臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞訴字第11號

原　　告　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
訴訟代理人　郭峻誠律師
複　代理人　蘇三榮律師
被　　告　聯亞生技開發股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　王長怡
訴訟代理人　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，本院於民國112年9月11日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查：

㈠、本件原告起訴時原聲明為：

1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

2.被告應給付原告甲○○新臺幣（下同）128萬8,745元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自民國112年3月1日起至原告甲○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告甲○○以12萬5,000元計算之薪資，及

自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被告應給付原告乙○○105萬5,358元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告乙○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告乙○○以10萬2,390元計算之薪資，及自各期應給付之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

4.被告應給付原告丙○○68萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告丙○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丙○○以9萬元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

5.被告應給付原告丁○○34萬8,276元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丁○○以5萬3,581元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

6.被告應提繳6萬2,897元至原告甲○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告甲○○復職日止，按月提繳7,578元至原告甲○○勞工退休金個人專戶。

7.被告應提繳5萬2,589元至原告乙○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告乙○○復職日止，按月提繳6,336元至原告乙○○勞工退休金個人專戶。

8.被告應提繳3萬2,235元至原告丙○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告丙○○復職日止，按月提繳5,526元至原告丙○○勞工退休金個人專戶。

9.被告應提繳1萬6,620元至原告丁○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月提繳3,324元至原告丁○○勞工退休金個人專戶。

10.被告應給付原告丁○○1萬5,670元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日

起至原告丁○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丁○○3,134元計算之健保差額，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

11.原告願供擔保，請准宣告第2至10項假執行。

㈡、嗣原告於112年5月26日以書狀變更上開聲明第3項為被告應給付原告乙○○106萬2,068元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告乙○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告乙○○以10萬3,000元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；變更上開聲明第5項為被告應給付原告丁○○37萬7,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丁○○以5萬8,000元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；變更上開聲明第9項為被告應提繳1萬8,240元至原告丁○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月提繳3,648元至原告丁○○勞工退休金個人專戶（見本院卷一第278頁至第279頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決先例意旨參照）。本件原告主張被告違法終止僱傭關係，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益。

三、再按起訴基於惡意、不當目的或有重大過失，且事實上或法律上之主張欠缺合理依據，法院應以裁定駁回之，民事訴訟法第249條第1項第8款定有明文。該規定立法理由為：「原告起訴所主張之事實或法律關係，倘於客觀上並無合理依據，且其主觀上係基於惡意、不當目的，例如為騷擾被告、法院，或延滯、阻礙被告行使權利；抑或一般人施以普通注意即可知所訴無據，而有重大過失，類此情形，堪認係屬濫訴。現行法對於此濫訴仍須以判決駁回，徒增被告訟累，亦無謂耗損有限司法資源。為維被告權益及合理利用司法資源，應將不得為該濫訴列為訴訟要件」。被告抗辯原告一方面否認戊○○為被告公司合法董事長，並明示拒絕接受戊○○之指揮監督，一方面卻起訴請求確認以「戊○○為董事長」之被告公司間僱傭關係存在，原告顯然自相矛盾，而有主觀上基於惡意之情形，又原告已向林淑菁提供勞務，並領取林淑菁提供之薪資，顯已從屬於林淑菁，當係與林淑菁成立僱傭關係，本件客觀上顯無合理依據，應依民事訴訟法第249條第1項第8款規定駁回原告之訴云云。經查，原告提起本件確認僱傭關係等訴訟，業據提出相關事證以供本院審酌，相對人終止兩造僱傭關係究否合法，確有爭議，尚難認原告本件之起訴，係基於惡意、不當目的，或有重大過失，而有蓄意對本件被告或法院濫行訴訟等情，故無從依上開規定，裁定駁回原告之訴訟，併此敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

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）為被告公司之法人董事，戊○○、王文正及彭文君（下合稱戊○○團隊）原係UBI台灣控股公司指派於被告公司之法人董事代表人，戊○○原為被告公司之董事長，嗣UBI台灣控股公司於110年12月29日依法解任戊○○團隊，改派林淑菁、周大任及戊○○女兒即胡世一（下合稱林淑菁團隊）為被告公司法人董事代表人，取代戊

○○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）予被告公司，系爭改派函於111年6月7日送達被告公司，林淑菁團隊重組董事會，決議推選林淑菁為被告公司之代理董事長，並以系爭改派函向經濟部申請被告公司董事變更登記，是自斯時起，戊○○團隊已非被告公司法人董事代表人，戊○○董事長一職亦當然解任。又上開事實，業經UBI集團最上層公司美商UBI公司（United Biomedical,Inc）以子公司美商UBI國際集團公司（UBI International Group, LLC）、孫公司UBI台灣控股公司為被告，向德克薩斯州法院提出訴訟確認，且經德克薩斯州法院於112年4月19日判決（下稱系爭判決）確認美商UBI公司執行長胡世一有替UBI台灣控股公司行使其罷免和更換被告公司董事之權力，UBI台灣控股公司於110年12月29日適當罷免被告公司董事會成員即戊○○團隊，並由林淑菁團隊適當替換被告公司董事會成員的空缺。

