

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

110年度勞抗字第18號

抗 告 人 何峻宇

相 對 人 台灣百靈佳殷格翰股份有限公司

法定代理人 邱建誌

訴訟代理人 余天琦律師

洪爾謙律師

上列抗告人因與相對人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國110年7月1日臺灣臺中地方法院110年度勞全字第14號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨：

抗告人自民國105年11月7日起受僱於相對人擔任醫藥業務專員，每月薪資為新臺幣（下同）16萬2,553元（含平均月薪8萬9,425元及績效獎金7萬3,128元），因相對人以抗告人有以假單據、假照片、偽造客戶簽名等不法手段，向相對人詐領活動費用而違反公司行為準則及反貪腐政策為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，於110年5月28日終止兩造間勞動契約。相對人解僱抗告人並不符合最後手段性原則，抗告人於110年7月20日對相對人提起確認僱傭關係存在之訴，經臺灣臺中地方法院以110年度勞補字第424號受理在案（下稱本案）。抗告人並無不能勝任所擔任之工作，且無違反工作規則及誠信原則，因遭解僱後，家庭經濟陷入困頓，而相對人實收資本總額高達1億1,568萬元，足以支付抗告人之薪資，相對人繼續僱傭抗告人非顯有重大困

01 難。爰依民事訴訟法第538條、勞動事件法第49條規定，聲
02 請命相對人應繼續依原勞動契約關係僱用抗告人，並給付抗
03 告人自110年5月27日起至本案判決確定之日止，按約於每月
04 5日前給付16萬2,553元。嗣經原裁定駁回上開聲請，故提起
05 抗告等語，並聲明廢棄原裁定及如上開聲請事項。

06 二、相對人陳述：

07 抗告人雖自105年11月7日起受僱於相對人，擔任醫藥業務專
08 員，惟抗告人明知相對人行為準則及反貪污政策，嚴禁員工
09 贊助、直接或間接支付任何款項、提供好處或任何利益予客
10 戶或第三人，亦不允許任何形式之貪腐及賄賂行為，且主管
11 舉辦業務活動，需由業務團隊整體合作並由下屬處理客戶邀
12 約事宜，卻仍於109年10月24日、25日招待醫師客戶參加
13 「苗栗山上回家民宿二天一夜行程」（下稱事件一）；謊稱
14 於109年12月11日於臺中「想空間」餐廳舉行業務會議活
15 動，並指示下屬持偽造不實之請款單據、簽到表、照片向相
16 對人請款4萬6,400元（下稱事件二）；110年3月23日招待醫
17 師及眷屬於「La Cuisine」餐廳用餐，以投影片介紹公司產
18 品，但該投影片將被視為藥物廣告，而未申請主管機關核准
19 播放，依藥事法第66條第1項規定，相對人可能將被科處罰
20 鍰（下稱事件三）。抗告人指示下屬持偽造不實之請款單
21 據、簽到表、照片向相對人請款，及不法招待客戶以提升業
22 績換取不當利益，使相對人受有經濟上損害，且違反忠誠義
23 務，嚴重違反公司行為準則及反貪腐政策，相對人依勞基法
24 第12條第1項第4款規定，於110年5月26日解僱抗告人。抗告
25 人上開行為使相對人失去在國際上所經營維持企業形象及商
26 譽，倘使抗告人暫予復職，將使其他員工毫無顧忌，相對人
27 實難繼續確立準則及反貪腐政策，並將失去企業經營威信，
28 亦無從信任抗告人未來有忠誠履行勞務之可能性，故強令相
29 對人繼續聘僱抗告人，顯有重大困難。又抗告人配偶為自行
30 開設藥局之藥師，抗告人非家中唯一經濟支柱，且抗告人月
31 薪高達15萬9,764元，依就業保險法規定，可請領至少6個月

01 之失業給付，應無立即經濟窘迫而不能維持生計，故本件聲
02 請並無理由等語。

03 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
04 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
05 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
06 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
07 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
08 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
09 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
10 序為暫時權利保護，又此項係斟酌勞動關係特性之特別規
11 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
12 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
13 進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或
14 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
15 時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分（最高法院109
16 年度台抗字第1134、1353號裁定可參）。而勞動事件法第49
17 條第1項所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續
18 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
19 續之危害或其他相類之情形（同院110年度台抗字第2號民事
20 裁定意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，
21 勞工為本法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇
22 主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之，而釋明乃提出能即
23 時調查之證據使法院信其主張之事實為真實。

24 四、抗告人主張相對人違法終止兩造間僱傭關係一情，並提起確
25 認僱傭關係存在等事件即本案，有本案起訴狀及109年9月29
26 日裁定可憑（原審卷第17-23頁、本院卷第181-182頁），而
27 相對人則表示其係依勞基法第12條第1項第4款規定，於110
28 年5月26日解僱抗告人等語，固堪認抗告人已釋明兩造間確
29 有爭執勞動契約關係存在一節。惟關於抗告人聲請定暫時狀
30 態之必要性部分，經查：

31 (一)抗告人為78年6月生（本院卷第167頁），正值青壯，於相對

人為終止僱傭契約意思表示前，已任職將近5年時間，並擔任地區副理一職，管理所屬8名員工，有相對人提出之公司組織系統表為證（原審卷第169-171頁），足認抗告人對於銷售醫藥業務具有相當知識及經驗，其自得本於上開知識及經驗謀取新職，又相對人表示上訴人配偶為民雄久久藥局之負責人，亦據相對人提出該藥局登記資料為證（本院卷第171頁），則依上開抗告人個人累積之銷售醫藥業務知識及經驗，及其配偶經營藥局之事業可供支應家庭生活費用之用，實無從認抗告人有何無法持續工作以維持生計之情事，自難認抗告人已釋明有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要性。

