

臺灣新竹地方法院民事裁定

114年度勞全字第17號

聲 請 人 王靖心

訴訟代理人 柯晨皓律師

李佩蓉

相 對 人 統一東京股份有限公司

法定代理人 松本幸雄

代 理 人 林玠民律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

一、相對人於本院114年度重勞訴字第14號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人。

二、聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)、聲請人於民國96年1月2日起受僱於相對人公司擔任職員，並因工作上持續表現優良，最終獲升遷為襄理，每月薪資為新臺幣（下同）96,600元。聲請人任職期間，與訴外人台灣發那科股份有限公司（下稱：發那科公司）有業務上之往來，聲請人為維護相對人公司與發那科公司之間客戶關係，盡力為發那科公司與廠商之中間周旋。於112年下半年，因訴外人即聲請人同僚羅建淋自身疏失，造成羅建淋所負責客戶即訴外人龍江興南北商行（下稱：龍江興）車廂打造錯誤，造成龍江興不滿，要求羅建淋重新打造符合規格之車廂，致使羅建淋需自行花費超過6萬元重新打造車廂交給龍江興使用，而同時發那科公司於112年下半年要求聲請人另行為車輛加保颱風地震洪水險，聲請人為避免自身任職之相對人公司因應發那科公司之要求而需要支付額外支出受有損害，也不希望得罪發那科公司，以及協助同僚羅建淋，遂居中周旋

01 設法向發那科公司之供應商笙優企業有限公司（下稱：笙優  
02 公司）、誠融實業股份有限公司（下稱：誠融公司）要求其  
03 等節省配料之費用。羅建淋親自與誠融公司商談後，誠融公  
04 司退給羅建淋6萬6,740元，同僚羅建淋將此筆費用支應龍江  
05 興重新打造車廂之要求；笙優公司則將10萬6,784元費用先  
06 退回給聲請人本人，聲請人本人將其中接近5萬元之上開保  
07 險費轉交相對人公司以因應發那科公司之需求。之後為增進  
08 客戶關係，聲請人依照發那科公司要求另行宴請發那科公司  
09 人員兩次，以求將發那科公司繼續做為相對人之客戶，剩餘  
10 款項除用於負責發那科公司與相對人合約外，亦依照發那科  
11 公司需求留作合約外客戶服務之用。

12 (二)、聲請人以上開方式辦理案件後，自認雖是因公事考量所為，  
13 然究非妥當，為此聲請人於114年3月12日親自北上向主管與  
14 高層主動說明發那科案金流處理過程，是以相對人於114年3  
15 月12日即知悉聲請人有違反公司工作規則之問題，卻未於知  
16 悉上開情事之30日內處理，而是遲至114年4月22日召開人評  
17 會處理。又聲請人雖於114年4月7日與相對人人員進行面談  
18 而有自白，然此面談紀錄實非聲請人親自撰寫內容，係由稽  
19 核單位事後擬妥後，提供予聲請人簽署，聲請人雖不否認該  
20 文件中所述部分內容屬實，但因當時相對人並未明確告知聲  
21 請人將以該文件將作為懲處調查之依據，亦未知悉114年4月  
22 7日之面談為正式啟動之懲處程序，致聲請人在未有申辯之  
23 心理準備下，僅依稽核人員要求簽署及說明，導致聲請人未  
24 能就相關事實提出對己有利之補充說明與佐證。而因相對人  
25 公司自始至終並未有正式書面通知是否開設人評會，亦未告  
26 知聲請人實際開人評會的時間，自然更未受邀出席做進一步  
27 說明，聲請人針對上開漠視聲請人權益之人評會，於114年4  
28 月21日（即人評會召開前一天）回診後（初診日期為114年4  
29 月14日）傳送Line訊息予主管，表達自己因身心壓力過鉅已  
30 填寫假單請假休假三日，但相對人公司在知悉聲請人因壓力  
31 過鉅請假後，仍直接在未邀請聲請人參與、聲請人缺席人評

01 會之情形下決議以勞動基準法（下稱：勞基法）第12條第1  
02 項第4款規定開除聲請人，並於114年4月22日以台北長春路  
03 郵局000592號存證信函表明「台端因執行職務收受不正當利  
04 益經查證屬實，已重大違反本公司工作規則及誠信廉潔守  
05 則。今本公司依勞動基準法第12條第1項第4款規定於114年4  
06 月24日終止雙方間之勞動聘僱契約」。嗣聲請人於114年4月  
07 25日休假結束後向相對人表達已經準備提出勞務之意旨，惟  
08 為相對人公司所拒絕，並於聲請人休假期間逕行更換門鎖、  
09 磁卡，復以存證信函拒絕聲請人提供勞務。聲請人不得已僅  
10 得向本院起訴請求確認雙方僱傭關係存在，並經本院114年  
11 度重勞訴字第14號確認僱傭關係存在等事件受理（下稱：本  
12 案訴訟）。

