

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第44號

聲 請 人 葉家禎

葉淑琦

共同代理人 楊景勛律師

相 對 人 中華電信股份有限公司

法定代理人 簡志誠

代 理 人 沈以軒律師

陳佩慶律師

游鎮瑋律師

相 對 人 中華系統整合股份有限公司

法定代理人 吳明德

代 理 人 郭佳瑋律師

上列聲請人因與相對人間確認僱傭關係存在等事件（112年度勞訴字第280號），聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

一、相對人中華系統整合股份有限公司於本院112年度勞訴字第280號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人葉家禎、葉淑琦，並按月於每次月5日分別給付聲請人葉家禎新臺幣4萬8,000元、聲請人葉淑琦新臺幣4萬7,500元。

二、聲請人其餘聲請駁回。

三、聲請程序費用由相對人中華系統整合股份有限公司負擔50%，餘由聲請人葉家禎、葉淑琦負擔。

理 由

一、聲請人主張：伊等已對相對人提起確認僱傭關係存在之訴，現由本院以112年度勞訴字第280號（下稱本案訴訟）受理在案，伊等之訴非顯無勝訴之望（聲請人就本案訴訟主張之原因事實詳見本院112年度勞訴字第280號民事判決《下稱本案

判決》二、原告主張欄所載）。依相對人中華電信股份有限公司（下稱中華電信公司）之公示資料所示，其實收資本額達新臺幣（下同）775億餘元，去年度營業額2,167億餘元，具有控制從屬關係之關係企業群高達44間，登記營業事業別約70項，員工高達2萬餘人，相對人中華系統整合股份有限公司（下稱系統整合公司）實收資本額高達6億元，登記營業項目近60項，員工達500人以上，目前對於聲請人葉家禎原從事業務行銷人員、聲請人葉淑琦從事會計帳務人員等相同或近似之職缺仍有徵才之需求，相對人於訴訟期間繼續僱傭伊等從事工作，一年人事成本僅約80餘萬元，負擔甚輕，繼續僱用伊等非顯有重大困難，而伊等遭相對人解僱後，無法透過提供勞務獲得工資，支應生活費用，受有財產權之損害，並妨害人格上自我實現之目的，致人格權受有損害，且伊等聲請之勞工訴訟權益生活費用津貼已於民國113年6月底發放完畢，伊等自113年7月起即無收入進帳，無法支應日常生活開銷，綜合利益比較權衡下，應准許伊等聲請暫時繼續僱傭繼續付工資定暫時狀態處分等語，聲明：（一）先位聲明：1.相對人中華電信公司應自112年1月1日起至本案判決確定時為止，繼續僱傭聲請人葉家禎、葉淑琦。2.相對人中華電信公司應自113年7月1日起至本案判決確定時為止，按月於每次月5日給付聲請人葉家禎4萬8,000元、聲請人葉淑琦4萬7,500元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）備位聲明：1.相對人系統整合公司應自112年1月1日起至本案判決確定時為止，繼續僱傭聲請人葉家禎、葉淑琦。2.相對人系統整合公司應自112年1月1日起至本案判決確定時為止，按月於每次月5日給付聲請人葉家禎4萬8,000元、聲請人葉淑琦4萬7,500元，暨分別自應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、相對人陳述意見略以：

（一）相對人中華電信公司辯以：伊非聲請人之雇主，無論相對人系統整合公司資遣處分是否合法，均與伊無涉，聲請人對伊

01 之訴並無勝訴之望（就本案訴訟之答辯內容詳如本案判決
02 三、被告則以：(一)被告中華電信公司抗辯欄所載），如強令
03 伊於兩造無僱傭關係之情形下，開設職缺安置聲請人，即顯
04 有僱傭上之重大困難，遑論此例一開，可能使伊轄下關係企
05 業員工比照援用，對伊之企業經營產生嚴重干擾。又聲請人
06 於遭相對人系統整合公司資遣後逾一年半始提出本件定暫時
07 狀態處分之聲請，依常理判斷，聲請人並無發生任何重大損
08 害或急迫危險，無權利保護之必要性。如法院准許聲請人本
09 件聲請，請准伊供擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分等語，
10 聲明：聲請駁回。

