臺灣桃園地方法院民事裁定

115年度勞全字第23號

聲　請　人　陳崎偉

代　理　人　施宇宸律師

相　對　人　博智電子股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　張永青

訴訟代理人　邱靖棠律師

　　李柏毅律師

　　張凱欽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞訴字第152號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

聲請人以新臺幣288,000元為相對人供擔保後，相對人於本院115年度勞訴字第152號請求確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應依聲請人原任職部門職位繼續僱用聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月給付聲請人新臺幣48,070元。

聲請費用由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：伊自民國111年4月7日起受僱於相對人，擔任安全衛生管理師，約定每月工資新臺幣（下同）48,070元。伊前於112年5月22日在職期間發生通勤災害，致受有左橈骨、尺骨骨折之職業災害，現仍持續就醫複診中。後於114年7月22日伊執行職務進行驗收職安設備作業時，因懷疑設備規格未符合相對人所訂定之職安規範，遂取出個人手機欲使用相關直讀式APP協助確認後，做出驗收未合格之認定。惟案外人即被告所屬主管石新鵬強迫要求記載合格已通過驗收，而伊在為前揭認定後，另一案外人即被告所屬工部副理許柏森反質疑伊前揭行為係在拍照，進而搶奪伊手機，雙方拉扯中致伊前述舊傷復發。相對人於114年7月23日召開臨時會，會中確認伊並無違規拍照之情形，詎相對人竟忽視該認

定，仍援引工作規則，於同年月25日對伊記大過1支。伊因前揭衝突事件致舊傷復發，分別於同年8月4日、5日前往看診，並欲申請公傷病假時，除遭主管退件外，主管甚至告知伊再次申請將予懲處。115年2月6日，相對人突然告知伊不適任，依勞基法第11條第5款規定資遣，伊無法接受而於115年3月20日委請律師寄發存證信函予相對人而未獲回應，復申請勞資爭議調解，後於同年6月15日進行調解，因兩造無共識而調解不成立。惟伊任職相對人已3年10個月餘，期間表現均正常，並無不能勝任工作情事。有關勞動檢查暨裁罰事件，無從證明係伊檢舉，縱認是伊檢舉，亦係依法行使勞工權利，相對人以此為由資遣伊，顯係惡意打壓。高速訊號實驗室違規事件，已確認伊無違規拍照之情，即令伊有不能勝任工作情事，然相對人未對伊進行任何改善計畫，遽認伊無從改善而逕行終止勞動契約，是否符合解僱最後手段性原則，均屬有疑，是伊就本案訴訟有勝訴之望。相對人為國內知名電路板製造業者，實收資本額達600,000,000元，員工人數達750人，企業規模龐大，又依104人力銀行徵才資訊可知其有持續對外營業而有擴大招募人力之需求，亦有伊專業能力可勝任之職缺，相對人繼續僱用伊非顯有困難且未造成不可期待之危害。伊遭相對人違法解僱後，現仍待業中，缺乏穩定經濟來源，亦須支付每月房貸及子女生活費，是相對人給付之工資實乃聲請人賴以維生之重要收入。為此依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，命相對人於兩造間關於本案訴訟之判決確定前，應繼續依伊原任職部門職位僱用伊，並按月給付伊48,070元等語，並聲明：相對人於兩造間確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續依聲請人原任職部門職位僱用聲請人，並按月給付聲請人48,070元。

二、相對人陳述意見略以：聲請人至多僅係陳述兩造間有確認僱傭關係之爭議，並未就有勝訴之望之要件完成釋明。聲請人確不能勝任工作，且核聲請人之行為亦非可藉由其他較輕微

之懲戒措施而有所改善，是伊以勞基法第11條第5款作為終止事由，顯屬有據，聲請人就此無勝訴之望。聲請人在任職期間，未正確履行職務，多次違反公司規定，且常與公司同仁發生衝突，更多次以下越上要伊所屬主管背書才執行職務等情況，甚至對於自己應該負責的工作內容，除專業能力不足外，更會推諉他人，聲請人因前開諸多不當行為，管理衝突，故於114年上、下半年考績分別為乙等、丙等，伊依勞基法第11條第5款規定作為終止兩造間勞動契約之事由，當為適法，聲請人並無勝訴之望。另聲請人就伊繼續僱用聲請人非顯有重大困難，尚未完成釋明，且伊身為國內知名電路板製造業者，對於如何生產、製造、機台設計等資訊，本具有高度機密，倘若相關設計流傳至競爭對手，將致伊受有營業上重大損失，是伊設立禁止拍攝區域，並設有相關公告，嚴禁未經授權使用手機拍攝內部機密處所、機台，惟聲請人明知此事，仍於114年7月22日逕自以手機拍攝機台，事後被發現仍拒不認錯，最終受到一大過懲處，倘聲請人假借職務之名將相對人多數機密機台外觀、設計用途、型號、使用方式等拍攝後外傳至競爭對手處，將致伊營運、商譽及經濟均生不可回復之損害，亦將造成人才流失、勞檢裁罰、職災訴訟等風險，是相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。況聲請人亦未釋明其有何不可恢復之損害，而須獲得定暫時狀態處分之情，又聲請人現已尋得工作，且正於他公司任職，並藉此取得報酬維生，並無生存權或工作權保障之必要，顯非勞動事件法第49條所欲保護之對象，是本件應無再定暫時狀態假處分之權利保護必要，應以裁定駁回之等語。並聲明：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。揆諸立法理由明載：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，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。其規範旨趣非僅暫時性滿足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業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定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，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院112年度台抗字第1014號裁定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。

