

臺灣高等法院民事裁定

109年度勞抗字第120號

抗 告 人 千翔保全股份有限公司

法定代理人 黃平璋

抗 告 人 怡鼎國際資產管理股份有限公司

法定代理人 劉成

共 同

代 理 人 蔡育盛律師

複 代理人 黃宣瑀律師

相 對 人 李彥廣 送達地址：新北市○○區○○○000號
信箱

代 理 人 陳榮哲律師（法扶律師）

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國109年11月18日臺灣士林地方法院109年度勞全字第11號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

- 一、原裁定關於命抗告人不真正連帶給付部分，及聲請程序費用之裁判均廢棄。
- 二、上開廢棄部分，相對人在原法院之聲請駁回。
- 三、其餘抗告駁回。
- 四、聲請及抗告費用由抗告人負擔。

理 由

- 一、相對人聲請意旨略以：抗告人千翔保全股份有限公司（下稱千翔公司）、怡鼎國際資產管理股份有限公司（下稱怡鼎公司）均隸屬於怡盛集團之關係企業，怡盛集團所屬關係企業之一切業務均受怡鼎公司負責人黃平璋實質掌握。伊於民國108年12月4日向千翔公司應徵高階主管職務，並於同年月15日經通知錄取，擬派任大陸擔任「鄭州-建業天築會所」經

理，伊於同年月17日承諾怡盛集團總經理張迺任提出之本薪人民幣（以下未註明幣別者同）18,800元、餐補費600元、海外加給2,000元、職務加給5,000元等薪資條件，由怡鼎公司投保勞工保險、全民健康保險及提撥勞工退休金，任職期間屢次獲得怡盛集團高階主管肯定，詎張迺任於109年6月23日以伊不適任為由，違法終止兩造勞動契約，伊已向臺灣士林地方法院（下稱士林地院）提起確認僱傭關係等訴訟（109年度勞專調字第66號，下稱本案訴訟）受理審理中，有勝訴之望。伊名下無任何財產，因抗告人違法之解雇行為，致伊頓失收入來源，已無資力足以維持本案訴訟進行之生計，倘不即時回復原職，將擴大生計無以為繼之損害，反觀抗告人之關係企業眾多，實收資本額平均達新臺幣千萬元以上，繼續僱用非顯有重大困難。爰依勞動事件法第49條第1、3項規定，聲請免供擔保，准予定暫時狀態處分，命相對人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊26,400元等語。

二、抗告人抗告意旨略以：千翔公司與怡鼎公司雖為怡盛集團之關係企業，然其董事、監察人之組成不同，各自均有獨立之法人格，為個別獨立存在之法人組織，非同一事業。又相對人雖有提出「實體同一性」之概念，惟該概念乃在處理年資是否應合併計算之問題，非可直接認定新、舊雇主均為勞工之雇主，或均須負擔雇主責任。千翔公司僅於人力銀行網站掛名，代為張貼怡盛集團求職資訊，非謂千翔公司即有錄取或僱用相對人之意思。本件相對人乃分別與怡鼎及大陸地區詮盛企業管理諮詢（上海）有限公司（下稱大陸銓盛公司）就各自公司之任職單位、薪資及勞動條件等實際任用細節與洽談，與怡鼎公司、大陸銓盛公司各自成立勞動關係，相對人原實際提供勞務之地點乃在大陸銓盛公司位於大陸鄭州之會所，並擔任經理一職，薪資亦分別自怡鼎公司領取新臺幣薪資，及於大陸銓盛公司領取人民幣薪資。而怡鼎公司負擔者僅有每月新臺幣2萬5,000元薪資給付，故縱認相對人與怡鼎

01 公司之僱傭關係存在，怡鼎公司亦應僅需就新臺幣核算之薪
02 資負擔給付責任，且其中績效獎金、全勤獎金應視相對人是
03 否有達成雇主所訂條件而定，不得認定為兩造約定之經常性
04 薪資範疇。原裁定未審酌相對人實際財力狀況，即認定相對
05 人有無資力維持生計，有失公允等語。原裁定准予相對人之
06 聲請，顯有違誤。為此，提起本件抗告，請求廢棄原裁
07 定。

08 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
09 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
10 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
11 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
12 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
13 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
14 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
15 如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止
16 合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞
17 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
18 之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，
19 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
20 損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜
21 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
22 件法第49條第1項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
23 法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
24 者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態
25 處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
26 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
27 具體化，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為
28 勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之
29 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂
30 「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可
31 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。又所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之證據，使
法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言
（最高法院99年度台抗字第311號裁定意旨參照）

