臺灣桃園地方法院民事裁定

115年度勞全字第20號

聲　請　人　曾望魁

相　對　人　良福保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　郭永宗

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

聲請人以新臺幣245,000元為相對人供擔保後，相對人於兩造間關於本院115年度勞訴字第143號請求確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於次月10日給付聲請人新臺幣38,500元，及按月提繳新臺幣2,406元至聲請人設於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

聲請程序費用由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

㈠伊自民國114年6月25日起受僱於相對人並任職於桃園分公司，擔任勤務督導(主任)，約定月薪為新臺幣(下同)38,500元，工作內容包含案場管理、人員排班、勤務調度、溝通協調、臨時代班及其他交辦事項。詎相對人於115年6月1日交付資遣通知單(下稱系爭資遣單)予伊，其上記載伊「對所負責之案場管理、排班調度與溝通協調能力不足，且無法獨自完成交付之工作，經輔導無效」，依勞動基準法（下稱勞基法)第11條第5款終止勞動契約，並於同年月11日資遣，惟相對人所列理由僅為抽象，未提出具體缺失、客觀考核標準、改善目標、合理改善期限及改善結果。伊任職期間尚因相對人管理之桃園案場人力不足，多次受命代班，每次勤務約達12小時，相關加班或補休時數須經主管審核，相對人既持續將案場管理及長時間勤務交伊執行，足見相對人仍認伊具執

行職務能力，與事後所稱不能勝任工作顯相矛盾。

㈡伊於115年6月9日以中壢環北郵局存證號碼000406號存證信函（下稱系爭存證信函）表明縱依相對人指示辦理工作交接，仍願於同年月11日後繼續提供勞務，後伊於同年月12日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年7月1日在社團法人桃園市群眾服務協會進行調解，伊再次請求恢復原職及給付違法解僱期間工資，惟相對人未提出各次輔導具體日期、內容、改善標準、教育訓練及客觀評核結果，亦未證明曾採取書面改善計畫、申誡、職務調整、增派協助或安置其他適當職缺等輕微措施，即逕行解僱伊，顯已違反解僱最後手段性原則，且相對人仍拒絕伊復職，致調解不成立。伊已向本院提起確認僱傭關係存在、給付工資及提繳勞工退休金(下稱勞退金)訴訟。

㈢相對人僅以系爭資遣單之概括文字及其單方製作之115年5月底評核資料為據，未提出具體工作缺失、客觀考核尺度、正式輔導紀錄及合理改善期間，相對人既未證明伊經完整改善程序後仍不能達成明確工作目標，即難認已具法定終止事由。伊業已檢具系爭資遣單、系爭存證信函、115年7月1日勞資爭議調解紀錄（下稱系爭調解紀錄）等資料提起本案訴訟，依現有證據足認相對人終止勞動契約之合法性具高度疑義，伊之本案訴訟應有相當程度之勝訴可能性。

㈣依經濟部商工登記公示資料所載，相對人資本總額為200,000,000元，實收資本額為120,750,000元，並設有桃園分公司及新竹分公司，長期經營保全業務，具有相當企業規模及持續營運事實。伊每月薪資僅38,500元，且能提供勤務督導、排班調度、案場管理及代班等實際勞務，相對人得以受領伊勞務做為所給付工資之對價，伊亦得配置於原職或其他適當案場，實難認繼續僱用伊將造成不可期待之經濟負擔、企業存續危害或其他重大困難。相對人於本案終止前仍因案場人力不足安排伊代班，更足證其仍有受領伊勞務之實際需求。相對人不能僅以其單方評價伊不適任，即推論繼續僱用有重

大困難。

㈤伊現年41歲，與配偶及1名未成年子女共同設籍並共同生活，平日須共同負擔一家三口之飲食、居住、交通及未成年子女教育、扶養等必要生活支出，伊任職相對人期間每月38,500元工資，乃負擔家庭生活所需之重要且固定收入來源，相對人終止勞動契約並停止給付工資後，不僅伊失去固定收入，其配偶與未成年子女之家庭生活安定亦連帶受直接影響，伊於115年7月27日查詢臺幣存款總覽，其活期存款帳戶可用餘額僅18,952元，已不足20,000元，顯難長期支應一家三口之日常生活及未成年子女扶養所需。如任由伊於訴訟期間持續失去固定工資收入，其現有存款將迅速耗盡，伊及其家庭之基本生活即有陷於困難之急迫危險。

