

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第56號

聲 請 人 陳泓任

相 對 人 八方研創有限公司

法定代理人 韓友君

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

一、聲請駁回。

二、聲請費用新臺幣參仟元由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：伊自民國113年6月3日起受僱於相對人，擔任前端工程師，月薪為新臺幣（下同）7萬5,000元（下稱系爭勞動契約）。嗣相對人於113年7月16日下班時，未附理由明示拒絕接受伊勞務之提供，直至113年7月25日所交付之離職證明書方記載依勞動基準法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約。惟相對人係變相要求無償加班不成，又不願耐心溝通、傾聽，恣意資遣伊，伊乃向本院訴請確認兩造間僱傭關係存在（即本院113年度勞訴字第299號，下稱本案訴訟），況相對人於本案訴訟審理中隨意增列資遣事由，於法不合，且其內容並不實在，伊本案訴訟顯有勝訴之望。又相對人公司資本額70萬元，且尚在營業中，於113年7月16日前均有發放薪資予伊並為伊投保勞健保及提繳勞工退休金；甚且，相對人於113年9月間於求職網站刊登徵才廣告，是相對人財務狀況並無困難，其按原職位繼續僱用伊亦無困難，應無造成其沉重經濟負擔或存續危害。爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請，請求相對人於本案訴訟終結確定前，繼續以前端工程師職務僱用伊，並按月給付伊7萬5,000元等語。

二、相對人陳述意見意旨略以：聲請人被解僱後，多次提出勞動檢舉，並有偽填出勤紀錄之情，而聲請人原係受伊法定代理

01 人監督管理，堪認兩造間之信賴基礎確受有極大破壞，如繼
02 續僱用聲請人，對於伊營運及成員間之相處，有相當衝擊；
03 再者，聲請人之工作可能掌握軟體開發之業務上營業秘密，
04 兩造間之信賴關係已生動搖，如繼續僱用聲請人，可能因兩
05 造嫌隙、聲請人之懈怠或疏忽，影響伊權益甚大，或造成不
06 可期待之經濟上負擔，堪認伊因定暫時狀態之處分所受不利
07 益甚鉅，而聲請人未舉證其因定暫時狀態之處分所能獲得之
08 利益，及可能損害、危險發生等不利益，顯大於伊因處分所
09 將蒙受之不利益或可能遭致之損害，何況聲請人具有相當智
10 識及語言能力，非無於訴訟期間暫覓其他工作而獲得報酬之
11 能力，難謂聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無
12 法回復損害之虞；此外，縱不准聲請人本件聲請，於將來本
13 案訴訟如獲勝訴確定時。當不會發生無法自伊獲得給付之情
14 形，反之，倘若准許聲請人之聲請，日後本案訴訟判決聲請
15 人敗訴或系爭勞動契約經合法終止，無法排除有全部或一部
16 不能滿足追償之風險，經權衡比較後，聲請人並無防止發生
17 重大損害或避免急迫危險而有定暫時狀態處分之必要性等
18 語。

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」、「前二項聲
22 請，法院得為免供擔保之處分」，勞動事件法第49條第1
23 項、第3項定有明文，揆諸其立法意旨：「勞動事件之勞
24 工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
25 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
26 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
27 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為
28 暫時權利保護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特
29 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
30 法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由
31 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准

01 許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案
02 具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否
03 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。」「本條為
04 民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍
05 適用民事訴訟法之相關規定」。是依勞動事件審理細則第80
06 條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其
07 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應
08 釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞
09 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
10 害或其他相類之情形。再按勞動事件法第49條之規範目的，
11 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
12 工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權
13 之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法
14 院110年度台抗字第673號裁定意旨參照），則法院對於勞工
15 「是否有持續工作以維持生計之強烈需求」一事，自無庸再
16 行審酌。

17 四、經查：

18 (一)聲請人就本案訴訟有勝訴之望部分

19 聲請人主張其於113年7月16日遭相對人違法解僱，已向本院
20 提起本案訴訟，業經本院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無
21 訛，聲請人並提出錄音光碟與譯文、離職證明書為證（見本
22 院卷第18至31頁），堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性
23 已為相當釋明。

24 (二)關於相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

25 聲請人主張：相對人公司資本額70萬元，且尚在營業中，於
26 113年7月16日前均有發放薪資予伊並為伊投保勞健保及提繳
27 勞工退休金；甚且，相對人於113年9月間於求職網站刊登徵
28 才廣告，是相對人財務狀況並無困難，其按原職位繼續僱用
29 伊亦無困難等語，並提出網頁列印資料為證（見本院卷第35
30 至36頁）。然聲請人每月薪資為7萬5,000元，非屬低薪，而
31 相對人資本額為70萬元，有經濟部商工登記公示資料查詢服

01 務為憑（見本院卷第33頁），相對人是否繼續僱用聲請人，
02 對其人力成本支出亦有影響，則繼續僱用是否顯有重大困
03 難，仍應視相對人之實際營運內容與其公司內部人員安排等
04 為斷。又聲請人自陳，相對人僅有員工1人等語（見本院卷
05 第13頁），而相對人主張其目前沒有其他員工，也沒有徵人
06 等語（見本案訴訟卷第286頁），此有相對人提出之臺北市
07 政府勞動局勞動檢查結果通知書所載事業單位工作者人數可
08 參（見本院卷第53頁），並經本院依職權調閱相對人自113
09 年9月起迄今之單位被保險人名冊為證（見本院卷第71至81
10 頁），相對人於聲請人離職後至今確無僱用任何員工，參以
11 聲請人與相對人法定代理人就能力提升或加班乙事有不小的
12 爭執，亦有錄音譯文可考（見本院卷第19至29頁），可認相
13 對人對聲請人之信賴關係已有欠缺。綜合上情，堪認相對人
14 繼續僱用聲請人實有困難，故難認聲請人就相對人繼續僱用
15 非顯有重大困難已為釋明。

16 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認已為釋
17 明，揆諸前開規定與說明，本件聲請定暫時狀態之處分，於
18 法不合，不應准許，自予駁回。

19 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條第1項、第78條規
20 定，裁定如主文。

21 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
22 勞 動 法 庭 法 官 莊 仁 杰

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 費新臺幣1,500元。

26 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
27 書 記 官 張 月 妹