

臺灣臺中地方法院民事裁定

114年度勞全字第22號

聲請人 黃宏聯

相對人 三能食品器具股份有限公司

法定代理人 張心怡

訴訟代理人 吳紹貴律師

羅詩婷律師

上列當事人間請求宣告調解無效等事件（本院114年度勞補字第650號），聲請人聲請定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主 文

- 一、聲請駁回。
- 二、聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：伊自民國103年7月17日起受僱於相對人，擔任技術員，工作內容為操作沖床設備等業務，每月薪資為新臺幣（下同）40,344元（包含本薪36,444元、全勤獎金1,500元、伙食津貼2,400元）。伊於109年7月21日執行職務時，因機台設備異常致左手食指受壓傷，經診斷為永久性失能，同年9月25日伊申訴遭相對人員工霸凌等情事，相對人未依法改善，更因此密集報復伊，於短時間內對伊處以小過、大過等，並於113年10月4日違法解僱伊。兩造於114年7月31日鈞院114年度勞專調字第73號勞動調解（下稱系爭調解）成立，惟該次勞動調解之成立有無效事由，因伊為職業災害勞工，勞動契約之終止受勞工職業災害保險及保護法之保障，系爭調解卻以勞動基準法第11條第5款作為兩造勞動契約之終止事由，已違反強制規定，故系爭調解應屬無效，聲請人依法提出確認僱傭關係存在等訴訟，並非無勝訴之望。相對人資本額為146,000,000元，伊每月薪資僅40,344元，相對人繼續僱用聲請人非顯有困難，況且相對人仍於113年10月2

01 8日網路刊登招募與伊相同職位之資訊，並無不能繼續僱傭
02 之困難，兩造間信任關係未達破裂不可挽回之情形，相對人
03 亦能透過管理手段規避可能發生之風險；縱然伊有領取相對
04 人依系爭調解給付之補償金，惟補償金無法取代工作權，為
05 保障伊之勞動權益及避免生活陷於困頓，有聲請定暫時處分
06 之必要性及急迫性。聲請人業已向本院提起確認兩造僱傭關
07 係存在等訴訟（下稱本案訴訟），爰依勞動事件法第49條規
08 定，請求定暫時狀態處分等語。並聲明：請准宣告定暫時狀
09 態假處分，命相對人於兩造間宣告調解無效繼續審判等事件
10 判決確定前，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人40,344
11 元，及按月提撥2,292元至聲請人於勞動部勞工保險局設立
12 之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。

13 二、相對人則以：聲請人未就聲請定暫時狀態假處分之必要性為
14 釋明，且兩造達成系爭調解在案，相對人已依系爭調解履
15 行，聲請人卻無預警且無理由提起本案訴訟，兩造已喪失信
16 任基礎，聲請人自行樹立敵對性，亦難期待相對人有其他改
17 善手段，相對人亦無法留用隨時可能引發爭議之聲請人。聲
18 請人已於系爭調解取得勞工應受有保障之權利，聲請人之聲
19 請欠缺必要性、急迫性、危險性，並顯無理由，故聲請人之
20 聲請，難認有據，應予駁回等語置辯。

21 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
22 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
23 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
24 條第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
25 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
26 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
27 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
28 序為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規
29 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
30 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
31 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或

01 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
02 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分。次按當事人於
03 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
04 538條第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之
05 危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫
06 時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之
07 危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損
08 害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋
09 明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確
10 認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得
11 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
12 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
13 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
14 保全之必要性；又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，
15 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
16 擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院111年度
17 台抗字第499號、110年度台抗字第101號、110年度台抗字第
18 2號、109年度台抗字第1353號、109年度台抗字第1134號裁
19 定要旨參照）。末按勞動事件審理細則第80條第2項規定，
20 勞工為本法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇
21 主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。又釋明，乃提出能
22 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
23 年度台抗字第210號裁定意旨參照）。

24 四、經查：

25 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

26 查，聲請人主張其自103年7月17日起受僱於相對人，擔任技
27 術員，每月薪資為40,344元，相對人於113年10月4日違法解
28 僱，兩造雖於114年7月31日成立系爭調解在案，惟系爭調解
29 有無效之事由，其已向本院訴請確認兩造僱傭關係存在等
30 情，經本院調取本案訴訟卷宗，核閱無誤，堪認聲請人就本
31 案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。相對人抗辯聲請

01 人未釋明本案有勝訴之望等節，尚不可採。

02 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

03 1.聲請人雖以相對人公司資本額達146,000,000元，其每月薪
04 資僅40,344元，相對人繼續僱用聲請人非顯有困難，況且相
05 對人仍於113年10月28日網路刊登招募與其相同職位之資
06 訊，並無繼續僱傭聲請人之困難，聲請人遭相對人違法解僱
07 後，現仍待業中，缺乏穩定經濟來源，然仍須維持生活支出
08 等為由，主張相對人繼續僱用聲請人亦無重大困難等節，然
09 查，相對人目前尚無開立技術員或作業員可安置聲請人職
10 缺，有本院依職權所查詢之相對人於人力招募平台刊登徵才
11 公告內容在卷足憑，足認聲請人所稱相對人仍對其同職位有
12 人力需求，可繼續僱用聲請人顯有困難等節，尚非可採；再
13 依相對人所辯稱之兩造已無信任基礎，且已於114年8月30日
14 前全額給付75萬元予聲請人，聲請人自無陷於生活困難之重
15 大急迫情形，且兩造於114年7月31日成立系爭調解後，聲請
16 人於相對人履行期間，提出本案訴訟及本件聲請，其究竟欲
17 回任或離職相對人公司，意向搖擺不定，足認兩造間信賴基
18 礎已動搖，相對人主張其再繼續僱用聲請人，恐有影響相對
19 人對其員工管理及其客戶之權益，對相對人之經營有發生不
20 能預期之危害之虞，尚非無據，另聲請人主張其遭相對人違
21 法解僱後，其薪資收入為其主要或唯一收入來源，缺乏穩定
22 經濟來源，生活陷於困頓等節，然均未提出相關證明，再酌
23 之聲請人正值盛年，亦有相當工作資歷經驗，非無於訴訟期
24 間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，且聲請人已於分別於11
25 4年8月14日、同年月30日收受相對人給付20萬元、55萬元，
26 合計75萬元一情，亦有相對人所提出之中國信託銀行交易明
27 細在卷可稽，足認聲請人於勞動契約終止後，非無現金足以
28 支應一般生活所需，應無陷於急迫危險之情事，本件聲請人
29 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
30 資，有何無法維持基本生活需要，或避免急迫之危險或防止
31 重大之損害，或有蒙受無法回復損害之虞，尚難認其所稱無

01 法維持基本生活需要之前節為真。

02 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
03 人非顯有重大困難，且經權衡本件定暫時狀態處分與否，對
04 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
05 暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大損害，或為避
06 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
07 程度。

08 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
09 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
10 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
11 之定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

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

14 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

15 勞動法庭 法官 顏淑惠

16 上正本係照原本作成。

17 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
18 本），並繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

19 中 華 民 國 114 年 11 月 13 日

20 書記官 陳建分