13 (三)、本件相對人公司解僱聲請人之程序有未合法通知聲請人人評  
14 會開會時間、未使聲請人參與人評會之召集程序違法，依此  
15 不合法之人評會決議所為解僱當然不合法，且聲請人透過供  
16 應商之退佣處理重要客戶發那科公司之訴求，剩餘金額亦依  
17 照發那科公司需求留作合約外客戶服務之用，已完美達成發  
18 那科公司之需要，保護相對人合約利益，且未增加相對人與  
19 發那科公司之任何支出，無侵占公司利益可言，是相對人以  
20 聲請人收取回扣違反工作規則「重大」云云，顯與事實不  
21 符，而屬報復性之非法解僱。又本件聲請人並未侵占相對人  
22 財物，縱有疏失，亦應透過教育訓練或其他方式改進，相對  
23 人逕為懲戒性解僱，違反勞基法第12條規定，自屬無效，兩  
24 造間僱傭關係繼續存在，聲請人於本案訴訟顯有勝訴之望。  
25 加以聲請人係屬高齡勞工，在求職市場處於劣勢，遭到雇主  
26 違法解僱短時間難以尋覓其他工作，且訴訟期間漫長，聲請  
27 人具有繼續工作以維持生計之必要，且相對人公司係大型企  
28 業，其資本額達5億8,800萬元，並持續在招聘新人，繼續僱  
29 用聲請人並不會對相對人公司財務產生任何影響，可證相對  
30 人公司繼續僱用聲請人並無重大困難。為此，依勞動事件法  
31 第49條第1項規定，聲請准予定暫時狀態處分，請求命相對

01 人於本案訴訟終結確定前應繼續以解僱聲請人前之薪資條件  
02 和職階聘僱聲請人，並按月給付聲請人薪資9萬6,600元、按  
03 月提撥勞工退休金5,796元、繼續為聲請人投保勞工保險與  
04 全民健康保險等語。

05 (四)、並聲明：相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請  
06 人，並自聲請狀送達翌日起，按月於每月15日給付聲請人9  
07 萬6,600元；按月提繳5,796元至相對人設於勞動部勞工保險  
08 局之勞工退休金個人專戶；依全民健康保險法為聲請人投保  
09 全民健康保險及按月繳納健保費用；依勞工保險條例為聲請  
10 人投保勞工保險及按月繳納勞保費用。

11 二、相對人陳述意旨略以：

12 (一)、就僱傭關係之應否存在，即終止勞動契約是否合法而言，僅  
13 生受僱人於訴訟結果受勝訴判決後，得否請求復職、給付報  
14 酬或損害賠償之問題，並無因避免重大損害或其他情事，有  
15 就爭執之法律關係，定暫時狀態必要之情形，是以本件聲請  
16 人對於相對人解僱提起確認訴訟之爭訟期間並無定暫時狀態  
17 處分予以保全之必要性，合先敘明。

18 (二)、本件聲請人於相對人公司任職襄理，為相對人設於新竹縣竹  
19 北市竹苗辦事處之最高駐地主管，聲請人於任職期間簽有誠  
20 信廉潔暨保密承諾書，約定不得收取回扣或佣金，詎聲請人  
21 竟利用其職務之便，於112年5月間在客戶發那科公司租賃32  
22 台汽車案件中，向零配件廠商笙優企業有限公司收取回扣共  
23 10萬6784元，由笙優企業有限公司以現金交給聲請人；另於  
24 112年9月間，聲請人在另一件發那科公司租賃20台汽車案件  
25 中，向零配件廠商誠融實業股份有限公司收取回扣共6萬678  
26 4元，於112年9月18日分兩筆匯入羅建淋設於中國信託商業  
27 銀行之帳戶，案經聲請人同僚羅建淋投訴舉發後，聲請人坦  
28 承不諱，相對人遂於114年4月24日依勞基法第12條第1項第4  
29 款、兩造所約定工作準則第68條第4項第5款規定、相對人公  
30 司頒行之誠信經營作業程序及行為指南第23條規定，合法終  
31 止兩造間之勞動契約關係。且聲請人前多次表示本有規劃於

