

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第39號

01  
02  
03 聲 請 人 蘇鈺娟  
04 代 理 人 施宇宸律師  
05 陳志尚律師  
06 相 對 人 醫揚科技股份有限公司

07  
08 法定代理人 莊永順  
09 代 理 人 成介之律師

10 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  
11 狀態之處分，本院裁定如下：

12 主 文

13 相對人於本院114年度勞訴字第234號確認僱傭關係存在等事件終  
14 結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣7萬6,0  
15 00元。

16 聲請費用由相對人負擔。

17 理 由

18 一、聲請意旨略以：聲請人自民國111年7月11日起受僱於相對  
19 人，擔任歐洲業務部(下稱系爭歐洲業務部門)業務人員，  
20 月薪為新臺幣(下同)7萬6,000元(下稱系爭勞動契約)。  
21 相對人突於113年12月19日交付終止勞動契約通知書予聲請  
22 人，預告系爭勞動契約將於114年1月31日終止，並口頭告知  
23 終止原因係聲請人不能勝任工作，復於113年12月23日改稱  
24 終止原因係業務性質變更，更突公告於114年1月1日起裁撤  
25 系爭歐洲業務部門，並將該部門員工安置在其他部門，卻未  
26 對聲請人為任何安置，然聲請人於任職期間並無不能勝任工  
27 作之情形，相對人亦無業務性質變更之情形，相對人以聲請  
28 人不能勝任工作、業務性質變更為由，而資遣聲請人，於法  
29 不合，聲請人前訴請確認僱傭關係存在等之本案訴訟即本院  
30 114年度勞訴字第234號案件(下稱本案訴訟)，有相當程度  
31 之勝訴可能性。又相對人為國際知名醫用設備製造業者，實

01 收資本額達3億8,000萬元，員工人數達130人，企業規模龐  
02 大，現仍持續對外招募人力，相對人繼續僱傭聲請人非顯有  
03 重大困難，聲請人現缺乏穩定經濟來源，又需扶養年邁母  
04 親，相對人所給付之工資實屬聲請人賴以維生之重要收入，  
05 是本件聲請若獲准許，則聲請人所獲之利益係大於相對人可  
06 能造成之損害，確有定暫時狀態之必要，爰依勞動事件法第  
07 49條第1項規定，提起本件聲請等語，並聲明：相對人於本  
08 案訴訟終結確定前，應繼續依聲請人原任職部門職位僱傭聲  
09 請人，並按月給付聲請人7萬6,000元等語。

10 二、相對人陳述意見則以：聲請人於113年12月19日簽立終止勞  
11 動契約通知書，並於114年1月8日將其私人物品自辦公室取  
12 走，並將所用筆電交還予相對人，於謀職假期間，聲請人亦  
13 未進公司，堪認兩造已合意終止系爭勞動契約，聲請人就本  
14 案訴訟並無勝訴可能。系爭歐洲業務部門已裁撤，且聲請人  
15 工作能力及情緒控管欠佳，影響其他同仁之工作，相對人繼  
16 續僱用聲請人顯有重大困難，聲請人亦未舉證證明其無資力  
17 以維持基本生活等語置辯，並聲明：聲請駁回。

18 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  
19 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
20 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  
21 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常  
22 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
23 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  
24 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程  
25 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規  
26 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  
27 必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼  
28 具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲  
29 得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，  
30 甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提  
31 起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維

01 持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必  
02 要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡  
03 量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與  
04 雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定  
05 （最高法院111年度台抗字第200號裁定意旨參照）。又按所  
06 謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指繼續僱用勞工可能造成  
07 不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相  
08 類之情形（最高法院113年度台抗字第418號裁定意旨參  
09 照）。

#### 10 四、經查：

##### 11 (一)關於本案訴訟有無勝訴之望部分

12 1.兩造訂有系爭勞動契約，聲請人自111年7月1日起受僱於相  
13 對人，擔任系爭歐洲業務部門之業務人員一職，每月薪資為  
14 7萬6,000元，嗣相對人於113年12月19日通知聲請人自114年  
15 1月31日終止系爭勞動契約等情，為兩造所不爭執（見新北地  
16 院勞全卷第91頁），並有終止勞動契約通知書可參（見新北  
17 地院勞全卷第3頁），堪信為真實。