㈡、是以，戊○○自111年6月7日起已非被告公司之董事長，惟其竟代表被告公司解僱原告，違法終止兩造間之僱傭關係，分述如下：

1.原告甲○○於111年6月20日前任職在被告公司擔任副總經理職務，於111年6月21日遭被告以伊自111年6月起，惡意為不法行為，嚴重侵害被告公司治理，包含：⑴以不法方法取得被告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偽造被告公司通訊軟體群組並以被告公司名義申請新網域之電子郵件地址，破壞被告公司管理及營運等情為由，認原告甲○○違反雙方間勞動契約，及被告公司工作規則第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。原告甲○○於111年6月7日收到林淑菁團隊取代戊○○團隊，由林淑菁為代理董事長之通知，當日另有經美國德拉瓦州州務卿辦公室確

認，經我國駐美國台北經濟文化代表處驗證之Amended Annual Franchise Tax Report，說明自110年9月起戊○○已非美商UBI公司之執行長，且自111年1月起已非美商UBI公司之董事長，故自111年6月7日起，原告甲○○乃依據林淑菁指示而提供勞務，未有任何不法或危害被告公司之情事，且被告解僱原告甲○○亦與解僱最後手段性原則不符。此外，依被告公司章程第33條規定，副總經理需經董事會決議方能解任，被告未經董事會決議解任原告甲○○，尚非適法。

2.原告乙○○於111年6月20日前任職在被告公司擔任財務處處長職務，於111年6月21日遭被告以伊於111年6月7日不法將被告公司持有之印鑑攜出，屢次催繳未歸還等情為由，認原告乙○○違反雙方間勞動契約，及被告公司工作規則第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。原告乙○○於111年6月7日收到林淑菁團隊取代戊○○團隊，由林淑菁為代理董事長之通知，並收到上開Amended Annual Franchise Tax Report，是自斯時起，原告乙○○乃依據林淑菁指示而提供勞務，未有任何不法或危害被告公司之情事，且被告解僱原告乙○○亦與解僱最後手段性原則不符。

3.原告丙○○於111年9月4日前任職在被告公司擔任臨床分析部經理職務，於111年9月5日遭被告公司以伊自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，認原告丙○○違反雙方間勞動契約，及被告公司工作規則第11條第1項第6款規定，並依勞基法第12條第1項第4、6款終止兩造間之僱傭關係。原告丙○○於111年6月8日知悉戊○○已非被告公司董事長，且林淑菁為被告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，原告丙○○均有按時向林淑菁團隊提供勞務，未有無故曠職之情事。

4.原告丁○○前在被告公司臨床事務部門擔任資深助理研究員，於112年1月9日遭被告公司以伊於留職停薪期間為其他公司任職，且擔任與被告公司相類似之業務等情為由，認原

告丁○○違反雙方間勞動契約，及被告公司工作規則第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，並依工作規則第11條第4項終止兩造間之僱傭關係。原告丁○○於111年6月8日知悉戊○○已非被告公司董事長，且林淑菁為被告公司代理董事長之資訊，又為避免陷入被告公司經營紛爭，原告丁○○向被告公司申請自111年7月11日起至112年2月12日止留職停薪，嗣原告丁○○受林淑菁團隊指示，於111年10月1日向林淑菁團隊進行復職，並未向被告公司以外之第三人提供勞務。

㈢、被告非法解僱原告，兩造之僱傭關係仍存在，且原告均繼續在被告公司提供勞務，是原告自得依勞動契約、被告公司94年10月17日工作規則、102年7月10日工作規則，及勞工退休金條例第14、31條規定，請求被告給付原告積欠之薪資、年終獎金及提繳勞工退休金，分述如下：

1.原告甲○○之每月薪資為12萬5,000元，每月被告公司應提繳7,578元之勞工退休金至原告甲○○之勞工退休金個人專戶，而自被告公司於111年6月21日非法解僱原告甲○○起至112年2月份止，扣除原告甲○○已領取之111年6月份薪資8萬6,255元與被告公司已提繳之勞工退休金，被告公司積欠原告甲○○之薪資共計103萬8,745元【計算式：12萬5,000×9－8萬6,255＝103萬8,745】，及應補提之勞工退休金共計6萬2,897元【計算式：7,578×9－7,578×21/30＝6萬2,897】。又原告甲○○於100年4月2日起任職於被告公司，應適用被告公司94年10月17日之工作規則，即被告公司每年應給予員工2個月當年底薪之年終獎金，是被告應給付原告甲○○111年度年終獎金25萬元【計算式：12萬5,000×2＝25萬】。

