

臺灣高雄地方法院民事裁定

114年度勞全字第7號

聲 請 人 謝明純

相 對 人 資旅軟體開發有限公司

法定代理人 翟洪鋒

代 理 人 柯晨皓律師

上列當事人間因確認僱傭關係存在等（本院114年度勞補字第190號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

- 一、相對人於本裁定確定翌日起至兩造間確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞補字第190號，含其後改分之訴訟事件）終結確定前，應繼續僱用聲請人，工作地點由相對人指定之，並按月於次月1日給付聲請人新臺幣（下同）50,164元。
- 二、聲請人其餘之聲請駁回。
- 三、聲請費用由相對人負擔80%，餘由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

- (一)伊自民國111年2月22日起受僱於相對人擔任網路工程師（下稱系爭契約），約定得以遠距方式提供勞務。伊居住於彰化縣，相對人於114年4月28日要求其至高雄市○○區○○路000號16樓之1工作（下稱中正四路址），並於114年5月16日以伊出勤紀錄與實際不符、違反工作規範為由解僱之（下稱甲終止）。惟前述調職與甲終止均不合法，不生終止效力。
- (二)伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟（本院114年度勞補字第190號審理中，下稱本案訴訟），認有勝訴之望。相對人資本額為29,722,532元，且仍持續徵才，繼續僱用伊並無重大困難。依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態

01 處分，並聲明：相對人應自114年5月起至本案訴訟判決確定
02 前，繼續僱用伊，允許其遠端工作，並按月給付50,164元。

03 二、答辯意旨略以：

04 (一)因聲請人持續遲到早退，且實際居住於高雄市○○區○○路
05 000○○號（下稱藍昌路址），伊始要求其至中正四路址之高
06 雄工作地點提供勞務，以落實指揮監督義務，難認有權利濫
07 用之情事。

08 (二)聲請人於114年4月間，發生補打卡、未提出具體工作內容、
09 早退，並於請假期間仍有打卡紀錄等未依規定請假、出勤、
10 打卡之違失。伊已於114年4月28日寄發改善通知函要求改
11 善，惟聲請人自同年5月2日至16日，仍陸續有遲到、未依規
12 定至中正四路址出勤、未依規定核實打卡等情形。其持續遲
13 到早退，經告誡仍未改善，屬違反工作規則情節重大。

14 (三)另伊發現聲請人有為第三人那森有限公司工作之情事後，曾
15 告誡其不得兼職，惟聲請人仍持續違約兼職。伊遂於114年5
16 月16日口頭告知，因聲請人違反雙方於111年4月18日簽訂之
17 全職員工聘僱合約書（下稱聘僱合約）第2.10條第1項第3
18 款，情節重大，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項
19 第4款終止契約（下稱甲1終止）。其終止自屬合法，難認聲
20 請人請求確認繼續僱傭關係存在部分有勝訴之望。

21 (四)況聲請人於114年6月4日進行高雄市政府勞工局勞資爭議調
22 解（下稱系爭調解）時，雙方對系爭契約存續期間自111年2
23 月22日起至114年5月16日止並無爭執，僅就聲請人依終止情
24 事是否得請求資遣費有所爭議。縱認甲1終止不合法，仍可
25 認雙方於114年5月16日均無繼續勞僱關係之意思，而有合意
26 終止系爭契約。是以，難認聲請人請求確認繼續僱傭關係存
27 在部分有勝訴之望。

28 (五)又聘僱合約並未約定聲請人可採遠距辦公方式，且「命雇主
29 繼續僱用勞工並遠端辦公」，非勞動事件法第49條或第50條
30 所定之訴訟類型。聲請人亦未依民事訴訟法第538條第1項釋
31 明定暫時狀態處分之必要性，故此部分請求不合法。

01 (六)伊113年度營業收入僅2,334,232元，而聲請人年薪為595,90
02 0元，已占伊年營收25.5%。又聲請人持續違反人事管理措
03 施，如繼續僱用，將使其他員工喪失對公司處事公正之期待
04 與信賴，並造成內部紀律管理困難，足認伊繼續僱用聲請人
05 確有重大困難。另聲請人具有相當資力從事股票市場投資，
06 顯然足以維持生活，難謂有須定暫時狀態處分以防止重大損
07 害之情形。並聲明：聲請駁回。

08 三、得心證之理由：

09 (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
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。

