

臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第38號

抗 告 人 台灣微軟股份有限公司

法定代理人 歐道福

代 理 人 楊代華律師

黃雍晶律師

呂彥禎律師

相 對 人 黃巧璐

代 理 人 陳文祥律師

上列抗告人因與相對人間請求確認僱傭關係存在等定暫時狀態處分事件，對於中華民國115年3月19日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第49號所為裁定提起抗告，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、本件抗告人之法定代理人已由竇立佛變更為歐道福，並經其具狀聲明承受訴訟（本院卷第309頁至第312頁），於法相符，應予准許。

二、相對人聲請意旨及於本院陳述意見略以：伊自民國108年5月20日起於抗告人大型企業商務事業群（下簡稱EC部門）擔任業務經理（簡稱AE），專職客戶經營及達成其業務目的，詎抗告人於114年7月2日預告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款事由於同年8月6日終止兩造間勞動契約。然抗告人並無業務性質變更，且未履行安置義務，其終止契約不合法，伊乃提起確認僱傭關係存在等訴訟（案列原法院114年度重勞訴字第97號，下稱本案訴訟），尚非無勝訴之望。又抗告人身為美國微軟集團一員，雖有業務精簡情事，然仍有招聘與伊職務類似之職缺，其繼續僱用伊於客觀上並無困難；另抗告人雖稱願意給付薪資但無須伊服勞務，然若伊未

服勞務，將無從維持職業上技能及競爭力，並非適當之定暫時處分方法，爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月於每月1日給付新臺幣（下同）16萬6,500元之定暫時狀態處分。原裁定准於本案訴訟終結確定前，抗告人應繼續僱用相對人，並按月於每月最後一個工作日給付16萬6,500元，駁回相對人其餘聲請。抗告人不服，提起本件抗告。

三、抗告人抗告意旨略以：美國總公司基於數據分析，並因應AI助理協作提升營運效率，將伊公司EC部門之業務經理員額配置標準予以更動，有減少伊公司業務經理數量之必要。相對人於任職約6年期間，其中有3年工作表現不理想，且依相對人非技術背景銷售職務及薪資，伊未能覓得可供安置相對人之適當職位，伊乃預告終止與相對人之勞動契約，確已符合勞基法第11條第4款規定，相對人所提本案訴訟，並非有勝訴之望。又相對人拒絕辦理離職手續，經伊三次催告始返還公司資產，不遵守伊之指揮監督，伊若繼續僱用相對人，將影響內部管理；況伊公司目前確無適當職位可供相對人回任，若繼續僱用，伊無任何實質工作項目可供其執行。相對人過往於伊公司所領薪資及已受領之資遣費，應足維持其基本生活需要，且相對人畢業於國立大學工商管理學系暨商學研究所，有24年工作經驗，其學識經歷應屬頂尖，足於業界覓得與其職業技能相符之工作，無定暫時狀態處分之必要。縱認有定暫時狀態處分之必要，因相對人未按終止契約期限歸還公司資產及辦理離職手續，不遵守伊公司之指揮監督，雙方間信賴關係已受影響，且相對人於原裁定執行後返回伊公司任職，仍一再挑剔伊安排之工作內容，未能按期達成工作目標，足見相對人無心積極磨練其職業技能，伊公司願於本案訴訟確定前繼續給付工資，然請求駁回繼續僱用相對人之聲請等語。爰提起抗告，先位請求廢棄原裁定，駁回相對人於原法院之聲請。備位請求廢棄原裁定關於命伊繼續僱用相對人部分，並駁回該部分之聲請。

01 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
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
03 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
04 條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，
05 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
06 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
07 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
08 全程序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生
09 活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
10 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
11 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
12 第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應
13 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
14 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量，不得僅以勞
15 工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必
16 要。而應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱
17 用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡
18 量比較以為決定（最高法院113年度台抗字第819號、112年
19 度台抗字第1014 號、112年度台抗字第470號裁定意旨參
20 照）。所謂「勞工有勝訴之望」，指勞工有相當程度之勝訴
21 可能性（如雇主之終止合法性有疑義）而言，此觀上開法條
22 立法理由即明（最高法院112年度台抗字第470號裁定意旨參
23 照）。所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用勞工
24 可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害
25 或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁定意
26 旨參照）。

27 五、經查：

28 (一)相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

- 29 1.相對人主張：伊自108年5月20日起任職於抗告人，擔任EC部
30 門業務經理，抗告人於114年7月2日會議向伊表示依勞基法
31 第11條第4款規定，預告於同年8月6日終止勞動契約，伊於

上開期間一再請求抗告人履行安置義務，抗告人流於形式表示無適合職位，未實質進行職務適任性評估，提供必要教育訓練協助轉職，規避其安置義務，因抗告人並無所謂業務性質變更，公司業務銷售工作仍存在，僅將伊之職位裁撤，其終止勞動契約即屬非法，為此提起本案訴訟等情，據其提出114年7月間抗告人寄送之電子郵件、抗告人寄送之114年8月6日「資遣通知書（含職缺審查表）」及「非自願離職證明書」、「離職證明書」為證（原法院卷第23頁至第29頁），並經原法院調閱本案訴訟卷宗核閱屬實，可見兩造就抗告人依勞基法第11條第4款規定終止與相對人間之勞動契約究否合法，兩造僱傭關係是否存在等節，確有爭議，且依相對人主張及證據資料，非無勝訴之望，堪認相對人就本案訴訟有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

