

臺灣新竹地方法院民事裁定

112年度勞全字第3號

聲請人 胡忠銘

代理人 楊朝淵律師（法扶律師）

聲請人 巫姿君

李怡貞

吳華音

林雅慧

前列4人之

共同代理人 郭峻誠律師

相對人 聯合生物製藥股份有限公司

法定代理人 王長怡

代理人 黃啟倫律師

孫潤本

沈珍芙

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

一、相對人應於本院112年度勞訴字第12號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結前，繼續僱傭聲請人胡忠銘、巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧。

二、相對人應於本院112年度勞訴字第12號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結前，自民國112年10月份起，按月給付聲請人胡忠銘工資新臺幣90,200元、聲請人巫姿君工資新臺幣72,000元、聲請人李怡貞工資新臺幣58,000元、聲請人吳華音工資新臺幣95,000元、聲請人林雅慧工資新臺幣50,000元。

三、聲請人其餘之聲請駁回。

四、聲請程序費用新臺幣1,000元由相對人負擔。

理 由

一、聲請人聲請意旨略以：

(一)、胡忠銘部分：

01 1、聲請人係本於相對人之組織架構及分層授權下，聽命於斯時
02 擔任相對人總經理，即相當於公司負責人林淑菁之指示，而
03 為變更公司官方網站內容，且此僅係向廠商申請將相對人之
04 網頁，還原為一週前之內容，未對相對人造成任何損害，自
05 無該當相對人之工作規則（下稱工作規則）第二章第11條第
06 5款所為「故意損耗機器、工具等，或故意洩漏雇主技術
07 上、營業上之秘密，致雇主受有損害」之規定，亦無違反相
08 對人之工作規則，則相對人以聲請人違反工作規則第二章第
09 11條第4、5款（下稱第11條第4、5款）及勞動基準法（下稱
10 勞基法）第12條第1項第4款規定為由，據以解雇聲請人，顯
11 非合法而無效，而相對人就其上開解雇聲請人之事由既未充
12 分舉證，足認聲請人就確認僱傭關係存在等之本訴顯有勝訴
13 之望。又相對人係實收資本額逾17億元之公司，且未有解散
14 清算等情事，此有經濟部商工登記公示資料在卷可稽，相對
15 人亦承認目前仍有人力需求、迄今仍持續營運中，顯見相對
16 人繼續僱用聲請人，並不會造成其不可期待接受之經濟上負
17 擔、企業存續之危害或其他相類之情形，顯無重大困難可
18 言，當不因相對人一時營收或有虧損而有影響。又勞動事件
19 法第49條第1項定暫時狀態假處分之規定，乃係民事訴訟法
20 第538條第1項之具體化及特別規定，毋需再衡量雙方之利益
21 始為決定。本件聲請人既已符合勞動事件法第49條第1項所
22 規定之上開2要件，法院即應准許其假處分之聲請。況縱認
23 仍需審酌民事訴訟法上開利益衡量之規定，因相對人如未繼
24 續僱用、定期支薪與提撥退休金予聲請人，勢將導致聲請人
25 等及其家屬之生計陷於困難，而相對人並無舉證其除支付薪
26 資及提繳勞退外，尚有何其他不利益或損害，則聲請人因定
27 暫時狀態處分可受之利益及可防免之損害，顯然大於相對人
28 因處分所受之不利益或損害，是本件縱予衡量勞雇雙方間之
29 利益，亦有定暫時狀態處分之保全必要性。

30 2、相對人雖執代墊款返款同意書（下稱系爭同意書）辯稱，開
31 曼聯合生物製藥公司（下稱開曼公司）業已代為墊付相當於

01 薪資之金額予聲請人云云，然系爭同意書亦約定，聲請人應
02 於相對人給付薪水翌日起算5日內返還上開受領款項，足認
03 開曼公司顯無為相對人代為清償之意，復以每月是否按期足
04 額給付狀況仍屬未明，不能僅以系爭同意書之簽署，即逕為
05 認定聲請人之生計未因此陷於困難。況依實務之見解，勞動
06 事件法第49條規範目的，非僅暫時滿足勞工生活上之急迫需
07 要，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，
08 是聲請人縱無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否
09 定聲請人依保全程序為暫時權利保護之必要。又聲請人及林
10 淑菁、李怡貞規劃另行以「新加坡商百大良醫管理股份有限
11 公司台灣辦事處」之名義（下稱百大公司），租用網際網路
12 服務及伺服器機櫃，乃係為使相對人之新竹生醫園區分公司
13 （下稱竹北分公司）繼續營運所不得不然之舉，難以此逕謂
14 聲請人等無繼續任職於相對人之意願，相對人就此所為之抗
15 辯亦屬無稽。

