臺灣桃園地方法院民事裁定

115年度勞全字第28號

聲　請　人　徐惠

代　理　人　梁夢迪律師

相　對　人　欣興電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　簡山傑

代　理　人　黃朝琮律師

葉偉立律師

邱翊傑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞專調字第323號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主　文

聲請人以新臺幣2,000,000元為相對人供擔保後，相對人於本院115年度勞專調字第323號請求確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月為如附表編號1、7所示之給付。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理　由

一、法院為定暫時狀態處分之裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。前開規定於勞動事件亦有適用，民事訴訟法第538條第1項、第4項及勞動事件法第15條分別定有明文。聲請人聲請對相對人為定暫時狀態之處分，於民國115年9月4日提出聲請狀（本院卷5頁），相對人則於同年10月7日提出民事陳述意見暨調查證據聲請狀（本院卷59-183頁），本院為裁定前已使兩造有陳述意見之機會，合先敘明。

二、聲請意旨略以：伊於113年3月25日起受僱於相對人，擔任PCB（Printed Circuit Board印刷電路板）總經理室處長，嗣於114年1月1日派駐相對人在德國PCB子公司即Unimicron Ge

rmany GmbH（下稱UMG公司）擔任總經理。相對人於115年7月6日通知伊依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款、第4款規定，不經預告終止勞動契約，惟相對人未合法告知具體事由，且伊無前揭規定之舉，況相對人未為輔導、懲處等措施，逕為解僱不符最後手段性。伊訴請確認僱傭關係存在等訴訟顯有勝訴之望。相對人為資本額新臺幣（下同）200億元之知名上市公司，資產雄厚、組織龐大，繼續僱用伊無重大困難，且伊遭解僱迄今，未有其他工作，除喪失繼續性工資之經濟自立基礎外，亦有無法維持工作技能及競爭力之虞，即有工作權、人格權遭受侵害之重大危害，自有定暫時狀態處分之必要。為此依勞動事件法第49條第1項規定，聲請為繼續僱用、給付工資及其他附隨效果之定暫時狀態處分等語，並聲明：相對人於兩造間請求確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月、按季或按年於如附表一所示給付時間，各給付聲請人如附表一給付內容所示金額；按月提繳9,000元至聲請人於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；依全民健康保險法為聲請人投保全民健康保險及按月繳納健保費用；及依勞工保險條例為聲請人投保勞工保險及按月繳納勞保費用。

三、相對人陳述意見略以：聲請人經伊指派擔任UMG公司負責人，明知其負有協助伊妥善管理子公司之義務，並本應善盡管理及忠實義務。惟聲請人早於114年即已發生與UMG公司工會成員間之衝突，即工會因聲請人違法指示二度提出訴訟，包含撤銷聲請人要求工會搬離辦公室之法律程序、及撤銷聲請人禁止工會主席進入辦公室之違法指示。甚因聲請人辱罵工會主席及成員為「寄生蟲」等情事，工會律師依工會憲法法（Betriebsverfassungsgesetz，BetrVG）第119條對聲請人提起刑事訴訟。聲請人另於115年6月間，竟公開UMG公司工會主席私人寄予伊所屬董事長之屬公務機密電子郵件，並就其內容多所指責，嗣經伊多次勸阻仍未即時停止，不僅嚴

重斲傷UMG公司勞資和諧、足以嚴重損害工會主席名譽及人格權，更可能造成UMG公司面臨工會追究干擾或妨礙德國工會依法行使職權責任之風險，更已違背伊指派其妥善管理UMG公司之任務，致兩造信賴關係徹底破裂，造成企業持續危害，故伊繼續僱用聲請人顯有重大困難。為此，伊已於115年7月8日透過德國律師依勞基法第12條第1項第2、4款規定終止勞動契約，而聲請人原職務業經替補，且無相當職缺可供安置，另伊資產及組織與繼續聘用聲請人非顯有重大困難間，無直接或間接關聯性，況聲請人任職期間受領薪資達6,344,669元，此外於UMG公司任職期間，伊另有每月以歐元給付之薪資收入，經濟資產頗豐、非中低薪階級，應有相當儲蓄，而未釋明無薪資收入即致生活陷於急迫危害，且其顯有資力足以維持生計。再聲請人自113年間起至伊處擔任總經理室處長，足見有相當工作資歷經驗，應有能力另謀適當新職，將其專業經驗轉換為商業價值，顯非無謀生能力之人，難認聲請人有無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。縱應為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，仍應命聲請人供擔保，以保障伊將來可能受有之損害等語。並聲明：聲請駁回。

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。揆諸立法理由明載：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，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。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定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，法院應

就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院112年度台抗字第1014號裁定意旨參照）。又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，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。

五、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張相對人於115年7月6日依勞基法第12條第1項第2、4款規定終止勞動基準法係屬違法解僱一節，業有提出相對人於該日之通知函為證（本院卷45頁）。又聲請人已提起本案訴訟（即本院115年度勞專調字第323號確認僱傭關係存在等事件），現由本院審理中等情，亦有民事起訴狀在卷可參（本院訴訟卷7-67頁），則相對人所為終止僱傭契約究否合法，堪認相對人終止兩造間契約之合法性非無疑義，本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，至兩造就本案訴訟爭點所辯各節，乃本案訴訟之實體爭議問題，非本件定暫時狀態之非訟程序所得審酌，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性，已為相當釋明。

