

01
02
03 聲 請 人 彭家慶
04 代 理 人 胡皓清律師
05 相 對 人 鋒美食品實業有限公司

06
07 法定代理人 彭淑娟
08 代 理 人 林雅君律師

09 上列當事人間請求聲請定暫時狀態之處分事件，聲請人聲請假處
10 分，本院裁定如下：

11 主 文

12 聲請駁回。
13 聲請程序費用由聲請人負擔。

14 理 由

15 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
16 ，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為
17 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
18 第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有
19 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱
20 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
21 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序
22 為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
23 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
24 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
25 行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避
26 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
27 ，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分；易言之，果若勞
28 工依本項為聲請，須勞工與雇主間就僱傭關係存否有爭執，
29 已提出確認僱傭關係訴訟進行中，並須就其有相當程度之勝
30 訴可能性，負釋明之責。次按當事人於爭執之法律關係聲請
31 為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定

01 ，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
02 之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係
03 指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相
04 類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險
05 是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應
06 就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否
07 ，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
08 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
09 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
10 受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又
11 所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工
12 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
13 或其他相類之情形（最高法院113 年度台抗字第415 號、11
14 1 年度台抗字第499 號、110 年度台抗字第101 號、110 年
15 度台抗字第2 號、109 年度台抗字第1353號、109 年度台抗
16 字第1134號裁定要旨參照）。

17 二、本件聲請意旨略以：聲請人長期受僱於相對人至今，並以此
18 工作做為主要薪資收入來源，如於訴訟期間，聲請人無法繼
19 續受僱於相對人，相對人暫時有人員配置等行政上管理不
20 便，相較於聲請人及其家庭恐因頓失經濟支柱而無經濟來
21 源，相對人應無任何重大困難之情，請鈞院衡諸勞僱關係中
22 勞工處於弱勢地位，相對人未給予認額陳述意見之機會，亦
23 無嘗試給予聲請人其餘替代手段，剝奪聲請人工作機會云
24 云。因此，本見暫時處分之聲請實有相當證據，並有酌定暫
25 時處分之必要。

26 三、相對人陳述意見略以：聲請人與相對人之法定代理人為親屬
27 關係，聲請人父親彭武治病重後多次對外宣稱伊才是相對人
28 的實際負責人，曾未經相對人授權自行以相對人名義訂購相
29 對人營業上所不需要且不符規格的紙品一批，致使相對人不
30 得不張貼公告避免有其他廠商受害。另於聲請人父親彭武治
31 病逝後，聲請人行徑更是變本加厲，除長期將小貨車停放於

01 住處前，影響相對人公司營運，嗣後於民國114年5月20日更
02 藉故以沙其馬之麵糰發酵不完美為由，毆打相對人公司員工
03 彭梓齊，受有腦震盪、左側耳撕裂傷、口腔擦傷、左、右手
04 手臂多處擦傷、瘀青等傷害，有多位員工在場目擊，亦遭警
05 上銬，前往警局製作筆錄，是聲請人該行為已該當勞動基準
06 法第12條第1項第2款之解雇事由，毫無疑義。聲請人及其子
07 又於114年7月5日、114年7月8日以破壞相對人辦公室處所，
08 甚至在相對人營業處所以錄音設備威脅相對人公司員工，造
09 成員工惶惶不安。另相對人係有相當資力之人，剛獲得一筆
10 新台幣(下同)100多萬元之遺產，不因此生活無以為繼。聲
11 請人父親彭武治死亡後，繼承人雖簽署遺產分割協議書，聲
12 請人卻拒絕履行，經訴訟後，繼承人始於114年2月11日達成
13 和解，綜上，聲請人有足夠資力，並無防止發生重大之損害
14 或避免急迫之危險或有其他相類之情形，請求聲請定暫時
15 狀態之處分實無理由，亦無必要性，衡諸上情，相對人繼續
16 僱用聲請人顯有重大困難，不宜為繼續僱用之暫時狀態處
17 分。並聲明：聲請駁回。

18 四、經查：

19 (一)勞工是否有勝訴之望部分：

20 聲請人於本院114年度勞訴字第201號請求確認僱傭關係不存
21 在事件(下稱本案訴訟)抗辯聲請人與被告公司員工彭梓齊發
22 生肢體衝突，未達勞動基準法第12條第1項第2款實施暴行之
23 程度，相對人係非法解僱聲請人云云，然查，相對人於本案
24 訴訟主張係因聲請人與彭梓齊發生口角，推擠彭梓齊並毆打
25 其左側臉部使彭梓齊受有腦症盪、左側耳撕裂傷等傷害，業
26 據其提出受理報案證明單、仁愛醫院診斷證明書、彭梓齊受
27 傷照片，亦有彭梓齊聲請暫時保護令，本院以114年度司暫
28 家護字第644號裁定准許，經本院調取本案訴訟卷宗核閱無
29 誤，惟相對人以聲請人已符合勞動基準法第12條第1項第2款
30 之解雇事由，並非毫無依據，且尚待本院進行實體審理，準
31 此，聲請人既未提出相關事證供本院即時調查，聲請人就本

01 件訴訟有勝訴之望，未盡釋明之責，其主張即非可採。

02 (二)關於雇主繼續僱用非顯有重大困難部分：

03 聲請人復主張薪資為主要收入來源，若非繼續受僱於相對人
04 聲請人及家庭恐頓失經濟支柱云云，惟聲請人就其是否造成
05 生活困窘，並未提出任何釋明。經查，聲請人於113年度薪
06 資所得給付總額為60萬元，其名下亦有不動產、多筆投資、
07 利息所額、租賃所得及寶馬汽車一輛，財產總額已達715萬
08 餘元，有本院依職權調閱稅務T-Road資訊連結作業查詢結果
09 在卷可參（見限閱卷），可見聲請人應有相當資力足以維持
10 生計，而無防止發生重大損害或避免急迫危險等必要，並參
11 諸聲請人及其子於114年7月5日、114年7月8日以破壞相對人
12 辦公室處所，甚至在相對人營業處所以錄音設備威脅相對人
13 公司員工，造成員工惶惶不安，聲請人與相對人之法定代理
14 人間復有遺產等紛爭。相對人若繼續僱用顯有重大困難，且
15 聲請人對上開事由亦未加以釋明，本院無從審酌，自無從許
16 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。

17 五、綜上，聲請人就本案訴訟有勝訴之望及就相對人繼續僱用非
18 顯有重大困難未為釋明，且於本案訴訟期間應有資力足以維
19 生，難認有定暫時狀態處分之必要，揆諸首開規定及說明，
20 本件聲請與勞動事件法第49條第1項所定之要件不合，應予
21 駁回。

22 六、據上論結，爰依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條第1
23 項、第78條，裁定如主文。

24 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日
25 勞 動 法 庭 法 官 徐 玉 玲

26 正本係照原本作成。

27 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
28 應繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

29 中 華 民 國 114 年 9 月 12 日
30 書 記 官 王 卓 鵬