

臺灣新北地方法院民事裁定

113年度勞全字第17號

聲 請 人 鄭惟

相 對 人 綠點高新科技股份有限公司捷普設計服務分公司

法定代理人 毛清龍

代 理 人 余天琦律師

吳珮珊律師

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參仟元由相對人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：緣聲請人自民國112年7月3日起受僱相對人擔任財務助理，每月薪資為新臺幣（下同）4萬6,000元，惟相對人竟透過違法轉掛方式，以聲請人係經派遣公司即第3人就業情報資訊股份有限公司新竹分公司（下稱就業情資公司）派遣至要派單位即相對人工作，嗣聲請人於112年9月28日以書面向相對人提出訂定勞動契約之意思表示，經相對人以無職缺為由而協商不成立，復於113年6月27日以聲請人違反勞動基準法（下稱勞基法）規定終止兩造間之勞動契約，而因相對人前揭惡意轉掛方式及終止勞動契約之行為，已違反勞基法第17條之1第1、4、5項規定，聲請人亦已提起訴訟，經鈞院以113年度重勞訴字第17號確認僱傭關係存在等事件（下稱系爭本案訴訟）受理在案，況相對人實收資本額高達300多億元，且現仍在104人力銀行就數十項職務有徵才需求，繼續僱用聲請人非有重大困難，聲請人僅為一般勞工，有持續工作以維持生計需求，爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並回復聲請人擔任相對人財務助理職務，及按月於每月10日給付聲請人4萬6,000元等語。

01 二、相對人則以：

02 (一)相對人會計陳淑貞於000年0月間因工傷經診斷受有左側脛骨
03 骨折之傷勢，根據醫院之診斷，約需花費1年時間始可完全
04 回復至受傷前之工作狀態，相對人考量陳淑貞在傷勢未癒、
05 頻繁請假回診或休養之情形下，勢必影響其工作量，為填補
06 此一暫時性之人力短缺，相對人於112年5月23日在104人力
07 銀行網站刊登「Finance Assistant財務助理 (Contracto
08 r) 約聘」職缺（下稱系爭職缺），以分擔陳淑貞於未來1年
09 醫療及復健期間之工作。嗣聲請人於112年5月30日投遞履歷
10 應聘系爭職缺，由於系爭職缺需要財會專業，工作內容包含
11 記帳、會計等事務，相對人考量聲請人履歷中載有「資誠聯
12 合會計師事務所 Associate 2017/07~2019/08（2年2個
13 月）」之工作經歷，且於面試過程中，聲請人無論在自我介
14 紹學經歷、或被詢問先前於資誠聯合會計事務所（下稱資誠
15 事務所）負責職務時，皆未向相對人說明其實際任職期間與
16 履歷資訊有所出入，致相對人認為聲請人此一工作經歷符合
17 其臨時人力需求，從而決定聘用聲請人，且於面試過程中，
18 聲請人詢問系爭職缺所稱「約聘」之期間為何時，相對人亦
19 明確告知系爭職缺為短期之職缺需求，預估期間為6個月至1
20 年，最長不超過1年，如聲請人有其他職涯規劃而認系爭職
21 缺聘期過短，亦可再三考量，聲請人當場即表示理解與同
22 意。然相對人考量其員額編制之限制，致系爭職缺無從以相
23 對人名義進行聘用，故而轉介聲請人由就業情資公司聘僱，
24 再由就業情資公司派遣聲請人至相對人工作，派遣期間設為
25 1年即自112年7月3日起至113年7月2日止，以符合陳淑貞所
26 需1年之醫療及復健療程。

27 (二)又聲請人自112年7月3日起受僱於就業情資公司，並以派遣
28 員工身分至相對人工作，就職近3個月後，因聲請人工作表
29 現嚴重不符相對人之標準，相對人因此與聲請人討論工作改
30 善之問題，聲請人竟反以就業情資公司成立勞動契約前相對
31 人曾經面試聲請人之情，突於112年9月28日向相對人主張其

