

臺灣臺北地方法院民事裁定

115年度勞全字第2號

聲 請 人 保田裕子

代 理 人 廖威橙

相 對 人 達利株有限公司

法定代理人 鈴友良

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

- 一、相對人於兩造間確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，按月於每月15日前給付聲請人新臺幣47,971元，並應允許聲請人以線上遠端方式提供勞務。
- 二、聲請程序費用新臺幣3,000元由相對人負擔，並應自本裁定確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率5%計算之利息。

理 由

- 一、聲請意旨略以：其自民國114年5月1日起受僱於相對人，負責KOL合作及行銷推廣、企業併購與業務發展等工作，月薪新臺幣（下同）47,971元。因聲請人須在日本照顧高齡家屬，兩造約定聲請人可在日本以線上遠端方式提供勞務。然相對人於同年11月13日傳訊要求聲請人改至臺北市○○區○○路0段0號57樓之1之辦公室（下稱臺北辦公室）出勤（下稱系爭調職命令），限聲請人於同年月18日前回復出勤與否，聲請人無法配合辦理，惟仍願遠距提供勞務，然相對人法定代理人鈴友良此後均不再回復聲請人報告工作之訊息，拒絕受領聲請人勞務，且相對人於115年1月12日以聲請人曠職為由，依勞動基準法第12條第1項第6款規定，違法終止勞動契約（下稱系爭解僱行為）。系爭調職命令涉及工作地點及勤務型態重大變更，嚴重影響聲請人生活及照護家屬之安排，應屬違法，而系爭解僱行為亦違法而無效。聲請人遭解

01 僱後，不僅經濟上蒙受損失，且可能因此喪失我國居留資
02 格，可能遭受重大而難以回復之損害。爰聲請定暫時狀態之
03 處分，並聲明：在本案解僱爭議確定前，暫時維持兩造間勞
04 動關係存在，禁止相對人否認聲請人之勞工地位，或為任何
05 妨礙聲請人繼續提供勞務之行為；相對人不得以本次解僱通
06 知為由，停止提供聲請人原有之工作安排、系統使用或其他
07 履行勞務所必要之條件。

08 二、相對人經合法通知，逾期仍未具狀陳述意見。

09 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
10 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
11 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
12 條第1項定有明文。此所謂「提起確認僱傭關係存在之
13 訴」，應係指勞工得以確認僱傭關係存在之訴解決其法律關
14 係爭執之情形，並不限於起訴後，在本案訴訟起訴前亦得為
15 之（此有許士宦（2019），〈勞動事件之保全處分〉，初刊
16 於《萬國法律》第228期，收於氏著（2019），《民事保全
17 之理論與實務》，新學林出版，第340頁可參），蓋民事訴
18 訟法第538條以下所定之定暫時狀態處分，本得於起訴前聲
19 請，勞動事件法第49條既屬民事訴訟法之特別規定，並無必
20 然限於起訴後始得聲請之理由。其次，不論本案訴訟起訴
21 前、後，關於爭執之法律關係、保全必要性等要件之審查標
22 準應該相同，不應差別對待。同時，民事訴訟法上關於限期
23 起訴之規定，於本法之定暫時狀態處分亦有準用，此參勞動
24 事件法第15條後段、民事訴訟法第538條之4、第533條、第5
25 29條規定即明，並無放任勞工遲遲不起訴之疑慮。因此，應
26 認為在起訴前亦得依勞動事件法第49條規定聲請定暫時狀態
27 處分。

28 四、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
29 下列原則：①基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
30 目的，但法律另有規定者，從其規定；②對勞工之工資及其
31 他勞動條件，未作不利之變更；③調動後工作為勞工體能及

01 技術可勝任；④調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
02 助；⑤考量勞工及其家庭之生活利益，此為勞動基準法第10
03 條之1所明定。又勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內
04 曠工達6日者，雇主得不經預告終止契約，勞動基準法第12
05 條第1項第6款亦有明文。在繼續僱用之定暫時狀態處分中，
06 勞工應釋明上述「有勝訴之望」之事實，勞動事件審理細則
07 第80條第2項雖有明定。然而，在本案訴訟中，解僱事由之
08 存在、調職命令具有正當性等節，是使勞工權利消滅之要件
09 事實，應由雇主負主張、舉證責任，且相關證據資料亦多偏
10 在雇主一方。在保全程序中，勞工雖負有釋明之責任，惟鑑
11 於上述證據偏在之特性，應要求雇主就上述事由之存否具體
12 陳述意見，同時適度放寬釋明證據之即時性要求。

