

臺灣新北地方法院民事裁定

112年度勞全字第16號

聲 請 人 陳俊明

代 理 人 楊智全律師

相 對 人 丹佛斯股份有限公司

法定代理人 Torben Christensen

代 理 人 游嶸彥律師

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣壹仟元由聲請人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：

(一)緣聲請人於民國103年6月15日起任職於相對人擔任職稱為資深經理，工資本薪新臺幣（下同）18萬1,197元，工作內容為管理「氣候方案事業部」，該部門職掌業務包括冷凍空調設備、熱處理交換等設備銷售，往來客戶包括東元、大同、日立等公司及各經銷通路。產品內容包括大型空調設備內之空調閥件、壓縮機、熱交換器、控制元件等多達上百種產品。詎相對人於112年8月21日上午9時30分約談後即要求聲請人簽署終止勞動契約通知並自請離職，經聲請人明確表示拒絕後，相對人未告知具體理由，僅表示係以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動關係，且同時要求聲請人取走私人物品立即離開公司，並於同日將聲請人之勞保退保。嗣相對人於進行勞資爭議調解時，始告知係因聲請人有使用非公司授權章於對外文件，且內容非屬實之情事，並仍堅持以上開條款終止勞動關係，而致調解不成立，聲請人已提起確認僱傭關係存在之訴訟，現由鈞院以112年度勞訴字第217號確認僱傭關係存在等事件（下稱

01 本案訴訟事件）受理在案。而聲請人於本案訴訟事件中已敘
02 明其僅係單純使用便章發文，向廠商說明供貨不及，無涉相
03 對人任何權利義務，更未造成相對人任何權益受損，相對人
04 逕行以最嚴厲之終止勞動契約處分（開除解僱），已難認符
05 合解僱之最後手段性，顯見聲請人就本案訴訟顯有勝訴之
06 望。

07 (二)又聲請人任職期間表現優良，除上開便章使用爭議外，並無
08 任何表現不佳之處，甚至每年度均為相對人創造高達2億元
09 以上之銷售業績，以盈利計算，每年度相對人可獲利至少3
10 至4千萬元；反之，相對人暫時維持僱傭關係存在並無任何
11 不便或損害，顯較聲請人所欲避免之損害為小，應認相對人
12 就繼續僱用聲請人並無重大困難。

13 (三)再者，聲請人全戶（聲請人、配偶及兩名未成年子女）除配
14 偶及子女領有微少股利外，幾乎所有家庭經濟來源均為聲請
15 人所賺取之薪資，且聲請人尚須扶養配偶及兩名未成年子
16 女，除支應家用及日常開銷外，並尚有木柵區農會1,950萬
17 元貸款、永豐銀行566萬元貸款（自父親繼承之房貸債
18 務），且其中一名未成年子女為重度聽障身心障礙人士，雙
19 耳配戴電子耳，每年更換雙耳電子耳及耗材需花費20萬元。
20 而因聲請人突遭相對人解僱，至今尚未至其他公司正式任職
21 （因經濟壓力，暫時以找臨時性工作維持家計），且全家頓
22 失主要收入來源而遭受重大經濟衝擊，承受龐大經濟壓力，
23 反之，相對人為一國際性公司，業務暨財務狀況健全，倘准
24 聲請人繼續工作提供勞務，對於相對人實無任何損害，應無
25 再命聲請人就本件聲請事項另行供擔保之必要。

26 (四)爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求相對人於本案訴訟
27 事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月5日給
28 付聲請人18萬1,197元等語。

29 二、相對人則以：

30 (一)聲請人對本案訴訟顯非有勝訴之望：

31 1.相對人於112年8月21日與聲請人會談時，不僅告知聲請人將

01 終止勞動契約，並明確告知欲就終止勞動契約之相關緣由再
02 進一步交談、溝通，但遭聲請人一再拒絕，並換得其將提出
03 勞資爭議調解及訴訟之回應，且聲請人除未於當日立即離開
04 公司，亦拒不繳還相對人所配發之公務手機，顯見聲請人當
05 日係採取不願配合、惡意抵制之態度，並非如同聲請人所述
06 相對人不告知理由之情形。