01 欲依勞基法第17條之1規定提出「訂定勞動契約」之意思表
02 示，相對人旋即於112年10月3日安排約談聲請人，兩造溝通
03 過程中，相對人明確表示按公司目前人員安排，並無正職職
04 缺可直接聘僱聲請人，故當初始於104人力銀行網站以「約
05 聘」方式招募員工，聲請人當場即表示無異議，並且願於目
06 前派遣期限屆滿後離職，且聲請人於溝通後，對於其係以派
07 遣員工身分繼續在相對人任職，以及薪資、勞健保、勞退金
08 等均係由派遣公司負擔，亦未再提出異議，相對人乃認為聲
09 請人業已撤回其主張勞基法第17條之1之意思表示。詎料，
10 相對人於113年5月15日收受新北市政府勞動檢查處來函，通
11 知將於113年5月23日對相對人進行勞動檢查，並要求相對人
12 提供聲請人之面試通知、人事資料等，顯與兩造間是否存在
13 勞動關係之釐清有關，相對人為免兩造間之關係懸而未決，
14 乃向新北市政府申請勞資爭議調解，然因聲請人未出席而致
15 調解不成立。

16 (三)另縱使兩造間依勞基法第17條之1成立勞動契約，惟聲請人
17 於應聘時早已明確知悉其擔任之工作為1年期之勞動契約，
18 故兩造間應成立定期勞動契約，並於113年7月2日屆滿。且
19 相對人亦於113年6月17日接獲匿名檢舉，得知聲請人並未如
20 其履歷所載，於資誠事務所工作長達2年2個月，實際上遠少
21 於該期間，故聲請人於應聘時針對與聘僱有關之重要訊息，
22 向相對人為虛偽之陳述，致使相對人誤信該訊息而決定聘
23 用。據此，相對人於113年6月27日以書面通知聲請人，兩造
24 間為期1年之定期勞動契約應於113年7月2日屆滿而告終止，
25 且因聲請人於面試時就聘僱有關之重要訊息為虛偽陳述，相
26 對人因此併依勞基法第12條第1項第1款事由終止兩造間之勞
27 動契約。

28 (四)聲請人對本案訴訟顯非有勝訴之望：

29 1.聲請人於112年7月3日起，以派遣員工身分至相對人任職，
30 其派任單已載明派任期間為1年，即112年7月3日起至113年7
31 月2日止。相對人於112年6月15日確實曾進行聲請人之工作

01 面試，復經聲請人於112年9月28日（即提供勞務之日起90日
02 內）向相對人依勞基法第17條之1提出訂定勞動契約之意思
03 表示，相對人並於112年10月3日進行約談，約談過程中，聲
04 請人除明確表示「只想依之前合約進行」，亦對於相對人
05 「目前公司無正職職缺」一事表示理解，而針對此一約談結
06 果，聲請人僅於3日後（即112年10月6日）簡覆「已收到附
07 件，謝謝」一語，自此再未置喙此事，因此相對人認定聲請
08 人已撤回其依據勞基法第17條之1主張權利之意思表示。

09 2.又相對人於面試時，已由面試人員一再重申系爭職缺乃暫時
10 性之缺額，其約聘期間為6個月至1年，最長不會超過1年，
11 聲請人亦當場表示理解與同意。況派遣公司亦向聲請人出具
12 工作派任單，載明該派遣工作之勞動條件為「派遣期間：11
13 2年7月3日起至113年7月2日」、「薪資：月薪46,000元（含
14 伙食津貼）」等，顯見聲請人自派遣始日起即知悉該職位乃
15 短期、暫時性之缺額，且其工作期間應為1年。甚且，自112
16 年7月起至113年7月止，聲請人每月之薪資明細中均載明
17 「契約額滿日：113/07/02」再再顯示聲請人始終知悉其與
18 相對人間勞動關係將於113年7月2日屆滿。故縱認聲請人確
19 已依勞基法第17條之1規定成立勞動契約，惟聲請人既自始
20 明確知悉並同意其派遣期間約定為1年，則兩造間之勞動契
21 約即應於113年7月2日屆滿。