13 五、聲請人就系爭調職命令、系爭解僱行為之經過，業已提出兩
14 造間勞動契約、其與相對人法定代理人、相對人員工「張帥
15 帥」、「冷Winnie」間Line訊息截圖、「達利株高雄」Line
16 群組訊息截圖、臺北市政府勞資爭議調解紀錄等件（見勞全
17 卷第99-153頁），以為釋明。兩造間勞動契約雖約定聲請人
18 提供勞務之工作地點為：臺北辦公室或配合相對人業務需要
19 之特定地點（見勞全卷第141頁），就工作地點僅為概括之
20 約定，但聲請人於到職之初，即已與相對人之法定代理人約
21 定以遠距方式工作，有Line訊息截圖為憑（見勞全卷第99
22 頁），足認兩造已合意特定工作地點。嗣相對人以系爭調職
23 命令要求聲請人至臺北辦公室出勤，自屬調動工作，雖未違
24 反勞動契約之約定，但仍應受勞動基準法第10條之1之限
25 制。至於調職之目的是否基於企業經營上所必須，依卷內證
26 據，相對人法定代理人曾於114年11月11日指摘聲請人執行
27 業務有重大過失，必須到臺北辦公室現場出勤，以確認契約
28 之內容（見勞全卷第113頁），但此為相對人法定代理人之
29 片面供述，相對人迄今既未具狀說明並提出相關證據，尚難
30 遽採。又聲請人原在日本線上遠端工作，相對人要求改至臺
31 北辦公室出勤，調動距離甚遠，但相對人有無給與必要協

01 助？有無考量勞工及其家庭之生活利益？亦未見相對人有何
02 說明。其後，相對人之員工「冷Winnie」已代相對人，於11
03 5年1月12日以聲請人曠職為由，依勞動基準法第12條第1項
04 第6款規定，為終止勞動契約之意思表示（見勞全卷第55
05 頁），則兩造間就勞動契約是否存在，已生爭議。綜合考量
06 上情，應認聲請人就其爭議之法律關係得以確認僱傭關係存
07 在之訴加以解決，且有勝訴之望，已為釋明。至其雖尚未提
08 起訴訟，則無影響。

09 六、勞動事件法第49條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上
10 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
11 件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上
12 自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受
13 有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其
14 社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭
15 關係存在之訴，法院不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂
16 無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，而應依利
17 益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損
18 害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為
19 決定，此有最高法院112年度台抗字第470號民事裁定意旨可
20 參。又勞工雖應釋明上述「雇主繼續僱用非顯有重大困難」
21 之事實，有勞動事件審理細則第80條第2項規定可參，然
22 而，此類事實之相關證據亦多偏在雇主一方（例如：雇主現
23 有之其他職缺數量、工作內容、待遇情形等），勞工在聲請
24 定暫時狀態處分時，通常只能獲得少量、片面之事證（例
25 如：勞工可能自雇主公司網站、或人力銀行網站上，取得雇
26 主正在招募新人替補其職缺之公告），是以，法院應要求雇
27 主具體說明繼續僱用勞工有何重大困難，同時適度放寬釋明
28 證據之即時性要求。查聲請人敘明其須照顧高齡家屬一情，
29 徵諸兩造原本約定聲請人可在日本遠端提供勞務一節，應可
30 推認並非虛妄，則聲請人在必須照顧高齡家屬之現狀下，再
31 失去工作，其生計堪虞，應可想見；而聲請人係以應聘之事

01 由而獲得我國居留許可，其若遭解僱，依入出國及移民法第
02 9條第6項本文規定，其居留許可確有可能遭到廢止；此外，
03 相對人並未敘明其繼續僱用聲請人有何重大困難，綜合考量
04 上情，應認聲請人就保全之必要性，亦有釋明。

05 七、按命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體
06 狀況，為自由之裁量。爰依法定暫時狀態，命相對人繼續僱
07 用聲請人，依約按月於每月15日前給付聲請人工資47,971
08 元，同時為解決兩造之核心爭點，並敘明相對人應允許聲請
09 人以線上遠端方式提供勞務。又雇主與勞工依繼續僱用之處
10 分，即互負給付工資、提供勞務之義務，且雇主有受領勞工
11 給付勞務之義務，其拒絕勞工提供勞務者，應負受領遲延責
12 任，此有最高法院111年度台抗字第500號、111年度台抗字
13 第104號、113年度台抗字第250號民事裁定意旨可參，本件
14 兩造亦應循此辦理。至於聲請人聲明其餘所指事項，或屬贅
15 載，或涉及提供勞務之細節事項，未經特定，尚難遽採。爰
16 裁定如主文第一項所示。

17 八、鑑於勞工被解僱後生計堪虞，通常無力負擔擔保金，且法院
18 裁定命雇主繼續僱用勞工，雇主已得受領勞工所提供之勞
19 務，難認有何其他損害可言，依勞動事件法第49條第3項規
20 定，本件毋庸命聲請人提供擔保。又本件繼續僱用等處分，
21 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
22 工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權
23 之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，並無許
24 雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地，此有最高法院
25 110年度台抗字第673號民事裁定意旨可參，故本院亦不論知
26 反擔保，附此敘明。

27 九、據上論結，本件聲請為有理由，依勞動事件法第15條後段、
28 第49條第1項、第3項，民事訴訟法第95條第1項、第78條、
29 第87條第1項、第91條第3項，裁定如主文。

30 中 華 民 國 115 年 3 月 16 日
31 勞 動 法 庭 法 官 王 沛 元

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 費新臺幣1,500元。

04 中 華 民 國 115 年 3 月 16 日

05 書記官 葉愷茹