

臺灣高等法院民事裁定

111年度勞全字第3號

聲 請 人 詹文義

唐乾賓

上 二 人

代 理 人 沈以軒律師

郭銘濬律師

林栗民律師

相 對 人 嬌生股份有限公司

法定代理人 田中美由紀

代 理 人 陳彥希律師

許珍珍律師

陳良彥律師

上列聲請人因與相對人嬌生股份有限公司間確認僱傭關係存在等事件（本院111年度重勞上字第12號），聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人自民國一〇八年七月十九日起至兩造間確認僱傭關係存在事件（臺灣臺北地方法院一〇九年度重勞訴字第四六號）終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月最末日各給付抗告人詹文義新臺幣壹拾貳萬捌仟陸佰玖拾元、抗告人唐乾賓新臺幣壹拾柒萬零捌佰柒拾元，及按月依序為抗告人詹文義、唐乾賓提撥勞工退休金新臺幣柒仟玖佰零貳元、玖仟元至抗告人詹文義、唐乾賓設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請費用均由相對人負擔。

理 由

一、聲請人詹文義、唐乾賓（下合稱聲請人，分稱其名）聲請意

旨略以：詹文義自民國87年2月2日起受僱於相對人，遭相對人解僱前擔任免疫疾病部門北區業務副理，每月薪資新臺幣（下同）12萬8,690元。唐乾賓自88年1月18日起受僱於相對人，遭相對人解僱前擔任同上部門中南區資深業務經理，每月薪資17萬0,870元。伊等在職期間善盡職責，未曾受懲戒處分，且多次經相對人敘獎表揚。詎相對人於108年7月18日以伊等違法取得病患個人資料，造成相對人公司重大損害等情，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，伊等旋於同年月19日、23日以存證信函通知相對人，其等並無相對人所指終止勞動契約之事由，並表明願意繼續提供勞務，惟遭相對人拒絕。伊等訴請確認兩造間僱傭關係存在等事件，業經臺灣臺北地方法院（下稱原法院）109年度重勞訴字第46號判決（下稱系爭判決）確認兩造間僱傭關係存在，並命相對人應自108年7月19日起至伊等復職日止按月給付薪資及提繳勞工退休金，雖相對人不服提起上訴（現由本院111年度重勞上字第12號事件審理中），伊等顯有勝訴之望。又相對人為國際性企業，資本額高達1億4,000萬元，轄下員工近12萬人，截至111年3月16日止，相對人於公司網站公開招聘多達22個職缺，其繼續以原勞動條件僱用伊等，顯無重大困難。再者，伊等以工作實現自我人格，遭相對人解僱，迄今已逾2年8個月，短期亦難判決確定，如未回復職務領取薪資，職業上技能及競爭力受影響外，生計勢必有困難，相對人繼續僱用伊等受領勞務，所蒙受之不利益顯少於伊等損害。爰依勞動事件法第49條第1、2項規定，聲明：(一)相對人應自108年7月19日起至原法院109年度重勞訴字第46號訴訟終結確定前，暫時回復詹文義為免疫疾病部門北區業務副理，並按月於每月最末工作日給付詹文義12萬8,690元。(二)相對人應自108年7月19日起至原法院109年度重勞訴字第46號訴訟終結確定前，按月提繳7,902元至勞動部勞工保險局（下稱勞保局）設立之詹文義勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(三)相對人應自108年7月19日

01 起至原法院109年度重勞訴字第46號（下稱本案）訴訟終結
02 確定前，暫時回復唐乾賓為免疫疾病部門中南區業務經理，
03 並按月於每月最末工作日給付唐乾賓17萬0,870元。(四)相對
04 人應自108年7月19日起至本案訴訟終結確定前，按月提繳9,
05 000元至勞保局設立之唐乾賓勞退專戶。

