

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第57號

聲 請 人 洪季群

代 理 人 張藏文律師

相 對 人 香港商標達國際汽車有限公司台灣分公司

法定代理人 佟德望

代 理 人 彌勇慈律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，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：伊自民國111年7月20日起受僱於相對人，擔任風險管理部經理並為部門主管，每月薪資為新臺幣(下同)12萬6,000元，相對人按月於25日給付。伊於113年7月8日下班途中發生通勤職災交通事故(下稱系爭交通事故)，迄今已申請特休155小時、主管特別休假24小時、慰勞假20小時、病假(不扣薪)80小時、病假(半薪)160小時，伊已將所有假別全部請完。伊因相對人之刁難而確診憂鬱症。伊向相對人申請留職停薪未果，相對人於113年10月11日通知伊依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，以伊不能勝任工作為由，終止兩造間勞動契約，相對人解雇不合法。且伊提出之資料，非無勝訴之望。伊被解僱後，原有薪資中斷，影響伊之生計、其他勞動權益，甚至害及信用、名譽等人格法益。相對人於我國境內營運基金為2億元，繼續僱用伊並無困難。衡酌伊未繼續僱用所受危害，與相對人在本案訴訟確定前繼續僱用伊所受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，應認繼續僱用伊之不利益較輕等情。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，應

繼續僱用伊，並按月於每月25日給付伊薪資12萬6,000元，另於每年1月1日給付伊24萬7,200元。

## 二、相對人答辯意旨略以：

公司集團之稽核單位於系爭車禍事故發生前之113年4月已向聲請人主管指出聲請人在工作上諸多缺失，並二度召開與聲請人之訪談會議，針對聲請人工作表現不適任之狀態，提出績效輔導改善計畫(下稱系爭改善計畫)。嗣因聲請人不思努力進取，甚於系爭改善計畫開始後不久，即申請出國旅遊假期，且縱聲請人於113年7月8日發生系爭交通事故，竟仍依原計畫出國旅遊，聲請人更猶以系爭交通事故受傷為由，請假次數頻繁、時段不定，時常違反公司請假規定臨時請假、未為職務代理，造成聲請人負責領導之部門經常臨時沒有主管得處理緊急事務之情。聲請人既得出國旅遊，伊因系爭交通事故難認未痊癒，而聲請人工作表現不適任之狀況完全既未改善，無法再續予輔導，相對人僅得依公司規定資遣或解僱方式處理，並未違反解僱最後手段性，應認聲請人顯無勝訴之望。聲請人於本件聲明主張爭執者乃請求相對人於聲請人所提「回復原職」等事件終結確定前…，然聲請狀所載事實，俱與「回復原職」無關，兩造間勞資爭議亦與「職務調動」無關，聲請人又尚未提起相關訴訟，難認伊本件聲請就爭執法律關係存在已盡釋明之責。又聲請人於公司任職為風險管理部門經理，下轄7名部屬，所掌管事項涵蓋太古集團旗下10間公司統整之風險管理暨法務工作，職責包含法務、信用管理、保險、個資保護之執行及監督管理，與集團內部各部門涉及風險管理暨法務相關之工作均有聯繫，相關事項執行均需由聲請人決定，若於訴訟期間仍繼續僱用聲請人處理上開業務，恐使集團經營陷入長期無法務長進行經營決策之窘境，將造成伊與集團莫大損失且危及存續。況且聲請人於公司之權限均已暫停，若免為僱用，亦無法期待伊開放相關權限供聲請人使用，於此情形下，聲請人如何完成上開業務項目？伊繼續僱用聲請人顯有重大困難等語置辯。

