

臺灣橋頭地方法院民事裁定

113年度勞全字第2號

聲請人 劉宗德 住○○市○○區○○路○○巷0號

代理人 王維毅律師

相對人 台灣泰華施股份有限公司

法定代理人 Brackett, Jordan Robert

代理人 林怡芳律師

潘怡君律師

何宗霖律師

劉芷安律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，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、聲請意旨略以：聲請人劉宗德自民國91年起任職於相對人台灣泰華施股份有限公司，擔任業務員，其後，陸續擔任相對人之業務協理、董事，並於107年11月5日起擔任相對人公司董事長。然相對人為跨國企業即美國Diversey Holdings Lt d.（下稱Diversey集團）之在台公司，故相對人雖為在臺灣設立登記之公司，然仍隸屬於Diversey集團之企業組織一環，並據此對擔任負責人後之聲請人進行績效考核，且對聲請人是以「員工」而非董事、董事長或負責人視之。是聲請人於組織、經濟、人格上均從屬於相對人公司，縱兼有委任之性質，基於保護勞工之立場，仍應從寬認定兩造間勞動契約之成立。而相對人僅於110年1月29日以書面泛稱聲請人「涉犯損害本公司利益及違背公司正常營運之之不當行為，

01 造成公司重大損害」云云，然對於聲請人究係符合勞動基準  
02 法（下稱勞基法）第11條、第12條所定之何款法定解僱事  
03 由，並未見相對人為進一步之舉證或說明，故相對人對聲請  
04 人之解僱並不合法，聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴  
05 訟，經本院以112年度重勞訴字第8號（下稱系爭本案）審理  
06 中，系爭本案尚應調查證據及斟酌全辯論意旨，難謂無勝訴  
07 之望。而聲請人本即為相對人員工，每月平均薪資為新臺幣  
08 （下同）245,289元，遭相對人解僱後，原有薪資中斷，對  
09 其生計有重大影響；反觀相對人之實收資本額高達257,374,  
10 700元，顯見相對人之資力雄厚，縱因本件定暫時狀態之處  
11 分，而有暫時給付薪資之損害及調整職務之不便，然顯較聲  
12 請人所欲避免之損害為小，應認相對人就繼續僱用聲請人並  
13 無重大困難。又聲請人目前無業、無收入，為此，依勞動事  
14 件法第49條第1項規定，聲請免供擔保而定暫時狀態之處分  
15 等語。並聲明：相對人於兩造關於系爭本案事件之訴訟程序  
16 終結（含判決確定、調解或和解成立、撤回起訴）前，應暫  
17 時回復其與聲請人間之僱傭關係，並按月於每月5日給付聲  
18 請人245,289元。

19 二、相對人則以：相對人為美國Diversey集團之關係企業，Dive  
20 rsey集團在全球的關係企業眾多，而Diversey集團根據地域  
21 關係、營運布局、客戶特性等需求將各地之關係企業劃分區  
22 域並分別設立區域總部以利區域營運規劃之運籌帷幄。相對  
23 人隸屬於Diversey集團當時之亞洲大中華區，Diversey集團  
24 大中華區總部有掌握相對人公司整體營運狀況、確保相對人  
25 公司營運符合集團政策之責。然相對人與Diversey集團分屬  
26 獨立個別之主體，相對人公司之具體營運決策，包括交易對  
27 象、法規遵循、營業處所等，仍係由相對人公司為之。相對  
28 人公司之業務及營收來源為銷售消毒劑、清潔劑等用品，並  
29 無生產製造或其他投資業務。聲請人於91年間加入相對人公  
30 司，擔任食品飲料部門之銷售人員，並自97年12月1日起即  
31 擔任相對人所有銷售業務部門之負責人，負責領導全台灣銷