01 114年底離職回任家族事業管理，終止勞動契約本屬聲請人  
02 早已預計之結果，況由聲請人自己之陳述顯示，聲請人對於  
03 其生計尚有其他更優位之選項，回任相對人公司絕非必要，  
04 實難認本件有勝訴之望或保全必要。另勞基法第12條第2項  
05 之30日期間不影響終止權效力，更無失權效問題，聲請人曲  
06 解法條之主張，更顯其無勝訴之望，是兩造間之勞動契約關  
07 係既經合法終止，聲請人並未向法院釋明如何有勝訴之望，  
08 聲請人本件之聲請應予駁回，至為明確。

09 (三)、又本件聲請人原任職相對人公司竹苗辦事處駐地業務主管，  
10 卻利用職務之便向供應商收取回扣而遭相對人終止僱傭契  
11 約，卻在自承全部犯罪事實後仍執意以其犯罪事實興訟而與  
12 相對人對簿公堂，相對人公司對於如此心態及行為之業務人  
13 員實難再容任其回任，此與公司法人無法讓涉犯營業秘密法  
14 之員工回任之情況係屬同理。況且，以相對人目前僅有業務  
15 人員及文書工讀生之職缺，聲請人均不適任，即屬勞動事件  
16 法第49條規定「雇主繼續僱用有重大困難之情形」，依法聲  
17 請人本件之聲請應予駁回等語，並聲明：聲請駁回。

18 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  
19 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，  
20 為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分」，勞動事件法第  
21 49條第1項定有明文。觀諸其立法理由載明：「勞動事件之  
22 勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特  
23 性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相  
24 當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義  
25 等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為  
26 暫時權利保護，爰設第1項規定。又本項係斟酌勞動關係特  
27 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  
28 法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由  
29 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。至於是否准  
30 許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案  
31 具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否

01 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量」等語，並參  
02 以勞動事件審理細第80條第2項明定勞工為上開暫時狀態處  
03 分之聲請，應釋明其就本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱  
04 用非顯有重大困難等事實；所謂釋明，係指法院就某項事實  
05 之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就  
06 當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主  
07 張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、9  
08 8年度台抗字第807號、109年度台抗字第649號裁定要旨參  
09 照），則如勞工就勞動事件法第49條第1項所定事由已為相  
10 當之釋明，法院即應賦予勞工暫時之權利保護，並就命為繼  
11 續僱用及給付薪資之具體內容，斟酌具體狀況為適當裁量。

#### 12 四、經查：

##### 13 (一)、本案訴訟是否有勝訴之望部分：

14 1、聲請人主張相對人公司於114年4月24日決議解僱聲請人之  
15 人評會召集程序違法，依此不合法之人評會決議所為解僱當然  
16 不合法，且相對人於114年3月12日即知悉聲請人有收受廠商  
17 退佣之違反工作規則情事，惟聲請人該違反工作規則情節既  
18 非重大，相對人亦應透過教育訓練或其他方式促使改進，詎  
19 相對人於114年4月24日始召集人評會，並逕為懲戒性解僱，  
20 已違反勞基法第12條第1項第4款、第2項規定及解僱最後手  
21 段性原則，自屬無效，聲請人已向本院提起本案訴訟，求為  
22 確認兩造間僱傭關係存在等情，業據其提出相對人114年4月  
23 7日與聲請人面談紀錄、聲請人與發那科公司職員於114年5  
24 月5日之錄音檔內容、聲請人與主管林惠敏經理之114年3月1  
25 2日之Line對話記錄、聲請人114年3月12日上午在相對人停  
26 留之Google地圖記錄、聲請人事後詢問其他114年3月12日與  
27 會主管之電話錄音逐字稿記錄、聲請人114年5月2日錄音檔  
28 暨逐字稿中同事所轉述沈子超協理內容、聲請人114年4月21  
29 日與主管表達請假之Line對話訊息、相對人114年4月22日台  
30 北長春路郵局000592號存證信函等件為證（詳本院卷第37頁  
31 至第129頁），並經本院依職權調閱本案訴訟全卷核閱無

01 訛。是以聲請人已就其於本案訴訟所為相對人解僱不合法之  
02 主張提出相關事證為憑據，並非無端指摘，則兩造間僱傭關  
03 係存在與否，猶待本案訴訟為調查審認，聲請人自有相當程  
04 度之勝訴可能性，應認聲請人就本案確認僱傭關係存在之訴  
05 有勝訴之望乙節，已為相當之釋明。

