

臺灣新北地方法院民事裁定

111年度勞全字第13號

聲 請 人 張裕鑫
代 理 人 黃鈞淳律師
相 對 人 詠程有限公司

法定代理人 王運昌
代 理 人 楊政雄律師

上列當事人間聲請定暫時狀態假處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣壹仟元由聲請人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國108年9月4日起受僱於相對人，擔任送貨人員及顧問。詎料，相對人未事先告知聲請人將對其資遣及其資遣事由，即於111年11月22日向新北市政府勞工局為資遣通報，復於111年11月23日由總經理以口頭告知相對人要資遣聲請人，再於111年11月24日以LINE告知聲請人，相對人係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定為資遣通報，嗣於111年11月30日通知聲請人，改依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約。相對人未告知聲請人資遣事由，即恣意資遣聲請人，且變更資遣事由，終止與請人之勞動契約，有違誠信原則，應屬無效。

(二)又聲請人於任職相對人期間，相對人從未對聲請人之工作表現、能力等提出任何指正或質疑，且於聲請人執行貨運人員業務時，能有效率的將貨物送達，另於擔任顧問時，於遭資遣前尚經交辦訂定公司組織架構、部門編制、基本作業規範及保護員工不受霸凌等重要事項。故無論係貨運人員或顧問之工作，聲請人均無不能勝任之情形。況縱使聲請人有任何無法勝任現職工作之情形，仍應先對其施以教育訓練或以懲

戒等方式促其改進，惟相對人並未對聲請人進行任何工作改善之協助與輔導，亦未安排轉任其他職缺，且未對聲請人為任何懲戒之處分，即逕以聲請人對於所擔任之工作不能勝任為由，依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，已違反解僱最後手段性原則，亦屬無效。

(三)再者，相對人為專營進口家庭五金、百貨日用品之貿易商，物流運輸為業務運作重要之一環，因此貨運人員為相對人必要職務之一，聲請人為相對人之貨運人員，相對人繼續僱用聲請人反可維持公司正常運作。相對人近年業務並未變更，公司業務、收入平穩，甚至有所成長，110年度營業收入總額約新臺幣（下同）1,900多萬元，111年全年度營收應高於2,000多萬元，因此繼續僱用聲請人不僅無重大困難之情形，且以相對人之業務性質，繼續僱用聲請人反而對相對人有所助益。反觀，於相對人任職為聲請人之唯一工作，遭相對人違法解僱後，失去收入來源，生活開銷無以為繼，又須扶養母親，且為與相對人訴訟需耗費大量金錢、勞力、時間，具有經濟上之急迫危險性，足認聲請人有持續工作以維持生計之強烈需求，相較於相對人繼續僱用聲請人所花之成本，更有保護之必要。

(四)此外，聲請人受僱於相對人之每月薪資為4萬0,752元，每月提繳6%之退休金為2,520元，聲請人於相對人終止勞動契約時已表示將繼續提供勞務，卻遭相對人拒絕，則聲請人自得依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定暫時狀態假處分。為此，聲請人聲請相對人應自111年12月1日起至兩造間確認僱傭關係存在事件確定前，繼續以原職僱用聲請人，並按月於各該月次月5日前給付聲請人4萬0,752元，及按月提繳2,520元至聲請人設於勞動部勞工退休金準備專戶等語。

二、相對人則以：

(一)聲請人擔任相對人之駕駛工作，應負責按照公司排定之行程送貨，但自111年1月13日起，聲請人陸續發生與同事爭執、無法配合其他部門行程、超速違規、翻閱同事物品等影響工

01 作秩序之情形，詳細日期及情形詳如附表所示。聲請人既長
02 期有不能勝任工作之情形，歷經多次規勸均未改善，且聲請
03 人亦已自承其目前之精神狀況，已不適合再擔任駕駛之工
04 作，顯見聲請人對於所擔任之工作確實不能勝任，是相對人
05 依勞基法第11條第5款規定予以資遣，應屬合法有據。

06 (二)又聲請人擔任相對人送貨之駕駛工作，其應可於本段期間另
07 行尋求其他駕駛工作，因此本件應無有何防止其受重大損
08 害，或避免急迫危險之必要性，且聲請人於相對人給付資遣
09 費後，又將資遣費轉帳返還相對人，顯見聲請人之資力足以
10 維持其於本案訴訟進行期間之基本生活所需。另聲請人於下
11 班時間翻閱他人座位之物品、對他人座位拍照、不服工作安
12 排，與公司同事發生衝突，以及擔任駕駛時遭開立超速罰
13 單、於時速高達160公里自拍上傳到公司群組，於111年9月3
14 0日聲請人竟未將貨車停在停車場，而直接開入倉庫直到倉
15 管人員前才煞車，嗣後倒車，竟在駕駛座拍手，其行為已令
16 同事感到害怕不已等情事。又聲請人於111年10月12日在相
17 對人之工作群組，傳送其至新北市永和耕莘醫院就診之檢查
18 單，並告知主管其掛號陳光泰醫師之精神專科門診，據其告
19 知相對人總經理於宥茗，就診之陳醫師已告知其目前之精神
20 狀況，似已不適合再從事駕駛工作，以聲請人擔任駕駛之違
21 規紀錄，及對於超速上傳到相對人公司群組紀錄，倘因假處
22 分讓其回任駕駛繼續送貨，則可能因聲請人之工作態度而造
23 成相對人之損害及須依民法第188條規定負連帶賠償責任之
24 危險，故本件應無定暫時狀態之必要性等語。