01 售業務人員，達成公司銷售目標，增加銷售利潤。而因相對  
02 人公司所營事業即係銷售業務，是自斯時起，聲請人已實質  
03 上負責相對人之業務並具有單獨決策權，實質負責相對人公  
04 司之運作。聲請人於96年5月起就任相對人公司董事，更自1  
05 07年11月5日起擔任相對人公司董事長，全權負責相對人公  
06 司之經營管理，對內、對外行使董事長權限。聲請人於擔任  
07 相對人董事長時，明知相對人並無輸入醫療器材之許可證，  
08 竟以相對人之名義向泰國廠商進口非屬醫療器材之DIVOSAN  
09 ACTIV作為醫療院所洗腎機器管線之消毒劑，販售予相關醫  
10 療機構，涉犯違反藥事法第84條第1、2項之未經核准擅自輸  
11 入醫療器材而販賣、刑法第339條之4第1項第2款之加重詐欺  
12 取財罪、刑法第339條之1之詐欺取財罪，並經檢察官認定構  
13 成違反藥事法相關規定屬實而予以緩起訴處分確定，而Dive  
14 rsey集團大中華區總部遲至聲請人遭檢方聲押方知悉此事。  
15 聲請人前開所為，已屬損害相對人利益、違背公司正常營運  
16 之不正當行為，並造成相對人重大損害，亦嚴重違反聲請人  
17 之職。又聲請人係相對人單一法人股東「荷蘭商莊臣大華股  
18 份有限公司」依公司法第128條之1規定所指派之法人股東代  
19 表人董事，依公司法第27條規定，法人股東本即得隨時改  
20 派，故相對人法人股東於知悉聲請人重大不適任之情後，旋  
21 即依法改派他人取代聲請人之董事職位以維護相對人利益，  
22 自相對人法人股東改派之日起，聲請人及相對人間之董事委  
23 任關係即當然終止。相對人經法人股東改派唯一董事後，即  
24 進一步通知聲請人終止雙方間委任契約關係併同告知其所有  
25 職務均已遭解除，而於110年1月29日以書面方式通知聲請  
26 人，是聲請人就其與相對人間之董事委任關係業經相對人合  
27 法終止乙事，充分知情且無異議，直至逾2年半後，聲請人  
28 突以112年7月7日勞動事件調解聲請狀向本院聲請勞動調  
29 解，依民法第148條第2項已然悖於誠信原則而構成權利失  
30 效，其請求確認雙方間僱傭關係或委任關係仍存在，並請求  
31 相對人給付工作薪資或報酬云云，自屬無據。再由近期實務

01 判決對於勞動事件法第49條規定揭糞之意旨可知，勞動事件  
02 法第49條雖為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規  
03 定，惟其本質仍為定暫時狀態假處分之一種，仍需考量定暫  
04 時狀態假處分之立法目的，即聲請人應釋明「本案有勝訴之  
05 望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」及「有繼續工作以  
06 維持生計之強烈需求」等要件，且聲請人因處分所獲得之利  
07 益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，  
08 始得謂為重大而具有保全之必要性。而聲請人就其受託處理  
09 事務，具獨立自行裁量決策權限，兩造間無從屬性關係，其  
10 自非勞基法所指之勞工，且相對人已依法終止兩造間之委任  
11 契約，故聲請人並未釋明系爭本案訴訟有勝訴之望。況相對  
12 人與聲請人間已喪失信賴基礎，無論係繼續委任或僱用聲請  
13 人，均將造成相對人公司營運暨經濟上無法回復之損害，具  
14 有重大困難，且聲請人並未釋明其有持續工作以維持生計之  
15 強烈需求，另依聲請人之財產狀況並無無法維持生計之情  
16 事，足見本件並無定暫時狀態處分之必要；縱認本件有定暫  
17 時狀態處分之必要，法院仍得就個案具體狀況對於按月給付  
18 報酬之金額行使裁量權，是請審酌113年高雄市每月最低生  
19 活費為14,419元、聲請人每月委任報酬遠超出一般員工薪資  
20 水平顯屬過高、聲請人於主客觀上均無法擔任相對人董事長  
21 職務及相對人繼續僱用聲請人可能衍生不可預見之經濟上損  
22 害等因素，予以酌減相對人按月給付聲請人報酬之金額，另  
23 請命聲請人提供相當之擔保等語置辯。並聲明：聲請駁回。

24 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  
25 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
26 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  
27 條第1項定有明文。其立法理由謂「勞動事件之勞工，通常  
28 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認  
29 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  
30 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼  
31 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。