2.原告乙○○之每月薪資為10萬3,000元，每月被告公司應提繳6,336元之勞工退休金至原告乙○○之勞工退休金個人專戶，而自被告公司於111年6月21日非法解僱原告乙○○起至112年2月份止，扣除原告乙○○已領取之111年6月份薪資7

萬932元與被告公司已提繳之勞工退休金，被告公司積欠原告乙○○之薪資共計85萬6,068元【計算式：10萬3,000×9－7萬932＝85萬6,068】，及應補提之勞工退休金共計5萬2,589元【計算式：6,336×9－6,336×21/30＝5萬2,589】。又原告乙○○於91年1月23日起任職於被告公司，應適用被告公司94年10月17日之工作規則，是被告應給付原告乙○○111年度年終獎金20萬6,000元【計算式：10萬3,000×2＝20萬6,000】。

3.原告丙○○之每月薪資為9萬元，每月被告公司應提繳5,526元之勞工退休金至原告丙○○之勞工退休金個人專戶，而自被告公司於111年9月6日非法解僱原告丙○○起至112年2月份止，被告公司積欠原告丙○○之薪資共計52萬5,000元【計算式：9萬×6－9萬×5/30＝52萬5,000】，及應補提之勞工退休金共計3萬2,235元【計算式：5,526×6－5,526×5/30＝3萬2,235】。又原告丙○○於107年11月19日起任職於被告公司，應適用被告公司102年7月10日之工作規則，即依年終獎金發放當年度之發放規定辦理，而111年度被告公司均予以被告公司員工2個月之年終獎金，是被告應給付原告丙○○111年度年終獎金16萬元【計算式：8萬×2＝16萬】。

4.原告丁○○之每月薪資為5萬8,000元，每月被告公司應提繳3,648元之勞工退休金至原告丁○○之勞工退休金個人專戶，而自111年10月1日原告丁○○向林淑菁團隊進行復職起至112年2月份止，被告公司積欠原告丁○○之薪資共計29萬【計算式：5萬8,000×5＝29萬】，及應補提之勞工退休金共計1萬8,240元【計算式：3,648×5＝1萬8,240】。又原告丁○○於110年1月18日起任職於被告公司，應適用被告公司102年7月10日之工作規則，是被告應給付原告丁○○111年度年終獎金8萬7,000元【計算式：5萬8,000×2×9/12＝8萬7,000】。

㈣、原告丁○○因被告公司內部經營權紛爭，不得不於111年7月申請留職停薪，並將其子女健保轉依附於其配偶，致原告丁

○○須每月額外支付健保費3,134元，又原告丁○○於111年10月1日起已向林淑菁團隊進行復職，是被告應給付原告丁○○於111年10月1日起至112年2月28日止，共計1萬5,670元之健保費差額【計算式：3,134x5＝1萬5,670】。

㈤、爰訴請確認兩造間僱傭關係存在，請求被告為上開給付等語。並聲明：

1.確認原告與被告間僱傭關係存在。

2.被告應給付原告甲○○128萬8,745元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自民國112年3月1日起至原告甲○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告甲○○以12萬5,000元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

3.被告應給付原告乙○○106萬2,068元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告乙○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告乙○○以10萬3,000元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息

4.被告應給付原告丙○○68萬5,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告丙○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丙○○以9萬元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

5.被告應給付原告丁○○37萬7,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丁○○以5萬8,000元計算之薪資，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息

6.被告應提繳6萬2,897元至原告甲○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告甲○○復職日止，按月提繳7,578元至原告甲○○勞工退休金個人專戶。

7.被告應提繳5萬2,589元至原告乙○○勞工退休金個人專戶，

並自112年3月1日起至原告乙○○復職日止，按月提繳6,336元至原告乙○○勞工退休金個人專戶。

8.被告應提繳3萬2,235元至原告丙○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告丙○○復職日止，按月提繳5,526元至原告丙○○勞工退休金個人專戶。

9.被告應提繳1萬8,240元至原告丁○○勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月提繳3,648元至原告丁○○勞工退休金個人專戶

10.被告應給付原告丁○○1萬5,670元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自112年3月1日起至原告丁○○復職日止，按月於每月最後一日給付原告丁○○3,134元計算之健保差額，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

