臺灣橋頭地方法院民事裁定

115年度勞全字第3號

聲　請　人　陳偉豪

相　對　人　興亞迪歐股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　大石滋

上列當事人間請求確認僱傭關係事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

相對人於本院一一五年度勞補字第三0號確認僱傭關係事件之訴訟程序終結（含判決確定、調解或和解成立、撤回起訴）前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月六日前給付聲請人新臺幣參萬肆仟元。

聲請程序費用由相對人負擔。

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。其立法理由為：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。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。次按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，勞動事件審理細則第80條第2項亦有明定。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）。

二、聲請意旨略以：聲請人自民國114年9月1日起受僱於相對人，擔任發電機維修員，月薪為新臺幣（下同）34,000元。相對人於115年2月2日以不能勝任工作為由，未經任何書面警告、考核紀錄或改善期間，即單方終止動契約，顯屬違法資遣，聲請人已提起確認僱傭關係存在訴訟，聲請人就本案訴訟有勝訴之望。又於本案判決確定前，相對人應暫時恢復聲請人之工作及薪資給付，以免聲請人於訴訟期間因無法提供勞務而致生活陷入困境，以防止權益持續受重大且難以回復之損害。為此，依勞動事件法第49條第1、3項規定，聲請免供擔保而定暫時狀態之處分等語，並聲明：相對人於兩造間確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人34,000元。

三、相對人陳述意見略以：相對人於115年2月2日與聲請人面談，面談過程中，係由聲請人明確表示，倘相對人無法配合其所提出之要求，希望相對人對其為資遣，相對人綜合評估相關事實及法律風險後，遂於當日下午通知聲請人資遣事宜，並依勞動基準法（下稱勞基法）規定辦理，足額給付資遣費、預告工資、薪資及開立非自願離職證明書。又聲請人到職後多次於上班期間配戴耳機操作手機，並擅自使用公司設備清洗私人車輛，經主管及劉姓同仁善意指正後，聲請人非但未予改善，反而情緒失控，進而報警指控劉姓同仁涉嫌犯罪，造成劉姓同仁精神壓力與困擾。聲請人尚於上班期間

投遞不實履歷資料，並於資遣預告期間之115年2月5日會同警方至公司，指控相對人侵占其A4紙張共11張，惟該11張A4紙係115年2月2日面談結束後，經聲請人同意交付相對人留存，聲請人一連串行為已嚴重影響相對人內部團隊士氣與正常運作，基於勞資雙方之信賴關係與合作基礎已徹底破裂，且為保障其他員工之工作權及人身安全，相對人實難再與聲請人恢復勞動關係，況聲請人於資遣後，亦可申請失業給付或其他補助，並無於訴訟期間無勞務、無收入而致生活陷於困境之虞。綜上，聲請人並未就本案其有勝訴之望等情負釋明之責，聲請人之聲請顯無理由，請求駁回聲請人之聲請等語。

四、經查：

（一）關於勞工有勝訴之望之釋明：

聲請人主張相對人解僱聲請人違反勞基法第11條規定，並已對相對人公司提起確認兩造間僱傭關係存在訴訟，由本院以115年度勞補字第30號確認僱傭關係事件（下稱系爭本案）審理中等情，有聲請人提出之民事起訴狀附卷可稽，並經本院核閱系爭本案事件全卷屬實，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分請求之原因，即其有對相對人提起系爭本案訴訟乙節，已有釋明。而聲請人主張相對人於115年2月2日依勞基法第11條第5款終止勞動契約，有相對人之通知書在卷可參（見115年度勞補字第30號卷第17頁），足見相對人確以勞基法第11條第5款規定資遣聲請人，而相對人依勞基法第11條第5款規定終止與聲請人間之勞動契約是否合法，尚待審認，兩造間之僱傭關係是否存在自有爭議，應認聲請人就該爭執事項所提訴訟非顯無勝訴之望一事，已為相當釋明。相對人雖抗辯係聲請人明確表示希望相對人對其為資遣處分等語，惟此亦涉及相對人資遣是否合法，仍待系爭本案審認，自無法據以認定聲請人未就勝訴之望負釋明之責，故相對人所辯，尚非可採。

（二）關於雇主繼續僱用非顯有重大困難之釋明：

相對人現仍正常營業，且為實收資本額超過5億元之公司，有經濟部商工登記公示資料查詢結果在卷可參（見限閱卷），顯見相對人為頗具規模之公司。相對人雖辯稱聲請人指控同仁犯罪，對同仁出現近似威脅、恐嚇之言語，及指控相對人侵占紙張，已無繼續信任僱用之可能等語，惟相對人對此並未提出任何證據釋明，故相對人並未釋明繼續僱用聲請人，將造成嚴重之經濟上負擔或公司存續之危害，亦無證據可認聲請人確實有無法於相對人擔任任何職務之情形，而聲請人主要收入來源為相對人按月給付之薪資，其名下亦無其他投資或收入足可支撐其生活所需，有稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可參（見限閱卷），又參以聲請人於求職履歷自述已離婚，育有一子，每月固定支付扶養費15,000元等語（見相對人之民事陳述意見狀），足見聲請人於訴訟期間恐有因欠缺勞務收入而致生活陷於困境之虞。相對人雖辯稱聲請人可申請失業給付或其補助等語，惟依就業保險法第16條第1項之規定，失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給6個月，則失業給付之金額既僅有平均月投保薪資百分之六十，亦有給付期間限制，自難以於系爭本案訴訟期間支持聲請人生活所需，故相對人所辯，尚非可採。從而，依利益衡量原則，就系爭本案確定前，聲請人未獲繼續僱用所受之損害，與相對人繼續僱用聲請人所受之不利益程度相比，堪認相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。

（三）本院審酌聲請人係依勞動事件法第49條第1項規定為本件定暫時狀態處分之聲請，且就本件確有定暫時狀態處分之原因及必要已為相當之釋明，關於應否供擔保金部分，因聲請人突遭相對人解僱，使其頓失薪資之主要收入來源，經濟狀況已大受影響，故認無再命聲請人供擔保之必要，爰依勞動事件法第49條第3項規定，免除聲請人就本件定

暫時狀態處分供擔保。又依勞動事件法第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，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。是依上開裁定意旨，並參酌勞動事件法第49條第4項：「法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第1項、第2項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第1項、第2項處分提供勞務者，不在此限」之規定，亦無許相對人得反擔保後，而免為本件定暫時狀態處分，併予敘明。

（四）綜上所示，聲請人就系爭本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用非顯有重大困難已為相當釋明，聲請人請求相對人於系爭本案訴訟終結前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人34,000元，為有理由，應予准許。

五、據上論結，本件聲請人之聲請為有理由，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　11　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

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，並繳納裁判費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　11　　日

書記官　郭力瑜

附註：

一、債權人收受本裁定正本後已逾30日者，不得聲請執行。

二、債權人依本裁定辦理提存後，應另行具狀並預繳執行費用，聲請執行。