06 2、相對人雖辯稱：聲請人任職期間簽署有誠信廉潔暨保密承諾  
07 書，負有不得收取回扣或佣金之義務，詎料其竟利用職務之  
08 便，於112年5月及9月辦理客戶發那科公司汽車租賃案期  
09 間，先後向零配件廠商收取回扣，案經下屬投訴舉發後，聲  
10 請人坦承不諱，相對人遂於114年4月24日依勞基法第12條第  
11 1項第4款、兩造所約定工作準則第68條第4項第5款規定、相  
12 對人公司頒行之誠信經營作業程序及行為指南第23條規定終  
13 止兩造間之勞動契約關係，而因勞基法第12條第2項之30日  
14 期間不影響終止權效力，更無失權效問題，相對人所為解僱  
15 自合法有據，難認聲請人有勝訴之望等語。然定暫時狀態處  
16 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  
17 是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，聲請  
18 人業已釋明相對人解僱合法性之疑義而於本案訴訟有勝訴之  
19 望，至相對人解僱聲請人有無理由，乃屬本案訴訟之實體爭  
20 議問題，有待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，非本件  
21 定暫時狀態處分所須審究，是相對人上開所辯，尚非可採。

22 (二)、相對人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

23 1、按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞  
24 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  
25 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  
26 旨參照）。

27 2、經查，相對人之資本資本達5.8億餘元乙節，有相對人之公  
28 司登記基本資料在卷可考（詳本院卷第133頁至第135頁），  
29 足見相對人為具有相當規模之營業事業，且相對人於解僱聲  
30 請人後，仍有持續營運並開設職缺招聘業務人員及儲備幹部  
31 等情，復經聲請人提出人力銀行網站徵才資訊之網頁資料為

01 證（詳本院卷第137頁至第149頁），則相對人繼續僱用聲請  
02 人，衡情應不至於因此即對相對人之營運或資金運用產生重  
03 大不利而造成不可期待之經濟上負擔、危及企業存續之情  
04 事，足認相對人繼續僱用聲請人應非顯有重大困難。

05 3、至相對人辯稱聲請人原任職相對人公司竹苗辦事處駐地業務  
06 主管，卻利用職務之便向供應商收取回扣而遭相對人終止僱  
07 傭契約，卻在自承全部犯罪事實後仍執意以其犯罪事實興訟  
08 而與相對人對簿公堂，相對人公司對於如此心態及行為之業  
09 務人員實難再容任其回任云云。惟聲請人既已就其收受廠商  
10 退佣違反工作規則之情事，於本案訴訟爭辯其係為處理重要  
11 客戶發那科公司之訴求而為，剩餘金額亦依照發那科公司需  
12 求留作合約外客戶服務之用，並未侵害相對人公司利益等  
13 語，則兩造間就聲請人違反工作規則情節是否重大乙節既存  
14 有爭執，尚待於本案訴訟為調查、審理後始能判斷，本院自  
15 難於本案訴訟作成實體判斷前，即憑此認相對人繼續僱用聲  
16 請人有重大困難，從而相對人此節所辯，要非可採。

17 (三)、定暫時狀態處分必要性部分：

18 1、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀  
19 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，  
20 於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可  
21 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、  
22 相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公  
23 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈  
24 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，  
25 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  
26 顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利  
27 益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生  
28 計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼  
29 續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害  
30 顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護。

