

臺灣士林地方法院民事裁定

114年度勞全字第13號

聲請人 方政于

代理人 林易徵律師

吳育芯律師

相對人 臺灣塑膠工業股份有限公司

法定代理人 郭文筆

代理人 黃雪鳳律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院114年度重勞訴字第19號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國95年12月11日起受僱於相對人，擔任總經理室福欣不鏽鋼專案組之資深工程師，並於107年5月9日起派駐至相對人於中華人民共和國之福建福欣特殊鋼有限公司（下稱福欣公司），擔任安衛環處處務之副處長。復於113年12月18日，相對人通知將於114年3月17日將聲請人調任至福欣公司總管理處安全衛生環保中心公安管理處，擔任安全衛生資深工程師。然於114年2月27日因離職員工不實舉報聲請人接受消防設施維護保養廠商之招待，致聲請人遭相對人訪談，縱聲請人已為澄清，相對人仍以違反人事管理規則為由，決議記聲請人兩大過處理，並於114年3月17日未附任何理由即通知將於同年月19日解僱聲請人。且聲請人之職務僅對內消防管理，開立需求單，與廠商利益無關，縱認有關，亦難認聲請人有收受賄賂，或接受招待達情節重大之程度，相對捨去對員工侵害較低、暫行停職等處分，而予以解僱聲請人，有違解僱最後手段性原則。相對人之解僱行為顯屬違法，業經聲請人提起本件確認僱傭關係之訴，而確有勝訴之

01 望，並已為相當釋明。

02 (二)聲請人遭相對人違法解僱後，無工作收入，然聲請人為家中
03 主要經濟來源，尚須扶養配偶及其父母、未成年子女，並須
04 負擔每月新臺幣（下同）5萬多元之房貸，顯有持續工作以
05 維持生計之強烈需求，且聲請人已逾47歲，現工作難尋，如
06 再持續處於失業狀態，恐將失去競爭力，影響聲請人之社會
07 評價，致聲請人之人格權受損，已陷入難以繼續維持生活之
08 窘境，故有定暫時狀態假處分之必要。又相對人為資本額高
09 達63,657,407,810元之知名企業，財力雄厚，於臺灣及海外
10 市場營收皆持續成長，亦持續於徵才網站上招募新員工，而
11 無虧損或業務緊縮之情事，可見相對人繼續僱用聲請人應無
12 任何重大困難。準此，於本案訴訟終結確定前，聲請人未獲
13 繼續僱用所受之損害顯然大於相對人繼續僱用聲請人所受之
14 不利益，爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求命相對人
15 於兩造間關於本院114年度重勞訴字第19號確認僱傭關係等
16 事件終結前，相對人應繼續僱用聲請人，並按月於每月20日
17 給付聲請人96,000元，及應按月提繳5,760元至聲請人勞工
18 退休金個人專戶，並依勞動事件法第49條第3項規定，應無
19 命聲請人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要等語。

20 二、相對人抗辯：

21 (一)相對人於114年2月21日接獲投書檢舉聲請人於在職期間（即
22 113年1月29日、同年6月17日、7月某日）利用職務勒索廠商
23 福建聖捷安消防檢測有限公司（下稱聖捷安公司）接受飲宴
24 招待，且於其中113年1月29日之餐宴後，聲請人更受性招待
25 收賄，嗣經聲請人於114年2月26日與其主管廖德誠訪談時，
26 坦承有於上述期日接受聖捷安公司之餐宴招待，均未曾依規
27 定事先報備，惟其已將酒店小姐之陪宿費用人民幣3,000元
28 返還予聖捷安公司之人員黃志文。然經相對人查證後，黃志
29 文並未收回上述陪宿費用，是聲請人收受賄絡、未經事前報
30 備即接受廠商邀約飲宴之違規事證明確，並屬累犯，相對人
31 依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、誓約書第

01 6條、台塑企業大陸公司人事管理規則第7.2條第3款、第21
02 款、台塑企業人事管理規則第9.2條第3款、第19款規定，將
03 聲請人予以免職，終止僱傭契約。而聲請人僅泛稱相對人違
04 法解僱，難認其就本案訴訟確有勝訴之望。

05 (二)又聲請人並無扶養其配偶父母之法定義務，且其亦未釋明其
06 或其家人有無其他資產，況聲請人於110年度至113年度已領
07 取之薪資所得給付淨額高達10,669,756元，尚不得僅以聲請
08 人主張其現無薪資收入即認其有發生重大損害或急迫危險之
09 情事。而相對人係經營塑膠、化學品及纖維原料之產製，近
10 年因戰爭、市場需求不振、新增產能競爭等因，致全球產量
11 過剩，市場價格下跌，相對人113年度稅前虧損達2,414,23
12 0,000元，較112年衰退135%，且迄至114年5月仍處於營業額
13 衰退之虧損狀態，相對人轉投資設立之福欣公司更自112年1
14 1月30日起暫停生產，並已進入關廠流程，所有業務及人員
15 均已簡化，現招募者多為基層員工之職缺，已無與聲請人原
16 職務相當之一級主管職位。綜上，若同意聲請人之假處分，
17 將致相對人公司於經濟上人事成本過度支出，於管理組織上
18 亦有重大妨害，聲請人未獲繼續僱用所受之損害顯然並未大
19 於相對人繼續僱用聲請人所受之不利益，故相對人繼續僱用
20 聲請人顯有重大困難，請求駁回聲請人之聲請等語。

