臺灣新北地方法院民事裁定

115年度勞全字第32號

聲　請　人　朱正恆

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

相　對　人　台灣高速鐵路股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　史哲

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主　文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理　由

一、本件聲請意旨略以：緣聲請人於民國101年8月27日起受僱於相對人，擔任財會處財務部用地管理科副工程師一職，每月薪資為新臺幣（下同）6萬6,800元。聲請人於115年3月10日因他案遭羈押，透過家人與同事協助，並依公司規定辦理請假，詎料相對人於115年5月7日刪除被告工作帳號，並片面終止勞動契約，該次解雇顯不符合勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款「情節重大」事由，且已逾30日除斥期間，嗣相對人又以「115年5月7日至5月11日間無故曠工三日」為由，再為第二、三次解雇行為，惟相對人告知聲請人勞動契約終止時已逾30日除斥期間，縱認未逾期，亦違反勞資爭議處理法第8條，況聲請人並無「無正當理由繼續曠工三日」之情，是相對人終止契約不合法，兩造雇傭關係存在。本件聲請人起訴請求確認並回復雇傭關係難謂無勝訴之望。再者，聲請人任職十餘年，薪資收入為聲請人來以生活之收入來源，每月除房租、生活費外，尚有給予父母孝親費，因遭相對人違法資遣，經濟來源遽然中斷，損害重大，

而相對人為臺灣西部交通骨幹，串接台鐵、捷運及公路，實收資本額近562.83億，員工人數更達4,600人，目前仍在廣泛徵才中，相對人繼續僱用聲請人顯無重大困難，爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人於本案訴訟終結確定前，按月給付薪資以雇用聲請人等語。並聲明：相對人於兩造確認僱傭關係等事件訴訟終結確定前，應繼續雇用聲請人，並按月於每月最後一個工作日給付6萬6,800元，及自115年7月1日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、相對人陳述意見略以：

㈠聲請人主張115年5月14日送達予聲請人之解僱通知書違反30日除斥期間云云，亦顯無可採。蓋相對人係於115年4月24日多次詢問聲請人之親友方初步知悉其涉犯毒品危害防制條例第4條第2項之罪責，並取得聲請3押票掃描檔。而相對人乃於115年5月7日確認此事後，並於115年5月14日依勞基法第12條第1項第4款解僱通知書送達予聲請人，聲請人亦自陳「資方於115年5月7日接獲資方因本人涉及毒品危害防制條例第4條第2項遭羈押禁見之事實」，可見無論以115年4月24日或5月7日做為知悉時點，均無逾越勞動基準法第12條第2項之30日除斥期間。聲請人另主張其115年5月7日至115年5月11日無正當理由曠職之解僱違反30日期間云云，亦屬荒誕，蓋聲請人曠職連續「滿三日」之期間為115年5月11日（扣除周末非工作日），依法自該時點方得起算除斥期間，則115年6月8日之解僱自無逾越30日期間。聲請人又主張其115年5月7日至115年5月11日無正當理由曠職之解僱違反勞資爭議調解之冷卻期間云云，聲請人斯時提起調解申請主張乃為「本人因涉及刑事案件，任職公司認為違反勞基法第12條第1項第4款直接予以解職，並不支付任何資遣費，本人認為有失公平，提請調解」，並勾選請求「資遣費」與「非自願離職證明」，全然無提及本案爭議標的之確認僱傭關係與勞基法第12條第1項第6款之曠職事由。故相對人就聲請人勞動

契約期間之曠職情形，依勞基法第12條第1項第6款解僱聲請人，與聲請人勞資爭議申請事項顯屬不同爭議事件，參照前述歷來取高法院與高等法院裁判要旨，未違反勞資爭議處理法第8條規定。聲請人提出之民事聲請定暫時狀態處狀，僅有於聲證1至聲證4提出健保投保紀錄、聲請人名片、相對人商業登記貢料、相對人104人力銀行網頁共四項證物。然此四項證物僅為容觀中性資料，與聲請人遭解僱之客觀事實全然無關，依高等法院見解，僅能釋明其已提起本案訴訟，但就其本案訴訟有勝訴之望部分，未提出能供即時調查之證據使法院信其主張為真實，而未盡釋明之責，絲毫無法使法院得薄弱之心證，無從認所提本案訴訟有勝訴之望。

