

臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第25號

聲 請 人 許名宏

相 對 人 國營臺灣鐵路股份有限公司

法定代理人 鄭光遠

代 理 人 丁偉揚律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞訴字第208號），聲請人聲請定暫時狀態假處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間本院114年度勞訴字第208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，並按月給付聲請人新臺幣4萬4,372元。

聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、按債權人於爭執之法律關係，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，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限，得聲請為定暫時狀態之處分；法院為定暫時狀態之處分裁定前，於認有必要時，得依聲請以裁定先為一定之緊急處置，民事訴訟法第538條第1項、第2項、第538條之1第1項固分別定有明文，債權人並應依同法第538條之4準用第533條、第526條第1項、第2項規定，釋明與債務人間有爭執之法律關係及定暫時狀態之處分之原因。惟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；前2項聲請，法院得為免供擔保之處分，勞動事件法第49條第1項、第3項亦定有明文。而揆諸勞動事件法第49條之立法理由略謂：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

01 有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。而本項係斟酌  
02 酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條  
03 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  
04 本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處  
05 分。至是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則  
06 由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇  
07 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  
08 等語，堪認勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態處分  
09 相關規範之特別規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並  
10 聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，即應優先適  
11 用勞動事件法第49條規定。是以，如勞工已釋明其所提訴訟  
12 有勝訴之望，而雇主未能釋明其有繼續僱用之重大困難者，  
13 法院即應賦予勞工暫時之權利保護。

14 二、本件聲請意旨略以：聲請人自民國111年11月1日起受僱於相  
15 對人，擔任職務代理人一職，每月薪資為新臺幣（下同）4  
16 萬4,372元，相對人自114年7月14日起，否認與聲請人間之  
17 僱傭關係，拒絕讓聲請人繼續工作，並停止給付工資，致聲  
18 請人生活陷於困境，並有喪失勞健保保障之急迫危險，為避  
19 免聲請人遭受重大損害或急迫危險，有立即維持僱傭關係存  
20 在之必要，爰依法請求定暫時狀態假處分等語。並聲明：如  
21 主文第1項所示。

22 三、相對人陳述意見略以：依兩造間113年11月1日僱用契約書第  
23 1條契約期間約定：「自113年11月1日起僱用至113年12月18  
24 日（113年第2期運輸班一值班站長班結業日）止。」，並經  
25 聲請人簽名確認合意契約屆滿或代理原因消滅時，應當然解  
26 僱，該僱用契約書第7條轉僱限制亦約定：「本契約職缺係1  
27 13年第2期運輸班一值班站長班結業日止，應當然解僱且不  
28 得轉僱為本公司從業人員。」；兩造間113年12月19日僱用  
29 契約書第1條契約期間則約定：「自113年12月19日起至114  
30 年3月18日止為試用期，試用期滿時，經單位主管考核績效  
31 良好，自114年3月19日起得按本契約條件正式進用至114年7

01 月13日止。」，並經聲請人簽名確認合意契約屆滿或代理原  
02 因消滅時，應當然解僱，該僱用契約書第7條轉僱限制復約  
03 定：「本契約係僱用代理鍾宛庭育嬰留職停薪期間調整後職  
04 務，乙方自契約到期或代理原因消滅時應當然解僱且不得轉  
05 僱為本公司從業人員。」，上開兩份僱用契約書不具有持續  
06 性，非屬勞動基準法第9條第2項定期契約屆滿後視為不定期  
07 契約之情形。聲請人於契約期間屆滿前本應預為工作規劃，  
08 不得將契約期滿後之生活需求歸責於前僱主，且聲請人未就  
09 定暫時狀態處分之「必要」為釋明等語。

10 四、經查，聲請人主張受僱於相對人，惟相對人違法終止兩造間  
11 僱傭關係，聲請人已訴請確認兩造間僱傭關係存在等訴訟  
12 （本院114年度勞訴字第208號），堪認兩造間僱傭關係是否  
13 存在確有爭議，本院審酌聲請人就兩造間爭執事項所提之確  
14 認僱傭關係存在等訴訟尚非顯無勝訴之望，此經本院依職權  
15 調取114年度勞訴字第208號案件核閱無訛，且相對人為國營  
16 公司，衡情相對人暫時繼續僱用聲請人，應不可能造成不可  
17 期待其接受之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危害或  
18 其他相類情形，故相對人就暫時繼續僱用聲請人並無重大困  
19 難，且勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相  
20 關規範之特別規定，已如前述，民事訴訟法所規範關於定暫  
21 時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處  
22 分時應備及應為釋明之要件。而相對人上開所陳，經核均係  
23 本案訴訟有無理由之實體爭議，須於本案訴訟審酌雙方攻防  
24 及調查辯論後，始能知悉其勝負結果，非本件定暫時狀態處  
25 分之保全程序所得審究。再查，聲請人每月薪資為4萬4,372  
26 元，倘相對人停止支付薪資後，聲請人即可能陷入不能生活  
27 之急迫危險。據此，聲請人就其與相對人間確認僱傭關係存  
28 在訴訟有勝訴之望，及相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困  
29 難之定暫時狀態處分之請求及原因已為釋明，法院自應賦予  
30 勞工即聲請人暫時之權利保護，則聲請人聲請定暫時狀態之  
31 假處分，而請求命相對人應繼續僱用及給付工資，即核屬有

01 據，應予准許。

02 五、爰裁定如主文。

03 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

04 勞動法庭 法官 吳幸娥

05 以上正本係照原本作成。

06 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，並應

07 繳納抗告費新臺幣1,500元整。

08 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

09 書記官 黃靜鑫