四、經查：

(一)本件相對人聲請定暫時狀態處分，主張其於108年12月15日
經通知錄取後，於109年1月10日到職，經派任至大陸擔任
「鄭州-建業天築會所」經理，嗣後遭抗告人於109年6月23
日以伊不適任為由違法解雇，已提起本案訴訟，請求確認兩
造間之僱傭關係存在及請求抗告人按月給付薪資等，現由士
林地院審理中等情，有起訴書在卷可參（見本院卷第201至
236頁），並經相對人提出千翔公司讀取相對人履歷之通
知、通知面試簡訊、工作待遇條件簡訊、怡盛集團人事異動
簽呈、相對人與怡盛集團員工間之微信對話截圖、勞工保險
被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料、全民
健康保險投保資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄、109年1
月至6月薪資條為證（見原法院卷第72至132頁、第144至160
頁、第204至206頁、第256至258頁）。又相對人主張抗告人
以不適任工作為由，於109年6月23日終止兩造間僱傭關係，
業據其提出與抗告人總經理張迺任間錄音及譯文為憑（見原
法卷第162至164頁），抗告人於勞資爭議調解會議亦不爭執
兩造係於109年6月23日終止僱傭關係，僅就終止事由予以爭
執（見原法院卷第204至206頁），堪認相對人就本件請求之
原因、兩造間於僱傭關係是否存在滋有爭議，其就該爭執事
項所提訴訟並非顯無勝訴之望等項，已為相當釋明。

(二)至抗告人主張千翔公司並非相對人之雇主，相對人係受僱於
怡鼎公司及大陸銓盛公司，故相對人僅得請求與怡鼎公司間
每月新臺幣2萬5,000元薪資云云，並提出相對人與怡鼎公司
間之服務同意書及薪資明細為憑（見本院卷第57至59頁）。
惟查：

1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經
濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基

於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定（最高法院100年度台上字第1016號判決參照）。又現今企業之經營，為因應組織變遷與僱用模式之多元化，事業主將其受僱勞工之薪資發放、勞健保分由所轄不同關係企業辦理，或由關係企業形成人事管理共同體之情形，固然屢見不鮮，勞工每每因此流動於集團內不同公司間，甚至必須同時為多數關係企業提供勞務，以致發生雇主認定混淆、工資難以確認、年資中斷影響累計勞工請領退休金等權益之情事，為保護勞工計，多數雇主概念之採認，亦有其必要，以防止雇主藉此脫免勞基法所定之雇主責任。

2. 經查，相對人主張：伊係透過1111人力銀行網站徵聘千翔公司「高階經營主管」職缺，經千翔公司讀取，並由千翔公司董事長黃平璋面試，且任職期間仍須以通訊軟體向千翔公司法定代理人黃平璋報告職務內容等情，業據其提出千翔公司讀取聲請人履歷之通知、通知面試簡訊、工作待遇條件簡訊及與千翔公司法定代理人黃平璋之通訊軟體對話截圖為證（見原法院卷第72、75頁、見本院卷第125至169頁）。足見千翔公司確有以自己名義招募高階經營主管，並於通知相對人後由其法定代理人予以面試，且相對人於大陸擔任「鄭州-建業天築會所」經理乙職期間，仍定期向千翔公司法代報告工作情形，而接受其指揮監督乙節。抗告人所辯尚不能動搖前揭相對人所為之釋明。

3. 又抗告人辯稱相對人係受僱於怡鼎公司及大陸銓盛公司，且怡鼎僅需要給付其與相對人間每月新臺幣2萬5,000元之薪資

云云。然相對人主張大陸銓盛公司為怡鼎公司在大陸地區，百分之百轉投資之關係企業之事實，已提出在大陸銓盛公司之企業查詢網路資料為證（見本院卷第183至186頁），且相對人係經抗告人應徵通知錄取後，派至大陸擔任「鄭州-建業天築會所」經理始至大陸銓盛公司工作，且由抗告人總經理張迺任通知薪資條件，相對人於大陸銓盛公司任職期間，亦均是向抗告人或怡盛集團為報告工作情形，亦有工作待遇條件簡訊、怡盛集團人事異動簽呈、相對人與怡盛集團員工間之微信對話截圖、109年1月至6月薪資條為證（見原法院卷第76至116頁、第256至256頁），顯然大陸銓盛公司與抗告人間之關係密切，具有實體同一性，是所稱之受僱人，應從寬解釋，不以形式上有僱傭契約者為限。從而，相對人既已釋明其與抗告人間存有僱傭關係，且終止契約之合法性有所疑義而於本案訴訟有勝訴之望。至於抗告人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬本案訴訟之具體爭執，並非本件保全程序所得審究。

