並未要求相對人須以分公司經理頭銜僱傭，可見相對人確有薪資餘裕給付予聲請人。職是，相對人繼續僱用聲請人，並無顯有重大困難之情事，相對人主張之人事管理問題，本得透過調整部門及工作項目等手段加以規劃。又聲請人每月需支出租屋費用3萬餘元（租金2萬8000元、管理費4236元），尚未包含水電費等開銷，且每月尚須供養父母孝親費5萬6000元，及所得稅單月分期繳納6萬9753元，況本年度聲請人仍須申報繳納上百萬元之所得稅款，是聲請人平日之經濟負擔甚重，在未有工作所得的情況下，實將造成聲請人經濟上之困頓而影響生計，是聲請人請求鈞院准予相對人繼續僱用聲請人，並按月給付薪資，且因聲請人本須依處分為相對人提供勞務，對相對人而言應無因本件處分而受損害，應無命聲請人供擔保之必要。至勞動事件法第49條第1項之聲請要件，本無須考量勞工是否有無法維持基本生活需求或生活陷於困難等語。

01 (四)並聲明：相對人在本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請
02 人，並按月於次月5日給付聲請人33萬1796元。

03 二、相對人則以：

04 (一)兩造間屬委任關係，非具有從屬性之勞動契約關係：

05 聲請人於108年1月25日經指派為相對人經理人後，並於108
06 年3月1日起以雇主身分加入全民健康保險，又經經濟部108
07 年3月14日經授中字第10833158580號函核准為相對人經理
08 人。聲請人於受指派為相對人經理人後，雖採購副總監職稱
09 未變，但其名片已同步明示更新為台北辦公室運營，且其職
10 務範圍及權限業經肯認為百思買集團之台灣代表，包含但不
11 限於西元2018年成為台北辦公室經理人後，管理在地辦公室
12 事務，在台灣代表百思買集團建立在地人才團隊等，顯見其
13 以受指派為台北辦公室經理人起為職責分界點，開始管理台
14 北辦公室之事務。對外則以相對人公司代表人身分簽署各式
15 合約及文件，而所有相對人與第三方簽訂之合約及非合約文
16 件，皆須取得聲請人之事先核准始得用印，顯見就該等用印
17 合約之簽署與否，聲請人具有完整、最終之自行決定權，並
18 非僅掛名之經理人；對內聲請人則在人事行政、預算決策、
19 財務上有完整、高度之自行裁量決定之權，此亦有員工費用
20 之報銷申請、供應商內部付款申請為佐，且聲請人對於相對
21 人公司新聘用之員工具有絕對、最終之准駁權，此絕非僅為
22 掛名之經理人得已擁有之權限。是以，聲請人與相對人間屬
23 委任關係，非屬勞動契約關係，聲請人既非勞工，根本上不
24 具依勞動事件法提出定暫時狀態處分聲請之適格。

25 (二)縱認聲請人得提出聲請，惟本件之聲請不符勞動事件法第49
26 條「勞工有勝訴之望」及「雇主繼續僱用非顯有重大困難
27 者」之要件：

28 1.聲請人應依勞動事件審理細則第80條第2項釋明勞動事件法
29 第49條「有相當程度之勝訴可能性」及「雇主繼續僱用勞工
30 非顯有重大困難」等要件，並應提出可供即時調查之證據，
31 俾利鈞院為此權宜性、暫時性之決定，否則，其聲請即不應

01 准許。聲請人僅泛稱其已符合勞動事件法第49條法定構成要件，
02 尤其就「繼續僱傭非顯有重大困難」此一構成要件，聲
03 請人僅提出相對人於人力資源網站標示母公司曾為世界500
04 強企業及網路搜尋所得相對人市值逾美金170億元之資訊，
05 然其並未提出實質上即時可供調查之證據以釋明相關法定要件，
06 而依臺灣高等法院110年度勞抗字第46號裁定意旨，相對人有別於其所屬集團，
07 相對人於我國境內仍須自負盈虧，故相對人所屬集團之規模，實與相對人是否有繼續僱用聲請
08 人之困難無涉。繼續僱用是否顯有重大困難應從相對人之繼續僱用之可能性、
09 相對人恐面臨之損害、人力成本負擔等其他因素判斷之，不得僅將相對人所屬之外國母公司集團市值
10 作為唯一判斷標準。故聲請人並未盡其法定釋明勞動事件法
11 第49條法定構成要件之義務。
12

14 2.本件聲請人事實上已經指派為相對人經理人，且實質上有綜
15 理相對人公司日常營運事務之權限，兩造間為委任關係應屬
16 無疑。故相對人持聲請人重大違反公司內部規章為由終止與
17 聲請人之委任關係係屬合法，既相對人與聲請人間非僱傭關
18 係，該等委任關係終止亦為合法，則即應認聲請人於本件定
19 暫時狀態處分未有勝訴之可能，與勞動事件法第49條所定之
20 要件不符。

