

臺灣新竹地方法院民事裁定

113年度勞全字第1號

聲請人 彭昱煜 住新竹縣○○市○○路000號14樓

代理人 黃暉峻律師

相對人 赫力昂生技股份有限公司

法定代理人 潘瑞泰

代理人 溫若蘭律師

黃泓勝律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院113年度勞訴字第7號），聲請人聲請定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主 文

相對人於兩造間本院113年度勞訴字第7號請求確認僱傭存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月19日給付聲請人新臺幣79,431元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、本件相對人原名輝瑞生技股份有限公司，嗣於民國113年6月4日本院審理中更名為赫力昂生技股份有限公司，有經濟部113年6月4日經授商字第11330089500號函、相對人公司變更登記表在卷可參（見本院113年度勞訴字第7號卷二第89至99頁），經核相對人名稱變更前後之法人格同一，無須承受訴訟，合先敘明。

二、聲請意旨略以：

（一）聲請人自95年5月3日受僱於相對人公司環境安全衛生管理部，擔任資深環境安全衛生技師一職，每月薪資為新臺幣（下同）79,431元。相對人於112年11月20日徒以聲請人未通過「績效改善計畫」（即Performance Improvement Plan，下稱PIP）為由，逕依勞基法第11條第5款終止勞動契約，並於該日收回聲請人之員工識別證，使聲請人無法再行提供勞務，惟聲請人並無不能勝任工作之情事，相對人未於

01 工作規則中訂明進行PIP之原因、流程、通過標準及未通過  
02 之效果，亦未對聲請人有任何輔導，未檢附書面告報告即以  
03 未通過PIP為由解雇聲請人，違反解雇最後手段性原則，其  
04 終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在。至聲請人雖  
05 有於112年11月20日簽署終止僱傭契約書，惟相對人係利用  
06 經濟上之優勢地位，使聲請人處於締約未完全自由之境地，  
07 該契約書顯失公平而無效，且相對人於締約過程中係以詐欺  
08 手段使聲請人陷於錯誤而簽署，聲請人得撤銷該受詐欺而為  
09 之意思表示，兩造並未合意終止僱傭契約。聲請人已依法訴  
10 請確認兩造間僱傭關係存在，及請求相對人自112年12月21  
11 日起至聲請人復職之前一日止，按月於每月19日前給付聲請  
12 人79,431元、按月提撥4,812元至聲請人之勞工退休金帳  
13 戶，業經本院113年度勞訴字第7號受理在案，本案訴訟應有  
14 勝訴之望。

15 (二)相對人公司實收資本額高達6億2,000萬元，規模非小，且有  
16 繼續營運之事實，難認繼續僱用聲請人可能會對相對人造成  
17 經濟上負擔或企業存續之危害，聲請人遭資遣後，其任職之  
18 環安衛部門並無人事縮編之情形，至相對人指稱聲請人任職  
19 期間索取不當利益之事，均非事實，復未提出證據以實其  
20 說，難認相對人繼續僱用聲請人有重大困難。且聲請人已婚  
21 育有四名未成年子女，均仰賴聲請人及聲請人配偶扶養，惟  
22 聲請人遭解雇後，一家人僅能靠聲請人配偶每月36,300元之  
23 收入維生，經濟陷入困頓，聲請人111年度所得共1,201,097  
24 元，扣除相對人給予之薪資1,013,572元，聲請人無工作後  
25 收入僅187,525元，聲請人配偶111年度所得為472,665元，  
26 可知聲請人夫妻二人年收入僅660,190元，每月家庭收入僅5  
27 5,016元，不足維持高達6名家庭成員之生活開銷，衡諸本案  
28 訴訟短期內未必能夠確定，聲請人以工作自我實現人格、維  
29 持經濟生活、扶養未成年子女必受重大影響，相較於相對人  
30 於本案訴訟終結或確定前繼續僱用聲請人，雖受有暫時給付  
31 聲請人工資、人員配置或工作事項調整等不便，然得以受領

01 之勞務予以彌補，所蒙受之不利益應少於聲請人之損害，是  
02 本件確有定暫時狀態處分之緊急性及必要性。

03 (三)並聲明：相對人於本院113年度勞訴字第7號確認僱傭關係存  
04 在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請  
05 人79,431元。

06 三、相對人則以：

07 (一)兩造係於112年11月20日協商合意終止僱傭契約，相對人提  
08 出優於勞動法規之終止條件，除了法定應給付金額以外，相  
09 對人尚提供額外離職金85,539元、給付離職後之薪資至112  
10 年12月31日為止即28,185元、加發預告工資一個月79,431  
11 元、年假折算加給55,224元（聲請人112年計23日年假，已  
12 休14.5日，相對人多給付14.5日之年假折算家給），可知相  
13 對人提供之優惠條件，除了勞動法規以外相對人尚多支付24  
14 8,379元，聲請人反覆審酌自身利益後，簽署終止僱傭契約  
15 書，契約書載明聲請人於簽署後拋棄對相對人之一切權利及  
16 請求權，不得再對相對人提起相關訴訟或請求，協商過程聲  
17 請人係在工會理事長陪同下出席，經考量後自願簽署，毫無  
18 聲請人所稱遭脅迫之情，兩造既已合意終止契約，聲請人卻  
19 違反兩造契約約定，事後反悔提起本案訴訟，顯屬權利濫用  
20 而無勝訴之望。

