

臺灣新北地方法院民事裁定

115年度勞全字第19號

聲 請 人 王 姍 文

代 理 人 葉家瑄律師

相 對 人 比利迦實業股份有限公司

法定代理人 周志賢

代 理 人 謝天仁律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞訴字第69號），聲請人聲請定暫時狀態處分事件，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、聲請意旨略以：聲請人於民國114年9月1日受僱於相對人擔任業務助理，然相對人為規避勞動基準法（下稱勞基法）上之雇主責任，故意以「臨時聘僱契約書」及「一月一簽」之方式，將實質上具有繼續性之工作，包裝為定期契約。詎相對人竟於114年10月17日（亦即聲請人到職僅約一個半月），以「不適任工作」為由，口頭表示終止勞動契約，惟相對人未給予聲請人合理之觀察、考核期間，亦未提出任何具體事證說明聲請人如何不適任，更未給予任何改善機會，即逕予解僱，顯然違反解僱最後手段性原則，其終止行為應屬無效。是以，本件確認僱傭關係存在之訴，聲請人顯有勝訴之望。又相對人為一正常營運之公司，業務助理一職亦為公司營運所需之常設職位，繼續僱用聲請一人，應不致對相對人造成不可期待之經濟負擔或危害其企業存續，是相對人繼續僱用聲請人並無顯有重大困難之情形。且聲請人遭相對人無預警違法解僱後，頓失穩定之經濟來源，生活陷入困境。本件聲請命相對人給付之工資，實為聲請人賴以維生之重要收入，為保障聲請人於訴於期間之基本生計，並維持其

01 工作權與人格權，避免其因冗常訴訟程序而遭受難以回復之
02 損害。聲請人業已向鈞院提起確認兩造僱傭關係存在等訴訟
03 （下稱本案訴訟），爰依勞動事件法第49條規定，請求定暫
04 時狀態處分等語。並聲明：相對人於兩造間確認僱傭關係存
05 在事件判決確定前，應繼續依聲請人原職位僱用聲請人，並
06 按月給付聲請人新臺幣（下同）38,200元。

07 二、相對人則以：

08 (一)聲請人於114年9月1日起受雇於相對人，擔任業務助理乙
09 職，試用期一個月，雙方簽有臨時聘僱契約書，任期一個
10 月，若考核通過始會另行簽定聘僱契約書（下稱第一次臨時
11 聘僱契約書）第一條：「聘僱日期：雙方同意自民國114年9
12 月1日起至114年9月30日為臨時聘僱期間，擔任業務助理一
13 職，並經雙方同意議定月工資為38,200元，為依法保障其就
14 勞動基準法及勞工退休金條例之勞工相關權益，臨時聘僱期
15 間屆滿，經相對人考核合格者，將另定聘僱契約書。如聲請
16 人經考核不合格，或有違約當由相對人解聘，絕無異議，本
17 契約自相對人通知舉請人所指定之日期起解除之。」，而聲
18 請人於試用期間，工作頻繁出錯，且發生重大失誤，於9月3
19 0日將客戶融程電訊股份有限公司（下稱融程公司）之樣
20 品，寄送到晶發科技股份有限公司（下稱晶發公司），且樣
21 品上面有融程公司之名稱，經晶發公司通知相對人始知上
22 情，由於客戶間樣品均具有商業機密，樣品內容本應予嚴格
23 保密，且為保障客戶權益，對於客戶間之名稱亦應保密，不
24 得使他客戶知悉，本即商業上重大事項。惟聲請人卻將樣品
25 寄錯公司，造成他公司商業及與相對人交易資訊機密外流，
26 致相對人作業有重大錯誤，造成客戶產生不信賴，試用期員
27 工發生上述事實，是相對人認聲請人無法勝任，依第一次臨
28 時聘僱契約書第1條應予解聘，其考核不合格。

29 (二)聲請人明知試用期考核不合格，乃哀求相對人再次給予機
30 會，聲請人表示再發生類似錯誤或不符工作要求之事項，相
31 對人即得解聘勞工，因此相對人同意延長試用期一個月，雙