11 (二)相對人系統整合公司辯以：伊與聲請人已合意以資遣方式終
12 止勞動契約，且伊已善盡安置義務，聲請人之本案訴訟顯無
13 勝訴之望（就本案訴訟之答辯內容詳如本案判決三、被告則
14 以：(二)被告系統整合公司抗辯欄所載），又審酌繼續聘任是
15 否有重大困難時，應通盤考量，非僅著眼於伊之事業規模，
16 聲請人原從事之財務及業務工作，涉及大量客戶個人資料，
17 具有隱密性，伊需對於員工有高度之信賴，始能將客戶資料
18 交予之，惟鑒於先前於調解程序中兩造信賴關係已破裂，實
19 已難期聲請人願配合伊之工作指揮監督及維持團隊和諧，且
20 聲請人是否仍確實維護客戶之個人資料以免外流尚有存疑，
21 堪認伊繼續僱用聲請人顯有困難。再者，聲請人原從事之專
22 案已結束，在聲請人已果斷拒絕伊先前提供之職務下，伊現
23 已無其他職務適宜聲請人任職。且聲請人就其等目前身心狀
24 況、轉換職場之可能性與轉換後薪資待遇等項目，迄未釋
25 明，而聲請人現年50及46歲，正值壯年，且考量聲請人學經
26 歷，其等轉換他項工作非屬難事，聲請人謀取適當工作以支
27 付生活所需、償付債務及維持技能及競爭力，應無重大困
28 難。準此，難認聲請人就任職於伊以維持生計及自我實現目
29 的之必要性已為釋明。倘法院准許本件聲請，惟聲請人係以
30 兩造間勞動關係結束之次日即112年1月1日起算薪資，將薪
31 資計付期間從現今回溯至兩造勞動關係結束次日，然兩造間

僱傭關係無法經由法院裁定溯及加以定暫時狀態，聲請人上開聲請欠缺實益，且薪資計付期間應以聲請人實際任職期間計算，亦即應以法院准許本件定暫時狀態處分時開始計算等語，聲明：聲請人之聲請駁回。

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。第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分，勞動事件法第49條第1項、第2項定有明文。其立法理由略謂：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號民事裁定意旨參照）。再按第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益衡量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查其他要件；勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定意旨參照）。

四、經查：

(一)聲請人提起之本案訴訟，業經本院於114年1月10日判決認定勞動契約應存在於聲請人與相對人系統整合公司間；相對人系統整合公司依勞動基準法第11條第4款規定終止與聲請人

01 間之勞動契約，不合法；聲請人與相對人系統整合公司間未
02 合意終止勞動契約，其等間之僱傭關係仍屬存續。依前開說
03 明，本案訴訟雖尚未確定，然基於利益衡量，僅以本案訴訟
04 判決聲請人對相對人系統整合公司之請求勝訴，即可認其等
05 有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認其等有受權利暫時保護
06 之必要性，相對人系統整合公司應無明顯之僱用障礙或將生
07 何等重大損害之危險，不必再審查聲請人是否有急迫生計需
08 求。是聲請人聲請於本案判決確定前，相對人系統整合公司
09 應繼續僱用聲請人，並按月給付薪資，應予准許。至相對人
10 中華電信公司部分，業經本院認定與聲請人間不存在僱傭關
11 係，自難認聲請人就相對人中華電信公司之請求有勝訴之
12 望，此部分聲請，應予駁回。

13 (二)又定暫時狀態之處分，乃為防止發生重大之損害或避免急迫
14 之危險或有其他相類之情形，由法院暫定爭執之法律關係，
15 故依該暫時狀態而命相對人履行或給付部分，係以該暫定之
16 法律關係生效為基礎。而聲請人聲請命相對人系統整合公司
17 繼續僱用聲請人經本裁定准許後，須待本裁定送達相對人系
18 統整合公司始生效力，是聲請人請求相對人系統整合公司給
19 付自112年1月1日起至本裁定生效前本息部分，因欠缺僱傭
20 關係暫時存在之狀態基礎，即無所據，應予駁回。另聲請人
21 請求相對人系統整合公司給付工資遲延利息部分，因聲請人
22 收受本裁定後，即得持以聲請強制執行，此部分請求，爰不
23 予准許。

24 五、綜上所述，聲請人本件聲請為一部有理由、一部無理由，爰
25 裁定如主文。另依勞動事件法第49條第3項之規定，本件不
26 命供擔保，併予敘明。

27 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
28 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

29 以上正本係照原本作成。

30 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
31 費新臺幣1,500元。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 10 日
02 書記官 王曉雁

03 附註：

04 一、聲請人收受本裁定正本後已逾30日者，不得聲請執行。

05 二、債權人應另行具狀並預繳執行費用，聲請執行。