22 3.再者，相對人所以於徵才網站上開設系爭職缺，係為暫時性
23 填補因傷員工於其1年醫療復健期間之勞動力短缺，復因事
24 出突然，相對人為維持營運，衡諸常情，相對人自欲優先招
25 募具備相當財會工作經歷者擔任此一職位，更以曾在我國大
26 型會計師事務所任職者為佳，此一事實係為相對人於面試當
27 時一再向聲請人強調，且為聲請人所明確知悉。嗣因聲請人
28 提供之履歷上載有「工作經歷：資誠聯合會計師事務所 Ass
29 ociate 2017/07~2019/08（2年2個月）」之文字，聲請人面
30 試當時不僅未予任何釐清或否認，更故意據以做為自我介紹
31 之工作經歷內容，始為相對人所深信，方為錄取。惟觀諸兩

01 造間約談紀錄可知，聲請人縱然經過3個月試用期，其工作
02 項目與成果皆不符合相對人預期之能力，相對人出於善意展
03 延聲請人1個月試用期，俾供聲請人適時改善。詎於113年6
04 月17日始知悉，聲請人虛報其於資誠事務所之工作期間（實
05 際上遠少於該期間），而此一工作經歷，對於相對人而言至
06 關重要，聲請人於履歷上偽造該項工作經歷，無疑構成虛偽
07 之意思表示，更使相對人誤信其經歷，並發生聲請人於任職
08 期間工作表現不符合相對人標準等情事。據此，縱認兩造間
09 係屬不定期契約，則相對人亦得基於勞基法第12條第1項第1
10 款規定終止兩造間勞動契約，且相對人已於113年6月27日向
11 聲請人發出於113年7月2日終止勞動契約之意思表示。

- 12 4.聲請人既係以相對人有惡意轉掛聲請人至派遣公司已違反勞
13 基法第17條之1規定，並據以聲請定暫時狀態處分云云，惟
14 承前所述，聲請人究否撤回依據勞基法第17條之1主張權利
15 之意思表示，已有可議，且縱兩造間存有僱傭關係，亦為1
16 年期之定期勞動契約，並已於113年7月2日屆滿。況相對人
17 將於系爭本案訴訟中傳喚、調閱有力證據，足證聲請人以虛
18 偽之意思表示，使相對人誤信其工作經歷而受有損害，而得
19 以勞基法第12條第1項第1款終止勞動契約之情事，惟聲請人
20 於系爭本案訴訟之訴訟狀中，皆未能就上述答辯進行有力說
21 明，顯於法無據，自無從認其有勝訴之望。

22 (五)相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難：

23 陳淑貞於113年5月20日完成左側脛骨內固定移除手術及左側
24 腓骨內固定移除手術後，其復健療程幾已完整結束，而得回
25 到工作崗位恢復全職工作，考量系爭職缺本即暫時性替代陳
26 淑貞因傷休假之勞動力短缺，其工作內容與陳淑貞會計一職
27 完全重疊，原職位負責人既已回歸崗位正常就職，自再無系
28 爭職缺之需求。復觀諸系爭職缺隸屬之財會部門，現亦無與
29 聲請人原負責職務之相關工作可供參與。此外，相對人之產
30 業類別係以消費性電子產品開發、製造為主業，考量聲請人
31 毫無與此一產業相關之經歷或技能，故相對人實無從安置聲

01 請人於公司其他部門之任何職位。況聲請人於113年7月2日
02 離職後，逕向新北地檢署對相對人提出刑事告訴，顯見兩造
03 間互信關係早已破裂，難再於同一職場上建立、維持公平互
04 信之良好僱傭關係，故要求相對人繼續僱用聲請人，顯有重
05 大困難等語置辯。

