

臺灣士林地方法院民事裁定

114年度勞全字第3號

聲 請 人 潘漢聰

相 對 人 艾滴科技股份有限公司

法定代理人 余萬洲

上列當事人間因確認僱傭關係等事件（本院114年度勞訴字第44號），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、聲請意旨略以：聲請人自民國112年3月6日起受僱於相對人，擔任專利工程師，兩造約定薪資為新臺幣（下同）84,000元，調薪後月薪為86,520元，然相對人於113年12月間以財務虧損、人力緊縮為由，表示不再需要專利技術，企圖非法解雇聲請人，經聲請人申請調解，兩造於113年12月9日調解不成立，相對人旋即以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定解僱聲請人，聲請人遂提起確認僱傭關係存在等訴訟，由本院以114年度勞訴字第44號受理在案。相對人雖聲稱財務虧損，然其於113年之今周刊、工商時報新聞、雜誌網站刊登公司營運良好、前景看漲等消息，吸引投資人募資。又於113年10月間搬遷營運地址，營運使用面積與原址擴張約3倍，並大舉徵才，新增高階主管等員工共計13人，均可認相對人顯無虧損之情。又相對人技術長向聲請人表示暫停專利相關事務，待公司獲利穩定及有必要時再重啟專利申請，顯見相對人仍有專利之業務需求，無需資遣聲請人。是兩造存有爭執之法律關係，非顯無勝訴之望。聲請人年近45歲，突遭資遣，生計將有困難，相對人為具相當規模之科技公司，其繼續僱用聲請人非顯有重大困難，爰依勞動事件法第49條規定聲請於確認僱傭關係存在確定前，應繼續僱用聲請人及按月給付薪資之定暫時狀態處分等語。

01 二、相對人則以：相對人實質上已陷於嚴重虧損且有業務緊縮之
02 急迫性，對聲請人終止勞動契約均符合內部程序及法規要
03 求，合法性並無疑義，聲請人客觀上顯然欠缺勝訴可能性。
04 且聲請人之勞務結果已非相對人所需，截至113年3月，相對
05 人員工僅39人，留任員工須分攤因縮編而增加之工作內容，
06 聲請人強行進入公司及後續對相對人提起刑事追訴之行為，
07 使相對人及同仁受訟累，影響相對人正常運作，對相對人及
08 其他同仁造成心理負擔，若定暫時狀態處分，相對人所受積
09 極損害及所失消極利益為組織士氣及公司正常營運，應認對
10 相對人之經營傷害重大，難以金錢衡量。是以聲請人未釋明
11 因定暫時狀態處分所獲得確保之利益或可得避免之不利益，
12 而繼續僱用聲請人將增加相對人人事成本，使財務狀況進一
13 步惡化，相對人繼續僱用聲請人從事原職務有重大困難等
14 語，並聲明：聲請駁回。

15 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
16 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
17 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
18 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
19 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
20 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
21 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
22 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
23 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
24 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困
25 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
26 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞
27 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工
28 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失
29 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人
30 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不
31 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

01 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
02 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼
03 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
04 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁
05 定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞
06 工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴
07 之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。

08 四、經查：

09 (一)關於「本案訴訟有勝訴之望」之釋明部分：

10 1.聲請人主張其自112年3月6日起受僱於相對人，擔任專利工
11 程師，月薪為86,520元，然相對人於113年12月9日調解不成
12 立，以勞基法第11條第2款規定解僱聲請人，聲請人最後工
13 作日為同年月29日，聲請人已提起本案訴訟等情，業據其提
14 出聘用通知書、聲請人於相對人公司之名片、勞動契約、資
15 遣通知函、勞資爭議調解紀錄、與相對人公司人資部門往來
16 電子郵件、離職證明書等件為證（見北院勞全卷第29-40
17 頁、第43-46、第49-62頁）。

18 2.相對人雖抗辯其有大幅虧損、減縮業務等語，並提出後述11
19 2年度、113年度之會計師查核報告為證，以示其有虧損之事
20 實。惟依聲請人主張：新聞報載相對人營運前景良好、吸引
21 投資，遷址辦公室至更大空間、持續對外徵才高階高薪人員
22 等情，亦據聲請人提出今周刊及工商時報新聞網頁、與員工
23 慶祝辦公室喬遷之對話訊息、113年度相對人人力徵才網站
24 等件（見北院勞全卷第65-102頁）為證，故依相對人所募集
25 營運資金之虧損情形與程度，是否符合勞基法第11條第2款
26 事由，此實體上之爭執尚待本案訴訟審認，聲請人尚非顯無
27 勝訴之望，應認聲請人已有相當釋明。