11.原告願供擔保，請准宣告第2至10項假執行。

二、被告則以：

㈠、戊○○為被告公司合法登記之董事長，按勞基法第2條第2款規定，戊○○為原告之雇主，惟原告均明示拒絕服從戊○○之指揮調度（詳下述），且投奔林淑菁團隊提供勞務，領取林淑菁團隊提供之薪資，則原告應與林淑菁團隊成立僱傭關係，而非與被告成立僱傭關係，原告提起本件訴訟，顯然欠缺權利保護必要，應依民事訴訟法第249條第2項第1款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

㈡、林淑菁原為被告公司執行副總經理，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日自被告公司辦理離職，並於110年12月中旬卸任被告公司董事，在被告公司已無任何職務。又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，殆無疑義。嗣林淑菁團隊多次向經濟部重行申

請被告公司董事變更登記，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。

㈢、再者，原告固提出系爭判決作為UBI台灣控股公司於110年12月29日解任戊○○團隊，改派林淑菁團隊業經判決確認之證明，惟美商UBI公司、美商UBI國際集團公司及UBI台灣控股公司，均係登記在美國德拉瓦州之公司，原告未提出採向德克薩斯州法院提出訴訟之依據，亦未提出得以為我國採納之認定依據。此外，依據系爭判決顯示，美商UBI公司是美商UBI國際集團公司的唯一成員，有權管理美商UBI國際集團公司和替美商UBI國際集團公司採取任何行動，又美商UBI國際集團公司是UBI台灣控股公司的唯一成員，美商UBI公司作為美商UBI國際集團公司唯一經理人，有權任命UBI台灣控股公司的經理人乙節，換言之，該訴訟中，美商UBI公司既是原告，亦是被告，足知系爭判決內容並無任何參考價值。此外，系爭判決認定美商UBI公司之執行長為胡世一，惟戊○○乃美商UBI公司之創辦人，長期擔任美商UBI公司董事會主席兼執行長，並於110年8月7日行使美商UBI公司董事會決議之認股權證，成為美商UBI公司持股達50.24%股東，並以持股過半股東身分重組董事會，由戊○○續任美商UBI公司之董事會主席及執行長至今，故胡世一非美商UBI公司執行長，亦無權替UBI台灣控股公司改派董事代表人。又原告雖以Amended Annual Franchise Tax Report作為胡世一為美商UBI公司之依據，惟該份文件的制式文字，明確揭示州政府不負實質審查之義務，是該份文件無法用以證明胡世一為美商UBI公司之執行長。

㈣、是以，林淑菁團隊非被告公司之合法董事，林淑菁亦非被告公司之代理董事長，原告原為被告公司員工，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，領取林淑菁團隊提供之薪

資，而從屬於林淑菁團隊，不接受被告公司合法登記之董事長戊○○之指揮調度，被告終止兩造僱傭關係合法，分述如下：

1.原告甲○○擅自未經被告公司同意，依照林淑菁團隊指示，於111年6月8日取走分公司大小章及辦公室主機之備份硬碟，及私自下達指令，要求分公司同仁於111年6月8日起至同年6月10日止，全員居家辦公，經被告公司於111年6月10日暫以停職處分，詎原告甲○○於111年6月11日夥同三名不詳男子，非法侵入分公司辦公室，入侵櫃檯員工之電腦，變更辦公室及電腦機房之門禁系統及設備，又於111年6月14日擅闖分公司內部，私自叫鎖匠破壞辦公室門鎖，被告公司於隔日函請原告甲○○至被告公司陳述意見，惟原告甲○○拒不出席，並於111年6月16日越權核准分公司備份硬碟移交單，於111年6月17日在上班時間私自帶領大量同仁離開辦公室位置，且擅自盜用被告公司名義製作簽到表，要求分公司同仁使用簽到表打卡，偽造被告公司通訊軟體群組，以被告公司名義申請新網域之電子郵件地址等，原告甲○○所為已嚴重影響被告公司營運與利益，情節重大，是被告爰於111年6月21日終止兩造僱傭關係，並依被告公司章程第33條規定提報111年6月23日之被告公司第8屆第18次董事會決議，經董事會決議通過解任甲○○副總經理一職。

2.原告乙○○原為被告公司之財務處處長，負責管理被告公司全部印鑑，惟其未經被告公司同意，於111年6月7日將被告公司用於經濟部商業司變更登記之大章交給林淑菁，又於111年6月9日下午1時許進入被告公司，將被告公司交付其保管之公司印鑑攜出交給林淑菁，經被告屢次催繳未歸，影響被告公司運作，情節重大，被告爰於111年6月21日終止兩造僱傭關係。