06 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
07 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
08 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
09 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
10 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
11 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
12 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
13 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
14 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
15 必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟
16 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或
17 避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難
18 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109
19 年度台抗字第1134號裁定、109年度台抗字第1353號裁定參
20 照）。復按勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟
21 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，
22 勞動事件審理細則第80條第2項亦有明文。又所謂「繼續僱
23 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
24 接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最
25 高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

26 四、經查：

27 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

28 聲請人主張相對人以其係經派遣公司就業情資公司派遣至相
29 對人擔任財務助理，每月薪資為4萬6,000元，而此一惡意轉
30 掛方式，顯然違反勞基法第17條之1第1項規定，其已於112
31 年9月28日以書面向相對人提出訂定勞動契約之意思表示，

01 惟於112年10月3日遭相對人以無職缺為由而協商不成立，嗣
02 再捏造事實終止兩造間之勞動契約，然該終止勞動契約依勞
03 基法第17條之1第4、5項規定應屬無效，其亦已提起系爭本
04 案訴訟等情，業據其提出113年6月薪資明細為憑，併參以相
05 對人之民事陳述意見狀內容，相對人陳稱聲請人係於112年5
06 月30日向其投遞履歷應聘系爭職缺，其並於112年6月15日進
07 行面試並決定聘用聲請人，惟因考量公司員額編制之限制，
08 故轉介聲請人由就業情資公司聘僱，再由就業情資公司於11
09 2年7月3日派遣至其工作，然聲請人於112年9月28日向其提
10 出訂定勞動契約之意思表示，經其於112年10月3日表示無職
11 缺可直接聘僱聲請人，且於113年6月27日以書面通知聲請
12 人，兩造間為1年之定期勞動契約，且應於113年7月2日屆滿
13 而告終止，另併依勞基法第12條第1項第1款規定，於113年7
14 月2日終止兩造間之勞動契約等情，已足使本院認為兩造間
15 是否已依勞基法第17條之1規定成立勞動契約，以及勞動契
16 約是否已合法終止等項確有疑義，尚待本案訴訟調查辯論
17 後，始能知悉勝敗之結果，依上開說明，堪認聲請人就本案
18 訴訟事件有勝訴之望已為釋明。

19 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

20 經查，聲請人提供之履歷上載有「工作經歷：資誠聯合會計
21 師事務所 Associate 2017/07~2019/08（2年2個月）」之文
22 字，而本院依相對人聲請向資誠聯合會計師事務所函查有關
23 聲請人之任職期間，經該事務所函覆本院稱：「(一)任職期
24 間：民國108年7月1日至108年7月31日。…」等內容（見本
25 院113年度重勞訴字第17號第509頁）。足見聲請人在工作資
26 歷上確有不實登載之情；且聲請人另對相對人提出刑事告
27 發，現由臺灣新北地方檢察署偵辦中，亦有相對人提出之臺
28 灣新北地方檢察署113年7月29日函文在卷可稽，足認兩造間
29 勞資信賴關係已全然喪失。是如使相對人繼續以原職僱用聲
30 請人，對相對人業務經營將滋生重大干擾，造成相對人企業
31 經營風險，堪認相對人繼續僱用聲請人，有重大困難。另相

對人並未釋明其生計已遭受重大影響而難以維持，自難認聲
請人處於發生重大之損害或有避免急迫危險等情狀，而有定
暫時狀態處分之必要。綜上，本件若不准聲請人之聲請，聲
請人未有發生重大損害或急迫危險情事，而兩造間已無信任
關係，倘准許聲請人之聲請，將造成相對人企業經營風險，
兩相權衡，應認相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請
人顯有重大困難。

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，
然相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，則聲請人依勞動事
件法第49條第1項規定，聲請於本案訴訟終結確定前，應繼
續僱用其為財務助理，並按月於每月10日給付聲請人4萬
6,000元，為無理由，應予駁回。

六、爰依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

以上正本證明與原本無異。

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
抗告費新臺幣1,000元。

中 華 民 國 113 年 10 月 8 日
書 記 官 李 依 芳