

臺灣新北地方法院民事裁定

113年度勞全字第13號

聲 請 人 羅麗鳳

相 對 人 上博科技股份有限公司

法定代理人 謝尚亨

代 理 人 江孟貞律師

謝存恩律師

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

相對人於兩造間本院一一三年度勞訴字第二七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，並按月於翌月八日前給付聲請人新臺幣伍萬參仟玖佰元。

聲請程序費用新臺幣壹仟元由相對人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：緣聲請人自民國105年5月3日起受僱相對人擔任財會人員，離職前約定月薪為新臺幣（下同）5萬3,900元。詎相對人於112年8月17日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，惟因相對人並未舉證聲請人有何不適任情形，僅係因公司租賃車輛無法向保險公司申請理賠，即率以：「這種事情還要來問，還要我處理，那我養秘書養這些周邊的人幹什麼？報不了險，那我出錢…AMAMDA（即聲請人）什麼事都處理不了，今天下班前請找人事要離職單」為由，將聲請人資遣，然公司租賃車輛是否能理賠，本需經由保險公司審查、核可，並非聲請人一人之力所能決定，況聲請人係為財務人員，申請保險理賠本非聲請人之職務範圍，是相對人據此指責聲請人辦事不力、無法勝任工作，恣意將聲請人資遣之行為，明顯違反比例原則及解僱最後手段性原則，聲請人並已提起確認僱傭關係存在訴訟，現由鈞院以113年度勞訴字第27號確認僱傭關

01 係存在等事件（下稱本案訴訟事件）審理在案，且依相關事
02 證觀之，聲請人就本案訴訟事件應顯有勝訴之望。又相對人
03 係為知名國際大企業，財力雄厚，資本額6億元，實收資本
04 額3,995萬元，在職員工人數眾多，繼續僱用聲請人客觀上
05 亦非顯有重大困難，反觀聲請人於勞動契約終止後並無收
06 入，實已困頓、捉襟見肘，倘不即時回復原職，經濟恐無以
07 為繼，陷入窘境，為保障聲請人之工作權、人格權等，爰依
08 勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人於兩造間之本案
09 訴訟事件判決確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於翌月8
10 日（發薪日）給付聲請人5萬3,900元等語。

11 二、相對人則以：

12 (一)聲請人對本案訴訟顯非有勝訴之望：

13 聲請人係於112年8月17日以電子郵件主動向相對人法定代理
14 人明確表示：「我願意依您的指示被資遣…離職後我就不再
15 來交接了，請您知悉…」等語，嗣經聲請人與人資單位人員
16 討論、協商後，由聲請人於同日填寫離職申請書，並由人資
17 人員製作資遣通知書予聲請人參閱，聲請人於其上加註「\$2
18 34,915本人同意另依勞動契約全年保障14個月2個月年終獎
19 金應計算且支付尚未加入」等文字後簽名確認，並經相對人
20 資深人資專員代表簽字，表示相對人承諾該離職條件，顯見
21 兩造就合意資遣必要之點之意思表示均已合致。聲請人隨即
22 繼續填寫離（調）職會簽表、交接工作事項及離職暨交接程
23 序、離職人員保密確認聲明書等離職文件後完成交接，堪認
24 兩造係合意終止勞動契約，此由兩造於112年9月14日進行勞
25 資爭議調解時，聲請人亦僅係依資遣協議向相對人請求尚未
26 給付之2個月年終獎金10萬7,800元，益徵兩造間確有合意資
27 遣之協議。是本件既未經任何法院為聲請人勝訴之判決，且
28 兩造間之勞動契約亦經合法、合意終止，故亦無勞動契約之
29 終止明顯違法之情事存在，堪認聲請人就本案訴訟事件應顯
30 無勝訴之望。

31 (二)相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，且聲請人亦無持續工

01 作以維持生計之強烈需求：

02 1.聲請人前因細故即與採購部門人員發生嚴重爭執，並以如
03 「你的邏輯有問題吔，到底有沒有經驗啊」等激進言語刺激
04 採購部門之同仁，並對於相對人急需將含有電池之「讀棒」
05 產品出貨，而需財會部門協助安排出貨、通關等事再三退
06 件，而非與同仁溝通並提出解決方案，凡此均已嚴重影響相
07 對人各部門之和諧秩序，故如強令相對人繼續僱用聲請人，
08 而使聲請人復職，則仍將引起部門間之對立，並使約定貨物
09 之出貨、通關等事宜窒礙難行，將對相對人整體工作秩序、
10 員工之向心力與認同感造成不良之影響，亦可能影響與相對
11 人合作之廠商繼續與相對人合作之意願，因此命相對人繼續
12 僱用聲請人將造成人事成本之浪費，毫無達成勞動契約經濟
13 效益之可能性，足認相對人繼續僱用聲請人顯有重大之困
14 難。

15 2.又相對人合意資遣聲請人後，已依法給付資遣費及預告期間
16 之工資予聲請人，加之聲請人得依就業服務法規定申請失業
17 給付，應無財務困窘之虞。況聲請人並未釋明其有持續工作
18 以維持生計之強烈需求，且亦未說明其迄今是否至他處任職
19 而領有工資，以及其薪資收入是否為家庭主要或唯一收入來
20 源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況
21 等，即命相對人繼續僱用，亦難認有據。