21 (二)相對人於112年3月至11月間對聲請人進行PIP時，已通知PIP  
22 進行過程及可能影響，卻未見聲請人之工作表現及工作態度  
23 有所改善，消耗相對人組織甚鉅，且聲請人所在部門與其他  
24 部門主管討論，無任何適合聲請人之其他工作機會，且聲請  
25 人離職後，由聲請人原部門主管暫時代理聲請人職務，發現  
26 聲請人曾向相對人合作廠商索取不當利益，致生損害於相對  
27 人財產利益，嚴重破壞兩造信賴基礎，聲請人過往在職期  
28 間，即已對相對人造成經濟上之負擔及危害，如繼續僱用聲  
29 請人，對於相對人營運及員工間相處信賴顯有相當之衝擊影  
30 響，又相對人依母公司指示進行縮編，部分單位遇缺不補或  
31 合約到期不續約，相對人之員工人數由233人減少為212人，

01 聲請人員任職之環安衛部門亦與工程部門進行組織合併，由  
02 工程部門主管暫代環安衛部門主管，故相對人繼續僱用聲請  
03 人顯有困難。再者，聲請人於112年11月20日簽署終止僱傭  
04 契約書後，已獲得相對人給付共888,876元（包含優於勞動  
05 法規多給付之248,379元），並已取得相對人之非自願離職  
06 證明書，向就業服務單位申請失業給付每月36,640元、最多  
07 可發給9個月，是相對人停止支付薪資後，聲請人及其家屬  
08 顯無立即陷入不能生活之急迫危險。

09 (三)並聲明：聲請駁回。

10 四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之  
11 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
12 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  
13 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通  
14 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確  
15 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  
16 勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主  
17 繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保  
18 護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事  
19 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  
20 體化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫  
21 時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參  
22 照）。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足  
23 勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職  
24 業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純  
25 為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗  
26 字第673號裁定意旨參照）。又參酌勞動事件審理細則第80  
27 條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就其「本案訴訟有勝  
28 訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，應釋明  
29 之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可  
30 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  
31 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

01 照)。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為  
02 正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資  
03 料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有  
04 不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807  
05 號、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

06 五、經查：

07 (一)聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明：

08 1、聲請人主張遭相對人非法資遣，已向本院提起確認僱傭關係  
09 存在等訴訟乙情，業據其提出離職證明書、民事起訴狀、相  
10 對人公司登記資料等件為證，兩造間因確認僱傭關係等事件  
11 涉訟，由本院以113年度勞訴字第7號審理中，並據聲請人就  
12 其主張事項提出相關證據為佐，兩造間之僱傭關係是否存在  
13 及聲請人相關給付請求有無理由等，仍有爭議，此經本院職  
14 權調閱本院113年度勞訴字第7號民事卷宗查明屬實，堪認聲  
15 請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

16 2、相對人雖辯稱兩造係合意終止僱傭契約、並非資遣等情，惟  
17 定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就  
18 相對人之聲請是否符合勞事法第49條第1項規定之要件為審  
19 酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態處分之  
20 裁定，相對人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經本案  
21 訴訟法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果，是其該部分  
22 所辯，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭關係是否存在等  
23 實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序所得審究，相  
24 對人上開所辯，尚難憑採。

25 (二)相對人繼續僱用聲請人是否顯有重大困難：

26 1、聲請人主張相對人為資本額高達6億2,000萬元之公司，規模  
27 非小，且有繼續營運之事實等情，業據提出相對人公司登記  
28 資料為釋明，且據聲請人原任職環安衛部門之同事游妙娟於  
29 本院113年度勞訴字第7號確認僱傭關係存在事件113年8月13  
30 日言詞辯論期日到庭證稱：聲請人離職前，環安部門包含主  
31 管、兩名工程師、一名技工（即聲請人）、一名約聘助理，

01 聲請人離職後，技工的職缺沒有人頂，目前空缺，聲請人原  
02 本負責環保業務那一塊需要一點經驗和背景知識，聲請人離  
03 職後是由其他人去cover業務，環保這一塊一直都是聲請人  
04 在接觸、處理，環保部份他有經驗、熟悉度及專業在，我是  
05 負責職業衛生、另一名工程師負責製程安全，環保的東西老  
06 實說跟我們也不太搭嘎，如果聲請人回來在做這些原本的業  
07 務，應該是會提高我們工作效率，聲請人離職後其實蠻多問  
08 題的，比方說他原本負責環保申報部分，前些日子就漏掉  
09 了，環保局就會來問為何沒有申報，就要再做解釋等語，可  
10 知聲請人原任職之部門、職缺均在，難認有相對人辯稱無適  
11 當職位可安置聲請人之情，且聲請人前受雇於相對人17年，  
12 對於其長年從事之業務，可認具有相當程度之能力及專業，  
13 其提供之勞務對於相對人公司之營運而言，非屬無益，如令  
14 相對人於本案訴訟確定前先繼續僱用聲請人，對相對人之營  
15 運或經濟負擔應不致有何明顯不利情事，或對相對人公司之  
16 存續致生影響，應認聲請人就相對人繼續僱用非顯有重大困  
17 難之要件，已盡其釋明之責。

