臺灣新竹地方法院民事裁定

112年度勞全字第2號

聲　請　人　郭惠凱
　　陳珮婕
　　陳縱宇
　　蔡宛諭　　新竹縣○○市○○路0段000號11樓
共　　同
代理人　　郭峻誠律師
複　代理人　蘇三榮律師
相　對　人　聯亞生技開發股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　王長怡
代　理　人　鄭勵堅律師
　　李佳玲律師
　　張乃其律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院112年度勞訴字第11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。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

㈠、美商聯合生物醫學公司台灣控股公司（UBI TW HOLDINGS,LLC，下稱UBI台灣控股公司）為相對人公司之法人董事，王長怡、王文正及彭文君（下合稱王長怡團隊）原係UBI台灣控股公司指派於相對人公司之法人董事代表人，王長怡原為相對人公司之董事長，嗣UBI台灣控股公司於110年12月29日依法解任王長怡團隊，改派林淑菁、周大任及王長怡女兒即胡世一（下合稱林淑菁團隊）為相對人公司法人董事代表人，取代王長怡團隊，復UBI台灣控股公司於111年5月31日發改派函（下稱系爭改派函）予相對人公司，系爭改派函於111

年6月7日送達相對人公司，林淑菁團隊重組董事會，決議推選林淑菁為相對人公司之代理董事長，並以系爭改派函向經濟部申請相對人公司董事變更登記，是自斯時起，王長怡團隊已非相對人公司法人董事代表人，王長怡董事長一職亦當然解任。

㈡、王長怡自111年6月7日起已非相對人公司之董事長，惟其竟代表相對人公司解僱聲請人，違法終止兩造間之僱傭關係，聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴訟，現由本院112年度勞訴字第11號事件（下稱本案訴訟）審理中，應有勝訴之望，分述如下：

1.聲請人郭惠凱於111年6月20日前任職在相對人公司擔任副總經理職務，於111年6月21日遭相對人以伊自111年6月起，惡意為不法行為，嚴重侵害相對人公司治理等情為由，認聲請人郭惠凱違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第11條第1項第4、5、7、8、12款規定，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4、5款終止兩造間之僱傭關係。聲請人郭惠凱於111年6月7日收到林淑菁團隊取代王長怡團隊，及由林淑菁為代理董事長之通知，是自斯時起，聲請人郭惠凱乃依據林淑菁指示而提供勞務，未有任何不法或危害相對人公司之情事。

2.聲請人陳珮婕於111年6月20日前任職在相對人公司擔任財務處處長職務，於111年6月21日遭相對人以伊於111年6月7日起不法將相對人公司持有之印鑑攜出，屢次催繳未歸等情為由，認聲請人陳珮婕違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第11條第1項第4、7、8款規定，依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間之僱傭關係。聲請人陳珮婕於111年6月7日收到林淑菁團隊取代王長怡團隊，及由林淑菁為代理董事長之通知，是自斯時起，聲請人陳珮婕乃依據林淑菁指示而提供勞務，未有任何不法或危害相對人公司之情事。

3.聲請人陳縱宇於111年9月4日前任職在相對人公司擔任臨床分析部經理職務，於111年9月5日遭相對人公司以伊自111年

8月31日起至同年9月2日止，無正當理由繼續曠職3日等情為由，認聲請人陳縱宇違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第11條第1項第6款規定，依勞基法第12條第1項第4、6款終止兩造間之僱傭關係。聲請人陳縱宇於111年6月8日知悉王長怡已非相對人公司董事，且林淑菁為相對人公司代理董事長之資訊，又於111年8月31日至同年9月2日，聲請人陳縱宇均有按時向林淑菁團隊提供勞務，未有無故曠職之情事。