四、經查：

㈠關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

1.聲請人主張相對人於115年2月6日，依勞基法第11條第5款規定資遣聲請人係屬違法解僱一節，業有提出桃園市政府勞資爭議調解紀錄、診斷證明書、系爭傷害照片、勞工保險職業傷病門診單、相對人設備災害防止設計基本安全查核表、聲請人手機APP翻拍照片、114年7月22、23日事件之說明錄音檔、相對人所屬主管石新鵬提報記原告大過之獎懲提報單、114年7月22日事件之職災申請書、聲請人主管之對話紀錄截圖、診斷證明書、相對人發給聲請人之資遣明細表、離職證明書及不適任情事說明及聲請人115年3月20日以桃園慈文郵局存證號碼000342號存證信函、勞動事件起訴狀、104人力銀行列印資料為證（本院卷19-86頁）。又聲請人已提起本案訴訟（即本院115年度勞訴字第152號確認僱傭關係存在等事件），現由本院審理中等情，亦有該案卷證可佐，則相對

人所為終止僱傭契約究否合法，尚待審認，兩造間之僱傭關係是否存在及聲請人為相關給付請求有無理由等，仍有爭議，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之望已為釋明。

2.相對人雖抗辯：聲請人所提前揭證據，僅能證明兩造間曾有僱傭關係存在，且有發生爭議，不可援引為聲請人有勝訴之望之依據云云（本院卷107頁），惟依聲請人所提115年6月15日桃園市政府勞資爭議調解紀錄（本院卷19頁），該委員會調查事實之結果為聲請人無拍照行為，惟相對人竟於114年7月25日給予聲請人記大過1支，即有疑義。又相對人所提113年12月26日勞檢裁罰事件、114年2月14日母性保護計畫/醫生溝通事件、114年7月冰機驗收事件、114年7月22日實驗室違規拍攝事件、多次無故指摘恣意謾罵同事、多次要求主管背書其本應負責之職務內容等，**惟該等事項或是距資遣已有相當時日，或是未見相對人給予相關懲處或進行輔導改善，益證相對人終止勞動契約之合法性顯有疑義**。況定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就聲請人之聲請是否符合勞事法第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態處分之裁定。至於聲請人主張之實體上理由是否正當，乃屬本案訴訟問題。聲請人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。故相對人此部分所辯，核屬本案訴訟認定兩造間僱傭關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序之審究範疇，其所辯尚非可採。

㈡關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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。又勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起

確認僱傭關係存在之訴，法院固不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大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨參照）。

2.查相對人公司自陳係我國電路板生產製造商，觀諸其實收資本額為606,934,426元（本院卷17頁），員工人數750人（本院卷79頁），規模龐大，資本雄厚，難認繼續僱用聲請人將造成不可期待相對人承受之經濟上負擔、危害其存續或有其他相類重大困難之情形，且聲請人原任職位為安全衛生管理師，屬相對人公司通常運作下之編制人員，相對人公司既仍持續運作，並於人力資源網站持續徵才（本院卷82頁），堪認其繼續僱用聲請人從事相同工作，應無重大困難。是認聲請人就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難之要件，已為釋明。

3.相對人雖辯稱聲請人於任職期間素行不良，工作能力差，如繼續僱用恐造成相對人人才流失、營運困難，危及相對人經營活動，是相對人如繼續僱用顯有重大困難云云；然查，相對人解僱是否合法，現尚由本案審理中，是聲請人果否有相對人所指稱情事，容待審理確認，而相對人所謂如繼續僱用聲請人恐導致公司營運困難云云，並未見相對人有提出因聲請人繼續任職致其營運出現問題、人才相繼流失之相關證據以為釋明，又衡以公司人員甚多，而聲請人原任職位僅係安全衛生管理師，非屬高階，則解僱聲請人合法與否，難認會生相對人所謂影響公司永續經營之嚴重程度。是其所辯，尚不足採。

㈢又承前述，本件係屬勞事法第49條第1項所定繼續僱用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存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，**尚不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利**。是

相對人辯稱聲請人未舉證釋明其因遭解僱即會導致其生活困窘或嚴重影響其生計一節，而謂其聲請即不應准許云云，尚難足採。聲請人遭相對人解聘，原有薪資中斷，對其生計不無影響。反之，相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資之支出、人員配置之不便，然此相較相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別。且聲請人已就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續僱用非顯有重大困難為相當釋明之情，認聲請人聲請定相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並按月給付薪資48,070元之暫時狀態處分，為有理由，應予准許。

㈣擔保金部分：

相對人若繼續僱用聲請人，仍至少有該月薪資支出之不利益。職是，本院衡酌聲請人係請求於本案訴訟事件判決確定前暫時回復兩造間僱傭關係，且按月給付48,070元，以各級法院辦案期限實施要點規定，加計裁判送達、上訴、分案等期間，預估本件定暫時狀態處分之本案訴訟事件所需審理期間約為6年4月，如以此計算本件定暫時狀態處分之相對人所受損害共計3,653,320元〔計算式：48,070×12×（6＋4/12）＝3,653,320〕，參考本案訴訟依勞動事件法第11條計算訴訟標的價額5年期間係為2,884,200元（48,070×12×5），另輔以勞動事件法第47條第1項命供擔保金額不得逾請求標的價額1/10之特別規定，以及聲請人上開釋明程度、其與相對人間勞動契約存續期間所得薪資總額、聲請人之生活經濟狀況，與現尚在其他公司投保勞保，及相對人繼續勞動契約所受不利益程度等因素綜合考量，酌定於聲請人提出288,000元之擔保後，准為定暫時狀態之處分。

五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續依聲請人原任職部門職位僱用聲請人，並按月於給付聲請人48,070元，為有理由，本院認應命聲請人供擔保後予以准許。

六、爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　劉明芳