

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第18號

01
02
03 聲 請 人 李沐宸
04 代 理 人 沈以軒律師
05 林晉源律師
06 林芮如律師
07 相 對 人 海科科技有限公司

08 0000000000000000
09 0000000000000000
10 法定代理人 PANG SIU YING

11 0000000000000000
12 代 理 人 邱靖棠律師
13 程居威律師
14 姚妤嬋律師

15 上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時
16 狀態之處分，本院裁定如下：

17 主 文

18 聲請駁回。
19 聲請程序費用由聲請人負擔。

20 理 由

21 一、聲請意旨略以：聲請人自民國113年10月1日起受僱於相對
22 人，擔任專案經理，每月薪資新臺幣（下同）8萬5,000元，
23 並於勞動契約中約定試用期為3個月，惟相對人於113年12月
24 13日告知聲請人公司將調整組織架構及經營方向，聲請人迫
25 於相對人要求下簽署合意終止協議書，相對人並開立非自願
26 離職證明予聲請人，資遣事由為勞動基準法（下稱勞基法）
27 第11條第4款，終止日為113年12月13日，嗣聲請人表明有意
28 願嘗試其他職缺，並於次一工作日即113年12月16日前往公
29 司提供勞務，然相對人已收走公用電腦，導致聲請人無法繼
30 續提供勞務，同日相對人再以郵件通知聲請人終止契約，事
31 由改為勞基法第11條第4款及第5款，最後工作日變更為113

01 年12月20日，嗣雙方於113年12月30日協商不成，相對人又
02 開立事由為勞基法第11條第4款及第5款之非自願離職證明，
03 復於114年1月10日開立事由為勞基法第11條第5款之非自願
04 離職證明予聲請人。然兩造間並無勞基法第11條第4款或第5
05 款事由，相對人違法終止勞動契約，且終止事由與離職日一
06 改再改，聲請人已對相對人提起訴訟，經本院以114年度勞
07 訴字第97號確認僱傭關係存在等事件（下稱本案訴訟）審理
08 中，又聲請人遽遭資遣無資力維持生計及扶養母親與未成年
09 子女，且相對人係具有相當規模之跨國企業，員工多達150
10 人以上，目前於網路公開徵才所列職缺近40則，於訴訟期間
11 繼續僱用聲請人並無重大困難，爰依勞動事件法第49條第1
12 項規定聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：(一)相對人應於本
13 案訴訟終結確定前，依聲請人原任職部門職位繼續僱用聲請
14 人，並按月於次月5日給付聲請人8萬5,000元，及為聲請人
15 投保勞工保險、全民健康保險；(二)相對人應於本案訴訟終結
16 確定前，按月提繳5,256元至聲請人於勞工保險局設立之勞
17 工退休金專戶。

18 二、相對人陳述意見略以：兩造於113年12月13日以合意資遣方
19 式終止勞動契約，聲請人並未就所稱締約不自由之狀態為釋
20 明，又聲請人於試用期間，有諸多違反主管業務上指示、與
21 相對人員工發生衝突之情況，因此相對人以聲請人試用期未
22 通過為由，作為第二次勞動契約終止的理由之一，聲請人就
23 其是否能勝任工作及相對人權利濫用等節，並未提出釋明，
24 且相對人同步對於台灣地區之組織進行調整，將業務移往國
25 外，故相對人同時滿足勞基法第11條第4款及試用期間之終
26 止權，又聲請人原職位已經自臺灣撤除，亦未再對外招募相
27 同工作，是相對人以原職位繼續僱用聲請人，具有重大困
28 難，而聲請人僅檢附其母親之財產清單，並未釋明其有扶養
29 事實、為家庭唯一或主要收入者，且尋找新職應無困難，聲
30 請人就此並未釋明，核與勞動事件法第49條之規定不符等
31 語。

01 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
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
03 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
04 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通
05 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
06 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
07 勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
08 程序為暫時權利保護。而本項係斟酌勞動關係特性之特別規
09 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
10 必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得
11 聲請法院命為定暫時狀態之處分。至是否准許及命為繼續僱
12 用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌
13 前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用
14 之利益等情形，為自由之裁量等語。是據此足見勞動事件法
15 第49條為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，
16 應優先適用。從而勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請
17 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，應釋明：（一）
18 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難。

19 （二）勞工有持續工作以維持生計之強烈需求。

20 四、經查：

21 （一）本件聲請人主張相對人終止勞動契約不合法，經勞資爭議調
22 解未果，已向本院提起確認僱傭關係存在等之本案訴訟等
23 情，業據其提出勞動契約、合意終止協議書、離職證明書、
24 兩造往來之電子郵件、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀
25 錄、存證信函、104人力銀行網站招募資料頁面等資料為
26 證，並經本院依職權調閱114年度勞訴字第97號卷宗核閱無
27 誤，堪認聲請人與相對人間就僱傭關係是否存在確有所爭
28 執，可見合意終止協議書之效力為何、相對人依勞基法第11
29 條第4款、第5款規定或行使試用期終止權終止勞動契約是否
30 合法，以及兩造間僱傭關係是否存在等，尚待審認，堪認聲
31 請人就本件定暫時狀態處分之請求，且就本案訴訟有勝訴之

01 望等節，已為相當之釋明。

02 (二)惟就聲請人主張相對人於本案訴訟之判決確定或終結之日前
03 繼續僱用聲請人，非顯有重大困難乙節，聲請人固提出104
04 人力銀行網站招募廣告，釋明相對人目前於網路公開徵才所
05 列職缺至少將近40則等情，然相對人稱聲請人原職位已經自
06 臺灣撤除，並提出管理群組訊息為佐（相證5），且聲請人
07 亦陳稱相對人於113年12月13日與其面談時有告知公司將調
08 整組織架構及經營方向，足認相對人所稱應屬有據，聲請人
09 就此未能提出其他佐證，難認已釋明相對人現僱用聲請人並
10 無重大困難。

11 (三)再者，關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否
12 有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案判
13 決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活
14 困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續
15 勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭
16 主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他
17 家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素。聲
18 請人雖主張其遭相對人解僱後，處於失業狀態，尚有父母與
19 未成年子女需照顧扶養，並提出戶口名簿及第三人即聲請人
20 母親全國財產稅總歸戶財產查詢清單等件為憑，惟聲請人並
21 未提出確有支付扶養費之證明、受扶養親屬之所得等得及時
22 調查資料，則聲請人之薪資收入是否為家庭主要或唯一收入
23 來源、有無其他共同扶養義務人、受扶養人是否不能自行維
24 持生活、聲請人究否有實際扶養事實均有未明。又聲請人現
25 年32歲，正值青壯年，離職前每月工資8萬5,000元，亦有相
26 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
27 之能力，則於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請
28 人薪資，亦難認聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙
29 受無法回復損害之虞。

30 (四)又勞動事件法第49條第1項所定之處分為繼續僱用及給付薪
31 資，並未包括提繳勞工退休金、投保勞健保，是聲請人聲請

01 相對人於本案訴訟終結確定前，按月提繳勞工退休金至勞工
02 退休金專戶，並為聲請人投保勞工保險、全民健康保險之定
03 暫時狀態處分，即屬無據。

04 五、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定
05 暫時狀態處分之要件予以釋明，其聲請於法不合，應予駁
06 回。

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

09 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日
10 勞 動 法 庭 法 官 許 筑 婷

11 以上正本係照原本作成。

12 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
13 費新臺幣1,500元。

14 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日
15 書 記 官 林 政 彬