31 2、經查，聲請人主張其已逾40歲，係屬高齡勞工而在求職市場

01 處於劣勢，遭到雇主違法解雇短時間難以尋覓其他工作，且  
02 訴訟期間漫長，聲請人具有繼續工作以維持生計之必要等  
03 情，經審酌聲請人原先在相對人公司領取之薪資非微及就業  
04 年資、原任職相對人公司竹苗辦事處之最高駐地主管乙職，  
05 短期內尋覓與原先職務薪資相稱之工作要非容易，且本案訴  
06 訟係得上訴第三審案件，於漫長勞資紛爭訴訟期間勢將嚴重  
07 影響聲請人生計，堪信聲請人已釋明其經相對人解僱後，因  
08 無固定薪酬確有陷於生活拮据、難以維持生計之虞。相對人  
09 固辯稱聲請人前多次表示本有規劃於114年底離職回任家族  
10 事業管理，終止勞動契約本屬聲請人早已預計之結果，況由  
11 聲請人自己之陳述顯示，聲請人對於其生計尚有其他更優位  
12 之選項，回任相對人公司絕非必要，應認聲請人無發生重大  
13 之損害或急迫之危險云云，然聲請人先前之規劃既有生變情  
14 形，且法院衡量有無定暫時狀態處分之必要性，本不單以勞  
15 工有無資力、能力足以維持生計為斷，而相對人因本件定暫  
16 時狀態之處分，雖有暫時給付支出勞務報酬、調整人員配置  
17 與工作事務等不便，然相對人企業規模龐大，如今相對人繼  
18 續僱用聲請人，尚難認會造成相對人經濟上負擔或企業存續  
19 之危害等相類情形，已如前述，則相對人前開不便情形既得  
20 以所受領聲請人之勞務予以彌補，所蒙受之不利益相較聲請  
21 人因失去工作將可能造成之自我實現人格及經濟上損害之重  
22 大影響而言，輕重仍屬有別，是本件應認倘准相對人繼續僱  
23 用聲請人使其依其實際任職期間短暫受領薪酬，聲請人所欲  
24 獲得之利益及防免之損害，大於相對人可能造成之損害，是  
25 聲請人有定暫時狀態處分之必要性乙節，洵堪認定。

26 (四)、定暫時狀態處分之方法部分：

- 27 1、按定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀民  
28 事訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭執之  
29 法律關係有定暫時狀態之必要者，其處分之方法係由法院依  
30 職權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘束，惟不可  
31 逾越定暫時狀態所需要之程度（最高法院109年度台抗字第5

01 75號裁定意旨參照)。經查，本件聲請人既已釋明其就本案  
02 訴訟有勝訴之望，且相對人繼續僱用非顯有重大困難等情，  
03 並經權衡後認有定暫時狀態處分之必要，是其依勞動事件法  
04 第49條第1項規定提起本件定暫時狀態處分之聲請，求為命  
05 相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人及給付工資，  
06 於法固屬有據。惟就處分方法，包括命為繼續僱用及給付  
07 工資之具體內容，依前揭說明，得由本院斟酌當事人間具體  
08 狀況為適當裁量，不受聲請人聲請處分所表明方法之拘束。

09 2、聲請人雖聲明請求命相對人於本案訴訟終結確定前應繼續以  
10 解僱聲請人前之薪資條件和職階聘僱聲請人，並按月給付聲  
11 請人薪資9萬6,600元、提撥勞工退休金5,796元至聲請人勞  
12 工退休金個人專戶，及繼續為其投保勞工保險、全民健康保  
13 險云云。惟審酌兩造於本案訴訟既係就聲請人任職相對人公  
14 司擔任竹苗辦事處最高駐地主管期間，是否曾利用職務之便  
15 向供應商收取退佣致侵害相對人公司對於員工誠信執行職務  
16 紀律規範等情互有爭辯，對於兩造間勞資信賴基礎已有重大  
17 動搖，而部門主管既負責職場秩序紀律之管理、部屬之監督  
18 與資源之分配，及指示下屬執行職務，確認團隊人員運作順  
19 暢，並為企業員工多所關注其言行作為，猶涉及相對人公司  
20 內部治理成效良莠情節重大，自難認命相對人繼續僱用聲請  
21 人任職於原職位為適當。衡以相對人於本件定暫時狀態處分  
22 期間，本得視自身業務需求，調整人員進行工作事務，並按  
23 此對應之層級給付相應之工資，是本院自無依聲請人之聲  
24 明，命相對人於本案訴訟終結確定前，自聲請狀送達翌日  
25 起，按月給付聲請人原有職位薪資9萬6,600元之必要。至聲  
26 請人另聲請命相對人於定暫時狀態處分期間，應為其提撥勞  
27 工退休金至聲請人勞工退休金個人專戶，及繼續為其投保勞  
28 工保險、全民健康保險乙節，經核該聲請內容乃屬相對人於  
29 暫時繼續僱用聲請人之期間，雇主依勞基法、勞工保險條例  
30 及全民健康保險法規定所當然應予負擔之法定義務，本院亦  
31 無贅為此部分諭知之必要，特予敘明。

01 五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定所為本件  
02 定暫時狀態處分之聲請，為有理由，應予准許，爰裁定如主  
03 文第一項所示。

04 六、據上論結，本件聲請為有理由，依民事訴訟法第95條、第78  
05 條規定，裁定如主文。

06 中 華 民 國 115 年 1 月 26 日  
07 勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

08 以上正本係照原本作成。

09 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  
10 費新臺幣1,500元。

11 中 華 民 國 115 年 1 月 26 日  
12 書 記 官 黃 伊 婕