16 (二)、巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧部分：

17 相對人雖以「無正當理由繼續曠工三日」為由，解雇聲請人
18 等，然聲請人等均係依相對人總經理，即相當於相對人負責
19 人林淑菁之指示，而於相對人之竹北分公司處持續上班，對
20 相對人提供勞務，並無曠職之情事，且相對人於112年1月3
21 日至18日兩造勞資爭議調解期間內，以上開事由解雇聲請
22 人，亦違反勞資爭議處理法第8條之規定，是相對人對聲請
23 人之解雇顯不合法，聲請人就本案訴訟顯有勝訴之望。又相
24 對人仍在繼續營業，且因屬生醫公司之相對人，依其營運之
25 模式，會長期虧損尚非罕見，倘相對人真有財務壓力，何以
26 仍於112年間為湖口總公司之員工加薪？顯見其繼續雇用聲請
27 人並無重大困難。是聲請人已符合勞動事件法第49條第1
28 項，所規定准予暫時狀態假處分之2要件。且上開規定乃係
29 民事訴訟法第538條第1項之具體化及特別規定，毋需再衡量
30 民事訴訟法該規定之要件。況縱認仍需審酌民事訴訟法第53
31 8條第1項利益衡量之規定，經衡量結果，聲請人因定暫時狀

態處分可受之利益及可防免之損害，顯然大於相對人因處分所受之不利益或損害，自亦應准許聲請人假處分。又開曼公司雖有代墊薪水予聲請人，然聲請人之後於自相對人處獲取薪資給付後，仍需將開曼公司代墊之薪水，返還予該公司，自無相對人所稱，聲請人已獲開曼公司代相對人清償、給付薪資之情形，聲請人自仍有為本件假處分聲請之必要性。又勞保及勞退均採申報主義，且勞保無法事後追溯加保，另勞工退休金事後追溯提繳，僅限本金不含保證收益，勞工亦無法追溯到復職前年度自願提繳，故勞保及勞退均可能受到無法回復之損害，自亦有一併裁准之高度保全必要性。

(三)、並聲明:1、相對人於本案訴訟終結前，應繼續僱傭聲請人胡忠銘、巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧；2、相對人於本案訴訟終結前，應按月繼續給付聲請人胡忠銘工資新臺幣（下同）90,200元、聲請人巫姿君工資72,000元、聲請人李怡貞工資58,000元、聲請人吳華音工資95,000元、聲請人林雅慧工資50,000元；3、相對人於本案訴訟終結前，應按月依序提繳5,526元、7,134元、5,958元、9,467元、4,453元，至依序為聲請人胡忠銘、巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧之勞工退休金個人專戶；4、相對人於本案訴訟終結前，應為聲請人胡忠銘、巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧，投保勞工保險、全民健康保險以及職災保險。

二、相對人陳述意旨略以：

(一)、聲請人等原本大都在相對人湖口總公司處上班，於相對人111年間發生經營權爭執後，即自行主張在家辦公，或謊稱於已非相對人所能實際管理之竹北分公司處上班，經相對人要求其等至湖口總公司服勞務，均加以拒絕，並一再否認目前相對人法定代理人王長怡之合法性云云，反而僅聽命於非相對人負責人林淑菁之指示，顯然無據，是相對人已曠職多日，且聲請人胡忠銘亦有惡意侵入並破壞相對人相關電腦系統之情形，對相對人造成損害，亦該當相對人工作規則第11條第4、5款及勞基法第12條第1項第4款之規定，則相對人前

01 以上開事由終止與聲請人之勞動契約，自屬合法有據，聲請
02 人提起確認兩造間僱傭關係存在等之訴訟，已無勝訴之望，
03 聲請人就此要件亦未加釋明。又相對人因近來業務緊縮，員
04 工數從000年00月間之總計130人，至000年0月間湖口總公司
05 處僅剩49人（未包括在竹北分公司處者），又發生經營權之
06 爭議，致公司營運發生嚴重虧損，除積欠聯亞生物科技股份
07 有限公司（下稱聯亞公司）9,000餘萬元，更因積欠全民健
08 康保險費及勞工保險費而遭行政執行署強制執行中，顯見相
09 對人為支付在湖口總公司處兢兢業業服勞務員工之薪資與各
10 項營運必要費用，實已捉襟見肘，面臨可能將無法繼續經營
11 之重大危機，自無從再予以繼續僱用不服從相對人負責人王
12 長怡指揮，且雙方間已毫無勞僱間信任關係之聲請人，是相
13 對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，從而，聲請人應不符合
14 勞動事件法第49條第1項所定，准予定暫時狀態假處分之要
15 件。

