

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第33號

聲 請 人 朱紘緯

代 理 人 陳又寧律師

相 對 人 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 馮天麟

代 理 人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（114 年度重勞訴字第54號），聲請人聲請定暫時狀態處分，經臺灣士林地方法院移送前來（114 年度勞全字第8 號），本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣參仟元由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

（一）緣聲請人（英文名：Kevin Chu）自民國93年7月12日至97年1月18日期間受僱於相對人後一度離職，又自99年2月1日起再度復職，歷任製程工程師、LCD 光學膜製造技術開發資深工程師、精實六標準差黑帶教練、工業膠帶生產製造經理、工業膠帶價值流供應鏈經理、觀音廠EHS 經理，最終擔任臺灣EHS 資深經理任職於相對人楊梅廠區（下稱系爭廠區）、實領月薪新臺幣（下未標明幣別者同）26萬8,473 元，且參與相對人年度利潤獎金計畫（AIP），將原應領薪資9.1%即2 萬6,876 元按月投入該計畫於次年2 月發薪日視前一年度績效狀況調升發放，至少也有12個月共32萬2,521 元；另相對人每月均為聲請人提繳月提繳工資8%即1 萬2,000 元至其設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱聲請人勞

退專戶），並按月提撥（含相對提撥、超額提撥）中國信託福儲金共1 萬3,978 元至聲請人設於中國信託商業銀行員工福儲信託專戶（下稱聲請人員福專戶）（下稱系爭契約）；受僱期間也獲有十餘次獎項。詎114 年2 月農曆年假結束後，相對人突詢問、調查112 年、113 年間系爭廠區數起低風險事件（下合稱系爭事件），伊人事部門、法務部門更於同年3 月11日上午忽要求聲請人出席會議，告知因其隱匿系爭廠區數起安全相關事件，故依勞動基準法第12條第1 項第4 款規定當日立即終止系爭契約。惟聲請人任職相對人環境安全衛生部門期間，若遇事故，於知悉後均會積極與相關單位進行調查、研議改善方案，並會輔導事故單位登錄於3M全球事故管理系統（Worldwide Incident Management System，簡稱WIMS，下稱系爭系統），相對人調查之事件或所涉人員與相對人無涉、非在相對人產線內發生而屬低風險事件，抑或是牽涉多部門且未生損害、難以判斷由何單位登錄系統而漏未追蹤確認，又或屬設備故障而非牽涉人身安全之應登錄事故致其疏未留意輔導各部門登錄，然其記憶中也均追蹤、協調各部門進行改善，均無刻意隱匿或要求自身部門人員不為通報之情事，復未造成相對人實質損害，非不能以較輕緩手段予以懲戒，相對人所為終止自有未合。然經桃園市政府為勞資爭議調解仍不成立，聲請人現已提起本院114 年度重勞訴字第54號確認僱傭關係存在之訴（下稱本案訴訟）審理中。聲請人任職已近20年，能力備受肯定，系爭事件均屬低風險事件，相對人未具體指明聲請人違反何項勞動契約或工作規則且情節重大，更未綜合考量其行為態樣並非嚴重，其於本案訴訟非顯無勝訴之望。

(二)相對人資本額高達4 億5,000 萬元，所屬美國3M集團（下稱3M集團）114 年第1 季營業額高達美金5 億8,000 萬元相當於174 億元，現仍持續對外招募職務擴大規模，如繼續僱傭聲請人並非難以接受之經濟負擔或有何危害企業存續之情形；反之，聲請人現年52歲乃家庭主要經濟支柱，有就讀私立

