

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

113年度勞抗字第11號

抗 告 人 洪慶培 住○○市○○區○○街00巷00號

相 對 人 巨大機械工業股份有限公司

法定代理人 杜綉珍

訴訟代理人 陳絲倩律師

滕學明律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於民國113年4月23日臺灣臺中地方法院113年度勞全字第4號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：

(一)伊自民國95年1月9日起至相對人公司任職，擔任電腦硬體維修職務，約定每月薪資新臺幣（下同）4萬2,700元。伊任職期間表現良好，相對人在未提供任何教育訓練之情形下，於109年調動伊職務為教導外包人員之基層客服及從事電子採購（EP）系統之維運人員，復於110年改調伊至電腦軟體系統開發維運部門工作，雖上開調動均違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1第3款規定，然伊因害怕失去工作仍接受相對人之調派。伊除積極主動請教部門同事外，並上網查詢國內外技術論壇，以順利完成相對人於110年間及111年3月至4月所分別指派之愛普智公司保稅系統（AIPS）、巨大公司臺灣製造廠（GTM）國內供應商評鑑系統（即PIP績效改善計畫）之開發工作。詎相對人自109年至111年未給予伊說明之機會，即連續3年將伊考績評為B-，又違反勞基法第22條第2項規定，自110年至112年連續3年未經同意即違法減薪，更於112年1月30日以伊對所擔任工作不能勝任為由，通知伊

01 於同年3月1日依勞基法第11條第1項第5款規定終止兩造間勞
02 動契約。惟伊並無相對人所稱不能勝任工作之情事，且相對
03 人資遣伊，違反解僱最後手段性原則，自不生合法終止勞動
04 契約之效力，兩造間僱傭關係仍然存在。伊已於112年2月22
05 日對相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟，經原法院以112
06 年度勞訴字第271號（下稱本案訴訟）受理，伊已就本案訴
07 訟非無勝訴之望為相當釋明。

08 (二)相對人為上市公司，112年每股盈餘高達8.68元，且相對人
09 就電腦硬體維修、電腦軟體安裝維運、軟體系統開發等職
10 缺，現均仍存在，僅將該等工作外包予其他公司而已。又相
11 對人於伊任職期間所為工作表現，從未額外安排人力逐一確
12 認。而相對人所稱繼續聘用伊有營業秘密洩漏之虞云云，僅
13 為其自行臆測。況相對人非不能採取相關嚴謹之手段加以防
14 範，足見相對人如以終止勞動契約前之原工作繼續僱用伊並
15 無重大困難。

16 (三)爰依勞動事件法第49條第1項之規定，求為命相對人於本案
17 訴訟終結確定前，應繼續僱用伊之定暫時狀態處分。原裁定
18 駁回伊之聲請，實有違誤，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，
19 並准許伊定暫時狀態處分之聲請等語。

20 二、相對人陳述意見意旨略以：

21 (一)伊對於抗告人所為之職務調動，業經其同意。抗告人於109
22 年1月起至電子採購（EP）系統維運部門任職，歷經數月學
23 習後，仍無法獨立面對並協助使用者解決問題，顯未能達成
24 此職務應有之職責。伊自抗告人調任至系統開發部門起至11
25 2年初，已給予抗告人3年時間學習並精進系統開發之工作能
26 力，惟抗告人主觀上並無改進其工作之意願，至112年初仍
27 未具開發系統之能力，甚至就僅需花費4至6個月即可完成之
28 舊保稅系統原有功能之改寫工作，抗告人至伊終止僱傭關係
29 之日止，已耗費3倍時間，並獲得其他員工之積極協助，仍
30 未能將改寫後之系統交付使用者正常使用。伊資訊部門主管
31 於評估抗告人109年至111年之工作表現後，最終給予B-之考

01 績，且抗告人曾對該考績結果提出申訴，經人評會審核後，
02 仍予以維持。伊於112年1月30日始依INC. 活力評核辦法第4-
03 5-3條、勞基法第11條第5款規定，資遣抗告人。縱認抗告人
04 於111年初有通過績效改善計畫，上開考評結果，亦無不
05 同。何況，抗告人就該計畫所開發之內容不符合使用者需
06 求，致無人使用，抗告人之主張難認有勝訴之望，其未就有
07 勝訴之望要件為任何釋明。

