臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第8號

聲　請　人　張春福

相　對　人　英屬開曼群島商鴻騰精密科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　盧松青

代　理　人　廖郁晴律師

　　歐陽芳安律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院114年度重勞訴字第10號），聲請人聲請定暫時狀態假處分，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：

聲請人自民國110年4月13日起受僱於相對人，擔任經理，約定月薪為新臺幣(下同)147,500元，聲請人於任職期間並無不能勝任工作之情形，相對人竟以此為由，於113年12月31日資遣聲請人，並未符合解雇之最後手段性原則，聲請人訴請確認僱傭關係存在應有勝訴之望。又相對人繼續僱用及給付工資，非顯有重大困難，且聲請人遭相對人違法資遣後，目前已無薪資收入，亟待鈞院准為定暫時狀態處分。為此，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，命相對人應繼續僱用聲請人，並給付工資等語。

二、相對人則以：

㈠聲請人提起本案訴訟無勝訴之望：

聲請人任職於相對人期間，隸屬於CABLE-APS公共資源工程課(下稱APS部門)，擔任經理，因欠缺產品開發業務所需之技術專業，頻繁出現設計錯誤、遲延進度，且產品開發成功率甚低，造成客戶客訴及相對人損失，同時亦欠缺主動與各部門溝通協調之態度及能力，工作態度消極、怠惰敷衍，無

法進行團隊協作等情，屢經相對人主管溝通協調及輔導改善未果，嗣相對人進行年度績效評核，於111年之考績評等為B，而112年考績更被評等為C。相對人另於113年8至10月執行員工績效輔導改善計畫（Performance Improvement Plan，下稱PIP），經考核人員進行綜合考核後，評等聲請人為最差等級D。聲請人雖欲申請轉調其他部門，惟經其他部門之主管面談及評估其專業能力後，均無法接受聲請人轉調，相對人遂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5款規定終止兩造間勞動契約，係符合解僱最後手段性原則。

㈡聲請人未釋明相對人繼續僱用非顯有重大困難，且相對人繼續僱用聲請人所受損害，顯然大於聲請人未受僱用所受損害：

聲請人僅稱相對人暫時繼續僱用聲請人及給付工資非顯有重大困難云云，惟並未提出相關事證供鈞院參酌，未盡釋明之責。且聲請人係擔任經理一職，享有相當之管理與決策權限，並接觸及掌握公司產品開發及客戶需求等機密資料，與單純付出勞力獲取薪資之勞工不同，考量聲請人任職期間各種不適任之表現，如繼續僱用聲請人，將使公司產品設計開發業務難以推展，甚至產生機密資料對外揭露之風險，進而危害公司存續，造成相對人之損害甚鉅。而聲請人任職期間月薪高達147,500元，已獲取之薪資總額約為6,612,425元，遠超過一般受僱之員工，故聲請人於本案訴訟進行中，縱無其他工作收入，亦足以維持基本生活所需，且相對人於113年12月31日終止勞動契約後，已給付資遣費及預告期間工資共417,872元予聲請人，故聲請人於訴訟進行中，仍有資力維持生活所需，其因未獲繼續僱用及給付工資所受之損害甚微等語。

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。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。又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，亦為勞動事件審理細則第80條第2項所明定。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(最高法院112年度台抗字第437號裁定意旨參照)。又稱釋明者，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號裁定意旨參照)。次按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）。

四、經查：

㈠關於本案訴訟有無勝訴之望部分：

1.按所稱「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞動基準法所賦予保護勞工之各種手段後，仍無法改善情況，已難期待雇主繼續僱用，始得終止勞動契約；倘尚有其他途徑可為，即不應採取終止契約之方式為之(最高法院114年度台上字第5號判決意旨參照)。經查，聲請人主張相對人並未符合解雇最後手段

性原則，故其依勞基法第11條第5款終止勞動契約不合法，業據提出兩造往來E-MAIL、員工績效輔導改善計畫表、原告與主管及考核團成員之LINE群組對話紀錄、新北市政府勞資爭議調解申請書及勞資爭議調解紀錄、存證信函為證（見本案訴訟卷第17至44頁），並經本院調取本案訴訟卷宗核閱無誤。可見相對人終止勞動契約是否合法，確有爭執，本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性，已為相當釋明。

2.相對人雖以聲請人在職期間，其年度績效評核結果不佳，且經執行PIP後，評等聲請人為最差之等級，又聲請人聲請轉調，亦遭其他部門拒絕，則相對人終止勞動契約符合解僱最後手段性原則，洵屬適法，聲請人所為本案訴訟無勝訴之望云云。惟兩造間僱傭關係是否存在，目前係由本案訴訟審理中，相對人關此所辯各節，乃本案訴訟之實體法律關係，猶待本案調查辯論後始得認定，尚非本件定暫時狀態之非訟程序所得審酌，相對人逕認聲請人本案訴訟無勝訴之望，即非可採。

㈡關於雇主繼續僱用非顯有重大困難部分：

1.聲請人固主張相對人暫時繼續僱用及給付工資非顯有重大困難等語，惟未提出相關證據足以佐證，難認其就相對人繼續僱用非顯有重大困難已為釋明。且依相對人抗辯：聲請人經主管考核後，確有欠缺專業技術能力、產品成功開發率甚低、頻繁出現設計錯誤、遲延進度、造成公司損失、工作態度消極及無法進行團隊協作等不能勝任工作之情狀，並提出績效評核表、兩造往來電子郵件、員工績效輔導改善計畫表、聲請人與公司人資部門之對話紀錄、標準流程作業規範為證（見本院卷第95至187頁），倘相對人繼續僱用聲請人，將使公司產品設計業務難以推展，又因聲請人享有主管之管理及決策權限，可接觸公司及客戶之機密資料，恐有造成機密資料外洩之風險，進而危害公司之存續，對相對人損害甚鉅等語。堪認兩造間之勞雇信任關係薄弱，倘令相對人於本

案訴訟確定前繼續僱用聲請人，勢必影響相對人業務等制度之運作，故相對人抗辯其繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，非無可採。

2.聲請人復主張其遭相對人違法資遣後，目前已無薪資收入，故有聲請定暫時狀態處分之必要性云云，惟聲請人就其是否造成生活困窘，並未提出任何釋明。經查，聲請人於111、112年度所得給付總額分別為231萬餘元及232萬餘元，名下亦有不動產、汽車及投資，財產總額已達535萬餘元，有稅務T-Road資訊連結作業查詢結果在卷可參（見限閱卷），可見聲請人應有相當資力足以維持生計，而無防止發生重大損害或避免急迫危險等必要，且聲請人對此亦未加以釋明，本院無從審酌，又相對人繼續僱用顯有重大困難，已如前述，自無從許為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。

五、綜上，聲請人雖已釋明本案訴訟有勝訴之望，然就相對人繼續僱用非顯有重大困難則未為釋明，且於本案訴訟期間應有資力足以維生，難認有定暫時狀態處分之必要，揆諸首開規定及說明，本件聲請與勞動事件法第49條第1項所定之要件不合，應予駁回。

六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條第1項、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　許姿萍

正本係照原本作成。

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，並應繳納抗告裁判費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　2　　日

書記官　劉雅文