

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第67號

抗 告 人 赫力昂生技股份有限公司

法定代理人 潘瑞泰

代 理 人 黃泓勝律師

溫若蘭律師

上列抗告人因與相對人彭昱煜間定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年8月20日臺灣新竹地方法院113年度勞全字第1號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、相對人聲請意旨略以：伊自民國95年5月3日受僱於抗告人公司環境安全衛生管理部，擔任資深環境安全衛生技師，月薪新臺幣（下同）7萬9,431元（下稱系爭契約）。抗告人於112年11月20日以伊未通過績效改善計畫（即Performance Improvement Plan，下稱PIP）為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止系爭契約，惟伊並無不能勝任工作情事，抗告人未於工作規則訂明PIP進行原因、流程、通過標準及未通過效果，對伊亦無任何輔導及檢附書面報告，違反解雇最後手段性原則，其終止系爭契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在。至伊雖有於112年11月20日簽署終止僱傭契約（下稱系爭終止契約），惟抗告人係利用優勢經濟地位令伊簽署，伊之締約未完全自由，該契約顯失公平而無效，且伊係因抗告人以詐欺手段致陷於錯誤而簽署系爭終止契約，得撤銷該受詐欺之意思表示，兩造並未合意終止系爭契約。伊已向原法院訴請確認兩造僱傭關係存在（案列113年度勞訴字第7號，下稱本案訴訟），非無勝訴之望，且抗告

01 人實收資本額高達6億2,000萬元，伊遭資遣後，任職部門並
02 無人事縮編情形，繼續僱用伊非有重大困難，亦未對抗告人
03 造成經濟負擔或危害企業存續。伊已婚育有4名未成年子
04 女，均賴伊及配偶扶養，惟伊遭解雇後，僅能靠配偶每月收
05 入3萬6,300元維生，經濟陷入困頓，確有持續工作維持家庭
06 生計之需求。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命抗
07 告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊
08 薪資7萬9,431元等語。

09 二、抗告人答辯及抗告意旨略以：兩造已合意終止系爭契約，相
10 對人本案訴訟無勝訴之望；又伊於相對人離職時，已給付其
11 81萬5,078元，加計其可領取之失業補助24萬7,320元，共
12 106萬2,398元，相對人顯無必要再取得薪資維持本案訴訟進
13 行期間之基本生活所需。而相對人在職多年，借其處理廢棄
14 物業務與廠商接觸機會，曾向其合作廠商索取不當利益，違
15 反工作規則第25條規定，兩造已無信賴基礎，伊繼續僱用相
16 對人顯有重大困難等語。

17 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
18 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
19 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
20 條第1項定有明文。參酌立法理由：勞動事件之勞工，通常
21 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
22 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
23 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
24 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。
25 又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟
26 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
27 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
28 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
29 照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱
30 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
31 之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁

01 定意旨參照)。

02 四、經查：

03 (一)相對人主張：伊自95年5月3日受僱於相對人公司環境安全衛
04 生管理部，擔任資深環境安全衛生技師，月薪為7萬9,431
05 元；抗告人於112年11月20日以伊未通過PIP為由，依勞基法
06 第11條第5款終止系爭契約，抗告人終止並不合法，兩造亦
07 未合意終止系爭契約，伊已向原法院訴請確認兩造僱傭關係
08 存在等情，業據提出離職證明書、民事起訴狀為證（見原法
09 院卷第15-17頁），並經本院調取本案訴訟卷宗核閱其薪資
10 明細表無誤（見本案訴訟卷第211頁）。則抗告人終止系爭
11 契約是否合於勞基法第11條第5款規定，尚有疑義，仍待本
12 案訴訟調查審認，堪認相對人就其本案訴訟有勝訴之望，已
13 為釋明。抗告人抗辯：兩造已合意終止系爭契約云云，核屬
14 本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究，即不可
15 採。

16 (二)相對人復主張：抗告人實收資本額高達6億2,000萬元，伊遭
17 資遣後，任職部門並無人事縮編情形，繼續僱用伊非有重大
18 困難，亦未對抗告人造成經濟負擔或危害企業存續；伊已婚
19 育有4名未成年子女，均賴伊及配偶扶養，惟伊遭解雇後，
20 僅能靠配偶每月收入3萬6,300元維生，經濟陷入困頓，有持
21 續工作維持家庭生計需求等語，業據提出經濟部商工登記公
22 示資料查詢、戶籍謄本、相對人配偶勞工保險資料、對話紀
23 錄為證（見原法院卷第19-25、103頁），足見相對人原任職
24 部門並無人事縮編情形，且其確需扶養4名未成年子女，有
25 繼續工作維持家計必要。而抗告人資本規模龐大，相對人之
26 職缺並無人承接，此觀證人即抗告人所屬工程師游妙娟於本
27 案訴訟之證言即明（見本院卷第41頁），足見相對人如繼續
28 僱用相對人，並無造成不可期待之經濟負擔、企業存續危害
29 或其他相類情形。堪認相對人就抗告人繼續僱用相對人非顯
30 有重大困難一節，亦已為釋明。

31 (三)抗告人雖辯稱：相對人曾向合作廠商索取不當利益，違反工

01 作規則第25條規定，兩造已無信賴基礎，伊繼續僱用相對人
02 顯有重大困難；又伊於相對人離職時，已給付其81萬5,078
03 元，加計其可領取之失業補助24萬7,320元，相對人顯無再
04 取得薪資維持本案訴訟進行期間之基本生活所需云云。惟相
05 對人有無違反工作規則及不能勝任工作之情，核屬本案實體
06 爭執事項，並非本件保全程序所得審究。又相對人確需扶養
07 4名未成年子女，有繼續工作維持家計必要，有如前述，縱
08 其已領取前開款項，然距其遭解雇已逾10個月，如否准相對
09 人本件定暫時狀態處分，仍有家庭正常生計難以維持之風
10 險，而有定暫時狀態處分必要。

11 (四)綜上，相對人就本案訴訟有勝訴之望，及抗告人繼續僱用相
12 對人非顯有重大困難，已為釋明，並經權衡相對人聲請本件
13 定暫時狀態處分所欲獲得利益及防免損害，大於抗告人可能
14 造成之不利益或損害。故相對人依勞動事件法第49條第1項
15 規定，聲請本件定暫時狀態處分，即屬有據。

16 五、從而，原裁定准許抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱
17 用相對人，並按月給付相對人7萬9,431元，核無違誤。抗告
18 意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

19 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

20 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

21 勞動法庭

22 審判長法官 邱 琦

23 法 官 張文毓

24 法 官 邱靜琪

25 正本係照原本作成。

26 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
27 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
28 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

29 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日

30 書記官 張淨卿