01 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  
02 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  
03 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時  
04 狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具  
05 體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之  
06 望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，  
07 為自由之裁量」。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫  
08 時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定，須為防  
09 止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而  
10 有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止  
11 發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情  
12 形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫  
13 或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個  
14 案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲  
15 請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾  
16 相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分  
17 所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不  
18 利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性（最高法院11  
19 1年度台抗字第499號、110年度台抗字第101號裁定可參）。  
20 是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持  
21 生計，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，  
22 且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用  
23 之定暫時狀態處分（最高法院109年台抗字第1134號、第135  
24 3號裁定可參）。再勞動事件法第49條第1項所謂「雇主繼續  
25 僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期  
26 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  
27 形（最高法院110年度台抗字第2號裁定可參）。復按勞動事  
28 件審理細則第80條第2項規定：「勞工為本法第49條之聲  
29 請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大  
30 困難，應釋明之。」末按所謂釋明，乃提出能即時調查之證  
31 據使法院信其主張之事實為真實。

01 四、聲請人主張相對人於110年1月29日對聲請人之解雇不合法，  
02 聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院以系爭本案  
03 審理中等情，業經其提出勞動事件調解聲請狀為憑（見本院  
04 卷第87至93頁），固堪認聲請人就本件定暫時狀態處分請求  
05 之原因已為釋明。然本件暫時狀態處分有無核發之必要在於  
06 審究勞工於系爭本案訴訟進行中，是否無資力足以維持生  
07 計，而有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且  
08 雇主繼續僱用勞工非顯有重大困難。經查：

09 (一)聲請人於96年5月起就任相對人公司董事，嗣於107年11月5  
10 日起擔任相對人公司之董事長，全權負責相對人公司之經營  
11 管理，對內、對外行使董事長權限，且觀聲請人歷年使用之  
12 名片職稱，於101年前對外使用業務協理、總經理，於107年  
13 後則對外使用業務總監、董事長職稱等情，有經濟部商工登  
14 記公示資料查詢結果、聲請人名片可憑（見本院卷第307至3  
15 21頁）。而聲請人於擔任相對人公司董事長期間，明知相對  
16 人公司並無輸入醫療器材之許可證，竟以相對人公司名義向  
17 泰國廠商購買非屬醫療器材之DIVOSAN ACTIV作為醫療院所  
18 洗腎機器管線之消毒劑，販售予相關醫療機構，涉犯違反藥  
19 事法第84條第1、2項之未經核准擅自輸入醫療器材而販賣、  
20 刑法第339條之4第1項第2款之加重詐欺取財罪、刑法第339  
21 條之1之詐欺取財罪，聲請人業於偵查中坦承不諱，檢察官  
22 並認定聲請人構成前開犯罪，相對人亦經檢察官認定構成違  
23 反藥事法相關規定，經命向公庫支付高達8,500,000元之鉅  
24 額款項等情，有臺灣彰化地方檢察署檢察官109年偵字第118  
25 09號、110年度偵字第10893、10894、14655號緩起訴處分書  
26 附卷可稽（見本院卷第323至340頁）。又聲請人係相對人單  
27 一法人股東「荷蘭商莊臣大華股份有限公司」依公司法第12  
28 8條之1所指派之法人股東代表人董事，依公司法27條，法人  
29 股東本即得隨時改派，故相對人法人股東於知悉聲請人重大  
30 不適任之情後，旋即依法改派他人取代聲請人之董事職位以  
31 維護相對人利益，並於110年1月29日以書面方式通知聲請

01 人：「台端（即聲請人）…涉犯損害本公司（即相對人）利  
02 益及違背公司正常營運之不當行為，造成公司重大損害，並  
03 已嚴重違反台端之職責而不適任，本公司謹此通知本公司將  
04 於西元2021年1月31日終止與台端間之經理人委任關係，解  
05 除台端之所有職務」等語，有終止委任及職務解除通知書存  
06 卷為證（見本院卷第341頁），並經聲請人於同日收訖無誤  
07 （見本院卷第474頁），此部分事實可堪認定。

