

臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第15號

抗 告 人 火箭物流倉儲股份有限公司

法定代理人 Mark Ross

代 理 人 潘怡君律師

洪國勛律師

楊琇惠律師

相 對 人 劉志釗

上列抗告人因與相對人劉志釗間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國115年1月12日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第69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、相對人聲請意旨略以：伊自民國112年11月29日起受僱於抗告人，擔任職業安全衛生經理(下稱職安經理)，約定每月工資為新臺幣(下同)8萬5334元(下稱系爭工資)。抗告人於114年3月間將伊之績效評為最差「LE」等級，並自114年3月24日起對伊進行8週績效改善計畫，伊已達改善目標，詎抗告人以伊未達績效改善目標為由，於114年6月2日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定解僱伊。抗告人違法解僱並不生終止勞動契約之效力，伊已向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存在(案列原法院114年度勞訴字第420號，下稱本案訴訟)，本件顯有勝訴之望。其次，伊係仰賴抗告人所給付之薪資維持生活，因抗告人違法解僱而頓失生活所依，且抗告人資本額高達28億元，現仍持續招募新人，繼續僱用伊非顯有重大困難等情，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命抗告人於本案訴訟終結確定前繼續僱用伊，並按月給付系爭工資之定暫時狀態處分。原法院於115年1月12日以114年度勞全字第69號裁定(下稱原裁定)命抗告人於本案訴訟

01 終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人系爭工
02 資。抗告人不服，提起抗告。

03 二、抗告意旨略以：相對人受僱擔任伊公司職安經理，客觀上不
04 具該職位應有之表現，主觀上亦已違反忠誠履行勞務給付之
05 義務，相對人雖提起本案訴訟，但未釋明有勝訴之望。又相
06 對人對於改善計畫表現抗拒、不配合態度，兩造間已無信賴
07 基礎，縱抗告人暫時回復相對人職務，亦可預見相對人不會
08 遵循伊之職業安全衛生執行政策，兩造間已喪失信賴基礎，
09 繼續僱用相對人將對伊之營運、商譽及經濟造成無法回復之
10 損害，伊繼續僱用相對人具重大困難，且相對人之職位已安
11 排他人擔任，並無適合相對人之職缺。又相對人並未釋明有
12 持續工作以維持生計之強烈需求，相對人因定暫時狀態所獲
13 得之利益或防免損害，並未大於伊遭受不利益，本件並無准
14 許定暫時狀態之必要性。原裁定命伊繼續僱用相對人及按月
15 給付系爭工資，顯有違誤，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，
16 並駁回相對人之聲請。

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，得依勞工之聲請，為
19 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
20 第1項定有明文。所謂「勞工有勝訴之望」，指勞工有相當
21 程度之勝訴可能性（如雇主之終止合法性有疑義）而言，此
22 觀上開法條立法理由即明（最高法院112年度台抗字第470號
23 裁定意旨參照）。所謂「繼續僱用非顯有重大困難」係指繼
24 續僱用勞工可能造成不可期待雇主受有經濟上負擔、企業存
25 續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號
26 裁定意旨參照）。其次，上開規定係斟酌勞動關係特性之特
27 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
28 係及必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資
29 外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅
30 無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力
31 之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受有損害。

01 是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有資力
02 足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危
03 險等必要，而應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲
04 繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
05 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第470號裁
06 定意旨參照）。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
07 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
08 訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。所謂
09 釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心
10 證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法
11 院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高
12 法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號裁定意旨
13 參照）。

14 四、相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

15 (一)相對人主張：伊自112年11月29日起受僱於抗告人，擔任職
16 安經理，約定每月工資為8萬5334元；伊已達改善績效目
17 標，並無不能勝任工作之情事，抗告人竟以伊未達績效改善
18 目標為由，於114年6月2日依勞基法第11條第5款規定解僱
19 伊，屬違法解僱而不生終止勞動契約之效力，伊已向原法院
20 提起本案訴訟，請求確認兩造間之僱傭關係存在，抗告人應
21 自114年6月25日起，按月給付系爭工資各本息，暨按月提繳
22 退休金5256元至相對人之勞工退休金專戶乙節，有民事起訴
23 狀可稽（見臺灣桃園地方法院114年度勞全字第21號卷第13-
24 21頁）。參以抗告人稱：相對人受僱擔任伊公司職安經理，
25 客觀上不具該職位應有之表現，主觀上亦已違反忠誠履行勞
26 務給付之義務，且相對人對於改善計畫表現抗拒、不配合態
27 度，兩造間已無信賴基礎，故相對人確有不能勝任工作之情
28 事，伊係合法終止與相對人之勞動契約等語（見本院卷第13
29 頁），可見兩造就抗告人依勞基法第11條第5款規定終止與相
30 對人間之勞動契約究否合法，兩造僱傭關係是否存在等節，
31 確有爭議，且依相對人主張及證據資料，非無勝訴之望，堪

01 認相對人就本案訴訟有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

02 (二)抗告人雖辯稱：相對人並未釋明伊未合法終止勞動契約，提
03 起本案訴訟，非有勝訴之望，其聲請本件定暫時狀態處分，
04 並非有理云云。惟定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之
05 一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞動事件法第49條
06 第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為
07 准許定暫時狀態之處分，故相對人就本案訴訟有勝訴之望，
08 僅負釋明之責，至於抗告人終止兩造勞動契約是否合法，尚
09 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
10 審究。故抗告人前開抗辯，即無可採。

