臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第31號

抗　告　人　許仕達
代　理　人　沈以軒律師
　　林晉源律師
　　林芮如律師
相　對　人　美時化學製藥股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　VILHELM ROBERT WESSMAN
000000000000000000
代　理　人　陳維鈞律師

上列當事人間定暫時狀態之處分事件，抗告人對於中華民國111年3月29日臺灣臺北地方法院111年度勞全字第7號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定關於駁回抗告人後開第二項聲請部分，及聲請費用負擔之裁判均廢棄。

相對人應於臺灣臺北地方法院一一一年度重勞訴字第一一號確認僱傭關係存在事件終結確定前，繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及抗告人實際任職期間，按月給付抗告人新臺幣壹拾萬伍仟零陸拾肆元。

其餘抗告駁回。

聲請及抗告費用由相對人負擔二分之一，餘由抗告人負擔。

理　　由

一、本件抗告意旨略以：伊自民國107年9月19日起以每月薪資新臺幣(下同)10萬5064元受僱於相對人，擔任北3區業務經理，負責醫藥銷售等業務，因工作性質係外勤業務，相對人未配置辦公處所，亦未提供辦公桌，伊僅約每月回公司開會1次，另配置組員6人，兼任組員之監督與管理。詎相對人於110年4月27日無端指摘伊績效不佳，將伊改調未配置組員之

經理職務(下稱原職位)，雖仍持續給付伊薪資，但拒絕指派伊工作，致伊無法取得任何業績，更於110年9月30日依勞動基準法第11條第5項規定，以伊不適任為由將伊資遣。惟縱伊有不適任之情事，相對人未提供任何輔導措施即將伊資遣，不符解僱最後手段性原則，為非法解僱，不生效力，伊向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存在(案列111年度重勞訴字第11號，下稱本案訴訟)，顯有勝訴之望。又相對人於110年4月27日已將伊調整為未配置組員之經理職務，而伊工作性質為外勤業務，並訂有業績目標，每年度至少可為相對人創造2000萬餘元至3000萬餘元之業績收入，且相對人為資本額40億元以上之上櫃公司，企業資產雄厚，自110年4月27日將伊調整職務之日起至同年9月30日將伊非法解僱時止，仍按月給付伊支薪10萬5064元，可見相對人按原職位繼續僱用伊並無重大困難。反觀伊中高齡求職不易，尚須負擔房貸、扶養子女與父母，倘無薪資收入，家庭將陷入困境，惟原裁定卻駁回伊繼續僱用及給付工資定暫時狀態之聲請，於法顯有未合。爰依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第49條第1項規定，提起本件抗告，請求：㈠原裁定廢棄。㈡相對人應自110年10月1日起至本案訴訟終結確定前，暫時以原職位繼續雇用伊，並於每月25日按月給付抗告人10萬5064元，及為伊投保勞工保險(下稱勞保)、全民健康保險(下稱健保)。㈢相對人應自110年10月1日起至本案訴訟終結確定前，按月提繳6336元至勞動部勞工保險局(下稱勞保局)設立之伊勞工退休金個人專戶等語。

二、相對人則辯以：抗告人負責之北3區109年銷售額較108年衰退，幅度全臺最高，績效考核居地區經理中最末，於110年1月4日業績達成率累計僅為71%，除怠於管理監督其組員，致銷售績效低落，復不遵從主管指示，依個人喜好製作會議簡報，實有不能勝任工作情事，伊乃於110年4月27日調整抗告人職位為北3區之業務代表(即原職位)，其工作區域、負責產品與薪資待遇均未改變，並不影響抗告人之勞動條件，然

抗告人仍持續抗爭，拒絕職務調動。抗告人因不能勝任工作，且拒絕伊合理職務調動，兩造經協商後於110年9月30日合意終止僱傭關係，伊並未資遣抗告人，抗告人提起本案訴訟顯無勝訴之望。另抗告人原職務自110年4月26日已由案外人林永恕兼任，現無人力需求，兩造既已失信任基礎，繼續僱用將造成伊之損失，伊繼續僱用抗告人顯有困難，自不能強求伊接受抗告人擔任公司經理職務，以免過度干涉自由經濟下之商業經營。再者，抗告人擔任藥廠業務近30年，有相當積蓄，並領有資遣費，應不致使家庭經濟陷入困難，其並無維持生計之強烈需求，則本件並無定暫時狀態之必要等語。

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。次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態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、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益。而勞動事件之勞工，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，勞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之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，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損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事件法第49條第1項規定，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。此規定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，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，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。

四、本件廢棄改判(即抗告人聲請定繼續僱用與給付工資之暫時狀態)部分：

㈠關於本案訴訟有勝訴之望部分：

1.抗告人主張其於107年9月30日遭相對人非法資遣，已向原法院提起本案訴訟，業經原法院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無訛，抗告人並提出兩造往返之電子郵件、資遣通知書、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、存證信函及掛號回執等件為證(見原法院卷第33至41頁)，堪認抗告人就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明。

2.相對人雖抗辯兩造係於110年9月30日合意終止僱傭關係，其並未非法資遣抗告人，抗告人就本案訴訟並無勝訴之望云云。惟兩造間僱傭關係是否存在，目前係由本案訴訟審理中，相對人所辯兩造係合意終止僱傭關係等情，乃本案訴訟之實體法律關係，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，相對人據此抗辯抗告人未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，洵無可採。

