

臺灣新北地方法院民事裁定

115年度勞全字第1號

聲 請 人 范怡雯

相 對 人 兆領企業股份有限公司

法定代理人 呂惠清

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（115年度勞訴字第2號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，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、本件聲請意旨略以：聲請人於民國92年8月19日起受雇於相對人，擔任業務，每月薪資約新臺幣（下同）6萬6271元，年薪約100至160萬元，然於114年7月31日相對人協理蔡文傑突傳訊通知將於114年8月1日增設工程開發組、模具開發組，並將聲請人調任至模具開發組，於114年8月1日開始任職。然於職務調整後，114年8月4日蔡文傑告知會就職務內容進行討論，聲請人於同日以電子郵件向聲請人總經理黃增添請求暫緩本次職務調動，並請求公司安排會議充分溝通及提供詳細之職務、培訓計畫、考核方式等，相對人遂安排於114年8月8日進行會談，雙方對於職務調動之任職有落差。而於114年8月18日上午，相對人會計人員即告知聲請人已遭解雇，然未明確表明解雇事由，要求聲請人立即收拾私人物品離開公司，致聲請人深感錯愕。嗣聲請人向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，兩造於114年9月22日在新北市政府勞工局進行勞資爭議調解時，相對人主張以勞動基準法第11條第5款為由資遣聲請人，令聲請人無法理解，細思後認黃增添於任職期間即常以業務人員沒什麼用等語嘲諷聲請人，

01 且同日聲請人始知悉相對人早於114年8月18日即向主管機關  
02 為資遣通報，相對人惡意隱瞞聲請人，相對人之解雇早有預  
03 謀。且相對人於118年8月18日解雇聲請人時，並未明確表明  
04 解雇事由，顯已違反勞動基準法第11條、第12條之強制規定  
05 而不生效力。另兩造於114年9月22日調解不成立後，相對人  
06 協理蔡文傑又於114年10月1日傳訊通知聲請人，表示再依勞  
07 動基準法第12條第1項第6款之規定，因聲請人連續曠職24個  
08 工作日，違反工作規則及勞動契約，而依法解雇。是相對人  
09 前後解雇事由不一，顯已違反勞動基準法第12條之強制規定  
10 而無效。相對人單方對聲請人終止勞動契約之意思表示與法  
11 有違，兩造間勞動契約仍繼續存在，聲請人亦為此訴請確認  
12 僱傭關係存在之本案訴訟即本院115年度勞訴字第2號案件  
13 （下稱本案訴訟），而就勝訴之望為相當之釋明。又相對人  
14 與意通企業股份有限公司、音律電子股份有限公司為關係企  
15 業，公司頗具規模，且相對人於114年11月間仍在進行人力  
16 招募，可知相對人為具有相當規模之公司，亦有資金持續營  
17 業之事實，繼續僱用聲請人並無重大困難。反觀聲請人每月  
18 家用支出逾5萬5740元，家中並無其他家庭成員可負擔前開  
19 家用，若無工資將使聲請人陷入生活拮据之虞，相較相對人  
20 因本件定暫時狀態之處分，或有不變之處，然得以受領聲請  
21 人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益顯較聲請人輕微。爰依  
22 勞動事件法第49條規定，請求相對人於本案訴訟終結確定之  
23 日止，繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人6萬6271元等  
24 語。

25 二、相對人陳述意見意旨略以：相對人因經濟環境及訂單減縮影  
26 響，為求永續經營並保障聲請人等員工之工作權，而於113  
27 年至114年間啟動員工輪調訓練規劃，然聲請人於114年3月  
28 至6月間執行業務職務期間，屢有怠忽職守及違反職務權限  
29 之情，相對人本於良善管理，秉持工作內容及薪資條件不變  
30 之原則，積極安排聲請人輪調，然經相對人多次溝通，聲請  
31 人仍無正當理由拒絕配合，甚至罔顧職場倫理越級呈報，相

