

臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第16號

聲 請 人 張志偉

代 理 人 丁俊和律師

相 對 人 國家教育研究院

法定代理人 林從一

代 理 人 范惇律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係存在等事件（114年度勞訴字第117號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，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聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國111年7月4日起受僱於相對人，擔任系統研發工程師一職，約定每月薪資為新臺幣（下同）6萬3,742元，簽立勞動契約，並逐年依政府規定及績效調升聲請人薪資，於114年時聲請人月薪為6萬9,800元。詎料相對人卻於113年底以「國家教育研究資料庫計畫專案辦公室籌備計畫」已停止委辦之事由而依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款為由片面終止兩造勞動契約，且相對人之組成共有8個業務單位及7個行政單位，上開單位亦需要大量電腦資訊工程師或資安工程師，然相對人不為聲請人安排相關工作，顯然違反最後解雇手段原則，是相對人以114年2月10日教研制字第1141000163函通知聲請人自同年2月9日以勞基法第11條第4款終止勞動契約並非有據不生終止效力。相對人就上開解雇是由既未充分舉證，足認聲請人就本案顯有勝訴之望，又相對人隸屬於教育部之公務機構，確實尚有其他單位有人力需求且迄今持續運作中而相對人亦無被裁撤之問題，顯見相對人繼續僱用聲請人，並不會造成其不可期待接受之經濟上負擔、機構存續之危機，顯無重大困難可

01 言，因相對人於114年2月未能繼續僱用聲請人，將(已)導致
02 聲請人及其家屬之生計陷於困難，且相對人除了支付薪資
03 外，尚無其他不利益或損害，爰依勞動事件法第49條第1項
04 規定、勞動事件審理細則第80條第2項，准予為本案定暫時
05 狀態假處分等語。

06 二、相對人陳述意旨則以：

07 (一) 關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分

08 1. 聲請人前受相對人僱用，其承辦之業務項目攸關相對人資
09 訊安全之維護，而相對人因業務性質變更且無其他部門為
10 工作機會之提供，從而依法資遣原告，堪信兩造間之勞雇
11 信任關係因相對人之資遣行為而顯薄弱，是相對人如繼續
12 僱用聲請人恐對相對人資訊安全有所疑慮，則兩造間實已
13 不存在勞資信任關係。

14 2. 109年1月教育部委辦相對人執行「國家教育研究資料庫專
15 案辦公室籌備計畫」（以下系爭計畫），執行期程至113
16 年12月31日止，共計五年，主要為設置獨立資料分析室、
17 與教育部各司署協調教育資料匯入事宜，以及建立資料自
18 動交換系統(指資料自動匯入資料司總機房)。國家教育研
19 究資料庫成立之宗旨係為彙整各級各類教育行政資料，並
20 將行政資料加值應用於多元教育議題，故相對人資料庫建
21 構內容涉及其所納入之學生、教師、及校務資料，包括學
22 海計畫(96至110學年度)、全國高級中等學校學生基本資
23 料庫系統（整合「高級中等學校、特殊育學校學籍管理系
24 統」）、高級中等教育階段學生學習歷程資料庫（學習歷
25 程中央資料庫）、臺灣後期中等教育長期追蹤資料庫之學
26 校層級背景資料、高級中等教育階段學生學習歷程資料庫
27 之學校層級背景資料、高級中等教育階段學生學習歷程資
28 料庫-「技術型高級中等學校」實際開課資料，而具有機
29 敏性，事屬當然。聲請人既負責相對人資料庫安全，倘繼
30 續以原職聘僱，相對人資訊安全受到嚴重危害之風險無法
31 排除，且相對人本於人力所限，亦無法查核或防堵聲請人

01 是否有違規之行為，且倘採取多方監控亦恐造成相對人經
02 濟、管理上負擔，更將造成相對人管理上、經營上之實質
03 困難，堪認相對人因本件定暫時狀態之處分所受之損害，
04 顯然大於聲請人所能取得之利益，是相對人自有繼續僱用
05 聲請人顯有重大困難之事由。

