臺灣新北地方法院民事裁定

111年度勞全字第11號

聲　請　人　周信頡
代　理　人　王崇宇律師
相　對　人　山隆通運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　鄭人豪
訴訟代理人　林俊儀律師
　　徐明豪律師

上列當事人間請求假處分事件，本院裁定如下：

主　文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

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。第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。勞動事件法第49條第1、2、3項定有明文。次按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處

分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃民國（下同）109年1月1日施行之勞動事件法第49條第1項規定，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。此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，是依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。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」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。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以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。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定。

二、聲請意旨略以:其自111年10月25日起受雇於相對人擔任法務課長，月薪新台幣（下同）6萬元，試用期間3個月，試用期間屆滿後調整為6萬5000元，相對人突然於111年11月1日未經任何考評程序，未告知不適任之理由，未予原告答辯機會，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定將原告資遣，原告以存證信函要求被告復職，為被告拒絕，聲請人非顯無勝訴希望，且相對人財力雄厚，如暫時繼續僱用聲請人，不可能造成其經濟上負擔，亦不致於造成其經營存續之危害或相類情形，相對人暫時繼續雇用聲請人，並無重大困難，且聲請人育有一女，家無恆產，仰賴相對人核發之薪資，聲請法院定暫時狀態之僱傭關係、薪資給付之假處分，倘法院不予准許，將導致聲請人受有生計無以維持之損害，損害要難謂非重大，因相對人既僅為財產上之不利益，則聲

請人聲請本件定暫時狀態處分所欲避免之損害，顯然大於相對人因系爭處分所受之損害。又因聲請人依每月工資為其賴以維生之必要所得，聲請人請求相對人按月給付其按原僱傭契約所約定工資，爰依據民事訴訟法第538條第1項、第3項、勞動事件法第49條第1項、第3項之規定，請准聲請人免供擔保，裁定相對人應於確認僱傭關係等事件終結前，暫時回復聲請人為法務課長之僱用關係人，並按月給付聲請人6萬5000元。

三、相對人答辯意旨略以:聲請人上班時間不在辦公室坐位，對待同事態度不佳，上班時間睡覺，在職一周，僅有2日即111年10月28日、10月31日刷卡紀錄，未配合公司規範為出、退勤刷卡紀錄，故依據勞基法第11條第5款終止勞動契約，並無權利濫用，且相對人發現聲請人不能勝任工作後，已另行聘僱他人擔任法務課長職務，並無任何勞務需求，因兩造雇傭關係並未達於長期安定之狀況，不至於對聲請人生活狀況發生影響，自不應以其仰賴薪資收入作為其發生重大損害或急迫危險之事由，本案爭執之法律關係，並無防止發生重大損害或避免急迫之危險或其他相類似情形之必要，並聲明：聲請駁回。

四、經查：

(一)聲請人提起本案訴訟主張相對人違法終止契約，此為相對人所否認，而以上開情詞置辯，關於兩造間之僱傭關係是否存續，屬本案爭執事項，經本院調查證據後，本院認定聲請人於上班時間睡覺、未完成請假程序即擅自離開工作場所，事後亦未完成補假之程序，聲請人為法務課長，卻涉嫌強制猥褻犯行，目前尚在緩刑期間，已影響被告公司外部形象及內部女性員工之工作心情，相對人依據勞動基準法(以下簡稱勞基法)第11條第5款之規定終止勞動契約，自未違反解雇之最後手段性原則，並無權利濫用，應為有據，而為聲請人敗訴之判決，有本院111年度勞訴第236號判決可按。

(二)然其就雇主繼續僱用非顯有重大困難乙情，相對人已另行聘

用法務課長等情，為聲請人所不爭，從而，聲請人並未舉證相對人有再聘用法務課長之必要，聲請人並未釋明其對雇主客觀上有期待相對人繼續僱用聲請人之利益。況聲請人身為法務課長，卻有涉嫌強制猥褻犯行，復隱匿上開事實，果相對人繼續雇用聲請人，當嚴重影響相對人之外部形象及內部女性員工工作之心情，自有重大困難。

(三)聲請人僅謂遭解雇後，係仰賴薪資維生云云，並未提出任何資料以釋明之。再定暫付薪資之處分，係避免勞工因一時無法獲得薪資報酬，致勞工及賴勞工扶養之人之生活陷入困窘，而有遭受難以回復損害之虞，故審查本件定暫付薪資處分之必要性，應視聲請人是否因無此薪資所得，而無法維持基本生活或家計需要，致有蒙受無法回復損害之虞，並非使聲請人維持原有收入。依據本院依職權調閱聲請人之財產資料，聲請人於110年度所得為79萬餘元，有本院依職權調閱之稅務電子閘門財產所得調件明細表可按（置於卷外）。參以聲請人自102年5月7日起即開始工作，擔任多項職務，工作經歷豐富，曾就職於多家知名公司，聲請人於受雇於相對人之前，係於109年12月7日起111年6月15日係受雇於英屬開曼群島商納諾股份有限公司台灣公司 ，受雇期間長達1年6個月，於111年10月25日始受雇於相對人，中間待業期間約4個月，有聲請人之勞保投保紀錄可按（置於卷外）。況聲請人僅受雇於被告7日，足見，兩造間之雇傭關係並未達於長期安定之狀況，聲請人顯非僅仰賴相對人之薪資為其唯一收入，聲請人為法律研究所之高端法律專業人員，從其待業4個月之情形觀之，亦無發生不能維持生活之困境，足見，聲請人顯非以僅仰賴相對人之薪資收入作為其發生重大損害或急迫危險之事由，於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，亦難認聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，故聲請人就其「持續工作以維持生計之強烈需求」要件，亦未具體釋明，難認可採。末以，聲請人就定暫時狀態之處分之要件未予釋明，亦無從以

供擔保方式以代替其釋明之欠缺。

(四)聲請人因本件定暫時狀態假處分所生之損害，既僅為財產上之不利益，但相對人因聲請本件定暫時狀態處分所欲避免之損害即法務課長卻涉嫌觸法之外部形象受損及職場兩性平權之道德規範、內部女性員工惶惶不安之工作心情，顯然大於聲請人僅為財產上不利益之損害，從而，聲請人聲請相對人繼續僱用聲請人一節，未盡釋明之責，難認有理由。

五、綜上所述，聲請人聲請為定暫時狀態之處分，就定暫時狀態處分之要件尚有釋明未足之處，亦無法以供擔保代之，揆諸前揭說明，無以准許，應予駁回。

六、據上論結，本件聲請為無理由，依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後十日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新台幣一千元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　6　　日

書記官　王思穎