

臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第5號

聲請人 黃師儀

代理人 陳文祥律師

相對人 歐陸食品檢驗股份有限公司

法定代理人 邱子權

代理人 鄧湘全律師

李松翰律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院112年度重勞訴字第19號），聲請人聲請定暫時狀態假處分，本院裁定如下：

主 文

相對人應於本院一一二年度重勞訴字第一九號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月於每月二十日給付聲請人新臺幣壹拾伍萬元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國111年10月17日起受僱於相對人，擔任食品暨環境事業群人力資源處總監，月薪新臺幣(下同)15萬元。聲請人在職期間勤奮積極、表現優異，皆能完成相對人交付之工作。詎相對人竟於112年2月9日以聲請人不能勝任工作為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款終止勞動契約，惟相對人主張之不適任情事，係指聲請人溝通能力不良、在晚上8點後仍透過LINE傳送訊息給相對人之前董事長陳冠宏，以及擅自慰留欲離職之同事等與工作表現無關之事由，片面終止雙方之勞動契約，將聲請人資遣，無疑欠缺終止勞動契約之正當性、合理性，顯屬權利濫用，故其終止勞動契約之行為，自屬無效。聲請人為保障自身權益，而向法院起訴請求確認僱傭關係存在(本院112年度重勞訴字第19號，下稱本案訴訟)，相對人竟於訴訟進行中，始辯稱另有

01 其他解雇事由，而臨訟杜撰9項聲請人不稱職之行為，顯有
02 違反誠信原則，核屬權利濫用，聲請人已逐一加以反駁，應
03 有勝訴之望。再者，相對人為知名國際企業，登記資本額為
04 140,000,000元，而實收資本額已達65,650,000元，聘僱員
05 工將近1,000名，且相對人所屬之歐陸集團，在台灣共有6個
06 事業體，其中以環境檢驗為全台最大，同時亦為亞洲最大之
07 事業體。又相對人公司目前於104人力銀行尚有40多個職缺
08 徵才中，足見相對人繼續僱傭聲請人非顯有重大困難。

09 (三)聲請人於勞動契約終止後，迄今已逾2年1個月，長期無穩定
10 收入，實已陷於生活困頓、捉襟見肘之窘境，倘若無法即時
11 回復原職，經濟恐將無以為繼。且聲請人長期處於無業狀
12 態，對聲請人職業上技能及競爭力維持與工作權、人格權及
13 人性尊嚴之保護，無疑均為重大之損害。為此，爰依勞動事
14 件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態假處分，命相
15 對人於本案訴訟判決確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於
16 每月20日給付聲請人15萬元等語。

17 二、相對人則以：

18 (一)聲請人未釋明本案訴訟有勝訴之望：

19 聲請人於任職期間係受陳冠宏指揮監督，屢遭陳冠宏指責其
20 工作能力不彰及溝通能力有問題等，且所交付之工作進度報
21 告僅一再重複相同內容，故未能通過試用期之考核，相對人
22 因而終止勞動契約，難認有明顯違法而無效情事。

23 (二)聲請人未釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難：

24 聲請人所提之公司簡介網頁，係相對人母公司集團之總體介
25 紹，包括公司集團各事業體及部門，而各事業體及部門營運
26 內容及型態有別，尚難單憑母公司集團整體之介紹網頁，即
27 推認相對人公司繼續僱用聲請人非顯有重大困難。且聲請人
28 所提職缺徵才網頁內容，係集團下各公司統一於網頁上招
29 聘，故難逕認相對人公司有繼續招聘新人之情事。又觀諸徵
30 才網頁所示之職缺，其需具備之專業技能與聲請人原任職務
31 並不相同，且徵才網站登載職缺之工作待遇，均與聲請人原

01 任職務之月薪15萬元顯然有別，難認相對人有招聘與聲請人
02 原任部門及職位相同之職務。加以聲請人原任職務為高階管
03 理人，倘相對人再繼續僱用聲請人，聲請人即得持續接觸相
04 對人內部管理運作與營利之核心事項，危及相對人營運及管
05 理事務發展甚鉅。