01 對人確係經窮盡一切改善及努力後，始於114年8月18日依勞  
02 動基準法第11條第5款規定與聲請人終止勞動關係，並給付  
03 預告工資及資遣費，並於當下明確說明相關法律依據，並無  
04 聲請人所指理由不明之情事。又因聲請人拒絕受領資遣文  
05 件，相對人無從確認聲請人是否知悉資遣事實，始再度傳送  
06 訊息重申兩造業於114年8月18日終止勞動契約，其內文所指  
07 連續曠職24個工作日一事，係因聲請人前有撕毀公司文件等  
08 情緒性行為，又否認資遣但拒絕提出勞務，相對人實不知聲  
09 請人所欲為何，而聲請人自114年8月19日起無故曠職，相對  
10 人為釐清法律關係，而非解雇生效後增列或變更解雇事由。  
11 又聲請人於任職期間拒絕履行相對人指派工作，違反員工忠  
12 實義務，兩造間信賴關係破裂，難以期待聲請人配合相對人  
13 指揮及維持職場和諧，而有繼續僱用之困難。且聲請人於11  
14 4年8月18日經相對人當場告知終止勞動契約時，竟當場撕毀  
15 並棄置公司文件及樣品、意圖將公司電腦主機及硬碟等資產  
16 帶出，甚至開車險撞到相對人員工，實已影響相對人及員工  
17 之職場安全，並有致相對人機密資訊洩漏之不利風險，若繼  
18 續僱用，恐有嚴重造成相對人企業經營風險。另聲請人自92  
19 年起受雇於相對人，每月薪資逾6萬元，20年勞動所得高達1  
20 440萬元，實難想像其無任何積蓄。況於114年8月18日離職  
21 時，相對人業已依法給付逾46萬元之資遣費及預告薪資，並  
22 於9月給付8月全額薪資，總計金額逾50萬元，顯無因此陷入  
23 生活困頓之急迫情境，抑或無法維持生計，而需藉本件定暫  
24 時狀態以緩解經濟困難之必要性存在。且聲請人現年51歲，  
25 在相對人公司擔任業務近22年，具有模組開發、塑膠射出等  
26 相關經歷，具有高度競爭立即專業能力，客觀上亦有謀職並  
27 獲取穩定收入，支應生活之能力等語，資為抗辯，並聲明：  
28 聲請駁回。

29 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  
30 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
31 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

01 條第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常  
02 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
03 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  
04 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程  
05 序為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規  
06 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  
07 必要性等要件之具體化，是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟  
08 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或  
09 避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難  
10 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分；易言之，果若  
11 勞工依本項為聲請，須勞工與雇主間就僱傭關係存否有爭  
12 執，已提出確認僱傭關係訴訟進行中，並須就其有相當程度  
13 之勝訴可能性，負釋明之責。次按當事人於爭執之法律關係  
14 聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規  
15 定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相  
16 類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，  
17 係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它  
18 相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危  
19 險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，  
20 應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與  
21 否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之  
22 損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲  
23 請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分  
24 所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；  
25 又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞  
26 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  
27 害或其他相類之情形（最高法院113年度台抗字第415號、11  
28 1年度台抗字第499號、110年度台抗字第101號、110年度台  
29 抗字第2號、109年度台抗字第1353號、109年度台抗字第113  
30 4號裁定要旨參照）。

31 四、經查：

01 (一)、聲請人就本案訴訟有勝訴之望部分

02 1. 聲請人主張伊於114年8月18日遭相對人違法解僱，已向本院  
03 提起本案訴訟，業經本院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無  
04 訛，並提出電子郵件、對話記錄、相對人公司經濟部商工登  
05 記公示資料查詢結果及新北市政府勞資爭議調解記錄等件為  
06 佐，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明。

