

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第24號

抗 告 人 洪季群

代 理 人 張藏文律師

相 對 人 香港商標達國際汽車有限公司台灣分公司

法定代理人 佟德望

代 理 人 彌勇慈律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年12月23日臺灣臺北地方法院113年度勞全字第57號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國111年7月20日起受僱於相對人，擔任風險管理部經理並為部門主管，每月薪資為新臺幣(下同)12萬6,000元，相對人按月於25日給付(下稱系爭契約)。伊於113年7月8日下班途中發生通勤職災交通事故(下稱系爭事故)，迄已申請特休155小時、主管特別休假24小時、慰勞假20小時、病假(不扣薪)80小時、病假(半薪)160小時，已將所有假別全部請完。伊因相對人刁難而確診憂鬱症，向相對人申請留職停薪未果，相對人於113年10月11日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，以伊不能勝任工作為由，終止系爭契約，並不合法。伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟(原法院114年度勞補字第186號，下稱本案訴訟)，非無勝訴之望。伊被解僱後，原有薪資中斷，影響伊之生計、其他勞動權益，甚至害及信用、名譽等人格法益，而相對人於我國境內營運基金為2億元，繼續僱用伊並無困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請為相對人繼續僱用伊及給付伊薪資之定暫時狀態處分。原裁定

01 駁回伊之聲請，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人
02 於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊為風險管理部經理，
03 並按月於每月25日前給付伊薪資12萬6,000元等語。

04 二、相對人則以：伊於系爭事故發生前，已於113年4月向抗告人
05 指出其在工作上諸多缺失，並二度召開訪談會議，針對其工
06 作表現不適任之狀態，提出績效輔導改善計畫，嗣因其不思
07 努力進取，於績效改善計畫開始後不久，即申請出國旅遊，
08 於系爭事故發生後，復以受傷為由頻繁請假，卻仍依原計畫
09 出國旅遊，其違反公司請假規定臨時請假、未為職務代理，
10 造成其負責領導部門無法處理緊急事務，伊據而終止系爭契
11 約，自屬合法，應認其本案訴訟顯無勝訴之望。又抗告人於
12 公司任職為風險管理部門經理，下轄7名部屬，所掌管事項
13 涵蓋太古集團旗下10間公司統整之風險管理暨法務工作，職
14 責包含法務、信用管理、保險、個資保護之執行及監督管
15 理，與集團內部各部門涉及風險管理暨法務相關工作均有聯
16 繫，相關事項執行均需由其決定，若於訴訟期間仍繼續僱用
17 其處理上開業務，恐使集團陷入長期無該部門主管進行經營
18 決策之窘境，將造成伊與集團莫大損失且危及存續。且抗告
19 人於公司之權限均已暫停，若勉為僱用，亦無法期待伊開放
20 相關權限供其使用，其自無法完成相關業務項目，足見伊繼
21 續僱用聲請人顯有重大困難等語置辯。

22 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
23 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
24 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
25 第1項定有明文。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
26 勞工為本件聲請時，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續
27 僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「雇主繼續僱用顯
28 有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接
29 受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。

30 四、經查：

31 (一)關於抗告人就本案訴訟是否有勝訴之望部分：

01 1. 抗告人主張伊自111年7月20日起受僱於相對人，擔任風險管
02 理部經理並為部門主管，每月薪資為12萬6,000元，相對人
03 於113年10月11日依勞基法第11條第5款規定，以伊不能勝任
04 工作為由，終止系爭契約，並不合法，伊已提起本案訴訟，
05 請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資
06 及按月提繳退休金，尚未確定等情，業據提出起訴狀為證
07 （見本院卷第275-284頁），並據本院調取本案訴訟電子卷證
08 核閱屬實。則抗告人就其前開主張，尚待本案訴訟調查證據
09 以為審認，相對人依勞基法第11條第5款規定，終止系爭契
10 約是否合法，兩造間僱傭關係是否存在及抗告人相關給付請
11 求有無理由，尚有爭議，堪認聲請人就本案訴訟有相當程度
12 之勝訴可能性已為釋明。

13 2. 相對人雖辯稱：伊終止系爭契約，係屬合法，應認抗告人本
14 案訴訟顯無勝訴之望云云。惟定暫時狀態處分僅為保全強制
15 執行方法之一種，法院僅須就抗告人之聲請是否符合勞動事
16 件法第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，
17 即得為准許定暫時狀態之處分，故抗告人就本案訴訟有勝訴
18 之望，僅負釋明之責，而相對人終止系爭契約是否合法，尚
19 待本案訴訟審認，非於本件定暫時狀態處分之抗告程序所得
20 審究。是相對人前開抗辯，並不可採。

