

臺灣高等法院民事裁定

112年度全更一字第1號

聲 請 人 李家驥

代 理 人 沈以軒律師

游鎮瑋律師

相 對 人 澳商澳盛銀行集團股份有限公司台北分公司

法定代理人 梁玳偉

代 理 人 許修豪律師

康書懷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態處分，經最高法院發回更審，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請及發回前抗告費用由聲請人負擔。

理 由

一、相對人之法定代理人原為劉宏瑞，嗣變更為梁玳偉，此有相對人之外國公司分公司變更登記表在卷可稽（見本院卷第215頁），並經梁玳偉具狀聲明承受訴訟（見本院卷第207至208頁），核無不合，應予准許。

二、聲請意旨略以：伊自民國98年6月1起受僱於相對人，每月薪資新臺幣（下同）50萬2142元，詎相對人於107年1月5日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款為由解僱資遣伊，相對人未善盡安置義務，且其於106年間已無因裁撤中小企業業務而有裁減人力之必要，相對人單方終止契約有諸多適法性瑕疵，為非法解僱，伊已對相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院111年度重勞上更一字第2號判決後，現由最高法院審理中（下稱本案訴訟），伊就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性。又相對人在我國境內營運資金為140億元，係具相當規模之企業，難認相對人於本案訴訟間以每月

01 薪資50萬2142元繼續僱用伊顯有重大困難，另相對人母公司
02 ANZ集團係跨國企業，尚不能逕認相對人已無其他職缺，如
03 許其回任與原勞動條件相當之其他適合職缺，難認伊得以掌
04 握原職位之營業秘密，致相對人之業務經營有發生重大危害
05 之虞。再者，伊維持生活之收入來源，端賴工作所得，亦無
06 易於變動之資產，如否准伊之聲請，伊原以每月固定收入支
07 應自己、未成年子女、貸款等家庭正常生計將立時陷入困
08 境，而有定暫時狀態處分之必要。爰依勞動事件法（下稱勞
09 事法）第49條第1項規定，聲請定暫時狀態處分，請求相對
10 人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用伊，並按月給付伊50萬
11 2142元。

12 三、相對人則以：ANZ集團自105年間起將台灣地區業務調整，裁
13 撤中小企業及個人金融業務，聲請人之主管職缺已無必要，
14 伊於終止勞動契約前，曾主動提供職缺查詢機會予相對人並
15 促請查詢，經聲請人拒絕，伊已盡安置義務，聲請人之本案
16 訴訟無相當程度勝訴之可能性。又聲請人之原職位已經裁
17 撤，亦無同等職級之職缺可供安置聲請人，倘繼續僱用聲請
18 人，將造成伊人力成本過度支出，且對營運產生干擾，造成
19 不可期待伊接受之經濟上負擔，伊繼續僱用上訴人顯有重大
20 困難。另聲請人任職於伊公司期間領有高薪，且自承其配偶
21 為家管，是聲請人配偶名下之財產實際上應屬聲請人所有，
22 自其家戶財產觀之，聲請人並未陷於生計困難，況聲請人於
23 勞動事件法施行3年後始提出本件聲請，益徵聲請人並無生
24 計困難情事，而無權利保護之必要等語置辯。

25 四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
26 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
27 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
28 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
29 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
30 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
31 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程

01 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
02 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
03 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困
04 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
05 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞
06 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工
07 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失
08 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人
09 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不
10 得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害
11 或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重
12 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼
13 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
14 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁
15 定意旨參照）。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時
16 狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須為防止
17 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
18 必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發
19 生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形
20 發生必須加以制止而言（最高法院111年度台抗字第499號裁
21 定意旨參照）。

22 五、經查：

23 (一)關於聲請人之本案訴訟是否有勝訴之望部分：

24 聲請人提起本案訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在等事件，
25 前經臺灣臺北地方法院於110年8月10日107年度重勞訴字第4
26 0號判決駁回聲請人之訴，聲請人不服，提起上訴並為訴之
27 追加後，復經本院111年度重勞上更一字第2號判決（下稱第
28 2號判決）駁回聲請人之上訴及追加之訴，現由最高法院審
29 理中等情，有上開判決及本院公務電話紀錄附卷可稽（見本
30 院卷第97至110、133至152、237頁）。本案訴訟既經最後事
31 實審之本院認定相對人因業務性質變更而有減少勞工之必

