

臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第32號

聲 請 人 張永昇

相 對 人 永逢企業股份有限公司

法定代理人 陳若璇

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（114年度勞上字第16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。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：聲請人於民國111年10月15日遭相對人違法資遣，故聲請人對相對人提起確認僱傭關係存在之訴，而經臺灣高等法院114年度勞上字第16號民事判決（下稱本案訴訟）確認聲請人與相對人間之僱傭關係存在，足見聲請人非顯無勝訴之望。又聲請人僅為一般勞工，有持續工作以維持生計之需，而相對人公司資本額高達新台幣（下同）1億2130萬元，經濟實力遠優於聲請人，是相對人雖因定暫時狀態之處分而有暫時給予薪資損害及調整職務之不便，惟此顯較聲請人所受損害為小，且可經由受領聲請人提供勞務予以彌補，是應認相對人繼續僱用聲請人並無重大困難。另因聲請人遭相對人違法資遣迄今收入全無，如命聲請人供擔保，聲請人恐難以實現強制執行之目的，請求准予免供擔保等語。

二、相對人陳述意見意旨略以：聲請人提起之本案訴訟固經臺灣高等法院判決確認僱傭關係存在，惟該判決內容顯有違誤，並經相對人提起上訴，自難單憑該判決遽認聲請人就其本案訴訟確有勝訴之望，且聲請人亦未提出其他釋明，是聲請人顯未就本案訴訟有勝訴之望為釋明，要件有違，應予駁回。

01 再者，聲請人於任職期間，確有曠職之事實，如允為繼續僱
02 用，實將對於相對人其他準時上下班打卡之員工顯失公平，
03 且使相對人之要求形同具文，而衝擊相對人管理權。甚而，
04 聲請人於任職期間因施用毒品遭查獲，更因涉嫌販賣毒品經
05 起訴，惟因法院認屬陷害教唆而獲判無罪，惟此部分無礙於
06 聲請人業已坦認其確有販賣毒品之情，是令相對人雇用施用
07 及販賣毒品者，顯有重大困難。況聲請人於本案判決之114
08 年8月6日翌日上午8時12分許，旋即以電子郵件傳送「你在
09 法庭與職場對我造成的傷害，這筆帳我會討回來」等文字內
10 容予其直屬主管，實難想像倘許聲請人復職，聲請人會服從
11 其直屬主管之指揮監督，更可能危及直屬主管之人身安全，
12 要求相對人雇用威脅公司主管之人，確有困難。綜上所述，
13 聲請人既未對於本案訴訟確有勝訴之望，且雇主繼續僱用非
14 顯有重大困難加以釋明，聲請難認合法，而參以前情，亦難
15 要求相對人繼續僱用聲請人，請求駁回聲請人之聲請等語。

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

01 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
02 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
03 類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，
04 係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它
05 相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危
06 險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，
07 應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與
08 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
09 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
10 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
11 所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；
12 又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞
13 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
14 害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第415號、11
15 1年度台抗字第499號、110年度台抗字第101號、110年度台
16 抗字第2號、109年度台抗字第1353號、109年度台抗字第113
17 4號裁定要旨參照）。

18 四、經查：

19 (一)、聲請人就本案訴訟有勝訴之望部分

20 聲請人主張伊於111年10月15日遭相對人違法解僱，而對相
21 對人提起確認僱傭關係之訴，並為臺灣高等法院以114年度
22 勞上字第16號民事判決確認兩造間僱傭關係存在，並提出上
23 開本案判決書為憑（見本院卷第15頁至第26頁），堪認聲請
24 人就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明。相對人雖以該
25 判決顯有違誤，並經提起上訴為由，主張聲請人並未釋明，
26 惟本案判決確業經臺灣高等法院經調查後所為認定，至有無
27 違誤乃本案訴訟之實體法律關係，非定暫時狀態之非訟程序
28 所得審酌，相對人據此抗辯聲請人就本案訴訟顯無勝訴之
29 望，洵無可採。

30 (二)、雇主繼續僱用非顯有重大困難部分

31 1. 聲請人雖以相對人資本額達1億2130萬元，並提出經濟部商

01 工登記公示資料查詢資料為佐（見本院卷第27頁），主張經
02 濟實力遠優於聲請人，暫時給付薪資損害及調整職務之不
03 便，顯較聲請人所受損害為小。惟公司資本額大小，至多僅
04 足推認公司規模大小及員工人數多寡，惟目前是否有適當職
05 缺自無從知悉，自難僅以相對人之資本額，遽認就相對人繼
06 續僱用非顯有重大困難之要件已有一定釋明。

07 2. 且觀諸聲請人於本案訴訟判決翌日，旋即傳送以「你在法庭
08 與職場對我造成的傷害，這筆帳我會討回來」為主旨之電子
09 郵件至相對人，內容並指明其直屬主管「我要讓你知道—你
10 這樣的行為，對我造成的傷害不是一紙判決可以抹平的」、
11 「你自己好好想清楚，你做下這些事情，要付出什麼樣的代
12 價。」等文字內容（見本院卷第179頁），實足令相對人員
13 工處於不安之狀態，如此時仍使聲請人返回公司就職，無異
14 反使相對人員工處於惴惴不安之狀態，是允聲請人返職，反
15 使相對人員工陷於無法安心工作之境，能否堪認聲請人因定
16 暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害未逾相對人因該
17 處分所蒙受之不利益或損害而定，實有可疑。況聲請人所指
18 謫之人乃其主管，則縱令相對人安排聲請人至他部門，除恐
19 無解於聲請人直屬主管在公司與聲請人見面之可能，造成其
20 身心之恐慌外，他部門主管是否因而有所疑慮，可否對聲請
21 人提供之勞務進行指揮監督，亦非無疑。是相對人主張其繼
22 續僱用顯有重大困難，難謂毫無可採。此外，聲請人亦未就
23 此提出任何事證，難認已達釋明之程度，

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

27 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
28 主文。

29 中 華 民 國 114 年 10 月 27 日
30 勞 動 法 庭 法 官 吳 逸 儒

31 以上正本證明與原本無異

01 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗
02 告費新臺幣1,500元整。

03 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日

04 書記官 王顥儒