臺灣臺北地方法院民事裁定

115年度勞全字第17號

聲　請　人　林志賢
代　理　人　施宇宸律師
複　代理人　陳志尚律師
　　林昶邑律師
相　對　人　茂森科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　劉明昊

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞訴字第115號），聲請人請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主　文

一、相對人應於本院115年度勞訴字第115號請求確認僱傭關係等事件終結確定前，繼續依聲請人原職位僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣78,632元。

二、聲請費用由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：聲請人於民國104年7月1日起受僱於相對人，擔任業務部經理，月薪為新臺幣（下同）91,000元。然相對人竟於114年5月22日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款及第6款終止兩造間勞動契約，並告知聲請人最後工作日為114年5月22日。相對人雖主張聲請人於114年5月7日至9日無正當理由連續曠工3日，惟聲請人已於「E化系統」申請排定特別休假，並經總經理劉明昊同意，縱聲請人未依員工手冊第六章規定提前2周排定特別休假，然相對人既已評估聲請人特別休假之排定恐對其產生之影響後而為同意，當認縱使聲請人確實有違反系爭規定之情事，該違反工作規則之瑕疵亦受到治癒，亦不致有違反工作規則「情節重大」之情事，是相對人解僱應屬違法，聲請人已訴請確認兩造間僱傭關係存在（案列：本院115年度勞訴字第115號，下

稱本案訴訟），顯有勝訴之望。另相對人為我國知名企業，已於相關產業耕耘近30年，名下員工50人、資本額達118,000,000元，且聲請人任職相對人已近10年之久，可知聲請人所提供之勞務確為相對人發展所須，相對人繼續僱用聲請人並無重大困難。又聲請人已年屆56歲，謀職不易，又因遭解僱而缺乏穩定經濟來源，對於聲請人之日常生活已產生相當之損害，而有定暫時狀態處分之必要，爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請等語，並聲明：相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續依聲請人原職位僱用聲請人，並按月給付聲請人91,000元等語。

二、相對人陳述意見略以：聲請人於114年5月26日晚上8時29分才發出電子郵件申請於同年月7日至9日特別休假3天，惟該3日相對人參加台北國際安全科技應用博覽會Scutech展覽，展出期間即為114年5月7日至9日，相對人於114年4月23日已安排聲請人114年5月8日在展位值班站展。嗣劉明昊於114年5月7日早上才知道聲請人沒來，以微信聯絡聲請人詢問請假事由，聲請人僅告知係和家人去日本，與參展時間衝突，時間上記錯云云，之後未再回覆劉明昊訊息，劉明昊為難之下，相信聲請人之說詞而同意核准休假，然仔細研究微信內容後，認為有諸多疑點，出國遊玩為何前一日晚上才請假，更與參展有衝突，因此劉明昊於114年5月7日下午3時25分寄發電子郵件予聲請人，撤回同意。之後相對人發現聲請人在請假期間乃係前往深圳參加深圳零售業博覽會，與相對人之零件供應商深圳佳遙科技有限公司董事長見面，然聲請人職稱為業務經理，職責為販售貨品，業務上無須接觸供應商，且參展的廠商都是相對人之競爭廠商，聲請人接洽競爭廠商之意義為何？又自掏腰包買機票住旅館，欺騙相對人說去日本，目的何在？相對人先前係因受騙而發出同意函給聲請人，應以嗣後不予准假之電子郵件為準。故相對人解僱聲請人，係因其欺瞞公司，擅自以公司名義參加展覽，接觸公司競爭廠商和供應商，意圖不明，相對人不同意聲請人本件聲

請等語。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：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，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，又此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。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提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要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院111年度台抗字第200號裁定意旨參照）。又按所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（最高法院113年度台抗字第418號裁定意旨參照）。

四、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其自104年7月1日起受僱於相對人，擔任業務部經理，然相對人於114年5月22日依勞基法第12條第1項第4款及第6款終止兩造間勞動契約，並告知聲請人最後工作日為114年5月22日，惟聲請人已於「E化系統」申請排定於114年5月7日至9日特別休假，並經總經理劉明昊同意，相對人之解

僱應屬違法，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明，爰提起請求確認兩造間僱傭關係存在等之本案訴訟等情，業據其提出本案訴訟起訴狀、解僱通知書、E化系統通知信、聲請人勞工保險投保紀錄、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件為證（見本院卷第21至43、53至54頁），並經本院依職權調取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疑義，聲請人自已就有勝訴之望為相當之釋明。相對人雖抗辯其先前係因受騙而核准休假，應以嗣後不予准假為準等語，惟聲請人申請排定休假有無符合程序、相對人終止契約是否合法等情，核屬相對人就本案訴訟之實體抗辯，猶待本案調查辯論後始得認定，而非定暫時狀態之程序所得審酌。是相對人據此抗辯聲請人未就本案訴訟有勝訴可能性為相當之釋明，尚不足採。

㈡關於雇主繼續僱用非顯有重大困難部分：

聲請人主張相對人為我國知名企業，已於相關產業耕耘近30年，名下員工50人、資本額達118,000,000元等情，業據其提出經濟部商工登記公示資料查詢結果在卷（見本院卷第17至19頁），足徵相對人為具相當規模、資金龐大之企業，而聲請人任職相對人已近10年之久，可知聲請人所提供之勞務確為相對人發展所須，堪認聲請人就相對人於本案訴訟審理期間繼續僱用聲請人非顯有重大困難一節，亦已為釋明。相對人雖抗辯聲請人擅自以公司名義參加展覽，接觸公司競爭廠商和供應商，意圖不明，若同意聲請人回任，則員工或將仿效，公司管理無以為繼，將產生經營危機等語。然上開相對人所辯之事項，係屬於勞務給付之內容及方法，相對人非不得以工作規則或其他適法之管理手段指揮、監督聲請人，且上開情節，亦難認業已達到危害相對人企業存續或其他相類之情形，是相對人上開所辯，亦難可採。

㈢定暫時狀態處分之必要性部分：

聲請人主張其已年屆56歲，突遭解僱而缺乏穩定經濟來源，尚非無據，又勞動事件法第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望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。末衡以相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付聲請人勞務報酬、亦有可能影響工作氛圍甚至調整職務等之不便，然此得以受領聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益相較聲請人因失去工作將可能造成之自我實現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別。是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間短暫受領薪酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，自有定暫時狀態處分之必要甚明。

㈣定暫時狀態處分之方法部分：

聲請人既已釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且相對人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前繼續僱用聲請人及給付工資，於法固屬有據。惟就處分之方法，得由本院斟酌當事人間具體狀況為適當裁量，不受聲請人聲請處分所表明方法之拘束。聲請人雖聲明請求命相對人應按月給付聲請人91,000元，然依聲請人於新北市政府勞資爭議調解時所述，其最後工作月之月薪為78,632元，至於聲請人主張相對人於108年起片面調薪等語，核屬實體調查後始得審認之事項，爰酌量上情，定本件暫時狀態處分之方法，應以命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續依聲請人原職位僱用聲請人，並按月給付聲請人78,632元為妥。

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時狀態處分之必要，是其依勞動事件法第49條第1項規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人78,632元，為有理由，應予准許，爰裁定如主文第1項所示。又本院審酌卷內並無證據可認聲請人遭相對

人解僱後，有於其他地方任職、受僱或取得勞務報酬，並審酌相對人公司規模、財務狀況，認無命聲請人供擔保之必要。

六、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文所示。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　　許筑婷

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　　115　　年　　4　　月　　7　　日

書記官　　林政彬