

臺灣桃園地方法院民事裁定

112年度勞全字第1號

聲請人 李毓華
代理人 黃成財
相對人 大毅科技股份有限公司

法定代理人 江財寶
相對人 展新感測原件有限公司

法定代理人 江財寶
共同代理人 林曉玫律師

上列當事人間確認僱傭關係存在事件（本院111年度勞訴字第88號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間關於本院111年度勞訴字第88號確認僱傭關係存在等事件之判決確定前，應暫時回復其等與聲請人間之僱傭關係，相對人大毅科技股份有限公司並按月給付聲請人新臺幣40,428元；相對人展新感測原件有限公司則按月給付聲請人新臺幣4,941元。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、按法院為定暫時狀態處分之裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。前開規定於勞動事件亦有適用。民事訴訟法第538條第1項、第4項及勞動事件法第15條分別定有明文。聲請人聲請對相對人為定暫時狀態之處分，於民國112年2月2日提出民事陳述意見書狀（本院勞全卷5-20頁），相對人則於同年月14日言詞辯論期日當庭表示意見（本院勞全卷28-29頁），本院為裁定前已使兩

01 造有陳述意見之機會（本院勞全卷28-29頁），合先敘明。

02 二、聲請意旨略謂：聲請人自110年5月17日起受僱於相對人大毅
03 科技股份有限公司（下與展新感測原件有限公司合稱相對
04 人，如有特別區分者則各以大毅公司、展新公司稱之），並
05 在大毅公司長興廠擔任作業員，負責C2端塗印刷站之折粒、
06 篩料、找急件等業務，另於110年7月21日至111年6月29日期
07 間在大毅公司南山廠PL電鍍站擔任作業員兼生管，負責篩
08 料、生管暨電腦作業及找急件等業務，約定每月薪資新臺幣
09 （下同）38,000元至46,000元。原告另於110年5月23日起，
10 同時以部分工時勞工受僱於展新公司，約定薪資皆為假日加
11 班費。詎原告任職大毅公司南山廠期間，遭受越南籍移工集
12 體排擠、冷落、孤立、疏遠、刻意不協助原告於工作上之瓶
13 頸並協助設備警報時關閉、急件處理，經原告向大毅公司稽
14 核室申訴，竟遭吃案不調查。又原告自111年6月1日起，調
15 整職務擔任大毅公司南山廠電鍍站生管與兼任篩料員業務。
16 然聲請人任職期間，大毅公司未積極調查聲請人被集體霸凌
17 事件，且聲請人任職期間戮力工作，未受相對人任何處分或
18 任何違反工作規則情事，竟遭相對人以勞動基準法（下稱勞
19 基法）第11條第5款規定資遣。自相對人非法解僱聲請人迄
20 今，均無其他工作收入，生計受有重大影響，有繼續工作維
21 持生活之必要，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命
22 相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並分別
23 按月給付聲請人不低於薪資45,424元之定暫時狀態處分。

24 三、相對人則以：相對人係依勞基法規定合法解僱聲請人，按目
25 前卷內資料，相對人認為聲請人本案訴訟無勝訴之望，其次
26 因組織調整關係，相對人已無相關職缺可供安排。再者，聲
27 請人工作能力及協作能力不佳，與其他員工的人際關係也不
28 協調，相對人若繼續僱用聲請人，顯有重大困難等語置辯。

29 四、按勞動事件之勞工通常有持續工作以維持生計之強烈需求，
30 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
31 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性

01 有疑義等)，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
02 程序為暫時權利保護。因而於勞動事件法第49條第1項規
03 定：勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
04 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
05 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。本項係斟酌勞動
06 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
07 定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定
08 事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動
09 事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，就其
10 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應
11 釋明之。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續
12 僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存
13 續之危害或其他相類之情形（參照最高法院110年度台抗字
14 第2號裁定意旨）。末按所謂釋明，係指法院就某項事實之
15 存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當
16 事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張
17 為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98
18 年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參
19 照）。

20 五、經查：

21 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

- 22 1.聲請人主張其分別自110年5月17日起受僱大毅公司、同年
23 23日起受僱展新公司，於111年6月29日遭相對人片面終止勞
24 動契約，經勞資爭議調解未果，已向本院提起請求確認兩造
25 間僱傭關係存在之本案訴訟等情，業據提出勞動調解聲請書
26 狀及證物、桃園市政府勞資爭議調解紀錄為證(本院勞訴卷
27 一3-293頁)，並經本院依職權調取本案卷核閱無訛，應認聲
28 請人已就有勝訴之望為相當之釋明。
- 29 2.相對人雖抗辯其等係合法終止兩造間勞動契約，聲請人就本
30 案訴訟並無勝訴之望云云。然依相對人於本案所提答辯狀載
31 稱：聲請人任職期間陸續出現不適任狀況，經大毅公司訪談

