

臺灣新竹地方法院民事裁定

114年度勞全字第1號

聲請人 吳政翰
代理人 施宇宸律師
謝欣羽律師
陳志尚律師

相對人 天鈺科技股份有限公司

法定代理人 林永杰

代理人 陳怡卉

上列當事人間聲請暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

- 一、相對人於本院114年度重勞訴字第3號確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用聲請人。
- 二、聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國自109年10月12日起受僱於相對人，並於相對人電源管理IC 研發一處設計二部(PMU Division I RD Drpt. II)，擔任資深高級工程師(Senior Advanced Engineer)，約定工資為每月新臺幣(下同)9萬7,700元。又聲請人於113年3月間甫升官，且聲請人工作表現在相對人之處長黃華強於113年8月20日晚間與聲請人晤談(期間聲請人曾向其表示因個人生涯規劃可能預計做到第2次久任合約結束即115年2月28日)前，即關於聲請人於任職期間之定期績效考核結果均為良好，在職四年間共8次考績都為86分以上，未曾有過不及格之情，遑論有任何不能勝任工作之情況。且聲請人於113年期間所在相對人部門，曾經歷主管換人、專案人力短缺、人員調派等情，導致該專案之工作狀況甚為混亂，聲請人仍兢兢業業認真投入於工作上，並確保工作進度之推進。詎料，相對人處長

01 黃華強於113年8月20日與聲請人晤談均未提及「績效考核
02 計畫」（下稱PIP），然聲請人提及日後之個人生涯規劃
03 後，於翌日即深刻感受到相對人以及新任主管楊耀沂在工
04 作上對伊無來由地無故針對，並意圖孤立，此有相對人處
05 長黃華強於113年8月21日email之相關內容均未提及PIP，
06 內容僅有載稱「3. 衡量指標日期：九月中個人績效評核
07 前，找個時間review design report」，惟此事情後來亦
08 不了了之，即9月中前未給予聲請人任何review design r
09 eport。嗣後聲請人主管楊耀沂係於聲請人將出國蜜月之
10 際即113年10月4日「僅口頭告知」待聲請人回國後，公司
11 將另找時間對聲請人進行PIP，另此刻仍均未告知聲請人
12 關於考核的項目與內容。再於113年10月21日聲請人甫回
13 國後該日旋即收到新任直屬主管楊耀沂寄發Email告知刻
14 意安排聲請人一半以上未曾經手處理過之工作作為考核內
15 容，以及PIP時點「公司將於113年10月25日（告知後間隔
16 4日）、同年11月1日（間隔6日）、同年11月12日（間隔1
17 0日）」如此緊湊、倉促地藉不合理之PIP，又未給予充足
18 的時間做準備，過程期間草率僅短短不到一個月，與一般
19 業界需耗時3個月以上之PIP計畫相比，顯然不成比例，PI
20 P考核期間亦未予聲請人任何明確改善輔導，以此惡意方
21 式逼退聲請人，嗣相對人後於113年11月20日以勞動基準
22 法(下稱：勞基法)第11條第5款「勞工對於所擔任之工作
23 確不能勝任時」為由，片面終止與聲請人間勞動契約，惟
24 聲請人認此為違法資遣，聲請人已向本院起訴請求確認雙
25 方僱傭關係存在，並經本院114年度重勞訴字第3號確認僱
26 傭關係存在事件（下稱：本案訴訟）受理在案。

27 (二)退步言之，縱認聲請人於113年3月間被升任後，有勞基法
28 第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」之
29 情（假設語氣），惟相對人未優先循其他可行迴避解僱之
30 手段，例如與勞工協商進修輔導計畫、降職或調職等，即
31 難謂符合解僱最後手段性原則，自不得以勞基法第11條第

01 5款為由逕行資遣聲請人。

02 (三)另聲請人任職於相對人處逾4年，期間兢兢業業、努力工
03 作。惟相對人竟藉故違法解僱聲請人，致使聲請人頓失經
04 濟來源、難以維持生活，遭相對人違法解僱後，現仍待業
05 中，缺乏穩定經濟來源，經濟難謂寬裕。又聲請人近年罹
06 患長期無法根治之異位性皮膚炎，每週須定期回診，且僅
07 自費藥品即高達約3,570元，且聲請人尚須負擔每月房貸
08 約3萬4千多元、每季管理費約6,060元與每月家用水電費
09 2,000多元，以及扶養直系血親尊親屬吳良意、周黃蜜，
10 是相對人給付之工資實乃聲請人賴以維生之重要收入。本
11 件倘獲本院裁准相對人繼續僱用聲請人使其暫時受領薪
12 資，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，亦大於相對人
13 可能造成之損害，而認有定暫時狀態處分之必要。