06 二、相對人則以：聲請人未獲病患同意長期以私人信箱違法自第
07 三人鉅杏顧問有限公司（下稱鉅杏公司）取得病患個人資
08 料，損害病患權益並造成伊公司鉅大損害，伊公司因而於
09 108年7月18日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動
10 契約。系爭判決雖認兩造間僱傭關係存在，惟另案即原法院
11 院109年度勞訴字第103號判決（下稱103號判決）認伊公司
12 業務部門處長劉雯琪確有違法取得病患個資，劉雯琪為聲請
13 人所屬部門主管，劉雯琪與聲請人等業務部門人員，利用鉅
14 杏公司衛教師執行藥品風險管理計畫之機會，提供報表格式
15 給該公司以私人電子郵件信箱寄送，自鉅杏公司取得病患個
16 人醫療資料，藉以評估特定醫師之開藥情形及未來是否尚有
17 開藥空間，用以檢討過去之行銷效果及調整未來之行銷策
18 略，聲請人無取得該資料之正常業務需求，亦應知悉無權取
19 得上開報表所載病患資料，違法蒐集情節重大，影響伊公司
20 商譽，勞僱雙方間之信賴關係業已破壞殆盡，倘繼續僱用聲
21 請人從事原有工作，不能排除聲請人有再度侵害病患權益，
22 對公司內部秩序管理、經營、聲譽均有發生不能預期之重大
23 危害之虞，且有侵害病患權益之高度風險，恐生難以回復之
24 損害，伊公司再僱用聲請人，顯有困難。聲請人復未提出證
25 據釋明渠等無資力維持生計及受有重大損害或急迫危險，況
26 唐乾賓自109年5月4日起受僱於美吾華股份有限公司（下稱
27 美吾華公司）迄今，本件無定暫時狀態處分之必要。而定暫
28 時狀態處分須待裁定送達後始生效力，聲請人請求自108年7
29 月19日起按月給付薪資及提繳退休金，即屬無據。另聲請人
30 請求暫時「回復原職」部分，已逾本案訴訟聲明「確認兩造
31 僱傭關係存在」範疇，更與勞動事件法第49條規定勞工聲請

01 「繼續僱用」定暫時狀態處分有違等語，資為抗辯。並答辯
02 聲明：(一)聲請駁回。(二)若受不利裁定，願供擔保請准免為或
03 撤銷定暫時狀態之處分。

04 三、按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀
05 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
06 於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可
07 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
08 相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公
09 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
10 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，
11 如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止
12 合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞
13 工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權
14 之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，
15 而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之
16 損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜
17 依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事
18 件法第49條第1項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
19 法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
20 者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態
21 處分。此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
22 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
23 具體化。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞
24 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
25 害或其他相類之情形。又所稱釋明，乃謂當事人提出能即時
26 調查之證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信
27 其大概如此而言（最高法院99年度台抗字第311號裁定意旨
28 參照）。次按第一審法院就勞工所提確認僱傭關係存在訴訟
29 判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為定暫時
30 狀態之處分，此觀勞動事件法第49條第2項規定自明，此為
31 民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性要件

之具體化。勞工於第一審法院判決確認僱傭關係存在而提出繼續僱用及給付工資等定暫時狀態處分之聲請，即具保全之必要性。是於此情形，除非雇主繼續僱用在客觀上顯有重大困難，否則，第二審法院應為定暫時狀態處分。末按法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院110年度台抗字第793號裁定可資參照）。

四、經查：

(一)聲請人主張伊等原分別任相對人免疫疾病部門北區業務副理、中南區業務經理，任職期間表現優異，竟遭相對人違法終止勞動契約，伊等以存證信函向相對人表示否認有解僱事由，併陳明欲繼續提供勞務，遭相對人拒絕，已提起確認兩造間僱傭關係存在等訴訟，且經系爭判決認兩造間僱傭關係存在，命相對人按月給付工資及提繳退休金等情，有系爭判決在卷可憑（見本院卷第91至119頁），堪認聲請人就兩造間有爭執之法律關係及必要性已為釋明。