13 (二)揆諸立法理由，勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需
14 求。於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
15 當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，
16 宜依保全程序為暫時權利保護。此規範除在暫時滿足勞工生
17 活上之急迫需求外，並兼顧使勞工得以持續工作，以維持職
18 業技能與競爭力，從而保障其工作權及人格權。

19 (三)上開規定係斟酌勞動關係特性所設之特別規定，性質上屬民
20 事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性要件之具
21 體化。法院應依個案具體情形，審酌勞工勝訴之望及雇主客
22 觀上得否期待其繼續僱用之利益等因素為裁量，不得僅以勞
23 工有資力維持生計，即遽認無定暫時狀態處分之必要。最高
24 法院113年度台抗字第418號裁定，亦採相同見解。

25 (四)聲請人已釋明本案訴訟具勝訴之望。

26 1.查聲請人所提起之本案訴訟，現於本院審理中。依其於本案
27 訴訟中提出之人力銀行招募廣告截圖、聘僱合約書、終止勞
28 動契約通知書、出勤改善通知函、電子郵件截圖、通訊軟體
29 對話紀錄等資料（本案訴訟影卷第21至29、33至35、39至4
30 3、47至51頁），以及所提出之本案訴訟起訴狀影本與系爭
31 調解錄音譯文（本院卷第11至51、359至382頁），堪認聲請

01 人就本案訴訟有勝訴之望，已有相當釋明。

02 2.相對人雖辯稱，其所為甲1終止屬合法，或兩造於系爭調解
03 時已合意終止系爭契約，惟為聲請人所否認。且定暫時狀態
04 處分僅屬保全強制執行方法之一，法院僅須審酌其是否符合
05 勞動事件法第49條第1項所定要件。至於終止兩造勞動契約
06 是否合法，係本案訴訟之實體爭執事項，尚待本案訴訟審
07 認，非本件保全程序所得審究。

08 (五)相對人繼續僱用聲請人，非顯有重大困難。

09 1.所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工
10 可能造成不可期待雇主接受之經濟負擔、企業存續之危害或
11 其他相類情形（最高法院112年度台抗字第437號裁定意旨參
12 照）。

13 2.經查，聲請人主張相對人資本額為29,722,532元（本院卷第
14 9頁），與經濟部商工登記公示資料查詢結果相符（本院卷
15 第63頁），顯見其資本額已逾千萬元。另依本院職權查得相
16 對人113年度稅務電子閘門財產所得調件明細表，其年度所
17 得總額亦逾百萬元（本院卷第95頁）。是以，相對人以每月
18 50,164元繼續僱用聲請人，並未造成不可期待之經濟負擔。

19 3.相對人另辯稱，聲請人持續違反人事管理措施，如繼續僱
20 用，將使其他員工喪失對公司處事公正之期待與信賴，並造
21 成內部紀律管理困難。惟於繼續僱用期間，相對人仍可依工
22 作規則或其他適法管理手段，指揮、監督聲請人提供勞務之
23 方式與情形；聲請人於此期間，亦負服從雇主權威並接受懲
24 戒或制裁之義務。是以，難認相對人繼續僱用聲請人即會受
25 有企業存續危害或相類情形。

26 4.相對人復辯稱，聲請人具有相當資力，足以維持生活。惟依
27 前述，勞工提起確認僱傭關係之訴，除為滿足生活急迫需求
28 外，亦在透過持續工作以維持職業技能與競爭力，並保障其
29 工作權及人格權。最高法院亦指明，不得僅因勞工具具有維持
30 生計之資力，即遽認無保全必要，故相對人此部分之辯，難
31 認有理。