28 (二)關於「雇主繼續僱用非顯有重大困難」之釋明部分：

29 1.查相對人公司於106年5月26日設立登記，登記實收資本額為
30 2億9577萬1167元，有經濟部商工登記公示資料在卷可稽
31 （見本院卷第207頁），而聲請人月薪為86,250元，與相對

01 人之資本相較，固非鉅額。惟查，依相對人所提出112年
02 度、113年度之會計師查核報告（此二年度業經會計師表示
03 無保留意見），相對人有如附表所示之嚴重虧損情形，經營
04 獲利狀況未有明顯改善，其總負債金額已比原登記資本總額
05 又多出了將近一個總股本，而會計師之查核意見亦記載此等
06 顯示相對人繼續經營之能力存在重大不確定性（見本院卷第
07 99、107頁）。由於相對人為設立8年之新創，雖有營收，然
08 迄未轉虧為盈，仍未回本（見北院勞全卷第65、78頁之報
09 導），營運規模還未上軌道，且另有前述槓桿負債，可見相
10 對人維繫其本身之存續已有重大困難。

11 2. 雖見相對人於104人力銀行網頁資料對外徵才，然查，相對
12 人於113年9月13日會議上決定因現金流已處於警戒線、收入
13 不如預期，擬停止研發，並陸續解僱技術部、工程部等10部
14 門約數十名員工，在職員工亦有減薪情形等節，此有會議紀
15 錄、公司轉型計畫、人事系統薪資調整畫面在卷可查（見本
16 院卷第49-53頁）。又相對人對外徵才之項目並無專利研究
17 事務，故相對人現階段無聲請人該勞務提供之需求，單純回
18 復聲請人之原工作僅係添加無益之支出。再參酌聲請人二度
19 於113年12月20日、22日向警局報案，認其無法進入公司、
20 私人物品經取走，認遭妨礙自由；急需非自願離職證明（見
21 北院卷第47、63頁），勞資雙方之信賴關係已破滅，亦難期
22 待聲請人回復工作後，與相對人主管相處無間，並可依其指
23 派從事其他非屬專利之職務。再者，除了聲請人所任之專利
24 相關職務，業經相對人裁撤，其他部門員工亦遭裁撤，故有
25 其他員工亦對相對人提起確認僱傭關係訴訟（見證物袋）。
26 如許聲請人回复職位，可能產生其他離職員工之比照效果。
27 以相對人前揭已然窘迫之財務狀況，除支應後來已聘任新員
28 工，倘再支應依定暫時狀處分回復職位之聲請人等員工，相
29 對人將無以為繼，進而影響到更多員工。聲請人年近45歲，
30 依其所提證物，僅足認有每月3萬元房租費用之負擔（見北
31 院勞全卷第147-159頁），聲請人除獲有失業給付、資遣費

01 外，於勞動市場上應仍有獲取工作報酬支應其個人生活之能
02 力。至於其所稱負擔母親醫療費、看護費用之費用單據（見
03 北院勞全卷第161-165頁），均是在113年上半年已支出項
04 目，非可認為係現在迫切之醫療支出，亦無法憑認聲請人之
05 母親仰賴聲請人之扶養以維持生活、聲請人及其母親均無存
06 款積蓄財產、其他收入，僅依靠聲請人本案之薪資收入為唯
07 一來源而面臨生計困難。

08 3.綜上，相對人繼續僱用聲請人亦有重大困難，衡量前開聲請
09 人勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受
10 之不利益程度，難認聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有
11 重大困難已為相當釋明。

12 五、綜上所述，聲請人未釋明「雇主繼續僱用非顯有重大困
13 難」，故其聲請命相對人應繼續僱用及給付工資予聲請人之
14 定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

15 六、爰裁定如主文。

16 中 華 民 國 114 年 7 月 14 日
17 勞 動 第 二 庭 法 官 張 新 楣

18 以上為正本係照原本作成。

19 如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
20 繳納抗告費新臺幣1,500元。

21 中 華 民 國 114 年 7 月 14 日
22 書 記 官 施 怡 愷