臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第49號

聲　請　人　黃巧璐

000000000000000000

相　對　人　台灣微軟股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　竇立佛

訴訟代理人　楊代華律師

黃雍晶律師

呂彥禛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（114年度重勞訴字第97號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

相對人於兩造間本院一一四年度重勞訴字第九十七號確認僱傭存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月最後一個工作日給付聲請人新臺幣壹拾陸萬陸仟伍佰元。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

㈠聲請人自民國108年5月20日任職相對人公司，約定以月薪新臺幣（下同）166,500元擔任相對人大型企業商務事業群之業務經理，專職客戶經營及達成其業務目標。詎相對人於114年7月2日通知依勞動基準法第11條第4款事由於114年8月6日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），然聲請人認資遣不合法，除一再請求相對人公司履行安置義務，惟均未獲相對人置理，並經訴外人即相對人公司人資部門人員Andrea Chong通知無適合聲請人之職缺，並未有實質進行職務適任性之評估，及提供必要教育訓練協助轉職，履行安置義務，因相對人已於114年8月6日強行終止系爭勞動契約，將聲請人勞保、健保退出，收回門禁卡及工作用筆電，聲請人

不得已乃對相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟，現由鈞院以114年度重勞訴字第97號確認僱傭存在等事件審理中（下稱本案訴訟）。相對人依法應就是否具備勞動基準法第11條第4款規定負舉證責任，惟相對人公司不僅未舉證以實其說，亦無任何符合本條規定得予依法將聲請人資遣之事由存在，且未履行安置義務，明顯違反解雇最後手段性原則，依法係屬無效。

㈡聲請人已49歲，工作難尋，於系爭契約終止後即失去工作收入，生活實已困頓，更無力再繼續扶養其高齡85歲、79歲之父母，倘不即時回復原職，經濟恐無以為繼，為確保聲請人之人性尊嚴、工作權、人格權等，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分等語。並聲明：相對人於兩造間關於確認僱傭關係存在等事件判決確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月1日給付聲請人166,500元。

二、相對人陳述意旨則以：

㈠先位答辯：

1.依相對人美國總公司115年會計年度（即114年7月1日至115年6月30日）調整業務員額配置標準，相對人集團自行設計研發之Copilot AI已可大量、快速執行多樣化工作任務，並交付高品質工作成果，廣泛應用於銷售及客戶服務等領域，加諸相對人時刻必須面對全球資訊業高度競爭壓力，勢須就資源給予最有效之運用，經評估後，相對人需要之人力不得不因此減縮，而透過大數據分析篩選出聲請人原所負責之金融服務業優質大型客戶共十個，依客戶與業務比例調整為1:3，聲請人原所負責之單位僅須3個AE即可消化業務需求，所營EC部分經營組織結構及業務模式因而發生質變，有減少相對人EC部門原有AE職位數量必要，核屬業務性質變更，且聲請人於任職六年中有三年工作表現不佳，於FY24時為未達標員工之一，相對人考量營運效率與業務性質變更導致人力縮減須裁撤AE職位時，終止與聲請人之系爭勞動契約屬合理決定，合法。

2.又相對人屢次將當時相對人招募中之全部職缺提供聲請人參考，並告知微軟內部網址在最後工作日前可能的職缺，表達願意盡力嘗試提供各種可能之協助，卻遭聲請人於114年7月11日、114年7月14日兩度拒絕，聲請人雖有於114年7月30日針對前開職位表示願意嘗試，但經用人主管之專業判斷，聲請人不適合該等職位，且相對人目前無適當職務可供聲請人任職，僱用聲請人顯有重大困難，聲請人明知114年8月6日為最後工作日，卻故意於前一日請假拒絕辦理離職手續，顯有不遵守公司指揮監督之潛力，若相對人繼續僱用聲請人，恐造成相對人經濟上負擔或企業內部管理之不良影響。再考量聲請人長期有穩定工作及收入，一年至少收入達1,998,000元，且相對人已於114年8月22日，依法給付聲請人資遣費合計886,914元，應足以維持聲請人生活之日常開銷。又聲請人畢業於國立臺灣大學工商管理學系暨商學研究所，具有24年工作經驗，又主張表現優異，應可輕易找到其他工作，而無定暫時狀態假處分予以保護必要。

㈡備位答辯：

1.縱鈞院認有定暫時狀態假處分之必要，該具體內容亦應依個案需求而定，此有勞動事件法第49條立法理由可參，就本件而言，聲請人無需回任，而由相對人給付其月薪即足，俾利聲請人專心照顧其父母，始為最適處分。