㈥勤務督導工作涉及案場管理、人員排班、緊急事件處理、客戶溝通及保全勤務法令之熟悉，須藉由持續執行職務維持專業技能與職場競爭力，伊如長期脫離職場，即使日後本案獲得勝訴，亦難以金錢完全填補職涯中斷及專業技能流失之損害。相對人於本案確定前暫時繼續僱用伊，僅須按月給付工資及提繳勞退金，並可受領伊提供之勞務作為對價，其不利益顯低於伊持續失業所受之生計、工作權及人格權損害，故本案確有定暫時狀態處分之緊急性及必要性。為此，爰依勞動事件法(下稱勞事法)第49條第1項規定，聲明請求如主文第1項所示。

二、相對人則以：

㈠聲請人受僱於伊期間，工作表現不佳，累計多次懲處紀錄，輔導無效，經伊主管考核不適任，伊於115年6月1日敘明不適任理由，將系爭資遣單給予聲請人，並依勞基法第16條第1項規定10天預告期，通知於同年月11日資遣聲請人，並終止兩造間僱傭關係，及開立非自願離職證明，與給付資遣費18,938元，均為合法。聲請人懲處紀錄及不適任具體事由詳如附表所示，已構成勞基法第11條第5款資遣事由，故伊資遣聲請人為合法，聲請人請求確認僱傭關係存在實無理由，

本案訴訟無勝訴可能，自無成立定暫時狀態處分之情。

㈡聲請人於115年6月11日遭資遣，已過數月，顯然無急迫性。聲請人已取得非自願離職證明，其撫養配偶及未成年子女，可領得80％失業補助金，不致發生所謂急迫危險性。聲請人現年42歲，任職於伊未滿1年，其於到職前自109年3月2日起5年內任職於12家保全同業，其亦能再至其他保全同業任職，顯無其所述難以填補職涯中斷及專業技能流失之損害。聲請人未提出任何具體可信證據，足以釋明其將遭受何種無法回復之重大損害，其主張純屬主觀臆測。

㈢聲請人因有如附表所示不適任情狀，伊不得不予以資遣，否則將發生其他重大危害，輕則案場不續約、解約、人員離職，重則造成伊損害商譽。法院若准許聲請人復職聲請，伊將面臨公司案場勤務混亂，甚導致現場同仁離職、伊商譽嚴重受損情形，兩相權衡之下，准許定暫時狀態處分對伊之損害，遠大於駁回聲請人之聲請所造成的影響等語置辯，並聲明：聲請人之聲請駁回。

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，勞事法第49條第1項定有明文。其立法理由為：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，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。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。次按勞工為勞事法第49條第1項之聲請，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項亦有明定。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人

格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨參照）。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號裁判要旨參照）。

四、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

1.聲請人主張相對人解僱係屬違法解僱一節，業據其提出系爭資遣單、系爭存證信函、系爭調解紀錄為證（本院卷21、23、25頁）。又聲請人已提起本案訴訟（即本院115年度勞訴字第143號確認僱傭關係存在等事件），現由本院審理中等情，亦有民事起訴狀在卷可參（本院卷31頁；本院訴訟卷7-15頁），可見兩造間之僱傭關係是否存在，及聲請人為相關給付請求有無理由等，仍有爭議，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

2.相對人雖抗辯：聲請人受僱期間，工作表現不佳，累計多次懲處紀錄(詳如附表所示)，輔導無效，經主管考核不適任，已構成勞基法第11條第5款資遣事由，故資遣聲請人為合法，其請求確認僱傭關係存在實無理由，本案訴訟無勝訴可能云云（本院卷39、41、43頁）。然查，定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就聲請人之聲請是否符合勞事法第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態處分之裁定。至於聲請人

主張之實體上理由是否正當，乃屬本案訴訟問題。聲請人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。故相對人此部分所辯，核屬本案訴訟認定兩造間僱傭關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序之審究範疇，其所辯尚非可採。

㈡關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.相對人之資本總額達200,000,000元、實收資本額達120,075,000元乙節，有其經濟部商工登記公示資料查詢服務網頁列印資料可參，足見相對人為具有相當規模之營業事業，而聲請人主張其現年41歲，平日須共同負擔其配偶及1名未成年子女之飲食、居住、交通及教育、扶養等必要生活支出，任職期間每月38,500元工資，乃負擔家庭生活所需之重要且固定收入來源，勞動契約遭終止後，不僅失去固定收入，亦連帶直接影響家庭生活安定，且其活期存款帳戶可用餘額僅18,952元，已不足20,000元，業據其提出合庫中原活儲存款帳戶交易明細、現戶全戶戶籍謄本等件為憑（本院卷13-17、27、29頁）。可知以相對人之財力繼續僱用聲請人，衡情應不至於因此即對相對人之營運或資金運用產生重大不利，而造成不可期待之經濟上負擔或危害企業存續之情事，足認相對人繼續僱用聲請人應非顯有重大困難。

