臺灣士林地方法院民事裁定

113年度勞全字第12號

聲　請　人　王俊華

代　理　人　張偉志律師

相　對　人　英業達股份有限公司

0000000000000000

法定代理人　葉力誠

訴訟代理人　劉志鵬律師

　　戴國耀律師

　　劉素吟律師

上列聲請人與相對人英業達股份有限公司間定暫時狀態處分事件，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、本件聲請意旨略以：

聲請人自民國107年2月12日起受僱於相對人之個人電腦事業群擔任高級專員。詎相對人無視聲請人任職6年期間共計參與8件專案之成績，僅因其中1件專案中1組工作電子郵件所呈現之單一職場摩擦事件，即以聲請人直屬主管黃國穎斷章取義之片面之詞，不當解讀上述電子郵件之內容，並歸咎於聲請人長期工作態度不佳及能力不佳云云，於113年6月24日通知以勞動基準法第11條第5款之不能勝任工作為由解僱聲請人，並訂同年月28日為離職日。聲請人旋於同年月26日申請勞資爭議調解，請求恢復僱傭關係，然於同年7月17日調解不成立，聲請人遂於同年8月12日提起請求確認僱傭關係存在等訴訟。相對人所為解僱有違最後手段性原則而非適法，聲請人提起確認僱傭關係存在之訴確有勝訴之望，且聲請人有近27年之模具開發工作經驗，於任職6年期間所參與之專案，均無重大之工作疏失，況聲請人係為守孝而暫時無

法出國，在職期間亦曾多次赴海外出差，不能以此認為相對人繼續僱用聲請人將致更大之不利益。又相對人為實收資本額逾新臺幣（下同）358億之知名上市公司，按其112年度之年報，其淨利自113年年初至同年3月31日止超過10億元，且其112年平均員工人數為6,168名，繼續僱用顯無任何困難。而聲請人因遭解僱致使自身近27年之模具開發工作經驗無可繼續發揮長才之處，依最高法院112年度台抗字第470號裁定之意旨，勞動事件法第49條之立法目的，非僅止於工資之財產權，更及於工作權及人格權之即時保護，此僅使聲請人恢復職務方能解決，具保全之必要性。爰依勞動事件法第49條之規定聲請定暫時狀態處分，並聲明：相對人於兩造間關於臺灣士林地方法院113年度勞訴字第104號確認僱傭關係存在等事件判決確定前，應暫時回復聲請人為高級專員之僱傭關係，並按月於次月10日給付聲請人8萬5,400元。

二、相對人則以：

聲請人工作態度長期不佳，無團隊合作精神，相對人曾多次輔導聲請人改善，惟聲請人客觀上未積極改善，主觀上亦拒絕改善，更對相對人所提供內部轉調之協助置若罔聞，足見相對人資遣聲請人之過程及理由均屬適法。聲請人退出系爭專案後，相對人已聘僱第三人擔任模具工程師以彌補系爭專案之人力缺口，聲請人原屬部門已無聲請人可勝任之職缺。而聲請人身為模具工程師卻拒絕出差，致相對人衍生管理上之困難及徒增不必要之人力成本，又因其工作表現不佳而多次遭國際知名品牌客戶投訴，其更唆使外部廠商協助欺瞞相對人，刻意侵占相對人之資產及營業秘密，已嚴重破壞雙方間之信任關係，更致相對人公司之機密資訊有洩漏之不利風險，此等損害將遠超聲請人因定暫時狀態處分所能獲得之薪資利益。且聲請人並未釋明其何以顯有勝訴之望，亦未具體釋明何以相對人繼續僱用聲請人無重大困難。況本件聲請所欲保全之標的，可易為金錢損害賠償，不符定暫時狀態處分之防止重大損害或急迫危險之要件，從而聲請人之聲請顯無

