

臺灣臺中地方法院民事裁定

115年度勞全字第10號

聲 請 人 趙云瑄

相 對 人 帝力股份有限公司

法定代理人 蔡慶豐

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306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：

聲請人受僱於相對人，擔任人力資源專員。相對人以勞動基準法第11條第5款事由終止勞動契約，惟聲請人於工作會議中多次積極表達改善意願並提出具體方案，顯非無改善可能，然相對人未實施績效改善計畫，或書面通知具體績效不足之處及改善標準，亦從未嘗試將聲請人調任其他適當職位，並未盡安置義務，已違反解僱最後手段性原則，其終止不合法，聲請人已向鈞院聲請勞動調解，並有勝訴之望。相對人為正常營運之公司，繼續僱用聲請人並無重大困難。聲請人薪資為家庭重要經濟來源之一，聲請人與配偶尚需繳納預售屋購屋貸款，經濟壓力沉重，相對人違法解僱後，聲請人頓失經濟來源，嚴重影響聲請人及家庭之基本生活。爰聲請定暫時狀態處分，請求相對人於本案勞動調解或訴訟程序終結確定前，按月於每月10日給付聲請人新臺幣(下同)36,000元，並按月提繳勞工退休金2,160元至聲請人之勞工退休金個人專戶等語。

二、相對人陳述意見略以：

相對人針對聲請人工作效率低落且經常性延宕工作、專業職能表現嚴重不足、欠缺善良管理人及一般人之注意義務、違

01 反職務誠信且自作主張越權處置等諸多重大缺失，已實質上
02 落實改善計畫，且無適當職位可供安置聲請人，實已窮盡最
03 後手段性原則，聲請人主張相對人違法解僱，顯與事實不
04 符，聲請人並無勝訴之望。聲請人身為人資專員，涉及人才
05 招募等重要事務，卻經常性延宕工作且無法改善，其欠缺人
06 資專業，長期無視公司標準作業程序，導致部門必須投入額
07 外管理人力進行逐一校正，反而徒增困擾及工作份量，又多
08 次對主管隱匿重大疏失以規避行政監督，並擅自違規將公司
09 筆電攜出，致公司人員個資及機密資訊暴露於高度洩漏風險
10 中，若強行恢復僱傭關係，將使人資部門士氣崩潰，並使相
11 對人暴露於高度法律與經營風險中，實難期待相對人必須時
12 時刻刻提心吊膽，忍受聲請人造成之突發狀況或隱匿疏失而
13 埋下更多的隱患，相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。聲
14 請人配偶之父親開設科技公司，其亦在該公司任職，有穩定
15 豐厚之薪資來源，經濟上不虞匱乏，且聲請人近期已取得4
16 月份薪資、資遣費、預告工資及員工旅遊團費退費合計達10
17 5,842元，應足以支應短期求職期間之生活開支，難謂有生
18 計困難等語，並答辯聲明：聲請駁回。

19 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
20 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
21 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
22 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
23 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
24 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
25 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
26 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
27 定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係
28 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
29 訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害
30 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
31 難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院10

9年台抗字第1353號裁定意旨參照)。次按勞工為本法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，勞動事件審理細則第80條第2項亦有明定。又所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，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擔、企業存續之危害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁定意旨參照）。末按釋明，乃提出能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年度台抗字第210號裁定意旨參照）。

四、經查，聲請人並未釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。而依相對人抗辯，聲請人身為人資專員，涉及人才招聘等重要事務，卻經常性延宕工作且無法改善，其欠缺人資專業，長期無視公司標準作業程序，導致部門必須投入額外管理人力進行逐一校正，反而徒增困擾及工作份量，又多次對主管隱匿重大疏失以規避行政監督，並提出會議逐字稿、訊息截圖等件附本院卷為證，若強行恢復僱傭關係，將使人資部門士氣崩潰，實難期待相對人必須時時刻刻提心吊膽，忍受聲請人造成之突發狀況或隱匿疏失而埋下更多的隱患等語。堪認兩造間之勞雇信任關係非常薄弱，而人資部門是公司最基礎但也最重要的基石，處理招募任用、出勤管理、薪資發放、績效考核與勞動法規遵循等行政庶務，若專業度不足可能導致企業招募人才失準、違反勞動法令遭主管機關裁罰、違法紀錄遭強制公開致聲譽受損或引發勞資爭議與訴訟。倘令相對人繼續僱用聲請人，可能造成相對人企業營運風險，故相對人抗辯其繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，非無可採。另聲請人主張相對人違法解僱後，聲請人頓失經濟來源，嚴重影響聲請人之基本生活等節，然均未提出相關證明，經衡聲請人85年生，年近30歲，正值狀年，亦有相當工作資歷經驗，非無於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，故於本案進行期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人

01 薪資，亦難認聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受
02 無法回復損害之虞。

03 五、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
04 困難，且未具體表明並提出能即時調查之證據，證明其有何
05 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
06 情形，而有定暫時狀態處分之必要。從而，聲請人聲請定暫
07 時狀態處分，請求相對人按月於每月10日給付聲請人36,000
08 元，並按月提繳勞工退休金2,160元至聲請人之勞工退休金
09 個人專戶，並無理由，應予以駁回。

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

12 中 華 民 國 115 年 6 月 11 日
13 勞動法庭 法 官 張清洲

14 正本係照原本作成。

15 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
16 費新臺幣1,500元。

17 中 華 民 國 115 年 6 月 11 日
18 書記官 陳建分