07 2.又相對人為妥善管理公司所使用之印信，因此制定有印信申
08 請表，任何用於公司事務上之印信，均須納入製發管理列
09 冊。且依印信申請表所示，申請印信種類明定有「業務專用
10 章」、「職章」、「職銜簽字章」、「其他」等種類，是倘
11 若聲請人係為其職務所須使用之印信，自應依循正常管理即
12 透過印信申請表向相對人申請，以利相對人知悉及管理列
13 冊，後經相對人准予製發等相關流程後，使得使用該印信。
14 聲請人明知相對人定有相關印信規範，自應在以相對人名義
15 對外發表任何文書時，使用經相對人授權核准刻印之印信，
16 且文書內容亦應經相對人核准。詎聲請人竟刻意隱瞞，擅自
17 利用未經相對人核准申請之印信，加以蓋印於未經聲請人上
18 級主管批准之函文上，更逕行對外發送不實內容函文。相對
19 人係因於112年8月間與經銷商進行年度市場調查訪談時，該
20 經銷商提及相對人於112年初曾發表有部分產品停貨乙事，
21 進而詢問相對人遇有產品停貨之相關因應措施等情，經相對
22 人內部查核後，始知聲請人先前於112年1月間即未經相對人
23 同意，擅自對外發送印有未經相對人核准之印信及不實內容
24 之聲明，且該不實內容即相對人並未有暫停供應TU膨脹閥及
25 EKC2020C控制器等情事，致使相對人就該函文中之「TU膨脹
26 閥及EKC2020C控制器」有銷量大幅下降之損害，顯見聲請人
27 已違反相對人之工作規則且情節重大。

28 3.再者，相對人於111年之銷售獲利僅約400萬元，顯與聲請人
29 所稱每年度可為相對人獲利至少3千萬元至4千萬元相差甚
30 遠，是聲請人所述個人表現優良、銷售業績令相對人獲利高
31 達千萬元等云云，僅屬聲請人臆測之詞，洵屬無稽。甚且，

01 聲請人任職相對人期間，職稱雖為資深經理，惟聲請人自
02 109年10月間起，即非屬相對人之經理人，自無代表相對人
03 對外發表權限。況相對人之總部位於丹麥，倘以相對人名義
04 對外發送之函文，其函文信頭處應依各地區所在地為準，惟
05 聲請人對外發表之系爭函文，信頭乃係記載丹麥總部，顯見
06 聲請人縱然明知相對人定有上開種種規範，卻仍將無一合乎
07 規範之系爭函文對外發表，益徵聲請人明顯無視相對人制定
08 之規則，且情節重大。

09 (二)相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難：

10 1.聲請人不僅明知相對人對於公文信頭格式定有標準規則，亦
11 明知其悖於相對人制定之印信申請規範，逕自刻印有「丹佛
12 斯股份有限公司」名義之「印章」，更知系爭函文內容並非
13 屬實，且未經相對人同意，竟仍刻意隱瞞，擅自以相對人名
14 義對外發表不實消息，顯無意願接受相對人之指揮監督及規
15 範，不具有人格及組織上之從屬性，是相對人難以行使其作
16 為雇主之管理及業務指派，對於相對人內部管理上有極大挑
17 戰，兩造間之信賴基礎已蕩然無存，故倘若繼續僱用聲請
18 人，依聲請人之職位及從事之工作內容，不僅得以接觸相對
19 人之產品銷售、定價等相關資訊，且聲請人原工作內容亦須
20 與經銷商及客戶進行接洽，對相對人之營業秘密、工作運行
21 及管理員工，甚或與經銷商往來之信賴關係等情均有重大衝
22 擊及不利影響。

