

臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第33號

抗 告 人 游家宏

相 對 人 瑞晟保全股份有限公司

法定代理人 陳俊全

訴訟代理人 陸清志

上列當事人間因確認僱傭關係存在等事件聲請定暫時狀態處分，
抗告人對於中華民國115年2月11日臺灣新北地方法院115年度勞
全字第5號所為裁定提起抗告，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、抗告人於原法院聲請及抗告意旨略以：伊自民國114年8月21
日起受僱於相對人，擔任保全及夜班組長之工作，依相對人
指示排班於新北塭仔圳2號哨（下稱系爭案場），夜班時間
為每日19時至隔日7時，約定月薪新臺幣（下同）5萬7,000
元。詎第三人即相對人經理陸清志於114年11月26日在LINE
工作群組中對伊稱「因公司和兩位有刑事案件，基於偵查中
不公開、偵查中依勞基法只能先請兩位離開」之事由，違法
終止與伊間之勞動契約。伊已對相對人訴請確認僱傭關係等
存在（案列原法院115年度勞訴字第11號，下稱本案訴訟），
且有勝訴之望。相對人有相當之資力，繼續僱用伊，
非顯有重大困難，反觀解僱伊，致伊有陷於難以維持生計之
虞。爰依勞動事件法第49條第1項規定聲請本件定暫時狀態
處分。原法院未查本件勞務俱是由相對人指示與安排，伊係
受相對人之指揮監督，逕認伊未釋明本案訴訟有勝訴之望，
而以原裁定駁回伊之聲請，顯有未當，茲對之提起抗告，求
予廢棄，並准命相對人於本案訴訟終結確定前，繼續依原職
位僱用伊，並按月給付伊5萬7,000元。

01 二、相對人陳述略以：第三人瑞晟物業管理顧問股份有限公司
02 （下稱瑞晟物業公司）向第三人榮工工程股份有限公司（下
03 稱榮工公司）承攬系爭案場之工地保管工作後，與第三人創
04 世代發展人力派遣有限公司（下稱創世代公司）簽約，由創
05 世代公司對外招攬保全人員，再由創世代公司派遣各該人員
06 至系爭案場工作。創世代公司負責人陸清志對外招聘抗告
07 人，再派遣抗告人至系爭案場工作，兩造間並無僱傭關係等
08 語。

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。所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指
13 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
14 業存續危害或其他相類情形，法院應依利益衡量原則，就勞
15 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
16 衡比較。

17 四、經查：

18 (一)關於本案訴訟勝訴之望部分：

19 1.抗告人主張其自114年8月21日起受僱於相對人，相對人之經
20 理於114年11月26日終止勞動契約，相對人之解僱顯非合
21 法，兩造間僱傭關係仍應存在，但為相對人所否認，其乃起
22 訴請求確認兩造間僱傭關係存在及應給付薪資等之本案訴
23 訟，並有勝訴之望等情，業據提出Line對話紀錄、照片等件
24 為證（見原審卷第15至19、37至45頁，本院卷第59頁），相
25 對人並稱本案訴訟尚未終結確定（見本院卷第101頁），堪
26 認抗告人就本案訴訟有勝訴之望已有釋明。

27 2.雖相對人引用抗告人所提勞資爭議調解紀錄，並提出承攬契
28 約書、保密協議、勞保投保資料、服務證明（見原審卷第85
29 至86、97至99、107至109、103、101頁），抗辯僱用人為創
30 世代公司云云。惟相對人就其本案訴訟顯有勝訴之望，僅負
31 釋明之責，所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之證據，

01 使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而
02 言，且兩造就彼此間之勞動契約是否終止等爭議，須經調查
03 審認始能知悉勝負結果，自難謂相對人就本案訴訟有勝訴之
04 望之要件毫無釋明。況相對人是否為僱用人，兩造間僱傭關
05 係是否仍然存在，係屬本案訴訟之實體爭執，並非本件保全
06 程序所得審究，相對人抗辯抗告人之本案訴訟顯無勝訴之望
07 之詞，自不能動搖前揭抗告人就本案訴訟有勝訴之望已為釋
08 明之判斷。

