

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第69號

聲 請 人 劉志釗

代 理 人 施宇宸律師

何建毅律師

相 對 人 火箭物流倉儲股份有限公司

法定代理人 MARK ROSS

代 理 人 潘怡君律師

洪國勛律師

複 代 理 人 楊琇惠律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度勞訴字第420號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

一、相對人應於本院114年度勞訴字第420號請求確認僱傭關係等事件終結確定前，繼續依聲請人原職位僱用聲請人，並按月給付聲請人新臺幣8萬5334元。

二、聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、本件相對人之法定代理人於本院審理中變更為MARK ROSS，已據其具狀聲明承受訴訟，核無不合，應予准許。

二、聲請意旨為：伊自民國112年11月29日起受僱於相對人，職位為職安經理，月薪為新臺幣（下同）8萬5334元。詎相對人於114年3月間在伊績效考核事項全部達標之情形下，將伊績效評為最差之「LE」級，並於同年月24日開始為期8週之績效改善計畫。惟相對人不僅於過程中逕行更改績效改善之目標，甚至在伊達成率極高情況下，114年6月2日以原告工作表現未達績效改善設定目標，以資遣通知書預告於114年6月25日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造

01 間勞動契約。伊並無不能勝任工作之情事，相對人解僱為不
02 合法，伊已向本法院訴請確認兩造間僱傭關係存在（案列
03 ：本院114年度勞訴字第420號，下稱本案訴訟），顯有勝訴
04 之望。又相對人為知名跨國企業，資本額高達28億元，員工
05 超過500人，至今仍有持續招募新人，繼續僱用伊並支付薪
06 資非顯有重大困難。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲
07 明請求如主文第一項所示。

08 三、相對人答辯意旨為：聲請人113年度績效考核為最低之「L
09 E」級，經8週之績效改善，聲請人仍態度消極，且整體表現
10 低於期望，確有不能勝任職安經理之情事，顯見聲請人並未
11 釋明本案訴訟有何勝訴之望。另兩造間已無信賴基礎，聲請
12 人為職安經理，若繼續僱用對伊營運、商譽及經濟均生不可
13 回復之損害，顯有困難。何況聲請人亦未釋明其有持續工作
14 以維持生計之強烈需求，依聲請人智識亦應可輕易覓得新工
15 作。若仍認本件有定暫時狀態處分之必要，應命聲請人提供
16 擔保等語。

17 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
18 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
19 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
20 條第1項定有明文。上開規定係斟酌勞動關係特性之特別規
21 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
22 必要性等要件之具體化，法院應就個案具體狀況，審酌勞工
23 勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情
24 形，為自由之裁量（最高法院112年度台抗字第1014號裁定
25 意旨）。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續
26 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
27 續之危害或其他相類之情形。

28 五、經查：

29 （一）聲請人主張其自112年11月29日起受僱於相對人，相對人
30 於114年6月25日以其不能勝任工作為由非法將其解僱，其
31 已對相對人提起本案訴訟等情，業經本院核閱本案訴訟卷

證確認無誤，可知聲請人已檢附相關證據起訴。而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非無勝訴之望已為釋明。

(二) 相對人雖抗辯聲請人確實績效不佳，並排斥參與績效改善計畫，且績效改善計畫達成率不佳，聲請人實已不能勝任工作。然相對人解僱是否合法，乃屬本案訴訟之實體爭議問題，非本件定暫時狀態處分所須審究。相對人上開所辯，尚非可採。

(三) 聲請人主張相對人資本額達28億元，員工人數超過500人，且至今仍有持續招募新人之事實，相對人繼續僱用聲請人無重大困難等情，業據其提出相對人於104人力銀行之招募簡介網頁資料為憑（見桃院卷第89-93頁），而相對人實收資本額為38億餘元，有其經濟部商工登記公示資料查詢結果在卷（見本院卷第29頁）。足徵相對人為具相當規模、資金龐大之企業。而聲請人月薪為8萬5334元，有勞動契約在卷可證（見桃院卷第34頁）。該薪資數額與相對人之營運資金相較，顯非鉅額。堪認聲請人就相對人於本案訴訟審理期間以每月8萬5334元之薪資繼續僱用聲請人非顯有重大困難一節，亦已為釋明。

(四) 相對人雖抗辯聲請人在績效改善期間，有在會議中突然提高音量，影響周圍他人工作程度、與資遣團隊成員溝通時表達不滿，營造負面工作氛圍，對其營運造成困難；或聲請人不願執行事項擬定計畫，與主管同事達成共識後再執行，與其工作執行方式有重大歧見，導致現場管理困難、效率低落，無法處理緊急狀況；或聲請人不願執行績效改善計畫，兩造已無信賴基礎，難以期待聲請人回任後願意聽從其指示執行工作，繼續僱用聲請人顯然有重大困難等語。然上開相對人所辯之事項，係屬於勞務給付之內容及方法，相對人非不得以工作規則或其他適法之管理手段指揮、監督聲請人，且上開情節，亦難認業已達到危害相對人企業存續或其他相類之情形。相對人上開所辯，為不可

01 採。

02 (五) 至相對人抗辯未釋明其有持續工作以維持生計之強烈需
03 求，或聲請人應可覓得新職部分，勞事法第49條第1項之
04 規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有
05 使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，該條所定
06 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確
07 認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有
08 重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定
09 勞工有此項權利。相對人上開所辯，亦無可採。

10 六、綜上所述，聲請人已釋明其就本案訴訟有勝訴之望及相對人
11 繼續僱用非顯有重大困難，則聲請人依勞動事件法第49條第
12 1項規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲
13 請人，並按月給付其工資8萬5334元，即屬有據。又本院審
14 酌卷內並無證據可認聲請人遭相對人解僱後，有於其他地方
15 任職、受僱或取得勞務報酬，並審酌相對人公司規模、財務
16 狀況，認無命聲請人供擔保之必要。

17 七、結論：本件聲請為有理由，爰裁定如主文所示。

18 中 華 民 國 115 年 1 月 12 日

19 勞動法庭 法 官 陳乃翊

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 費新臺幣1,500元。

23 中 華 民 國 115 年 1 月 12 日

24 書記官 林泊欣