(二)又相對人表示其公司有制訂反貪污政策及行為準則，其中反貪污政策內容：相對人嚴禁員工直接或間接提供好處給第三方，且相對人不允許或容忍任何形式的貪腐與賄賂。不當影響第三方的任何決定或行為。透過不適當的手法讓相對人在不管是取得服務、貨品包含商業交易等獲得不公平的偏好待遇。而行為準則第4條：與客戶及其他利害關係人的互動往來，我們提供有關產品的準確、清楚且平衡的資訊，並且不會從事有損我們的客戶與利害關係人的利益或會對其造成不利影響的活動。我們嚴格遵守符合法律、法規和業務守則所規定的透明度和揭露標準。第6條：防止賄賂和貪污，員工應避免參加透過第三方直接或間接產生實際或被視為不當影響的任何和所有活動。第12條：利益衝突，員工總是以公司的最佳利益行事，並避免個人利益與公司利益之間存在實際或認知衝突的情況。且上開規範均為抗告人所知悉等情，有相對人提出之反貪污政策及行為準則為證（原審卷第173-184頁），而抗告人亦不爭執其知悉上開反貪污政策及行為準則等規範一情，有相對人提出抗告人於105年11月25日簽署之文件為證（原審卷第219頁）。足認上開反貪污政策及行為準則為兩造間僱傭契約之內容。抗告人雖否認以事件一、二、三之活動，提出指示下屬持偽造不實之請款單據、

01 簽到表、照片向相對人請款云云，惟相對人曾於110年4月30
02 日、5月25日對抗告人就事件一、二、三訪進行訪談，並將
03 訪談歷程製成會議紀錄，抗告人並於該等會議紀錄最末端簽
04 立署名等情，為抗告人所不爭執，並有相對人提出之110年4
05 月30日、5月25日訪談會議紀錄為證（原審卷第197-200頁、
06 213-216頁；抗告人署名為Vick Ho，見原審卷第198、216
07 頁），而依上開會議紀錄內容，其中抗告人表示：「我知道
08 這樣的私人活動與公司業務的連結很難分的很清楚，也知道
09 這樣的私人活動不是很適當」（原審卷第197頁）、「圖四
10 這是我跟團隊與客戶巫醫師用餐，我們有提到公司產品資訊
11 （指事件三），席間有家屬參加」（原審卷第198頁）、
12 「同仁提出申請，我就同意，我是活動結束後才去結帳，照
13 片和簽名單都是Jay事後提供給我的」等語（原審卷第215
14 頁）；並參以相對人於上開訪談會議紀錄記載：事件一是抗
15 告人主導之預先計畫，明顯違反公司舉辦活動規範，並非單
16 純與朋友出遊費用各付各的，所有參加同仁皆沒有支付任何
17 費用，甚至抗告人與同仁的LINE對話明顯指出抗告人將使用
18 不實申報方式來彌補夏醫師於活動擔任主持人角色的費用，
19 抗告人於第一時間提供不實陳述，違反公司對員工核心做事
20 方法的基本核心要求秉持誠正信實和熱情誠信、透明、專業
21 方式與客戶互動；抗告人身為一位主管，負責監督管理部屬
22 業務執行正確與否，居然明示將核准同仁違反公司規範之行
23 為，違反公司對員工之做事方法基本核心要求等語（原審卷
24 第214、215頁），及抗告人就事件二之活動確有向相對人提
25 出請款，亦有相對人提出抗告人申請之文件為證（原審卷第
26 203頁），可見兩造間因抗告人舉辦活動、申報核撥活動經
27 費等行為，是否有違反相對人制訂之貪污政策及行為準則，
28 而生歧見，並導致兩造間僱傭關係之信賴基礎產生破裂；再
29 者，抗告人就相對人所訂從業人員之反貪污政策及行為準
30 則，知之甚詳，則其身為地區副理一職，負有監督管理配制
31 之部門員工之責，更應以身作則以為其他員工之典範，其中

01 向相對人申請核撥舉辦活動經費，更涉及相對人營運之盈
02 虧，如暫令兩造繼續僱傭關係，實已影響相對人日後以工作
03 規則維繫公司紀律之困難，亦恐造成不可期待相對人接受之
04 經濟上負擔，則相對人因本件定暫時狀態所受之損害，顯然
05 大於抗告人因此獲致之薪資利益。從而，抗告人主張相對人
06 於本案訴訟期間繼續僱用抗告人非顯有重大困難云云，即屬
07 無據。

08 五、綜上，抗告人於本案訴訟期間，並無不能維持生計或有其他
09 防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且未釋明相
10 對人繼續僱用非顯有重大困難，故抗告人聲請定暫時狀態處
11 分，不應准許。原裁定駁回本件聲請，並無不合，抗告意旨
12 指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。

13 六、據上論結，本件抗告為無理由，裁定如主文。

14 中 華 民 國 110 年 12 月 14 日

15 勞動法庭 審判長法官 張瑞蘭

16 法官 黃綵君

17 法官 林孟和

18 正本係照原本作成。

19 再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

20 如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出再抗告狀（須
21 按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新臺幣1000元，同時
22 委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。因疫情而遲誤不變
23 期間，得向法院聲請回復原狀。

24 書記官 郭蕙瑜

25 中 華 民 國 110 年 12 月 15 日