(二)系爭判決認：1.相對人108年7月18日終止與聲請人間之勞動契約之行為因違法而無效。2.聲請人依法自得依據民法第487條前段與勞動契約之約定，向相對人請求給付自108年7月19日起至聲請人詹文義復職日止，按每月最末一個工作日給付月薪薪資12萬8,690元予聲請人詹文義；給付月薪薪資170,870元予聲請人唐乾賓。3.兩造僱傭關係依法既然繼續存在，相對人依勞工退休金月提繳工資分級表，應按月分別提繳7,902元、9,000元至相對人詹文義、唐乾賓於勞工保險局設立之退休金個人專戶。是依前開法律規定，兩造間僱傭關係存在等訴訟經系爭判決認僱傭關係存在，本院即應依聲請人之聲請為相對人繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。

(三)相對人辯以：因聲請人違法取得病患個人資料，雙方互信之機制已破壞殆盡，如仍繼續僱用聲請人，外觀上顯示公司縱

容員工可以恣意以私人信箱違法取得病患個人資料，使相對人公司其他員工發生無須恪遵公司規定之誤信，對相對人企業內部管理秩序產生嚴重干擾，難以貫徹員工秩序管理與內部懲戒權，嚴重影響營運，且有侵害病患權益之高度風險，對於相對人經營顯有發生不能預期之重大危害之虞，遠大於聲請人得以金錢補償之薪資利益，依勞動事件法第49條第2項規定，聲請人應提出相當證據釋明相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難云云，並提出103號判決為證（見本院卷第171至186頁），經查：

(1)相對人為經營規模遍布全球之知名企業，在全球60個國家設立250間以上公司，轄下員工近12萬人，66年於我國即核准登記，資本額高達1億4000萬元，截至111年3月16日止相對人仍於公司網站公開招聘多達22個職缺，其中不乏主管職缺，相對人繼續以原勞動條件僱用伊等顯不影響公司營運及資金運用，並無可能因繼續僱用聲請人而有無法接受之經濟負擔等情，業據聲請人提出104人力銀行招募網站資訊、經濟部商工登記公示資料、相對人公司網站招募人才頁面、111年1月26日Anue鉅亨網路新聞關於「〈美股熱門股〉嬌生Q4獲利、全年財測報喜收漲近3%」報導附卷可稽（見本院卷第121至147頁），是以聲請人已釋明相對人僱用聲請人無造成經濟上之重大負擔。

(2)又觀之103號判決聲請人並非當事人，亦未確認聲請人有違法蒐集病患病歷等個人資料，自難據以推定聲請人有侵害病患權益或相對人商譽之行為。況聲請人有無違法蒐集病患個人資料致相對人公司商譽受損，屬本案訴訟之實體爭執事項，與本件定暫時狀態處分之認定無涉。況相對人非不得以工作規則或其他適法之管理手段指揮、監督聲請人提供勞務，做好內部控管制度，兩造間信任危機即應透過教育訓練等安排進行修補或改善，實難謂命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人並給付工資有何致生相對人企業存續之危害或其他相類之重大困難。相對人辯稱：兩造間信賴基礎

01 因聲請人違法行為已喪失，繼續僱用聲請人對病患權益、相
02 對人公司聲譽及內部秩序管理及內部懲戒權影響甚鉅，有不
03 能預期之重大危害之虞云云，難認可採。

04 (四)勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，
05 基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院
06 認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性
07 有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許
08 可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確
09 保，勞動事件法第49條規範目的，非僅暫時滿足勞工生活上
10 之急迫需要，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及
11 競爭力，是縱認雇主停止支付薪資後，勞工及其家屬並無立
12 即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工依保全程
13 序為暫時權利之保護，況聲請人遭相對人解僱，原有薪資中
14 斷，對其生計不無影響。況唐乾賓現雖於美吾髮公司任職，
15 惟其自陳薪資低於原任職相對人公司期間所得薪資，尚有房
16 貸、子女就學等花費（見本院卷第291至295頁）難認對其生
17 計無影響。