2.相對人固辯稱：聲請人於115年6月11日遭資遣，已過數月，顯然無急迫性，且其可依非自願離職證明，領得80％失業補助金，又其於到職前分別任職於12家保全同業，顯其亦能再至其他保全同業任職，顯無其所述難以填補職涯中斷及專業技能流失之損害云云（本院卷43、45頁）。惟勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害，尚不得僅以聲請人是否有申請失業補助或曾有擔任過相同保全員之工作經歷，逕認無防止發生重大之損害

或避免急迫之危險等必要，再法院衡量有無定暫時狀態處分之必要性，本不單以勞工有無資力足以維持生計為斷，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。是相對人此部分抗辯，委無足取。

3.相對人復辯稱：聲請人因有如附表所示不適任情狀，如不資遣將發生其他重大危害，輕則案場不續約、解約、人員離職，重則造成損害商譽，法院若准許聲請人復職，伊將面臨案場勤務混亂，進而導致現場同仁離職、公司商譽嚴重受損情形云云（本院卷45、47頁）。然兩造間就聲請人有無如附表所示不適任具體事由既存有爭執，尚待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，本院自難於本案訴訟作成實體判斷前，即預先認定聲請人有相對人所指不適任之情事，並憑此認相對人繼續僱用聲請人有重大困難；又未見相對人有提出因聲請人繼續任職致其營運出現問題、案場會不續約或解約、案場勤務會混亂、案場人員會離職、公司商譽受損等相關證據以為釋明，以供本院就勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，為衡量比較，實難認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，此屬相對人主觀臆測之詞。從而相對人此部分所辯，要非可採。

㈢擔保金部分：

相對人若繼續僱用聲請人，仍至少有該月薪資支出之不利益。職是，本院衡酌聲請人係請求於本案訴訟事件判決確定前暫時回復兩造間僱傭關係，且按月給付38,500元並提繳勞退金2,406元，合計40,906元，以各級法院辦案期限實施要點規定，加計裁判送達、上訴、分案等期間，預估本件定暫時狀態處分之本案訴訟事件所需審理期間約為6年4月，如以此計算本件定暫時狀態處分之相對人所受損害共計3,108,856元〔計算式：40,906×12×（6＋4/12）＝3,108,856〕，參考本案訴訟依勞動事件法第11條計算訴訟標的價額5年期間係為2,454,360元（40,906×12×5），另輔以勞動事件法第47條第1項命供擔保金額不得逾請求標的價額1/10之特別規

定，以及聲請人上開釋明程度、其與相對人間勞動契約存續期間所得薪資總額、聲請人之生活經濟狀況，與現尚在其他公司投保勞保，及相對人繼續勞動契約所受不利益程度等因素綜合考量，酌定於聲請人提出245,000元之擔保後，准為定暫時狀態之處分。

五、綜上，聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，並經權衡後認有定暫時狀態處分之必要，是其依勞事法第49條第1項規定，請求相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於次月10日前給付聲請人38,500元，及按月提繳2,406元至聲請人在勞動部勞工保險局設立之勞退金個人專戶，為有理由，本院認應命聲請人供擔保後予以准許。

六、爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　5　　日

書記官　劉明芳

附表：聲請人懲處紀錄及不適任具體事由

編號	年月日	事件原由	懲處	卷頁碼
1	114.12.10	對於案場會議召開前之場地布置，嚴重怠忽職守，設備運送架設測試之事前準備無作為，會議召開當日，因遲到未召開支援人力勤前教育，未能確實分配支援人力安排，差點致住戶報到作業流程紊亂。	小過2次	本院卷41、57-61頁，被證五
2	115.3.1	違反相對人115年春節紅包發放規定，於同年2月10日已將春節紅包送至訴外人義力營造工務所內請員工簽收紅包，違反相對人工作規則及春節紅包發放規定。	小過2次	本院卷41、63-71頁，被證六
3	115.6.1	勤務代班未能以身作則，被業主要求相對人加強管理人員及改善。	小過1次	本院卷41、77-83頁，被證七
4	—	不依公司規定作業、以現場人員而非以幹部心態工作、定期作業需主管不斷協助、工作態度消極、工作回報與現況不符、無法配合參加社區活動、需其他同事協助解決、不穿公司制服、不接受主管及資深同事指導，半年累計5次小過，等同1大過2小過，多次溝通皆無法改善，對於所擔任工作無法勝任，考核不適任，經相對人簽核予以資遣。	—	本院卷41、49、85、87頁，被證一、八