22 (三)再者，聲請人僅因細故即以激進言語中傷其他部門之同仁，
23 且於遇到問題時亦非先就解決方案進行思考，而係不斷將案
24 件退回，致公司事務窒礙難行。如今相對人繼續僱用聲請
25 人，相對人必然需耗費額外管理成本監督聲請人之工作表現
26 不致損害相對人部門之和諧秩序，進而造成業務流失，兩造
27 間信賴關係早已蕩然無存而無法修復，難保聲請人不會為不
28 利相對人之舉措，且亦難期待相對人繼續信任聲請人而委以
29 勞務，故強令相對人繼續僱用聲請人將對相對人之人事管
30 理、企業經營之自主權等造成莫大之侵害，而難以彌補，故
31 倘鈞院認應准許本件定暫時狀態處分之聲請而命相對人繼續

僱用聲請人，相對人亦願依民事訴訟法第538條之4準用同法第536條之規定，供擔保請准宣告免為定暫時狀態處分等語置辯。

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，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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。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。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）。

四、經查：

（一）關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其自105年5月3日受僱於相對人擔任財會人員，離職前之月薪為5萬3,900元，詎相對人以非其職務範圍之申請保險理賠事項，於112年8月17日依勞基法第11條第5款規

01 定終止兩造間之勞動契約，其已提起確認僱傭關係存在等訴
02 訟等情，業據其提出資遣電子郵件、車輛租賃查詢資料等件
03 為證。而觀諸上開電子郵件，聲請人係於112年8月17日上午
04 11時29分接獲保險公司不予理賠之回覆後，旋即於同日上午
05 11時40分告知相對人法定代理人，相對人法定代理人復於同
06 日下午1時45分即以聲請人無法處理理賠事宜，要求聲請人
07 「今天下班前找人事要離職單」等情，顯見相對人僅以聲請
08 人無法處理保險理賠事宜，即逕以無法勝任工作為由資遣聲
09 請人，難認符合解僱最後手段性原則，足以使本院相信就相
10 對人於112年8月17日以勞基法第11條第5款規定終止勞動契
11 約之合法性確存有疑義，尚待本案訴訟調查辯論後，始能知
12 悉勝負之結果，依上開說明，堪認聲請人就本案訴訟事件有
13 勝訴之望已為釋明。至於相對人雖抗辯聲請人係於112年8月
14 17日以電子郵件主動向相對人明確表示接受被資遣，且於同
15 日填寫離職申請書及相關離職文件並完成交接，顯見兩造間
16 之勞動契約係經合意終止，並無違法之情事等語，惟相對人
17 此部分所辯，核屬本案訴訟事件實體上認定兩造間僱傭關係
18 是否已經合法終止等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保
19 全程序所得審究，自不影響本院關於聲請人就本案訴訟事件
20 有勝訴之望已否釋明之判斷。

21 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

22 聲請人主張相對人為知名國際大企業，財力雄厚，資本額6
23 億元，實收資本額3,995萬元，在職員工人數眾多，繼續僱
24 用聲請人客觀上非顯有重大困難等情，此有公司基本資料可
25 佐，可知相對人係屬相當規模之公司，而聲請人所請求按月
26 給付之工資為5萬3,900元，則以相對人之財力相較於繼續僱
27 用聲請人之支出，並未造成不可期待相對人接受之經濟上負
28 擔或危害相對人企業之存續。至於相對人辯稱倘強令繼續僱
29 用聲請人，將引起部門間之對立，並使約定貨物之出貨、通
30 關等事宜窒礙難行，將對相對人整體工作秩序、員工之向心
31 力與認同感造成不良之影響，亦可能影響與相對人合作之廠

01 商繼續與相對人合作之意願等語，惟縱繼續僱用聲請人或將
02 影響部門和諧、工作秩序及廠商合作意願等，然非不能透過
03 調整部門及工作項目等手段加以防免，此為相對人事務管理
04 事宜，尚難據此逕認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，
05 故相對人此部分抗辯，並無理由。

06 (三)聲請人既已釋明其就本案訴訟事件有勝訴之望及相對人繼續
07 僱用非顯有重大困難，則聲請人依勞動事件法第49條第1項
08 規定，聲請相對人於本案訴訟事件判決確定前，繼續僱用聲
09 請人及給付工資，尚屬有據。

10 (四)至相對人雖請求准予反擔保後，免為或撤銷定暫時狀態處
11 分。但勞動事件法第49條之規範目的既寓有使勞工繼續工作
12 以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保
13 護，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反擔保
14 後免為或撤銷該處分之餘地，從而相對人此部分請求，核非
15 有據，附此敘明。

16 五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項請求定暫時狀
17 態處分，求為命相對人於本案訴訟事件終結確定前繼續僱用
18 聲請人，並按月給付工資，核屬有據，應予准許。且本件定
19 暫時狀態處分尚無命聲請人供擔保之必要，爰依同條第3項
20 規定准為免供擔保之處分。

21 六、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

22 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日

23 勞動法庭 法 官 王士珮

24 以上正本證明與原本無異。

25 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
26 抗告費新臺幣1,000元。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日

28 書記官 李依芳