18 (五)兩造間僱傭關係存在等本案訴訟業經系爭判決確認僱傭關係
19 存在，聲請人顯已釋明其本案有勝訴之望，且相對人繼續僱
20 用非顯有重大困難，已如前述，此外，相對人因定暫時狀態
21 之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整
22 等不便，然此相較聲請人因失去工作將可能造成之人格及經
23 濟上損害而言，輕重仍屬有別，且如前述，相對人可以內部
24 控管避免發生影響病患個資問題，且本件為兩造僱傭關係問
25 題，與公共利益無涉。從而聲請人依上開規定，請求相對人
26 自勞動契約終止日即108年7月19日起，至本案訴訟確定之日
27 止，暫時回復聲請人與相對人間之僱傭關係，應予准許。又
28 審酌相對人本於勞基法規定，於繼續僱用聲請人時，如原職
29 缺已遞補人員，自得於不侵害聲請人權益為適法之職務調
30 整，聲請人請求相對人回复詹文義為免疫疾病部門北區業務
31 副理、回復唐乾賓為免疫疾病部門中南區業務經理職務部

01 分，此部分聲請，即有未洽，不應准許。

02 (六)本案訴訟尚未經終局判決，而勞動事件保全程序不得審究實
03 體事項，是以聲請人如未經相對人終止勞動契約，因繼續工
04 作而獲得薪資，為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之
05 附隨結果，是以相對人應繼續僱用及應給付工資之具體內
06 容，本院參酌聲請人各提出之108年1月至108年8月份薪資單
07 （見本院卷第33至50頁），及相對人於本案訴訟中不爭執聲
08 請人主張之每月領取之薪資及獎金、提繳勞退金之金額（見
09 本案卷二第332頁），相對人於本件定暫時狀態處分亦未爭
10 執詹文義每月薪資為12萬8,690元，相對人為雇主按月應提
11 撥7,902元；唐乾賓每月薪資為17萬0,870元，相對人為雇主
12 按月應提撥9,000元（見本院卷第159至167頁），且聲請人
13 於相對人終止勞動契約時已表示將繼續提供勞務，遭相對人
14 拒絕，則聲請人請求相對人自勞動契約終止時即108年7月19
15 日起至本案訴訟終結前，繼續僱用聲請人，並按月各給付薪
16 資12萬8,690元、17萬0,870元及各提繳勞工退休金7,902
17 元、9,000元，洵屬有據，應予准許。相對人辯稱：定暫時
18 狀態處分須待本件定暫時狀態處分裁定送達後使生效力，聲
19 請人不得請求自108年7月19日起按月給付薪資及提繳退休金
20 云云，難認可採。

21 (七)另相對人雖提出本院109年度勞抗字第69、102、1134號裁
22 定、110年度勞抗字第46號裁定、臺灣高等法院臺中分院110
23 年度勞抗字第12號裁定、110年度勞抗更一字第1號裁定內容
24 謂聲請人未就相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難及聲請
25 人無法維持基本生活之需要為釋明云云，然前開案件與本件
26 事實不同，尚難比附援引，亦不受拘束。

27 五、末按勞工依勞動事件法第49條第1、2項所為聲請，法院得為
28 免供擔保之處分，勞動事件法第49條第3項定有明文。是以
29 本件尚無命聲請人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必
30 要。聲請人依前揭規定，聲請本院准予免供擔保定上開暫時
31 狀態處分，核無不合。又本件係屬金錢滿足性之定暫時狀態

處分，並非對相對人有造成難以補償之重大損害情形，而參酌勞動事件法第49條第4項已有規定「法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第1項、第2項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第1項、第2項處分提供勞務者，不在此限。」，自無命相對人供反擔保後得免為處分之必要，併予敘明。

六、結論：聲請人之聲請為一部有理由，一部無理由，裁定如主文。

中 華 民 國 111 年 7 月 29 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠
法 官 華奕超
法 官 朱慧真

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，並應繳納抗告費新臺幣1千元。

中 華 民 國 111 年 8 月 1 日

書記官 陳永訓