08 (二)伊資訊部門目前僅有資料數據工程師之職缺，抗告人不具備
09 該職缺所需之專業技能而難以勝任，目前已無適合之職缺可
10 供安置抗告人。況依抗告人任職期間之工作表現，如令伊繼
11 續僱用抗告人，將導致伊需額外安排資訊部門之人力監督並
12 確認抗告人之工作表現，以確保系統得正常運作，不僅使同
13 仁之工作量增加而心生不滿，影響工作士氣，亦壓縮該部門
14 之人力資源，影響相關系統之建置與維護，進而嚴重影響伊
15 之正常營運。又抗告人之原職位將接觸伊集團於全球營運之
16 重大營業秘密，而抗告人遭通知將被資遣時，曾報警到場，
17 主觀上對伊所為終止僱傭關係之行為已有不滿，如令伊繼續
18 僱用抗告人，恐致伊公司營業秘密外洩之虞，造成金錢無法
19 彌補之損害，進而對伊企業之存續產生危害，故伊繼續僱用
20 抗告人顯有重大困難。

21 (三)抗告人並未釋明無資力維持生計，且依本案訴訟卷附抗告人
22 之所得資料，顯示抗告人於伊處所領取之薪資，並非維持其
23 生計所不可或缺，抗告人於本案訴訟中亦自承其自相對人處
24 終止僱傭關係後，並未申請就業保險法所規定之失業給付，
25 抗告人顯有資力足以維持生計。又抗告人係於112年3月1日
26 兩造僱傭關係終止1年後，始提起本件定暫時狀態處分之聲
27 請，足見其並無因僱傭關係之終止而受有重大損害或面臨生
28 計困難之急迫危險可言，自無定暫時狀態處分之必要。

29 (四)答辯聲明：抗告駁回。

30 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
31 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，

01 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
02 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
03 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
04 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
05 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
06 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
07 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
08 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困
09 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
10 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞
11 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工
12 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失
13 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人
14 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不
15 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
16 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
17 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼
18 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
19 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁
20 定意旨參照）。另依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
21 勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝
22 訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。又本
23 案訴訟有勝訴之望，係指法院已為勞工勝訴判決，或雇主終
24 止行為有明顯濫用、違法而無效之情形；而雇主繼續僱用非
25 顯有重大困難，則指雇主暫時接受勞工返回就業場所繼續提
26 供勞務，並無重大窒礙。勞工就上開事實，自應提出能供即
27 時調查，可使法院信其主張為真實之證據，以為釋明。

28 四、經查：

29 (一) 抗告人未能釋明本案訴訟有勝訴之望：

30 1. 抗告人主張：其自95年1月9日起至受僱於相對人，相對人先
31 後於109、110年違法調動其工作，自110年至112年連續3年

01 違法減薪，復於112年1月30日以其不能勝任工作為由，通知
02 依勞基法第11條第1項第5款規定，於同年3月1日終止兩造間
03 勞動契約，其已於112年2月22日提起確認僱傭關係存在及給
04 付工資之訴即本案訴訟等情，經本院調取本案訴訟卷宗，固
05 堪認為抗告人已依前揭主張，提起本案訴訟，且本案訴訟仍
06 繫屬於原法院，尚未審結。

07 2.惟相對人於109年間將抗告人之工作內容，由硬體維運調動
08 為軟體系統開發與維運，係經抗告人同意，此經相對人提出
09 抗告人109年1月8日同意接受調職之電子郵件（本案訴訟卷
10 一第81頁）為證；抗告人主張相對人將其調動違反勞基法第
11 10條之1第3款規定云云，已難遽信。又抗告人自109年度至1
12 11年度之考績均為B-，有109至111年考績表（本案訴訟卷一
13 第115至123、131至140、157至167頁）可參，且為兩造所不
14 爭執。另相對人之人資人員於111年2月14日，就抗告人如何
15 精進改善工作表現乙事，與抗告人進行面談，抗告人於同月
16 18日同意於111年2月21日至同年4月15日進行PIP（Performa
17 nce improvement Plan，員工績效輔導），有抗告人簽名之
18 員工面談紀錄表（本案訴訟卷一第141頁）可佐。且相對人
19 主張：抗告人依PIP計劃製作之系統，因未能達成使用者之
20 需求而無人使用等語，亦經相對人提出供應商評鑑系統使用
21 記錄及資料庫（本案訴訟卷一第145至147頁）、需求單位主
22 管劉山毓出具之聲明書（本案訴訟卷一第143、144頁）為
23 據。此外，相對人就其前揭主張，復提出INC.活力評核辦法
24 （本案訴訟卷一第71至74頁）、相對人資訊中心資訊長鄭博
25 化書面陳述（本案訴訟卷一第75至80頁）、鄭博化與抗告人
26 討論進修需求之電子郵件（本案訴訟卷一第185頁）、相對
27 人福利業務管理辦法（本案訴訟卷一第187頁）、抗告人於1
28 09年至111年間未曾申請外訓之差勤紀錄（本案訴訟卷一第1
29 89頁）、抗告人之工作績效評估及與部門同事、供應商間之
30 電子郵件（本案訴訟卷一第337至391頁）為證，並經證人鄭
31 博化、相對人子公司愛普智公司員工陳淑燕、相對人資深程