18 2.聲請人主張相對人終止系爭勞動契約不合法，兩造僱傭關係  
19 仍應存在，聲請人已提起本案訴訟，請求確認兩造僱傭關係  
20 存在等，並有勝訴之望等情，業據本院依職權調閱本案訴訟  
21 卷宗查證無訛，堪認聲請人就相對人終止系爭勞動契約是否  
22 合法，而對於兩造僱傭關係是否存在有所爭執，且其就該爭  
23 執之法律關係所提本案訴訟有勝訴之望，已為相當之釋明。  
24 至相對人雖抗辯兩造係合意終止系爭勞動契約，聲請人就本  
25 案訴訟並無勝訴之望云云，惟兩造間僱傭關係是否存在，目  
26 前係由本案訴訟審理中，相對人所辯系爭勞動契約已合意終  
27 止等情，乃本案訴訟之實體法律關係，非定暫時狀態之非訟  
28 程序所得審酌，相對人據此抗辯聲請人未就本案訴訟有勝訴  
29 可能性為相當之釋明，洵無可採。

##### 30 (二)關於雇主繼續僱用非顯有重大困難部分

31 1.相對人係以醫療電腦相關產品、自有品牌之研發、製造及銷

01 售為業之上櫃公司，實收資本總額達3億8,614萬7,450元，  
02 此有經濟部商工登記公示資料查詢結果、104人力銀行網站  
03 之相對人公司介紹網頁列印資料可參（見新北地院勞全卷第  
04 17頁、第49頁），足徵相對人經營規模甚大，又聲請人月薪  
05 為7萬6,000元，為相對人所不爭執（見新北地院勞全卷第91  
06 頁），是以聲請人之薪資金額與相對人之實收資本總額相較  
07 而言，尚難認相對人繼續僱用聲請人，將對相對人公司之營  
08 運或經濟產生明顯負擔，而危害相對人企業之存續。

09 2.相對人固已裁撤系爭歐洲業務部門，然相對人內部現仍有亞  
10 太業務部、業務支援部等業務相關部門，而原任職於系爭歐  
11 洲業務部門之員工，亦有於該部門裁撤後轉至業務支援部工  
12 作等情，此有相對人之組織變更及人員異動之人事公告可稽  
13 （見新北地院勞全卷第27至30頁），顯見於系爭歐洲業務部  
14 門裁撤後，相對人非已全無業務人員之職位及需求，且衡以  
15 相對人係以銷售為業，則業務人員自為其不可或缺之人力，  
16 可認聲請人所提供與業務人力相關之勞務，對相對人之營運  
17 而言，非全然無益，如暫時繼續僱用，衡情尚未會造成不可  
18 期待相對人接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類  
19 之情形。

20 3.相對人雖辯稱：系爭歐洲業務部門已裁撤，且聲請人工作能  
21 力及情緒控管欠佳，進而影響其他員工之工作，繼續僱用顯  
22 有重大困難云云。然相對人內部尚有其他業務部門，業如上述，  
23 相對人非無法以提供與聲請人職能相當職位之方式，使  
24 聲請人得以繼續工作，又相對人就其所稱聲請人工作能力及  
25 情緒控管欠佳，進而影響其他員工之工作等節，並未舉證釋  
26 明之，且縱使繼續僱用聲請人或將影響相對人之工作氛圍，  
27 然此非不能透過調整部門及工作項目等方式加以防免，此皆  
28 為相對人事務管理之事宜，尚難據此逕認相對人繼續僱用聲  
29 請人顯有重大困難。此外，相對人亦未提出其他對繼續僱用  
30 聲請人顯有重大困難之反證，則相對人上開抗辯，要難憑  
31 取。

