

臺灣新北地方法院民事裁定

115年度勞全字第7號

聲請人 李錫榮

代理人 吳三蹇

相對人 紳暉精密科技股份有限公司

法定代理人 郭萬國

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18號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國84年12月17日受僱於相對人，擔任沖壓技工，約定每月薪資為新臺幣（下同）5萬1,420元。詎相對人於114年12月12日早上9點多，公司會計人員電話通知聲請人至公司4樓在文件上簽名，並另外在一處空白處指定寫「另謀高就」，聲請人學歷不高，並不明白是甚麼意思，為避免影響工作進度，心想同仁要求協助並未多問，簽署後即儘速回到公司1樓工作，當日10點左右，會計人員拿出票面金額303,475元支票給聲請人，並告知比照前員工資遣聲請人。然聲請人今年已59歲已屆退休年齡，相對人利用聲請人學歷不高且30年來與沖壓機相伴社會歷練欠缺等弱勢，以惡劣方式騙簽資料逼迫自願離職，實在不是設立47年的老牌沖壓模具公司之所為，有損聲請人甚鉅，為此，請求相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事件終結前，應按月給付聲請人5萬1,420元，並按月提繳3,085元至原告勞工退休金專戶等語。

二、相對人陳述意見略以：

（一）聲請人自85年12月17日任職相對人，擔任沖壓技工一職，屬公司之生產人員，其工作內容係操控沖壓機器，相對人對此

01 工作的要求係要嚴格控管產品品質，親自執行自檢工作，若
02 有疑義，應立即詢問查明。換言之，此工作需求的一般對工
03 作品質的要求，並無特殊高度專業技能之需求，工作非有不
04 可取代性，僅要求員工要認真負責而已。正如聲請人於起訴
05 狀所述，伊每日與沖壓機相伴，對於份內的工作應當駕輕就
06 熟，只要能善盡善良管理人的注意義務，當不致於會有錯誤
07 發生。

08 (二)惟聲請人在115年9至12月間，於生產工單000000000發生多
09 次異常，造成工單無法結單，且因此造成相對人成本損失，
10 相對人不得已乃依公司獎懲管理辦法第5條第2項第4款：

11 「因工作疏失，造成機器、設備或原物料及產品有所損失
12 者。」對聲請人予以申戒2次之處分，並於同年9月9日以紳管
13 字第114120901號函公告，聲請人對此懲處並無異議。嗣
14 後，聲請人向相對人表明，因其至115年2月7日時即滿60
15 歲，依勞工退休金條例第24條第1項之規定，符合請領退休
16 金條件，故其希望能離職，好能開始請領退休金，兩造遂合
17 意解除勞動契約；聲請人也在當日走完公司的離職程序，相
18 對人並依規定，發給相關費用30萬3,475元，聲請人當時並
19 無疑義。是兩造之勞動契約在115年12月12日已合意終止。

20 (三)聲請人本為公司資深員工，對於相對人指派沖壓機之工作駕
21 輕就熟，本不應犯下工單異常，致無法出貨的錯誤。此從聲
22 請人在107、108年曾因相同錯誤遭懲處後，多年未再犯可
23 得。本次再犯相同錯誤，無非係因其已處於待退心態，並無
24 心思在工作上，所以才會一再犯錯，並且對錯誤無積極改善
25 的意願。相對人初始也僅是予以申戒兩次的處分，並未因此
26 開除員工。本件是因聲請人主動告知想要離職，俟年紀到了
27 之後，即可請領退休金，因此無意再工作。且因聲請人所從
28 事的是技術員，需要的勞動特質是工作態度認真負責，並沒
29 有要求一定的專業能力。所以聲請人就算自此工作離職，也
30 不致因此有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評
31 價等，致其人格權受損害，故本件並無定暫時狀態假處分之

