

臺灣苗栗地方法院民事裁定

115年度勞全字第2號

聲 請 人 張智忠

代 理 人 童行律師

林郁芸律師

相 對 人 冠軍建材股份有限公司

法定代理人 林榮德

代 理 人 林世民律師

複代理人 李昀丞律師

上列聲請人因與相對人間定暫時狀態假處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)、聲請人自民國106年8月受雇於被告，於114年8月間擔任相對人公司資訊安全長職務，月薪為新臺幣(下同)106,916元，每月薪資給付日期為次月5日。

(二)、相對人於114年7月間，先告知聲請人有份報表(「前五十
大建設(營造)公司表面建材系統提供追蹤表」)必須要盡快製作，經聲請人審酌後，覆以依相對人公司現有人力狀況，需要外包始能完成該報表。然相對人約於兩周後即錄取新員工以接替聲請人之職位，並告知聲請人不要再管理資訊事務，更要求聲請人至其他辦公室工作。復於114年8月12日預告將解僱聲請人，並於同年月21日以聲請人不適任為由，依據勞動基準法第11條第1項第5款規定正式解僱聲請人。然

01 聲請人歷年考核成績均為乙上，且工作上未存有重大過失，
02 實無不適任情事存在，故相對人前揭解雇行為顯非適法，且
03 不符解僱最後手段性原則，自不生終止兩造間勞動契約之效
04 力。聲請人業於114年11月間向本院提起請求確認兩造間僱
05 傭關係存在訴訟，並經本院以115年度勞訴字第1號受理在案
06 (下稱本案訴訟)，而確有勝訴之望。

07 (三)、又相對人為國內磁磚業第一品牌、股票上市公司，且相對人
08 仍不停於104人力銀行開立職缺，足見相對人繼續僱用聲請
09 人，將不致造成其重大困難；而聲請人自遭受違法解雇後，
10 業已領取七次失業救助金，僅剩餘2次領取補助機會，目前
11 自身金融機構帳戶僅餘1萬餘元存款，尚需扶養二名已成年
12 但仍就學中之子女、一名未成年子女及年邁雙親。而聲請人
13 四年前中風，雖日常生活自理完全無礙，且具備長時間進行
14 腦力勞動所需之專注力，然按醫囑建議，仍須持續進行復
15 健，每月所需自費復健費用支出沉重，倘不允暫時狀態假處
16 分，聲請人勢必受有生計、身體無以維持之損害。為此，爰
17 依勞動事件法第49條第1項規定，請求命相對人於本案訴訟
18 終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月5日給付聲
19 請人106,916元，按月為聲請人繳納健保費用5,110元、勞保
20 費用4,008元、勞退百分之六費用6,606元等語。

21 二、相對人抗辯：

22 (一)、聲請人之本案訴訟顯無勝訴之望：

23 1.聲請人因多次中風，客觀上已喪失基本工作能力，且其復原
24 狀況極差，其於任職相對人公司期間，即發生諸如忘記系統
25 登入密碼致無法處理公文、將應親自審核之公文假單全數交
26 由部屬代為登入操作等情形，聲請人就基礎文書、簽核、郵
27 件收發均無法獨立完成，無法勝任業務龐雜、責任重大之公
28 司資安部門最高主管，客觀上其顯已無法勝任其工作；另其
29 頻頻延宕相對人交辦重大專案、管理疏失致昂貴設備遺失、
30 未整合戰情圖資平台與相對人公司現存平台技術，致相對人
31 公司受有重大損害，其工作態度不佳，經相對人公司於113

01 年予以記過處分後，猶未見改善，經相關主管多次透過指
02 摘、提醒等改善措施後，聲請人仍屢戒屢犯、怠忽職務，對
03 於相對人公司交辦之任務置若罔聞，主觀上亦有能為而不為
04 之違反忠誠履行勞務給付情事。

05 2.又聲請人實際上以無法勝任最基本之行政工作，而相對人公
06 司其他部門大多均係生產線工作，實無其他適當之工作可供
07 安置，亦難期待相對人公司透過改善規勸之方式，以解決聲
08 請人上開生理上缺陷；且聲請人主觀上工作態度消極，亦難
09 認相對人必須容忍聲請人而採取選擇解雇以外之較輕處分，
10 故相對人所為解雇處分，亦符合最後手段性原則。

