

臺灣臺中地方法院民事裁定

115年度勞全字第1號

聲請人 路明莉

相對人 台灣精銳科技股份有限公司

法定代理人 張重興

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件(本院115年勞補字第86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97年起受僱於相對人，任職期間工作表現正常，並無重大違規、過失，相對人僅基於管理上評價或主觀認定，未曾採取任何調整職務、改善輔導或其他替代措施，未符解僱最後手段性原則，逕行終止兩造間之勞動契約。相對人終止不合法，聲請人已對其提起確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案訴訟）。相對人解僱違法之理由具體明確，本案訴訟具相當程度之勝訴可能性。聲請人現年60歲以上，已屬就業市場中處於高度不利地位之高齡勞工，且工作經歷集中於單一企業，實務上再就業顯具高度困難性。相對人違法終止勞動契約後，聲請人即失去主要且唯一可長期維持生活之收入來源，對日常生活維持、基本居住支出、家庭必要教育支出、勞保年資累積、退休規劃及後續生活保障，均造成重大且急迫之影響。聲請人所聲請者，僅為於本案判決確定前，暫時維持原勞動關係之基本狀態與最低生活經濟面向，並非一次性鉅額給付，亦非不可回復之處分。倘相對人最終勝訴，聲請人亦會依法返還所受給付，相對人並無難以回復之損害。爰聲請定暫時狀態處分，請求相對人於本案訴訟終結前，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣(下同)5

01 2,000元等語。

02 二、相對人陳述意見略以：

03 聲請人工作資歷長達四十年，顯然已有相當程度之儲蓄，足
04 供維持其訴訟期間之生活，且其顯有能力於訴訟期間先暫覓
05 其他工作獲取報酬之人，難認其有何於訴訟期間無法維持基
06 本生活需要，致有蒙受無法回復損害之虞。而相對人為從事
07 科技事業之公司，對於保密工作、員工信任具有相當要求，
08 因此公司管理規章明定不得攜帶手機或其他3C智慧型裝置進
09 入工作地點，惟聲請人於任職期間屢屢無故攜帶並使用手
10 機、於上班時間打瞌睡等違反公司規章情節重大之情事，且
11 歷年工作表現考評均屬不佳，經相對人再三告誡後，聲請人
12 仍不知悔改，竟於114年12月1日再次私自攜帶並使用手機，
13 相對人本願予聲請人改過之機會，惟聲請人仍辯稱其並無任
14 何過誤，悍然明示拒絕接受懲處，顯然已無法期待聲請人改
15 善之可能性，相對人解僱聲請人自屬適法，聲請人並無勝訴
16 之望。再者，相對人整體運作仰賴員工團隊合作，然聲請人
17 長年工作表現及態度均屬不佳，實難期待聲請人於短期內通
18 曉與員工合作溝通技巧，而無阻礙相對人業務運作之可能，
19 若相對人繼續僱用聲請人，勢必對相對人公司管理及工作氣
20 氛造成強烈衝擊，影響相對人公司內部管理紀律及員工士
21 氣。尤其聲請人明知相對人有保護機密資訊避免外洩之重要
22 需求，且其為資深員工，於重要單位之財務室擔任會計職
23 務，負責資金管控、風險管理、會計核算等，並對於企業運
24 作及發展具有相當重要性，竟仍違反規定，於上班時間在工
25 作地點恣意使用手機，經相對人一再告誡，其仍屢勸不聽，
26 實已無從期待聲請人戒除私自使用手機之惡習，有鑑於近年
27 智慧型手機翻攝、複製、傳輸文件資料甚為便利，倘仍繼續
28 僱用聲請人，相對人公司之內部資料將面臨明顯且重大之外
29 洩風險，一有閃失將造成相對人生意及商譽重大減損，對相
30 對人營運、商譽及經濟均生不可回復之損害。故相對人繼續
31 僱用聲請人顯有重大困難等語，並答辯聲明：聲請駁回。

01 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
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
03 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
04 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
05 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
06 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
07 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
08 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
09 定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係
10 及必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴
11 訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害
12 或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困
13 難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院10
14 9年台抗字第1353號裁定意旨參照）。次按勞工為本法第49
15 條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯
16 有重大困難，應釋明之，勞動事件審理細則第80條第2項亦
17 有明定。又所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用
18 勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之
19 危害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁
20 定意旨參照）。末按釋明，乃提出能即時調查之證據使法院
21 信其主張之事實為真實（最高法院79年度台抗字第210號裁
22 定意旨參照）。經查：

23 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

24 聲請人主張其遭相對人違法解僱，已起訴請求確認兩造間僱
25 傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受
26 理在案等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬實，並有聲請
27 人提出之民事起訴狀、退保申報表、員工離職單、服務證明
28 書、員工薪資單、勞保(就保、災保)被保險人投保資料表、
29 國家科學及技術委員會中部科學園區管理局勞資調解紀錄等
30 件為證(見本院卷第15至35、39、40頁)。而本案訴訟究竟有
31 無理由，尚待法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認

01 聲請人就本案訴訟有勝訴可能性，已為釋明。

02 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

03 聲請人並未釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。而
04 依相對人抗辯：聲請人長年工作表現及態度不佳，明知相對
05 人有保護機密資訊避免外洩之重要需求，竟違反規定私自攜
06 帶並使用手機，經相對人一再告誡仍屢勸不聽，實已無從期
07 待聲請人戒除私自使用手機之惡習，並提出公司管理規章、
08 切結書、109年12月10日台灣精銳2020人字第285號公告、11
09 2年1月16日台灣精銳2023人字第012號公告、獎懲及考評資
10 料、114年12月4日台灣精銳2025人字第257號公告、作業/品
11 質異常檢討報告等件為證（見本院卷第71至86頁），倘相對
12 人仍繼續僱用聲請人，相對人之內部資料面臨明顯且重大之
13 外洩風險，將造成相對人生意及商譽重大減損，對相對人營
14 運、商譽及經濟均生不可回復之損害等語。堪認兩造間之勞
15 雇信任關係薄弱，倘令相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲
16 請人，勢必造成相對人企業上存續風險，故相對人抗辯其繼
17 續僱用聲請人顯有重大困難等語，非無可採。另聲請人主張
18 相對人違法解僱後其失去主要且唯一維持生活之收入來源，
19 對日常生活維持、基本居住支出、家庭必要教育支出、勞保
20 年資累積、退休規劃及後續生活保障，均造成重大且急迫之
21 影響等節，然均未提出相關證明，況聲請人工作多年，應有
22 累積相當積蓄或信用等有形、無形資產，再參酌聲請人之稅
23 務T-Road資訊連結作業財產查詢結果，聲請人名下有3筆不
24 動產及5筆投資，可見聲請人應有相當資力足以維持生計，
25 而無防止發生重大損害或避免急迫危險等必要。

26 四、綜上所述，聲請人未釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大
27 困難，且未具體表明並提出能即時調查之證據，證明其有何
28 為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類似之
29 情形，而有定暫時狀態處分之必要。從而，聲請人聲請定暫
30 時狀態處分，請求相對人繼續僱用聲請人，並按月給付聲請
31 人52,000元，並無理由，應予以駁回。

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

03 中 華 民 國 115 年 3 月 23 日
04 勞動法庭 法官 張清洲

05 正本係照原本作成。

06 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
07 費新臺幣1,500元。

08 中 華 民 國 115 年 3 月 23 日
09 書記官 陳建分