

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第21號

聲請人 徐筱佳
相對人 鑫蘊林科技股份有限公司

法定代理人 謝源寶
代理人 葉建廷律師
黃品瑜律師
林曉琪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度重勞訴字第36號），聲請人請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

相對人應於兩造間本院一百一十四年度重勞訴第三十六號請求確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣壹拾壹萬元。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

（一）聲請人自民國113年11月11日起任職於相對人，兩造簽署勞動契約（下稱系爭契約），約定聲請人擔任相對人之HR Manager（人資經理），負責處理人資相關事務，管理人資部門之新進員工，每月薪資為新臺幣（下同）11萬元。惟聲請人正式入職後，卻發現相對人並未賦予聲請人人資部門職員之管理權限，人資部門新進職員由相對人之技術長親自交辦工作，並對技術長負責。為免職稱與實際權責不符、責任難以劃分釐清，聲請人遂於113年12月間向相對人之技術長提出變更職稱為Senior HR Business Partner（資深人資夥伴），方符聲請人之實際權責範圍，避免同儕誤認新進職員由聲

01 請人管理、對聲請人負責，亦經相對人技術長將聲請人職稱
02 變更為HR Sr. Specialist Operation（人資資深專員）。詎
03 聲請人於114年1月17日會議中突遭相對人業務部門主管片面
04 通知終止系爭契約，並關閉聲請人進入公司系統之權限、更
05 改聲請人帳號密碼，聲請人業以電子郵件通知有意願繼續前
06 往公司上班，相對人仍拒絕受領勞務，嗣於雙方勞資爭議調
07 解時，更以聲請人拒絕擔任人資經理為由，主張終止系爭契
08 約。惟相對人並未提出聲請人不適任之相關事證，既無進行
09 考核，亦未曾向聲請人表示改善事項，相對人顯未合法終止
10 系爭契約，聲請人所提本案訴訟應有勝訴之望。相對人目前
11 仍正常營運，且於徵人網站招募「人資專員」，顯見相對人
12 繼續僱用聲請人並無重大困難。反觀聲請人突遭解僱，至今
13 未有穩定合適之職務，對經濟及生活有重大影響，相較於相
14 對人於本案訴訟終結或確定前繼續僱用聲請人，雖受有暫時
15 給付聲請人工資之不便，然得以所受領之勞務予以彌補，所
16 蒙受之不利益應甚少於聲請人就勞務請求之損害，本件實有
17 定暫時狀態假處分之必要等語。

18 (二)並聲明：相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請
19 人，並按月給付聲請人11萬元，按月為聲請人繳納健保費用
20 1708元、勞保費用1145元，及按月提繳6606元至聲請人於勞
21 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專
22 戶）。

23 二、相對人則以：

24 (一)依系爭契約可知聲請人於任職期間係擔任Senior HR Manage
25 r（資深人資經理）之管理職，工作內容自包含管理人資部
26 門新進職員，相對人原欲藉聲請人所長，於工作中協助引導
27 新進同仁、協調跨部門間之討論，以促進團隊合作並提升整
28 體工作效率。惟聲請人於試用期間，拒絕履行資深人資經理
29 應盡之管理職務，屢次向相對人請求變更職稱、降低職務抬
30 頭及內容，並調整職務權責。又曾未經相對人同意，即將新
31 進同仁之職稱由「Sr. HR Specialist（資深人資專員）」逕

01 行變更為「Sr. Specialist, Talent (資深人力專員)」，顯
02 已逾越其固有之權責範圍，並且影響相對人內部營運秩序，
03 甫到職即向同事表明有離職意圖，聲請人實以漫不經心甚且
04 毫無忠誠度之工作態度執行業務，顯已符合勞動基準法第11
05 條第5款無法勝任工作之情形，相對人公司就聲請人於試用
06 期間（自113年11月11日起至114年2月11日止）之工作表現
07 進行評估後，據以認定聲請人未通過資深人資經理之試用期
08 標準，乃依法終止兩造間勞動契約。又試用期階段，應無
09 「解僱最後手段性原則」及「預告期間」之適用，是以聲請
10 人提起本訴顯無勝訴之望。