16 (二)、又依最近最高法院之實務見解，均認判斷有無依勞動事件法
17 定暫時狀態之必要時，仍應審酌民事訴訟法第538條第1項所
18 定利益權衡等保全必要性之要件。本件事實上開曼公司已代
19 為相對人支付、清償予聲請人薪資，聲請人自無所稱無薪資
20 收入無以維持生計之情形，且其亦不得再向相對人重複請求
21 給付薪資，是聲請人既未釋明於本案訴訟終結前，倘兩造間
22 之僱傭關係未能繼續維持，其將無法維持生計，或將發生何
23 重大之損害，自欠缺定暫時狀態處分之必要性。況聲請人胡
24 忠銘、李怡貞已受林淑菁之指示，在竹北分公司處執行百大
25 公司之業務，足證其二人亦委無繼續任職於相對人之意願；
26 又聲請人巫姿君、林雅慧均已向相對人表示其等已離職，並
27 與相對人辦理相關交接作業，故其等已無再聲請定暫時狀態
28 之必要。另按，勞動事件法第49條第1項之規定，勞工得聲
29 請定暫時狀態處分者，乃「繼續僱用」及「給付工資」，且
30 勞保退休金之提撥係為保障勞工退休生活，亦不能認勞工有
31 要求僱主為其投勞保之急迫性與必要性，故提撥勞工退休金

01 至勞工退休金個人專戶，及雇主為勞工投保勞健保及職災保
02 險，均非屬勞動事件法第49條第1項、第2項及民事訴訟法第
03 538條第1項，所得定暫時狀態處分之範疇，聲請人此部分聲
04 請，亦無理由。並聲明：聲請駁回。

05 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
06 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
07 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
08 第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通常
09 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
10 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
11 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
12 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
13 此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟
14 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
15 化，於具備此項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
16 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照
17 ）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事
18 件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇
19 主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂釋明，係
20 指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已
21 足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強
22 心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度
23 台抗字第585號、98年度台抗字第807號、109年度台抗字第6
24 49號裁定要旨參照）。

25 四、經查：

26 (一)、就聲請人主張本案訴訟有勝訴之望部分；

27 聲請人胡忠銘主張其係受相對人總經理兼董事林淑菁之指
28 示，為變更公司官方網站內容，且此僅係向廠商申請將相對
29 人之網頁，還原為一週前之內容，非毀損相對人之物品，亦
30 未對相對人造成何損害，其餘聲請人主張其等係受相對人總
31 經理林淑菁之指示，在竹北分公司處上班，其等仍在該處繼

續提供勞務，亦有打卡資料並無曠職，然聲請人胡忠銘却遭相對人於111年12月22日，以聲請人胡忠銘違反工作規則第11條第4、5款及勞基法第12條第1項第4款規定為由，聲請人巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧，則遭相對人於000年0月間，以其等均曠職逾3日為由，據以解雇聲請人，因相對人上開之解雇不合法，聲請人已向本院提起請求確認兩造間僱傭關係存在及按月給付薪資等之本案訴訟等情，已據聲請人提出民事起訴狀及所附之證物影本等（包括甲證4-1、甲證4-2、甲證6-2、甲證6-3、甲證9-2、甲證9-3、甲證9-5、甲證9-6、甲證8，見本案訴訟卷一第9-33頁、第65-67頁、79、91-97、103-109頁）以為釋明，並有本案訴訟事件中之被證3函影本，附於該訴訟卷內可參（見本案訴訟卷一第235頁），並據調取本院該本案訴訟即112年度勞訴字第12號事件（下稱本案訴訟事件）卷宗可參。又聲請人主張當時相對人公司登記之總經理即林淑菁（亦為相對人之執行長），與登記之負責人即王長怡之間，發生經營權之糾紛，林淑菁表示王長怡業遭相對人之大股東（母公司）解除其董事長職務，已非相對人之法定代理人，無指揮、經營公司之權限，而王長怡則以相對人負責人名義，代相對人發布公告，聲稱相對人之大股東（母公司）已解除林淑菁在相對人公司之董事、總經理職務，林女已不得再繼續執行相對人公司業務，故相對人於111年間，已發生經營權糾紛等節，亦有聲請人於本案訴訟事件中，所提甲證2之新聞聲明、甲證2-2聲明、甲證5-1及甲證5-2開曼公司董事會決議之公證書（中譯本為甲證5-3、甲證5-4）、甲證6-1相對人公司之公告影本資以釋明。因林淑菁原即為相對人之董事兼總經理，依公司法第8條第1項之規定，在其執行職務範圍內，亦為相對人之負責人，則相對人胡忠銘主張其當時係在林淑菁之指示下，為公司官方網站內容之變更，並不該當工作規則第11條第4、5款及勞基法第12條第1項第4款，所規定故意毀損公司物品及違反公司工作規則之情事，其餘相對人主張其等係受林淑菁