(三)又就抗告人繼續僱用非顯有重大困難部分，參諸相對人所提出之抗告人之公司公示資料所示，渠等實收資本額分別為新臺幣3億1,000萬元及2億1,842萬1,750元（見原法院卷第70、220頁），以黃平璋為代表人之所屬關係企業達十餘間（見原法院卷第232至255頁），可徵抗告人為具相當規模之企業，資本雄厚，且現對於與相對人同等之「高階經理主管」職務仍有徵才需求，亦經相對人提出1111人力銀行網路列印資料為憑（見原法院卷第312至313頁），難認相對人所請，有造成抗告人經濟上沉重負擔及存續之危害。反觀，相對人受僱於抗告人而為勞工，其人格及經濟上從屬於抗告人，現仍待業仰賴急難救助金維生，且其名下並無財產，全戶並無可處分收入，有新北市三重區公所函文及108年度綜合所得稅各類所得資料清單、全國財產稅總歸戶財產查詢清單為據（見原法院卷第300頁、第187至189頁），可見其所獲工資為其重要經濟支柱，於遭解僱，生活勢必失其支撐而

有持續工作以維持生計之強烈需求。爰審酌抗告人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害及調整員工職務之不便，然得以所受領之勞務予以彌補，所蒙受之不利益應甚少於相對人就勞務請求之損害。是應認相對人就抗告人繼續僱用相對人，非顯有重大困難一節，已經釋明。抗告人雖主張相對人於108年12月間受僱怡鼎公司、大陸銓盛公司前，長達近20年，於其他公司月薪均高於新臺幣5萬元，且前份工作甚且領有新臺幣13萬1,850元，殊難想像相對人名下無任何資產云云，固提出個人履歷資料卡為參（見本院卷第67頁）。然勞動事件法第49條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，已如前述。是縱認雇主停止支付薪資後，勞工及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工依保全程序為暫時權利之保護。抗告人執此抗辯，亦不足採。

(四)又相對人主張抗告人應繼續僱用及應給付工資之具體內容，審酌本案訴訟尚未經終局判決及實質審理，而勞動事件保全程序不得審究實體事項，故原裁定斟酌相對人於109年1月至6月薪資條所載（見原法院卷第258頁），其薪資項目及條件係如附表所載，已考量就附表中非經常性給付之績效及全勤獎金，應視相對人於僱傭期間是否達成所定條件而定，及是否應給付海外加給則視相對人實際履行契約之地區而定。而認抗告人於兩造間本案訴訟確定前，應繼續僱用相對人，並依如附表所示之薪資項目及勞務提供地，按月給付薪資，經核並無違誤。然所謂不真正連帶債務，係指數債務人以單一目的，本於各別之發生原因負其債務，因其中一債務之履行，他債務亦同歸消滅者而言。至就數債務人之同一債務應由數債務人共同分攤，即與不真正連帶債務無涉。相對人主張抗告人均為其雇主，而同時受僱於抗告人，自應由抗告人共同分攤該薪資給付之同一債務，是相對人主張此為不真正連帶之債務，而由抗告人分別為全部分之給付，其中一人為

給付時，另一人在該給付之範圍內免其給付云云，非屬有據。

五、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1、3項規定，聲請定暫時狀態處分，請求抗告人於本案訴訟終結確定前繼續僱用抗告人，並依如附表所示之薪資項目及勞務提供地，按月給付薪資部分，為有理由，應予准許。逾此所為請求，為無理由，而予駁回。原裁定就超過上開應准許部分（即命抗告人負不真正連帶債務部分），為准許定暫時狀態之處分，尚有未洽。抗告意旨就此部分指摘原裁定不當，求予廢棄，為有理由。至於上開應准許部分，原裁定准許相對人之聲請，核無違誤。抗告意旨就此部分指摘原裁定不當，求為廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為一部有理由、一部無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 9 日

勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 華奕超

法 官 林佑珊

附表：（幣別：人民幣）

本薪	海外加給	職務加給	績效獎金	全勤獎金	餐補費
9,000元	2,000元	5,000元	2,080元	904元	600元

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

中 華 民 國 110 年 2 月 18 日

書記官 戴伯勳