

臺灣新北地方法院民事裁定

111年度勞全字第7號

聲 請 人 吳岱樺

相 對 人 祐新運動文化事業有限公司

法定代理人 何佳絹

上列當事人間定暫時狀態假處分事件，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」，勞動事件法第49條第1項定有明文。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。而民事訴訟法第538條第1項也規定：「於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態之處分。」

二、本件聲請意旨略以：

聲請人於民國(下同)110年10月20日起任職於相對人，擔任企劃部主任，工作內容為「籌備活動流程規劃、安排與執行、接洽廠商業務及合作事項、擬定球隊相關規定、辦理並執行球隊活動、球隊場地及活動場地實際勘查、協助行政資料彙整及招生事宜、製作球員卡及公司識別卡、管理集點卡和商品、現金抵用券管理以及發行」等相關事項，工作時間為上午10時至晚間7時。在薪資方面，相對人之前以聲請人無任何相關同業之工作經驗，誑騙聲請人在職初期只能給付每月新臺幣(下同)12,000元，111年1月份開始會再調升薪資，等到有一定工作經驗會調升薪資至月薪3萬元以上，相對人給付薪資明顯低於法定之基本工資，惟聲請人先求有一

01 個穩定工作，加上相對人稱會讓聲請人在工作中汲取經驗，
02 且日後會調薪到每月工資3萬元以上的誘因，聲請人始勉為
03 接受而任職。然而實際給薪狀況卻是在110年10月20至10月3
04 1日計12天到職工作，相對人並未給付當月薪資；110年11月
05 至12月間之月薪每月給付僅12,000元，111年1月份起至3月
06 份止每月亦僅給付薪資15,000元，均遠低於各該年度勞動部
07 公告之基本工資，至於111年4月份起至111年5月10日相對人
08 違法解僱聲請人之日止積欠薪資未給付。聲請人姑念相對人
09 經營公司不易，故遲未主張法律上權益。不料於111年5月10
10 日晚間，相對人法定代理人何佳絹在辦公室內向聲請人稱
11 「妳做到今日就好，明日不用再來上班」，並要求聲請人交
12 還公司大門進出鑰匙，聲請人詢問解雇原因？相對人法定代
13 理人不理會，並強勢要辭退聲請人工作不可，也未說明聲請
14 人何以不適任卻仍要求聲請人離職。然聲請人既願持續提供
15 勞務，而相對人卻拒絕受領聲請人勞務之提供，則聲請人無
16 再有給付勞務之義務，仍得主張僱傭契約關係存在，故聲請
17 本件假處分，並聲明：相對人應於本院111年度勞訴字第132
18 號民事判決確定前准予聲請人回復原職，且相對人並應於前
19 開回復任職期間須按月於每次月10日以前給付聲請人25,250
20 元，另須按月於每月30日前提撥1,515元至原告設於勞動部
21 勞工保險局之勞工退休金專戶。

22 三、經查：

23 (一)聲請人本件聲請為請求相對人繼續僱用及給付工資之定暫時
24 狀態處分，依照前述勞動事件法第49條第1項規定，必須符
25 合「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」、「法院認勞工有勝
26 訴之望」、及「雇主繼續僱用非顯有重大困難」三項要件，
27 才能准許。

28 (二)經調閱本案訴訟即本院111年度勞訴字第132號卷宗結果，

29 1. 聲請人雖主張於110年10月20日開始任職於相對人，擔任相
30 對人之企劃部主任一職，為一般正職工作，工作內容為「籌
31 備活動流程規劃、安排與執行....」等相關事項，工作時間

01 為上午10時至晚間7時，雙方約定初期只能給付每月12,000
02 元，111年1月份開始會再調升薪資，等到有一定工作經驗會
03 調升薪資至月薪3萬元以上等情，但此經相對人否認，且聲
04 請人也無法提出勞動契約書、Line對話資料或其他證據以證
05 明雙方確有成立勞動契約（僱傭關係）之「合意」，顯無從
06 認定雙方有於110年10月20日成立勞動契約（僱傭關係）之
07 事實存在。