㈡聲請人於其聲請狀僅片面主張相對人為具相當規模之公司組織，即便暫時回復聲請人提供勞務，對其營運不致造成重大或不可回復之損害云云。惟聲請人明知相對人與聲請人之職務均涉及重大公益，亦自承相對人為臺灣西部交通骨幹，串接台鐵、捷運及公路等交通網路云云，且相對人於勞動契約亦明確告知聲請人本公司為具有高度專業性且攸關公共安全亟鉅之鐵路運輸及相關服務事業，經聲請人同意，仍竟故意違犯毒品危害防制條例第4條第2項製造、運輸、販賣第二級毒品之重罪，遭員警直接於工作時間至相對人場所羈押禁見，破壞相對人企業之正常營運及核心經營目標，造成不可期待相對人接受之商譽危害負擔或企業危害。聲請人之犯罪行為及狀態，更將造成國家聲譽陷於重大危害風險之中，蓋試想：若國際新聞揭露臺灣法院要求台灣高速鐵路公司繼續聘遭法院認定製造、運輸、販賣第二級毒品而羈押禁見之人，且強制要求使其繼續執行高鐵職務或重要邦交外賓與國家元首搭乘之高速鐵路列車上同時有員工在運輸販賣二級毒品等語，此於相對人與國家聲譽而言均為不可期待承受之負面形象，何人敢再使用高鐵作為交通工具，另聲請人雖空泛辯稱其尚有生活費、孝親費之生活困難云云，然此絕非實情，蓋其僅係欲藉定暫時狀態處分聲請迫使相對人給付高額

和解金，此為其勞資爭議調解時所主張。更遑論聲請人全然未提出任何證據釋明，且其光是律師團即分別於臺北及新竹各聘請至少兩組（除本案訴訟之新竹陳律師外，另有臺北之郭律師等人），顯具高度經濟能力。客觀社會通念下，亦殊難想像長期製毒販毒維生之人，其存款所得會有急迫難以維持生活之情形存在，實不可採，並無保全必要性。綜上，本件聲請人請求於法不合，應予駁回等語置辯。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：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有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。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。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，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（最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨參照）。

四、經查：

㈠本件聲請人主張遭相對人違法終止勞動契約，已向本院提起

確認僱傭關係存在等之本案訴訟（本院115年度勞訴字第147號），聲請人與相對人間就僱傭關係是否存在確有所爭執，尚待審認，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分之請求，且就本案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。至聲請人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在等，乃屬本案訴訟實體事項之爭執，非本件保全程序所得審究。

㈡惟就定暫時狀態處分之原因及必要性部分，相對人抗辯係因聲請人在任職期間因涉犯毒品危害防制條例第4條第2項製造、運輸、販賣第二級毒品之重罪，遭員警直接於工作時間至相對人場所羈押禁見，違反相對人之工作規則情節重大，又於任職期間曠職三日，對於相對人企業之形象及公共安全有危害之虞，尚非無據。再關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案判決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困窘，故命雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素。然本件聲請人固雖主張薪資收入為聲請人賴以生活之收入來源，每月廚房租、生活費，尚有給予父母孝親費，惟聲請人並未提出確有支付其他家庭成員扶養費或其他家庭收入之證明，薪資收入是否為家庭主要或唯一收入來源、有無其他共同扶養義務人、受扶養人是否不能自行維持生活、聲請人究否有實際扶養事實均有未明。而聲請人正值盛年，離職前每月工資6萬6,800元，亦有相當工作資歷經驗，非無於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，並未釋明於本案訴訟期間，縱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，有何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。

㈢另因聲請人涉犯毒品危害防制條例第4條第2項之罪責，而相對人為臺灣西部交通骨幹，串接台鐵、捷運及公路等交通網

路，攸關公共安全亟鉅之鐵路運輸及相關服務事業，涉及交通運輸公益，對員工要求需具有高度專業性，若命相對人於系爭訴訟確定前繼續僱用聲請人，勢必對相對人運輸業務之稽查風險控管及內部紀律秩序之維護產生不利之影響，增加相對人經營管理之風險。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。則認聲請人本件聲請，並無保全之必要性，應予駁回。

五、綜上所述，依聲請人所提出之證據，尚不以釋明其聲請本件定暫時狀態之處分，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所必要，且其釋明之不足，並不適於以供擔保代之，聲請人依勞動事件法第49條第1項請求定暫時狀態處分，求為命相對人於本案訴訟判決確定前繼續僱用聲請人，並按月給付薪資，即屬無據，應予駁回。

六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條規定，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　20　　日

書記官　　蘇心喬