01 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  
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
03 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  
04 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常  
05 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
06 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  
07 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程  
08 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規  
09 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  
10 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  
11 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或  
12 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  
13 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109  
14 年度臺抗字第1353號裁定意旨參照）。另依勞動事件審理細  
15 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  
16 請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大  
17 困難，應釋明之。又本案訴訟有勝訴之望，係指法院已為勞  
18 工勝訴判決，或雇主終止行為有明顯濫用、違法而無效之情  
19 形；而雇主繼續僱用非顯有重大困難，則指雇主暫時接受勞  
20 工返回就業場所繼續提供勞務，並無重大窒礙。勞工就上開  
21 事實，自應提出能供即時調查，可使法院信其主張為真實之  
22 證據，以為釋明。

#### 23 四、經查：

24 （一）關於相對人繼續僱用是否非顯有重大困難乙節：經查，相對  
25 人公司於我國境內營運資金有達2億元，固據聲請人提出經  
26 濟部商工登記公示資料查詢外國公司登記基本資料可憑（見  
27 臺灣士林地方法院113年度勞全字第16號卷第76頁）；然衡  
28 酌相對人為太古集團之一員，公司規模及營業項目甚多，該  
29 營運資金及公司營收貢獻係各事業體、部門之總和，且各事  
30 業體、部門所營運之內容、型態有別，尚難單憑公司整體之  
31 營運資金多寡，即予推認聲請人原所任職部門之運作狀況，

01 並遽謂相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。再者，核以  
02 相對人所提與聲請人之訪談會議紀錄，聲請人職責包含法  
03 務、風險管理、環境、社會和公司治理、隱私風險評估等，  
04 聲請人固否認其為相對人公司之法務長一職，然就工作內容  
05 乙節，並未據爭執，而由上開工作內容可知，聲請人須與相  
06 對人集團內部各部門涉及風險管理暨法務相關工作有聯繫，  
07 可見該職位重在公司重要議案之跟進、進度回報及策略建議  
08 與部門團隊間之溝通協調能力。惟參諸相對人所稱，已將聲  
09 請人可接觸公司機密之權限暫停，及聲請人自承其迄今已申  
10 請特休155小時、主管特別休假24小時、慰勞假20小時、病  
11 假(不扣薪)80小時、病假(半薪)160小時，並已將所有假別  
12 全部請完乙情，固不論聲請人頻繁請假原因為何，此屬本案  
13 訴訟實體事項之爭執，非本件保全程序所得審究，然足徵相  
14 對人如繼續僱傭聲請人，對其部門之營運，自有相當之衝  
15 擊、影響，難謂相對人繼續僱傭聲請人非顯有重大困難情  
16 事。

17 (二)復依聲請人於本件聲明，乃請求相對人於聲請人所提「回復  
18 原職」等事件終結確定前…為伊爭執之法律關係，除本件聲  
19 請狀所載事實，俱與「回復原職」無涉外，復觀諸聲請人向  
20 台北市政府勞動局聲請勞動調解事由，係為請求兩造間加班  
21 費、休假及其他等爭議案件，並明確以工資爭議、休假爭議  
22 及伊因系爭交通事故在家休養期間之加班費等為伊請求調解  
23 事項，亦與「回復原職」、「職務調動」無涉，且非屬確認  
24 兩造間僱傭關係存在之訴範疇，難認本件聲請已符上開勞工  
25 於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，為維持伊生計之需求立  
26 法意旨。矧以，本件聲請人未能釋明其收入、家中須扶養之  
27 人有幾人、為何須受扶養等，有何已達生活困頓，無法維持  
28 生計之情，須藉本件定暫時狀態處分，以防止重大損害發生  
29 之情狀存在；復未釋明相對人繼續僱用聲請人顯有重大困  
30 難，亦如前述，揆諸前揭說明，即與勞動事件法第49條第1  
31 項規定之要件不符，是聲請人聲請命相對人等應暫時回復僱

僱關係及給付工資予聲請人之定暫時狀態處分，難謂適法，  
不應准許，併予敘明。

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  
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  
之危險或有其他相類之情形所必要，揆諸前揭說明，聲請人  
之聲請自屬無從准許，應予駁回。

六、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 12 月 23 日  
勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

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 23 日  
書 記 官 林 芯 瑜