

臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第7號

聲 請 人 吳泓逸

相 對 人 王碁企業股份有限公司

法定代理人 莊秀僖

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院113年度勞訴字第109號），聲請人聲請定暫時狀態假處分，本院裁定如下：

主 文

相對人應於本院一一三年度勞訴字第一〇九號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月於每月十日給付聲請人新臺幣參萬元。

其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

聲請人自民國112年5月1日起受僱於相對人，擔任店面門市人員，因其配偶之預產期為112年12月1日至7日間，遂提前於112年11月排休時，向相對人告知有請陪產假之需求。詎料，相對人之經理約談聲請人後，竟直接予以解僱，而聲請人於勞資爭議調解時，曾向相對人表達欲回公司上班之意願，仍遭拒絕，乃向新北市政府勞工局提起申訴，主張相對人違反性別平等工作法（下稱性平法）等情，嗣經新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會評議後，審定相對人違反性平法第21條第1、2項規定成立，並依法裁處。此外，相對人就解僱之原因部分，先稱聲請人能力不足，後改口聲請人不服主管管教，惟實際原因係其要求聲請人加班，卻未依法給付加班費或補休，竟以此汙衊聲請人工作態度不佳，甚至稱原告為薪水小偷等語，此部分業經聲請人向新北市勞工局

01 申訴後，認定相對人涉嫌違反勞基法第24條規定，將依法處
02 理。又聲請人已有財務上困難，而相對人於違法解僱聲請人
03 之當日即立刻聘用新人，足見其財力雄厚，不至於因支付聲
04 請人薪資而影響公司營運。爰依勞動事件法(下稱勞事法)第
05 49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態假處分，命相對人於
06 本案訴訟判決確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月10
07 日給付聲請人薪資薪資30,300，並應返還積欠17個月之薪資
08 及勞工退休金共546,006元等語。

09 二、相對人經合法通知應於文到5日內表示意見，迄未提出書狀
10 作任何聲明或陳述（本院卷第39至41頁），惟於本案訴訟
11 中，曾以書狀表示同意僱傭關係存在等語（見本案訴訟卷第
12 249至251頁）。

13 三、按勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，
14 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
15 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性
16 有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
17 程序為暫時權利保護。因於勞事法第49條第1項規定：勞工
18 提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇
19 主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱
20 用及給付工資之定暫時狀態處分。本項係斟酌勞動關係特性
21 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
22 律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，
23 勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動事件審理
24 細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，就其本案訴訟
25 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之
26 （最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。所謂釋
27 明，係指法院就某事項之存否，得到大致為正當之心證，即
28 為已足，此與證明需就當事人所提證據資料，足使法院產生
29 堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同(最高法院98
30 年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定意旨參
31 照)。次按法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分

者，因繼續工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院110年度台抗字第793號裁定可資參照）。

四、經查：

(一)關於本案訴訟有勝訴之望部分：

按所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之（最高法院114年度台上字第5號判決意旨參照）。經查，聲請人主張其申請陪產假後，相對人即予以解僱，並以聲請人不願意配合加班為由，認定聲請人有不能勝任工作之情事，惟相對人上述行為已違反性平法，且相對人要求員工加班，卻不願給付依法加班費及補休乙節，亦有違反勞基法第24條規定，足見聲請人並無不能勝任工作之情事，則相對人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定終止勞動契約不合法，業據提出兩造間LINE對話紀錄、離職證明書、新北市政府勞資爭議調解紀錄、新北市政府113年4月26日函及其所附之新北市政府就業歧視評議及性別平等工作會審定書、新北市勞動檢查局回覆聲請人對相對人未給予延長工時工資之結果截圖（見本案訴訟卷第23頁、第27至30頁、第133至145頁、第153至166頁、本院卷第13至29頁），並經本院調取本案訴訟卷宗核閱無誤。可見相對人終止勞動契約是否合法，確有爭執，本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性，已為相當釋明。

(二)關於相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

按所謂「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

01 他相類之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參
02 照)。聲請人主張相對人財力雄厚，支付聲請人薪資不影響
03 相對人公司營運等語，查相對人之資本總額為70,000,000
04 元，113年度之財產尚有50,140,692元，有相對人商工登記
05 公示資料查詢結果、113年度稅務電子閘門財產所得調件明
06 細表附卷可稽(見本案訴訟卷第55頁及限閱卷)，可知相對人
07 為具相當規模之公司，如因定暫時狀態處分，需暫先按月支
08 付聲請人工資，並無造成經濟上負擔及危害其企業存續或其
09 他相類情形，堪認聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重
10 大困難。

11 (三)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

- 12 1.按勞事法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀
13 態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，
14 及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生
15 活未陷於困難而否定勞工此項權利。又勞工提起確認僱傭關
16 係存在之訴，法院不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無
17 防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，而應依利益
18 衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，
19 與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定
20 (最高法院112年度台抗字第470號裁定意旨參照)。
- 21 2.查聲請人於112年度薪資所得為192,700元，此外並無其他薪
22 資收入，有稅務電子閘門資料在卷足憑，堪認聲請人主張其
23 有財務上困難，尚非全然無據。再者，法院衡量有無定暫時
24 狀態處分之必要性，本不單以勞工有無資力、能力足以維持
25 生計為斷，而相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給
26 付支出勞務報酬、調整人員配置與工作事務等不便，然衡以
27 相對人得受領聲請人之勞務給付加以彌補，其所蒙受之不利
28 益，相較於聲請人因失去工作造成之人格自我實現及經濟上
29 損害之重大影響而言，輕重仍屬有別，是若准相對人繼續僱
30 用聲請人，聲請人所獲得之利益及防免之損害，大於相對人
31 可能造成之損害，是聲請人有定暫時狀態處分之必要性乙

01 節，洵堪認定。惟聲請人主張相對人應按月給付之工資為3
02 0,030元，係以相對人提繳勞工退休金時申報之月提繳工資
03 為據(見本院卷第19頁)，而查相對人實際之每月工資應為3
04 0,000元，此有離職證明書為憑(見本院卷第27頁)，且為兩
05 造於勞資爭議調解時所不爭執，爰命相對人於本案訴訟確定
06 前繼續僱用聲請人，並按月給付之薪資數額為30,000元。

07 (四)至於聲請人另為相對人應給付積欠之勞工退休金及薪資之聲
08 請，因與勞事法第49條規定，此等假處分之請求，以繼續僱
09 用及給付工資為限之要件不符，故此部分聲請，自屬無據，
10 應予駁回。

11 五、綜上，聲請人已釋明其就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續
12 僱用非顯有重大困難，則聲請人依勞事法第49條第1項規
13 定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，
14 並按月於每月10日給付其工資30,000元，核屬有據，應予准
15 許。至於聲請人另為退休金及積欠薪資部分之請求，則無勞
16 事法第49條第1項之適用，應予駁回。又勞事法第49條第3項
17 規定勞工依同法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔
18 保之處分，本件爰不命聲請人供擔保，併予敘明。

19 六、據上論結，本件聲請為一部有理由，一部無理由，依勞動事
20 件法第49條第1項、民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定
21 如主文。

22 中 華 民 國 114 年 6 月 16 日

23 勞動法庭 法官 許姿萍

24 正本係照原本作成。

25 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
26 應繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

27 中 華 民 國 114 年 6 月 16 日

28 書記官 劉雅文