11 3.綜上，聲請人以相對人所為解僱不合法為由而訴請確認僱傭
12 關係存在，顯無勝訴之望，自不符定暫時狀態假處分之要
13 件。

14 (二)、相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難：

15 1.相對人業已另行聘請訴外人歐青閔接替聲請人原職務，且將
16 聲請人先前延宕之專案逐步完成，若強令聲請人復職，勢將
17 造成資訊部門主管職位重疊，對相對人營業秩序侵害甚鉅，
18 且聲請人因失能僅能從事輕便工作，欠缺基本行政能力，無
19 從擔任相對人內部之生產線單位，亦無其他職缺可供安排。

20 2.又聲請人於任職期間，即屢因情緒控管不佳而與其他部門主
21 管發生齟齬，倘令其復職，亦將嚴重影響相對人公司跨部門
22 團隊合作及公司紀律。此外，聲請人於任職期間所負責之採
23 購案中，涉嫌與廠商有不正當往來行為，業已違反員工廉潔
24 切結書約定、工作規則及忠誠義務，相對人已擬對聲請人另
25 提相關刑事訴訟究責，兩造信任關係業已蕩然無存，倘仍令
26 聲請人復職接觸核心資安業務，亦將對相對人造成不可預測
27 之營運風險。

28 (三)、本件並無保全處分之急迫性及必要性：

29 聲請人除已領取相對人所發放之資遣費427,813元、預告工
30 資75,748元及特休未休工資外，現仍按月領取失業給付，難
31 認有何資力不足維持生活情事；況果若如聲請人所述其尚具

01 備長時間進行腦力勞動之專注力，則佐以其長年資訊從業經
02 驗，大可另覓工作。又果若本件具急迫性，則聲請人理應於
03 114年8月間遭資遣時即得聲請定暫時狀態假處分，又豈有於
04 相隔8個月後始提起本件聲請。

05 (四)、為此，請求駁回聲請人之聲請等語。

06 三、本院得心證理由：

07 按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
08 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
09 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
10 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
11 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
12 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
13 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
14 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。
15 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
16 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。
17 立法理由既言明勞工須「有相當程度之勝訴可能性」，則非
18 以兩造間存有勞動爭訟，即認勞工有勝訴之望，勞工仍須釋
19 明其主張的權利確實存在，證明其在法律上有極高的勝訴可
20 能性，此釋明門檻之設定，係本於確認僱傭關係訴訟結果難
21 以預料，原則上應認雇主有訴訟期間不僱用遭解僱勞工之值
22 得保護的利益，此利益應認優先於勞工的僱用利益，直至確
23 認雇主終止無效的判決作成。所謂「雇主繼續僱用非顯有重
24 大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之
25 經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞動事
26 件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1
27 項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯
28 有重大困難，應釋明之。經查：

