臺灣高等法院民事裁定

112年度勞抗字第75號

抗　告　人　聯合生物製藥股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王長怡

代　理　人　黃啟倫律師

相　對　人　程雅筠

曾凡真

陳俊民

上　三　人

代　理　人　郭峻誠律師

相　對　人　劉智超

朱羽珊

蘇香君

林佳盈

林呈翰

林祐瑜

楊馥鴻

曾偉豪

鍾順吉

葉爾陽

曹凱勳

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年6月30日臺灣新竹地方法院112年度勞全字第4號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主　文

一、原裁定關於命抗告人應於原法院112年度勞訴字第15號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結前，㈠繼續僱傭相對人朱羽珊、林佳盈、陳俊民、林祐瑜、楊馥鴻、曾偉豪；㈡按月繼續給付相對人朱羽珊、林佳盈、陳俊民、林祐瑜、楊馥鴻、曾偉豪各如附表一編號2、5、8至11「工資」欄所示工資；

㈢按月提繳附表一「勞退金」欄所示之勞工退休金至相對人勞工退休金專戶部分，及聲請程序費用之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，相對人在原法院之聲請駁回。

三、其餘抗告駁回。

四、聲請及抗告費用由抗告人負擔十四分之八，餘由相對人朱羽珊、林佳盈、陳俊民、林祐瑜、楊馥鴻、曾偉豪負擔。

理　由

一、相對人（下分稱姓名，並合稱相對人）聲請意旨略以：伊等均受僱於抗告人，每月工資如附表一「工資」欄所示（下合稱系爭工資），抗告人按月為伊等提繳各如附表一「勞退金」欄所示勞工退休金（下合稱系爭勞退金）至伊等勞工退休金個人專戶（下合稱系爭勞退專戶）。抗告人以劉智超、朱羽珊、程雅筠、蘇香君、林佳盈、曾凡真、林呈翰、陳俊民、林祐瑜、楊馥鴻、曾偉豪、葉爾陽（下合稱劉智超等12人）自民國（下同）112年2月3日起至同年月9日止，鍾順吉、曹凱勛（下合稱鍾順吉等2人）自112年2月24日起至同年月28日止，未至抗告人設於新竹縣○○鄉○○○路00○0號辦公室（下稱○○總公司）報到上班，亦未辦理任何請假手續或申請留職停薪，違反抗告人公司關於出勤規定之工作規則及兩造勞動契約為由，先後於112年2月17日、112年3月15日分別通知劉智超等12人、鍾順吉等2人，各自112年1月1日起、112年3月1日起，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款、第6款規定，終止兩造勞動契約。惟伊等並無違反勞動契約或工作規則，亦無無故曠工之情事，抗告人違法解僱不生效力，伊等已向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存在（原法院112年度勞訴字第15號，下稱本案訴訟），本件顯有勝訴之望。伊等因抗告人違法解僱而未繼續給付薪資，面臨生計困難之重大急迫危險，且抗告人繼續僱用伊等非顯有重大困難等情，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命抗告人於本案訴訟終結前繼續僱用，並按月給付伊等系爭工資，及按月提繳系爭勞退金至系爭勞退專戶之定暫時

狀態處分。原法院於112年6月30日以112年度勞全字第4號裁定（下稱原裁定）命抗告人應於本案訴訟終結前繼續僱用相對人，並按月給付相對人系爭工資，及按月提繳系爭勞退金至系爭勞退專戶。抗告人不服，提起抗告。