21 (二) 關於相對人繼續僱用是否非顯有重大困難部分：

22 1. 抗告人主張：伊被解僱後，原有薪資中斷，影響伊之生計、
23 其他勞動權益，甚至害及信用、名譽等人格法益，而相對人
24 於我國境內營運基金為2億元，繼續僱用伊並無困難云云，
25 並據提出經濟部商工登記公示資料查詢外國公司登記基本資
26 料為憑（見臺灣士林地方法院113年度勞全字第16號卷[下稱
27 士院卷]第76頁）。經查：

28 (1) 抗告人擔任相對人風險管理部經理（見士院卷第88-93
29 頁），相對人之稽核單位於113年4月間，已向抗告人主管指
30 出抗告人工作有嚴重缺失，其對相對人及所屬集團影響衝擊
31 為中度等級，嗣相對人人資部門決定給予改善機會，於113

01 年5月29日召開訪談會議，列舉抗告人應改善事項，抗告人
02 僅表要申訴討論，並未為任何改善；相對人復於同年6月14
03 日召開第2次訪談會議，提出「績效輔導改善計畫」，抗告
04 人則於通知文件註記「合理性及可衡量性，本人保留」等
05 語，更於同年6月3日申請於同年7月29日至8月2日出國旅
06 遊，有稽核報告、訪談紀錄、績效輔導改善計畫、請假單可
07 參（見士院卷第110-130頁）。則抗告人於相對人於113年5
08 月29日、同年6月14日召開二次訪談會議，指出其工作有嚴
09 重缺失，並提出「績效輔導改善計畫」，抗告人質疑其合理
10 性及可衡量性，復於同年6月3日申請請假出國旅遊，並自陳
11 於113年7月8日因發生系爭事故，迄已申請特休155小時、主
12 管特別休假24小時、慰勞假20小時、病假(不扣薪)80小時、
13 病假(半薪)160小時，已將所有假別全部請完，及向相對人
14 申請留職停薪等語（見士院卷第62、66-68頁）。則據此足
15 見抗告人並無與相對人溝通及改善缺失之意願，堪認兩造間
16 之信賴基礎確受相當破壞，抗告人擔任風險管理部經理並為
17 部門主管，卻無提出勞務之行為，相對人如繼續僱用抗告
18 人，對於相對人公司之營運，自有相當衝擊。

19 (2)又抗告人現仍有相當之所得及財產，足以維持生活，有本院
20 稅務電子閘門資料查詢表可稽（見本院卷第229-257頁），
21 且其每月得以3萬2,000元租屋居住（見本院卷第109-123
22 頁），亦見其仍有相當資力，則抗告人主張系爭契約終止
23 後，因薪資中斷致影響其生計云云，即不可採。此外，抗告
24 人並無舉證釋明其因本件定暫時處分所能獲得確保之利益，
25 及可能避免損害、危險發生等類之不利益，顯大於相對人因
26 該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之損害，自難認抗告人
27 已就本件定暫時狀態處分原因盡其釋明之責。

28 2.綜上，本件若不准抗告人之聲請，抗告人未有發生重大損害
29 或急迫危險情事，而兩造間已無信任關係，抗告人並無提出
30 勞務之意願及行為，倘准許抗告人之聲請，將造成相對人企
31 業經營風險，兩相權衡，應認相對人繼續僱用抗告人顯有重

01 大困難。
02 五、從而，抗告人固已釋明其所提本案訴訟非無勝訴之望，然相
03 對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，則抗告人依勞動事件法
04 第49條第1項規定，聲請於本案訴訟判決確定前，相對人應
05 繼續僱用其為風險管理部經理，並應按月於每月25日前給付
06 其薪資12萬6,000元，非屬正當，不應准許。原裁定駁回抗
07 告人之聲請，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢
08 棄，為無理由，應予駁回。

09 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

10 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

11 勞 動 法 庭

12 審 判 長 法 官 邱 琦

13 法 官 張 文 毓

14 法 官 邱 靜 琪

15 正本係照原本作成。

16 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
17 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
18 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

19 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

20 書 記 官 張 淨 卿