臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第59號

聲　請　人　林建宏

相　對　人　紅序國際教育有限公司

000000000000000000

法定代理人　Oranuch Rojsuwanichakorn

000000000000000000

代　理　人　黃子恬律師

　　王政凱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（114年度重勞訴字第84號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

一、聲請駁回。

二、聲請程序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114年3月4日起受僱於相對人，擔任前期諮詢師及SAT課程講師，負責販售相對人提供之留學顧問服務及補習課程產品，並講授美國大學入學考試之實體面授課程，月薪平均為新臺幣（下同）12萬1,060元（下稱系爭勞動契約）。嗣相對人於114年9月19日以伊曾於入職前之113年4月28日參與錄製喜劇Podcast節目，並於節目中討論海外大學申請學生過分修飾、包裝申請文件等現象，而有違反系爭勞動契約及工作規則情節重大為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約。然伊錄製該節目係受僱前1年，且該節目已於113年7月間停止播送並完全刪除，是系爭勞動契約及工作規則應自伊受僱於相對人起方有拘束力，相對人以伊入職前之行為，稱伊違反系爭勞動契約及工作規則情節重大，於法尚有不合，況相對人未採取較為溫和而有效之方式，即逕為終止系爭勞動契約，亦違反最後手段性，本件顯有勝訴之望。又相對人為全球最大跨國留學顧問公司之一，年營收逾2億元，屬具備相

當資本及營運規模之企業，且目前仍持續招募員工，繼續僱用伊並無任何困難。此外，伊自相對人違法解僱以來，已失去主要經濟來源、生活陷入困難，除需負擔生活費用外，尚需償還房屋貸款及信用貸款，如因違法解僱而長期失業，可能導致自住房屋遭法拍，對伊及家庭造成重大且難以回復之經濟困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請，請求相對人於本院114年度重勞訴字第84號案件訴訟（下稱本案訴訟）終結確定前，應繼續僱用伊，並按月給付伊12萬1,060元等語。

二、相對人陳述意見意旨略以：伊於114年9月間知悉家長提出聲請人在Podcast節目自陳幫學生申請作文均屬捏造，且在其大學申請入學論文時，亦虛構事實以獲得大學同情而獲得入學許可機會，以及發表歧視性言論，足認聲請人該等言論已導致伊商譽受損，且導致學生、家長不信任以及質疑，已構成勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款規定、系爭勞動契約第12條第2項約定之終止事由。尚且，伊要求聲請人在調查期間不要聯繫客戶或與同事討論此案，聲請人卻仍持續為之，無視伊要求而不斷違反公司規定及口頭指示，伊實難以信賴聲請人繼續任職會遵守伊公司規章或契約規定，遑論繼續僱用聲請人持續造成伊負面形象，是伊終止系爭勞動契約，自屬適法，聲請人提起本案訴訟並無理由，而不符合勞動事件法第49條第1項有勝訴之望之要件。再者，聲請人之職務即在推廣留學顧問服務，家長們在群組內對於聲請人之學經歷予以質疑以及高度不信任，伊繼續僱用聲請人並無任何利益，且將致伊商譽有所損害，而聲請人之行為既違反相關規範，已使兩造本應具備之信賴關係嚴重破裂，伊繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，資為抗辯，並聲明：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」、「前二項聲

請，法院得為免供擔保之處分」，勞動事件法第49條第1項、第3項定有明文，揆諸其立法意旨：「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，爰設第1項規定。又本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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。」「本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定」。是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。再按勞動事件法第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號裁定意旨參照），則法院對於勞工「是否有持續工作以維持生計之強烈需求」一事，自無庸再行審酌。

四、經查：

㈠聲請人就本案訴訟有勝訴之望部分

1.聲請人主張伊於114年9月19日遭相對人違法解僱，已向本院提起本案訴訟，業經本院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無訛，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明。

2.相對人雖抗辯聲請人在Podcast節目自承幫學生申請作文均屬捏造，且在其大學申請入學論文時，亦虛構事實以獲得大學同情而獲得入學許可機會，以及發表歧視性言論，足認聲請人該等言論已導致其商譽受損，且導致學生、家長不信任以及質疑，已構成勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款規定、系爭勞動契約第12條第2項約定之終止事由云云。惟兩造間僱傭關係是否存在，目前係由本案訴訟審理中，相對人所辯系爭勞動契約已合法終止等情，乃本案訴訟之實體法律關係，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，相對人據此抗辯聲請人就本案訴訟顯無勝訴之望，洵無可採。

㈡關於相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

聲請人主張相對人為全球最大跨國留學顧問公司之一，年營收逾2億元，屬具備相當資本及營運規模之企業等語，並未提出任何證據以為釋明。且聲請人不爭執曾於前開Podcast節目內為相對人所指之言論，而相對人抗辯因聲請人於前開Podcast節目內之言論，導致家長不信任、質疑乙節，亦據提出對話紀錄為憑（見本院卷第51頁、第65至89頁），考量聲請人之工作內容為販售相對人提供之留學顧問服務及補習課程產品，並講授美國大學入學考試之實體面授課程，而相對人所販售之商品或服務內容，舉凡申請國外學校、海外留學等諮詢服務，或是入學考試課程講授，均與聲請人之工作內容息息相關，不論聲請人所為之言論內容係帶有戲謔、嘲諷性質或是實為其本意，確使本院對於相對人所辯稱「客戶或潛在客戶不信任相對人所販售之商品或服務之事實」產生大致可信、薄弱的心證，而已使兩造本應具備之信賴關係嚴重破裂，自難僅以相對人之規模，遽認就相對人繼續僱用非顯有重大困難之要件已有一定釋明。

五、綜上所述，聲請人未釋明相對人依原條件繼續僱用聲請人非顯有重大困難，則聲請人聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，與勞動事件法第49條第1項規定不符。是聲請人聲請定暫時狀態之處分，於法無據，應予駁回。

六、依民事訴訟法第95條第1項、第78條規定，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

勞動法庭　　法　官　　莊仁杰

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　12　　月　　31　　日

書記官　　張月姝