

臺灣臺北地方法院民事裁定

115年度勞全字第7號

聲 請 人 高崇勝

代 理 人 莊明翰律師（法扶律師）

相 對 人 天皓資訊科技有限公司

法定代理人 鄭庭亦

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（115年度勞訴字第44號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

一、相對人於本院115年度勞訴字第44號請求確認僱傭關係存在事件訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣40,000元。

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、本件聲請狀將相對人名稱誤載為天皓資訊科技「股份」有限公司，爰逕予更正如上。

二、聲請意旨略以：其自民國114年1月6日起受僱於相對人，擔任客服人員，月薪新臺幣（下同）40,000元。然相對人無端指責聲請人不能勝任工作，擅自援引勞動基準法第11條第5款規定，於同年11月20日違法解僱聲請人。相對人解僱時並未具體告知解僱事由，且未事前輔導改善，不符合解僱最後手段性原則，其解僱違法無效。又相對人違法解僱聲請人後，仍在網路上徵人，繼續僱用聲請人並無困難。此外，聲請人除生活費用外，尚須償還小額信貸及信用卡費，每月固定支出達38,830元，遭違法解僱後生計堪虞，爰聲請繼續僱用之定暫時狀態處分，並聲明如主文第一項所示。

三、相對人經合法通知，逾期仍未具狀陳述意見。

01 四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之  
02 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
03 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  
04 條第1項定有明文。此規定是斟酌勞動關係特性之特別規  
05 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  
06 必要性等要件之具體化。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼  
07 具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲  
08 得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，  
09 甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提  
10 起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有資力足以維持  
11 生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必  
12 要，而應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱  
13 用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡  
14 量比較以為決定，此有最高法院112年度台抗字第470號民事  
15 裁定意旨可參。又在繼續僱用之定暫時狀態處分中，勞工應  
16 釋明上述「有勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困  
17 難」之事實，勞動事件審理細則第80條第2項雖有明定。然  
18 而，在本案訴訟中，解僱事由之存在是使勞工權利消滅之要  
19 件事實，應由雇主負主張、舉證責任，且相關證據資料亦多  
20 偏在雇主一方。而繼續僱用有重大困難之相關事證，亦多偏  
21 在雇主一方（例如：雇主現有之其他職缺數量、工作內容、  
22 待遇情形等），勞工在聲請定暫時狀態處分時，通常只能獲  
23 得少量、片面之事證（例如：勞工可能自雇主公司網站、或  
24 人力銀行網站上，取得雇主正在招募新人替補其職缺之公  
25 告）。在保全程序中，勞工雖負有釋明之責任，惟鑑於上述  
26 特性，法院應要求雇主就上述事由之存否具體陳述意見，同  
27 時適度放寬釋明證據之即時性要求。雇主如未具體表示意見  
28 並提出相當事證，法院應斟酌全辯論意旨，以為認定。

29 五、聲請人已起訴請求確認僱傭關係存在等，案列本院115年度  
30 勞訴字第44號（下稱本案訴訟）。聲請人就其受僱經過、遭  
31 解僱經過，有聲請人與相對人之人資人員吳品嫻間對話錄音

01 譯文、聲請人之勞工保險投保資料在卷可參，衡以相對人未  
02 曾提出任何證明聲請人不能勝任工作之證據，應認聲請人就  
03 其有勝訴之望，以為釋明。又相對人現仍刊登行銷專員等職  
04 位之徵才廣告，有截圖在卷足憑，相對人亦未具體敘明繼續  
05 僱用聲請人有何困難，應認聲請人就相對人繼續僱用非顯有  
06 重大困難一節，亦有釋明。此外，聲請人主張其除生活費用  
07 外，尚須償還小額信貸及信用卡費，每月固定支出達38,830  
08 元，業已提出轉帳資料、繳費資料及房東催繳電費之簡訊等  
09 件以為釋明，本院依職權經稅務電子閘門調取聲請人最新之  
10 113年財產所得資料，查知其財產僅有上市股票第一銅（200  
11 9）1,000股，依現今股價約43元推算，價值約43,000元，而  
12 聲請人113年所得亦僅209,237元，此外並無事證顯示聲請人  
13 名下有其他大額財產所得，足敷生活所需，堪信聲請人仰賴  
14 工資維持生計，其遭解僱後生計堪虞。而在繼續僱用處分  
15 下，相對人雖應給付工資，然聲請人亦應提供勞務，此外並  
16 無事證顯示相對人有何重大損害。本院衡酌兩造之損益，認  
17 為確有定暫時狀態之必要。爰裁定命相對人於本案訴訟終結  
18 確定前，應繼續僱用聲請人，並依約按月給付聲請人工資4  
19 0,000元。

20 六、鑑於勞工被解僱後生計堪虞，通常無力負擔擔保金，且法院  
21 裁定命雇主繼續僱用勞工，雇主已得受領勞工所提供之勞  
22 務，難認有何其他損害可言，依勞動事件法第49條第3項規  
23 定，本件毋庸命聲請人提供擔保。又本件繼續僱用等處分，  
24 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  
25 工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權  
26 之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，並無許  
27 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  
28 110年度台抗字第673號民事裁定意旨可參，故本院亦不論知  
29 反擔保，附此敘明。

30 七、據上論結，本件聲請為有理由，依勞動事件法第15條後段、  
31 第49條第1項、第3項，民事訴訟法第95條第1項、第78條、

01 第87條第1項、第91條第3項，裁定如主文。

02 中 華 民 國 115 年 3 月 17 日

03 勞動法庭 法官 王沛元

04 以上正本係照原本作成。

05 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  
06 費新臺幣1,500元。

07 中 華 民 國 115 年 3 月 18 日

08 書記官 葉愷茹