臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第18號

抗　告　人　佑豐貨運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林東生

訴訟代理人　劉曦光律師

相　對　人　黃鵬宇

訴訟代理人　彭成翔律師

　　林芸律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國111年1月24日臺灣新北地方法院110年度勞全字第15號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主　　文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理　　由

一、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（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，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。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，為自由之裁量等語。次按勞工為勞動事件法第49條之聲請，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，勞動事件審理細則第80條第2項定有明文。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院98年度台抗字第807號裁定參照）。

二、相對人於原法院聲請意旨略以：伊自民國106年2月14日起受僱於抗告人，派駐在第三人榮工實業股份有限公司（下稱榮工公司）新店拌合廠（下稱新店廠），擔任混凝土預拌車司機，每月平均薪資為新臺幣（下同）4萬2,758元。於110年10月4日，伊因預拌車故障至原合作維修廠維修遭拒，就新店廠更換新合作維修廠卻未明確指示乙節，質問新店廠廠長、廠務主任，而發生口角爭執，然伊並無對新店廠主管為貶損其人格之重大侮辱行為，情節亦非重大，詎抗告人竟於同年10月7日以伊出言不遜辱罵新店廠主管，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款規定，逕予終止兩造間勞動契約，違反解僱最後手段性原則而不合法，伊已向原法院提起確認僱傭關係存在等訴訟（案號：110年度勞訴字第225號，下稱系爭本案訴訟），有勝訴之望，而伊遭解僱之後，原有薪資中斷，對生計有重大影響，反觀抗告人係實收資本額3,000萬元之公司，繼續僱用伊並無重大困難，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，即命抗告人於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月於每月5日給付伊4萬2,758元等語。原裁定命抗告人於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人3萬8,177元。抗告人不服，提起本件抗告（相對人逾上開部分之聲請，經原裁定駁回，未據相對人聲明不服，已經確定，非本件審理範圍）。

三、抗告意旨略以：原裁定並未說明認定相對人就本案訴訟非顯無勝訴之望已為釋明之理由，且相對人在職期間，平日工作態度即非良好，經多次口頭告誡，仍未見改善，並有110年8

月18日未將拌合桶內之殘留水進行排放、回報不實造成調度誤判且未按裝料程序進行裝料，及同年9月2日在公開會議上不服從新店廠廠長指揮並與之發生口角爭執等違反工作規則（下稱違規）行為，復於同年10月4日僅因車輛維修細故，竟在調度辦公室內，對新店廠主管口出惡言挑釁、公然辱罵髒話，嚴重羞辱主管人格，應已具勞基法第12條第1項第2款、第4款之事由，伊自得終止勞動契約。又伊僱用相對人之唯一目的即派駐新店廠擔任預拌車司機，因相對人多次違規，並對該廠主管有重大侮辱行為，榮工公司已要求伊處理，並拒絕相對人再至該公司工作，否則將停止伊之承攬運送工作，伊已無繼續僱用相對人擔任混凝土預拌車司機之職務，繼續僱用現實上根本不可能。再相對人每月薪資並非固定，須視其載運工作時間、混凝土米數而定，縱回復工作，亦非每月均可領得3萬8,177元，原裁定對伊顯然不公，為此提起抗告，請求將原裁定不利於伊部分均廢棄，並駁回相對人該部分之聲請等語。

四、相對人於本院則以：伊對新店廠主管並無為重大侮辱行為，抗告人之解僱合法性顯有疑義，系爭本案訴訟既須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，伊應非顯無勝訴之望；又抗告人為貨運公司，其業主除榮工公司外，尚有其他公司、工廠之貨運業務，榮工公司亦有其他混凝土廠，抗告人繼續僱用伊並無重大困難，原裁定命抗告人繼續僱用伊並按月給付3萬8,177元（即伊遭解僱前6個月平均薪資），並無不公等語，資為抗辯。