二、抗告人抗告意旨略以：陳俊民、曾偉豪於本案訴訟已撤回起訴，朱羽珊、林佳盈、林祐瑜、楊馥鴻（下合稱朱羽珊等4人，並與陳俊民、曾偉豪合稱陳俊民等6人）於本案訴訟變更聲明，不再請求確認僱傭關係存在，且葉爾陽撤回本案訴訟，曾凡真業經辦理勞工保險退保，是陳俊民等6人、葉爾陽、曾凡真已無定暫時狀態處分之必要。其次，相對人未依伊之指示至○○總公司提供勞務，即屬無故曠職，且均已連續3日以上，伊先後於112年2月17日、112年3月15日，依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止與相對人之勞動契約並無不法，相對人之本案訴訟並無勝訴之可能。伊近年來有數億元之虧損，且一再縮減勞工人數及營業規模，伊繼續僱用相對人顯有重大困難。又相對人均有受領第三人林淑菁以第三人即伊公司之母公司英屬開曼群島商聯合生物製藥有限公司（下稱開曼聯合生物製藥公司）名義給付之薪資，生活未陷於困難，而無聲請定暫時狀態處分之必要性與急迫性，且提繳系爭勞退金，非屬勞動事件法第49條第1項所定得定暫時狀態處分之範疇。原裁定命伊繼續僱用相對人，並按月給付相對人系爭工資及提繳系爭勞退金，顯有違誤，爰提起抗告，請求廢棄原裁定，並駁回相對人之聲請等語。

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望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，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。本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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參照）。其次，定暫時狀態之處分係保全權利方法

之一種，原為在本案爭執之法律關係尚未經判決確定以前，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時所設，倘無爭執之法律關係存在，即無定暫時狀態處分之必要（最高法院105年度台抗字第28號、109年度台抗字第1419號裁定意旨參照）。再者，依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。所謂釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同（最高法院96年度台抗字第585號、98年度台抗字第807號裁定意旨參照）。

四、陳俊民等6人部分：

經查，陳俊民等6人前以抗告人於112年2月17日依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，通知其等自112年1月1日起終止兩造勞動契約，並非合法為由，向原法院提起本案訴訟，請求確認其等與抗告人間之僱傭關係存在，抗告人應給付及提繳各如附表二編號2、5、8至11「工資」、「勞退金」欄所示之工資各本息及勞工退休金乙節，有民事起訴狀影本可稽（見本院卷第491至518頁）。次查，曾偉豪、陳俊民先後於112年7月21日、113年1月9日向原法院具狀撤回起訴乙節，有民事撤回起訴暨聲請退還裁判費狀、民事撤回起訴狀等影本可稽（見本院卷第329至332頁），並據陳俊民自陳在卷（見本院卷第446頁）。又朱羽珊等4人以其等分別於112年9月15日、113年1月1日、112年10月4日、112年11月30日離職為由，撤回請求確認兩造間僱傭關係存在之訴，聲明變更為請求抗告人給付如附表三所示之工資各本息，及提繳如附表三所示之勞工退休金乙情，有民事言詞辯論㈢狀、民事變更聲明暨準備㈡狀等影本可稽（見本院卷第371至386頁）。陳俊民等6人既撤回其等與抗告人間確認僱傭關係存在之訴，則與抗告人間已無爭執之法律關係存在，揆諸前開

說明，陳俊民等6人定暫時狀態處分之聲請已失其保全目的，而無保護之必要。準此，陳俊民等6人聲請命抗告人於本案訴訟終結前繼續僱用其等，並按月給付其等各如附表一編號2、5、8至11「工資」欄所示之工資，及提繳各如附表一編號2、5、8至11「勞退金」欄所示之勞工退休金之定暫時狀態處分，難謂有理。