21 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
22 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
23 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
24 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
25 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
26 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
27 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
28 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
29 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
30 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困
31 難」，係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟

01 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞
02 務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工
03 喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失
04 去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人
05 格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不
06 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
07 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
08 大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼
09 續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程
10 度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁
11 定意旨參照）。

12 四、經查：

13 (一)關於勞工有勝訴之望（有相當程度之勝訴可能性）之釋明：

14 1.經查，聲請人任職相對人子公司福欣公司安衛環處處務之副
15 處長，工作內容包括消防作業安全之管理，然其私下接受相
16 對人消防設施維護保養廠商聖捷安公司之餐宴達3次，並於
17 餐宴中赤裸上身與酒店小姐嬉戲觸碰私密處之猥褻行為，及
18 聖捷安人員黃志文並匯入人民幣3,000元供聲請人支付酒店
19 小姐的陪宿費用等情，業據相對人提出安衛環處副處長辦事
20 細則（見勞全卷第106-121頁）、檢舉函所附客觀照片、訊
21 息（見勞全卷第122-126頁）為證，聲請人就上述事實，並
22 未提出適格反證推翻，足認聲請人已違反台塑企業大陸公司
23 人事管理規則第7.2條第3款、第21款及台塑企業人事管理規
24 則第9.2條第3款、第19條等工作規則規定，且嚴重影響相對
25 人對外形象及對內秩序，可謂情節重大，故相對人依勞基法
26 第12條第1項第4款規定對聲請人終止勞動契約。

27 2.聲請人於聲請時雖主張：相對人未告知其解僱事由云云，惟
28 依訪談記錄表（見勞全卷第134頁），相對人說明依公司人
29 事管理辦法7.2條規定：接受賄賂、接受廠商宴飲或其他應
30 酬活動，依規定提報辭退原告，非如聲請人主張：相對人未
31 附任何理由。聲請人其後再主張：其非上開人事規則之規範

01 主體云云，惟上開規則均規範從業人員，未依其職務或工作
02 內容而有不同，應認聲請人仍受上述規則之拘束。

03 3.綜上說明，聲請人於接下來訴訟亦已無任何證據再行提出，
04 應認聲請人無相當程度之勝訴可能性。

05 (二)關於雇主繼續僱用非顯有重大困難之釋明：

06 聲請人雖主張相對人為資本額高達63,657,407,810元之知名
07 企業，財力雄厚，於臺灣及海外市場營收皆持續成長，亦持
08 續於徵才網站上招募新員工，可見相對人繼續僱用聲請人應
09 無任何重大困難等語，業據提出相對人之經濟部商工登記公
10 示資料、相對人公告職缺資訊及104人力銀行徵才資訊為憑
11 (見勞全卷第22-52頁)。惟查，相對人迄至114年5月已處
12 於營業額衰退之虧損狀態，而其轉投資設立之福欣公司亦已
13 進入關廠流程等情，有相對人所提出之114年度股東常會議
14 事手冊、113年度營業報告書、相對人及其子公司112年及11
15 3年綜合損益表、114年6月9日重大訊息公告、福欣公司112
16 年11月30日暫停生產公司政策說明會簽到表可證(見勞全卷
17 第152-170頁)。又雇主為期符合我國甚或外國法令，必定
18 會訂定自我規範，嚴格要求員工遵守，以維護企業對外形象
19 及內部人事運作管理，而聲請人所為接受廠商賄賂、宴飲之
20 上述行為既已違反相對人之人事管理規則，並有觸犯刑法背
21 信罪之虞，相對人如繼續僱用聲請人，則相對人難以維持對
22 員工之行為準繩，且以兩造信賴關係嚴重破裂之現況，實難
23 期待聲請人配合工作勞務以追求相對人利益，堪認相對人繼
24 續僱用聲請人擔任原職顯有重大困難。聲請人僅以相對人之
25 資本額或員工人數，遽認就相對人繼續僱用聲請人非顯有重
26 大困難，非有理由。

27 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認已為相當
28 釋明，揆諸前開規定與說明，本件聲請定暫時狀態處分，於
29 法不合，為無理由，應予駁回。

30 六、爰裁定如主文。

31 中 華 民 國 114 年 11 月 28 日

勞動第二庭 法官 張新楣

01
02
03
04
05
06

以上為正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，應於裁定送達後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 114 年 11 月 28 日

書記官 施怡愷