

臺灣高等法院民事裁定

115年度勞抗字第14號

抗 告 人 方政于

代 理 人 邱靖棠律師

程居威律師

華育成律師

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

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年11月28日臺灣士林地方法院114年度勞全字第13號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國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。然於114年2月27日因離職員工不實舉報伊接受消防設施維護保養廠商之招待，相對人以伊違反人事管理規則為由，決議記伊兩大過，並於114年3月17日未附任何理由即通知將於同年月19日解僱伊。相對人之解僱行為顯屬違法，伊已提起確認僱傭關係之訴，顯有勝訴之望。伊遭相對人違法解僱後，無工作收入，然伊為家中主要經濟來源，尚須扶養配偶及其父母、未成年子女，並須負擔每月新臺幣（下同）5萬多元之房貸，陷入難以繼續維持生活之窘境；且伊已逾47歲，工作難尋，如再持續處於失業狀態，恐將失去競

01 爭力，影響伊之社會評價，致伊人格權受損，故有定暫時狀
02 態處分之必要。又相對人為資本額高達636億5740萬7810元
03 之知名企業，財力雄厚，於臺灣及海外市場營收皆持續成
04 長，亦持續於徵才網站上招募新員工，無虧損或業務緊縮之
05 情事，繼續僱用伊應無任何重大困難。爰依勞動事件法第49
06 條第1項規定，請求相對人於兩造間確認僱傭關係存在等事
07 件（案列原法院114年度重勞訴字第19號，下稱本案訴訟）終
08 結前，應繼續僱用伊，並按月給付伊9萬6000元及提繳5760
09 元至伊工退休金個人專戶。原裁定駁回伊定暫時狀態處分之
10 聲請，顯有違誤。爰提起抗告，求為廢棄原裁定，並准許伊
11 之聲請等語。

12 二、相對人陳述意見略以：伊於114年2月21日接獲投書檢舉抗告
13 人於在職期間（即113年1月29日、同年6月17日、7月某日）
14 利用職務勒索廠商福建聖捷安消防檢測有限公司（下稱聖捷
15 安公司）接受飲宴招待，且於113年1月29日之餐宴後，抗告
16 人更受性招待收賄，抗告人收受賄絡、未經事前報備即接受
17 廠商邀約飲宴之違規事證明確，並屬累犯，伊依勞動基準法
18 （下稱勞基法）第12條第1項第4款、誓約書第6條、台塑企
19 業大陸公司人事管理規則第7.2條第3款、第21款、台塑企業
20 人事管理規則第9.2條第3款、第19款規定，將抗告人予以免
21 職，終止僱傭契約。而抗告人僅泛稱伊違法解僱，難認其就
22 本案訴訟有勝訴之望。又抗告人並無扶養其配偶父母之法定
23 義務，且其亦未釋明其或其家人有無其他資產，況抗告人於
24 110年度至113年度已領取之薪資所得給付淨額高達1066萬97
25 56元，尚無發生重大損害或急迫危險之情事。而伊經營塑
26 膠、化學品及纖維原料之產製，近年因戰爭、市場需求不
27 振、新增產能競爭等因素，致全球產量過剩，市場價格下
28 跌，伊於113年度稅前虧損達24億1423萬元，較112年衰退13
29 5%，且迄至114年5月仍處於營業額衰退之虧損狀態，伊轉投
30 資設立之福欣公司更自112年11月30日起暫停生產，並已進
31 入關廠流程，所有業務及人員均已簡化，現招募者多為基層

01 員工之職缺，已無與抗告人原職務相當之一級主管職位。若
02 同意抗告人之聲請，將致伊於經濟上人事成本過度支出，於
03 管理組織上有重大妨害，抗告人未獲繼續僱用所受之損害顯
04 低於伊繼續僱用所受之不利益，故伊繼續僱用抗告人顯有重
05 大困難。並聲明：抗告駁回。

06 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
07 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
08 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
09 條第1項定有明文。所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，係指
10 繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企
11 業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞務，除獲取
12 工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，
13 不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競
14 爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損
15 害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其
16 有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急
17 迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，
18 則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所
19 受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比
20 較以為決定（最高法院111年度台抗字第200號、112年度台
21 抗字第275號裁定意旨參照）。

22 四、經查：

23 (一)關於本案訴訟是否有勝訴之望部分：

24 1.抗告人主張其自95年12月11日起受僱於相對人，相對人於11
25 4年3月17日以伊違反勞動契約及工作規則情節重大為由，依
26 勞基法第12條第1項第4款、誓約書第6條、台塑企業大陸公
27 司人事管理規則第7.2條第3款、第21款、台塑企業人事管理
28 規則第9.2條第3款、第19款規定規定終止契約，相對人之解
29 僱顯非合法，兩造間僱傭關係仍應存在，但為相對人所否
30 認，其乃起訴請求確認兩造間僱傭關係存在及應給付薪資，
31 雖經原法院以114年度重勞訴字第19號（下稱19號）判決駁