01 師杜佳旆、資訊應用助理工程師廖健翔、資訊應用工程師孫
02 杰坪於本案訴訟分別到庭證述（本案訴訟卷二第34至48、12
03 4至134、188至195頁）。堪認相對人辯稱：其已給予抗告人
04 時間學習並精進工作能力，惟抗告人無改進其工作之意願，
05 仍未具開發系統之能力，始於112年1月30日資遣抗告人等
06 語，尚非全然無據，難認相對人終止兩造間勞動契約有明顯
07 違法而無效之情事。至於抗告人所提出之電子郵件（本院卷
08 第43至47、191至203頁）、報表（本院卷第169、171頁），
09 僅能釋明鄭博化曾指派工作給抗告人、抗告人曾與鄭博化確
10 認PIP內容、抗告人曾負責指導外包廠商、抗告人曾協助使
11 用單位同事排除系統問題，以及保稅系統報表具備之欄位等
12 事實，無法釋明相對人終止兩造間勞動契約為不合法，尚難
13 認抗告人就本案訴訟有勝訴之望，已為釋明。

14 (二)抗告人未能釋明相對人繼續僱用非顯有重大困難：

15 抗告人主張：相對人為上市公司，112年每股盈餘高達8.68
16 元，相對人就電腦硬體維修、電腦軟體安裝維運、軟體系統
17 開發等職缺，現均仍存在，僅將該等工作外包予其他公司而
18 已，且相對人非不能採取相關嚴謹之手段加以防範營業秘密
19 洩漏，相對人繼續僱用抗告人並無重大困難云云。惟抗告人
20 原為相對人資訊部門人員，先後從事電腦硬體維修、電腦軟
21 體安裝維運、軟體系統開發等工作，而相對人資訊部門目前
22 除與抗告人專業不符之資料數據工程師職缺外，並無其他適
23 當職缺，此經相對人提出104網站資料（本院卷第117至128
24 頁）為據，且抗告人亦自認相對人已將其原從事之電腦硬體
25 維修、電腦軟體安裝維運、軟體系統開發等工作，外包予其
26 他公司（本院卷第145頁），堪認相對人辯稱其現無適當職
27 缺可供安置抗告人等語，尚非無據。另抗告人因不滿相對人
28 終止兩造間勞動契約，於受相對人通知時，撥打電話要求警
29 察到場，此經相對人陳明在卷（本院卷第105頁），復未據
30 抗告人爭執，堪認兩造間之信賴基礎已受破壞，且抗告人原
31 任職資訊部門，為相對人之全球資訊中心，倘令相對人繼續

僱用抗告人，對相對人之資訊安全將造成相當程度之風險。再者，抗告人110、111年度之各類所得總額各為102萬7,892元、99萬2,687元，名下有投資2筆、汽車1輛，有稅務資訊查詢結果（原審卷第35至40頁）可參；且抗告人於112年3月1日相對人終止勞動契約後，未曾申請就業保險失業給付，此經相對人先後於原審、本院陳明在卷（原審卷第49頁、本院卷第105頁），復未據抗告人爭執；另抗告人於兩造間勞動契約終止逾1年後之113年3月25日始提起本件定暫時狀態處分之聲請；可見相對人縱未繼續僱用抗告人，抗告人亦無維持生計之急迫需求。綜合上情，權衡本件定暫時狀態處分，對抗告人與相對人因此可能獲得或遭受之利益與損害，抗告人所獲得之利益或防免之損害，並未大於相對人所遭受之不利益。抗告人定暫時狀態處分之聲請，未達有防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其他相類之情形發生必須加以制止之程度，尚難認為具有保全之必要性。

(三)抗告人既未能釋明本案訴訟有勝訴之望且相對人繼續僱用非顯有重大困難，即與勞動事件法第49條第1項所定要件不符，其聲請本件定暫時狀態處分，即屬無據。

五、綜上所述，抗告人聲請本件定暫時狀態之處分，為無理由，不應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，於法並無違誤。抗告意旨猶執前詞，指摘原裁定不當，聲明廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 10 月 11 日

勞動法庭 審判長法官 張瑞蘭

法官 林孟和

法官 鄭舜元

正本係照原本作成。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（須按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新台幣1,000元，

01 同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

02 書記官 賴淵瀛

03 中 華 民 國 113 年 10 月 11 日