08 (二)聲請人主張原擔任相對人公司登記負責人，於遭相對人解雇  
09 時之每月平均薪資為245,289元乙情，有其提出之109年度各  
10 類所得扣繳暨免扣繳憑單可考（見本院卷第197頁）。再依  
11 聲請人於109年1月至000年0月間之薪資單觀之（見本院卷第  
12 383至407頁），聲請人於110年度每月固定之報酬高達186,8  
13 60元（計算式：本薪163,560+伙食津貼1,800+綜合津貼1  
14 2,500+其他追補9,000=186,860），且每月固定享有實報  
15 實銷之租車費45,000元、手機費7,500元、油資5,000元，共  
16 計57,500元之費用補貼（即薪資單中之「綜合費用」），又  
17 其近兩年年終獎金報酬均逾300,000元（109年1月份年終獎  
18 金為318,210元、110年1月份年終獎金327,120元），且其如  
19 符合相對人公司設定之目標或預期標準即可獲取相關獎金報  
20 酬（AIP即Annual Incentive Plan，年度激勵計畫），有聲  
21 請人000年0月間獲得AIP高達539,271元之薪資單可證（見本  
22 院卷第387頁）。是聲請人擔任相對人公司董事長而獲得極  
23 高額之報酬與獎金，與一般員工迥異，則以其資力應足以維  
24 持其於系爭本案訴訟進行期間之基本生活所需。

25 (三)相對人公司原名稱為「台灣莊臣欣業股份有限公司」，嗣變  
26 更為「台灣泰華施股份有限公司」。聲請人嗣另以他人名義  
27 設立同名之「台灣莊臣欣業股份有限公司」（統一編號：00  
28 000000，於110年3月18日更名為「頌恩企業股份有限公  
29 司」），再將該公司地址遷移到「高雄市○○區○○○路0  
30 號」，而與相對人高雄辦公室使用同一地址，使交易對象誤  
31 信兩公司為關係企業以利其掏空相對人公司，此經臺灣橋頭

01 地方檢察署檢察官偵查後，認其涉犯刑法第215條、第216條  
02 之行使業務登載不實文書罪嫌、商業會計法第71條第1項第1  
03 款之填製不實會計憑證罪嫌、刑法第342條第1項背信罪嫌，  
04 而以111年度偵字第3753號、112年度偵字第20986號、第229  
05 26號起訴在案（見本院卷第455至466頁），依前開起訴書所  
06 載，其行為致生相對人公司受有借貸呆帳36,618,270元（計  
07 算式：借款金額6,121,000元－已收取本金及利息24,596,  
08 730元＝36,618,270元）、不實維修名義費用1,511,115元，  
09 共計38,129,385元之損害（見本院卷第459頁）。

10 (四)綜上，聲請人於擔任相對人公司董事長期間獲得極高額之報  
11 酬與獎金，以其資力應足以維持其於系爭本案訴訟進行期間  
12 之基本生活所需，是無從認其有何無法持續工作以維持生計  
13 之情事，更難認其有防止發生重大之損害或避免急迫之危險  
14 等必要。又其原擔任相對人公司之董事長，應忠實執行業務  
15 並盡善良管理人之注意義務，然其欠缺對於公司治理之基本  
16 概念，犯有損害相對人公司利益、違背公司正常營運之不正  
17 當行為，嚴重違反其職責，並致相對人須向公庫須繳納高達  
18 8,500,000元鉅款，業已造成相對人實質損害；其另涉有使  
19 相對人公司為不正常交易、不法掏空相對人公司資產之行  
20 為，致生相對人公司受有高達38,129,385元之損害。是兩造  
21 間實已喪失信賴基礎，相對人如再繼續僱用聲請人，聲請人  
22 得接觸相對人業務上之祕密，恐影響相對人及其客戶之權  
23 益，對相對人公司營運造成重大危害，亦恐造成不可期待相  
24 對人接受之經濟上負擔，而危害相對人公司存續，則相對人  
25 因本件定暫時狀態所受之損害，顯然大於聲請人因此獲致之  
26 薪資利益。從而，聲請人主張相對人於系爭本案訴訟期間繼  
27 續僱用聲請人非顯有重大困難云云，即屬無據。

28 五、綜上所述，審酌聲請人於系爭本案訴訟期間，有資力足以維  
29 持生計，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必  
30 要，且未釋明雇主繼續僱用非顯有重大困難，其聲請定暫時  
31 狀態處分，不應准許。

01 六、據上論結，本件聲請人為無理由，裁定如主文。

02 中 華 民 國 113 年 4 月 9 日

03 勞動法庭 法官 饒佩妮

04 正本係照原本作成。

05 如不服本裁定，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀表明抗  
06 告理由（須按他造人數附繕本），並繳納抗告費新臺幣壹仟元。

07 中 華 民 國 113 年 4 月 9 日

08 書記官 史萱萱