2.又相對人每月之發薪日並非每月1日，而係每月月底之最後工作日，故聲請人主張每月1日為發薪日顯有誤會。

㈢綜上各情，相對人終止與聲請人間之勞動契約，確實符合「業務性質變更」、「有減少勞工之必要」、「無適當工作可供安置」等要件，於法有據，又聲請人未符合顯有勝訴之望之要件，且相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，且聲請人之資力足以維持日常生活開支，又依聲請人之資歷應足以輕易找到其他工作任職，故無定暫時狀態處分予以保護聲請人之必要，爰為先位答辯聲明；又縱認有定暫時狀態處分以保護聲請人之必要，因相對人確無可供聲請人擔任之職位，

爰為備位答辯聲明等語，資為抗辯。並聲明：1.先位答辯聲明：聲請駁回。㈡備位答辯聲明：相對人於兩造間關於確認僱傭關係存在等事件判決確定前，按月於每月最後一個工作日給付聲請人166,500元；聲請人其餘聲請駁回。

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，猶應審酌勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有無資力足以維持生計，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是否顯有重大困難，作為准否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：

㈠本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其自108年5月20日起任職於相對人，約定擔任業務經理，專職客戶經營及達成其業務目標，每月薪資為166,500元；嗣經相對人於114年7月2日遭相對人片面通知終止系爭契約，告知最後工作日為114年8月6日，聲請人乃向本院提起確認兩造間僱傭關係存在等之本案訴訟等情，並提出相對人於114年7月及114年8月6日寄予聲請人之電子郵件在卷可參（見本院卷第23-29頁），復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，聲請人自已就有勝訴之望為相當之釋明。相對人雖以其係依法終止系爭勞動契約，是聲請人提起本訴顯無勝訴之望等語置辯，惟相對人終止系爭勞動契約是否合法、應否符合解僱最後手段性原則等節，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提起本案訴訟顯無勝訴之望云云，洵無可採；聲請人所稱本案訴訟有勝訴之望等語，尚值憑信。

㈡相對人繼續僱用相對人非顯有重大困難部分：

查相對人為實收資本額達1,000萬元之公司，且為知名大型跨國公司集團來國內設立投資之公司，有經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務附卷可稽（見本院卷第93-94、503-504頁），又其公司員工達417人，屬具有相當規模之公司乙節，復有聲請人提出之104人力銀行網頁在卷足憑（見本院卷第33-34頁），足徵相對人具有相當資源實力及公司規模並持續為營業之事實，已堪認定，此已使本院獲致相對人繼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上負擔等之大致心證。相對人固抗辯其公司已不存在與聲請

人職位相當職缺可供安置聲請人云云，惟相對人非無法以提供與聲請人職能相當工作之方式，並藉由職務監督或調度等手段讓相對人繼續從事職務，此皆為相對人事務管理之事宜，尚難據此逕認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。此外相對人亦未能提出其他對繼續僱用聲請人顯有重大困難之事證堪為反證，則相對人此部分抗辯，要難憑取。

㈢定暫時狀態處分之必要性部分：

1.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望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。查聲請人主張其失去工作收入，生活困頓，除須扶養其高齡85歲、79歲之父母，尚需聘請看護照顧其父親等情，並提出馬偕醫院病歷供參（見本院卷第41-45頁），復經本院查調聲請人財產所得資料後，得悉其收入來源幾乎均為其在相對人公司服勞務之薪資所得，亦有稅務財產所得資訊連結作業查詢結果在卷足佐（見限閱卷），參以聲請人主要收入來源既為前述勞務報酬所得，其復需負擔年邁父母之扶養費、看護費等費用，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窘迫狀況，需有工作所得以維持其生計。相對人雖稱聲請人客觀上應可輕易尋覓其他工作以維持生活云云，然依首揭不得以勞工生活未陷於困難而否定其請求定暫時狀態處分權利之意旨，經濟需求本非准駁繼續僱用定暫時狀態處分之唯一考量，綜觀相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付聲請人勞務報酬、或兼雜人員配置、工作事務調整等之不便，然得以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在相對人處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。從而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，從而，本院認相對人所為先、備位

答辯均非可採，本件有定暫時狀態處分如主文第一項所示之必要甚明。

2.惟關於給付工資時間之部分，聲請意旨雖請求相對人應「按月於『每月1日』給付聲請人166,500元」等語，然此給付工資之時間為相對人所否認並陳明該公司每月之發薪日並非每月1日，實為每月月底最後工作日等語。而聲請人就此部分未能提出足堪釋明之事證，是聲請人主張之「給付工資時間」即「每月1日」即難逕採，從而自應以相對人自承之「每月最後一個工作日」作為每月之發薪日；故聲請人聲請給付工資之時間逾此範圍部分，則難謂有據，併予敘明。

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，聲請如主文第1項所示，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無可取，應予駁回。至因勞動事件法第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，本件爰不命聲請人供擔保，併予敘明。

六、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　陳仁傑

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1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　19　　日

書記官　吳珊華