01 大學與國中（今年9月將就讀高中）之子女，更需扶養同住
02 之母，現遭違法解雇、收入銳減，不僅受有莫大經濟上損害
03 ，並因本案訴訟短期內難以確定，其職業上技能及競爭力必
04 受有影響，使長久生計與人格受到困難及損害。基此，如使
05 相對人繼續僱傭聲請人，聲請人所獲利益及防免之損害，實
06 遠大於相對人支出及工作事項調整之不便，應有定暫時狀態
07 處分之必要，爰依勞動事件法第49條第1項、第2項規定，
08 提起本件聲請。又其固願供擔保以代釋明，惟其與配偶前為
09 負擔開銷，先後於109年6月、111年11月、114年1月間
10 向各金融機關貸款，每月本息近10萬元，每年復須負擔家庭
11 成員保險費支出共31萬元，另其考量老母年近9旬而自透天
12 厝規劃搬遷至電梯大樓而簽署預售屋買賣契約書，未料114
13 年3月間突遭解僱，現未付價款尚有3,473萬元，子女更有
14 學雜費、房租與補習支出，短期難覓與原職條件相當之工作
15 ，為防止生計發生重大困難，有請求相對人繼續僱用及給付
16 工資之定暫時狀態處分必要，且得免除擔保等語。並聲明：
17 相對人自114年3月12日起至本案訴訟終結確定前，應繼續
18 僱用聲請人，並按月於當月25日前給付聲請人26萬8,473元
19 ，另於每年2月25日前給付聲請人32萬2,521元，及按月為
20 聲請人提繳勞工退休金1萬2,000元至聲請人勞退專戶，暨
21 按月提繳1萬3,798元至聲請人員福專戶。

22 二、相對人陳述意旨則以：

23 (一)緣相對人係3M集團在我國設立、經營之企業，向來恪遵我國
24 勞動法令並優待所屬勞工，更遵循集團政策以誠信、公證及
25 嚴謹為行為規範準則。而聲請人自99年2月1日起至114年
26 3月11日止受僱於相對人，原擔任資深製程工程師，嗣屢經
27 升遷，於系爭契約終止前以月薪26萬4,873元擔任系爭廠區
28 之「環安衛資深經理」即系爭廠區職業安全衛生部門主管，
29 並為3M集團臺灣區環境職業安全衛生（即EHS）職能最高主
30 管，乃職業安全衛生法施行細則第33條第1款「職業安全衛
31 生業務主管」、職業安全衛生管理辦法（下稱職安辦法）第

3 之1 條「甲種職業安全衛生業務主管」，更為相對人依職安辦法第86條報備之職業安全衛生人員，負責綜理系爭廠區EHS 相關業務，並代理、管理EHS 團隊遵守相對人及3M集團之專業與品質標準，更需符合職業安全衛生法規標準以及相對人頒佈之各項準則及要求；如廠區發生非計畫性災害、非期望事故、職業災害、虛驚事件、潛在危害、異常事件等，須於8 小時內依內部程序通報至系爭系統，並於48小時內參與、協助調查、處理及後續改善措施且更新於系爭系統內，不容許任何隱匿情事，確保所屬人員遵守安全程序，藉以保障系爭廠區全體員工職業安全、符合我國職業安全衛生法對雇主要求之法定義務，此全為長期擔任EHS 主管之聲請人所知之甚稔，更為其系爭契約上所負重大義務及主要工作內容。詎聲請人擔任EHS 主管期間之111 年至113 年，多次系爭廠區內所生事故竟遭聲請人指示隱匿而未依規定通報於系爭系統，經3M集團接獲匿名舉報後委派亞太地區調查員即香港籍Dickens Wong、Ronald Kwan 等人（下稱調查員）進行調查，發現各有員工腳部傷害事故、頭部傷害事故、外包廠商險墜落事故、設備損害掉落事故及訪客傷害事故共5 件，本應於識別後48小時內記錄在系爭系統上，卻全無任何通報抑或診療急救紀錄，違反EHS 系統通報責任，相關人員亦表示係遭聲請人指示不予通報；迨調查員於114 年2 月20日調查完畢後，確認聲請人既為EHS 主管，卻未記錄、追蹤客觀上已發生之職安事件甚予隱匿，令相對人陷於無法預見之重大風險（如員工事故全屬職災，若日後遭主張職災補償或賠償責任時將難以釐清相關責任，也未能介入或參與），嚴重違反3M集團內部規定及行為準則，悖於EHS 主管基本適格達情節重大程度，遂於114 年3 月11日依勞動基準法第12條第1 項第4 款終止系爭契約。

