

臺灣新北地方法院民事裁定

115年度抗字第62號

抗 告 人 翁紹軒

相 對 人 欣欣客運股份有限公司

法定代理人 章元勳

相 對 人 吳至正

上列抗告人因與相對人間聲請定暫時狀態處分事件，對於中華民國115年1月2日本院所為之114年度勞全字第37號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

壹、程序方面

按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於假處分及定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條規定即

明。次按於定暫時狀態之假處分，法院為裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會，但法院認為不適當者，不在此限，民事訴訟法第538條第4項定有明文。查本件抗告人於本院聲請定暫時狀態之假處分，主張相對人欣欣客運股份有限公司

（下稱欣欣客運）非法解雇，請求相對人欣欣客運應給付薪資，經本院於民國115年1月2日以114年度勞全字第37號裁定駁回（下稱原裁定），抗告人不服提起抗告，並提出民事抗告（含事實及理由）狀，相對人吳至正、欣欣客運均業已提出民事答辯狀，堪認已使兩造有充分陳述意見之機會。

貳、實體方面

01 一、抗告意旨略以：抗告人前於聲請意旨所載「不需恢復僱傭關
02 係」等文字內容係屬誤植，抗告人並未放棄工作權，而本件
03 係請求相對人應於裁定送達日起至本案訴訟（確認僱傭關係
04 存在）依原勞動契約履行，於本案訴訟確定之日止每月給付
05 抗告人新臺幣（下同）4萬5000元，爰依勞動事件法第49條
06 等規定，提起本件抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人於裁
07 定送達之日起至本案訴訟確定日止，按原勞動契約履行給付
08 每月4萬5000元予抗告人等語。

09 二、相對人陳述意見則以：抗告人因任職於相對人欣欣客運期間
10 工作紀律不佳，屢有違反工作規則而遭懲處及人民檢舉，累
11 計懲處滿三大過，經依工作規則組成人評會，並邀請抗告人
12 到場說明後，經人評會委員決議予以解雇，均符合內部及勞
13 動法令相關規定，抗告人不思檢討反而扭曲事實，顯與事實
14 不符，抗告人請求確認僱傭關係存在，應屬無理，原裁定以
15 抗告人非顯有勝訴之望而駁回，於法有據，抗告人提起抗告
16 並無理由等語。

17 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
18 ，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為
19 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
20 第1項定有明文。參其立法理由為勞動事件之勞工，通常有
21 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱
22 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
23 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序
24 為暫時權利保護。又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
25 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
26 性等要件之具體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請
27 法院命為定暫時狀態之處分。次按勞動事件審理細則第80條
28 第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本
29 案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋
30 明之。而所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致
31 為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資

01 料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有
02 不同。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱
03 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
04 之危害或其他相類之情形，法院應依利益衡量原則，就勞工
05 未獲繼續僱用所受損害，與雇主繼續僱用所受之不利益權衡
06 比較。