08 2. 聲請人並無任何運動產業背景，也無相關企劃經驗，則相對
09 人抗辯自無可能於110年10月20日僱用聲請人擔任企劃部主
10 任一職，應屬可信。而且，聲請人曾向新北市政府勞工局陳
11 情相對人涉嫌違法勞動法令，依新北市政府勞工局的陳情案
12 件回復表函覆說明一記載：「本局所屬勞動檢查處於111年6
13 月27日及7月1日對該公司實施勞動檢查，該公司負責人表示
14 先前與您係情侶關係，您平常會接送負責人去工作，但該公
15 司並未僱用您提供勞務，對您亦無指揮監督或管理您出勤情
16 形，難認您與該公司間為勞雇關係」、「再者，該公司表示
17 於110年12月至111年4月期間給付您之『薪資』（110年給付
18 新台幣1萬2千元；111年給付新台幣1萬5千元），係為配合
19 申請青年創業貸款的人力支出核銷項目，亦屬補貼您車馬
20 費，並非給付您的勞務報酬。」等語（見該案卷一第117
21 頁）。則雙方是否有僱傭關係存在，實有疑問。

22 3. 聲請人雖主張於110年10月20日開始擔任相對人公司企劃部
23 主任一職，工作時間為上午10時至晚間7時等情，惟自認任
24 職期間也兼職下列工作（見該案卷一第111-112頁）：(1)人
25 力派遣公司（萬事達開發有限公司），期間110/09/23-110/
26 10/23、110/11/01-110/11/02、110/12/27-111/01/15，被
27 派至要派單位台灣表面黏著科技股份有限公司，擔任「作業
28 員」，工作時間為晚間20時起至凌晨4時30分止（原則
29 上）。(2)得來速人力銀行，被派至要派單位「MOMO林口倉」
30 （期間110/11/03-110/11/05），工作時間為凌晨0時起至上
31 午8時止，擔任「理貨員」。(3)人力派遣公司（三盈科技有

限公司），被派至要派單位「廣達電腦股份有限公司」，期間為110/11/23-110/11/27，工作時間為凌晨0時起至上午8時止，擔任「作業員」。另復被派遣至要派單位「白金科技股份有限公司」，期間為110/12/09-110/12/10，工作時間為晚間20時起至翌日上午8時，擔任「技術員」。(4)人力派遣公司（繹騰人力資源有限公司），被派遣至海盜船科技股份有限公司，期間為111/04/18-111/04/23，工作時間為凌晨0時起至上午8時止，擔任「包裝員」。如聲請人所稱其自110年10月20日起即擔任相對人公司企劃主任一職、每日上班9小時一節屬實，應無可能於110年10月20-23日（共4日）、11月1-2日、3-5日、23-27日（共10日）、12月9-10日、27-31日（共7日）、111年1月1-15日（共15日）、4月18-23日（共5日）多次連續兼職數日，其中111年1月份兼職期間還長達15日，且部分兼職還須經過面試程序（見本院卷一第377頁），而兼職實際工作時間或從凌晨0時起至上午8時止、或從晚間8時起至翌日上午8時止，並需從事技術員、理貨員、包裝員等需持續性勞力付出的工作，聲請人又如何能於連續工作8小時或12小時後，不眠不休再從上午10時至晚間7時於相對人公司從事企劃主任之工作？

4. 上述案件經本院審理後，以判決駁回聲請人請求確認僱傭關係存在之訴，故本件聲請即不符合依勞動事件法第49條第1項定暫時狀態假處分之要件「法院認勞工有勝訴之望」，故本件聲請，無法准許。

(三)又債權人聲請定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條之4準用同法第533條、第526條規定，應就其請求及定暫時狀態處分之原因加以釋明，兩者缺一不可，且須債權人已為前項釋明，而其釋明仍有不足，法院始得命供相當擔保後為定暫時狀態處分。又所謂定暫時狀態之必要，即保全必要性，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言（最高法院97年度台抗字第419號裁定、101年度台抗字第497號裁定意旨參照）。本

01 件中，聲請人主張於離職後，相對人仍陸續在人力銀行刊登
02 招募應聘員工之廣告，111年11月12日仍在臉書粉專上有開
03 課招生，並無相對人所稱業務暫停之情形，並提出招募員
04 工、開課招生資料為證，顯然就定暫時狀態處分之原因，並
05 未加以釋明。從而，聲請人既未釋明其有何急迫之危險或須
06 防止之重大損害，而有請求相對人為繼續僱用及給付工資之
07 必要性，其所為聲請，即於法不合。

08 四、綜上所述，聲請人聲請為定暫時狀態之處分，不符合法律規
09 定，依照前述說明，無法准許，應予駁回。

10 五、依民事訴訟法第95條、第78條裁定如主文。

11 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
12 勞動法庭 法 官 劉以全

13 以上正本證明與原本無異

14 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗
15 告費新臺幣1,000元整。

16 中 華 民 國 112 年 1 月 11 日
17 書記官 許慧禎