01 回原告之訴，惟抗告人已提起上訴，有勝訴之望等情，業據
02 其提出福欣公司服務證明書、人事通知單、台塑企業出差辦
03 法、出國申請及核定表、國外出差旅費報銷單、台塑企業大
04 陸公司人事管理規則、台塑企業人事管理規則、工程管理規
05 則（大陸）、工程決包單、台塑企業工程發包管理作業辦
06 法、台塑企業各類核決權限表、台塑關係企業工程承攬須
07 知、抗告人與廖德誠、陳宏仁對話紀錄截圖、王國強出具之
08 澄清函及聲明書、抗告人支付明細截圖為證（原法院卷第16
09 頁至第20頁，本院卷第173頁至第479頁），並經本院依職權
10 調取本案訴訟電子卷宗（下稱本案卷）核閱無訛，堪認抗告
11 人就本案訴訟有勝訴之望已為相當之釋明。

12 2.又抗告人就其本案訴訟有勝訴之望，僅負釋明之責，所稱釋
13 明，乃謂當事人提出能即時調查之證據，使法院就其主張之
14 事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言。相對人雖抗辯
15 抗告人違規情節重大，已達懲戒性解雇程度，惟相對人終止
16 勞動契約是否合法、兩造間僱傭關係是否仍然存在，係屬本
17 案訴訟之實體爭執，並非本件保全程序所得審究，不影響本
18 院前揭認定。

19 (二)關於相對人繼續僱用抗告人是否顯有重大困難部分：

20 1.查抗告人於113年1月29日、6月17日及7月某日接受聖捷安公
21 司飲宴招待共計3次，且其在113年1月29日福建廈門新中林
22 酒店之餐宴，有赤裸上身與酒店小姐嬉戲觸碰私密處之猥褻
23 行為，於餐後就聖捷安公司安排酒店小姐偕同抗告人返回住
24 處陪宿性招待之情形進行視訊直播，並由聖捷安公司黃志文
25 以微信轉帳人民幣3000元，黃志文對抗告人表示：「方總，
26 早，小妹的錢，服務好再付給她。」，抗告人稱：「沒給，
27 他跑了。賺到。」，黃志文再稱：「好，跑了呀？被你幹跑
28 了。」，抗告人並將人民幣3000元退還予黃志文，惟該人民
29 幣3000元又被退還予抗告人，黃志文對抗告人稱：「盡興就
30 好。」，抗告人稱：「沒用到。」，黃志文稱：「下次，有
31 留她微信？今晚再來一次。」，抗告人即未再返還人民幣30

00元，原法院依上開情事認兩造間僱傭契約業經相對人終
止，判決抗告人所提確認僱傭關係存在之訴敗訴等節，業據
相對人提出檢舉函、微信對話截圖紀錄、訪談記錄表及19號
判決為證（原法院卷第122頁至第126頁、第134頁、第136
頁，本案卷第113頁至第117頁、第127頁，本院卷第117頁至
第129頁），足以釋明抗告人擔任與廠商有利益關係之職
務，竟未事先報請主管核准，前往廠商邀請之飲宴或其他應
酬活動及接受其餽贈之利益，而違反台塑企業大陸公司人事
管理規則第7.2條[辭退]第3款、第21款規定，不僅損害公司
之秩序及名聲，並損及兩造間之信賴關係，如相對人繼續僱
用抗告人，恐難以維持企業紀律。則相對人辯稱：抗告人上
開行為導致兩造間信賴關係嚴重破裂，伊如繼續僱用抗告
人，將危害其企業經營，繼續僱用抗告人顯有重大困難等
情，應屬可信。

2.再者，抗告人正值壯年，具有○○大學○○○○研究所碩士
學歷，目前已另擔任○○科技股份有限公司顧問職位，並從
事職安相關工作，其勞保投保薪資與職保投保薪資均與在相
對人任職時相同，有抗告人名片及勞保、就保、職保投保資
料在卷可參（原法院卷第134頁，本院卷第526頁、第547
頁，本院限閱卷第15頁至第19頁），可知抗告人條件尚佳，
目前已任職相同領域之工作，則抗告人未能繼續受僱於相對
人，對其工作技能、競爭力及人格權利應無重大影響。抗告
人雖稱其每月需繳納5萬4043元之房貸本息（原法院卷第56
頁），惟其名下有多筆房地產，財產總額高達901萬6342
元，抗告人及其配偶於113年之利息所得亦分別高達1萬499
元及7萬8819元，換算存款總額高達數百萬元，且自110年度
起至114年度從相對人領得之薪資及國外差旅費總額高達106
6萬9756元，有抗告人之稅務T-Road資訊連結作業財產查詢
結果、各類所得扣繳暨免扣繳憑單、國外差旅費會計帳務明
細表及113年度綜合所得稅電子結算網路申報收執聯在卷可
參（原法院卷第140頁至第150頁、第192頁，本院限閱卷第1

01 1頁至第14頁），按其收入及財產應足支應生活所需，並堪
02 認相對人不繼續僱用抗告人對其造成之損害應非重大。

03 3.權衡相對人繼續僱用抗告人造成之不利益，高於抗告人繼續
04 受僱之利益，難認抗告人已釋明相對人於本案訴訟確定前繼
05 續僱用抗告人，非顯有重大困難。

06 (三)綜上所述，抗告人為本件聲請，就相對人繼續僱用非顯有重
07 大困難之要件未盡釋明之責，無由准許。原裁定駁回其聲
08 請，並無不當。抗告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為無
09 理由，應予駁回。

10 五、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

11 中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
12 勞動法庭

13 審判長法 官 陳蒨儀

14 法 官 宋家瑋

15 法 官 林于人

16 正本係照原本作成。

17 本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再
18 抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗
19 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

20 中 華 民 國 115 年 7 月 28 日
21 書記官 王靜怡