

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞全字第2號

聲請人 周嘉鵬
相對人 江軍企業股份有限公司
法定代理人 陳顯鑫

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件(本院113年度重勞上字第16號)，聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。
聲請費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：伊自民國(下同)103年8月15日起受僱於相對人，擔任總經理特助，每月薪資為新台幣(下同)6萬元，相對人按月於次月10日給付。詎相對人於103年12月4日通知伊依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款規定，以伊不能勝任工作為由終止兩造間勞動契約，相對人並未具體告知伊解僱事由，且不符解僱最後手段性，其逕行終止兩造間勞動契約為不合法，伊已提起確認僱傭關係存在等訴訟(現由本院113年度重勞上字第16號事件審理中，下稱本案訴訟)，本案訴訟尚須經調查，伊非無勝訴之望。又伊被資遣後，精神受創，未能再就業，無法獲得工資，亦有失去技能或競爭力之虞，影響伊之社會評價，致人格權受損害，且相對人資本額高達2億5,000萬元，繼續僱用伊並無困難，衡酌伊未繼續僱用所受危害，與相對人在本案訴訟確定前繼續僱用伊所受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，應認繼續僱用伊之不利益較輕等情。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月於每月10日給付伊薪資6萬元。

二、相對人則以：伊與聲請人有約定試用期3個月，聲請人在試用期間經常精神恍惚、脾氣暴躁，且其負責招攬業務之工

01 作，業績遠低於基本要求，因此試用期滿後，經考核結果為
02 不能勝任工作，伊乃依勞基法第11條第5款規定，於113年12
03 月3日解僱聲請人，並依法給予資遣費，聲請人自103年12月
04 4日起至112年4月14日止，已離職8年又4月，在提起本案訴
05 訟前，聲請人曾向勞動部勞工保險局請求失能給付，亦曾對
06 伊之法定代理人或公司同仁提出刑事告訴，並向前雇主、伊
07 關係企業即第三人藍軍企業有限公司起訴請求資遣費，甚至
08 在前揭訴訟表明係遭違法解僱，惟未對兩造間勞動契約終止
09 一事，對伊提出任何請求，足使伊相信聲請人不欲行使其權
10 利，聲請人提起本案訴訟，有權利失效適用，難謂聲請人已
11 就本案訴訟有勝訴之望為釋明。又總經理特助係臨時編制，
12 本係為聲請人招攬業務而設立，伊終止兩造間勞動契約後，
13 該職位業已裁撤，且聲請人自103年12月4日起迄今未有其他
14 相關工作經驗及歷練，難期聲請人以9年前之經歷繼續工
15 作，加以聲請人多次對伊之法定代理人及公司同仁提起刑事
16 告訴、民事訴訟，兩造間之信賴基礎已受破壞，伊繼續僱用
17 聲請人顯有重大困難等語置辯。

18 三、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀
19 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
20 於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可
21 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
22 相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公
23 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
24 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
25 如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止
26 合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞
27 工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權
28 之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，
29 而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之
30 損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜
31 依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事

01 件法第49條第1項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
02 法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
03 者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態
04 處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
05 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
06 具體化，是依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為
07 勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之
08 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂
09 「繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不
10 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
11 之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照)。

12 四、經查：

13 (一)關於聲請人就本案訴訟是否有勝訴之望部分，聲請人主張伊
14 自103年8月15日起受僱於相對人，擔任總經理特助，每月薪
15 資為6萬元，相對人按月於次月10日給付。詎相對人於103年
16 12月4日通知伊依勞基法第11條第5款規定，以伊不能勝任工
17 作為由終止兩造間勞動契約，相對人終止不合法，伊已起訴
18 請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求相對人按月給付薪資
19 及按月提繳退休金，現由本院以113年度重勞上字第16號確
20 認僱傭關係存在等事件(即本案訴訟)審理中，尚未確定等
21 情，業經本院核閱本案訴訟卷宗查明屬實。經核聲請人就其
22 所主張之事實，尚待本案訴訟調查證據以為審認，相對人依
23 勞基法第11條第5款規定，終止兩造間僱傭關係究否合法，
24 兩造間之僱傭關係是否存在及聲請人相關給付請求有無理由
25 等，尚有爭議，堪認聲請人就本案訴訟有相當程度之勝訴可
26 能性已為釋明。至於本案訴訟雖經一審判決駁回聲請人之全
27 部請求，然聲請人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍
28 然存在等，乃屬本案訴訟實體事項之爭執，非本件保全程序
29 所得審究。

30 (二)又就相對人繼續僱用非顯有重大困難部分，聲請人雖主張相
31 對人之資本額為2億5,000萬元，伊每月工資為6萬元，故繼

01 續僱用聲請人並無困難等語，然聲請人被解僱後，多次對相
02 對人之負責人陳顯鑫及另2名同仁即第三人萬桂珍、黃如孜
03 提起刑事告訴及民事訴訟(見本院卷第25-31頁)，而聲請人
04 原擔任總經理特助，係直接受陳顯鑫監督管理(見本案訴訟
05 本院卷第172頁)，堪認聲請人與相對人及其員工間之信賴基
06 礎確受相當破壞，相對人如繼續僱用聲請人，對於相對人公
07 司之營運及員工間之相處，有相當衝擊。又聲請人所任之總
08 經理特助乙職，本即為臨時編制(見本案訴訟本院卷第172
09 頁)，自聲請人離職後，該職位已裁撤逾9年，加以聲請人現
10 罹患「雙極性情感異常」、「雙相情緒障礙症」、「重鬱
11 症」、「恐慌症」等心理疾病(見本案訴訟原審卷第27頁、
12 第57頁)，情緒較難以掌控，其對相對人之負責人及員工所
13 生衝擊，恐因此加劇。聲請人復未能舉證釋明其因本件定暫
14 時處分所能獲得確保之利益(含遲延實現之防免所可能取得
15 之利益)，及可能避免損害、危險發生等類之不利益，顯大
16 於相對人因該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之損害，自
17 難認抗告人已就本件定暫時狀態處分原因盡其釋明之責。

18 五、綜上所述，依聲請人所提出之證據，尚不足以釋明其聲請本
19 件定暫時狀態之處分，係為防止發生重大之損害或避免急迫
20 之危險或有其他相類之情形所必要，揆諸前揭說明，聲請人
21 之聲請自屬無從准許，應予駁回。

22 六、據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

23 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日
24 勞 動 法 庭

25 審 判 長 法 官 鍾 素 鳳

26 法 官 郭 俊 德

27 法 官 楊 雅 清

28 正本係照原本作成。

29 如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應
30 繳納抗告費新臺幣1千元。

31 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日