01 (六)聲請人依勞動事件法第49條所為繼續僱用之聲請，於准許
02 範圍內，為有理由

- 03 1.衡酌相對人為具一定資本與營利能力之雇主，於本件定暫時
04 狀態處分期間，固因增加薪資支出並需調整人員配置及工作
05 事項，確有不便；然相較於聲請人未獲僱用所可能受之工作
06 權、人格權及經濟上不利益，聲請人因本件繼續僱用及給付
07 工資之定暫時狀態處分所欲防免之損害，顯已超過相對人所
08 受不利益，認有為定暫時狀態處分之必要。
- 09 2.又法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續
10 工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱
11 用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法
12 院就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院110年度台抗
13 字第793號裁定意旨參照）。
- 14 3.定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀民事
15 訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭執之法
16 律關係有定暫時狀態之必要者，其處分方法係由法院依職
17 權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘束，惟不可逾
18 越定暫時狀態所需要之程度（最高法院109年度台抗字第575
19 號裁定意旨參照）。
- 20 4.兩造就聲請人自114年4月起薪資已調整為50,164元，且於次
21 月1日領取上個月全月薪資等情，為不爭執（本院卷第319至
22 320頁）。是本院以此金額及給付期限，作為定暫時狀態處
23 分期間相對人依同一勞動條件或職能相當工作繼續僱用聲請
24 人之薪資內容，應屬適當。
- 25 5.聲請人主張，其於114年5月間經相對人終止僱用，惟至114
26 年7月22日始提起本件定暫時狀態處分聲請（本院卷第7
27 頁）。參酌最高法院111年度台抗字第870號裁定意旨，本院
28 認為，在命相對人繼續僱用聲請人之裁定確定前，尚難認聲
29 請人得實際提供勞務予相對人，並使相對人具備繼續僱用之
30 客觀可能性。是以，繼續僱用之期間，宜以本裁定確定翌日
31 起，至本案訴訟終結確定前為限。

01 6.繼續僱用期間之工作地點應由相對人指定。

02 (1)、依聘僱合約第2.1條第1項規定，聲請人受僱於相對人，擔
03 任全端網站工程師；又依同約第2.2條第4項載明：「辦公
04 地點由乙方（即聲請人）自行選擇，再報請甲方（即相對
05 人）同意。」（本院卷第243頁）。可認雙方基於聲請人
06 工作性質，就工作地點之決定，係採由勞工先行選擇，經
07 雇主同意之方式為之。

08 (2)、易言之，若聲請人所選工作地點因情事變更致雇主無法再
09 予同意，則實際工作地點應由雙方再行協商；倘工作地點
10 距勞工實際居住地過遠，參酌勞基法第10條之1之法理，
11 雇主仍應提供必要之協助。

12 (3)、聲請人雖自111年2月22日起即以遠端方式提供勞務（本院
13 卷第145頁），惟依相對人提出之出勤紀錄（本院卷第155
14 頁），聲請人於114年4月28日前已有超過3日之補卡情
15 事。相對人遂於同日以出勤改善通知函，命聲請人自即日
16 起至中正四路地址出勤，並遵守公司公告之出勤及打卡規
17 範；倘有超出補打卡上限之情形，應提出相關工作證明，
18 另有出勤改善通知函為證（本案訴訟影卷第33頁）。

19 (4)、於勞資間信賴基礎薄弱之情形下，若由法院裁定允許勞工
20 遠端辦公，將使雇主對勞工出勤及勞務提供之監督管理權
21 受過度限制，並逾越定暫時狀態處分所必要之範圍。為避
22 免兩造於繼續僱用期間因工作地點無法取得共識而致協商
23 破裂，本院認為聲請人於繼續僱用期間之工作地點，應由
24 相對人指定；惟參酌就業保險法第13條規定，如指定之工
25 作地點距聲請人實際居住地過遠，逾其日常居住地30公里
26 以上者，相對人仍應提供必要之協助。

27 (5)、又查，聲請人於111年4月簽署聘僱合約時所載地址雖位於
28 彰化縣（本院卷第253頁），惟其於受僱期間曾向相對人
29 確認通訊地址為藍昌路址，有對話截圖可稽（本院卷第23
30 3頁）。此外，聲請人於114年5月間曾自藍昌路址寄送物
31 件予相對人，並有托運單為憑（本院卷第233頁）；又聲

01 請人已指定本件訴訟文書送達地址為藍昌路址，並有電話
02 紀錄在卷可查（本院卷第175頁），綜上，應認聲請人目
03 前日常居住場所為藍昌路址。

04 (6)、復查本院職權依Google Map查詢結果（本院卷第389
05 頁），藍昌路址距中正四路址未達30公里。是以，如相對
06 人嗣後指定中正四路址為聲請人之工作地點，尚毋須提供
07 必要之協助，特此敘明。

08 四、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項，聲請命相對
09 人自本裁定確定翌日起至本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲
10 請人，並按月於次月1日給付50,164元，為有理由，應予准
11 許。本院並依職權，就繼續僱用期間之工作地點，命由相對
12 人指定。至聲請人逾前述範圍之聲請部分，則屬無據，應予
13 駁回。

14 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

15 勞動法庭 法官 葉晨暘

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 納裁判費新臺幣1,500元。

19 中 華 民 國 114 年 10 月 31 日

20 書記官 許雅惠