(二)聲請人隱匿多起職業安全衛生事件，不僅有違相對人建置系爭系統通報之規定，也悖於職業安全衛生法規要求，又非僅單一事件，要非忠實履行其職務，甚於調查時空稱「不知道

此事」為辯詞，實令兩造間信賴關係破壞殆盡。又依職業安全衛生法規規定與相對人對環境安全衛生要求，EHS 主管無法長期懸缺，故現已另尋他人接手難供聲請人暫時復職，況其多次隱瞞環安衛通報、有害全體員工權益之虞，更可能使相對人無法達成職業安全衛生法規要求，難以期待能勝任其他相類職缺，相對人如繼續僱用實有困難。再聲請人在職期間月薪達26萬8,473 元，依其工作資歷與期間受領薪資金額難認有持續工作維持生計之強烈需求，且其配偶仍有經濟能力、長子也已成年，依戶籍謄本資料難謂與其母同住，其復未舉證以實其說，更係遭懲戒解僱，自不能僅因其片面說詞逕准聲請。復提繳勞工退休金至勞工退休金個人專戶非屬勞動事件法第49條第1 項、第2 項所得定暫時狀態處分之範疇；AIP 獎金或非屬聲請人所稱薪資差額2 萬6,876 元，或係利潤獎金而屬相對人給予之恩惠性、激勵性給與，數額不確定且無勞務對價性，難認屬薪資之一部，均不得允許。縱准聲請人之聲請，因將衍生相對人系爭系統風險，後續造成之損害難以估計，應依勞動事件法第47條第1 項規定以其聲請標的價額1/10即192 萬7,665 元為擔保金等語，資為抗辯。並聲明：1.聲請駁回；2.如准本件聲請，請准相對人供擔保撤銷或免為定暫時狀態處分。

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望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，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條第1 項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認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訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538 條第1 項所定爭執法律關係及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進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避

01 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
02 自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分；易言之，果若勞
03 工依本項為聲請，須勞工與雇主間就僱傭關係存否有爭執，
04 已提出確認僱傭關係訴訟進行中，並須就其有相當程度之勝
05 訴可能性，負釋明之責。次按當事人於爭執之法律關係聲請
06 為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538 條第1 項之規定
07 須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類
08 之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係
09 指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相
10 類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險
11 是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應
12 就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否
13 須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損
14 害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請
15 人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所
16 受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又
17 所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工
18 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
19 或其他相類之情形（最高法院113 年度台抗字第415 號、11
20 1 年度台抗字第499 號、110 年度台抗字第101 號、110 年
21 度台抗字第2 號、109 年度台抗字第1353號、109 年度台抗
22 字第1134號裁定要旨參照）。

23 四、經查：

24 (一)聲請人於本訴有勝訴之望要件部分：

25 聲請人就此部分之主張，僅提出優惠結清舊制年資協議書、
26 獲頒獎狀及講座照片、終止僱傭通知、桃園市政府勞資爭議
27 調解紀錄影本、相對人經濟部商工登記公示資料查詢結果等
28 件為佐（見臺灣士林地方法院114 年度勞全字第8 號卷，下
29 稱士院卷，第24頁至第65頁）。然就該等資料，至多僅能釋
30 明其前於93年7 月12日至97年1 月18日首段受僱期間適用勞
31 工退休金舊制部分，業經相對人以優於勞動基準法規範承認