五、劉智超、程雅筠、蘇香君、曾凡真、林呈翰、鍾順吉、葉爾陽、曹凱勳（下合稱劉智超等8人）部分：

㈠劉智超等8人主張：抗告人先後於112年2月17日、112年3月15日依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定，通知其等分別自112年1月1日起（劉智超、程雅筠、蘇香君、曾凡真、林呈翰、葉爾陽）、112年3月1日起（鍾順吉等2人）終止兩造勞動契約，並非合法，伊等已向原法院提起本案訴訟，請求確認其等與抗告人間之僱傭關係存在，抗告人應給付其等各如附表二編號1、3至4、6至7、12至14「工資」欄所示之工資各本息，及提繳各如附表二編號1、3至4、6至7、12至14「勞退金」欄所示之勞工退休金，本案訴訟顯有勝訴之望乙節，有民事起訴狀、民事追加起訴狀等影本可稽（見本院卷第491至518、531至543頁），並經本院依職權調取本案訴訟電子卷宗查閱屬實。佐以抗告人迭稱：劉智超等8人無故未至○○總公司提供勞務，無正當理由繼續曠工3日以上，伊係合法終止與劉智超等8人之勞動契約等語（見原法院卷第74至77頁、本院卷第21至24、178、244至246、364頁），可見抗告人依勞基法第12條第1項第4款、第6款規定終止與劉智超等8人間之勞動契約究否合法，抗告人與劉智超等8人間之僱傭關係是否存在，尚待審認，堪認劉智超等8人已就本件定暫時狀處分之請求，且就本案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。抗告人辯稱：葉爾陽業已撤回起訴，曾凡真業經辦理勞工保險退保，該2人無定暫時狀態處分之必要云云（見原法院卷第100頁、本院卷第439頁），固提出葉爾陽向原法院提出之民事撤回起訴狀（案號：112年度勞補字第2

8號）、曾凡真之勞工保險被保險人投保資料查詢結果等影本為證（見原法院卷第105至106頁、本院卷第439至441頁），惟葉爾陽、曾凡真提起之本案訴訟尚在繫屬中，有本院公務電話紀錄表可稽（見本院卷第327、485頁），抗告人復未舉證證明其與葉爾陽、曾凡真間已無爭執之法律關係存在，則抗告人上開抗辯，即非可採。抗告人復辯稱：伊合法調動劉智超等8人工作地點至○○總公司，惟劉智超等8人未至○○總公司提供勞務，無故曠工3日以上，伊係合法終止與劉智超等8人之勞動契約，劉智超等8人提起本案訴訟，非有勝訴之望云云。惟定暫時狀態處分僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就劉智超等8人之聲請是否符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，倘其聲請符合要件，法院即得為准許定暫時狀態之處分。至於抗告人聲請傳訊證人孫潤本（見原法院卷第103頁），用以證明抗告人本於公司營運成本上之考量，確有調動劉智超等8人工作之需要，且劉智超等8人拒絕至○○總公司提供勞務，並以違反保密規定為由，拒絕說明及交付工作，而未將抗告人視為勞動契約之僱主等事實，核屬本案訴訟兩造間僱傭關係是否存在之實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序所能認審究，本院自無調查必要。是抗告人前開抗辯，亦無可取。

㈡次查，抗告人之登記資本總額為30億元，實收資本額為17億5591萬1990元乙節，有抗告人經濟部商工登記公示資料表在卷可佐（見本院卷第487頁），而劉智超等8人每月薪資合計為61萬3500元（15萬元+5萬8000元+6萬2000元+5萬9000元+9萬2000元+6萬元+10萬5500元+2萬7000元=61萬3500元），尚非鉅額，難認抗告人於本案訴訟確定前繼續僱用劉智超等8人，有造成不可期待之經濟負擔、企業存續之危害或其他相類之情形，自堪認劉智超等8人就抗告人繼續僱用非顯有重大困難乙節，亦已為相當之釋明。抗告人辯稱：伊公司近年來有數億元之虧損，且勞工人數及營業規模一再縮減；劉智超等8人否認第三人王長怡為伊之法定代理人，拒絕為伊提

