

臺灣臺北地方法院民事裁定

113年度勞全字第16號

聲請人 黃玉涵
代理人 張韶庭律師（法扶律師）
相對人 暉致醫藥股份有限公司

法定代理人 張博勝
代理人 呂紹凡律師
江欣曄律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用新臺幣壹仟元由聲請人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：伊自民國111年9月1日起受僱於相對人，擔任會計，約定每月薪資新臺幣（下同）70,700元，相對人於113年3月5日通知伊依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款之規定終止兩造間之勞動契約，終止日為113年4月30日，惟相對人終止勞動契約不合法，伊已對相對人提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院以113年度勞訴字第161號確認僱傭關係等事件（下稱本案訴訟）審理中，又伊遽遭資遣無資力維持生計及扶養家屬，具有維持生計之強烈需求，而相對人之終止勞動契約事由並不合法，致伊生計遭受重大威脅，且自相對人公司登記資料觀之，相對人資本額高達646,100,000元，具有相當之營運規模，近年來營業額均呈現持續增長之狀態，近日仍在104人力銀行網站招募專業醫藥代表、秘書、醫學事務經理、核心客戶發展經理等職務，於訴訟期間繼續僱用伊對相對人顯不可能造成經濟上之負擔或經營存續上之危害，爰依勞動事件法第49條第1項規定聲請本件定暫時狀態處分等語，並聲明：（一）在本案訴

01 訟終結確定前，相對人應繼續僱用聲請人，並回復聲請人會
02 計之職務；（二）在本案訴訟終結確定前，相對人應自113
03 年5月1日起，按月於次月19日給付聲請人70,700元；（三）
04 在本案訴訟終結確定前，相對人應自113年5月1日起，按月
05 提繳4,368元至勞動部勞工保險局設立之聲請人勞工退休金
06 個人專戶。

07 二、相對人陳述意見略以：

08 （一）聲請人自111年9月1日起任職於伊公司擔任會計一職，伊
09 公司自113年1月1日起為因應環境變化與市場競爭進行業
10 務變更，有減少勞工之必要，故於113年3月1日口頭告知
11 聲請人，兩造間僱傭契約將依勞基法第11條第4款規定於
12 同年4月30日終止。然伊公司為善盡雇主之安置義務，即
13 便聲請人應聘與受資遣當時工作條件（包括薪資、職等、
14 職務內容及合作部門）不相當且能力不可勝任之資深分析
15 財務專員，仍安排筆試及第1次面試，惟聲請人因主、客
16 觀條件未符合職缺需求，最終未能錄取。後伊公司陸續於
17 113年4月3日、4月9日、4月10日去信詢問聲請人是否對其
18 他職缺有興趣，卻遭聲請人拒絕。是兩造間僱傭契約已依
19 勞基法第11條第4款規定合法終止。退步言之，依聲請人
20 之履歷可知，其有多年會計工作經驗，且於得知兩造僱傭
21 契約即將終止後，立即取得他公司應徵機會並向伊公司提
22 出謀職假，顯見非無謀生能力，或有何投入職場困難之情
23 事，其聲請顯不符勞動事件法第49條之要件，其聲請應回
24 歸民事訴訟法第538條之規定，聲請人應就有定暫時狀態
25 之原因及必要性，以及其訴有相當程度之勝訴可能性等節
26 提出相當之證據以為釋明，而本件聲請人並未具體舉證定
27 暫時狀態處分之必要性及急迫性，況伊公司因業務性質變
28 更，原有職位已不復在，如伊公司繼續僱用聲請人，將無
29 法提供任何工作予聲請人，恐與勞動事件法第49條寓有使
30 勞工維持其職業上技能及競爭力之目的相悖，另聲請人之
31 資力並無財務陷入困頓之情事，其定暫時狀態之聲請應予

01 駁回。

02 (二) 伊公司於聲請人離職後，發現聲請人於113年4月23日分別
03 2次寄出相同內容之郵件，將伊公司自113年4月1日起至23
04 日總計21筆訂購單資料（包括客戶名稱、貨品編號、銷售
05 數目、銷售單價和銷售總額）寄至聲請人私人信箱，惟聲
06 請人當時已無需進行任何實質會計工作，平日僅剩預備離
07 職之業務交接，原本應向國稅局進行3、4月銷售營業稅申
08 報業務亦交由其他同事代為處理，聲請人於113年4月23日
09 亦無任何加班紀錄，難謂有任何加班需寄至私人信箱之必
10 要。且因伊公司從事生物科技及生物製藥產業，屬知識經
11 濟性產業，有高度智慧財產保護之需求，及需員工之忠
12 誠、互信及團隊合作以遂其企業目的，聲請人擅自轉寄伊
13 公司財產（含機密資訊）致伊公司對其失去管領力，造成
14 伊公司營業秘密及僱傭風險之提高，伊公司已於113年6月
15 14日另依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約；併
16 參諸聲請人多次指摘直屬主管、部門同事、法務及人資對
17 其職場霸凌等情事，顯難期待聲請人復職及從事相同工作
18 後，伊公司之營業秘密不會有外洩之虞，進而造成伊公司
19 不可期待之經濟上負擔或企業存續之危害，聲請人有上述
20 違反工作規則及破壞勞雇信賴關係之情，伊公司繼續僱用
21 聲請人顯有重大困難，應駁回聲請人定暫時狀態處分之聲
22 請等語。

