臺灣橋頭地方法院民事裁定

115年度勞全字第7號

聲　請　人　劉瑞傑

相　對　人　台灣高速鐵路股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　史哲

代　理　人　鄭景霈律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，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訴字第五十五號確認僱傭關係等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，並按月於發薪日給付聲請人新臺幣肆萬壹仟肆佰元。

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105年8月1日起受僱於相對人，擔任站務員，月薪為新臺幣（下同）41,400元，相對人於115年4月2日以勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，書面通知聲請人終止兩造間勞動契約，然聲請人長期表現優良，又聲請人處理旅客事件，態度確曾稍有不佳，然此屬一般職場上可透過教育訓練、輔導、管理調整而修正之事項，並非當然等同不能勝任工作，然相對人未先以其他較緩和之措施使聲請人改進，逕以解僱方式為之，已違反解僱最後手段性原則，聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴訟，聲請人就本案訴訟有勝訴之望。又聲請人之母親罹患癌症，兄長則罹患漸凍症，聲請人之收入為家庭重要經濟來源之一，聲請人遭解僱後，現無工作及收入，頓失經濟上唯一收入來源，影響家庭經濟生活甚鉅，相對人規模龐大，暫時繼續僱用相對人為站務員，或給付相同薪資而為適度職務或管理安排，對相對人而言應無困難。為此，依勞動事件法第49條規定，聲請免供擔保或酌定相當低額擔保代之，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等事件判決確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月應發薪日給付聲請人41,400元。

三、相對人陳述意見略以：聲請人自114年度起，密集大量地與旅客發生紛爭，有近20件之旅客客訴，內容多為服務態度與

服務品質不佳，並涉及對旅客回應不當衝突，導致服務糾紛，又於值勤時使用私人手機，以及不實申請加班，欲詐取加班費未遂等情事，嗣經多次電郵與書面提醒，聲請人仍執意拒絕配合改善、態度消極惡劣，相對人僅得於115年4月2日資遣聲請人。因聲請人原於高鐵左營站之業務已有其他人員補進，故聲請人原業務所需量能已然員滿，無從再聘僱聲請人，且基於聲請人與相對人間業務之基礎信賴、公共安全、公共利益、誠實信用，以及同仁間之互動管理、秩序維持上，相對人顯難繼續僱用聲請人，若仍應准許為定暫時狀態處分，請准相對人供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分等語。

四、經查：

㈠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最後手段性原則，並已對相對人提起確認兩造間僱傭關係存在訴訟，由本院以115年度勞訴字第55號確認僱傭關係存在等事件（下稱系爭本案訴訟）審理中等情，業經本院調閱系爭本案訴訟卷宗屬實，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分請求之原因業已提起系爭本案訴訟。而聲請人主張其行為之違失情狀並非重大，相對人尚可採取教育訓練、職務調整等措施，卻逕自解僱聲請人，已違反解僱最後手段性原則等語，則聲請人之行為違失程度是否達確不能勝任工作之程度，以及相對人依勞動基準法第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。

㈡關於雇主繼續僱用非顯有重大困難之釋明：

1.聲請人主張相對人為大型企業，聲請人之職務為三職等站務員，並非高度機密、專屬信任或不可替代之高階管理職位，相對人繼續僱用並無重大困難等語，查聲請人之職位為站務員一節，有聲請人所提出之資遣費計算明細說明為證（見臺灣高雄地方法院115年度勞全字第3號卷，下稱雄院全字卷第

23頁），且依相對人所提出之備忘錄等文件（見本院卷第129頁），聲請人之職稱均為站務員，堪認聲請人於相對人處工作之職務確為站務員無誤。又相對人目前實收資本額高達562億餘元，113年間員工數為4,656人一節，有經濟部商工登記公示資料查詢及相對人網頁介紹在卷可參（見本院卷第231至234頁），顯見相對人確屬大型企業並有相當之營業規模。

2.相對人雖辯稱聲請人之行為發生客訴紛爭、多次不實申請加班、違規使用私人手機、對於主管之輔導改善消極不配合或拒絕，甚至濫行對主管提出內部申訴，且已補進人員，已無繼續僱用聲請人之可能等語，惟聲請人遭客訴之情節，多為服務態度問題，並未發生與旅客有言語或肢體衝突之情狀，尚未達影響公共安全之程度，雖有可能影響相對人形象，但相對人僅需進行工作調整或教育訓練即可避免，而不實申請加班部分，相對人並未提出任何證據顯示聲請人已遭刑事偵辦而有犯罪嫌疑，又違規使用手機部分，僅發生一次，且聲請人已於報告中說明違規使用之原因，故聲請人應無一再違規使用手機而有影響公共安全之疑慮，再者，聲請人對於主管進行內部申訴，本係企業提供內部員工表達意見之管道，依相對人所提供之申訴內容，聲請人並無捏造事實，僅係表達其法律上之意見，實難認聲請人有濫用申訴管道之行為，故相對人所提事項均難認相對人繼續僱用聲請人，將造成嚴重之經濟上負擔或公司經營存續之危害，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。

3.本院審酌聲請人主要收入來源為相對人按月給付之薪資，其其他投資或收入經換算成每月收入後，每月收入尚低於基本工資，且其名下並無自有住宅，尚須向第三人承租住宅居住，其他投資之現值金額總額尚不足10萬元，應無法支撐其生活所需等情，有住宅租賃契約書及稅務資訊連結作業查詢結果在卷可參（見雄院全字卷第227至236頁、限閱卷），而相對人繼續僱用聲請人，並無將造成嚴重之經濟上負擔或公

司經營存續之危害等情形，且相對人組織龐大，調整聲請人之職務至適當之處所，亦非難事，是依利益衡量原則，就系爭本案訴訟確定前，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，難以維持生計之勞工所受之損害顯然較大，堪認聲請人主張相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難等語，要屬有據。

㈢本院另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提供擔保。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，應無許相對人得反擔保後，而免為本件定暫時狀態處分之餘地，是相對人主張本院應准予相對人供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分等語，要無足採。

㈣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，並按月於發薪日給付聲請人41,400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　　8　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　吳保任

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告須於裁定送達後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　　8　　月　　13　　日

書記官　楊惟文