11 (二)依相對人之公司組織圖所示，人資部門之組成按職級高低依
12 序為Chief HR Officer (人資長)、HR Manager (人資經理
13)、HR Specialist (人資專員)，故於相對人之現行組織
14 架構下，人資部門之主管職實僅設有「人資長及人資經理」
15 等兩職位。惟相對人業已分別與訴外人戴師勇及李存真於11
16 4年3月、同年5月間簽訂勞動契約，渠等並於114年5月5日正
17 式入職相對人，並依約職司前述人資長、人資經理等職務，
18 則現行相對人之人資部門實已不存在與「資深人資經理」職
19 位相當之管理職缺可供安置聲請人。又聲請人自陳其僅係主
20 觀上不願另謀他職，非客觀上無法覓得工作，不存在在相對
21 人處持續工作以維持生計之需求；況且聲請人離職後向相對
22 人進行諸多挾怨報復之舉措，兩造間毫無信賴基礎。如今聲
23 請人繼續僱用相對人，不啻對整體職場環境產生負面影響，
24 亦將使相對人須承擔不可預測之經營風險，足認可能對相對
25 人產生重大危害，爰請求駁回聲請人之聲請等語。

26 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
27 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
28 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
29 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通
30 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
31 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

01 勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主
02 繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保
03 護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事
04 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
05 體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫
06 時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
07 照）。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足
08 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
09 業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純
10 為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗
11 字第673號裁定意旨參照）。又參酌勞動事件審理細則第80
12 條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就其「本案訴訟有勝
13 訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，應釋明
14 之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可
15 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
16 其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參
17 照）。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為
18 正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資
19 料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有
20 不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807
21 號、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

22 四、經查：

23 （一）本案訴訟是否有勝訴之望部分：

24 聲請人主張其自113年11月11日起任職於相對人，約定擔任
25 相對人之HR Manager（人資經理），負責處理人資相關事
26 務，每月薪資為11萬元；嗣經相對人於114年1月17日會議中
27 突遭相對人片面通知終止系爭契約，並拒絕聲請人提供勞務
28 ，聲請人已通知有意願繼續前往公司上班，相對人仍拒絕受
29 領勞務，聲請人即申請勞資爭議調解及向本院提起請求確認
30 兩造間僱傭關係存在等之本案訴訟（即本院114年度重勞訴
31 字第36號事件，下同）等情，業據其提出錄用通知書、系爭

01 契約書、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、離職證明書
02 等在卷可參（見本院卷第11至21頁），並經本院依職權調取
03 本案訴訟卷宗核閱無訛，堪認兩造間是否存在僱傭關係非無
04 疑義，聲請人自己就有勝訴之望為相當之釋明。相對人雖以
05 系爭契約定有試用期，聲請人未通過試用期標準，其係依法
06 終止系爭契約，是聲請人提起本訴顯無勝訴之望等語置辯，
07 惟系爭契約試用期有如何之具體考核標準、相對人終止契約
08 是否合法、應否符合解僱最後手段性原則等節，核屬相對人
09 就本案訴訟之實體抗辯，猶待本案調查辯論後始得認定，而
10 非定暫時狀態之程序所得審酌。是相對人據此抗辯聲請人提
11 起本案訴訟顯無勝訴之望云云，洵無可採；聲請人所稱本案
12 訴訟有勝訴之望等語，尚值憑信。