01 4.綜上，從相對人之經營規模、內部單位組織及對原任職於系  
02 爭歐洲業務部門員工之調動等情以觀，足認相對人繼續僱用  
03 聲請人非顯有重大困難。

04 (三)定暫時狀態處分之必要性部分

05 1.勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目  
06 的，衡酌聲請人任職於相對人時，係系爭歐洲業務部門之專  
07 案課長，此有離職證明書可佐(見新北地院勞全卷第34  
08 頁)，而專職對國外銷售業務，是以聲請人職位及工作內  
09 容，均對於其社會上評價、競爭力顯有助力，是倘聲請人喪  
10 失此工作，除無法獲得工資而受有財產權之損害外，更顯有  
11 損及社會上評價、競爭力之虞，實有害聲請人之入格權。復  
12 斟酌相對人因繼續僱用聲請人，雖須支出薪資之入事成本、  
13 或有人員配置及工作事項調整等不便，然此不利益應低於聲  
14 請人因此所能獲得之利益即工作權、入格權、財產權之確  
15 保，

16 2.相對人固辯稱：聲請人未舉證證明其無資力以維持生活，本  
17 件無准予定暫時狀態之必要云云。然勞動事件法第49條第1  
18 項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提  
19 起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯  
20 有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定  
21 勞工此項權利，相對人此部分抗辯，實不足取。況依本院職  
22 權調閱聲請人之112年、113年所得查詢結果，聲請人112年  
23 總所得為108萬0,809元，其中103萬4,075元係由相對人或其  
24 職工福利委員會所給付，又其113年總所得為124萬6,137  
25 元，其中118萬7,399元係由相對人或其職工福利委員會所給  
26 付，足見相對人於112年、113年所給付聲請人之薪資及員工  
27 福利，已佔聲請人收入高達9成以上，核屬聲請人主要收入  
28 來源，可信聲請人缺少相對人所給付之薪資及福利，應會嚴  
29 重有礙聲請人之生活。

30 3.是以，本件倘准相對人繼續僱用聲請人，聲請人所可能獲得  
31 之利益，大於相對人所可能遭受之不利益，自有定暫時狀態

01 處分之必要甚明。

02 (四)定暫時狀態處分方法部分

03 1.按定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀民  
04 事訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭執之  
05 法律關係有定暫時狀態之必要者，其處分方法係由法院依  
06 職權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘束，惟不可  
07 逾越定暫時狀態所需要之程度（最高法院109年度台抗字第5  
08 75號裁定意旨參照）。

09 2.經查，聲請人既已釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且相對人  
10 繼續僱用非顯有重大困難等情，並經權衡後認有定暫時狀態  
11 處分之必要，是其依勞動事件法第49條第1項規定提起本件  
12 定暫時狀態處分之聲請，求為命相對人於本案訴訟終結確定  
13 前繼續僱用聲請人及給付工資，於法固屬有據。惟就處分之  
14 方法，依前揭說明，得由本院斟酌當事人間具體狀況為適當  
15 裁量，不受聲請人聲請處分所表明方法之拘束。聲請人雖聲  
16 明請求命相對人應繼續依聲請人原任職部門職位僱用聲請  
17 人，並按月給付聲請人7萬6,000元等語，然查，系爭歐洲業  
18 務部門已裁撤，相對人若繼續僱用聲請人，勢必需依公司內  
19 部人力配置情形，進行適當部門、職位之調配，爰酌量上  
20 情，定本件暫時狀態處分方法，應以命相對人於本案訴訟  
21 終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人7萬6,0  
22 00元為妥。

23 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  
24 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  
25 時狀態處分之必要，是其依勞動事件法第49條第1項規定，  
26 聲請相對人於本案訴訟終結確定前應繼續僱用聲請人，並按  
27 月給付聲請人7萬6,000元，為有理由，應予准許，爰裁定如  
28 主文第1項所示。至因勞動事件法第49條第3項規定勞工依勞  
29 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  
30 分，本件爰不命聲請人供擔保，併予敘明。

31 六、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第78條。

01 中 華 民 國 114 年 9 月 19 日  
02 民事第四庭 法官 吳旻靜

03 以上正本係照原本作成。

04 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  
05 費新臺幣1,500元。

06 中 華 民 國 114 年 9 月 19 日  
07 書記官 陳薇晴