06 (三)聲請人無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要：

07 勞動事件法（下稱勞事法）第49條第1項規定係民事訴訟法
08 第538條第1項規定之具體化，故聲請人應提出能供及時調查
09 使法院信其主張為真實之證據。又聲請人另有自行創業開設
10 心創顧問有限公司(下稱心創公司)，且運作已久，聲請人亦
11 自陳有於致理科技大學(下稱致理大學)擔任講師一職，難認
12 聲請人有何因喪失原職而陷於經濟困頓之處。又聲請人聲請
13 意旨僅泛稱為保護其職業上技能或競爭力，兩造間之勞動契
14 約迄今已逾2年1月而長期無穩定收入云云，全然未提出任何
15 證據供法院得及時調查為盡釋明之責。

16 (四)綜上所述，聲請人未釋明本案訴訟有勝訴之望、相對人繼續
17 僱用非顯有重大困難，及有保全之必要性，故聲請人依勞事
18 法第49條第1項規定，聲請命相對人繼續僱用及給付工資予
19 聲請人之定暫時狀態處分，為無理由，應予駁回。

20 三、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，
21 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
22 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性
23 有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
24 程序為暫時權利保護。因於勞事法第49條第1項規定：勞工
25 提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇
26 主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為繼續僱
27 用及給付工資之定暫時狀態處分。本項係斟酌勞動關係特性
28 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
29 律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，
30 勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動事件審理
31 細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，就其本案訴訟

01 有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之
02 （最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。所謂釋
03 明，係指法院就某事項之存否，得到大致為正當之心證，即
04 為已足，此與證明需就當事人所提證據資料，足使法院產生
05 堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同(最高法院98
06 年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定意旨參
07 照)。次按法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分
08 者，因繼續工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給
09 付，乃繼續僱用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具
10 體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院
11 110年度台抗字第793號裁定可資參照）。

12 四、經查：

13 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

- 14 1.按所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客
15 觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義
16 務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護
17 勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱
18 用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取
19 終止契約之方式為之(最高法院114年度台上字第5號判決意
20 旨參照)。經查，聲請人主張相對人以其溝通能力有問題、
21 超過晚上8點還傳Line給主管陳冠宏、公司同事要離職竟然
22 去慰留他等事由，認定聲請人有不能勝任工作之情事，而依
23 勞基法第11條第5款規定資遣聲請人，業據提出新北市政府
24 勞資爭議調解紀錄及離職證明書為證（見本案訴訟卷一第17
25 至19頁、第27頁），並經本院調取本案訴訟卷宗核閱無誤。
26 可見相對人終止勞動契約是否合法，確有爭執，本案訴訟仍
27 須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就
28 本案訴訟有勝訴之可能性，已為相當釋明。
- 29 2.相對人雖以聲請人在職期間，屢遭陳冠宏指責有不能勝任工
30 作之情事，且未詳實交付之工作進度報告，致無法通過試用
31 期之考核，難認伊終止勞動契約有明顯違法而無效，故聲請

01 人關於本案訴訟有勝訴之望，未盡釋明之責云云。惟兩造間
02 僱傭關係是否存在，目前係由本案訴訟審理中，相對人關此
03 所辯各節，乃本案訴訟之實體法律關係，猶待本案調查辯論
04 後始得認定，尚非本件定暫時狀態之非訟程序所得審酌，相
05 對人逕認聲請人未釋明本案訴訟有勝訴之望，即非可採。