㈡關於相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難部分：

1.相對人雖抗辯：抗告人之職務於110年4月26日已由案外人林永恕兼任，現實無人力需求，繼續僱用抗告人顯有困難，抗告人自不能強求伊接受其擔任公司經理職務，以免過度干涉自由經濟下之商業經營云云。惟查，抗告人於110年4月27日調整職務前乃配置6名組員之經理，調整職務後則未配置組員，薪資仍維持不變，且持續任職至同年9月30日等情，已

據兩造所不爭執，可見林永恕所兼任者乃配置6名組員之經理職務，與抗告人自110年4月27日起至同年9月30日未配置組員之經理職務(相對人稱之為業務代表，即原職位)，乃不同之職位，且兩者同時併存達5個多月之久，可認相對人以原職位繼續僱用抗告人非顯有重大困難。再者，抗告人於110年4月27日經調整職務後，雖仍掛名經理，但未配置組員，亦未配置辦公室與辦公桌，每月僅回公司開會1次，相對人並對抗告人定有業績目標，可見抗告人原職位之工作內容實係外勤之業務員。再觀諸相對人提出之業績比較表，抗告人(即編號C313)108、109年度之業績依序為2795萬5679元、2632萬9224元，縱有衰退，仍高於編號C331、C332之業務員(見原審卷第65頁)，可見相對人於調整抗告人之職務為未配置組員之經理或業務員後，繼續僱用業績高於編號C331、C332之抗告人，應仍可獲取收益，且相對人之公司資本總額為40億元(見原法院卷第43頁），規模非小，繼續以原職位僱用抗告人尚不致蒙受經濟上沉重之負擔及危害。則相對人抗辯其繼續僱用抗告人顯有重大困難云云，顯不可採。

2.相對人雖另抗辯：抗告人擔任大藥廠之業務近30年，有相當積蓄，復領有資遣費，應不致使家庭經濟陷入困難，其並無維持生計之強烈需求，自無定繼續僱用關係與給付工資暫時處分之急迫性與必要性云云。惟按勞動事件法第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。則相對人此部分抗辯，委無足取。

3.基此，本院斟酌相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較抗告人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，及抗告人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，認抗告人請求相對人於

本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並依原職位及抗告人實際任職期間，按月給付抗告人薪資10萬5046元，為有理由，應予准許。

五、本件駁回抗告部分：

㈠抗告人請求相對人自110年10月1日起至實際任職前，繼續僱用抗告人，並依原職位按月給付抗告人10萬5064元部分：

查自110年10月1日起至本件裁定生效前1日止，兩造間之僱傭關係無法經由本件裁定回溯加以定暫時狀態，抗告人聲請就上開期間定暫時狀態，欠缺聲請實益。另自110年10月1日起至抗告人實際任職之日止，抗告人尚未實際提供勞務，自不得請求相對人給付薪資。則抗告人請求相對人自110年10月1日起至實際任職前，繼續僱用抗告人，並依原勞動契約按月給付抗告人10萬5064元，顯無理由，不應准許。

㈡抗告人請求相對人為其投保健保、勞保，並按月提繳6336元至勞保局抗告人退休金個人專戶部分：

1.抗告人請求相對人投保健保部分：按勞動事件法第49條第1項規定之定暫時狀態處分範圍僅有繼續僱傭關係與給付工資，並不包括相對人為抗告人投保健保，另就業保險法及失業被保險人及其眷屬全民健康保險保險費補助辦法對於失業勞工投保健保另設有相關補助措施。如以定暫時狀態之私法處分，變更公法上之相關規定，徒增公法關係之混亂，已非所宜。況抗告人每月薪資已高達10萬5064元，實欠缺請求相對人為其投保健保之急迫性與必要性。則抗告人請求相對人為其投保健保，為無理由，不應准許。

2.抗告人請求相對人投保勞保及按月提繳勞保退休金部分：按勞工保險法律關係為一種非屬行政契約關係之「行政法上債之關係」，並非純粹之私法關係。而勞動事件法第49條第1項規定之定暫時狀態處分，乃在本案訴訟終結前，暫時定僱用人與受僱人間僱傭關係之裁定，並非係終局之私法裁判，除法有明文規定，自不能以非終局之私法裁定，強制變動行政法上債之關係，否則將使行政法上債之關係陷於混亂，不

符法律定紛止爭之本旨。例如：在受僱人提起確定僱傭關係存在之訴經終局判決敗訴確定，而雇主卻為受僱人投保勞保之場合，即創設一段沒有僱傭關係之勞保年資，顯然已逾越勞動事件法第49條第1項規定保障勞工之範圍。反之，如受僱人提起確認僱傭關係存在獲勝訴判決之訴確定，仍可要求雇主為其續保中斷期間之年資以獲得救濟。再者，勞保退休金之提撥係為保障其退休生活，不能認勞工有要求雇主為其投保勞保之急迫性與必要性。則抗告人請求相對人為其投保勞保及提撥勞保退休金，為無理由，不應准許。

六、從而，抗告人依民事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並依原勞動契約(即原職位)及抗告人實際任職期間，按月給付抗告人薪資10萬5064元，為有理由，應予准許，逾此之聲請，即無理由，應予駁回。原裁定就抗告人請求應予准許部分，駁回抗告人聲請，尚有未洽，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，聲明廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至抗告人聲請不應准許部分，原裁定駁回抗告人之聲請，核無不當，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回其此部分之抗告。

七、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　　111　　年　　8　　月　　15　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　高明德

法　官　張文毓

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　　111　　年　　8　　月　　16　　日

書記官　陳奕伃