臺灣臺中地方法院民事裁定

115年度勞全字第4號

聲　請　人　蔡泊富

相　對　人　台灣精銳科技股份有限公司

000000000000000000

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82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111年7月25日起受僱於相對人，擔任表面處理組操作員，相對人突於114年10月30日以聲請人上班期間攜帶手機進入工作場所，違反內部規定情節重大，對於所擔任之工作不能勝任為由解僱聲請人。相對人未先給予聲請人輔導、改善，或給予較輕微之處分，即採取解僱方式，有違解僱最後手段性原則，相對人係違法解僱，聲請人已對其提起確認僱傭關係存在訴訟（下稱本案訴訟），聲請人應顯非無勝訴之望。聲請人為家中主要經濟支柱，每月固定支出約新臺幣(下同)2萬元外，尚需繳納房貸每月約23,000元，今遭相對人針對性的違法解僱，頓時失去收入，經濟陷入困境，而相對人為實收資本額8億多元之大型上市公司，且就聲請人相同職務均仍不斷徵才中，可見相對人仍有就聲請人相同職務之人力需求，相對人繼續以原職位僱用聲請人，尚不致相對人蒙受經濟上沈重之負擔及危害，相對人繼續僱用非顯有重大困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，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40,000元等語。

二、相對人陳述意見略以：

聲請人工作資歷長達十餘年，先後任職數十家公司，顯然已有相當程度之儲蓄，足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本生活需要，致有蒙受無法回復損害之虞。而相對人為從事科技事業之公司，對於保密工作、員工信任具有相當要求，因此公司管理規章明定不得攜帶手機或其他3C智慧型裝置進入工作地點，違反者應予免職。惟聲請人明知竟仍攜帶手機進入工作地點，顯然違反勞動契約與工作規則而情節重大，相對人予以解僱自屬適法，聲請人並無勝訴之望。聲請人明知相對人有保護機密資訊避免外洩之重要需求，竟仍違反公司規章，於上班時間在工作地點使用手機，無視公司規章防免內部資訊外洩之規範目的，有鑑於近年智慧型手機翻攝、複製、傳輸文件資料甚為便利，倘仍繼續僱用聲請人，相對人公司之內部資料將面臨明顯且重大之外洩風險，一有閃失將造成相對人生意及商譽重大減損，對相對人營運、商譽及經濟均生不可回復之損害。故相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，並答辯聲明：聲請駁回。

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望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，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條第1 項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認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訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護，又此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538 條第1 項所定爭執法律關係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訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重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有重大困難時，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）。經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

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傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受理在案等情，經本院調閱本案訴訟案卷查明屬實，並有聲請人提出之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、員工薪資單、勞保(就保、災保)被保險人投保資料表、服務證明書、勞事起訴狀等件為證。而本案訴訟究竟有無理由，尚待法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴可能性，已為釋明。

㈡關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

聲請人主張相對人為實收資本額8億餘元之大型上市公司，且就聲請人相同職務仍徵才中，相對人有就聲請人相同職務之人力需求等語，並提出經濟部商工登記公示資料查詢服務、104人力銀行資料在卷可參，固非無憑。惟依相對人抗辯：相對人為從事科技事業之公司，對於保密工作、員工信任具有相當要求，公司管理規章明定不得攜帶手機或其他3C智慧型裝置進入工作地點，聲請人明知仍攜帶手機進入工作地點，並提出公司管理規章為證，倘相對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外洩風險，將造成相對人生意及商譽重大減損，對相對人營運、商譽及經濟均生不可回復之損害等語。堪認兩造間之勞雇信任關係已破裂，自難僅以相對人之資本額或徵才廣告，遽認相對人繼續

僱用聲請人非顯有困難，況倘令相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，勢必造成相對人企業上存續風險，故相對人抗辯其繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，亦非無據。另聲請人固主張其為家中主要經濟支柱，每月生活支出及房貸約4萬餘元，突遭相對人針對性的違法解僱後，頓失收入經濟陷入困境等語，並提出臺灣銀行活期儲蓄存款存摺明細、玉山銀行長期擔保放款交易明細查詢為證，然聲請人工作多年，應有累積相當積蓄或資產，佐以上開存摺明細記載聲請人有一筆優存本金339,800元，並自113年7月至115年2月按月領取優存利息5,097元，足見聲請人應有相當資力足以維持生計，而無防止發生重大損害或避免急迫危險等必要。

四、綜上所述，聲請人未釋明相對人依原條件繼續僱用聲請人非顯有重大困難，且未具體表明並提出能即時調查之證據，證明其有何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情形，而有定暫時狀態處分之必要。從而，聲請人聲請定暫時狀態處分，請求相對人繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人40,000元，並無理由，應予以駁回。

五、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　張清洲

正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　23　　日

書記官　陳建分