

臺灣高雄地方法院民事裁定

113年度勞全字第10號

聲 請 人 王順生

代 理 人 吳信霈律師

蔡知庭律師

莊庭華律師

相 對 人 益泰交通股份有限公司

法定代理人 吳麗玉

上列當事人間因給付資遣費等事件（本院113年度勞訴字第34號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

（一）伊自民國111年8月16日起受僱於相對人擔任長照2.0接送司機。詎相對人以伊屢次未請假不履行排班接送就醫客戶，經多次勸勉無法改過為由，於112年11月15日以相對人公司公告開除伊（下稱甲終止）。然伊未於111年11月8日、112年6月26日遲到或曠職，且伊實際違規情形，也非於短時間內連續發生，縱接送遲延長照就醫客戶，亦不會造成客戶嚴重危害或生命危險，故伊所為未達勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款所定情節重大程度，甲終止違反懲戒相當性及解僱最後手段性原則，不生終止效力。

（二）伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟（本院113年度勞訴字第34號審理中，下稱本案訴訟），有勝訴之望。相對人資本額為新臺幣（下同）10,000,000元，繼續僱用伊並無重大困難，伊受違法解僱起，已逾8個月未能就業而無法獲得工資，其工作權及生存權皆受到嚴重危害，故依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，並聲明：相對

01 人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊3
02 2,573元。

03 二、答辯意旨略以：因聲請人多次無故遲到、曠職遭乘客投訴，
04 且聲請人於112年7月6日闖紅燈被舉發，已違反雙方勞動契
05 約第6條第9款，聲請人上開行為將使伊承受違反伊與高雄市政府衛生局（下稱衛生局）所簽訂交通接送獎助計畫契約之
06 風險，致伊被衛生局暫停照會對象3個月，情節重大，故伊
07 拒絕繼續僱用聲請人等語置辯。

09 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
10 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
11 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
12 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
13 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
14 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
15 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
16 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
17 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
18 性等要件之具體化。

19 四、得心證之理由：

20 (一)按聲請人於本案訴訟起訴時原主張：相對人為甲終止後，聲
21 請人於112年12月29日高雄市政府勞工局勞資爭議調解（下
22 稱系爭調解）時，相對人又以聲請人違反勞動契約第6條第
23 10款達情節重大，而依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契
24 約（下稱乙終止）。惟甲、乙終止皆屬違法解僱，且相對人
25 未按期給付聲請人112年11月16日至112年12月29日之正常
26 工作工時薪資，故聲請人於系爭調解時，請求相對人給付資
27 遣費，已寓有依勞基法第14條第1項第5、6款終止勞動契
28 約（下稱丙終止）之意，故原起訴請求相對人給付資遣費、
29 預告工資、平日延長工時工資、年終獎金損失、並開立非自
30 願離職證明書，有起訴狀在卷可查（本案訴訟卷第7頁至第1
31 5頁）。

01 (二)聲請人本人與聲請人前訴訟代理人（下稱前訴代）於113年6
02 月24日言詞辯論期日共同至庭，前訴代當庭就上開主張，仍
03 為相同意旨之陳述，聲請人本人當庭亦無及時撤銷或更正，
04 另有該日言詞辯論筆錄在卷可查（本案訴訟卷第119頁至第1
05 24頁）。

06 (三)前訴代終止訴訟之委任後（本案訴訟卷第229頁至第236
07 頁），聲請人雖於113年8月27日具狀變更聲明，並請求確認
08 兩造間僱傭關係存在，及命相對人自112年12月1日起至聲請
09 人復職日止，按月於當月10日前給付32,573元，暨自各期應
10 給付翌日起加計法定遲延利息之判決，並聲請定暫時狀態之
11 處分（其餘與本件保全處分無關之聲明不予記載，本案訴訟
12 卷第237頁至第244頁），並主張：兩造於111年8月16日成立
13 不定期勞動契約，之後雖曾於112年1月12日簽立定期勞動契
14 約（起迄時間係自112年1月1日起至112年12月31日止），然
15 雙方並無締結「新」定期勞動契約之意，仍欲維持不定期勞
16 動契約關係等語；丙終止係前訴代誤解雙方法律關係，故欲
17 主張終止兩造間之「定期勞動契約」，惟因定期勞動契約不
18 存在，故丙終止不具法律上效力等內容（本院卷第105頁至
19 第107頁）。

20 (四)惟依聲請人之主張，聲請人於112年並無與相對人成立
21 「新」定期勞動契約之意，兩造間僅存在不定期勞動契約，
22 則聲請人於系爭調解時，就其主觀認知自始「不」存在之
23 「定期勞動契約」，要如何為終止，已生疑竇。且如兩造間
24 僅存在不定期勞動契約，聲請人所為之丙終止屬合法有效，
25 兩造間之僱傭關係，亦已自丙終止時起向後歸於消滅，難認
26 仍有僱傭關係存在。聲請人未能釋明丙終止之意思表示，有
27 何其他無效、已合法撤銷或欠缺生效之情事，則依聲請人目
28 前主張之事實，就確認僱傭關係存在之訴部分難認有勝訴之
29 望，則其聲請本院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處
30 分，自屬無據。

31 五、綜上所述，聲請人聲請本件定暫時狀態處分，與勞動事件法

01 第49條第1項規定有所未符，尚非有據，應予駁回。
02 中 華 民 國 113 年 9 月 20 日
03 勞動法庭 法 官 葉晨暘
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 納裁判費新臺幣1,000元。
07 中 華 民 國 113 年 9 月 20 日
08 書記官 許雅惠