09 (二)關於相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難部分：

10 1.抗告人主張相對人有相當之資力，顯無繼續僱用其之困難一
11 節，提出相對人之經濟部商工登記公示資料為憑（見原審卷
12 第15頁）。惟按保全業僱用保全人員前應檢附名冊送請當地
13 主管機關審查合格後僱用之（保全業法第10條規定參照）；
14 有保全業法第10條之1第1項各款所列情形之一者，不得擔任
15 保全人員。保全業知悉所屬保全人員，有前項各款情形之一
16 者，應即予解職（保全業法第10條之1第1項、第2項規定參
17 照）；保全業違反第10條規定，對僱用之保全人員經審查不
18 合格而仍僱用、違反第10條之1第2項規定，對於應予解職之
19 保全人員，未予解職，主管機關得處10萬元以上50萬元以下
20 罰鍰（保全業法第16條第1項第3款、第4款規定參照）。準
21 此可知相對人僱用保全人員，應先檢附名冊送請當地主管機
22 關審查有無保全業法第10條之1第1項各款情形，如有其一情
23 形，即不得僱用，已僱用者亦應予解職，如有違反，主管機
24 關得裁處罰鍰。而相對人抗辯抗告人有保全業法第10條之1
25 所定不得擔任保全人員之情事，已據提出高雄市政府警察局
26 三民第二分局114年10月21日高市警三二分偵字第114747675
27 00號函為證（見原審卷第111至112頁），抗告人亦自陳其有
28 該法條所定之情形（見本院卷第100頁），足見相對人不得
29 僱用抗告人擔任保全人員。則縱如抗告人所稱其前往系爭案
30 場從事保全工作係由相對人所僱用，相對人亦應將其解僱而
31 不得繼續僱傭。因此，相對人抗辯繼續依抗告人原職位僱用

01 抗告人，相對人有違反保全業法第10條之1規定之虞，自非
02 無憑。依前說明，應認相對人顯有依抗告人所稱之原職位繼
03 續僱用抗告人之困難。

04 2.雖抗告人主張其在應徵之時即有表明其背景，相對人仍僱
05 用，顯見相對人認定其符合實際勤務需求云云。惟抗告人所
06 提新北市政府114年12月30日新北府地開字第1142631983號
07 函載：榮工公司前於114年5月間與瑞晟物業公司簽訂勞務契
08 約執行工地保管事宜，該公司實際自114年8月21日進場執行
09 本案施工期間之工地保管事宜等語（見原審卷第133至134
10 頁），相對人復稱原是瑞晟物業公司與榮工公司簽約，瑞晟
11 物業公司與創世代公司簽約，創世代公司派遣勞工至系爭案
12 場工作，114年11月底改由相對人與榮工公司簽約，創世代
13 公司再與相對人簽約，並派遣勞工至系爭案場工作等語（見
14 本院卷第100頁）。可見抗告人於114年8月16日前往系爭案
15 場工作之時，是就瑞晟物業公司向榮工公司所承攬工地保管
16 工作提供勞務，斯時自不當然受保全業法第10條之1規定之
17 限制。抗告人以前詞主張其既自114年8月16日起在系爭案場
18 工作，相對人無繼續僱用其之困難云云，即非可採。

19 3.又抗告人因獲得繼續僱用，雖可獲取薪資，以維持生計，但
20 抗告人已稱其曾擔任工廠作業員，也有短暫在物業公司工作
21 等語（見本院卷第99頁），即非無法另覓新職。且抗告人所
22 稱有房貸、保險、租屋費用支出，生活陷於困難，未據其於
23 本件聲請時及抗告時提出證據以釋明。是權衡相對人以抗告
24 人原職位繼續僱用抗告人所造成有違反保全業法第10條之1
25 規定之不利益，高於抗告人未獲繼續僱用所受之損害，難認
26 抗告人已釋明相對人以其原職位繼續僱用非顯有重大困難之
27 情事。

28 (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
29 大困難之要件，未盡釋明之責，揆之首揭說明，自無由准
30 許。原裁定駁回抗告人之聲請，理由雖有不同，但結論並無
31 二致，仍應予維持。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，

01 非有理由。

02 五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

03 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日

04 勞動法庭

05 審判長法官 李慈惠

06 法官 吳燁山

07 法官 許純芳

08 正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

12 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日

13 書記官 郭晉良