3.原告丙○○自111年8月31日起至111年9月2日止連續3日無故缺勤，未向直屬主管請假，亦未向人資單位辦理請假手續，被告公司人資部門人員主動數次以電話嘗試聯絡，原告丙○

○皆未接聽電話也未回電，被告爰於111年9月5日終止兩造僱傭關係。雖依原告丙○○提出111年8月22日起至112年6月21日止之居家辦公工作日誌表顯示，其於111年8月31日起至111年9月2日止有居家辦公，惟該工作日誌表記載之直屬主管為原告甲○○，而原告甲○○已於111年6月21日經被告公司終止僱傭關係，是原告丙○○非提供勞務予被告公司。

4.原告丁○○於111年6月27日以照顧小孩為由，向被告申請自111年7月11日起至同年10月31日止留職停薪，詎原告丁○○向林淑菁團隊申請提前結束留職停薪，於111年10月1日起向林淑菁團隊提供勞務，並領取薪資，其向被告公司隱瞞上揭事實，於111年10月21日再次申請自111年11月1日起至112年2月12日留職停薪，嗣經被告發現原告丁○○於留職停薪期間往他處即林淑菁團隊任職之情事，爰於112年1月9日終止兩造僱傭關係。

㈤、原告上開所為已違反兩造間之勞動契約、被告公司工作規則，且情節達到重大之程度，難以期待兩造間繼續維持具有信賴性質之僱傭關係，是被告自得以勞基法第12條第1項第4、5、6款、工作規則第11條第4項終止兩造之僱傭關係等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本件不爭執之事項：

㈠、原告甲○○於111年6月20日前任職在被告公司擔任副總經理職務，原告乙○○於111年6月20日前任職在被告公司擔任財務處處長職務，原告丙○○於111年9月4日前任職在被告公司擔任臨床分析部經理職務。

㈡、被告公司於111年6月21日發函終止與原告甲○○、乙○○間之僱傭契約。

㈢、被告公司於111年9月5日發函終止與原告丙○○間之僱傭契約。

㈣、原告丁○○前在被告公司臨床事務部門擔任資深助理研究員，申請自111年7月11日起至111年10月31日留職停薪，又

申請自111年11月1日起至112年2月12日止留職停薪。

㈤、被告公司於112年1月9日發函終止與原告丁○○間之僱傭契約。

㈥、原告對於薪酬異動同意書形式真實性不爭執。

㈦、被告公司目前登記董事長為戊○○。

㈧、被告公司內部自111年間起發生戊○○、胡世一母女經營權紛爭。

四、本件爭點：

㈠、原告遵守林淑菁團隊指示提供勞務，是否係對於被告公司提供勞務？

㈡、被告終止兩造間之僱傭關係是否合法？

㈢、原告甲○○主張被告違法終止僱傭關係，應給付原告甲○○自111年6月間起迄復職日止積欠每月薪資12萬5,000元、年終獎金25萬元，及提繳勞工退休金，有無理由？

㈣、原告乙○○主張被告違法終止僱傭關係，應給付原告乙○○自111年6月間起迄復職日止積欠每月薪資10萬3,000元、年終獎金20萬6,000元，及提繳勞工退休金，有無理由？

㈤、原告丙○○主張被告違法終止僱傭關係，應給付原告丙○○自111年9月間起迄復職日止積欠每月薪資9萬元、年終獎金16萬元，及提繳勞工退休金，有無理由？

㈥、原告丁○○主張被告違法終止僱傭關係，應給付原告丁○○自111年10月起迄復職日止積欠每月薪資5萬8,000元、年終獎金8萬7,000元，額外繳付健保費差額1萬5,670元，及提繳勞工退休金，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠、原告遵守林淑菁團隊指示提供勞務，非係對於被告公司提供勞務：

1.按所謂勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者。所謂雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。所謂勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1款、第2款、第6款分別

定有明文。勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，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，故「從屬性」為勞動契約最大特色，就其內涵言通常具有：(1)人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96年度台上字第2630號裁判意旨參照）。