供勞務，伊與劉智超等8人間已無信任關係，伊繼續僱用顯有重大困難云云。惟查：

1.抗告人於109年度、110年度、111年度之稅後淨損分別為6億218萬8000元、2億4789萬8000元、5億2603萬4138元，有抗告人提出其110年及109年1月1日至12月31日綜合損益表、111年1月1日至12月31日損益表等影本為證（見原法院卷第81至83頁）；法務部行政執行署新竹分署因勞工保險條例（費用）執行事件，先後於112年8月3日、112年8月8日核發執行命令，分別禁止抗告人新竹生醫園區分公司、抗告人對第三人之存款債權（含活期存款、活儲存款、定期存款、綜合存款、支票存款、外幣存款、郵政劃撥、經兌付之託收票據等），在62萬6414元、145萬8987元（含解繳手續費等執行必要費用）範圍內為收取或為其他處分；原法院於113年1月4日發支付命令，命抗告人應向第三人聯亞生技開發股份有限公司（下稱聯亞生技公司）給付1億2291萬8190元本息，有上開執行命令、支付命令等影本可稽（見本院卷第297至300、第395至398頁）。依上可知抗告人於109年至111年間雖有所虧損，且與新竹生醫園區分公司有積欠勞動部勞工保險局費用或積欠聯亞生技公司債務情事，然以抗告人之登記資本總額為30億元，實收資本額為17億5591萬1990元觀之，上開虧損及欠費、債務等額度應尚不致造成抗告人經營存續之危害或其他相類情形。至於抗告人提出○○總公司照片（見原法院卷第85至97頁），僅能證明抗告人○○總公司有部分空間閒置，亦無足證明抗告人繼續僱用劉智超等8人顯有重大困難。則抗告人以其有虧損及縮減勞工人數或營業規模為由，辯稱其繼續僱用劉智超等8人顯有重大困難云云，難謂有理。

2.曾凡真於112年2月15日出具聲明書，記載：「受文者：王長怡博士……四、臺端無法代表公司解僱本人，亦無法代表公司來函要求本人出席面談說明……」，葉爾陽、林呈翰、劉智超針對抗告人要求其等自112年2月3日起至○○總公司出

勤乙節，出具聲明稿，稱：「……公司因經營權糾紛，有隨意開除員工之情事。由112年1月13日公司網站新聞可見：『王長怡連續開除12名優秀員工』……公司嗣於112年2月2日發文公告……要求所有同仁續留原職……本人將依循新公告（即112年2月2日公告），未至○○總公司上班出勤……」，有上開聲明書、聲明稿等影本可稽（見本院卷第35至36、39至44、48至50頁）。劉智超等8人於原法院調查時稱：「（抗告人法定代理人仍為王長怡嗎？）實體上已經改選他人，且改選合法生效，但目前沒有做變更登記」等語（見原法院卷第54頁），可見劉智超等8人僅係爭執王長怡為抗告人法定代理人之合法性，並無拒絕為抗告人提供勞務。抗告人執此辯稱：劉智超等8人拒絕為伊提供勞務，伊與劉智超等8人間已無信任關係，伊繼續僱用顯有重大困難云云，亦為無理。至抗告人就其抗辯新竹生醫園區分公司遭他人霸占、其公司大小章、營運設備、電腦系統遭他人取走或侵入癱瘓，與劉智超等8人有關乙節，並未舉證以實其說，則抗告人執此辯稱其繼續僱用劉智超等8人顯有重大困難云云，自不足取。

㈢又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，此觀勞動事件法第49條之立法理由即明。查，劉智超等8人業已釋明其等提起本案訴訟有相當程度之勝訴可能性，且抗告人繼續僱用非顯有重大困難，業如前述。衡以抗告人因本件准予定暫時狀態之處分，固有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，惟劉智超等8人遽遭抗告人解僱，頓失經濟收入，生活必受影響，亦因此有失去職業上技能及競爭力之虞。則抗告人因本件准予定暫時狀態處分所受之不利益，應較不許可本件處分可能對劉智超等8人產生損害為輕，堪認本件就繼續僱用劉智超等8