4.聲請人蔡宛諭前在相對人公司臨床事務部門擔任資深助理研究員，於112年1月9日遭相對人公司以伊於留職停薪期間為其他公司任職，且擔任與相對人公司相類似之業務等情為由，認聲請人蔡宛諭違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第13條第7項第2款於留職停薪期間不得往他處就職之規定，依工作規則第11條第4項終止兩造間之僱傭關係。聲請人蔡宛諭於111年6月8日知悉王長怡已非相對人公司董事，且林淑菁為相對人公司代理董事長之資訊，又為避免陷入相對人公司經營紛爭，聲請人蔡宛諭向相對人公司申請自111年7月11日起至112年2月12日止留職停薪，嗣聲請人蔡宛諭受林淑菁團隊指示，於111年10月1日即向林淑菁團隊進行復職，並未向相對人公司以外之第三人提供勞務。

㈢、聲請人未在其他公司受有薪資，僅受領由UBI台灣控股公司母公司即美商UBI公司（United Biomedical,Inc）以專案方式發放之代墊薪資，每月發放時間不固定，且約定倘聲請人透過法律程序向相對人請求並獲得薪資後，聲請人即應將原先領取之代墊薪資全數返還美商UBI公司，又聲請人已3個月未領到代墊薪資。準此，既聲請人均持續向相對人公司提供勞務，相對人公司應支付相應薪資，相對人公司未受有任何不利益。

㈣、復依勞動事件法第49條第1項立法理由可見，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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，故僅須滿足「法院認勞工有相當程度之勝訴可能性」及「雇主繼續僱用非顯有重大困難」即得准許，毋庸再審究民事訴訟法第538條第1項之要件。退步言之，縱須符合民事訴訟法第538條第1項之要件，聲請人蔡宛諭有家庭且膝下有子女需要扶養，因遭相對人非法解僱，無法從林淑菁團隊獲取相當於薪資之救助，倘相對人公司無繼續給付薪資，將使聲請人蔡宛諭面臨生計困難之重大急迫危險。此外，勞工保險與勞工退休金採申報主義，無法事後追溯加保勞工保險與取得勞工退休金之保證收益，故勞工保險及勞工退休金均可能受到無法回復之損害，而有高度保全之必要性。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定暫時狀態處分等語。並聲明：

1.相對人於本案訴訟終結前，應繼續僱用聲請人。

2.相對人於本件裁定確定後，應按月繼續給付聲請人陳縱宇工資新臺幣（下同）9萬元、聲請人蔡宛諭工資5萬8,000元。

3.相對人於本案訴訟終結前，應按月提繳7,578元至聲請人郭惠凱勞工退休金個人專戶。

4.相對人於本案訴訟終結前，應按月提繳6,336元至聲請人陳珮婕勞工退休金個人專戶。

5.相對人於本案訴訟終結前，應按月提繳5,526元至聲請人陳縱宇勞工退休金個人專戶。

6.相對人於本案訴訟終結前，應按月提繳3,648元至聲請人蔡宛諭勞工退休金個人專戶。

7.相對人於本案訴訟終結前，應為聲請人投保勞工保險、全民健康保險，以及勞工職業災害保險。

二、相對人陳述意見略以：

㈠、王長怡為相對人公司合法登記之董事長，林淑菁原為相對人公司執行副總經理，惟因其轉職至聯合生物製藥股份有限公司擔任總經理，已於107年12月31日自相對人公司辦理離

職，並於110年12月中旬卸任相對人公司董事，在相對人公司已無任何職務。聲請人提出之系爭改派函業經經濟部商業司以111年12月16日經授商字第11101190480號函處分不予核准變更登記董事在案，蓋系爭改派函上僅有胡世一以UBI台灣控股公司經理人身分具名簽署，惟胡世一並非UBI台灣控股公司經理人，是系爭改派函是否係有權代表UBI台灣控股公司之人所簽署，顯有疑義。嗣林淑菁團隊多次向經濟部重行申請相對人公司董事變更登記，均未經經濟部核准變更，而針對林淑菁團隊112年8月16日向經濟部提出補正函，經濟部則仍審查中。

㈡、是以，林淑菁團隊非相對人司之合法董事，林淑菁亦非相對人公司之代理董事長，聲請人原為相對人公司員工，對於有關公司經營權爭議，本應立於中性之立場，不應擅自介入判斷並選邊站，作出妨害公司內部秩序之事，惟其等均投奔林淑菁團隊，服從林淑菁團隊之指揮監督，而從屬於林淑菁團隊，不接受相對人公司合法登記之董事長王長怡之指揮調度，其等所為已超出勞動契約紛爭之本質，且情節達到重大之程度，相對人終止兩造僱傭關係合法，聲請人顯無勝訴之望，分述如下：