06 (二)關於聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

07 1.按所謂「繼續僱用非顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能
08 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
09 他相類之情形(最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參
10 照)。查聲請人主張相對人為知名國際大企業，財力雄厚，
11 登記資本額為140,000,000元，實收資本額為65,650,000
12 元，且其所屬之歐陸檢驗集團，目前於臺灣共有六個事業
13 體、擁有兩間食品檢測實驗室、五間環境檢測公司及兩間藥
14 物研發公司，聘僱員工總數將近1,000名，在職員工人數眾
15 多，且於104人力銀行仍有高達逾40個職缺徵才中，繼續僱
16 用聲請人客觀上不會造成重大困難等情，業據其提出歐陸檢
17 驗集團網頁資料、104人力銀行網站資料及相對人經濟部商
18 工登記公示資料查詢服務為憑（見本院卷第23至30頁）。可
19 知相對人為具相當規模之公司，以其財力相較於繼續僱用聲
20 請人需按月給付150,000元之工資，並無造成相對人經濟上
21 負擔及危害其企業存續或其他相類情形，堪認聲請人就相對
22 人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。

23 2.至相對人雖抗辯聲請人所提之網站資料為集團之總體介紹，
24 無從推論即為相對人之運作狀況，且徵才網頁招聘之人員，
25 其專業技能及薪資待遇皆與聲請人原任職務差異甚鉅，難認
26 相對人尚有職缺得以繼續僱用聲請人，又兩造信任關係已屬
27 薄弱，倘再繼續僱用聲請人持續接觸相對人內部運作及管理
28 之核心事項，將嚴重危及相對人之營運及發展云云。然查，
29 相對人實收資本額已達65,650,000元，且所屬之歐陸集團於
30 西元2021年之總營收即高達67.2億歐元，顯具相當規模，而
31 聲請人曾擔任多家高科技公司之高階經理人，工作歷練豐

01 富，相對人依終止勞動契約前之職務繼續僱傭聲請人，對相
02 對人之營運及經濟負擔尚不致有何不利情事。況且，相對人
03 亦得透過調整工作部門及執掌範圍等方式，加以防免聲請人
04 接觸公司核心事項，足見相對人繼續僱用聲請人非顯有重大
05 困難。

06 (三)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

07 1.按勞事法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀
08 態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，
09 及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生
10 活未陷於困難而否定勞工此項權利。又勞工提起確認僱傭關
11 係存在之訴，法院不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無
12 防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，而應依利益
13 衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，
14 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
15 (最高法院112年度台抗字第470號裁定意旨參照)。

16 2.查相對人固抗辯聲請人另有自行創業開設心創公司，且亦於
17 致理大學擔任講師一職，難認聲請人有何因喪失原職而陷於
18 經濟困頓之處云云，惟聲請人於112年度自心創公司及致理
19 大學領取之薪資所得，僅分別為180,000及17,250元，此外
20 並無其他薪資收入，有稅務電子閘門資料在卷足憑，堪認聲
21 請人主張因無穩定收入致其生活陷於困頓，尚非全然無據。
22 再者，法院衡量有無定暫時狀態處分之必要性，本不單以勞
23 工有無資力、能力足以維持生計為斷，而相對人因本件定暫
24 時狀態之處分，雖有暫時給付支出勞務報酬、調整人員配置
25 與工作事務等不便，然衡以相對人得受領聲請人之勞務給付
26 加以彌補，其所蒙受之不利益，相較於聲請人因失去工作造
27 成之人格自我實現及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬
28 有別，是若准相對人繼續僱用聲請人，聲請人所獲得之利益
29 及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，是聲請人有定
30 暫時狀態處分之必要性乙節，洵堪認定

31 五、綜上，聲請人已釋明其就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續

01 僱用非顯有重大困難，則聲請人依勞事法第49條第1項規
02 定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，
03 並按月於每月20日給付其工資150,000元，核屬有據，應予
04 准許。至勞事法第49條第3項規定勞工依同法第49條第1、2
05 項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，本件爰不命聲請人
06 供擔保，併予敘明。

07 六、據上論結，本件聲請為有理由，依勞動事件法第49條第1
08 項、民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如主文。

09 中 華 民 國 114 年 4 月 14 日
10 勞 動 法 庭 法 官 許 姿 萍

11 正本係照原本作成。

12 如對本裁定抗告，須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
13 應繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

14 中 華 民 國 114 年 4 月 14 日
15 書 記 官 劉 雅 文