29 (一)、關於「本案訴訟有勝訴之望」之釋明部分：

- 30 1.聲請人於任職相對人公司期間，因數度中風而處於工作能力
31 失能狀態，並據此向勞動部勞工保險局請領普通傷病失能一

01 次金給付共計671,748元一節，除據相對人提出勞工保險失
02 能診斷逕寄勞動部勞工保險局證明書、保險給付資料查詢、
03 勞保險金給付111年7月核付案件名冊、勞工保險失能給付申
04 請書及給付收據等件為憑外，且未據聲請人爭執，而可認
05 定；其次，聲請人於任職期間，經相對人認有長期不認真工
06 作、被動、部門績效差、未能確實有效執行經銷資訊系統上
07 線評估作業，且為聽從主管指揮監督等情事，甫於113年4月
08 15日遭記1大過2小過之懲處，惟聲請人所掌管之資訊安全部
09 門於112年之年中、年終部門績效評價均經評定為「B」（位
10 列相對人公司各部門評比之末），113年之年中、年終部門績
11 效評價均經評定為「C」（位列相對人公司各部門評比之
12 末），114年度之年中部門績效評價經評定為「B-」（位列相
13 對人公司各部門評比之末），另聲請人個人之主管績效評核
14 於112年度之年中、年終先後經評定為「乙上」、「乙上」
15 （位列相對人公司各該年度主管評比之末），113年度之年
16 中、年終主管績效評核仍先後經評定為「乙下」、「乙上」
17 （均位列相對人公司各該年度主管評比之末），114年之年中
18 主管績效評核經評定為「乙」（位列相對人公司各該年度主
19 管評比之末），亦據相對人提出懲處公告、部門績效評價
20 表、績效評核彙總表等件為憑。基此，聲請人客觀上既確有
21 因中風而處於工作能力失能狀態，且其復因長期不認真工
22 作、被動、部門績效差、未能確實有效執行經銷資訊系統上
23 線評估作業，且未聽從主管指揮監督等情事等而遭懲處後，
24 其個人或所掌管部門之歷次考核，猶多位居相對人公司內部
25 各主管或部門之末，而可認定其主觀上有怠忽職守、消極不
26 作為情事存在，且經相對人施以懲戒後猶無法改善，故相對
27 人依據勞動基準法第11條第5款規定預告終止兩造間勞動契
28 約，尚非無據。

29 2.聲請人雖提出澄清綜合醫院中港分院於115年3月27日出具之
30 診斷證明書，欲釋明其客觀上仍具備工作能力，而無勞動基
31 準法第11條第5款所規定不能勝任工作情事。惟參諸該診斷

證明書所記：聲請人目前語言表達能力正常、邏輯思考能力正常、至今狀況穩定、足以勝任非負重之大部分工作等內容，此情至多僅足認定聲請人於經歷復健後之115年3月間，客觀上尚具備一定程度之工作能力之事實，至聲請人於本件契約終止時即114年8月間之客觀工作能力，及主觀上是否怠忽職守或消極不作為等情，則無從僅憑上開診斷證明書所載內容為斷。

3.綜上所述，相對人依據勞動基準法第11條第5款規定預告終止兩造間勞動契約，尚屬有據，聲請人所提上開診斷證明書未足以釋明其有相當程度之勝訴可能性。

(二)、關於「雇主繼續僱用非顯有重大困難」之釋明部分：

1.相對人終止本件勞動契約後，業已另行聘請他人接替聲請人原資訊部門主管職務一節，為兩造不爭執，而可認定。是聲請人原任職務既已無空缺，自無強令相對人公司犧牲公司組織架構之完整性、營運順暢性，而繼續僱用聲請人回任原職位之可能。

2.又相對人公司係從事建材製造，故相對人所述：該公司其他部門大多均係生產線工作等情，應屬為真。基此，依聲請人所提上開診斷證明書所示，聲請人現況僅能負擔非負重工作，而衡諸實務上關於製造業之生產線工作內容，復多須具備一定程度之體力，始足以勝任，再佐以聲請人針對相對人公司內部現尚有何其他職缺可供聲請人擔任一節，亦未具體釋明，顯見本件若強令相對人繼續僱用聲請人回任，自屬有重大困難。

3.此外，觀諸聲請人之112年、113年、114年之歷年綜合所得稅各類所得資料清單所示，可知，聲請人名下除有供自住之不動產外，尚有其他不動產出租予第三人「小生點火鍋」營業使用，每年固定可得租金所得為42萬元，再佐以聲請人自承其配偶每月固定收入5萬元、長子每月固定收入42,000元，復參酌衛生福利部公告之臺灣省每人每月必要生活費為15,515元，則縱令聲請人尚須扶養雙親、次子、長女，其家

庭總收入扣除總支出後，仍有餘裕，難認其有何陷於維持生計困難之情。

4.是權衡相對人繼續僱用聲請人造成之不利益，高於聲請人未繼續受僱所受損害，難認聲請人已釋明相對人繼續僱用非顯有重大困難一事。

四、綜上所述，聲請人為本件聲請，就其有勝訴之望、相對人繼續僱用非顯有重大困難之要件未盡釋明之責，無由准許，應予駁回。

五、爰裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭子文

以上為正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，應於裁定送達後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 6 月 16 日
書 記 官 周煒婷