1.聲請人郭惠凱自111年6月7日起，依照林淑菁團隊指示，惡意為不法行為，嚴重侵害相對人公司治理，包含：⑴以不法方法取得相對人公司重要印鑑及資料、⑵擅自通知新竹生醫園區分公司（下稱分公司）之員工自111年6月8日起至同年月10日止居家辦公、⑶違法侵入分公司辦公室並毀損變更門禁、⑷偽造相對人公司通訊軟體群組並以相對人公司名義申請新網域之電子郵件地址，破壞相對人公司管理及營運等情，違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第11條第1項第4、5、7、8、12款規定，故於111年6月21日依勞基法第12條第1項第4、5款終止兩造間之僱傭關係。

2.聲請人陳珮婕於111年6月7日，違反公司規定，以不法方式將其業務上所保管之公司重要印鑑全數攜出，交給林淑菁團

隊，經相對人屢次催繳未歸，違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第11條第1項第4、7、8款規定，故於111年6月21日依勞基法第12條第1項第4款終止兩造間之僱傭關係。

3.聲請人陳縱宇自111年8月31日起至同年9月2日止無正當理由繼續曠職3日，經相對人公司人資單位屢次提醒與勸導，聲請人仍未遵守規定，違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第11條第1項第6款規定，故於111年9月5日依勞基法第12條第1項第4、6款終止兩造間之僱傭關係。

4.聲請人蔡宛諭於111年6月27日以照顧小孩為由，申請留職停薪，卻未經直屬主管及相對人公司同意，於留職停薪期間為林淑菁團隊提供勞務，擔任與相對人公司相類似之業務，違反雙方間勞動契約，及相對人公司工作規則第13條第7項第2款於留職停薪期間不得往他處就職之規定，故於112年1月9日依工作規則第11條第4項終止兩造間之僱傭關係。

㈢、依照最高法院多數見解，勞工依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分時，仍應透過權衡理論及比例原則為決定，有最高法院110年度台抗字第101號、111年度第499號、112年度台抗字第275號民事裁定可資參照。聲請人向林淑菁團隊提供勞務，領取林淑菁團隊提供之薪資，顯無受有重大損害或面臨生計困難之急迫危險可言。又聲請人均不接受相對人公司合法登記董事長王長怡之指揮調度，與相對人公司不具人格上從屬性，復因兩造彼此敵對之態勢仍在持續中，各自提出多件刑事侵占、背信、侵害營業秘密、偽造文書、妨害自由等告訴，信賴關係基礎已蕩然無存，倘若命相對人繼續僱用聲請人，勢必衍生複雜之利害衝突、營業秘密如何保全爭議，造成相對人公司內部管理上極大挑戰，亦造成相對人相當之經濟負擔。從而，聲請人既已在林淑菁團隊提供勞務與領取薪資，生活無虞，如准予本件定暫時狀態處分，相對人所受損害顯然大於聲請人因此獲得之利益，而欠缺保全必要性等語，資為抗辯。並聲明：聲請駁回。

三、本院之判斷：

㈠、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項定有明文。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，又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。勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不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大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。（最高法院112年度台抗字第275號裁判意旨參照）。

㈡、聲請人是否有勝訴之望：

查聲請人提起本案訴訟請求確認兩造間僱傭關係存在等事件，現由本院審理中，經核聲請人就其所主張事項，業有提出相關證據以為佐證，相對人終止兩造僱傭關係究否合法，尚待審認，兩造間之僱傭關係是否存在及聲請人相關給付請求有無理由等，仍有爭議，堪認聲請人就本案訴訟有相當程度之勝訴可能性已為釋明。