01 方再行簽訂臨時聘僱契約書，期間為114年10月1日至114年1
02 0月31日（下稱第二次臨時聘僱契約書）。惟延長試用期
03 間，聲請人仍頻頻出錯，不但少出貨給客戶樣品50片，卻又
04 寄錯樣品規格給客戶，顯無法勝任。是相對人於114年10月1
05 7日依試用期未過（參契約第10條第1款）及勞基法第11條第
06 5款解聘聲請人，並辦理退保、給予非自願離職證明書、員
07 工離職證明書、通報資遣，並有打卡紀錄可資參照，於同年
08 11月5日給付10月薪資及資遣費2,465元。本件聲請人能力尚
09 不符約定需求，無法勝任其職務內容，相對人依法解聘，於
10 法有據，聲請人提起確認僱傭關係存在之訴，未具備有相當
11 程度之勝訴之望之要件。此外，聲請人00年0月00日生，不
12 到35歲，年紀尚輕，得尋找下一份工作並可領有失業救助，
13 損害輕微，與相對人繼續僱用勞工所受之不利益程度（包
14 含：商業機密外流、規格錯誤、少寄數量、小事頻頻出錯等
15 造成同事莫大困擾等），衡量比較，相對人所受損害較為嚴
16 重，聲請人顯不符勞動事件法第49條第1項之規定，保全處
17 分並無必要，應予以駁回等語置辯。

18 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
19 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
20 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
21 條第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
22 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
23 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
24 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
25 序為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規
26 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
27 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
28 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或
29 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
30 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分。次按當事人於
31 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）。末按勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。又釋明，乃提出能即時調查之證據使法院信其主張之事實為真實（最高法院79年度台抗字第210號裁定意旨參照）。

四、經查：

(一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

查聲請人自114年9月1日起受僱於相對人，擔任業務助理，每月薪資為38,200元，相對人於114年10月17日逕自以勞基法第11條第5款事由違法解僱聲請人，已向本院訴請確認兩造僱傭關係存在等訴訟等情，經本院調取本案訴訟卷宗，核閱無誤。堪認聲請人就其本案訴訟有勝訴之望，已為釋明。

(二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

- 1.聲請人雖以相對人為一正常營運之公司，業務助理一職亦為公司營運所需之常設職位，繼續僱用聲請一人，應不致對相對人造成不可期待之經濟負擔或危害其企業存續，是相對人

繼續僱用聲請人並無顯有重大困難之情形，聲請人遭相對人無預警違法解僱後，頓失穩定之經濟來源，生活陷入困境。聲請命相對人給付之工資，實為聲請人賴以維生之重要收入，為保障聲請人於訴於期間之基本生計，並維持其工作權與人格權，避免其因冗常訴訟程序而遭受難以回復之損害等為由，主張相對人繼續僱用聲請人亦無重大困難等節，然查，就聲請人所稱之相對人為一正常營運之公司，業務助理一職亦為公司營運所需之常設職位一節，未提出相關事證以證明之，本院依職權所查詢之相對人於104人力銀行網路平台刊登徵才公告內容，足認聲請人所稱相對人仍對其同職位有人力需求，可繼續僱用聲請人非顯有困難等節，尚非不可採；然相對人所辯稱兩造已無信任基礎，聲請人仍頻頻出錯，不但少出貨給客戶樣品50片，卻又寄錯樣品規格給客戶，相對人列表提出聲請人17項工作失誤，經提醒後仍未改善，足認兩造間信賴基礎已動搖，相對人主張其再繼續僱用聲請人，恐有影響他公司商業及與相對人交易資訊機密外流，致相對人作業有重大錯誤，造成客戶產生不信賴，尚非無據，另聲請人主張伊遭相對人違法解僱後，因缺乏穩定經濟來源，生活陷於困頓等節，然均未提出相關證明，再審酌聲請人正值盛年，離職已超過半年，非無於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，則本件聲請人並未釋明於本案訴訟期間，相對人未按月繼續給付聲請人薪資，有何無法維持基本生活需要，或避免急迫之危險或防止重大之損害，或有蒙受無法回復損害之虞，尚難認其所稱無法維持基本生活需要之前節為真。

2.綜上所述，本院認聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，且經權衡本件定暫時狀態處分與否，對聲請人與相對人因此所可能各受之利益與損害後，認本件定暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大損害，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之程度。

01 五、基上，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定暫時
02 狀態處分之要件予以釋明。則聲請人依勞動事件法第49條第
03 1項之規定，聲請命相對人應繼續僱用及給付工資予聲請人
04 之定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

05 六、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條第1項、第78條，
06 裁定如主文。

07 中 華 民 國 115 年 6 月 8 日
08 勞動法庭 法 官 吳幸娥

09 以上正本係照原本作成。

10 如不服本裁定，應於送達後10日內向本院提出抗告狀（須附繕
11 本），並繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

12 中 華 民 國 115 年 6 月 8 日
13 書記官 蘇心喬