

臺灣臺中地方法院民事裁定

115年度勞全字第7號

聲 請 人 吳清龍

訴訟代理人 劉育承律師(法扶律師)

相 對 人 鷗博科技有限公司

法定代理人 黃美麗

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243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6月11日受僱於相對人擔任業務經理，相對人於115年1月8日以虧損、業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2項預告將於115年1月31日終止勞動契約。然聲請人任職期間業務團隊均有相當甚至超額之業績，縱相對人有虧損之情形，亦未盡安置勞工之義務，有違解僱最後手段性原則，相對人解僱不合法，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），實有勝訴之望。相對人為資本額1,700萬元之企業，其企業集團尚有資本額2,000萬元之鷹視有限公司，應有相當之負擔能力，且業務為相對人長久經營所必須投入人力，繼續僱用聲請人非顯有重大困難。而聲請人為有未成年子女尚待扶養之中低收入戶，且聲請人中年失業後，於就業市場上要爭取順利轉換職涯跑道並維持一家生計之機會，實有相當之困難，而有暫時維持原僱傭關係以維持生計之生活上之急迫需求。爰依勞動事件法第49條第1項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，並按月於次月5日給付聲請人新臺幣(下

01 同)58,000元等語。

02 二、相對人陳述意見略以：

03 相對人聘僱聲請人並賦予管理北中南全區之職權，旨在開拓
04 中南部市場，然因效果不彰，中南部業務人員相繼離職，相
05 對人已停止開發計畫且不再補人。聲請人領取高額底薪且擴
06 編團隊，惟相對人114年度營收金額竟與113年度相仿，聲請
07 人並未展現身為業務經理應有之市場開發能力，對於相對人
08 之業務成長並無實質開創性貢獻，且聲請人明知收款對於公
09 司資金周轉之重要性，但聲請人所負責之全台業務區塊，收
10 款率卻長期低迷，導致公司雖有營收之名，實則面臨資金周
11 轉壓力與經營虧損，相對人114年度營業淨損達333,456元，
12 稅後淨損高達666,116元，相對人基於經營安全之考量進行
13 縮編，確有其必要性。相對人於資遣前已通盤考量，實因內
14 部已無其他對等職務可供調動，況鷹視有限公司之產業類別
15 為製造業，與相對人科技工作屬性截然不同，其營運模式與
16 職能需求，與聲請人所具備之業務開發與管理之專業背景完
17 全不符。再者，聲請人身為管理職，卻將疏漏下單責任推諉
18 部屬，嚴重打擊團隊士氣，顯見其領導統御能力存有重大瑕
19 疵；聲請人更爽約客戶，嚴重破壞公司與客戶間之信賴關
20 係，造成商譽損失；聲請人離職時漏未交回多份客戶合約及
21 逾期帳單，亦未如實交接客戶狀況，致相對人後續帳款追討
22 困難並承受客戶抨擊等情況，相對人繼續僱用聲請人顯有重
23 大困難之情事等語，並答辯聲明：聲請駁回。

24 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
25 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
26 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
27 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
28 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
29 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
30 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
31 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規

01 定，性質上屬民事訴訟法第538 條第1 項所定爭執法律關係
02 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
03 訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害
04 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
05 難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院10
06 9年台抗字第1353號裁定意旨參照）。次按勞工為本法第49
07 條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯
08 有重大困難，應釋明之，勞動事件審理細則第80條第2 項亦
09 有明定。又所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用
10 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
11 危害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁
12 定意旨參照）。末按釋明，乃提出能即時調查之證據使法院
13 信其主張之事實為真實（最高法院79年度台抗字第210號裁
14 定意旨參照）。經查：

15 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

16 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
17 傭關係存在，請求相對人按月給付薪資，業經本案訴訟受理
18 在案等情，並提出勞保(就保、災保)被保險人投保資料表、
19 資遣費計算明細表、離職證明書、臺中市政府勞工局委託社
20 團法人台中市勞資關係協會勞資爭議調解紀錄等件為證(見
21 本案訴訟卷第31至35、43至46頁)，業經本院調閱本案訴訟
22 全卷查明屬實。而本案訴訟究竟有無理由，尚待法院調查辯
23 論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴
24 可能性，已為釋明。

25 (二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

26 聲請人主張相對人及其企業集團鷹視有限公司資本額分別為
27 1,700萬元、2,000萬元，應有相當之負擔能力，且業務為相
28 對人長久經營所必須投入人力，繼續僱用聲請人非顯有重大
29 困難等語，固提出經濟部商工登記公示資料查詢服務為證
30 (見本案訴訟卷第25、27頁)。然公司資本額大小，至多僅足
31 推認公司規模大小及員工人數多寡，惟目前是否有適當職缺

01 自無從知悉，自難僅以相對人之資本額，遽認就相對人繼續
02 僱用非顯有重大困難之要件已有一定釋明。而依相對人抗
03 辯，公司目前並無職缺，且聲請人存在收款不力、不服從管
04 理、於離職之際違反誠實交接義務及損害商譽等重大違失等
05 語，並有113及114年度公司損益表、114年應收帳款統計明
06 細表、LINE對話紀錄截圖、事件說明函、聲請人回覆信函、
07 公司變更登記表、組織圖、104人力銀行刊登紀錄截圖等件
08 在卷可稽(見本院卷第39至51、61至67、83至97、115至129
09 頁)。堪認兩造信賴關係已破裂，如命相對人現繼續僱用聲
10 請人，實已難期聲請人願配合相對人之工作指揮監督及團隊
11 和諧，且相對人114年度營運已呈現虧損狀態，若繼續聘僱
12 聲請人，應有造成經濟上負擔之可能，故相對人抗辯其繼續
13 僱用聲請人顯有重大困難等語，非無可採。聲請人主張其為
14 中低收入戶，惟中低收入戶之標準僅係平均計算後之結果，
15 與無扶養家庭能力、無資力，非必然相關。再者，依聲請人
16 之勞保(就保、災保)被保險人投保資料表所示，聲請人自89
17 年起先後任職多家公司，可見聲請人之工作資歷豐富，非無
18 於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，故於本案訴訟
19 期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，亦難認聲請人
20 有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。

21 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
22 困難，且未具體表明並提出能即時調查之證據，證明其有何
23 為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或其他相類似之
24 情形，而有定暫時狀態處分之必要。從而，聲請人聲請定暫
25 時狀態處分，請求相對人繼續僱用聲請人，並按月於次月5
26 日給付聲請人58,000元，並無理由，應予以駁回。

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

29 中 華 民 國 115 年 4 月 23 日
30 勞 動 法 庭 法 官 張 清 洲

31 正本係照原本作成。

01 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
02 費新臺幣1,500元。

03 中 華 民 國 115 年 4 月 23 日

04 書記官 陳建分