23 2.相對人為全球之跨國性企業，總公司對於海外員工「誠
24 信」、「守則」之要求遠遠大於員工個人能力表現，本件既
25 係聲請人蓄意違反工作規則，擅自對外發送聲明，導致相對
26 人受有莫大之損害。且據相對人所知，聲請人於終止勞動關
27 係後，不僅現乃服務於前與相對人有合作關係之聚利興業股
28 份有限公司（下稱聚利公司），且為取得相較相對人之其他
29 經銷商或客戶更優惠之價格及付款條件，竟尋思不正當之方
30 式，刻意略過相對人銷售端，直接聯繫相對人員工，顯見聲
31 請人之工作操守亦有重大疑慮，且兩造間之信賴關係基礎已

01 不復存在，倘又使相對人繼續僱用聲請人，不僅造成相對人
02 在管理上有重大困難，另倘聲請人再次為任何損及相對人權
03 益之舉，後果將致相對人難以承受。

04 (三)再者，聲請人僅提出111年度之綜合所得稅申報書，且觀諸
05 該申報書，可知聲請人住居房屋為自有，屬固定資產，另永
06 豐銀行566萬元之貸款係源自聲請人父親所繼承之房貸債
07 務，依限定繼承規定，聲請人不必以自己固有財產為父親償
08 還債務，是聲請人主張其有此筆貸款，實屬無據；木柵區農
09 會1,950萬元貸款，因資料模糊不清，亦難知悉其貸款緣
10 由，亦難謂聲請人確有該筆貸款。而由聲請人提出之身心障
11 礙證明，亦無從知悉其未成年子女之重度障礙類別，且聲請
12 人亦未提出確有每年更換雙耳電子耳之必要及耗材20萬元之
13 證明，聲請人現亦任職於聚利公司，自應有支領相當薪資或
14 報酬，況聲請人於任職期間，每月薪資高達18餘萬元，自應
15 有相當存款足以維持其生活開銷，併參以聲請人亦自承暫時
16 找臨時性工作維持家計等語，亦即聲請人就算係以臨時性工
17 作，即足以維持家計，顯見聲請人並無因相對人終止勞動契
18 約後，致現有生活困窘或嚴重影響其生計之情形，顯無相對
19 人繼續僱用並給付薪資之急迫性及必要性等語置辯。

20 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
21 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
22 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
23 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
24 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
25 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
26 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
27 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
28 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
29 必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟
30 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或
31 避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難

時，自得不得為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109年度台抗字第1134號裁定、109年度台抗字第1353號裁定參照）。復按勞工為勞動事件法第49條之聲請，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，勞動事件審理細則第80條第2項亦有明文。又所謂「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：

(一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

聲請人主張其自103年6月15日起任職於相對人擔任職稱為資深經理，工資本薪18萬1,197元，詎相對人於112年8月21逕以勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動關係，並於當日將其勞保退保，嗣相對人於進行勞資爭議調解時，始告知係因其使用非公司授權章於對外文件且內容非屬實，並堅持以上開規定終止勞動關係，其亦已提起確認僱傭關係存在等訴訟等情，業據其提出任職名片、勞保被保險人投保資料表、終止勞動契約通知、新北市政府勞工局調解紀錄暨系爭便章爭議函文等件為證。則相對人終止系爭勞動契約是否合於勞基法第12條第1項第4款規定，尚待本案訴訟調查審認，堪認聲請人就其本案訴訟有勝訴之望已為釋明。至相對人所稱其並非於終止勞動契約當日未告知終止勞動契約之理由，而係聲請人拒絕與相對人溝通，聲請人在未經相對人授權下，擅自刻有相對人名義之印信，違反相關印信使用規範，且內容亦屬不實，致相對人受有銷量大幅下降之重大損害，顯見聲請人確實違反工作規則且情節重大等語，核係本案實體爭執事項，要非本件保全程序所得審究，自不影響本院關於聲請人就本案訴訟有勝訴之望已否釋明之判斷。