23 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
24 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
25 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
26 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通
27 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
28 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
29 勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
30 程序為暫時權利保護。而本項係斟酌勞動關係特性之特別規
31 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

01 必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得
02 聲請法院命為定暫時狀態之處分。至是否准許及命為繼續僱
03 用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌
04 前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用
05 之利益等情形，為自由之裁量等語。是據此足見勞動事件法
06 第49條為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，
07 應優先適用。從而勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請
08 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，應釋明：（一）
09 本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難。
10 （二）勞工有持續工作以維持生計之強烈需求。

11 四、經查：

- 12 （一）本件聲請人主張相對人終止勞動契約不合法，經勞資爭議
13 調解未果，已向本院提起確認僱傭關係存在等之本案訴訟
14 等情，業據其提出資遣通知書、兩造往來之電子郵件、臺
15 北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄等資料為證，並經本院
16 依職權調閱113年度勞訴字第161號民事卷宗核閱無誤，堪
17 認聲請人與相對人間就僱傭關係是否存在確有所爭執。可
18 見相對人依勞基法第11條第4款、第12條第1項第4款規定
19 終止與聲請人間之勞動契約是否合法，兩造間僱傭關係是
20 否存在，尚待審認，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分之
21 請求，且就本案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。
- 22 （二）惟就定暫時狀態處分之原因及必要性部分，本院審酌相對
23 人備位抗辯係以：聲請人於離職前夕之113年4月23日擅自
24 將相對人銷售機密資料寄回私人信箱，除造成非以優惠進
25 價廠商反彈、其他競爭廠商比價競爭，恐進而造成相對人
26 蒙受超過新臺幣數億元之損失，且此尚不包括相對人公司
27 產品遭其他競爭品項替代之損失等語，聲請人亦不否認有
28 將相對人銷售資料寄回其私人信箱（僅係主張：前揭行為
29 係為成功上傳發票資料至發票平台，進而產出電子發票提
30 供相對人之客戶及經銷商事務管理副理，並非欲竊取相對
31 人之機密資料或為其他非法使用），認兩造間已無勞資信

01 任關係，且有重大之利益衝突，而聲請人原係擔任相對人
02 之會計，得接觸相對人前述銷售機密資料，如使相對人繼
03 續以原職僱用聲請人，就相對人之經營顯有發生不能預期
04 之危害之虞，相對人可能因本件定暫時狀態所受之損害，
05 顯然大於聲請人可能因此獲致之薪資利益，並不因相對人
06 資本額高達646,100,000元而異，從而聲請人主張：相對
07 人於訴訟期間繼續僱用非顯有重大困難云云，即屬無據。

08 (三) 再者，關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存
09 否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本
10 案判決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造
11 成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪
12 資，以維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否
13 為勞工或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收
14 益或資產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全
15 必要性之因素。然本件聲請人雖主張其遭相對人解僱後，
16 經濟來源中斷，尚須負擔父親扶養、醫療費用等，致家庭
17 生計陷入困頓之迫切危險云云，並提出中國信託商業銀行
18 帳戶存款交易明細、華南商業銀行帳戶交易明細及第三人
19 即聲請人父親黃松力108年6月10日診斷證明書等資料為
20 證，惟前揭診斷證明書開立日期為108年6月10日，距今已
21 5年，無法證明黃松力現在之就醫情形，聲請人復未提出
22 確有支付扶養費之證明、受扶養親屬之所得、財產資料等
23 得及時調查資料，則聲請人之薪資收入是否為家庭主要或
24 唯一收入來源、有無其他共同扶養義務人、受扶養人是否
25 不能自行維持生活、聲請人究否有實際扶養事實均有未
26 明；另聲請人現年42歲，正值盛年，離職前每月工資70,7
27 00元，亦有相當工作資歷經驗，非無於訴訟期間先暫覓其
28 他工作獲取報酬之能力，則於本案訴訟期間，縱相對人未
29 按月繼續給付聲請人薪資，亦難認聲請人有何無法維持基
30 本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。

31 (四) 綜上所述，本件聲請人雖就本案訴訟有勝訴之望已為釋

01 明，然其未能釋明相對人繼續僱用其非顯有重大困難，自
02 難認有定暫時狀態處分之必要，依前揭說明，本件聲請應
03 予駁回。

04 五、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
05 主文。

06 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日
07 勞動法庭法官 方祥鴻

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 費新臺幣1,000元。

11 中 華 民 國 113 年 7 月 18 日
12 書記官 黃文誼