21 3.相對人已指派新任經理人綜理相對人公司一切日常營運事
22 務，而無法將聲請人安置於其原管理職位，此外，台灣分公司
23 目前亦已無聲請人原提供服務之採購部門，相對人目前僅
24 有一職缺，為Panel Supply Analyst，該職缺之薪酬與職等
25 和聲請人之專業與原受領之報酬顯不相當，就相對人之實際
26 人力需求與組織安排，顯已無其他適合安置聲請人之職缺。
27 再者，聲請人任職期間，相對人每月給予之薪資高達33萬餘
28 元，年薪高達428萬餘元，在已無適合安置聲請人之職缺之
29 前提下，繼續委任聲請人僅徒增相對人每年至少428萬餘元
30 之人事成本，益徵繼續委任聲請人之困難。又聲請人係因重
31 大違反相對人集團內部規章，經相對人集團內部審慎調查後

01 決定終止與聲請人間之委任關係，聲請人率爾對相對人公司
02 提起訴訟，雙方已無信任關係，任用聲請人已無實益；且若
03 繼續僱傭聲請人，相對人公司員工對於重大違反集團內部規
04 章之前辦公室最高級經理人繼續代表並管理相對人公司營運
05 乙事，恐會提出疑慮且影響工作氛圍，造成相對人公司人事
06 管理之混亂。

07 (三)本件聲請人並無維持生計之強烈需求，與勞動事件法第49條
08 之立法本旨不符：

09 聲請人每月租金加計管理費僅3萬餘元，而其年所得總額既
10 高達700萬元，應不致因3萬餘元之房租而有生計上之困難；
11 就孝親費之部分，聲請人提出之對話紀錄僅為一次性匯款紀
12 錄截圖，無法說明該等孝親費每月5萬6千元係固定且必要之
13 支付，倘僅為一次性支付，則亦無生計上之困難；又聲請人
14 所得稅單月分期繳納款項6萬餘元截至113年3月亦已僅剩2期
15 需繳納，聲請人為委任經理人，並非勞工，其111年綜合所
16 得總額近700萬元，就聲請人所言其日常之開銷，應不致因
17 委任契約之終止造成其生計困難，且可認聲請人之資力，足
18 以維持其於本案訴訟進行期間之基本生活所需。況勞動事件
19 法第49條之定暫時狀態處分制度之設計係為保障弱勢勞工之
20 保全措施，而非鼓勵有雄厚財力之高階白領人力維繫奢靡之
21 生活模式。據此，聲請人既未陷入生計困難之情事，自非此
22 制度所欲保障之人，故聲請人之主張不足為採。是依本件聲
23 請人因定暫時狀態處分所獲得之利益或防免之損害與相對人
24 公司因該處分所蒙受之不利益或損害相比較，難認聲請人因
25 處分所獲得之利益或防免之損害大於相對人公司因該處分所
26 受之不利益或損害，難謂聲請人有何為防止發生重大損害，
27 或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生，而具有
28 保全之必要性，其主張顯與勞動事件法第49條之立法本旨不
29 符。

30 (四)倘經准許本件定暫時狀態處分，請准相對人供擔保後免為或
31 撤銷定暫時狀態處分：

縱認聲請人因勞動關係終止而受有損害，其損害金額亦僅有自終止日起至復職日止之薪資，而得以金錢之給付補償之，且如准予聲請人之聲請，相對人將因此暫時狀態假處分而受有難以補償之人員管理調度及營運上之重大損害，是應依法准予相對人供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分等語。

(五)並聲明：1.聲請人之聲請駁回。2.如受不利處分，請准相對人供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分。

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。其立法理由略謂：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。又參酌勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就其「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。而所謂「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）。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資

料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

四、經查：

（一）本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其自99年3月1日起受僱於相對人，職位依序為採購經理、資深採購經理、採購副總監及採購總監，並於108年3月起擔任採購副總監期間兼掛相對人分公司經理之頭銜，惟仍執行採購總監之職務，並無相對人經理之職權，領取報酬亦為採購總監之月薪33萬1796元；嗣經相對人於113年3月6日以聲請人違反公司規章制度為由終止兩造間契約關係，聲請人即以律師函通知相對人解僱無效，遭相對人稱兩造屬委任關係得隨時終止，拒絕受領勞務，聲請人即向本院提起請求確認兩造間僱傭關係存在等之本案訴訟（即本院113年度重勞訴字第26號事件，下同）等情，業據其提出相對人任職通知信、撤銷授權書與新任經理人授權書、聲請人名片、113年2月薪資單、聲請人及百思買公司存證信函、本案訴訟起訴狀等在卷可參（見本院卷第21至48頁），並經本院依職權調取本案訴訟卷宗核閱無訛，堪認兩造間是否存在僱傭關係非無疑義，聲請人自己就有勝訴之望為相當之釋明。相對人雖以於108年1月25日起即指派聲請人為經理人，並於108年3月1日起將其以雇主身分加入全民健保，又經經濟部核准其為相對人經理人，顯見以此為職責分界點，聲請人已擁有經理人得已擁有之權限，兩造間顯屬委任關係而非勞動契約關係，聲請人既非勞工，根本上不具依勞動事件法提出定暫時狀態處分聲請之適格等語置辯，惟兩造間究屬僱傭關係抑或委任關係、相對人之終止契約是否合法、聲請人相關勞務報酬給付請求等有無理由等節，核屬相對人就本案訴訟之實體抗辯，猶待本案調查辯論後始得認定，而非定暫時狀態之程序所得審酌。是相對人據此抗辯聲請人未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，洵無可採。