(二)關於相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

- 1.聲請人主張其任職期間表現優良，除上開便章使用爭議外，並無任何表現不佳之處，甚至每年度均為相對人創造高達2

01 億元以上之銷售業績，以盈利計算，每年度相對人可獲利至
02 少3至4千萬元；反之，相對人為一國際性公司，業務暨財務
03 狀況健全，暫時維持僱傭關係存在並無任何不便或損害，顯
04 較聲請人所欲避免之損害為小，應認相對人就繼續僱用聲請
05 人並無重大困難等語。相對人則抗辯稱：聲請人明知相對人
06 有相關印信使用規範，且亦知悉系爭函文內容並非屬實，竟
07 仍刻意隱瞞，擅自以相對人名義對外發表不實消息，顯無意
08 願接受相對人之指揮監督及規範，兩造間之信賴基礎已蕩然
09 無存，倘繼續僱用聲請人，依聲請人之職位及從事之工作內
10 容，恐對相對人之營業秘密、工作運行及管理員工等有重大
11 衝擊及不利影響等語。經查，聲請人在相對人公司已任職逾
12 9年，並擔任資深經理，對於相對人訂定有印信使用規範，
13 當無不知之理，惟聲請人竟在未經相對人授權下，擅自刻印
14 相對人名義之印信並對外發文，顯然已嚴重違反相關印信使
15 用規範；再參諸聲請人雖稱其僅係單純使用便章發文，向廠
16 商說明供貨不及，無涉相對人任何權利義務，更未造成相對
17 人任何權益受損云云，然觀諸聲請人對廠商所為發文內容乃
18 係關於TU膨脹閥及EKC202C控制器暫時供貨通知，此與其所
19 稱供貨不及在文義上顯然有異，且依相對人所提出上開產品
20 銷售量年度比較表所示，是否未對相對人權益造成損害，顯
21 非全然無疑，足認兩造間勞資信賴關係已全然喪失，如使相
22 對人繼續以原職僱用聲請人，相對人之業務經營顯有發生不
23 能預期重大危害之虞。則相對人可能因本件定暫時狀態所受
24 之損害，顯然大於聲請人業務能力可能帶來之獲利。故難認
25 聲請人就相對人繼續僱用非顯有重大困難等情，已為釋明。

26 2.另聲請人復主張其因遭相對人解僱，全家頓失主要收入來源
27 ，且尚有木柵區農會1,950萬元貸款、永豐銀行566萬元貸
28 款，並需花費其中一名未成年子女每年更換雙耳電子耳及耗
29 材20萬元，故聲請人承受龐大經濟壓力，至今尚未至其他公
30 司正式任職，僅暫時以找臨時性工作維持家計等語。然查，
31 聲請人於離職後，已至聚利公司任職，此有相對人所提出聲

01 請人與相對人員工往來電子郵件可按，且依本院職權查詢聲
02 請人勞保投保明細可知，聲請人自112年9月26日起即經訴外
03 人富立精密股份有限公司以勞保投保薪資4萬5,800元、職保
04 投保薪資6萬0,800元加保，是聲請人自應支領有相當之薪
05 資，可認依聲請人資力，仍足以維持其及家庭於本案訴訟進
06 行期間之基本生活所需。

07 3.綜合上情，本院認聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請
08 人非顯有重大困難，且經權衡本件定暫時狀態處分與否，對
09 聲請人與相對人因此所可能各受之利益與損害後，認本件定
10 暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大損害，或為避
11 免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止之
12 程度。則認聲請人本件聲請，並無保全之必要性，自應予駁
13 回。

14 五、綜上所述，聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請人非顯
15 有重大困難，且本件定暫時狀態處分之聲請，亦認未達保全
16 之必要，而與勞動事件法第49條第1項規定有所未符。是聲
17 請人聲請本件定暫時狀態處分，尚非有據，應予駁回。

18 六、爰依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

19 中 華 民 國 112 年 12 月 20 日
20 勞動法庭 法 官 王士珮

21 以上正本證明與原本無異。

22 如對本裁定抗告，應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納
23 抗告費新臺幣1,000元。

24 中 華 民 國 112 年 12 月 20 日
25 書記官 李依芳