14 (四)並聲明：相對人於兩造間本案訴訟終結確定前，應繼續僱
15 用聲請人，並按月給付聲請人9萬7,700元。

16 二、相對人則以：

17 (一)聲請人自113年6月以來工作表現狀態急速下滑，尤其6月
18 間相對人電源管理IC研發一處開始進行一時程緊急的IC設
19 計專案（下稱FR9212專案），聲請人之部門主管即處長黃
20 華強發現聲請人工作進度完全跟不上FR9212專案團隊，分
21 配給聲請人的Output-stage電路設計及TONGEN等工作項
22 目，因聲請人進度過慢，其中Output-stage電路設計只好
23 改由比聲請人更資淺的研發工程師幫他完成，而聲請人僅
24 有做的TONGEN項目也做得不完整且未跟上進度，完全未能
25 符合其資深高級工程師之職務要求，遂於113年8月20日當
26 天找聲請人聊此事並關心其工作狀況，為了在9月績效評
27 核前提前給予聲請人工作改善機會，黃華強於面談當日隔
28 天寄電子郵件通知聲請人，信件標題為「summary of dis
29 cussions on PIP(Performance Improvement Plan)」，
30 信件內容詳列需改善發展的內容、改善的方式與計畫，要
31 求聲請人需在9月中績效評核之前，完成FR9212專案原先

01 指派的任務及提交設計報告，以此方式期許聲請人提升設
02 計品質及個人能力，並提前給予PIP機會。豈料，聲請人
03 完全未予理會亦未提交任何設計報告給主管，煞費部門主
04 管一片苦心。雖聲請人未於113年9月績效評核前完成FR92
05 12專案原先指派的任務及提交設計報告，黃華強仍願再給
06 予聲請人機會，因此給予聲請人當期考績平平的評價，聲
07 請人仍可再透過PIP，使其工作表現達到資深高級工程師
08 職位應有之水準。聲請人之直屬主管楊耀沂為此擬訂安排
09 了績效改善計畫，共安排了三次考核，當面口頭告知內
10 容，並寄電子郵件給聲請人提醒重點，績效改善計畫內容
11 都是在FR9212專案曾經指派給聲請人的工作內容。又為讓
12 聲請人可以專心準備PIP，於PIP三次考核期間，主管並未
13 指派任何工作給聲請人，然聲請人仍以消極、敷衍之態度
14 進行三次考核，報告準備草率，且考核時也無法回答主管
15 提問問題，因而未能通過PIP三次考核中的任何一次考
16 核。至此，相對人認為聲請人無法具備其所擔任職務應具
17 備之能力，且其主觀上亦無改進意願，而聲請人所擔任研
18 發工程師職務乃具高度專業性之工作，相對人難以勉強其
19 繼續為公司工作，僅能依勞基法第11條第5款事由「勞工
20 對於所擔任之工作確不能勝任時」，預告聲請人終止勞動
21 契約，而聲請人對於所擔任之工作確實不能勝任也自知甚
22 明，於直屬主管通知其績效改善計畫考核結果時，聲請人
23 也有表明預期自己不會通過審核，所以也並未努力完成，
24 對於結果並不意外且可以接受。是以，相對人依勞基法第
25 11條第5款終止與聲請人之勞動契約即屬有據，聲請人提
26 起確認僱傭關係存在之訴應無勝訴之望。

27 (二)又相對人為經營IC設計業務之上市公司，所為之經營行為
28 需對廣大投資人負責，且IC設計為高科技半導體產業之一
29 環，產業機密資料及營業秘密保護對相對人而言至為重
30 要，相對人對供應商、客戶或合作對象之機密資料亦均負
31 有保密義務，如遭洩漏將造成相對人及供應商、客戶或合