2.經查，UBI台灣控股公司為被告公司之法人董事，戊○○團隊目前登記為UBI台灣控股公司之法人董事代表人，且戊○○登記為被告公司董事長乙節，有經濟部工商登記公示資料附卷可參（見本院卷三第23頁至第24頁），可認戊○○為被告公司之負責人。原告雖提出系爭改派函與111年6月13日董事會議事錄（見本院卷一第141頁至第142頁，本院卷三第81頁至第86頁），認定林淑菁團隊已取代戊○○團隊，林淑菁為被告公司之代理董事長，並已據此向經濟部申請董事變更登記等情，惟觀諸經濟部111年12月16日經授商字第11101190480號函就林淑菁團隊申請被告公司董事變更登記一事函略以：被告公司所附系爭改派函，僅由胡世一以UBI台灣控股公司經理人身分具名簽署，惟胡世一非法人股東UBI台灣控股公司之經理人亦由被告公司承認在案，是就系爭改派函內容是否係有權代表UBI台灣控股公司之人所簽署，顯有疑義，無從認定胡世一係有權代表UBI台灣控股公司簽署指派代表人之人，爰依公司法第388條規定，不予登記等語（見本院卷一第207頁），復林淑菁團隊以胡世一111年12月21日簽署之改派書重新向經濟部申請董事變更登記，經濟部表示：由胡世一於111年12月21日簽署之改派書，是否符合UBI台灣控股公司設立及登記當地法令規定，為有權簽署出示，

授權或委託他人代表公司行使股東或董事職權之人？UBI台灣控股公司結構是否已有變動？經理人之職權範圍未臻明確，所送之申請書及登記表上公司印章核與原留存經濟部印章未符等語，發函要求其補正（見本院卷一第207頁至第208頁），嗣林淑菁團隊再提出系爭判決作為胡世一有權改派被告公司法人董事代表人之證明，經濟部則以：美商UBI公司、UBI台灣控股公司及美商UBI國際集團公司，係登記在美國德拉瓦州之公司，採向德克薩斯州達拉斯縣地方法院提出訴訟之原因及依據為何？又依系爭判決所示有關德拉瓦州有限責任公司之法令規範，美商UBI公司之經營管理階層及股權持有情形等內容陳述，得以為我國採納之認定依據為何等語，再次發函要求補正，且迄未核准變更，有系爭判決及經濟部公司登記案件進度查詢資料在卷可稽（見本院卷一第291頁至第299頁，本院卷三第133頁至第137頁），可見系爭改派函之效力尚有疑義，胡世一是否為有權代表UBI台灣控股公司指派被告公司法人董事代表人之人，有待釐清，且林淑菁團隊並未以原留存經濟部之被告公司印章為申請變更董事登記，故被告公司目前仍登記負責人為戊○○，且由戊○○實際負責該公司之營運。

3.次查，林淑菁曾擬於111年6月13日以被告公司代理董事長身分，召開董事會，經被告公司董事行政院國家基金管理會、台灣糖業股份有限公司，以林淑菁團隊尚非被告公司董事，是否可召開被告公司董事會有疑義等情，拒絕出席，有經濟部商工登記公示資料、行政院國家基金管理會及台灣糖業股份有限公司之電子郵件在卷可憑（見本院卷一第213頁至第218頁），足見行政院國家基金管理會及台灣糖業股份有限公司對於系爭改派函之效力亦存有疑義，不認林淑菁為被告公司之代理董事長，並有權召開被告公司董事會。又細觀原告提出之系爭判決（見本院卷一第291頁至第299頁），原告為美商UBI公司，被告為UBI台灣控股公司、美商UBI國際集團公司，而系爭判決第d、f、g、h、i、k點記載：原告美商UB

I公司的執行長Mei Mei Hu（即胡世一）以其執行長的身分，有權替美商UBI公司執行具有法律拘束力的行為，美商UBI公司一直是美商UBI國際集團公司的唯一成員，有權管理美商UBI國際集團公司和替美商UBI國際集團公司採取任何行動，包括為美商UBI國際集團公司指派經理人，並於103年6月25日適當任命美商UBI公司作為美商UBI國際集團公司的唯一經理人，而美商UBI國際集團公司一直是UBI台灣控股公司之唯一成員，美商UBI公司作為美商UBI國際集團公司唯一的經理人，有權任命美商UBI公司自己為UBI台灣控股公司的唯一經理人等語，可見被告辯稱美商UBI公司既為系爭判決之原告，亦為系爭判決之被告，系爭判決之效力顯有疑義等語，尚非無據。況系爭判決所認定美商UBI公司之經營管理階層、股權持有情形，以及有關經理人之職權範圍等內容陳述，乃依據美國德拉瓦州公司法、德拉瓦州有限責任公司法規定，顯與被告公司為設立在我國之公司，關於改派是否合法之認定仍應依據我國公司法相關規定作為判斷，即難逕以系爭判決之認定作為本案之判斷基礎。至原告提出Amended Annual Franchise Tax Report作為胡世一為美商UBI公司執行長之證據，然詳觀該份文件內容，乃美商UBI公司提交德拉瓦州之109年度稅務報告，文件注意事項中記載：報告內容如有虛偽不實，須由公司負責人負起偽證罪責等語（見本院卷一第304頁至第305頁），可見德拉瓦州政府就該稅務報告內容不負實質審查之責，則該稅務報告內容之真實性，亦非無疑。是經綜合上情，原告所提出證據無法證明胡世一有權代表UBI台灣控股公司，從而無法認定系爭改派函已生改派被告公司法人董事代表人之效力，故戊○○仍為被告公司之負責人，為原告任職於被告公司期間之雇主，堪以認定。