㈡關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅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之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必

要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲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度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨參照）。

2.聲請人主張相對人之資本額為200億元，另相對人實收資本額達164億1291萬5,960元，繼續僱用伊非有重大困難等情，業據提出經濟部商工登記公示資料查詢結果為憑（本院卷47頁），而聲請人本件請求按月給付工資為151,174元、歐元4,200元，足認以相對人之財力、規模相較於繼續僱用聲請人之支出，並無造成相對人經濟上負擔及危害其企業存續或其他相類情形，堪認聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難一節，已為相當之釋明。

3.相對人雖辯稱：聲請人於任職期間已領取634萬4,669元及每月歐元之薪資，並無不足以維持生計，況其專業經驗仍有能力另謀適當新職，顯非無謀生能力之人等情云云。惟按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。況勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力之意義，以保護其工作權與人格權，是相對人上開所辯，並無足採。

4.相對人雖辯稱其已無適當職缺可任用聲請人云云，惟相對人於本案訴訟**並非以其虧損或業務緊縮之經濟上理由**終止與聲請人間之契約關係；且聲請人並非要求須暫時回復擔任UMG公司負責人職務，依相對人組織規模亦可見暫時繼續僱用聲請人，並未造成不可期待相對人接受之經濟上負擔。

㈢承上，聲請人聲請本件定暫時狀態處分，已就勞事法第49條第1項所示勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難之要件以為釋明，則其請求相對人應於本案訴訟確定前，繼續僱用聲請人，並按月給付工資，認屬有據。

㈣按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」，指符合「勞務對價性」而言。所謂「經常性之給與」者，指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院104年度台上字第728號判決意旨同此）。本院參酌聲請人主張其如附表編號1給付內容欄所示「固定月薪（一）」為151,174元，如附表編號7給付內容欄「固定月薪（二）」為歐元4,200元，而以起訴時（115年9月4日約下午4時30分許，本院訴字卷7頁）臺灣銀行歐元之現金匯率賣出價格37.28元計算（最高法院99年度台抗字第735號民事裁定意旨參照），以此匯率為計算此部分歐元換算新臺幣後為156,576元（歐元4,200元×37.28元），兩者合計約307,750元（151,174元＋156,576元），而依相對人所提出聲請人115年1月至6月薪資明細（本院卷181頁），可知聲請人每月薪資非屬固定，然該期間平均工資約為337,815元，足認聲請人主張其每月固定工資如附表編號1、7所示給付內容為可採，至於其餘項目，難認符合勞務對價性之工資性質，應予駁回。

㈤雇主依勞工保險、全民健康保險或其他社會保險之保費負擔及勞工退休金新制提繳之退休金，既非工資（最高法院111年度台抗字第870號、113年度台抗字第250號民事裁定意旨同此），應認均非屬勞動事件法第49條第1項、第2項所定得定暫時狀態處分之範疇，是聲請人此部分主張，難認可採。

㈥命供擔保部分：

聲請人固主張命相對人繼續僱用聲請人之處分，其得受領聲請人對待給付，非屬對相對人財產有造成難以補償之重大損

害情形，自無命供擔保後始得准予處分之必要云云（本院卷12-13頁），惟依勞動事件法第47條第1項規定：勞工就請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費、勞工保險條例第72條第1項及第3項之賠償與確認僱傭關係存在事件，聲請假扣押、假處分或定暫時狀態之處分者，法院依民事訴訟法第526條第2項、第3項所命供擔保之金額，不得高於請求標的金額或價額之10分之1。而本案訴訟依勞動事件法第11條計算訴之聲明第一至三項訴訟標的價額即聲請人5年期間工資總收入為1,846萬5,000元（307,750元×12月×5年）。考量相對人若繼續僱用聲請人，將受按月給付聲請人薪資307,750元之不利益，又本案訴訟乃得上訴第三審事件，自聲請人對相對人提起本案訴訟至確定時止，按現行各級法院辦案期限實施要點規定，民事審判辦案期限第一審為2年、第二審為2年6月、第三審為1年6月，加計裁判送達、上訴、分案等期間，預估本件定暫時狀態處分之本案訴訟事件所需審理期間約為6年4月，此計算本件定暫時狀態處分期間相對人所受損害共計約為2,338萬9,000元（計算式：307,750元×12月×【6＋4/12】≒2,338萬9,000元），以及聲請人上開釋明程度、其與相對人間僱傭契約存續期間所得薪資總額、聲請人之年齡學歷（本院個資等文件卷）與家庭生活經濟狀況等因素綜合考量，酌定於聲請人提出2,000,000元之擔保金後，准為前開定暫時狀態之處分。

六、從而，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，並按附表編號1、7所示內容為給付之定暫時狀態處分，為有理由，本院認應命聲請人供擔保後予以准許。其餘聲請，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件聲請為一部有理由，一部無理由，依法裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　5　　日

書記官　劉明芳

【附表】（單位：新臺幣）

編號	給付內容	給付時間
1	固定月薪（一）151,174元	次月1日
2	月海外津貼52,297元	次月15日
3	季海外津貼457,932元	每年3月、6月、9月、12月之1日
4	年終獎金302,349元	每年農曆除夕前1日
5	簽約金305,882元	每年8月1日
6	員工酬勞1,450,000元	每年8月8日
7	固定月薪（二）歐元4,200元	每月30日