理由等語。爰聲明：聲請人之聲請駁回。

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。參酌立法理由：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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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。又本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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。另所謂「雇主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、聲請人離職後即因不願歸還相對人所發之公務筆記電腦(下稱系爭公務筆電)與相對人有爭議，相對人於113年6月至10月間多次提醒系爭公務筆電為相對人公司資產催促返還，已有電子郵件等為證(勞全卷第180頁至第190頁)，聲請人置之不理。又聲請人向本院提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請保全證據後，本院業已裁定准許，命相對人保全證據後交付給本院(參見保全證據卷宗)，聲請人仍未歸還系爭公務筆電，經相對人多次以書狀催促要求返還，本院亦曾發函通知聲請人應歸還系爭公務筆電，聲請人仍未歸還。聲請人於離職後以訴訟為由不歸還系爭公務筆電，且刻意曲解本院裁定，不歸還系爭公務筆電反而要求相對人提供其個人帳號供其自行登錄(勞全卷第180頁至第182頁)。嗣後兩造同意移付調解，本院於113年12月31日進行第一次調解程序時，明確

告知應歸還系爭公務筆電，相對人亦同意聲請人當場檢視系爭公務電腦之檔案明細，然於114年1月16日實際執行時，相對人發現原配備於系爭公務電腦之1TB 5400RPM硬碟(下稱系爭硬碟)遺失，系爭公務筆電無法運作，聲請人則於當日聲稱曾經送修，故可能遺留在外部廠商處云云。然經與聲請人所稱之外部廠商確認，廠商則表示聲請人曾經送檢測，但未進行維修，更無拆卸系爭公務筆電（勞全卷第頁）。由於相對人為科技大廠，主要業務是電腦代工產業，對於客戶之智慧財產權需嚴加保密，並有相關行為規範，均屬合理。查，系爭公務筆電由聲請人保管，系爭硬碟為內裝硬碟，缺少系爭硬碟即無法作業，聲請人持續保管使用系爭公務電腦至114年1月間交還相對人，系爭硬碟遺失豈會竟不知悉，且遲未向相對人反應，其又聲稱其利用雲端硬碟進行作業，並無使用系爭公務筆電工作，因此不知悉硬碟遺失云云。倘若如此，何以在相對人終止契約後聲請人拒絕返還系爭公務筆電，又本院已准許相對人保管之雲端資料證據保全，聲請人何以堅持不歸還系爭公務筆電，其行為前後顯然嚴重矛盾。次查，聲請人原擔任模具工程師，得以知悉委託代工之內容及研發方向，其原本保管系爭公務筆電之系爭硬碟遺失，然系爭硬碟內有相對人公司之重要營業秘密，再參酌聲請人先於114年1月16日稱因曾經維修，系爭硬碟可能遺留在外部廠商云云，但經查證外部廠商只有檢測過從未進行維修，是聲請人迄今仍未清楚交代系爭硬碟遺失過程。聲請人不配合離職交接未交還系爭公務筆電，經相對人多次催促及法院督促均不交還，造成相對人營業秘密外洩之風險增高，且在本院業已核准保全證據後 仍然固執己見，經調解後交還給相對人時系爭硬碟業已遺失，已然造成相對人對於聲請人毫無信賴，由於相對人為高科技產業，營業秘密智慧財產權等極其重要，聲請人對於本院裁定尚且固執己見，若准許聲請人繼續擔任原職，顯然會造成相對人企業上存續風險及過高經濟上負擔，本院認為相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。

㈡、另就聲請人請求繼續給付薪資等之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案判決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入等，造成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素。而就此節，聲請人並未提出資料以為釋明，則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害，而有定暫時狀態處分之必要，亦非無疑。

五、綜上所述，本件聲請人聲請定暫時狀態之處分，難認已就定暫時狀態處分之要件予以釋明，其聲請並無理由，應予以駁回。

中　華　民　國　114　年　6　月　10　日

勞動法庭　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500 元。

中　華　民　國　114　年　6　月　10　日

書記官　邱勃英