01 作對象難以回復之重大損害，相對人亦會因違反保密義務
02 而遭鉅額求償。且聲請人所擔任研發工作涉及相對人經營
03 業務核心，會接觸到許多相對人及客戶、供應商等之機密
04 資料甚至營業秘密。因聲請人工作消極怠惰在前，又不實
05 指控公司違法資遣在後，相對人與聲請人實已失信賴基
06 礎，相對人如繼續僱用聲請人從事晶片設計研發工作，對
07 相對人而言，容有相對人或客戶、供應商機密資料甚至營
08 業秘密外洩之風險，該外洩風險將導致相對人遭受極鉅損
09 失，甚至使相對人有無法繼續存續經營之可能，進而恐危
10 及證券市場之安定，是以，相對人繼續僱用聲請人顯有重
11 大困難。

12 (三)再者，相對人於113年度給付聲請人之薪資、獎金、資遣
13 費等加總即高達256萬7,928元，且據相對人側面了解，聲
14 請人因房產及股市投資有成，其個人資產頗為豐厚，或許
15 是因為如此，相對人所提供之工作對其而言可有可無，遂
16 使其工作態度趨於消極怠惰。是聲請人顯無持續工作以維
17 持生計之需求，實無予以暫時權利保護之必要，是聲請人
18 之請求應予駁回等語。

19 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
20 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
21 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，勞動事件法第
22 49條第1項定有明文。觀諸其立法理由載明：「勞動事件之
23 勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特
24 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相
25 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義
26 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為
27 暫時權利保護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特
28 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
29 法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由
30 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准
31 許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案

01 具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否
02 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量」等語，並參
03 以勞動事件審理細第80條第2項明定勞工為上開暫時狀態處
04 分之聲請，應釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱
05 用非顯有重大困難等事實；所謂釋明，係指法院就某項事實
06 之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就
07 當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主
08 張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、9
09 8年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參
10 照），則如勞工就勞動事件法第49條第1項所定事由已為相
11 當之釋明，法院即應賦予勞工暫時之權利保護，並就命為繼
12 續僱用及給付薪資之具體內容，斟酌具體狀況為適當裁量。

13 四、經查：

14 (一)本案訴訟是否有勝訴之望部分：

15 1、聲請人主張其自109年10月12日起受僱於相對人公司，並
16 於相對人電源管理IC研發一處設計二部，擔任資深高級工
17 程師乙職，任職期間之定期績效考核結果均為良好，在職
18 四年間共8次考績都為86分以上，於113年3月間升職後，
19 在113年8月20日晚間與相對人處長黃華強晤談時，因提及
20 個人生涯規劃可能預計做到第2次久任合約結束即115年2
21 月28日後，即深刻感受到相對人以及新任直屬主管楊耀沂
22 在工作上對伊無來由地無故針對，嗣後聲請人主管楊耀沂
23 於聲請人將出國蜜月之際即113年10月4日口頭告知待聲請
24 人回國後，公司將另找時間對聲請人進行PIP，再於113年
25 10月21日聲請人甫回國後旋即收到主管楊耀沂寄發Email
26 告知刻意安排聲請人一半以上未曾經手處理過之工作作為
27 PIP考核內容，以及短短不到一個月PIP進行時間，PIP考
28 核期間亦未予聲請人任何明確改善輔導，以此惡意方式逼
29 退聲請人，嗣相對人後於113年11月20日以勞基法第11條
30 第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」為由，片
31 面終止與聲請人間勞動契約，相對人終止兩造間勞動契約

01 並不合法，其已向本院提起本案訴訟，求為確認兩造間僱
02 傭關係存在等情，業據其提出勞動事件起訴狀、相對人公
03 司出具離職證明書、平鎮郵局第560號存證信函、新竹市
04 政府勞資爭議調解紀錄為證，並經本院依職權調閱本案訴
05 訟全卷核閱無訛。則聲請人既於本案訴訟就其主張相對人
06 所為解僱並不合法乙節提出相關事證以為憑據，並非無端
07 指摘，則兩造間僱傭關係存在與否，猶待本案訴訟為調查
08 審認，聲請人自有相當程度之勝訴可能性，應認聲請人就
09 本案確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望乙節，已為相當之
10 釋明。

