臺灣新北地方法院民事裁定

113年度勞全字第19號

聲　請　人　王思淳
代　理　人　陳又新律師
　　林怡婷律師
　　王律筑律師
相　對　人　台灣檢驗科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李仁燮
代　理　人　劉純穎律師
　　劉彥玲律師
　　李宛珍律師

上列當事人間聲請定暫時狀態假處分事件，本院裁定如下：

主　文

聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣參仟元由聲請人負擔。

理　由

一、本件聲請意旨略以：

㈠緣聲請人自民國111年7月20日起受僱相對人擔任環境衛生安全事業群工程師，約定每月薪資為新臺幣（下同）6萬元，於113年1月後增加為6萬2,800元，主要工作內容為「鯨豚觀察員」，藉由在海上施工現場即時監看或監聽（目視或被動聲學監測）是否有鯨豚出沒，預警、作成目擊報告，並提供開發單位減緩措施之建議，以避免海洋生物進入噪音高衝擊區，減輕打樁作業噪音對鯨豚之影響。嗣聲請人於112年5月13日至雲林允能風場執行鯨豚觀察員被動聲學監測任務時，收錄到鯨豚出沒之音訊，監測期間各船亦有目擊記錄，然當時天豐新能源（即開發商）之業主代表李貞瑩，為不影響工程進度，要求船上之相對人職員（包含聲請人）等人不要通報目擊事件，當時僅有聲請人堅持提交符合實情之觀測報告，惟相對人基於業主施壓，卻聲稱未目擊鯨豚出沒。事

後，更有於觀察記錄表單上偽造聲請人簽名之行為，聲請人亦已提起刑事偽造文書告訴。

㈡又相對人因上開事件有將近1年時間未給予聲請人任何工作，嗣於113年6月27日上午11時，聲請人突然收到相對人通知召開資遣會議，並於會議中指摘聲請人違反工作規則、收受不當金錢等，並依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣聲請人，聲請人於會議中亦清楚向主管表明並無不能勝任工作之情事，且相對人指摘之資遣理由皆為虛偽不實等語，相對人竟於113年7月7日將聲請人之勞健保退保。兩造雖於113年7月9日進行勞資爭議調解，惟相對人仍執上開情事主張聲請人無法勝任工作，並拒絕回復兩造間之僱傭關係。然聲請人自任職以來均兢兢業業，希冀能本於環境監測及檢測專業，對環境評估及海洋保護盡一份心力，而相對人作為有公信力之第三方機構，本應維持公正、專業，作出符合行業規範及標準之評估報告。詎料，竟因業主施壓，反而捨棄專業評估，作出虛偽且對環境有害之行為，並因聲請人堅持正確觀測結果，竟謊稱聲請人有不當行為而恣意將其解雇，業已嚴重侵害聲請人之權益。

㈢聲請人對於本案訴訟顯有勝訴之望：

相對人於113年6月27日資遣會議時以對話告知聲請人，因聲請人向下包商約拿海事工程有限公司（下稱約拿公司）收受回扣，且於113年1月31日、2月1日前往競爭對手洋聲股份有限公司（下稱洋聲公司）擔任鯨豚觀察員培訓課程講師違反競業禁止規定及IT政策，故將聲請人予以資遣云云，惟相對人所稱聲請人有不當金錢交易一事，並無提出任何證據，且就聲請人違反競業禁止規定部分，聲請人向主管鄭凱育請假時，主管鄭凱育即表示「OK，我有看到洋聲的課表」，顯示聲請人偶爾前往洋聲公司擔任講師一事，聲請人主管一直以來皆知情，亦未表示不妥，且遍查相對人之誠信規範手冊及工作規則，亦未明確規範相對人員工不得至其他公司擔任兼職講師，堪認相對人對聲請人之客觀行為及主觀意志究有何

違反勞務給付義務或不能勝任工作之情事，均未舉證以實其說，徒以空口指摘，作為聲請人不能勝任工作之依據，顯屬無據。實則，聲請人工作表現一向良好，然自雲林允能風場之觀測事件後，相對人即不讓聲請人參與任何出海觀測之工作，相對人既消極不給聲請人工作，又主張聲請人不能勝任工作，說詞顯有矛盾。是本件相對人終止勞動契約之原因合法性顯有疑義。