07 2. 相對人雖抗辯調職為公司為求永續經營之訓練計畫，而聲請  
08 人於過程中未積極配合，相對人於114年8月18日解雇聲請人  
09 時，即已明確告知其解雇事由，然因聲請人拒絕收受資遣文  
10 件，亦不願提供勞務，相對人方另行告知聲請人曠職而為反  
11 勞動基準法，並非解雇生效後增列或變更解雇事由等語，抗  
12 辯聲請人未就本案訴訟顯有勝訴之望提出釋明。惟形式觀  
13 之，聲請人確已提出調職、解雇之相關資料，應認已提出相  
14 當釋明，至兩造間實際關係，是否合於解雇事由等，均尚待  
15 本案訴訟實體審理，始得知悉，尚難以此遽認聲請人未就勝  
16 訴之望提出釋明。

17 (二)、雇主繼續僱用非顯有重大困難部分、薪資暫付處分要件部分

18 1. 聲請人雖以相對人與意通企業股份有限公司、音律電子股份  
19 有限公司為關係企業，公司頗具規模，且於114年11月間仍  
20 在進行人力招募，並提出經濟部商工登記公示資料、人力銀  
21 行網頁截圖等件為憑。然細核相對人與意通企業股份有限公  
22 司、音律電子股份有限公司之負責人固屬同一，惟法人間本  
23 即屬獨立人格，且上開二公司所經營之業務亦與相對人有  
24 別，所需求之員工專業亦有不同，自難單憑負責人同一作為  
25 認定公司規模之判斷。再者，參以聲請人提出之人力銀行網  
26 頁截圖可知，相對人員工人數僅35人，人數規模難謂龐大，  
27 而有提供多餘人力需求之可能，且相對人所欲招募之對象包  
28 含工程師、生管人員、現場領班及「國外業務人員」，與聲  
29 請人之「國內業務人員」之內容及性質均不同，顯見聲請人  
30 現無聲請人所有專業之職缺，亦難期待相對人可協助安排適  
31 切職位予聲請人。甚而，聲請人既認相對人係惡意隱瞞、解

01 雇，且早有預謀，相對人亦謂聲請人意圖將公司電腦主機及  
02 硬碟等資產帶出，可知兩造信賴關係嚴重破裂，相對人所言  
03 有繼續僱用之重大困難，實非無據。

04 2. 又聲請人固謂伊因遭相對人解僱，頓失經濟收入，每月需支  
05 應逾5萬餘元之花費，而難以維持生計，並檢附存摺封面及  
06 內頁明細、相關單據資料，雖有所本。然參以聲請人於113  
07 年間之財產所得資料，合計逾340餘萬元，名下有土地、房  
08 屋等不動產，及汽車、多家公司股票之動產，有聲請人之稅  
09 務T-Road資訊連結作業查詢結果可參，佐以相對人於114年8  
10 月18日並給付46餘萬元之預告工資及資遣費，實難認聲請人  
11 有因相對人解僱即陷入此等經濟困窘之境，能否可採，實有  
12 可疑。此外，聲請人於101年8月7日之任職於相對人公司期  
13 間，及於嘉偉塑膠實業有限公司擔任部分工時，直至114年1  
14 0月7日始離職，此有聲請人勞保投保資料及前開稅務T-Road  
15 資訊連結作業查詢結果可憑，顯見聲請人除相對人公司外，  
16 實有為其他公司提供其他勞務之經驗，而尚有其他收入來  
17 源，是聲請人於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付薪  
18 資，猶難認定聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受  
19 無法回復損害之虞，則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害  
20 而有定暫時狀態處分之必要，亦非無疑。

21 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認予以釋  
22 明，揆諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之處分，於  
23 法不合，不應准許，自予駁回。

24 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如  
25 主文。

26 中 華 民 國 115 年 3 月 6 日  
27 勞 動 法 庭 法 官 吳 逸 儒

28 以上正本證明與原本無異

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

31 中 華 民 國 115 年 3 月 6 日