4.再查，原告甲○○、乙○○於書狀中自陳其等自111年6月7日起，即依據林淑菁指示服勞務等語，並領有林淑菁團隊核發之薪資，此有薪酬異動同意書附卷可佐(見本院卷一第199頁至第205頁)，且原告丁○○於書狀中亦自陳其於111年7月

11日留職停薪後，於111年10月向林淑菁團隊進行復職等語（見本院卷一第15頁至第17頁、第286頁），而原告丙○○自111年8月22日起至111年9月5日遭被告公司解僱止，則係受Lucy Kuo即原告甲○○指示服勞務，有原告提出之居家辦公工作日誌表在卷可佐（見本院卷二第253頁至第263頁），足見原告均係遵守林淑菁團隊指示提供勞務。又林淑菁原為被告公司執行副總經理及董事，嗣因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日自被告公司辦理離職，並於110年12月中旬卸任被告公司董事，有被告公司107年2月1日、108年1月1日組織圖、第7屆第15次董事會議事錄、經濟部商工登記公示資料等附卷可參（見本院卷二第38頁，本院卷三第15頁至第17頁、第20頁至第24頁），堪認林淑菁於110年12月中旬後在被告公司已無擔任職務，而被告公司登記事業經營之負責人為戊○○，已如上述，則公司經營權之紛爭在循司法途徑確認釐清前，員工顯難究明最終取得公司經營權歸屬者，僅能信任公司登記事項揭露之外觀，此參公司法第12條規定：「公司設立登記後，有應登記之事項而不登記，或已登記之事項有變更而不為變更之登記者，不得以其事項對抗第三人。」，故原告認戊○○已非被告公司之負責人，不願聽從戊○○之指揮監督服勞務，及遵守其業務上相關指示，顯難認原告與戊○○所帶領之團隊間具有人格、經濟及組織上從屬性之約定勞雇關係存在。

㈡、被告終止兩造間之僱傭關係合法：

1.原告甲○○部分：

⑴按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者，勞基法第12條第1項第4款、第5款定有明文。又勞基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規

則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞基法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧企業管理紀律之維護（最高法院110年度台上字第2046號裁判意旨參照）。

⑵查被告主張原告甲○○未經被告公司同意，依照林淑菁團隊指示，於111年6月8日取走分公司大小章及辦公室主機之備份硬碟，及私自下達指令，要求分公司同仁於111年6月8日起至111年6月10日止，全員居家辦公，經被告公司於111年6月10日暫以停職處分，詎原告甲○○於111年6月11日夥同三名不詳男子，非法侵入分公司辦公室，入侵櫃檯員工之電腦，變更辦公室及電腦機房之門禁系統及設備，又於111年6月14日擅闖分公司內部，私自叫鎖匠破壞辦公室門鎖，被告公司於隔日函請原告甲○○至被告公司陳述意見，惟原告甲○○拒不出席，並於111年6月16日越權核准分公司備份硬碟移交單，於111年6月17日在上班時間私自帶領大量同仁離開辦公室位置，且擅自盜用被告公司名義製作簽到表，要求分公司同仁使用簽到表打卡等節，業據其提出被告公司營業秘密內部調查報告、停職電子郵件公告、通知書、監視器錄影畫面截圖、手機錄影畫面截圖、同仁簽到表等為證（見本院卷第233頁至第243頁、第249頁至第261頁，本院卷三第25頁至第26頁），參以原告甲○○於書狀中自陳其有管理分公司印章，將備份硬碟自分公司攜至聯合生物製藥股份有限公司，且經林淑菁同意後，要求分公司同仁於111年6月8日起

居家辦公，於111年6月11日偕同外部廠商，更新分公司之門禁系統紀錄，以及於111年6月14日發現個人辦公室鎖頭被換掉後，找鎖匠滑開辦公室門鎖乙節（見本院卷二第15頁至第17頁），堪認被告上開主張為真實。

