

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第10號

抗 告 人 游禮仰

相 對 人 臺灣普萊斯梯基有限公司

法定代理人 森晃子

代 理 人 何宗霖律師

楊琇惠律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年1月27日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第54號所為裁定提起抗告，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、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。參酌立法理由：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，宜依保全程序為暫時權利保護。又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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號民事裁定意旨參照）。次按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

01 雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂釋明，係
02 指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已
03 足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強
04 心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度
05 台抗字第585號、98年度台抗字第807號民事裁定意旨參照）
06 。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞
07 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
08 害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號民事裁
09 定意旨參照）。

10 二、本件抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國112年4月13日起
11 受僱相對人，擔任日語保險客服，每月薪資為新臺幣（下同
12 ）5萬6,850元，工作內容為早晚12小時輪替，做二休二之日
13 語電話客服及初步處理保險文件。詎相對人於113年6月25日
14 對伊提出書面警告，表示伊違反公司就業規章，但未提出具
15 體改善內容，伊以電子郵件要求相對人提出具體改善內容，
16 或近似員工績效改進計畫，遭相對人於113年6月28日嚴重警
17 告，並提出警告書及訂正指示紀錄文書。嗣相對人於113年8
18 月1日以電子郵件通知伊依勞動基準法（下稱勞基法）第11
19 條第5款規定，以不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約。
20 惟伊具有長年駐日生活經驗，依照相對人指示行事，受董事
21 長任命擔任重要職務及期待，並無不能勝任工作之情形，且
22 相對人並未提供伊教育訓練，亦無交付研修資料予伊，要伊
23 自力完成工作，隨著人員增加，伊工作量倍增至日籍人員的
24 2至3倍，卻不允許伊諮詢主管，而將錯誤歸咎予伊，實有失
25 其責。伊為相對人貢獻勞務，配合人力不足的排班，卻遭相
26 對人片面解除兩造間勞動契約，影響伊生計收入，其終止勞
27 動契約並不合法。伊向原法院提起確認僱傭關係存在等事件
28 （案號：113年度重勞訴字第83號，下稱本案訴訟），非無
29 勝訴之望，且相對人繼續僱用伊並無困難，爰依勞動事件法
30 第49條第1項規定，聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀
31 態處分，詎原裁定駁回伊之聲請，爰依法提起抗告，請求將

01 原裁定予以廢棄，改命相對人應自113年9月1日起應繼續僱
02 用伊，並自113年10月起每月5日給付伊5萬5,990元等語。

03 三、相對人則抗辯稱：抗告人任職以來工作表現不佳，經伊多次
04 提醒糾正、給予指導及主動調整職務，抗告人仍不斷犯錯，
05 不僅提供客戶錯誤資訊，資料繕打基本作業亦錯誤百出，甚
06 至有上班時間睡覺、未接聽客戶來電等怠忽職守情事。伊於
07 113年6月25日對抗告人發出警告信後，抗告人並未改善，主
08 管於113年7月23日再與抗告人面談，抗告人仍無改善跡象，
09 持續犯錯，顯然不能勝任工作。伊於113年8月1日依公司規
10 章第16條第1項及勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，並
11 依法給予8月份薪資及資遣費、特休未休工資，合計7萬8,73
12 4元。又抗告人工作錯誤百出且無改善跡象，於疏失後仍企
13 圖掩蓋行為，現仍無法理解行為之錯誤及嚴重性，兩造間已
14 全無信賴基礎，伊繼續僱用抗告人顯有重大困難。另抗告人
15 具有不能勝任之情形，伊已依法終止勞動契約，抗告人提起
16 本案訴訟顯無勝訴之望，且抗告人並未釋明雇主繼續僱用非
17 顯有重大困難及勞工有持續工作以維持生計之強烈需求，本
18 件顯無定暫時狀態處分之必要，原裁定駁回抗告人之聲請，
19 核無違誤，抗告人提起本件抗告，應予駁回等語。

20 四、經查，抗告人主張伊自112年4月13日起受僱於相對人，擔任
21 日語保險客服，每月薪資為5萬6,850元，嗣相對人於113年8
22 月1日以電子郵件通知伊依勞基法第11條第5款規定，以不能
23 勝任工作為由終止勞動契約，並不合法。伊已向原法院提起
24 本案訴訟，並依勞動事件法第49條第1項規定聲請本件定暫
25 時狀態處分等情，業據抗告人提出本案訴訟之勞動事件起訴
26 狀、書面警告、警告書、電子郵件、抗告人113年7、8月之
27 薪金、保險及退休金明細、在職證明、解僱通知書、非自願
28 離職證明書、薪資帳戶明細等資料為證（見原法院卷第11頁
29 至第53頁、第57頁至第59頁），堪認抗告人已就本件請求之
30 原因，及本案訴訟非無勝訴之望為釋明。相對人雖稱抗告人
31 具有不能勝任工作之情形，伊已依法終止勞動契約，抗告人

01 提起本案訴訟顯無勝訴之望云云。惟兩造間勞動契約是否存在，核屬本案訴訟之實體爭執事項，非本件定暫時狀態之保全程序所得審究。是相對人前開抗辯，尚非可採。惟抗告人就相對人繼續僱用其非顯有重大困難，以及抗告人有持續工作以維持生計之強烈需求等節，並未說明及提出能即時調查之證據，以釋明相對人繼續僱用抗告人，並無造成相對人經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類情形，難認抗告人就相對人繼續僱用其非顯有重大困難，以及抗告人有持續工作以維持生計之強烈需求已為釋明。

10 五、綜上所述，抗告人雖就本案訴訟有勝訴之望已為釋明，然並未釋明相對人繼續僱用其非顯有重大困難，自難認有定暫時狀態處分之必要。從而，原裁定駁回抗告人之聲請，核無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

15 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

16 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 邱 琦

19 法 官 邱靜琪

20 法 官 高明德

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

25 中 華 民 國 114 年 3 月 10 日

26 書記官 郭彥琪