

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第40號

聲 請 人 郭書豪

陳曉寰

共同代理人 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60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9 號），本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)緣聲請人A 0 1自民國97年6 月1 日起受僱於相對人，最後以月薪新臺幣（下未標明幣別者同）27萬8,238 元擔任相對人桃園市楊梅區廠區（下稱楊梅廠）之工廠營運經理，負責生產線管理；聲請人A 0 4（下與聲請人A 0 1合稱本件聲請人）自89年8 月1 日起受僱於相對人，最後以月薪19萬3,645 元擔任楊梅廠廠務工程部經理，負責管理工廠廠務（含設備維修保養、辦公室服務、廢棄物管理等）；其等均參與相對人年度利潤獎金計畫（AIP ），各將原應領薪資10% 即3 萬915 元、2 萬1,516 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，每年至少有12個月共37萬984 元、25萬8,193 元獎金，應屬工資之一部；另相對人每

01 月均為本件聲請人分別提繳月提繳工資8%即1 萬2,000 元至
02 其等設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶
03 ），並分別按月提撥（含相對提撥、超額提撥）中國信託福
04 儲金共1 萬259 元、7,977 元至聲請人A 0 1、A 0 4設於
05 中國信託商業銀行員工福儲信託專戶（下稱員福專戶）；再
06 聲請人A 0 4並與相對人約定保障年薪13.5個月，即每年有
07 1.5 個月年終獎金29萬468 元於隔年農曆春節前給付（下合
08 稱系爭契約）。本件聲請人於受僱期間均兢兢業業、考績全
09 屬良好，詎114 年2 月農曆年假結束後，相對人突調查112
10 年、113 年間楊梅廠數起事件（下合稱系爭事件），更於同
11 年3 月11日上午分別與本件聲請人會談後，表示因其等隱匿
12 所涉數起案件隱匿未報，竟未經任何績效改善措施逕依勞動
13 基準法第11條第5 款（按：本件聲請人誤載為第5 項）規定
14 予以資遣。惟系爭事件或係虛驚事件無人傷亡，或係同仁輕
15 微受傷偶發事件，或與相對人無關之訪客輕微受傷事件，其
16 等就系爭事件均於事發後向廠長報告、聯繫相關部門，並於
17 職務範圍內妥善處置，應足防免相似狀況發生，且其等接獲
18 此次調查始知此類虛驚、風險極低事件，仍需填載於相對人
19 3M全球事故管理系統（Worldwide Incident Management
20 System，簡稱WIMS，下稱系爭系統）上，日後應可避免相類
21 錯誤再度發生，非有消極不適任工作之情形，平日也無考績
22 不良紀錄，相對人卻未為任何改善措施逕為資遣，要非合法
23 ，相對人所為終止自有未合，本件聲請人現已提起本院114
24 年度重勞訴字第60號確認僱傭關係存在之訴（下稱本案訴訟
25 ）審理中。

26 (二)相對人資本額高達4 億5,000 萬元，所屬美國3M集團（下稱
27 3M集團）114 年第1 季營業額高達美金5 億8,000 萬元相當
28 於174 億元，現仍持續對外招募職務擴大規模，如繼續僱傭
29 本件聲請人，並非難以接受之經濟負擔或有何危害企業存續
30 之情形；反之，聲請人A 0 1已婚，育有2 名未成年子女並
31 扶養年邁父母；聲請人A 0 4已婚，有2 名子女且其一尚就