之指示，在竹北分公司處上班，雖未到湖口總公司處上班，仍非屬曠職，相對人以上開事由解僱渠等於法尚有疑義等情，即非全然無憑，準此，堪認聲請人就其等有勝訴之望，已為相當之釋明。

(二)、就聲請人主張相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：按所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形（有最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨可供參考）。本件相對人目前尚有持續營業之事實，為相對人所不否認，又相對人為實收資本額逾17億元之公司，亦有聲請人所提聲證1相對人之經濟部商工登記公示資料在卷可稽（見本院卷第73頁），相對人目前因業務之緊縮，其員工數固然有所減少，然仍達數十人，此亦據相對人所陳明在卷（見本院卷第116頁），故其仍具相當之營業規模。又相對人辯稱其公司於110、111年度，各有數億元之虧損，並提出相證2、相證3之相對人110年度損益表、111年度自結損益表影本在卷以為釋明（見本院卷第145-147頁），然因相對人為生物製藥公司，從事西藥製造、生物技術服務業等業務（見本院卷第73頁之聲證1），而生技製藥公司，在研發出新藥品上市之前，通常會處於虧損狀態，此為公眾週知之事，是以相對人自不得以其處於虧損情形，即認其已釋明繼續僱用聲請人有重大之困難。故相對人目前雖因業務縮減，調整相關業務，且須樽節其成本及開銷，併最主要之營業處所係在新竹縣○○鄉○○○路0000號處，故有要求其員工，均集中至上開址上班之需求及必要性，然相對人尚不致於因繼續僱用聲請人等，而有不可期待其接受之經濟負擔，或危及其企業存續之情事發生。又聲請人先前係因依公司之組織架構，接受公司執行長即林淑菁之指示，而有為上開變動公司網站內容及繼續在竹北分公司服勞務之情形，實不能因相對人之原來總經理林淑菁與董事長王長怡間發生經營權之糾紛，聲請人未聽命於王長怡之指示，即可逕認聲請人等與相

對人公司間之信賴基礎已全然破滅，則相對人主張其與聲請人間之信賴基礎已全然破裂，要求相對人繼續僱用聲請人有重大困難乙節，亦難認其已盡釋明之責。反而依聲請人上開所提出之事證，則堪認其等已就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分，已盡釋明之責任。

(三)、至相對人雖主張聲請人林雅慧、巫姿君已自相對人處離職，且聲請人胡忠銘、李怡貞已受林淑菁之指示，在竹北分公司處執行百大公司之業務，其二人亦無繼續任職於相對人之意願，故其等已無再聲請定暫時狀態之必要，並提出相證5電子郵件及機房機櫃電力網際網路服務租用及異動申請書影本、相證5-1百大公司之經濟部商工登記公示資料查詢、相證6 聲請人林雅慧、巫姿君之切結書、相證7百大公司用印/印鑑攜出申請單影本以為釋明（見本院卷第153-155頁、第184-187頁），然為上開聲請人所否認，聲請人林雅慧、巫姿君並陳稱其等仍任職於相對人公司，並於本案訴訟事件中，提出甲證19相對人公司名義所出具，其二人之在職證明書影本以為釋明（見本案訴訟事件卷二第195-197頁），而聲請人胡忠銘、李怡貞，則陳稱係因竹北分公司辦公室原向第三人租用之網際網路，因王長怡指使下，長期未給付向該第三人租用網際網路之費用，致該處之網際網路遭第三人斷網，林淑菁為使竹北分公司能繼續運作，始規劃並指示聲請人胡忠銘、李怡貞，欲以百大公司名義向第三人租用網際網路等語。是本院經審酌聲請人胡忠銘、李怡貞上開所述，及聲請人林雅慧、巫姿君所提之上開甲證19在職證明書影本資料，已難認相對人就其上開所述之情，已盡釋明之責，則其進而謂上開聲請人已無再聲請本件定暫時狀態之必要云云，亦難以憑採。