01 必要。

02 (四)況本件兩造於調解時，聲請人請求的調解事項為：預告工
03 資、資遣費短少、特休未休工資、114年12月工資、伙食費
04 津貼、交通津貼、非自願離職書等，並未涉及非法解僱，可
05 見聲請人本意在終止勞動契約後的金額計算，並非在確認僱
06 傭關係存在；兩造確已合意終止僱傭契約。則在兩造已合意
07 終止契約、聲請人確已無心在工作崗位上繼續付出、相對人
08 已依法給付相關退職費用等情，本件並無依聲請人所請予以
09 定暫時狀態假處分之必要。並聲明：定暫時狀態假處分之聲
10 請駁回。

11 三、按於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之
12 危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態
13 之處分，民事訴訟法第538條第1項定有明文。該必要之情
14 事，乃定暫時狀態處分之原因，依同法第538條之4準用第53
15 3條本文準用第525條第1項第3款、第526條第1項規定，應由
16 聲請人表明並釋明之。倘聲請人不能釋明必要情事存在，即
17 無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。而定暫時狀態處
18 分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發
19 生重大損害、避免急迫危險或有其他相類情形。故除須釋明
20 有爭執之法律關係外，尚須就定暫時狀態處分之原因即為防
21 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
22 有必要之情事予以釋明（最高法院104年度台抗字第730號裁
23 定意旨參照）。所謂釋明，則指當事人提出法院得以即時調
24 查使法院信其主張為真實之證據而言。次按勞工提起確認僱
25 傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用
26 非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資
27 之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。其
28 立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計
29 之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進
30 行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續
31 僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。此

01 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
02 538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。而
03 勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目
04 的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損
05 害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價
06 等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之
07 訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發
08 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
09 勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定
10 前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所
11 受之不利益程度，衡量比較以為決定。倘勞工於確認僱傭關
12 係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重
13 大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯
14 有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最
15 高法院109年台抗字第1134、1353號、112年度台抗字第239
16 號民事裁定意旨參照）。再按勞動事件審理細則第80條第2
17 項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟有
18 勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。

19 四、經查：

20 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

21 聲請人主張其遭相對人惡意解僱，已起訴請求確認兩造間僱
22 傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資、提繳勞退金，業
23 經本案訴訟受理在案等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬
24 實。而本案訴訟究竟有無理由，尚待法院調查辯論後，始能
25 知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴可能性，已
26 為釋明。

27 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

28 依相對人提出之聲請人114年12月09日之獎懲提報單及相對
29 人114年12月09日紳管字第000000000號公告，聲請人經相對
30 人認定有工作疏失，造成機器、設備或原物料及產品有所損
31 失，記申誡2次，又該產出不良品，不僅增加成本造成損

01 失，也將延遲交期，影響商譽等情形，足見兩造間勞資已無
02 信賴關係存在，再參兩造已於114年12月12日終止勞動契
03 約，並已給付聲請人30萬3,475元，堪認相對人繼續僱用聲
04 請人，顯有重大困難。另聲請人復未能釋明其因遭相對人解
05 僱致無法維持基本生活所需、陷於生活困難之重大損害或急
06 迫危險，亦未釋明因喪失工作，致失去技能或競爭力，甚至
07 影響其社會上之評價，難認聲請人有定暫時狀態處分之必
08 要。綜上，本件若不准聲請人之聲請，聲請人未有發生重大
09 損害或急迫危險情事，而兩造間已無信任關係，倘准許聲請
10 人之聲請，將造成相對人企業經營風險，兩相權衡，應認相
11 對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人顯有重大困難。

12 五、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定
13 暫時狀態處分之要件予以釋明。則聲請人依勞動事件法第49
14 條第1項之規定，聲請命相對人應繼續給付工資予聲請人之
15 定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

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

18 中 華 民 國 115 年 3 月 19 日
19 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

20 正本係照原本作成

21 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
22 費新臺幣1,500元。

23 中 華 民 國 115 年 3 月 20 日
24 書 記 官 蘇 心 喬