⑶林淑菁非被告公司之職員，為聯合生物製藥股份有限公司之總經理業如前述，被告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，公司內部任何資料均係被告公司之重要資產，甚至涉及營業秘密，在被告公司經營權紛爭之際，原告甲○○未經雇主戊○○同意，將被告公司備份硬碟攜至林淑菁任職之公司，即已讓被告公司之智慧財產有高度洩漏之風險，又其依照林淑菁指示向分公司同仁公告居家辦公，並在遭被告公司停職與無法進入個人辦公室後，偕同外部廠商變更被告公司門禁系統，私自請鎖匠開鎖進入辦公室，其上開所為顯係故意損耗被告公司所有物品，洩漏被告公司技術上、營業上祕密，將被告公司資產、營業秘密及同仁安全暴露在風險之中，致被告公司受有損害，且使被告公司之領導系統產生分歧，嚴重破壞被告公司內部營運管理，有違兩造勞動契約第4條第1項不得從事任何不利被告公司工作或活動之約定，亦違反被告公司工作規則第11條第1項第5、8、12款規定。參以原告甲○○作為被告公司之副總經理，依其職權所能涉入被告公司研發產製機密資訊範圍廣大，所具業務指揮權利甚鉅，本應在被告公司內部經營權紛爭之際，安定同仁，維持公司內部秩序紀律，惟其上開所為已嚴重影響被告公司內部秩序紀律之維護，及對於同仁之人事管理、業務指派，復影響被告公司對外營運，自屬情節重大，難期待兩造間繼續維持具有信賴性質之勞動契約關係，是被告以勞基法第12條第1項第4款、第5款終止與原告甲○○間之僱傭關係，核屬有據。

2.原告乙○○部分：

原告乙○○不爭執有分別於111年6月7日、9日將被告公司大章與印鑑攜出交給林淑菁等情（見本院卷三第143頁），故

被告認其所為已違反被告公司工作規則第11條第1項第8款竊盜公有財物之規定，尚非無據。參以原告乙○○身為被告公司之財務處處長，本應妥善管理被告公司全部印鑑，又被告公司大章屬公司之重要財物，可用以代表被告公司，並可向經濟部為變更登記，原告乙○○將被告公司大章與印鑑交給非被告公司職員之林淑菁，並影響銀行對於被告進行核印撥款作業，顯有損及被告公司權益情節重大，客觀上已難期待被告採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，是被告以勞基法第12條第1項第4款終止與原告乙○○間之僱傭關係，洵屬有據。

3.原告丙○○部分：

按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，勞基法第12條第1項第6款定有明文。查原告丙○○自111年8月31日起至111年9月2日止連續3日無故缺勤等情，業據被告提出被告公司異常刷卡匯出資料為證（見本院卷一第365頁），堪以認定。原告丙○○雖提出111年9月出勤紀錄表，顯示其於111年8月31日起至111年9月2日止有居家辦公乙節（見本院卷一第99頁），惟依照原告丙○○提出之工作日誌表上記載，其於上開期間提供勞務之直屬主管為原告甲○○（見本院卷二第260頁至第262頁），而原告甲○○已於111年6月21日經被告公司終止僱傭關係，業如上述，是原告丙○○非提供勞務予被告公司，其於上開期間未依被告公司出缺勤系統正常打卡，亦未向被告公司提供勞務，自屬無正當理由繼續曠工三日，被告依勞基法第12條第1項第6款終止與原告丙○○之勞僱關係，核屬有據。

4.原告丁○○部分：

按勞工應親自並忠誠地履行對雇主應盡之義務，不得由第三者代為履行；並忠實履行本合約之義務，善盡忠誠義務、競業禁止業務與專業注意義務，兩造勞動契約第5條第2項定有明文。次按員工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，被

告公司得不經預告終止勞動契約且不發給資遣費；凡申請留職停薪，往他處就職者，公司得不經預告取消其留職停薪資格，被告公司工作規則第11條第4項第4款、第13條第7項第2款分有明文。查原告丁○○向被告公司申請自111年7月11日起至同年10月31日止留職停薪，又申請自111年11月1日起至112年2月12日止留職停薪，卻於留職停薪期間向林淑菁團隊申請提前復職，並自111年10月1日起向林淑菁團隊提供勞務，領取林淑菁團隊提供之薪資，有111年10月薪資明細表、電子郵件在卷可證（見本院卷一第203頁至第205頁），可見原告丁○○於留職停薪期間往他處即林淑菁團隊任職，顯已違背其對被告公司之忠誠義務與競業禁止義務，又從屬性乃勞動契約之本質，原告丁○○不聽從被告公司經營負責人戊○○之指揮監督，轉而向林淑菁團隊服勞務，可認兩造間已不具有信賴性質之勞動契約關係，是被告依照上開規定終止與原告丁○○間之僱傭關係，亦屬有據。

六、綜上所述，兩造間之僱傭關係既經被告合法終止而消滅，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付原告薪資、年終獎金、健保費差額，及提撥勞工退休金，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第85條第1項前段、第78條。

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。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　2　　日

書記官　黃伊婕