01 要，相對人依勞基法第11條第4款規定資遣上訴人前已盡其
02 安置義務，且相對人終止兩造間僱傭契約並無違反勞基法第
03 74條第1至3項規定而無效之情，而認兩造間僱傭關係不存在，
04 則聲請人就本案訴訟是否仍有相當程度之勝訴可能性？
05 已有疑義。

06 (二)關於相對人繼續僱用聲請人是否非顯有重大困難部分：

07 1. 本件尚無不為定暫時狀態處分即發生重大損害或急迫危險之
08 情事：

09 查聲請人107年1月5日遭解僱前，每月基本薪資(monthly ba
10 sic salary) 44萬7142元，另相對人每年固定給付2個月基
11 本薪資之獎金即89萬4284元，此為兩造於本案訴訟中所不爭
12 執（見本院卷第138頁不爭執事項(八)），準此，聲請人任職
13 期間之年薪為625萬9988元，換算月薪為52萬1666元，已為1
14 07年度法定基本工資2萬2000元之23.7倍，其任職數年以來
15 自累積相當之資本。又觀聲請人於98年6月1日填寫之求職申
16 請暨個人資料表，聲請人一家四口，包括擔任家管之配偶曲
17 之華（下逕稱其名）及兩名未成年子女【見本院111年度勞
18 全字第4號（下稱前審）卷第329頁】，而依財政部國稅局11
19 1年4月25日財北國稅內湖綜所二字第1110954248號覆本院函
20 所附聲請人及曲之華之財產資料，聲請人名下有BENZ車輛1
21 筆，曲之華名下有位於台北市○○區○○路、台中市○○區
22 之房屋共2棟及股票多筆（見前審卷第305、313頁），參以
23 相對人所提上開2棟房屋之參考價格資訊（見前審卷第287至
24 289、331至333頁），可認聲請人有充足資產維持生活。此
25 外，被上訴人於107年1月25日曾匯付224萬3905元(代扣所得
26 稅後淨額)資遣費予上訴人，此亦為兩造於本案訴訟中所不
27 爭執（見不爭執事項(九)）。綜上事證，堪認聲請人上開所得
28 及資產足供其一家四口維持生計，尚無不為定暫時狀態處分
29 即發生重大損害或急迫危險之情事。至聲請人陳報其已於00
30 0年0月間與曲之華離婚，固據其提出兩人至戶政事務所辦理
31 離婚登記之離婚證明書為據（見本院卷第37頁），惟如因聲

01 請人與其配偶間之兩願離婚造成聲請人之財產變動，亦屬聲
02 請人與其配偶本於其等約定分配財產之自由所致，與相對人
03 無涉，而由聲請人書狀所記載之住所地於離婚前後均無變更
04 一節，可認聲請人亦無因離婚之情導致生計發生困難。

05 2. 本件經利益衡量，應認相對人繼續僱用顯有重大困難：

06 聲請人提起本件聲請請求相對人應於本案訴訟終結確定前，
07 准聲請人恢復原職，並按月給付聲請人50萬2142元等語（見
08 前審卷第4頁），嗣於111年12月2日提出陳報狀稱如認聲請
09 人於任職期間之原有職位已被裁撤而不復存在，則請求相對
10 人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月給付
11 聲請人50萬2142元等語（見前審卷第386頁）。就聲請人請
12 求恢復原職部分，比對被上訴人金融市場總處於104年9月30
13 日、106年11月30日之組織架構圖（見前審卷第273至275
14 頁），及依第2號判決不爭執事項(二)、(三)之記載（見本院卷
15 第137特），可知上訴人任職期間擔任企業業務主管（Head
16 of Corporate Sales），原轄下「Commercial(指負責中小
17 企業、個人消費金融等業務)」人員5人及「Non Commercial
18 (指負責大型企業客戶業務)」人員3人，嗣減縮業務為僅管
19 理「Non Commercial」人員3人；再參證人林士懷於本案訴
20 訟第一審中具結證稱：「（問：請問被告解僱李家驥的原因
21 為何？）基於公司組織上規劃，公司結束中小企業業務，組
22 織上有疊床架屋情況，公司營運性質改變故解僱原告。