人及給付工資之定暫時狀態處分有其急迫性及必要性。抗告人辯稱：劉智超等8人有受領林淑菁以開曼聯合生物製藥公司名義給付之薪資，其等生活未陷於困難，無聲請定暫時狀態處分之必要性與急迫性云云，固提出抗告人公司職工福利委員會第10屆第2次會議紀錄、聯合生物製藥112年度勞動節禮卷、原法院112年度勞訴字第12號確認僱傭關係存在等事件言詞辯論筆錄、電子郵件及附件、本案訴訟言詞辯論筆錄等影本為證（見本院卷第59至第62、387至394、427至436頁）。惟第三人即抗告人職工福利委員會主委張經懋於112年5月10日職工福利委員會第10屆第2次會議發言稱：「竹北（即抗告人新竹生醫園區分公司，見本院卷第424頁）目前是由開曼聯生藥（即開曼聯合生物製藥公司）先墊付薪水……」，有上開會議紀錄影本可稽（見本院卷第59頁）；劉智超等8人於本案訴訟稱：「（薪資是從何時由開曼聯合生物製藥公司支付）從112年1月開始至112年9月，112年10月後就開始欠薪資」等語，有上開會議紀錄、言詞辯論筆錄等影本可稽（見本院卷第59、433頁），充其量僅能證明開曼聯合生物製藥公司代抗告人墊付劉智超等8人自112年1月起至同年9月止之薪資；抗告人提出聯合生物製藥112年度勞動節禮卷、電子郵件及附件等影本（見本院卷第61至62、427至430頁），僅係抗告人發放112年度勞動節禮券、福利金之名冊，均不足以證明劉智超等8人未因頓失收入致生活陷於困難，而無定暫時狀態處分之必要性與急迫性。至於抗告人提出原法院112年度勞訴字第12號確認僱傭關係存在等事件113年1月11日言詞辯論筆錄（見本院卷第387至394頁），然該事件並非本案訴訟，自不能以第三人即該事件原告共同訴訟代理人郭律師所稱：「……是從去年（111年）10月開始就沒有代墊」等語，而認劉智超等8人之生活未陷於困難，本件無定暫時狀態處分之必要性與急迫性。抗告人又辯稱：劉智超等8人收受原裁定後，未向伊提供勞務，可見其等生活未陷於困難云云（見本院卷第249至250頁），然此核

屬本件保全處分後之強制執行問題，亦難據此反認本件無定暫時狀態處分之必要性與急迫性。況勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅需勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定其此項權利。抗告人上開抗辯，均無可採。

㈣基此，劉智超等8人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用非顯有重大困難已為相當之釋明，且本院衡量劉智超等8人未獲繼續僱用所受之損害，與抗告人繼續僱用所受之不利益程度，認劉智超等8人請求抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用劉智超等8人，並按月給付各如附表一編號1、3至4、6至7、12至14「工資」欄所示之工資，為有理由，應予准許。又勞動事件法第49條之立法目的，在於使勞工於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，得持續工作以維持生計，業如前述，而勞工退休金條例（下稱勞退條例）第1條第1項規定，雇主為勞工按月提繳勞工退休金，係增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展，與本案訴訟期間劉智超等8人之生計是否難以維持，及是否有發生重大損害或急迫危險之必要情形無涉，劉智超等8人聲請抗告人於本案訴訟終結前，應按月提繳附表一編號1、3至4、6至7、12至14「勞退金」欄所示之勞工退休金至其等勞工退休金專戶，即屬無據。

六、綜上所述，劉智超等8人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用劉智超等8人，並按月給付附表一編號1、3至4、6至7、12至14「工資」欄所示之工資部分，為有理由，應予准許，逾此部分之聲請，為無理由，不應准許。原裁定就上開不應准許部分（即命抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用陳俊民等6人，並按月給付陳俊民等6人如附表一編號2、5、8至11「工資」欄所示工資，及按月為相對人提繳系爭勞退金至系爭勞退專戶部分），為准許定暫時狀態之處分，尚有未洽，抗告意旨指摘

原裁定此部分不當，聲明廢棄，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開應准許部分，原裁定准許劉智超等8人之聲請，核無違誤，抗告意旨就此部分指摘原裁定不當，求為廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件抗告為一部有理由，一部無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　29　　日

勞動法庭

審判長法　官　鍾素鳳

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　3　　月　　29　　日

書記官　江珮菱