01 學中，並需與兄弟共同分擔其父遺產貸款、其母生活費，均
02 屬家庭主要經濟支柱，現遭違法解雇、收入銳減，不僅受有
03 莫大經濟上損害，並因本案訴訟短期內難以確定，其等職業
04 上技能及競爭力必受有影響，使長久生計與人格受到困難及
05 損害。基此，如使相對人繼續僱傭本件聲請人，其等所獲利
06 益及防免之損害，實遠大於相對人支出及工作事項調整之不
07 便，應有定暫時狀態處分之必要，且因AIP 獎金、勞工退休
08 金提繳、聲請人A 0 4 1.5 個月年薪均屬相對人於暫時繼續
09 僱用本件聲請人期間應負之法律義務而應予准許，爰依勞動
10 事件法第49條第1 項、第2 項規定，提起本件聲請。又其等
11 固願供擔保以代釋明，惟聲請人A 0 1 月生活支出6 萬元有
12 餘，配偶亦每月償還信用貸款約3 萬元，聲請人A 0 4 配偶
13 月薪約4 萬元，其每月負擔婚後家庭與長輩等生活費用約4
14 、5 萬元，並需提供甫大學畢業次女1 萬2,000 元，更與兄
15 弟共同負擔先父遺產房貸約2 萬3,000 元，現每月收入銳減
16 ，短期難覓與原職條件相當之工作，為防止生計發生重大困
17 難，有請求相對人繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分必
18 要，且得免除擔保等語。並聲明：1.相對人自114 年4 月11
19 日起至本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人A 0 1，並
20 按月於當月25日前給付聲請人A 0 1 27萬8,238 元，另於每
21 年2 月25日前給付聲請人A 0 1 37萬984 元，及按月為聲請
22 人A 0 1 提繳勞工退休金1 萬2,000 元至其勞退專戶，暨按
23 月提繳1 萬4,759 元至聲請人A 0 1 員福專戶；2.相對人自
24 114 年4 月11日起至本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請
25 人A 0 4，並按月於當月25日前給付聲請人A 0 4 19萬3,64
26 5 元，於每年農曆春節前給付聲請人A 0 4 29萬468 元，另
27 於每年2 月25日前給付聲請人A 0 4 25萬8,193 元，及按月
28 為聲請人A 0 4 提繳勞工退休金1 萬2,000 元至其勞退專戶
29 ，暨按月提繳7,977 元至聲請人A 0 4 員福專戶。

30 二、相對人陳述意旨則以：

31 (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

01 勞動法令並優待所屬勞工，更遵循集團政策以誠信、公證及
02 嚴謹為行為規範準則。而聲請人A 0 1自97年6月1日至11
03 4年4月10日止受僱於相對人，原擔任高階製程工程師，嗣
04 屢經升遷，於系爭契約終止前以月薪27萬8,238元擔任楊梅
05 廠第二高職位（僅次於廠長）之「生產製造部門經理」，執
06 掌生產線管理；聲請人A 0 4則自88年8月1日至114年4
07 月10日止受僱於相對人，原擔任專案工程師，嗣多次升遷，
08 於系爭契約終止前以月薪19萬3,645元擔任楊梅廠「廠務部
09 門主管」，執掌廠內設備維修保養。本件聲請人遇有異狀時
10 ，即須依相對人楊梅廠相關規定進行通報不得隱匿，而相對
11 人為符合職業安全衛生法暨子法之標準，規定有安全及健康
12 政策（Safety and Health Policy）、工作場所環境健康和
13 安全準則、潛在及異常事件通報暨調查作業指導書（下稱系
14 爭指導書）等準則，要求各廠區發生非計畫性災害、非期望
15 之事故、職業災害、虛驚事件、潛在危害、異常事件等，所
16 有涉及部門人員須於8小時內層層通報，傷害事件或意外事
17 故報告均於48小時內啟動調查且更新至系爭系統（又稱EHS3
18 60系統），不容許任何隱匿情事避免漏失可能，確保所屬人
19 員遵守安全程序，藉以保障楊梅廠全體員工職業安全、符合
20 我國職業安全衛生法對雇主要求之法定義務，也對楊梅廠含
21 本件聲請人在內之全體人員進行事故調查訓練，聲請人郭書
22 豪既任楊梅廠生產單位主管並任職17年，聲請人A 0 4亦任
23 職24年且接受甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練
24 ，當應全力遵循無訛。詎本件聲請人竟各於111年至113年
25 間就多起事件予以隱匿更未通報於系爭系統上，嗣經3M集團
26 接獲匿名舉報後委派亞太地區調查員即香港籍Dickens Wong
27 、Ronald Kwan 等人（下稱調查員）進行調查後，得知下列
28 事實：