01 聲請人工作年資，且其曾自96年至104 年間數度獲頒獎狀等
02 紀錄，但於114 年3 月11日經相對人就其近3 年隱匿系爭廠
03 區安全相關事件未依相對人規定報告、違反相對人內部規定
04 與行為準則而依勞動基準法第12條第1 項第4 款終止系爭契
05 約等事實，至多僅能釋明聲請人已提出本案訴訟、兩造就系
06 爭契約存否尚有爭執之事實，然全未就其主張相對人指摘其
07 違反勞動基準法第12條第1 項第4 款原因事實提出其主張之
08 任何釋明，核與前開意旨不合。反觀相對人提出環境職業安
09 全衛生體系團隊組織圖，相對人安全及健康政策、工作場所
10 環境健康和安準則，潛在及異常事件通報暨調查作業指導
11 書，聲請人甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練紀
12 錄，以及相對人事故調查訓練簡報等件（見本院卷第123 頁
13 至第168 頁），可見相對人抗辯聲請人違反EHS 主管所負各
14 種事故均應通報之責，以及職業安全衛生法、相對人自身標
15 準規範要求乙情，要非子虛，更有若未遵守EHS 法律及準則
16 將面臨紀律處分甚含解聘之明文約定（見本院卷第126 頁、
17 第129 頁）。聲請人全未指明有何毋庸登錄、通報之除外規
18 範，逕稱對相對人毫無實質損害云云，顯對我國職業安全衛
19 生法相關規範與罰則置若罔聞，是其現全未提出任何得供即
20 時調查之證據，使本院可得薄弱心證認其本案訴訟有勝訴之
21 望，自不待言。

22 (二)雇主繼續僱用非顯有重大困難部分、薪資暫付處分要件部分
23 :

- 24 1.聲請人就此等要件，雖提出相對人經濟部商工登記公示資料
25 查詢結果、3M集團114 年第1 季財報節本、徵才網頁、聲請
26 人與配偶子女戶籍謄本、114 年2 月薪資單，及3MTaiwan退
27 職相關所得及其他常見問題說明（法定解僱）、聲請人113
28 年度綜合所得稅電子結算申報收執聯、金融機構貸款資料、
29 保單查詢資料、續期保險費送金單、預售屋買賣契約書學費
30 繳費收據、房屋租賃契約書、補習班收據等件為憑（見士院
31 卷第64頁至第78頁；本院卷第33頁至第99頁），然姑不論其

01 未提出配偶所得資料（且自放款歷史交易明細應可見具有一
02 定資力），難以判斷是否為家中主要經濟來源，參其名下尚
03 有金融機構、公司法人之營利所得與利息所得，更持有多間
04 公司股票之事實，有其稅務T-Road資訊連結作業查詢結果所
05 得財產等在卷足證（見本訴甲卷第11頁至第73頁），益徵其
06 有其他經濟來源、理財之相關知識經驗無訛。況據其勞保與
07 就保投保資料、最新戶籍資料所示（見本訴卷第15頁至第26
08 頁；本訴卷甲第3 頁），聲請人除任EHS 主管外，亦有在其
09 他公司或相對人提供其他勞務之經驗，是聲請人於本案訴訟
10 期間，縱相對人未按月繼續給付薪資，猶難認定聲請人有何
11 無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，則聲
12 請人無薪資收入是否即有急迫危害而有定暫時狀態處分之必
13 要，自非無疑。

14 2.反之，職業災害新聞屢見不鮮，我國為建構安全健康之勞動
15 環境，也持續推動各項職場防災措施，更積極推動修法以強
16 化源頭防災、提高罰鍰上限額度等促使事業單位落實職場防
17 災責任，雇主為期符合我國甚或外國法令，定會訂定自我規
18 範、嚴格要求自身員工遵守，以降低自身受罰則處罰或職災
19 高額求償之風險，聲請人所為行為既違反相對人前述規範，
20 使雙方本應具備之信賴關係嚴重破裂，自難僅以相對人資本
21 額、3M集團114 年第1 季營業額及徵才廣告為由，遽認就相
22 對人繼續僱用非顯有重大困難之要件已有一定釋明。基此，
23 於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，猶
24 難謂聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復
25 損害之虞，則聲請人無於相對人之薪資收入，是否即有急迫
26 危害而有定暫時狀態處分之必要，自非無疑。

27 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認予以釋明
28 ，揆諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之處分，於法
29 不合，不應准許，自予駁回。

30 六、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
31 主文。

01 中 華 民 國 114 年 7 月 21 日
02 勞動法庭 法 官 黃鈺純
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 費新臺幣1,500元。
06 中 華 民 國 114 年 7 月 21 日
07 書記官 李心怡