2. 抗告人辯稱：伊因業務性質變更依法資遣相對人，無須再適用最後手段性原則，況伊以相對人原職務內容、薪資水平等檢視其他部門職缺，與用人主管安排面試後，仍未獲該等主管同意任用，確無適當工作可安置相對人，伊已盡安置義務等語，為抗告人終止兩造勞動契約是否合法之實體事項，尚待本案訴訟審認，非本件定暫時狀態處分之抗告程序所得審究。故抗告人前開抗辯，即無可採。

(二) 相對人已釋明抗告人繼續僱用相對人，非顯有重大困難：

1. 相對人於抗告人終止勞動契約前，係擔任抗告人之EC部門業務經理，每月薪資為16萬6,500元（含伙食津貼3,000元），為抗告人所不爭執（原法院卷第101頁），而抗告人為資本額1000萬元以上之公司，為知名大型企業在國內設立之公司，有經濟部商工登記公示資料在卷可稽（原法院卷第93頁至第95頁、第377頁至第378頁），抗告人資本雄厚、規模龐大且組織完善；又依抗告人所稱相對人原負責金融服務業之優質大型客戶，經數據分析後，金融服務業於配置3個AE已足消化業務需求等情（本院卷第17頁），可見抗告人仍存在有EC部門須業務經理服務其金融客戶之需求，以抗告人之資

01 本能力、組織規模，按月給付相對人工資，尚不致於造成其
02 經濟重大負擔，堪認相對人就抗告人繼續僱用非顯有重大困
03 難乙節，已為相當之釋明。

04 2.抗告人雖辯稱：相對人於最後工作日拒絕辦理離職手續，經
05 催告始返還公司資產，不遵守伊公司指揮監督，信賴基礎已
06 失，若繼續僱用恐生企業經營管理之風險，削弱其對外競爭
07 力，並提出電子郵件為證（本院卷第36頁、第113頁至第115
08 頁），然觀該電子郵件，抗告人要求相對人返還資產為門禁
09 卡、美國運通卡等，尚難認係屬機敏性質之物品，且兩造對
10 於勞動契約是否終止仍有爭議，自難僅憑相對人未於抗告人
11 所指最後工作日辦理離職手續等，逕認相對人不遵守公司指
12 揮監督，繼續僱用將造成抗告人企業存續之危害或其他相類
13 之情形。

14 3.抗告人復辯稱：相對人任職期間每年領得高額薪資逾199萬8
15 000元，且伊依法給付資遣費88萬6914元，足以維持其生活
16 日常開銷；相對人學經歷俱佳，足以覓得其他工作，而無定
17 暫時狀態之必要等語。惟繼續僱用非僅暫時性滿足勞工生活
18 上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能
19 及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，相對人已釋明本
20 案訴訟有勝訴之望，且抗告人繼續僱用非顯有重大困難，有
21 如前述；衡量相對人未獲繼續僱用，除將喪失繼續性工資之
22 主要經濟自立基礎，有其稅務資訊查詢結果可參（原法院限
23 閱卷），亦有無法維持工作技能及競爭力之虞；反之抗告人
24 繼續僱用相對人，雖有事務調整之不便，然其所受之不利益
25 程度，尚屬輕微，自難徒憑相對人過往所領薪資及學經歷，
26 逕謂無定暫時狀態之必要，抗告人上開抗辯，亦無可採。

27 4.末按法院依勞動事件法第49條第1項規定，為繼續僱用及給
28 付工資之定暫時狀態處分，係為滿足勞工維持生計之需求，
29 且依同條第4項規定，若勞工受本案敗訴判決確定而撤銷定
30 暫時狀態處分時，法院得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同
31 時命勞工返還其所受領之工資，但勞工已依第1項處分提供

01 勞務者，不在此限。亦即勞工有無提供勞務涉及事後應否返
02 還工資，牽涉其權益甚鉅；且勞工因提供勞務獲取對待給付
03 之工資，雇主基於受領勞務而給付工資，亦寓有衡平雙方利
04 益之意。抗告人雖辯稱：相對人以原裁定聲請強制執行，於
05 115年4月24日至公司報到後，卻藉詞不滿伊所交付之工作，
06 拒絕提供勞務；其後更自行選擇欲提出工作之內容及指定提
07 出之時間，對伊內部管理造成困擾，使伊承受經濟負擔，伊
08 願於本案訴訟確定前給付工資，但請求駁回繼續僱用相對人
09 之聲請等語（本院卷第281頁至第282頁、第408頁）。惟相
10 對人陳稱：伊並非不願意提供勞務，而係因不熟悉抗告人所
11 安排之工作，所以速度較慢等語（本院卷第408頁至第409
12 頁），參以兩造往來電子郵件，相對人已說明抗告人安排之
13 工作非原本AE業務性質，為全新、跨領域之工作，且未提供
14 教育訓練，惟其仍願履行勞務，並請求抗告人若日後有AE業
15 務性質之職缺可協助調整（本院卷第305頁至第307頁），可
16 知相對人並非拒絕給付勞務。是抗告人所稱於本案訴訟確定
17 前給付工資但不繼續僱用相對人，非本件定暫時狀態處分之
18 適當內容，洵非可採。

19 六、綜上，原裁定依相對人之聲請命抗告人於本案訴訟終結確定
20 前，應繼續僱用相對人，並按月於每月最後一個工作日給付
21 相對人16萬6,500元，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不
22 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

23 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

24 中 華 民 國 115 年 7 月 24 日
25 勞動法庭

26 審判長法 官 陳蒨儀

27 法 官 宋家瑋

28 法 官 林于人

29 正本係照原本作成。

30 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
31 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

01 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

02 中 華 民 國 115 年 7 月 24 日

03 書記官 王靜怡