11 2、相對人雖辯稱：聲請人自113年6月以來工作表現狀態急速
12 下滑，尤其於6月間進行FR9212專案，聲請人之部門主管
13 即處長黃華強發現聲請人工作進度完全跟不上FR9212專案
14 團隊，分配給聲請人的Output-stage電路設計及TONGEN等
15 工作項目，因聲請人進度過慢，其中Output-stage電路設
16 計只好改由比聲請人更資淺的研發工程師幫他完成，而聲
17 請人僅有做的TONGEN項目也做得不完整且未跟上進度，完
18 全未能符合其資深高級工程師之職務要求，遂於113年8月
19 20日當天找聲請人聊此事並關心其工作狀況，為了在9月
20 績效評核前提前給予聲請人工作改善機會，黃華強於面談
21 當日隔天寄電子郵件通知聲請人，信件標題為「summary
22 of discussions on PIP(Performance Improvement Pla
23 n)」，信件內容詳列需改善發展的內容、改善的方式與計
24 畫，要求聲請人需在9月中績效評核之前，完成FR9212專
25 案原先指派的任務及提交設計報告，詎料聲請人完全未予
26 理會，亦未提交任何設計報告給主管，嗣聲請人之直屬主
27 管楊耀沂為此擬訂安排了績效改善計畫，共安排了三次考
28 核，當面口頭告知聲請人內容，並寄電子郵件給聲請人提
29 醒重點，績效改善計畫內容都是在FR9212專案曾經指派給
30 聲請人的工作內容，然聲請人仍以消極、敷衍之態度進行
31 三次考核，報告準備草率且考核時也無法回答主管提問問

01 題，因而未能通過PIP三次考核中的任何一次考核，相對
02 人難以勉強其繼續為公司工作，僅能依勞基法第11條第5
03 款事由「勞工對於所擔任之工作確不能勝任時」，預告聲
04 請人終止勞動契約，自屬有據等語。然定暫時狀態處分僅
05 為保全強制執行方法之一種，法院僅須就聲請人之聲請是
06 否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，聲請
07 人業已釋明相對人解僱合法性之疑義而於本案訴訟有勝訴
08 之望，至相對人解僱是否合法，乃屬本案訴訟之實體爭議
09 問題，有待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，非本件
10 定暫時狀態處分所須審究，是相對人上開所辯，尚非可
11 採。

12 (二)相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

- 13 1、按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用
14 勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續
15 之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號
16 裁定意旨參照）。
- 17 2、經查，相對人之資本總額達30億元、實收資本額達12億餘
18 元乙節，有相對人之公司基本資料在卷可考，並經相對人
19 於114年4月24日訊問期日時到庭陳稱該公司共有員工500
20 多人，足見相對人為具有相當規模之營業事業，又聲請人
21 於離職時係在相對人電源管理IC研發一處設計二部，擔任
22 資深高級工程師乙職，負責客戶專案計畫執行、設計類比
23 IP與驗證等工作事項，而相對人所營事業包含客戶委託設
24 計、消費性積體電路、微電腦週邊積體電路，及研究、開
25 發、生產、製造、銷售積體電路、類比 / 數位混合式積體
26 電路等眾多事項，有相對人公司基本資料附卷可佐，則相
27 對人繼續僱用聲請人，衡情應不至於因此即對相對人之營
28 運或資金運用產生重大不利而造成不可期待之經濟上負
29 擔、危及企業存續之情事，足認相對人繼續僱用聲請人應
30 非顯有重大困難。
- 31 3、至相對人雖辯稱該公司為上市公司，相對人如繼續僱用聲

01 請人從事晶片設計研發工作，對相對人而言，容有相對人
02 或客戶、供應商機密資料甚至營業秘密外洩之風險，該外
03 洩風險將導致相對人遭受極鉅損失，甚至使相對人有無法
04 繼續存續經營之可能，進而恐危及證券市場之安定，相對
05 人繼續僱用聲請人顯有重大困難云云。惟為聲請人否認其
06 會洩露相對人公司營業秘密，審酌聲請人自109年10月12
07 日起受僱於相對人，並於113年3月經相對人將其從高級工
08 程師晉升為資深高級工程師，嗣相對人雖認聲請人自113
09 年6月以來工作表現狀態急速下滑，無法跟上FR9212專案
10 時效性跟完整度，惟此涉及兩造對於聲請人從事電路設計
11 掌控工作能力之爭執，尚待於本案訴訟為調查、審理後始
12 能判斷，本院自難於本案訴訟作成實體判斷前，即預先認
13 定聲請人有相對人所指必會洩露公司營業秘密情事，並憑
14 此認相對人繼續僱用聲請人有重大困難，從而相對人此節
15 所辯，要非可採。