11 五、相對人已釋明抗告人繼續僱用相對人，非顯有重大困難：

12 (一)經查，抗告人之登記資本額為60億元，實收資本額為38億17
13 53萬9920元乙節，有卷附抗告人公司基本資料可稽（見原法
14 院卷第29頁），可徵抗告人資本雄厚、規模龐大且組織完
15 善。相對人於抗告人終止勞動契約前，係擔任抗告人之職安
16 經理，每月工資為8萬5334元乙節，有卷附相對人自112年12
17 月起至114年2月之薪資明細可憑（見原法院卷第145頁），可
18 見抗告人按月給付相對人系爭工資，尚不致於造成其經濟重
19 大負擔，難認抗告人於本案訴訟終結確定前繼續僱用相對
20 人，有造成不可期待之經濟負擔、企業存續之危害或其他相
21 類之情形，堪認相對人就抗告人繼續僱用非顯有重大困難乙
22 節，已為相當之釋明。

23 (二)抗告人雖辯稱：相對人對於改善計畫表現抗拒、不配合態
24 度，兩造間已無信賴基礎，縱相對人暫時回復相對人職務，
25 亦可預見相對人不會遵循伊之職安衛生執行政策，兩造間已
26 喪失信賴基礎，繼續僱用相對人將對伊之營運、商譽及經濟
27 造成無法回復之損害，伊繼續僱用相對人顯有重大困難云
28 云。惟相對人拒絕遵循抗告人之職業安全衛生執行政策，乃
29 屬抗告人臆測之詞，且抗告人自承相對人最終仍有配合PIP
30 改善程序（見原法院第158頁），可見相對人並未完全拒絕配
31 合抗告人之政策。其次，抗告人自承職安經理已安排他人擔

01 任，抗告人勢將重新安排調整相對人之工作內容，參以相對
02 人PIP改善結果，其平均達成率為86%(見原法院卷第137
03 頁)，抗告人猶可安排相對人適任之工作，尚難認繼續僱用
04 相對人，會對抗告人之營運、商譽及經濟造成無法回復之損
05 害，而有重大困難。故抗告人此部分抗辯，亦無可取。

06 六、本件相對人聲請命抗告人繼續僱用及給付系爭工資之定暫時
07 狀態處分，為有理由：

08 (一)相對人主張：其遭抗告人資遣後，仍處於待業中，缺乏穩定
09 經濟來源，系爭工資係伊賴以維生之重要收入等語。查，本
10 院依職權調閱相對人之勞健保資料(見本院限閱卷)，可明相
11 對人遭抗告人資遣後，即處於待業中，並未再就任新職；且
12 觀諸相對人113年度財產所得資料，除抗告人所給付之系爭
13 工資外，僅有利息所得(見本院限閱卷)，顯見抗告人之系爭
14 工資乃相對人主要之經濟來源。足認相對人就其有持續工作
15 領取薪資以維持生計之急迫性及必要性業已釋明。

16 (二)又勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，
17 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
18 認勞工有相當程度之勝訴可能性(例如：雇主之終止合法性
19 有疑義等)，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
20 程序為暫時權利保護，此觀勞動事件法第49條之立法理由即
21 明。本件相對人業已釋明其提起本案訴訟有相當程度之勝訴
22 可能性，且抗告人繼續僱用非顯有重大困難，業如前述。衡
23 以抗告人因本件准予定暫時狀態之處分，固有暫時給付薪資
24 支出、人員配置及工作事項調整等不便，惟相對人遽遭抗告
25 人解僱，頓失經濟收入，生活必受影響，亦因此有失去職業
26 上技能及競爭力之虞。則本件經衡量比較，認抗告人因本件
27 准予定暫時狀態處分所受之不利益，應較不許可本件處分可
28 能對相對人產生損害為輕，堪認本件就繼續僱用相對人及給
29 付系爭工資之定暫時狀態處分有其急迫性及必要性。

30 (三)抗告人雖辯稱：相對人具職業安全專業證照，且任職期間所
31 領取之總薪資加計資遣費已達185萬4389元，當可於本案訴

01 訟期間另謀適當新職，並無因無資力維持生計而有防止發生
02 重大之損害或避免急迫危險之必要云云。惟查，相對人雖有
03 專業證照，惟其現處於待業中，為維持相對人之生計，並使
04 相對人維持職業上技能之旨趣，仍有繼續僱用相對人及給付
05 系爭工資之定暫時狀態處分有其急迫性及必要性，業如前
06 述，自難徒憑相對人具專業證照，逕謂無防止發生重大之損
07 害或避免急迫之危險等必要。則抗告人上開抗辯，亦無可
08 採。

09 (四)基此，相對人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用非顯
10 有重大困難已為相當之釋明，且本院衡量相對人未獲繼續僱
11 用所受之損害，與抗告人繼續僱用所受之不利益程度，本件
12 仍有繼續僱用相對人及給付系爭工資之定暫時狀態處分之急
13 迫性及必要性，故認相對人聲請抗告人於本案訴訟終結前，
14 繼續僱用及按月給付系爭工資之暫時狀態處分，為有理由，
15 應予准許。

16 七、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命
17 抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用相對人，並按月給付相
18 對人系爭工資之定暫時狀態處分，為有理由，應予准許。原
19 裁定准許相對人前開聲請，於法並無不合。抗告意旨指摘原
20 裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

21 八、據上論結，本件抗告為無理由。爰裁定如主文。

22 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 郭顏毓

25 法 官 陳容蓉

26 法 官 楊雅清

27 正本係照原本作成。

28 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
29 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
30 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

31 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日

