

臺灣臺中地方法院民事裁定

114年度勞全字第26號

聲請人 鄧小貞

相對人 金梅堂國際股份有限公司

法定代理人 莊明郎

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞補字第795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114年9月1日受僱於相對人，擔任主辦會計，約定每月薪資為新臺幣（下同）4萬5,000元。詎相對人於114年10月8日以聲請人對於所擔任之工作確不能勝任為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定預告於114年10月18日終止兩造間之勞動契約。惟聲請人並無相對人所稱不能勝任情事，且相對人違反解僱最後手段性原則，相對人係違法終止。聲請人遭違法解僱後，已無收入，生活頓失所依，雖已依法申請失業給付，然該給付僅為過渡性質，金額微薄，遠不足以支應聲請人四名子女學費、生活費、房貸等固定且急迫的重大生活開支，因此仍陷於生計困境，聲請人權益若未獲得即時保障，將遭受難以回復之損害。為此，依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態假處分，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4萬5,313元等語。

二、相對人陳述意見略以：

（一）相對人所要應徵之職務為主辦會計、會計主管，而聲請人在面試時所提出之面試紀錄表載明其為明新科技大學「會計系」、「98年」畢業，惟實際上聲請人為該校「國際貿易系」、「96年」畢業，顯然聲請人為取得主辦會計、會計主

01 管一職，在面試時就畢業系別為虛偽意思表示，致相對人誤
02 信其有會計專業而聘僱聲請人為主辦會計、會計主管，可證
03 聲請人客觀上無學歷、能力勝任工作。復聲請人於上班期間
04 觀看網路直播帶貨影片，足徵聲請人主觀上違反勞工應忠誠
05 履行勞務給付之義務。是兩造間之勞動契約，顯無法達成相
06 對人透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，相對人依
07 勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約合法有據。又
08 面試記錄表載明「本人已確認本表內所填寫各項均屬實，如
09 有虛偽不實，雖經錄用，願視為無效或願接受公司所做處
10 分」等語，而聲請人對畢業校系、年度虛偽不實已於前所
11 述，據此，相對人自得主張兩造勞動契約實際上為無效，兩
12 造間之僱傭關係亦不存在，則聲請人提起本案訴訟，顯無勝
13 訴之望。

14 (二)再者，聲請人聲請事項僅要求相對人按月給付其每月4萬5,3
15 13元，此部分除主張之金額與兩造勞動契約約定之金額相異
16 外，復聲請人之聲請與勞動事件法第49條第1項「為繼續僱
17 用及給付工資之定暫時狀態處分」之要件不符。蓋聲請人僅
18 要求相對人給付工資，卻未為繼續僱用之聲請，則聲請人之
19 聲請，豈非等同於聲請人毋庸服務，而能每月向相對人請求
20 給付薪資，此與勞動事件法第49條第1項之立法目的不符。
21 況聲請人復未就「雇主繼續僱用非顯有重大困難」要件予以
22 釋明。因主辦會計、會計主管職務，擔負相對人會計事務之
23 全權審核及監督，事涉相對人公司收入、支出、財務體系之
24 健全，倘若由聲請人繼續任職該職位，將使相對人之存續遭
25 到危害。相對人會計部門尚有其他基礎員工，其他部門並無
26 缺職，相對人經營並不簡單，倘若繼續僱用聲請人將會產生
27 難以接受之經濟上負擔。另聲請人於面試時為虛偽意思表
28 示，使雙方之信賴關係嚴重破裂，相對人當難將自身財務再
29 交由聲請人處理，實難期待相對人繼續僱用聲請人。

30 (三)聲請人雖泛稱其四名子女學費、生活費、房貸等，生活陷入
31 困境，然未見聲請人提出任何證據，就「防止急迫危險或重

01 大損害」之要件予以釋明。且聲請人能領失業補助，其配偶
02 在臺中看守所任職，工作穩定，其在面試時自陳其名下有七
03 間房出租，在沙鹿區還有開立炸彈蔥油餅店營業，足徵聲請
04 人尚有其他收入來源。況聲請人實際畢業於明新科技大學國
05 際貿易系，有國際貿易之專業技能，亦能尋得與國際貿易相
06 關之工作，是本件應無急迫危害而有定暫時狀態處分之必
07 要。是聲請人聲請暫時狀態假處分要件即有不備等語。並答
08 辯聲明：聲請駁回。

09 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
10 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
11 之處分，民事訴訟法第538條第1項定有明文。該必要之情
12 事，乃定暫時狀態處分之原因，依同法第538條之4準用第53
13 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
14 聲請人表明並釋明之。倘聲請人不能釋明必要情事存在，即
15 無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。而定暫時狀態處
16 分，旨在維持法院為本案終局判決前之暫時狀態，以防止發
17 生重大損害、避免急迫危險或有其他相類情形。故除須釋明
18 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
19 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
20 有必要之情事予以釋明（最高法院104年度台抗字第730號裁
21 定意旨參照）。所謂釋明，則指當事人提出法院得以即時調
22 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
23 傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用
24 非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資
25 之定暫時狀態處分，勞動事件法第49條第1項定有明文。其
26 立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計
27 之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進
28 行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續
29 僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。此
30 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
31 538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。而

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

17 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

18 聲請人主張其遭相對人非法解僱，已起訴請求確認兩造間僱
19 傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受
20 理在案等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬實。而本案訴
21 訟究竟有無理由，尚待法院調查辯論後，始能知悉勝負之結
22 果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴可能性，已為釋明。

23 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

24 查聲請人為明新科技大學「國際貿易系」畢業，非其於面試
25 紀錄表填載之「會計系」畢業，有面試紀錄表、學士學位證
26 書等件附卷可查。而主辦會計職務，擔負相對人會計事務之
27 審核及監督，將嚴重影響相對人公司收入、支出、財務體系
28 之健全，及公司經營策略之調整。是兩造信賴基礎已動搖，
29 相對人如再繼續僱用聲請人，聲請人即得持續接觸相對人會
30 計事務之審核及監督，恐影響相對人之權益，而有造成相對
31 人經濟上損失之虞，是相對人抗辯：繼續僱用聲請人有重大

01 困難，亦非無據。另聲請人復未能釋明其因遭相對人解僱致
02 無法維持基本生活所需、陷於生活困難之重大損害或急迫危
03 險，亦未釋明因喪失工作，致失去技能或競爭力，甚至影響
04 其社會上之評價，難認聲請人有定暫時狀態處分之必要。

05 四、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定
06 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
07 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
08 定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

09 五、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
10 主文。

11 中 華 民 國 114 年 12 月 1 日
12 勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

13 正本係照原本作成

14 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
15 費新臺幣1,500元。

16 中 華 民 國 114 年 12 月 1 日
17 書 記 官 陳 麗 靜