29 1.聲請人A 0 1部分：

- 30 ①111年員工腳部傷害事故：此為系爭指導書所稱職業傷害事
31 件類型，該產線領導將操作員受傷情形通知聲請人A 0 1與

01 第三人即駐廠護理師楊世君後，其未指示將此事故通報至系
02 爭系統，並與楊世君、第三人即職業安全衛生主管朱紘緯討
03 論認乃輕微事件毋庸記錄而指示楊世君毋庸詳實登錄廠內診
04 療或急救紀錄。

05 ②112年8月3日外包廠商險墜落事故：維修團隊外包廠商進
06 行維修時逾越批准工作區域險自高處墜下，此乃嚴重職場安
07 全事件即系爭指導書所稱虛驚事件類型，無論環境職業安全
08 衛生團隊、維修團隊或聲請人A01所屬生產團隊均有義務
09 通報，此為聲請人A01明知，其也至現場關切、參與維修
10 討論，卻忽略自身通報義務或督促同仁通報，使系爭系統未
11 經通報甚或調查。

12 ③113年5月22日設備損害、掉落事故：因產品產線一側軸承
13 斷裂，使在產線上成捲之大型膠帶產品掉落，此乃系爭指導
14 書所稱虛驚事件類型，也應在系爭系統通報，惟聲請人郭書
15 豪於同仁報告後卻忽略自身通報義務或督促同仁通報。

16 2.聲請人A04部分：

17 ①112年5月11日員工頭部傷害事故：聲請人A04部門之維
18 修技術員於進行維護工作時發生意外，其本應依系爭指導書
19 通報此事故，也於當時產線領導詢問時回覆維修團隊會進行
20 通報，但實際上卻未通報，更於接受調查時推託應由該區域
21 生產部門通報，忽視自身通報義務而有隱匿之情。

22 ②112年8月13日外包廠商險墜落事故：聲請人A04雖當下
23 知悉後至現場關切，後續也推託應由生產部門通報而忽略自
24 身通報義務，更未更新其他部門通報情形。

25 ③113年11月27日訪客腳部傷害事故：承包商於廠區大門扭傷
26 腳踝並接受楊世君治療，此應屬系爭指導書所稱虛驚事件類
27 型，惟聲請人A04知悉後卻稱「因訪客僅輕微受傷且事件
28 發生於工廠外」而決定不在系爭系統通報。

29 (二)迨調查員於114年2月20日調查完畢後，確認111年至113
30 年間，含本件聲請人在內之生產部門、維修（廠務）部門與
31 環境安全衛生部門多名人員嚴重違反職業安全衛生之通報、

01 調查規範，主觀上明知通報義務卻刻意不通報，且其等均屬
02 職務內容涉及相對人有無遵守職業安全衛生法規所定義務與
03 標準之管理職，本應時刻警覺廠區內環境安全衛生管理，也
04 係其等依系爭契約應負之重大義務與主要工作內容，卻以「
05 輕微事件」欲合理化違反之說詞，不僅違反3M集團內部規定
06 與行為準則，明顯違反勞工忠誠義務，或致相對人無法預期
07 掌握廠區內存在之不安定因素，令伊陷於無法預見之重大
08 風險（如員工事故全屬職災，若日後遭主張職災補償或賠償
09 責任時將難以釐清相關責任，也未能介入或參與，又無法進
10 一步瞭解、預防有無人因性危害或設備精進可能），無法達
11 成伊僱用其等之目的，遂均於114年3月11日以勞動基準法
12 第11條第5款資遣本件聲請人，各給予預告期間30日，並發
13 給聲請人A01資遣費181萬9,890元、聲請人A04資遣
14 費127萬6,506元。