07 四、經查：

08 (一)、抗告人固以其前提起本件民事定暫時狀態處分之聲請意旨即
09 係請求相對人應於裁定送達日起至本案確認僱傭關係存在之
10 訴確定之日止，要求相對人應繼續僱用抗告人，並按月給付
11 抗告人4萬5000元等語，原聲請意旨所載文字「不需回復僱
12 傭關係」係屬誤植。惟按解釋意思表示，應探求當事人之真
13 意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。次按探
14 求契約當事人之真意，應通觀契約全文，依誠信原則，從契
15 約之主要目的及經濟價值等作全盤之觀察（最高法院86年度
16 台上字第3873號判決意旨參照）。查抗告人於民事定暫時狀
17 態處分狀，並未載明其聲請意旨究係為何（見原審勞全卷第
18 9頁），後於促請儘速裁定狀中則載明請求「『暫付薪資』
19 維持生活而非強制『繼續僱用』」、「本人終極目標無需再
20 回公司上班（勝訴或敗訴）相同」等文字（見原審勞全卷第
21 83頁至第85頁），可知抗告人於原聲請定暫時狀態假處分確
22 係要求相對人欣欣客運給付工資，而非持續僱傭關係，並表
23 示不願返回相對人欣欣客運執行勞務，其語意內涵難認有何
24 誤植之處。且抗告人於民事起訴狀亦請求「被告欣欣客運應
25 給付原告新臺幣參拾萬元....」（見本院114年度勞專調字
26 第65號卷第11頁），故原裁定認抗告人聲請與勞動事件法第
27 49條第1項所指「勞工提起確認僱傭關係存在之訴」要件未
28 合，難認有何違誤。惟抗告人既於115年3月2日本訴言詞辯
29 論期日變更其訴之聲明為「確認原告與被告欣欣客運僱傭關
30 係存在」、「被告應連帶給付原告500萬元...」，並撤回其
31 餘聲明及請求（見本訴115年度勞簡字第3號卷第279頁），

01 此部分應認與勞動事件法第49條第1項所指「勞工提起確認
02 僱傭關係存在之訴」要件尚無不合。

03 (二)、然就抗告人主張其本訴有勝訴之望部分，固提出相關對話紀
04 錄、切結書、申訴單、電子郵件截圖、存證信函、對話譯
05 文、薪資明細表、勞資爭議調解紀錄等件為憑，然其中多為
06 其自書或申訴內容，自無從評斷真實與否，且有部分顯屬私
07 人間消費借貸關係，據以主張職場霸凌，亦難為可採，而所
08 提對話譯文實未能確認內容真實性，自難認業就兩造僱傭關
09 係存在，抗告人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。反觀原裁
10 定所指情節，核有抗告人所提出之相對人欣欣客運114年9月
11 10日114欣管人字第1417號通告、懲處單、臺北市政府衛生
12 局114年8月15日北市衛健字第11431241942號函等件可證
13 (見本院114年度勞專調字第65號卷第37頁至第39頁；本院1
14 15年度抗字第62號卷第149頁至第151頁)，是原裁定認相對
15 人欣欣客運經人評會審議通過，而依勞動基準法第12條第1
16 項第4款規定予以解雇，程序上並無不合，抗告人提起本訴
17 是否顯有勝訴之望，顯非無疑，而駁回抗告人之聲請，難謂
18 有何認事用法之違誤。

19 (三)、準此，抗告人就其提起本訴是否顯有勝訴之望，且亦未就相
20 對人欣欣客運繼續僱用抗告人非顯有重大困難提出任何事證
21 以佐其說，均與勞動事件法第49條第1項規定不符。另抗告
22 人於抗告程序主張吳至正亦為相對人，姑不論抗告人所請求
23 確認之僱傭關係係存在於抗告人與相對人欣欣客運間，而非
24 相對人吳至正，相對人吳至正顯非確認僱傭關係之當事人一
25 造，此部分主張顯無理由。遑論，抗告人於原裁定既僅就相
26 對人欣欣客運提出聲請，相對人吳至正顯非原裁定當事人，
27 則抗告程序就原裁定非當事人之一造提起抗告，自不應准
28 許。

29 五、綜上所述，抗告人顯未就其提起本訴是否顯有勝訴之望，且
30 亦未就相對人欣欣客運繼續僱用抗告人非顯有重大困難提出
31 任何事證以佐其說，並對於非原裁定當事人之相對人提起抗

01 告，於法均有未合。原裁定駁回抗告人之聲請，於法並無不
02 合。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予
03 駁回。

04 六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

05 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日

06 勞 動 法 庭 法 官 賴 彥 魁

07 法 官 陳 昱 翔

08 法 官 吳 逸 儒

09 以上正本證明與原本無異

10 本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再
11 抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗
12 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

13 中 華 民 國 115 年 5 月 20 日

14 書 記 官 王 顥 儒