06 (二) 關於聲請人請求薪資暫付之處分部分

07 依聲請人自傳所述，聲請人已結婚，其妻擔任國小老師，
08 亦有豐厚固定收入，是聲請人薪資收入是否為勞工或家庭
09 主要或唯一收入來源，即有可疑。另依聲請人自傳所述，
10 聲請人具有留美碩士，為62年次，現僅約52歲，正值盛
11 年，遭相對人資遣離職前每月工資6萬8,281元，且曾任職
12 松下電器(五年)、英業達股份有限公司(10年)，大學入學
13 測試中心分別擔任程式設計師、資安人員，獲有ISO 2700
14 1：2013資訊安全管理系統主導稽核員，具備資訊專業，
15 且有相當工作資歷經驗，自非無謀生能力，應有於訴訟期
16 間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，則於本案訴訟期間，
17 縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，難認聲請人有何無
18 法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，而定
19 暫時狀態處分之必要。另聲請人有無其他固定收益或資
20 產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請薪資暫付之
21 處分必要性之因素，聲請人就此均未釋明，其主張無薪資
22 收入是否即有急迫危害，而有定暫時狀態處分之必要，在
23 在有疑。

24 (三) 準上，就聲請人因相對人未繼續僱用所生之不利益，與相
25 對人因繼續僱用聲請人所生之不利益，兩相權衡比較，難
26 認聲請人因處分所獲得之利益或防免之損害，大於相對人
27 因該處分所受之不利益或處分，自難謂聲請人有何為防止
28 發生重大損害，或為避免急迫之危險，或其他相類似之
29 情形發生，而具有保全之必要性等語，資為抗辯。並聲
30 明：聲請駁回。

31 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項固有明文。其立法理由謂：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，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。惟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，是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或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時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須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，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，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。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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111年度台抗字第499號、110年度台抗字第101號、110年度台抗字第2號、109年度台抗字第1353號、109年度台抗字第1134號裁定要旨參照）。

四、經查：

（一）聲請人主張受僱於相對人，惟相對人違法終止兩造間僱傭

關係，聲請人已訴請確認兩造間僱傭關係存在等訴訟（本院114年度勞訴字第117號），堪認兩造間僱傭關係是否存在確有爭議。

（二）雇主繼續僱用非顯有重大困難、薪資暫付處分要件部分：

1. 聲請人主張相對人之組織架構有8個業務單位及7個行政單位，渠等單位亦需大量電腦資訊工程師或資安工程師云云。惟相對人抗辯招聘聲請人之「國家教育研究資料庫計畫專案辦公室籌備計畫」已停止委辦，且聲請人之業務項目攸關相對人資訊安全之維護，而相對人因業務性質變更且無其他部門為工作機會之提供，從而依法資遣原告，堪信兩造間之勞雇信任關係因相對人之資遣行為而顯薄弱，是相對人如繼續僱用聲請人恐對相對人資訊安全有所疑慮；且本院依職權查詢相對人網路徵才資訊，並無系統研發工程師或資訊人員等職缺，足認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難之情。

2. 再聲請人雖稱相對人於114年2月未能繼續僱用、定期支薪予聲請人，乃勢將（已）導致聲請人等及其家屬之生計陷於困難云云，惟就其是否造成生活困窘等事實並未提出任何釋明，且查聲請人113年度所得給付總額108萬餘元、名下登記有不動產及1部車輛，更有2間金融機構各有2萬餘元、10萬餘元不等之利息所得一情，有稅務電子閘門財產所得調件明細表在卷可參，是於本訴訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，猶難謂聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害而有定暫時狀態處分之必要，自非無疑。

五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之二要件難認予以釋明，揆諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之處分，於法不合，不應准許，自予駁回。

六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

01 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

02 勞動法庭 法 官 吳幸娥

03 以上正本係照原本作成。

04 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
05 費新臺幣1,500元。

06 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日

07 書記官 黃靜鑫