15 (三)本件聲請人隱匿多起職業安全衛生事件，不僅有違相對人建
16 置系爭系統通報之規定，也悖於職業安全衛生法規要求，又
17 非僅單一事件，要非忠實履行其等職務，實令兩造間信賴關
18 係破壞殆盡。又本件聲請人職位或因生產運作需求、廠區維
19 修事宜無法懸缺，現已另尋他人接手難供其等暫時復職，況
20 其等多次隱瞞環安衛通報、有害全體員工權益之虞，更可能
21 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
22 其他相類職缺，復牽涉不同部門主管與同仁，嚴重違反相對
23 人辛苦建置之環安衛規定，或致相對人無法遵守受職業安全
24 衛生法規所課之責，伊為免危險擴大而將違反通報義務之同
25 仁予以資遣更換為適合人選，如繼續僱用本件聲請人實有困
26 難。再本件聲請人在職期間月薪各達27萬8,238元、19萬3,
27 645元，於資遣時也受領181萬9,890元、127萬6,506元
28 資遣費，現有資料無從知悉其等是否為家中唯一經濟來源，
29 聲請人A04子女也均已成年，無法確知其等是否因資遣而
30 受有生計困難之事；況其等均有多年工作資歷，聲請人陳曉
31 寰更有職安證照，依工作期間所得薪資與資遣費，難謂有維

01 持生計上重大困難或有何其他急迫危險之情事。復提繳勞工
02 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
03 、第2項所得定暫時狀態處分之範疇；AIP獎金之發放與相
04 對人營運績效有關，乃相對人給予之恩惠性、激勵性給與，
05 數額不確定且無勞務對價性，難認屬薪資之一部；年終獎金
06 則是依每年度集團綜合考量「3M臺灣營運結果」、「公司整
07 體策略」等因素決定當年發放標準，也不具勞務對價性，伊
08 與聲請人A04間無保障年薪約定，均不得允許，也與勞動
09 事件法第49條規定不合。縱准本件聲請人之聲請，因將衍生
10 相對人系爭系統風險，後續造成之損害難以估計，應依勞動
11 事件法第47條第1項規定以聲請標的價額1/10即聲請人郭書
12 豪201萬5,474元、聲請人A04155萬6,063元為擔保金
13 等語，資為抗辯。並聲明：1.聲請駁回；2.如准本件聲請，
14 請准相對人供擔保撤銷或免為定暫時狀態處分。

15 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
16 ，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為
17 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
18 第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有
19 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱
20 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
21 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序
22 為暫時權利保護。惟此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
23 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
24 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
25 行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避
26 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
27 ，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分；易言之，果若勞
28 工依本項為聲請，須勞工與雇主間就僱傭關係存否有爭執，
29 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
30 訴可能性，負釋明之責。次按當事人於爭執之法律關係聲請
31 為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條第1項之規定

01 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
02 之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係
03 指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相
04 類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險
05 是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應
06 就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否
07 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
08 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
09 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
10 受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又
11 所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工
12 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
13 或其他相類之情形（最高法院113 年度台抗字第415 號、11
14 1 年度台抗字第499 號、110 年度台抗字第101 號、110 年
15 度台抗字第2 號、109 年度台抗字第1353號、109 年度台抗
16 字第1134號裁定要旨參照）。

17 四、經查：

18 (一)本件聲請人於本訴有勝訴之望要件部分：

19 本件聲請人就此部分主張，提出聲請人獲頒獎項照片數張、
20 終止僱傭通知、垂直梯照片、聲請人A 0 1與第三人姜泰吉
21 間113 年4 月12日對話紀錄擷圖、現場照片、桃園市政府勞
22 資爭議調解紀錄、離職證明書等件為佐（見臺灣士林地方法
23 院114 年度勞全字第9 號卷，下稱士院卷，第26頁至第63頁
24 ），且兩造確有本院114 年度重勞訴字第60號本案訴訟事件
25 繫屬中。雖相對人提出聲請人A 0 1聘僱合約書與終止僱傭
26 通知、相對人公司安全及健康政策、工作場所環境健康和安
27 全準則、系爭指導書、相對人事故調查訓練簡報、聲請人陳
28 曉寰聘僱書與終止僱傭通知、聲請人A 0 4甲種職業安全衛
29 生業務主管安全衛生教育訓練紀錄等件以憑其答辯（見本院
30 卷第81頁至第161 頁），然本件是否符合解僱手段性原則尚
31 待本案訴訟審理後方能得知，堪認其等已就此部分要件為些