18 2、相對人雖辯稱其已依母公司指示進行縮編，聲請人任職之環  
19 安衛部門將與工程部門進行組織整併等情，並提出電子郵件  
20 為證，惟相對人提出電子郵件內容，係關於採購團隊之組織  
21 調整，並未提及聲請人任職之環安衛部門將縮編之情，尚難  
22 認定繼續僱用聲請人將對相對人造成經濟上之重大困難。相  
23 對人復辯稱聲請人任職期間不服從主管指示，甚至向廠商索  
24 取不當利益，兩造已失信任關係，繼續僱用聲請人將造成管  
25 理之困難等情，並提出聲請人前主管吳新富與崧程公司、統  
26 昇公司負責人間之對話光碟及譯文、鐵工修繕工程溝通協調  
27 說明等件為證（見113年度勞訴字第7號卷一第423至439頁、  
28 第447頁），惟相對人提出該等對話內容，僅見吳新富向崧  
29 程公司老闆詢問為何聲請人先前沒有將廢紙交給崧程公司清  
30 運、而是給另一家廠商價格較高之廠商清運，及吳新富向統  
31 昇公司老闆詢問先前統昇公司清運廢棄物撞壞相對人鐵門，

01 是否有遭到聲請人刁難之事，並未提及聲請人有向廠商收取  
02 不當利益之事，則相對人提出上開證據資料，至多僅足釋明  
03 聲請人前主管吳新富對聲請人工作狀況不滿意及不信任，無  
04 法釋明聲請人確實有背信或侵害相對人財產利益之行為，且  
05 聲請人是否有相對人所稱不能勝任工作之情，亦屬本案訴訟  
06 有關兩造間僱傭關係是否存在之實體法爭議，該實體法上爭  
07 議並非於本件保全程序所能審酌，且縱使兩造間有上述實體  
08 法上爭議存在，相對人亦非無法以透過聲請人適當職位、人  
09 事管理措施及職務監督之方式使聲請人繼續提供勞務，尚難  
10 僅以兩造間對聲請人是否不能勝任工作一節有爭執，即遽而  
11 推論相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。

12 (三)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

- 13 1、按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫  
14 時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之  
15 望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞  
16 工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。聲請人主張其與配  
17 偶育有四名未成年子女，其於112年12月20日遭資遣後並無  
18 工作收入，失業給付最多請領9個月，僅能靠其配偶每月36,  
19 300元工作收入維持生活，每月尚需繳納房貸4萬多元，難以  
20 維持6名家庭成員之生計等情，業據提出戶籍謄本、聲請人  
21 及配偶111年度綜合所得稅各類所得清單等件為佐，應認聲  
22 請人就其主張相對人停止支付薪資後，僅憑聲請人配偶之薪  
23 資難以負擔6名家庭成員之生活開銷等情，已為相當之釋  
24 明。
- 25 2、相對人雖辯稱聲請人離職時已自相對人處取得888,876元，  
26 另有9個月期間可領取失業給付，聲請人及家屬並未陷入不  
27 能生活之急迫危險等情，惟衡諸過往聲請人之主要收入來源  
28 即為相對人給付之薪資，聲請人頓失經濟收入來源，生活必  
29 受重大影響，加以本案訴訟進行尚需耗費相當時日，聲請人  
30 縱已領得上開金額及失業給付，亦難期於訴訟期間能長久維  
31 持生計，難認聲請人於本案訴訟進行期間，均毋庸持續工作

01 即足以維持生活，況勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用  
02 及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係  
03 存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即  
04 應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。  
05 本院審酌如否准聲請人本件定暫時狀態處分，將對聲請人其  
06 家屬之經濟收入造成重大影響，而相對人因本件定暫時狀態  
07 之處分，雖有暫時給付支出勞務報酬、或兼雜人員配置、工  
08 作事務調整等之不便，然得以所受領聲請人之勞務予以彌  
09 補，所蒙受之不利益相較聲請人因失去工作將可能造成之自  
10 我實現人格及經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別，  
11 是本件若准許相對人繼續僱用聲請人使其依其實際任職期間  
12 短暫受領薪酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於  
13 相對人可能造成之損害，應有定暫時狀態處分之必要。

14 六、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之假處分，請求相對  
15 人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每  
16 月19日給付聲請人79,431元，即屬有據，應予准許，爰裁定  
17 如主文第一項所示。

18 七、程序費用負擔之依據：民事訴訟法第95條、第78條。

19 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日  
20 勞 動 法 庭 法 官 林宗穎

21 以上正本係照原本作成。

22 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告  
23 費新臺幣1,000元。

24 中 華 民 國 113 年 8 月 20 日  
25 書 記 官 白瑋伶