13 (二)相對人繼續僱用相對人非顯有重大困難部分：

14 查相對人為資本總額10億元、實收資本額6億4712萬元之公
15 司，有聲請人提出之經濟部商業司商工登記公示資料查詢服
16 務附卷可稽（見本院卷第213頁），又其有在人力網站持續
17 招募眾多職位人才乙節，復有聲請人提出之104人力銀行網
18 頁在卷足憑（見本院卷第23至26頁），足徵相對人具有相當
19 資金及公司規模並持續為營業之事實，已堪認定，此已使本
20 院獲致相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難、尚無不可期
21 待其接受之經濟上負擔等之大致心證。相對人固抗辯其公司
22 已不存在與資深人資經理職位相當職缺可供安置聲請人云
23 云，惟相對人非無法以提供與聲請人職能相當工作之方式，
24 並藉由職務監督或調度等手段讓相對人繼續從事職務，且縱
25 使繼續僱用聲請人或將影響相對人之工作氛圍，亦非不能透
26 過調整部門及工作項目等方式加以防免，此皆為相對人事務
27 管理之事宜，尚難據此逕認相對人繼續僱用聲請人顯有重大
28 困難。此外相對人未提出其他對繼續僱用聲請人顯有重大困
29 難之反證，則相對人此部分抗辯，要難憑取。

30 (三)定暫時狀態處分之必要性部分：

31 按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫

01 時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之
02 望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞
03 工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。查聲請人主張其家
04 境普通，名下無固定資產，每月須負擔逾2萬7000元房租之
05 情，業據其提出全國財產稅總歸戶財產查詢清單、租賃契約
06 等件附卷可考（見本院卷第215至219頁），復經聲請人同意
07 由本院查調聲請人財產所得資料後，得悉其收入來源均為其
08 在相對人及前任職公司服勞務之薪資所得，此外其名下確無
09 其他財產之事實，亦有稅務財產所得資訊連結作業查詢結果
10 在卷足佐（見限閱卷），參以聲請人主要收入來源既為前述
11 勞務報酬所得，其復需負擔年邁父母之醫藥費、扶養費等費
12 用，堪信聲請人亦釋明經相對人終止契約後，其已無固定薪
13 酬而將陷於生活窘迫狀況，需有工作所得以維持其生計。相
14 對人雖稱聲請人客觀上仍得尋覓其他工作以維持生活云云，
15 然依首揭不得以勞工生活未陷於困難而否定其請求定暫時狀
16 態處分權利之意旨，經濟需求本非准駁繼續僱用定暫時狀態
17 處分之唯一考量，綜觀相對人因本件定暫時狀態之處分，雖
18 有暫時給付聲請人勞務報酬、或兼雜人員配置、工作事務調
19 整等之不便，然得以受領聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之
20 不利益相較聲請人因失去在相對人處工作將可能造成之自我
21 實現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別。從
22 而本件應認倘准相對人繼續僱用聲請人使其依其實際任職期
23 間短暫受領薪酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大
24 於相對人可能造成之損害，自有定暫時狀態處分之必要甚
25 明。至於聲請意旨尚請求相對人為聲請人繳納勞健保費用之
26 聲明，惟雇主給付薪資時本應依法扣繳勞健保費用，於本件
27 自無庸另為准許之諭知；而勞動事件法第49條第1項所定之
28 處分為繼續僱用及給付薪資，並未包括提繳勞工退休金，參
29 酌勞工退休金條例第1條第1項規定，雇主為勞工按月提繳勞
30 工退休金，係增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進
31 社會及經濟發展，與本案訴訟期間相對人之生計是否難以維

01 持，及是否有發生重大損害或急迫危險之必要情形無涉（臺
02 灣高等法院112年度勞抗字第102號裁定意旨參照），是以聲
03 請人聲請相對人按月提繳勞退金至其勞退專戶之定暫時狀態
04 處分，亦屬無據，均應駁回，併此敘明。

05 五、綜上所述，聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱
06 用聲請人非顯有重大困難為相當釋明，並經權衡後認有定暫
07 時狀態處分之必要，是其依勞動事件法第49條第1項規定，
08 聲請相對人於本案訴訟終結確定前應繼續僱用聲請人，並依
09 實際任職期間，按月給付聲請人11萬元，為有理由，應予准
10 許，爰裁定如主文第1項所示；逾此範圍之請求，則無可
11 取，應予駁回。至因勞動事件法第49條第3項規定勞工依勞
12 動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處
13 分，本件爰不命聲請人供擔保，併予敘明。

14 六、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第79條。

15 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日
16 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 費新臺幣1500元。

20 中 華 民 國 114 年 8 月 7 日
21 書 記 官 馮 姿 蓉