五、經查：

㈠相對人主張其自106年2月14日起受僱於抗告人，擔任預拌車司機，因遭抗告人於110年10月7日違法終止勞動契約，已對抗告人提起系爭本案訴訟乙節，業據提出委任狀、解僱員工申請書、新北市政府勞資爭議調解記錄、存證信函為據（見原法院卷第13至18頁、第25至27頁），而為抗告人否認，指稱相對人除110年10月4日對新店廠主管有重大侮辱行為外，

並有同年8月18日未將拌合桶內之殘留水進行排放、回報不實造成調度誤判並未按程序裝料，及同年9月2日在公開會議並不服從新店廠廠長指揮並與之發生口角爭執等違規行為，亦有勞基法第12條第1項第4款規定之終止事由等情，參以抗告人就相對人110年10月4日之行為，未予其他對相對人權益影響較輕之懲處，即逕予後果最為嚴重之解僱，足使法院相信兩造就抗告人於同年10月7日依勞基法第12條第1項第2款規定將相對人解僱之合法性確存有疑義，尚待系爭本案訴訟調查辯論後，始能知悉勝負之結果，依上開說明，堪認相對人就系爭本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

㈡又相對人主張其自106年2月14日起受僱於抗告人，遭抗告人解僱，頓失經濟上主要收入來源，有3名未成年子女需扶養，其現仍領有職業大貨車駕駛執照，除預拌車外，亦得駕駛其他職業大貨車，又抗告人除承攬榮工公司之預拌混凝土運輸工作外，尚有承攬其他客戶之運輸工作等情，為抗告人所不爭執，應堪信為真實。參以相對人提起系爭本案訴訟，短期間未必能夠確定，其經濟上損害恐持續擴大，生活必受重大影響，而抗告人資本額3,000萬元，經營汽車貨運業等，110年度申報客戶銷售總金額1億3,100餘萬元，其中榮工公司新店廠、楠梓廠之混凝土拌合運輸收入1億1,860萬餘元，占客戶銷售總金額90%以上，但亦有砂石車載運業務，該部分客戶銷售金額合計290萬餘元，有抗告人之客戶銷售排行榜401申報書、商工登記公示資料在卷可證（見本院卷第89、121頁），可見抗告人具相當規模，且持續營業中，營運收入甚佳。是由相對人領有職業大貨車駕駛執照，得駕駛各種職業大貨車，及抗告人除榮工公司外，亦有其他客戶之砂石載運業務等情觀之，縱榮工公司拒絕抗告人再將相對人派至原職缺工作有正當理由，抗告人非無法以提供與相對人職能相當工作之方式繼續僱用相對人，是相對人對抗告人客觀上仍得期待其繼續僱用之利益，尚難因此即謂抗告人繼續僱用相對人有重大困難。是抗告人以其營業收入90%以上

來自承攬榮工公司預拌混凝土運輸工作，榮工公司拒絕其再派相對人至原職缺工作，否則將停止其所承攬運輸工作為由，主張其繼續僱用相對人顯有重大困難云云，無足採信。

㈢再相對人因繼續僱用而獲得薪資，為其提供勞務應得之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，且依上說明，法院就命繼續僱用之給付薪資數額得自由裁量，是原裁定為避免影響相對人之勞動權益，以相對人離職前6個月平均薪資3萬8,177元，作為抗告人於定暫時狀態處分期間，以同一勞動條件或職能相當工作繼續僱用相對人之應付薪資，應屬適當。抗告人主張原裁定命其繼續僱用相對人期間，應按月固定給付相對人3萬8,177元，顯失公平云云，無足採信。

六、綜上所述，相對人已釋明其就系爭本案訴訟有勝訴之望，且抗告人繼續僱用並非顯有重大困難，其聲請抗告人於系爭本訴訟終結確定前，應繼續僱用其，並按月給付3萬8,177元部分，為有理由，應予准許。原裁定就上開應准許部分，命抗告人於系爭本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人薪資3萬8,177元，核無不合。抗告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　2　　日

勞動法庭

審判長法　官　陳慧萍

法　官　沈佳宜

法　官　陳杰正

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　2　　日

書記官　任正人