23 （問：請說明疊床架屋？）原告是金融業務的主管，跟金融
24 市場總處的處長在工作性質上有疊床架屋的情事。」等語

25 （見前審卷第204頁），可認相對人稱因其裁撤中小企業及
26 個人消費金融等業務，致聲請人擔任主管之「企業業務」縮
27 編，其為避免疊床架屋，再將「企業業務」部分之組織由其
28 上層「金融市場總處」統一負責兼辦，故已裁撤聲請人之原
29 職位一情，堪可採信；是聲請人聲請恢復擔任企業業務主管
30 之原職，對相對人而言無論經濟、管理、組織上自屬顯有重
31 大困難。又聲請人在107年1月5日經相對人終止契約後，於4

01 年後之111年4月6日（見前審卷第3頁本院收狀章）始提起本
02 件聲請（按於勞事法109年1月1日施行前，亦得依民事訴訟
03 法第538條聲請），而聲請人之原職既已因組織精簡而裁
04 撤，自難要求相對人於組織裁撤4、5年後再行創設一與原職
05 薪資50萬2142元相當之職位予聲請人。至聲請人稱原任職於
06 相對人金融市場總處組員湯人右於111年12月離職後，相對
07 人於112年年初聘僱新進員工李佳霖，及相對人於111年間曾
08 回聘已離職員工郭蕙瑜（Ella Kuo）以遞補金融市場總處下
09 擔任金融同業業務員，可認相對人有僱用員工之需求等語
10 （見本院卷第19至20頁），惟聲請人請求相對人繼續僱用之
11 職位係與原職薪資50萬2142元相當之主管職位，參以被上訴
12 人金融市場總處之組織架構圖（見前審卷第273至275頁），
13 湯人右（T. Tang）之職級係在聲請人之下，可知聲請人所稱
14 上開組員及業務員之職缺，均非主管職，薪資亦應與聲請人
15 請求之薪資有所落差，自非適合聲請人之職位。再者，相對
16 人之母公司ANZ集團固係跨國企業，然與相對人本身獨立有
17 別，其母公司縱具相當規模，亦難認相對人對其母公司之職
18 位具有人事調度權。

19 3. 綜上，考量相對人未繼續僱用聲請人，聲請人雖無法每月自
20 相對人處取得50萬餘元之高薪，仍得繼續維持生計，並未使
21 聲請人產生重大之損害或急迫之危險；相對人在我國境內雖
22 有相當之營運資金，惟於本案訴訟最後事實審認定兩造間僱
23 傭關係不存在之情形下，如今相對人繼續僱用聲請人，在相
24 對人無適當職位供聲請人貢獻才能之情形下，可能將造成相
25 對人人事成本之過度支出；故將聲請人因相對人未繼續僱用
26 所生之不利益，與相對人因繼續僱用聲請人所生之不利益，
27 兩相權衡比較，應認相對人繼續僱用顯有重大困難。

28 (三)綜上所述，聲請人尚不足以釋明其就本案訴訟有相當程度之
29 勝訴可能性及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，而與
30 勞事法第49條第1項規定不符。是聲請人聲請本件定暫時狀
31 態處分，尚非有據，應予駁回。

01 六、聲請人另聲請命相對人提出111年1月至112年4月間金融市場
02 總處下之員工勞健保投保紀錄，欲證明相對人於111年間確
03 有聘僱郭蕙瑜遞補金融市場總處下金融同業業務部門業務員
04 職缺，並於111年12月大型企業業務部門業務員湯人右離職
05 後，旋即另聘李佳霖以補該大型企業業務部門業務員職缺等
06 情（見本院卷第23頁），惟聲請人所指郭蕙瑜、李佳霖之業
07 務員職缺，與聲請人之主管職位及薪資並非相當，前已敘
08 及，是此項調查證據之聲請核無必要，附此敘明。

09 七、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

10 中 華 民 國 112 年 9 月 28 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 黃雯惠

13 法 官 林佑珊

14 法 官 戴嘉慧

15 正本係照原本作成。

16 如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀。

17 中 華 民 國 112 年 10 月 2 日

18 書記官 莊昭樹