(四)、依上所述，堪認聲請人已釋明其等就本案訴訟，有勝訴之望，且相對人繼續僱用其等非顯有重大困難，則聲請人依勞動事件法第49條第1項之規定，聲請本院裁定命相對人於本案訴訟事件訴訟終結前，應繼續僱用聲請人及按月給付薪資

予聲請人，即屬有據。惟查，相對人主張相對人之母公司開曼公司已墊付聲請人至112年9月份止之薪資等情，已據相對人於本案訴訟事件中，提出被證4相對人公司之職工福利委員會第十屆第二次會議紀錄影本（見其中之主委張經懋之發言紀錄，見本案訴訟事件卷一第237頁）、被證43勞動部保險爭議審定書影本（見其中理由欄內，載稱所附111年12月至112年9月之薪資清冊，顯示邱君等10名皆有領薪紀錄之情，見本案訴訟事件卷二第313頁），以為釋明，且為聲請人巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧所不爭執（見本案訴訟事件卷二第336頁）。聲請人固主張開曼公司所墊付之薪水，並非代相對人支付薪水予聲請人，聲請人日後仍需返還該部分之款項予開曼公司，並以已撤回本件定暫時狀態處分聲請之彭柏雄、邱全萬，於本案訴訟事件中，所提出其等出具予開曼公司之代墊款返款同意書影本（見本案訴訟事件卷一第417-418頁），以為釋明。惟查，依彭柏雄、邱全萬所出具之上開代墊款同意書內容，難認可當然釋明聲請人上開主張之事實存在，且縱使聲請人日後仍需返還開曼公司上開已墊付款項予該公司，然聲請人亦未能釋明其返還期限為何及具有其急迫性。則聲請人就其等已受領至112年9月份止之薪水，既經開曼公司所墊付，即無再聲請本院命相對人支付之必要性。

(五)、按勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為免供擔保之處分，勞動事件法第49條第3項亦有明文。又查，相對人目前有要求其員工，集中至位於新竹縣○○鄉○○○路0000號該址上班之必要，已如前述，且因相對人上開營業處所即湖口總公司址，與竹北分公司所在地，其間之地理環境聯結，尚屬便捷，工作地點之變動尚非過遠，故本院認本件依前開所述，固應裁定准許於本案訴訟事件訴訟終結前，相對人應繼續僱用聲請人，並應自112年10月份起，按月繼續給付聲請人等薪水，惟聲請人等應於相對人位於新竹縣○○鄉○○○路0000號之工作廠域下繼續履行勞務，始符本件

01 本院諭知相對人繼續僱傭及給付其等薪資之要件，是本院爰
02 於聲請人毋需供擔保情況下，諭知相對人應繼續僱用聲請
03 人，並應自112年10月份起，按月繼續給付聲請人等薪水如
04 主文第一、二項所示。

05 (六)、至就聲請人聲請裁定命相對人，應按月提繳其等之退休金至
06 勞工退休金專戶及為聲請人投勞、健保及職災保險之聲請部
07 分，經查，依勞動事件法第49條第1項之規定，勞工得聲請
08 定暫時狀態處分者，乃「繼續僱用」及「給付工資」，至於
09 提撥勞工退休金至勞工退休金個人專戶，非屬勞動事件法第
10 49條第1項、第2項所定得定暫時狀態處分之範疇，此有最高
11 法院111年度台抗字第870號民事裁定意旨可參，且上開勞動
12 事件法第49條第1項之定暫時狀態處分，其目的係在維持勞
13 工於本案訴訟期間之生計，而聲請人所指為其等提繳退休
14 金、投保勞健保及職災保險，係為保障聲請人之退休安養、
15 健康、醫療等，均與維持其等於本案訴訟期間之生計需求無
16 直接之關係，亦難認聲請人有要求雇主即相對人，為其等提
17 繳退休金及投保勞健保、職災保險之急迫性與必要性。從
18 而，聲請人依勞動事件法第49條第1項之規定，聲請裁定命
19 相對人應按月為其等提繳退休金及為其等投保勞健保暨職災
20 保險，於法即屬無據，應予以駁回。

21 五、從而，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定所為之聲請，
22 於如主文第一、二項所示者，為有理由，應予以准許，逾此
23 部分，則無理由應予以駁回。

24 中 華 民 國 113 年 2 月 2 日
25 勞 動 法 庭 法 官 鄭政宗

26 以上正本係照原本作成。

27 如對本裁定抗告應於送達後10日內向本院提出抗告狀。（並繳納
28 抗告費1000元）

29 中 華 民 國 113 年 2 月 5 日
30 書 記 官 黃志微