

臺灣新北地方法院民事裁定

112年度勞全字第10號

聲 請 人

即 債 權 人 徐偉倫

代 理 人 林家慶律師（法律扶助）

相 對 人

即 債 務 人 億萊富國際股份有限公司

法定代理人 吳承洋

上列當事人間因請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間本院一一二年度勞訴字第一一九號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人為機構工程師，並按月於次月五日給付聲請人新臺幣伍萬貳仟元。

聲請費用由相對人負擔。

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，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（下稱勞事法）第49條第1項定有明文。參酌其立法理由：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，宜依保全程序為暫時權利保護，爰設第一項規定。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。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）。勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞事法第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。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

二、聲請意旨略以：伊自民國109年2月3日起受僱於相對人公司，擔任研發中心機構工程師，每月薪資為新臺幣（下同）52,000元，伊於111年1月5日上班途中發生車禍之職業災害，休養期間遭相對人口頭施壓要求應回復上班，相對人多次否准伊基於復健需求提出之申請，嗣後竟於112年1月30日以伊考績不如預期及無法勝任工作為由，於會議上告知伊遭資遣，伊當場表示資遣不合法，並拒絕辦理離職手續，相對人復於112年1月31日以存證信函向伊表示撤回資遣預告，並違法要求伊（伊誤繕為相對人）自112年2月起至碩豐法律事務所報到。兩造於112年2月14日曾至新北市政府勞工局進行勞資爭議調解，調解委員並當場表示由相對人委託之律師事務所代行雇主職務有違法疑慮，故伊於隔日即112年2月15日前往相對人公司提供勞務，惟門禁卡已經相對人取消權限，相對人之資部門亦出面表示拒絕伊進入公司。伊自112年2月1日起即因相對人違法解雇頓失經濟來源，迄今已逾6個月無收入，嚴重影響伊生計，確有受重大且急迫之損害，有為暫時處分之急迫及必要，反觀相對人財力雄厚，繼續僱用伊並給付工資顯無重大困難，且相對人先前係違法解雇之事證充分，伊於本案顯有勝訴之望，爰依民事訴訟法第538條第1

01 項、勞動事件法第49條第1項規定，請鈞院准予於本案訴訟
02 撤回、和（調）解成立或裁判確定前，兩造間之僱傭關係暫
03 時存在，伊得繼續於相對人公司任職，並從事與原本職務內
04 容及待遇相同之工作等語。

05 三、經查：

06 (一)聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明：

07 1.請人主張其原受僱於相對人，並於111年1月5日上班途中發
08 生車禍之職業災害。豈料，相對人於112年1月30日以聲請人
09 考績不如預期及無法勝任工作為由資遣聲請人後，又於112
10 年1月31日以存證信函向聲請人表示撤回資遣預告，並違法
11 要求聲請人自112年2月起至碩豐法律事務所報到，聲請人於
12 聲請調解之翌日即112年2月15日前往相對人公司提供勞務，
13 遭將相對人拒絕，惟聲請人認相對人終止勞動契約不合法，
14 已訴請確認僱傭關係存在等訴訟（本院112年度勞訴字第119
15 號）等情，業據其提出僱傭契約書、存證信函、新北市政府
16 112年2月14日勞資爭議調解紀錄、相對人之公司基本資料為
17 證（見本院卷第15-28、49-50頁），復經本院依職權調閱本
18 院112年度勞訴字第119號民事卷宗查明屬實，堪認聲請人就
19 本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

20 2.相對人雖辯稱，伊並未於112年1月30日解僱聲請人，伊於11
21 2年7月12日依勞動基準法第12條第1項第4款、第6款對聲請
22 人終止勞動契約云云。惟查，定暫時狀態處分僅為保全強制
23 執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否符合勞事法
24 第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院
25 即得為准許定暫時狀態處分之裁定。至於相對人主張之實體
26 上理由是否正當，乃屬本案訴訟問題，非本件定暫時狀態處
27 分所須審究。相對人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須
28 經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。
29 故抗告人此部分所辯，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭
30 關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程
31 序所得審究。

01 (二)相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

02 1.聲請人主張，其自112年2月1日起即因相對人違法解雇頓失
03 經濟來源，迄今已逾6個月無收入，嚴重影響其生計，確有
04 受重大且急迫之損害，有為暫時處分之急迫及必要，反觀相
05 對人財力雄厚，繼續僱用聲請人並給付工資顯無重大困難，
06 等情，業據提出相對人之公司基本資料為證（見本院卷第49
07 -50頁），可知相對人實收資本額高達7,500萬元，屬具相當
08 規模之公司，又聲請人受僱於相對人已近3年，而其遭解僱
09 前原係擔任研發中心機構工程師一職，可認其具相當之能力
10 與專業，其所為勞務提供對相對人公司之營運而言，非屬無
11 益，則如令相對人於本案訴訟確定前先繼續僱用聲請人，對
12 相對人之營運或經濟負擔應不致有何明顯不利情事，或對相
13 對人公司之存續致生影響。如此，又可使聲請人原先之家庭
14 生計維護，不致因頓失依靠而生重大影響。再者，相對人縱
15 然因本件定暫時狀態處分，有暫時給付薪資支出、人員配置
16 及工作事項調整等不便，然此相較聲請人因失去工作將可能
17 造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別。另參勞事法
18 第49條第3項本文規定：「法院因勞工受本案敗訴判決確定
19 而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在
20 撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附
21 加自受領時起之利息。」，則聲請人嗣後本案訴訟倘敗訴確
22 定，其原則尚須返還定暫時狀態處分範圍內所受領之工資。
23 由此堪認聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難乙
24 節，亦已為相當之釋明。

25 2.至相對人雖辯稱聲請人之原職位已因相對人訂單變化及人員
26 配置等而縮編裁撤(即業務性質變更，有減少勞工之必要)，
27 故無法繼續僱用聲請人，如令相對人繼續僱用，聲請人仍應
28 進行績效改進計劃，且依績效改進計劃可能調職或調整薪
29 資，甚至有聲請人對於所擔任之工作確不能勝任之情，與勞
30 事法第49條規定不符云云。惟查，相對人就其所稱有發生業
31 務性質變更一事，均未見其提出證據以為釋明，又承前所

01 述，本件係屬勞事法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資
02 之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有
03 勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，民
04 事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已
05 非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件。本件
06 定暫時狀態處分聲請人就此要件已盡釋明之責，業經本院認
07 定說明如前，是相對人此部分之抗辯，難認可採。本件聲請
08 人聲請定暫時狀態之假處分，請求相對人於本案訴訟終結確
09 定前，應繼續僱用聲請人為機構工程師，並按月於次月5日
10 給付聲請人52,000元，即屬有據，應予准許。

11 四、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

12 中 華 民 國 112 年 9 月 23 日
13 勞動法庭 法 官 楊千儀

14 正本係照原本作成。

15 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
16 應繳納抗告裁判費新臺幣1,000元。

17 中 華 民 國 112 年 9 月 23 日
18 書記官 劉雅文