01 及調職均未見聲請人改善，經綜合評估聲請人工作表現及團
02 體協作能力後，大毅公司認為聲請人對於所擔任工作確不能
03 勝任，又拒絕改善及調職安排，故於111年6月29日依勞基法
04 第11條第5款規定終止勞動契約。展新公司因無業務需求，
05 故於同日亦終止兩造間勞動契約等語（本院勞訴卷一461
06 頁），是以相對人似為單方面向聲請人表示終止契約。佐以
07 聲請人向桃園市政府勞動局申請調解時，相對人則稱因聲請
08 人確實無法勝任職務，且目前已無合適職缺可安置，故無法
09 回復與聲請人間勞動契約等語，而兩造因而調解不成立等
10 情，有調解紀錄可參（本院勞訴卷一177、178頁）。因此，
11 相對人是否合法終止兩造間勞動契約，尚非已無疑義，足見
12 聲請人就兩造僱傭關係已不存在有所爭執，且其就該爭執之
13 法律關係所提本案訴訟有勝訴之望，已為相當之釋明。至於
14 聲請人之主張是否可採，兩造間僱傭關係是否仍然存在，係
15 屬本案訴訟有無理由之具體爭執，非定暫時狀態之非訟程序
16 所得審酌，相對人據此抗辯聲請人就本案訴訟無勝訴之望，
17 洵無可採。

18 (二)關於相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

- 19 1.所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成
20 不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相
21 類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。
- 22 2.查，大毅公司實收資本額為1,447,313,390元、展新公司資
23 本總額為30,000,000元，且大毅公司迄今仍有徵求與聲請人
24 原任職務不等之人才需求等情，有經濟部商工登記公示資料
25 及大毅公司於104人力銀行之公司介紹及徵才網頁可證（本
26 院勞訴卷一297、299頁；勞全卷第37-38頁），可見相對人
27 規模非小且財務狀況良好，並有持續營業之事實，相對人顯
28 然並無可能因繼續僱用聲請人而有不可期待其等接受之經濟
29 負擔。至相對人辯稱因組織調整關係而無相關職缺云云（本
30 院勞訴卷二550頁），然依相對人提供桃園市政府勞動局之
31 資料及自承聲請人曾擔任生產一部四課技術員，嗣轉調生產

01 五部二課擔任生管等（本院勞訴卷一457、458、460頁），
02 可知大毅公司有不同廠區及生產部課等部門，且係採徵詢員
03 工意願而安排至關係企業展新公司出勤（本院勞訴卷一460
04 頁），非無法以提供與聲請人職能相當工作之方式，繼續僱
05 用聲請人，是以，尚難因此即謂繼續僱用有重大困難。另相
06 對人以聲請人工作能力及協作能力不佳，與其他員工人際關
07 係不協調為辯，惟此屬履行兩造間勞動契約之問題，相對人
08 並非不能透過其他適當手段加以防免，是則相對人繼續僱用
09 聲請人，難認將影響企業存續或使相對人受有經營存續之危
10 害。此外相對人復未提出證明，反證繼續僱用顯有重大困
11 難，則相對人上開抗辯，並無可採。

12 (三)末按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定
13 暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴
14 之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以
15 勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。又勞工依勞動事
16 件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，
17 同法第49條第3項亦有明文。況聲請人遭相對人解僱後，原
18 有薪資中斷，對其生計有重大影響，而且影響其他勞動權
19 益，甚至害及信用、名譽等人格法益；反之，相對人因定暫
20 時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害及調整職務之不便，
21 然顯較聲請人所欲避免之損害為小，且得受領聲請人提供勞
22 務予以彌補，是應認相對人就繼續僱用聲請人並無重大困
23 難。

24 (四)基此，本院斟酌相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付
25 薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較聲請
26 人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍
27 屬有別，及聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱
28 用非顯有重大困難為相當釋明之情，認聲請人請求相對人於
29 本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，並依終止勞動契約
30 前6個月平均工資計算，大毅公司按月給付聲請人薪資40,42
31 8元，展新公司則按月給付聲請人薪資4,941元（本院勞訴卷

01 二第487頁)，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則
02 屬無據，應予駁回。

03 六、據上論結，本件聲請為一部有理由、一部無理由，爰裁定如
04 主文。

05 中 華 民 國 112 年 2 月 23 日
06 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

07 正本係照原本作成。

08 如不服本裁定，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（
09 須按他造人數附具繕本），並繳納抗告裁判費新臺幣1,000元。

10 書記官 邱淑利

11 中 華 民 國 112 年 2 月 23 日