

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第54號

聲 請 人 游禮仰

相 對 人 台灣普萊斯梯基有限公司

法定代理人 森晃子

代 理 人 何宗霖律師

楊琇惠律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院113年度重勞訴字第83號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國112年4月13日起受僱相對人擔任日語保險客服，每月薪資為新臺幣（下同）5萬6,850元，工作內容為早晚12小時做二休二日語電話客服及初步處理保險文件。詎相對人於113年6月25日先對聲請人提出書面警告，表示聲請人違反公司就業規章，但無提出具體改善要求，聲請人要求相對人提出近似員工績效改進計畫之具體改善要求內容，遭相對人於112年6月28日再提出嚴重警告並提出訂正指示紀錄文書。相對人即於113年8月1日以電子郵件向聲請人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，以不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，相對人具有長年駐日生活經驗，並無不能勝任工作之情形，相對人並未給予具體之教育制度，相對人解僱不符解僱最後手段性，其逕行終止兩造間勞動契約不生效力，聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴訟（現由本院113年度重勞訴字第83號事件審理中，下稱本案訴訟），本案訴訟非無勝訴之望。且相對人繼續僱用聲請人並無困難，爰依勞動事件法第49條第1項規

01 定，聲請命相對人於113年9月1日起應繼續僱用聲請人，並
02 按聲請人於終止勞動契約前6個月平均薪資，自113年10月起
03 每月5日給付原告薪資5萬5,990元。

04 二、相對人則以：相對人母公司為日本海外集團與醫療保險相關
05 產業集團，服務對象為日本企業及派駐海外之人員，提供客
06 戶客製化保險方案並協助理賠申請事宜。聲請人任職以來表
07 現不佳，經相對人多次提醒糾正仍不斷犯錯，相對人已多次
08 給予指導並主動調整聲請人職務，聲請人仍不斷犯錯，工作
09 疏失不斷，不僅持續提供客戶錯誤資訊，連資料繕打基本作
10 業亦錯誤百出，且工作表現不佳，甚至有上班時間睡覺、未
11 接聽客戶來電之怠忽職守情事。經相對人第一次於113年6月
12 25日對聲請人發出警告信後，聲請人狀況未改善，主管於
13 113年7月23日再與聲請人面談，聲請人仍無改善跡象，且持
14 續犯錯，顯然不能勝任工作，相對人方於113年8月1日依公
15 司規章第16條第1項及勞基法第11條第5款規定終止勞動契
16 約，並依法給予8月份薪資及資遣費、特休未休費用共計7萬
17 8,734元資遣費。因聲請人工作錯誤百出又無改善工作跡
18 象，不僅未遵守公司作業規定，且於疏失後仍企圖掩蓋行
19 為，現仍無法理解行為之錯誤及嚴重性，兩造間已全無信賴
20 基礎，相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難；另聲請人亦未
21 釋明有持續工作以維持生計之強烈需求，本件顯然並無定暫
22 時狀態處分之必要等語置辯。

23 三、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀
24 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
25 於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可
26 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
27 相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公
28 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
29 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
30 如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止
31 合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞

01 工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權
02 之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，
03 而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之
04 損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜
05 依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事
06 件法第49條第1項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
07 法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
08 者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態
09 處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
10 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
11 具體化，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為
12 勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之
13 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂
14 「繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不
15 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
16 之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

17 四、經查：

18 (一)關於聲請人就本案訴訟是否有勝訴之望部分，聲請人主張伊
19 自112年4月13日起受僱於相對人，擔任日語保險客服人員
20 助，每月薪資為5萬6,850元。相對人於113年8月1日通知依
21 勞基法第11條第5款規定，以不能勝任工作為由終止兩造間
22 勞動契約，相對人終止不合法，伊已起訴請求確認兩造間僱
23 傭關係存在，並請求相對人繼續給付薪資，現由本院以本案
24 訴訟審理中，尚未確定等情，業經本院核閱本案訴訟卷宗查
25 明屬實。經核聲請人就其所主張之事實，尚待本案訴訟調查
26 證據以為審認，相對人依勞基法第11條第5款規定，終止兩
27 造間僱傭關係究否合法，兩造間之僱傭關係是否存在及聲請
28 人請求工資有無理由等，尚有爭議，堪認聲請人就本案訴訟
29 有相當程度之勝訴可能性已為釋明。聲請人之主張是否可
30 採，兩造間僱傭關係是否仍然存在等，乃屬本案訴訟實體事
31 項之爭執，非本件保全程序所得審究。

01 (二)惟就相對人繼續僱用非顯有重大困難部分，聲請人並未說明
02 何以相對人繼續僱用聲請人並無困難，而相對人抗辯係因聲
03 請人工作表現不佳錯誤百出，對於涉及客戶商業理賠等專業
04 保險事務一再出錯，對於客人諮詢回答正確資訊等基本工作
05 事項均無法完成，因而以無法勝任工作而終止勞動契約，堪
06 認兩造間之信賴基礎確受相當破壞，相對人如繼續僱用聲請
07 人，對於相對人公司之營運應有相當影響，應屬有據。又相
08 對人並依法給予8月份薪資及資遣費、特休未休費用共計7萬
09 8,734元資遣費，並已給付與聲請人（見本案訴訟卷第267
10 頁），足認聲請人遭資遣後客觀上尚有現金足以支應一般生
11 活所需，而無陷於急迫危險之情事。而聲請人則並未就其因
12 本件定暫時處分所能獲得確保之利益（含遲延實現之防免所
13 可能取得之利益），及可能避免損害、危險發生等類之不利
14 益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之
15 損害，以及聲請人於本訴訴訟期間，縱相對人未按月繼續給
16 付薪資，有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損
17 害之虞情事有任何說明，自難認聲請人已就本件定暫時狀態
18 處分原因盡其釋明之責。

19 (三)從而，本院認聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請人非
20 顯有重大困難，且經權衡本件定暫時狀態處分與否，對聲請
21 人與相對人因此所可能各受之利益與損害後，認本件定暫時
22 狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大損害，或為避免急
23 迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止之程
24 度。則認聲請人本件聲請，並無保全之必要性，應予駁回。

25 五、綜上所述，依聲請人所提出之證據，尚不足以釋明其聲請本
26 件定暫時狀態之處分，係為防止發生重大之損害或避免急迫
27 之危險或有其他相類之情形所必要，揆諸前揭說明，聲請人
28 之聲請自屬無從准許，應予駁回。

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

31 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 林怡君

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 12 月 27 日
書記官 林昀潔