㈣相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難：

本件相對人為實收資本額逾6,200萬元之上市公司，於臺灣即有超過3,000名員工，具相當之營業規模。且目前於104人力銀行求職網上仍有超過99筆徵人之職缺，顯然相對人尚不致於因繼續僱用聲請人，而有不可期待其接受之經濟負擔，或危及其企業存續之情事發生，故相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。反觀相對人如未繼續僱用、定期支薪與提撥退休金予聲請人，勢將導致聲請人及其家屬之生計陷於困難，而相對人除支付薪資及提繳勞退外，尚無其他不利益或損害，則聲請人因定暫時狀態處分可受之利益及可防免之損害，顯然大於相對人因處分所受之不利益或損害，故本件縱予衡量勞雇雙方間之利益，亦有定暫時狀態處分之保全必要性。甚且，勞保及勞退均採申報主義，且勞保無法事後追溯加保，另勞退事後追溯提繳，僅限本金不含保證收益，勞工亦無法追溯到復職前年度自願提繳，故勞保及勞退均可能受到無法回復之損害，自亦有一併准之高度保全必要性。

㈤爰依勞動事件法第49條第1項規定，併為聲明：1.相對人應於兩造間確認僱傭關係存在等事件訴訟終結前，繼續僱用聲請人，並按月於每月5日給付聲請人6萬2,800元。2.相對人於本案訴訟終結前，按月提繳3,828元至勞動部勞工保險局設立之聲請人之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。3.相對人於本案訴訟終結前，應為聲請人投保勞工保險、全民健康保險及職災保險。

二、相對人則以：

㈠聲請人對本案訴訟顯非有勝訴之望：

1.聲請人自111年7月20日起任職於相對人擔任I&E環境衛生安全事業群之工程師，其工作內容包括：舉辦臺灣鯨豚觀察員（Taiwan Cetacean Observer，以下稱TCO）培訓課程、負責海洋或陸地專案的執行及偶發專案之執行（包括確認客戶需求、控制專案進行及客戶服務）、進行水下和陸地噪音及聲學的現場測試、撰寫取樣計劃和專案計劃報告、與客戶及實驗室檢測人員的聯繫、及其他主管交辦之任務等。惟聲請人任職以來，經常不遵守相對人規定，多次違規攜帶私人筆電至公司，復拒將其職務上完成、屬於相對人擁有智慧財產權之工作成果上傳至相對人內部系統，經多次勸戒仍依然故我，且與同仁相處不睦，多次動輒對與其意見相左之同仁及廠商提告（目前已知已對3人提告），嚴重破壞和諧信任之工作環境與氣氛，造成相對人內部管理及外部關係維持的困難。

2.又聲請人於111、112年度之考績評比結果均為1分，主管多次安排面談，期能協助聲請人改善工作表現與績效，惟聲請人態度消極，無心調整工作態度，更變本加厲逾期未提交113年度工作目標設定，復斷然拒絕主管建議調整之目標設定。甚且，聲請人假藉生理假為由，竟於上班時間至相對人之競爭對手處開設之TCO培訓課程擔任講師，實係作為員工應盡忠實義務之重大違反。聲請人主、客觀上均無遵循相對人公司規定之意願，顯然無法勝任工作，相對人難以維繫工作團隊士氣與管理維繫工作秩序，造成相對人內部管理及外部關係維持之困難，相對人僅得於113年6月27日當面通知聲請人依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之僱傭契約，並已支付聲請人12萬4,379元（資遣費、未休假代金、預告工資連同113年7月份薪資，並扣除相關代扣款項），堪認兩造間之僱傭關係業於113年7月7日合法終止。

3.再者，於112年4月間，約拿公司承攬相對人中能風場施工打樁水下噪音與鯨豚觀察專案（下稱中能專案）之人力外包工

作。後經轉職至約拿公司服務之離職員工李鎮宇檢舉，聲請人涉嫌與約拿公司主要承辦人黃某約定於112年中能專案完工時，由黃某支付聲請人10萬元，當時黃某已匯款4萬元予聲請人，經相對人查證屬實，聲請人此一收取回扣之行為嚴重違反相對人工作規則第37條及SGS集團誠信規範，情節重大，相對人乃為二次解聘，於113年7月26日寄發存證信函予聲請人通知依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，而該終止函亦已依法送達聲請人。

4.綜上，聲請人主、客觀上均無法勝任工作，相對人先後於113年6月27日依勞基法第11條第5款規定、於113年7月26日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，自屬有據。相對人僅泛稱：其遭相對人冷凍近1年未給予任何工作，且主管知悉其至相對人公司之競爭對象處擔任講師，並無於下游廠商有不正金錢往來云云，惟未提出任何證據以為釋明，可證聲請人確實未盡有勝訴之望之釋明之責。