25 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
26 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
27 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
28 第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通常
29 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
30 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
31 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼

01 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，
02 又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟
03 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
04 化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
05 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
06 照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動
07 事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且
08 雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。又所謂釋明，係
09 指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已
10 足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強
11 心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度
12 台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第6
13 49號裁定要旨參照）。

14 四、經查：

15 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

16 聲請人主張其原受僱於相對人，擔任送貨人員及顧問，相對
17 人未事先告知資遣事由，並於事後變更資遣事由，且亦違反
18 解僱最後手段性原則，相對人所為終止勞動契約並不合法，
19 聲請人亦已提起訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請
20 求相對人按月給付薪資、提繳勞工退休金（即本院111年度
21 勞專調字第121號請求確認僱傭關係存在等事件）等情，業據
22 其提出民事起訴狀、資遣員工通報名冊、LINE對話紀錄、離
23 職通知單等件影本在卷為證，並經本院依職權調取該訴訟卷
24 宗核閱無訛，堪認兩造間僱傭關係是否存在確有爭議，本院
25 審酌聲請人就兩造間爭執事項所提之前開訴訟非顯無勝訴之
26 望，應認聲請人就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性已為釋
27 明。

28 (二)關於相對人繼續僱用非顯有重大困難部分：

29 相對人主張聲請人於下班時間翻閱他人座位之物品、對他人
30 座位拍照、多次不服工作安排、與同事發生衝突、以及擔任
31 駕駛時遭開立超速罰單、於時速高達160公里自拍上傳到公

司群組，已不適合再擔任駕駛之工作，倘因假處分讓其回任駕駛繼續僱用，將造成相對人之損害等情，業據提出LINE通訊軟體對話紀錄及監視錄影影像光碟暨翻拍照片等件為證。按所謂「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（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。查依相對人所提出LINE通訊軟體對話紀錄，可知聲請人於111年1月4日有超速15公里行駛之違規紀錄；復依聲請人於111年3月18日在相對人工作群組所傳送自拍貨車儀表板、導航機照片，足認聲請人駕駛貨車行車速度達時速160公里以上，且已經相對人主管告知「車開慢點」，竟仍答稱「安啦，貨車最快，也只能開到160而已，哈哈」等語；又依聲請人於111年4月21日在相對人工作群組所傳送自拍貨車儀表板照片，足認聲請人駕駛貨車行車速度再次達時速160公里以上。綜上，顯見聲請人時有駕車超速行為，且動輒時速高達160公里以上，衡諸聲請人對超速之輕忽態度，對於用路人之安全自己造成極大之威脅。另依相對人所提出之監視錄影影像暨翻拍照片，足認聲請人於111年9月30日確有逕將貨車駛入倉庫直至倉管人員前始煞停，並於倒車停下後拍手之行為，堪認聲請人有危險駕駛行為，並已對同事人身安全產生威脅。是依相對人所為釋明，足認確實無法完全排除聲請人駕車安全之疑慮，倘發生車禍事故，定將造成被害人重大傷亡及相對人車輛嚴重損壞，相對人亦無法解免應負之僱用人連帶損害賠償責任所可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔，則基於用路人安全考量及相對人公司之社會責任，其主張繼續以原職僱用聲請人顯有重大困難等情，尚非無據。又本院既經認定相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，是相對人主張之其餘事由，即無再予審究之必要，附此敘明。從而，聲請人請求相對人應自111年12月1日起至兩造間確認僱傭關係存在事件確定前，繼續以原職僱用聲請人，並按月於各該月次月5日前給付聲請人薪資4萬0,752元，為

01 無理由，不應准許。另聲請人請求相對人按月提繳勞工退休
02 金部分，因勞動事件法第49條第1項所定之處分為繼續僱用
03 及給付薪資，並未包括退休金之提撥。況勞工退休金之提撥
04 係為保障其退休生活，對勞工因訴訟期間生計維持之急迫
05 性，自難認有定暫時狀態之保全必要，故聲請人此部分之聲
06 請，亦屬無據，不應准許。

07 五、綜上所述，聲請人固已釋明其所提本案訴訟非無勝訴之望，
08 然相對人繼續僱用聲請人並非顯無重大困難，則聲請人依勞
09 動事件法第49條第1項，聲請於本案訴訟判決確定前，相對
10 人應自111年12月1日起，繼續以原職僱用聲請人，並按月於
11 各該月次月5日前給付聲請人薪資4萬0,752元，及按月提繳
12 2,520元至聲請人設於勞動部勞工退休金專戶，尚無從准
13 許，本件聲請為無理由，應予駁回。

14 六、爰依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

15 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日
16 勞動法庭 法 官 王士珮

17 以上正本證明與原本無異

18 如對本裁定抗告，應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納
19 抗告費新臺幣1,000元。

20 中 華 民 國 112 年 1 月 16 日
21 書記官 李依芳