01 許釋明。

02 (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
03 ：

- 04 1.本件聲請人就此等要件，固提出相對人經濟部商工登記公示
05 資料查詢結果，3M集團114年第1季財報節本，徵才網頁，
06 本件聲請人與配偶子女戶籍謄本，113年度綜合所得稅電子
07 結算網路申報收執聯，114年3月薪資單，聲請人A04
08 113年度綜合所得稅稅額估算表，聲請人A04每月扣款明
09 細，114年期房屋稅繳款書、彰化商業銀行個人貸款專用收
10 據、存摺內頁明細、配偶存摺內頁明細、補習班繳費通知等
11 件為憑（見士院卷第64頁至第84頁；本院卷第35頁至第49頁
12 、第195頁至第197頁），然姑不論聲請人A01未提出配
13 偶所得資料，所謂信用貸款亦容有多種需求之可能（況自該
14 存摺內頁明細更能知悉配偶非僅持有該單一帳戶），聲請人
15 A04子女亦已成年，均難以判斷是否為家中主要經濟來源
16 且有重大財務經濟需求，參其等名下不僅單一不動產，尚有
17 金融機構、公司法人之營利所得與利息所得或利息所得，更
18 持有多間公司股票之事實，有其等稅務T-Road資訊連結作業
19 查詢結果所得財產等在卷足證（見本訴卷甲），益徵有其他
20 經濟來源、理財之相關知識經驗無訛。況據其等勞保與就保
21 投保資料、最新戶籍資料、入出境資訊連結作業查詢結果所
22 示（見本訴卷第17頁至第35頁；本訴卷甲），本件聲請人各
23 有碩士畢業、大學畢業之智識程度，除任職於相對人外，亦
24 有在其他公司或相對人處提供其他勞務之經驗。佐之本件聲
25 請人並各獲有相對人給付之資遣費百萬餘元，是其等於本案
26 訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付薪資，猶難認定其等有
27 何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。
- 28 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
29 環境，也持續推動各項職場防災措施，更積極推動修法以強
30 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
31 災責任，雇主為期符合我國甚或外國法令，定會訂定自我規

01 範、嚴格要求自身員工遵守，以降低自身受罰則處罰或職災
02 高額求償之風險。聲請人A 0 1聘僱合約書第1 條第4 項、
03 第5 條第2 項及第5 項約定其應隨時依相對人或伊所指定者
04 之合理指示提供服務並承擔責任、於執行職務時應充分知悉
05 並遵守適用之相關法令，並為相對人追求最大之利益，且應
06 充分瞭解並同意遵守合約、相對人頒布員工工作規則及一切
07 伊公告之政策、辦法及規章（見本院卷第81頁至第82頁）；
08 聲請人A 0 4聘僱書亦約定須絕對遵守相對人隨時發布或修
09 正之工作規則、廠區/ 辦公室安全守則、各項規章、公告及
10 上級主管之命令或指示（見本院卷第156 頁），更受有甲種
11 職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練之記載（見本院卷
12 第161 頁），輔以系爭指導書、事故調查訓練明確要求各類
13 事件均應登載、調查（見本院卷第957 頁、第132 頁），於
14 其等均已受僱於相對人處長達十餘年以上期間，要無不知之
15 理，所為行為卻明顯違反前開聘僱合約書約定，系爭事件更
16 牽涉不同部門層級結構人員於其中，倘無人匿名舉報，相對
17 人實難知悉或介入，容有難以管理之虞，顯令雙方本應具備
18 之信賴關係嚴重破裂，自難僅以相對人資本額、3M集團114
19 年第1 季營業額及徵才廣告為由，遽認就相對人繼續僱用非
20 顯有重大困難之要件已有一定釋明。基此，於本案訴訟期間
21 縱相對人未按月繼續給付本件聲請人薪資，猶難謂其等有
22 何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，則
23 於綜合權衡兩造間損害、危險急迫性等要件，不足認本件聲
24 請人已就有急迫危害而有定暫時狀態處分之必要為些許釋明
25 自不待言。

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

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

31 中 華 民 國 114 年 10 月 22 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中 華 民 國 114 年 10 月 22 日

書記官 李心怡