

臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第18號

抗 告 人 詹揆甲

上列抗告人因與相對人榮民製藥股份有限公司間定暫時狀態之處分事件，對於中華民國114年12月22日臺灣桃園地方法院114年度勞全字第18號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、聲請及抗告意旨略以：伊自民國112年7月24日起受僱於相對人擔任中班鍋爐技術員，月薪為新臺幣（下同）3萬8,340元。相對人於114年1月10日以業務變更為由資遣伊，然鍋爐室中班並未裁撤，相對人以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款資遣伊並不合法，且相對人仍在網站招募類似職缺，繼續僱用伊並無困難。伊為家中經濟來源，無薪資收入將致伊生計困頓，爰依勞動事件法第49條第1項，聲請定暫時狀態假處分等語。原裁定駁回伊聲請，顯有違誤，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，並命相對人於原法院114年度勞訴字第164號確認僱傭關係存在事件（下稱本案訴訟）確定前繼續僱用伊，並按月給付伊3萬8,340元。

二、相對人陳述意見略以：抗告人為技術員且未特定班別，伊為配合產量及產線運作時段調整而取消大夜班，調整抗告人職務至同部門之空調、空壓及集塵系統操作等工作，惟遭抗告人所拒，伊依勞基法第11條第4款規定資遣為合法，且伊已無其他適任職缺，於本案訴訟確定前繼續僱用抗告人顯有困難等語，資為抗辯。

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。所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指

01 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
02 業存續危害或其他相類情形，法院應依利益衡量原則，就勞
03 工未獲繼續僱用所受損害，與雇主繼續僱用所受之不利益權
04 衡比較。

05 四、經查：

06 (一)抗告人主張伊受僱於相對人擔任鍋爐技術員一職，約定月薪
07 為3萬8,340元，相對人於114年1月10日以勞基法第11條第4
08 款規定為由，非法資遣伊，伊已對相對人提起本案訴訟等
09 情，有非自願離職證明書、起訴狀、勞資爭議調解紀錄（見
10 原審卷第15、23至47頁）等件可稽，而兩造就僱傭關係存否
11 固有爭執，然此需待法院調查審認，尚可認抗告人就本案訴
12 訟有勝訴之望乙事已有釋明。

13 (二)相對人因配合產量調整而取消大夜班時段，鍋爐室亦配合調
14 整等節，有相對人公司內部電子郵件（見原審卷第77頁）可
15 稽，堪認相對人辯稱：鍋爐室因取消大夜班而無技術員職缺
16 等語非虛。抗告人雖主張：相對人持續招募類似職缺云云，
17 並提出相對人104人力銀行網站招募廣告（見原審卷第17
18 頁）等件為佐，然核相對人於人力銀行網站上招募之工總部
19 技術員，職務內容為空調冷凍技術人員、電機裝修工。上訴
20 人已表明不願調整職務至空調、空壓等部分，僅願在鍋爐室
21 工作乙節，有網頁資料、面談紀錄表及勞資爭議調解紀錄
22 （見原審卷第17、46、95頁）等件為憑，足見相對人已無適
23 合抗告人之工作，其繼續僱用抗告人顯有重大困難。審酌兩
24 造本案訴訟之爭執，肇因於抗告人拒絕配合相對人所為職務
25 調動，如強令相對人繼續僱用抗告人，恐嚴重影響相對人內
26 部管理工作；再者，抗告人正值盛年（見原審卷第49頁戶籍
27 謄本），其名下113年度有利息收入、薪資收入、其他所
28 得，114年個人資產200餘萬乙節，有稅務查詢資料（見原審
29 限閱卷第5至8頁）可佐，得以維持本案訴訟期間之生活所
30 需，難認抗告人資力不足以維持生計。是權衡相對人繼續僱
31 用抗告人造成之不利益，高於抗告人繼續受僱之利益，難認

01 抗告人已釋明相對人於本案訴訟確定前繼續僱用抗告人，非
02 顯有重大困難。

03 (三)綜上所述，抗告人為本件聲請，就相對人繼續僱用非顯有重
04 大困難之要件未盡釋明之責，無由准許。抗告意旨指摘原裁
05 定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

06 五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

07 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日
08 勞動法庭

09 審判長法 官 邱育佩

10 法 官 趙雪瑛

11 法 官 劉宇霖

12 正本係照原本作成。

13 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
14 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
15 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

16 中 華 民 國 115 年 4 月 28 日

17 書記官 黃麒倫