01 (二)相對人繼續僱用相對人非顯有重大困難部分：

02 查聲請人主張相對人為標準普爾500指數之成分股，其集團
03 市值逾美金170億元等情，業據其提出相對人招募簡介、及
04 百思買集團市值及股價網頁資料為證（見本院卷第97至99
05 頁），另經本院依職權調取相對人之外國公司登記基本資料
06 （見本院卷第251頁），其上亦記載其在中華民國境內營運
07 資金達1600萬元，足徵相對人為具有龐大規模之跨國集團，
08 在我國亦有資金持續營業之事實，此已使本院獲致相對人繼
09 續僱用聲請人非顯有重大困難、尚無不可期待其接受之經濟
10 上負擔等之大致心證。至相對人雖抗辯聲請人應從相對人之
11 繼續僱用可能性、相對人恐面臨之損害、人力成本負擔等其
12 他因素判斷之，繼續僱用非無事實上重大困難，且客觀上已
13 不具繼續僱用聲請人之利益云云，然查相對人非無法以提供
14 與聲請人職能相當職位之方式，並藉由職務監督或調度等手
15 段讓相對人繼續從事工作，且縱使繼續僱用聲請人或將影響
16 相對人之工作氛圍，亦非不能透過調整部門及工作項目等方
17 式加以防免，此皆為相對人事務管理之事宜，尚難據此逕認
18 相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。再參以相對人僅泛稱
19 台灣分公司目前因已無聲請人原提供服務之採購部門、故已
20 無其他適合安置聲請人職缺云云，卻未舉證釋明之，此外亦
21 未提出其他對繼續僱用聲請人顯有重大困難之反證，則相
22 對人上開抗辯，要難憑取。

23 (三)定暫時狀態處分之必要性部分：

24 按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫
25 時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之
26 望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞
27 工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。查聲請人主張除水
28 電費開銷等家用外，其另需每月支付租金2萬8000元、管理
29 費4236元、孝親費5萬6000元、以及所得稅分期繳納6萬9753
30 元等節，業據提出住宅租賃契約書、與其父母之LINE對話畫
31 面截圖、繳納稅款之信用卡帳單明細附卷可稽（見本院卷第

101至114頁），可認已釋明其每月支出逾15萬元之情。復參以聲請人主要收入來源為前述勞務報酬所得，無其他家庭成員負擔前開家用等情，堪信聲請人亦釋明經相對人終止契約後，其已無固定薪酬而將陷於生活拮据之虞，況揆諸首揭說明，相對人抗辯聲請人未陷入生計困難情事，即非勞工定暫時狀態處分制度所欲保障之人云云之詞，亦不足採。末衡以相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付支出勞務報酬、或兼雜人員配置、工作事務調整等之不便，然得以所受領聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益相較聲請人因失去工作將可能造成之自我實現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別。是本件應認倘准相對人繼續僱用聲請人使其依其實際任職期間短暫受領薪酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，自有定暫時狀態處分之必要甚明。

（四）命供擔保與否部分：

按勞動事件法第49條第3項規定勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，是本件爰不命聲請人供擔保。至相對人雖請求准予供反擔保後，免為或撤銷定暫時狀態處分；然勞動事件法第49條之規範目的既寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付及滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主即相對人提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地，從而相對人此節所請，亦非有據，附此敘明。

五、綜上所述，聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難為相當釋明，並經權衡後認有定暫時狀態處分之必要，是其依勞動事件法第49條第1項規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前應繼續僱用聲請人，並依實際任職期間，按月於次月5日給付聲請人33萬1796元，為有理由，應予准許，爰裁定如主文第1項所示。且本件定暫時狀態處分尚無命聲請人供擔保之必要，爰依同條第3項規

01 定，准為免供擔保之處分。

02 六、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第78條。

03 中 華 民 國 113 年 5 月 28 日

04 勞動法庭 法 官 楊承翰

05 以上正本係照原本作成。

06 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
07 費新臺幣1000元。

08 中 華 民 國 113 年 5 月 28 日

09 書記官 馮姿蓉