16 (三)定暫時狀態處分必要性部分：

17 1、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時
18 狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情
19 形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人
20 因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所
21 受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人
22 之利益暨公益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維
23 持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在
24 之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，
25 且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀
26 態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許
27 可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處
28 分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主
29 因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程
30 序為暫時權利保護。

31 2、經查，聲請人主張其於113年2月22日遭相對人解僱後，每

01 月尚須負擔房貸約3萬4千多元、每季管理費約6,060元與
02 家用水電費2,000多元，以及扶養直系血親尊親屬吳良
03 意、周黃蜜，又聲請人近年罹患長期無法根治之異位性皮
04 膚炎，每週須定期回診，僅自費藥品即高達約3,570元等
05 情，業據提出財政部北區國稅局綜合所得稅112年度申報
06 核定通知書、房貸繳納、醫療單據等件為證，堪信聲請人
07 已釋明其經相對人解僱後，因無固定薪酬確有陷於生活拮
08 据、難以維持生計之虞。相對人固辯稱該公司於113年度
09 給付聲請人之薪資、獎金、資遣費等加總即高達256萬7,9
10 28元，且據相對人側面了解，聲請人因房產及股市投資有
11 成，其個人資產頗為豐厚，應認聲請人無發生重大之損害
12 或急迫之危險云云，然法院衡量有無定暫時狀態處分之必
13 要性，本不單以勞工有無資力、能力足以維持生計為斷，
14 而相對人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付支出勞
15 務報酬、調整人員配置與工作事務等不便，然得以所受領
16 聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益相較聲請人因失
17 去工作將可能造成之自我實現人格、維持專業能力不輟及
18 經濟上損害之重大影響而言，輕重仍屬有別，是本件應認
19 倘准相對人繼續僱用聲請人使其依其實際任職期間受領薪
20 酬，聲請人所欲獲得之利益及防免之損害，大於相對人可
21 能造成之損害，是聲請人有定暫時狀態處分之必要性乙
22 節，洵堪認定。

23 (四)定暫時狀態處分方法部分：

24 1、按定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀
25 民事訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭
26 執之法律關係有定暫時狀態之必要者，其處分方法係由
27 法院依職權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘
28 束，惟不可逾越定暫時狀態所需要之程度（最高法院109
29 年度台抗字第575號裁定意旨參照）。經查，本件聲請人
30 既已釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且相對人繼續僱用非
31 顯有重大困難等情，並經權衡後認有定暫時狀態處分之必

01 要，是其依勞動事件法第49條第1項規定提起本件定暫時
02 狀態處分之聲請，求為命相對人於本案訴訟終結確定前繼
03 續僱用聲請人及給付工資，於法固屬有據。惟就處分之方
04 法，包括命為繼續僱用及給付工資之具體內容，依前揭說
05 明，得由本院斟酌當事人間具體狀況為適當裁量，不受聲
06 請人聲請處分所表明方法之拘束。

07 2、聲請人雖聲明求為命相對人給付原有薪資每月9萬7,700元
08 云云，惟聲請人離職前負責之FR9212專案，已進行至對外
09 送樣階段，難認相對人原先分配予聲請人在離職前從事FR
10 9212專案之Output-stage電路設計及TONGEN等工作項目有
11 再指派聲請人進行處理之必要，自難認相對人必須繼續僱
12 用聲請人任職於原單位從事原專案職務。參以相對人於本
13 件定暫時狀態處分期間，本得視自身業務需求，調整人員
14 進行工作事務，並按此對應之層級給付工資，本院自無依
15 聲請人之聲明，命相對人於本案訴訟終結確定前，自聲請
16 人復工之日起，按月給付聲請人原有職位工資9萬7,700
17 元，特予敘明。

18 五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定所為本件
19 定暫時狀態處分之聲請，為有理由，應予准許，爰裁定如主
20 文第一項所示。

21 六、據上論結，本件聲請為有理由，依民事訴訟法第95條、第78
22 條規定，裁定如主文。

23 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日
24 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

25 以上正本係照原本作成。

26 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，並繳
27 納抗告費新台幣1,500元。

28 中 華 民 國 114 年 9 月 23 日
29 書 記 官 黃 伊 婕