㈢、相對人繼續僱用聲請人是否顯有重大困難：

1.經查，聲請人自陳經相對人公司終止僱傭關係後，均持續向林淑菁團隊提供勞務，且領取由美商UBI公司代墊之薪資，111年聲請人郭惠凱總計領取90萬7,817元、聲請人陳珮婕總計領取75萬4,888元、聲請人陳縱宇總計領取44萬3,201元、

聲請人蔡宛諭總計領取22萬3,208元，112年聲請人郭惠凱總計領取63萬2,568元、聲請人陳珮婕總計領取52萬2,692元、聲請人陳縱宇總計領取45萬2,871元、聲請人蔡宛諭總計領取29萬7,458元等語（見本院卷第86頁、第237頁至第238頁），再參照相對人提出之薪酬異動同意書、111年10月份薪資明細表與電子郵件（見本院卷第65頁至第71頁），以及聲請人提出之同意薪資代墊暨返款同意書（見本院卷第240頁至第243頁）顯示，支付聲請人代墊薪資者為林淑菁（Shugene Lynn），薪資係以聲請人原於相對人公司任職期間之本薪作計算，按月給付等情，經本院核對與聲請人領取之代墊薪資大致相符，可見聲請人所領取之代墊薪資具有勞務對價性與給付經常性，且足以維持聲請人於訴訟期間之基本生活所需。又聲請人雖於本院112年9月11日訊問時表示已3個月未領到代墊薪資云云，惟聲請人現仍持續向林淑菁團隊提供勞務，則聲請人本得請求林淑菁團隊給付服勞務之對價，而得繼續維持其生計及專業技能。

2.按勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，從屬性乃勞動契約最大特色，包含人格從屬性、經濟從屬性，以及組織從屬性。其中人格從屬性指勞工提供勞務之義務履行係受雇主之指示，雇主決定勞工勞務義務之給付地點、時間及給付量、勞動過程等，且在勞工有礙企業秩序及運作時雇主得施以懲罰，以維護企業之正常生產。相對人公司從事生物科技及生物製藥產業，屬知識經濟型產業，有高度智慧財產保護之需求，重視員工之團隊合作與互相信賴。惟聲請人於本院訊問時明確表示：聲請人不願接受也不應接受王長怡之指揮監督等語（見本院卷第268頁），然相對人公司目前登記之負責人為王長怡，有經濟部商工登記公示資料在卷可查（見本院卷第298頁），依照勞基法第2條第2款規定，事業經營之負責人為雇主，在系爭改派函之改派效力尚有疑義下，王長怡仍為相對人公司負責人，為聲請人之雇主，則聲請人明示拒絕服從王長怡之指揮監督，王長怡顯難

以行使其作為雇主之人事管理權及對於聲請人進行業務指派，兩造顯缺乏互相信賴之基礎，不具有人格及組織上之從屬性。佐以聲請人目前仍向林淑菁團隊提供勞務，王長怡團隊與林淑菁團隊亦仍處於敵對態勢，此參雙方各自興訟，對於對方團隊成員提出多件侵占、背信、侵害營業秘密、偽造文書、妨害自由等刑事告訴(詳本院卷第212頁至第214頁、第228頁)，倘若相對人繼續僱用聲請人，依照聲請人之職位及從事之工作內容，得以接觸相對人公司之機密資訊，實難確保相對人公司之營業秘密無洩漏予林淑菁團隊之虞，此對相對人公司部門之營運、工作進行，及員工間之相處等，自有相當之衝擊、影響，可認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難之情事。

㈣、是經綜以上情，本院認聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，且經權衡本件定暫時狀態處分與否，對聲請人與相對人因此所可能各受之利益與損害後，認本件定暫時狀態處分之聲請，尚未達有防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，故認聲請人本件聲請，並無保全之必要性。

四、綜上所述，聲請人尚不足以釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，且本件定暫時狀態處分之聲請，亦認未達保全之必要，而與勞動事件法第49條第1項規定有所未符。是聲請人聲請本件定暫時狀態處分，尚非有據，應予駁回。

五、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第85條第1項前段、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　9　　月　　28　　日

勞動法庭　　法　　官　王佳惠

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10 日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告裁判費新台幣1,000 元。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　2　　日

書 記 官　黃伊婕