㈡相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難：

聲請人經常違規，執意在工作期間使用個人筆電，亦不願將屬於相對人智慧財產權之工作成果上傳儲存在相對人內部系統。且聲請人主觀意識強烈，難以接受與採納主管或團隊同仁之意見，一旦意見相左或做法不同，聲請人動輒以高分貝音量斥責他人，甚至多次動輒對同仁與廠商人員提起刑事告訴，同仁或廠商都對聲請人退避三舍。況聲請人遵規守法之意識薄弱，不但濫用生理假，尚且違反競業禁止與忠實義務於上班時間至相對人對手處擔任課程講師，復向相對人之下包商收取回扣，與下包商間有不正當金錢往來；若繼續僱用聲請人，實係造成相對人更多行政成本與風險必須防堵聲請人與下包廠商接觸、甚至報復。而聲請人倘繼續違規，不但在團隊同仁問樹立負面影響，更是破壞及挑戰相對人對於工作場域秩序之管理權，相對人亦難將常與團隊同仁齟齬、動輒提告之聲請人指派給任何部門或團隊；且若繼續僱用，將難以確保各項交辦給聲請人之工作順利進行，相對人需耗費

額外人力及時間資源，追蹤輔導聲請人作業成果符合要求，同仁與合作廠商亦難與其合作，導致業務推展停滯，內部及外部關係管理困難，造成經營管理之困境，對相對人所營事業造成相當之危險，殊難期待相對人繼續僱用聲請人等語置辯。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由謂：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，又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。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或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時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109年度台抗字第1134號裁定、109年度台抗字第1353號裁定參照）。復按勞工為勞動事件法第49條之聲請，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項亦有明文。又所謂「繼續僱用顯有重大困難」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（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

四、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其自111年7月20日起受僱相對人擔任環境衛生安全事業群工程師，自113年1月後薪資為6萬2,800元，詎相對人於113年6月27日資遣會議時，告知因其與約拿公司窗口有不當金錢交易，及前往競爭對手洋聲公司擔任講師違反競業

禁止規定，故以勞基法第11條第5款規定，終止兩造間之勞動契約，且於113年7月7日將聲請人之勞健保退保，其並已提起確認僱傭關係存在等訴訟等情，業據其提出聘僱契約、新北市政府勞工局調解紀錄、退保申報表、存證信函、LINE對話內截圖、SGS誠信規範、相對人工作規則等件為證，併參以聲請人答辯狀內容所載，相對人陳稱聲請人與內部同仁及外部廠商相處不睦，且未將職務上應完成之訓練教材上傳至相對人內部系統，亦不遵守規定多次攜帶筆電至公司，及111、112年度考績評比結果均為1分，甚至未提交113年度工作目標計畫，顯有不能勝任工作之情形，經相對人於113年6月27日以勞基法第11條第5款規定終止與聲請人間之勞動契約，另聲請人亦遭檢舉有收取約拿公司回扣之事實，經相對人查證屬實，復於113年7月26日再以勞基法第12條第1項第4款規定為二次解僱等情，惟相對人以不能勝任工作為由終止與聲請人間之勞動契約，是否符合最後手段性原則之要件，且對於聲請人不法收取回扣一事，相對人是否經由合法查證過程，並給予聲請人陳述意見之機會，以及相對人究係依何條款終止與聲請人間之僱傭關係等項，仍有疑義，尚待本案訴訟調查審認，堪認聲請人就其本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

㈡關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

依相對人提供之聲請人請假申請及洋聲公司課表所載，聲請人於113年1月31日、113年2月1日全日係向相對人請生理假，並至洋聲公司教授海上安全規定、海上實務課程（海上觀測操作演練、表單紀錄與目擊通報、海上實作測驗）等鯨豚觀察員培訓課程，足見聲請人確有違反其所簽署之任職暨競業禁止聲明書第6條約定之情形；且聲請人另有私下向約拿公司收取回扣之情事，亦有相對人提出之LINE對話內容截圖在卷可稽，足認兩造間勞資信賴關係已全然喪失，如使相對人繼續以原職僱用聲請人，將對相對人業務經營將滋生重大干擾，造成相對人企業經營風險，堪認相對人繼續僱用聲

請人，顯有重大困難。另聲請人並未釋明其生計已遭受重大影響而難以維持，自難認聲請人處於發生重大損害或有避免急迫危險等情狀，而有定暫時狀態處分之必要。綜上，本件若不准聲請人之聲請，聲請人未有發生重大損害或急迫危險情事，而兩造間已無信任關係，倘准許聲請人之聲請，將造成相對人企業經營風險，兩相權衡，應認相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人顯有重大困難。

五、綜上所述，聲請人固已釋明其所提本案訴訟非無勝訴之望，然相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，則聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用其擔任環境衛生安全事業群工程師，並按月於每月5日給付聲請人6萬2,800元，及按月提繳3,828元至勞工退休金個人專戶，並為其投保勞工保險、全民健康保險、職災保險等，均為無理由，應予駁回。

六、爰依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　王士珮

以上正本證明與原本無異。

如對本裁定抗告，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1,000元。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　11　　月　　18　　日

書記官　李依芳