臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第31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　胡忠銘

000000000000000000

代　理　人　楊朝淵律師（法扶律師）

相　對　人　巫姿君

李怡貞

吳華音

林雅慧

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年2月2日臺灣新竹地方法院112年度勞全字第3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12號確認僱傭關係存在等事件訴訟終結前，繼續僱傭相對人李怡貞及自112年10月份起，按月給付相對人李怡貞新臺幣伍萬捌仟元部分，及聲請程序費用之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，相對人李怡貞在原法院之聲請駁回。

三、其餘抗告駁回。

四、聲請及抗告費用均由抗告人負擔五分之四，餘由相對人李怡貞負擔。

理　由

一、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀勞動事件法第15條準用民事訴訟法第538條之4準用

第533條、第528條第2項規定即明。查抗告人對原裁定不服提起本件抗告，已提出民事抗告狀（見本院卷第21至41頁），相對人胡忠銘、巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧（下均逕稱其名，合稱相對人）經本院通知後（本院通知及送達證書見本院卷第121頁、第129至135頁），胡忠銘亦提出民事答辯狀（見本院卷第137至156頁），是本件裁定前已有賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、相對人於原法院聲請意旨略以：

㈠相對人均受僱於抗告人，胡忠銘係本於抗告人之組織架構及分層授權下，聽命於斯時擔任抗告人總經理林淑菁之指示，變更公司官方網站內容，且僅係向廠商申請將抗告人之網頁還原為1週前之內容，並未對抗告人造成任何損害，自無違反抗告人工作規則（下稱工作規則）第二章第11條第5款「故意損耗機器、工具等，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害」之規定，抗告人以胡忠銘違反工作規則第二章第11條第4、5款及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定為由予以解雇，顯非合法。

㈡又巫姿君、李怡貞、吳華音、林雅慧（下稱巫姿君等4人）均係依林淑菁指示，持續於抗告人新竹生醫園區分公司（下稱竹北分公司）上班，對抗告人提供勞務，並無曠職情事，抗告人於112年1月12日以巫姿君等4人無正當理由繼續曠工三日為由解雇，並無理由，且抗告人於兩造勞資爭議調解期間即112年1月3日至18日間，以上開事由解雇巫姿君等4人，亦違反勞資爭議處理法第8條規定，是抗告人解雇巫姿君等4人顯不合法。

㈢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。原裁定命抗告人應於本案訴訟終結前繼續僱傭相對人，及應於本案訴訟終結前，自112年10月份起按月給付胡忠銘工資新臺幣（下同）9萬0,200元、巫姿君工資7萬2,000元、李怡貞工資5萬8,000元、吳華音工資9萬5,000元、林雅慧工資5萬元。另駁回相對人其餘聲請（相對人對原裁定不

利部分未聲明不服。未繫屬本院者，不予贅述）。抗告人不服，提起抗告。

三、抗告人抗告意旨略以：

㈠抗告人總公司位於新竹縣○○鄉○○○路0000號（下稱湖口總公司），另設有新竹生醫園區分公司即竹北分公司。胡忠銘依其與抗告人間聘僱合約約定，工作地點為湖口總公司，擔任抗告人資訊處副處長，擁有公司相關資訊資料管理權限，為公司官方網站雲端主機及網域名稱實際管理者；巫姿君、吳華音、林雅慧原工作地點同在湖口總公司，均有專屬之辦公室或座位；李怡貞原工作地點則為竹北分公司。惟相對人於林淑菁自命為抗告人之負責人後，胡忠銘無故不理會抗告人法定代理人即王長怡（下逕稱其名）之聯繫，拒絕返回湖口總公司履行勞務，並阻撓公司人員使用與管理所有關鍵營運系統，致抗告人工作業務無法正常營運，蒙受重大損害，抗告人因而於111年12月23日以存證信函向胡忠銘為終止勞動契約之意思表示。又巫姿君、吳華音、林雅慧自111年12月12日後，均未至湖口總公司履行受僱人之義務，且拒絕承認王長怡為抗告人負責人，經抗告人於112年1月6日以電子郵件通知巫姿君、吳華音及李怡貞於同年月9日到湖口總公司報告回復工作，於112年1月9日以電子郵件通知林雅慧於同年月12日到湖口總公司報告回復工作，因巫姿君等4人均拒之不理，乃於112年1月12日以巫姿君、吳華音、李怡貞連續曠工3日及同年月17日以林雅慧連續曠工3日為由，依勞基法第12條第6款規定終止勞動契約。相對人提起本案訴訟即原法院112年度勞訴字第12號確認僱傭關係存在等事件（下稱本案訴訟）及本件聲請定暫時狀態處分後，仍無正當理由繼續曠職中，業經抗告人於本案訴訟進行中再次為終止勞動契約之意思表示。故相對人於本案並無勝訴之可能。

㈡抗告人因近來業務緊縮，又發生經營權之爭議，致營業發生嚴重虧損，繼續僱用相對人，顯有重大困難。況相對人否認王長怡之合法性，實難期待可與抗告人暫時維持勞動契約關

係。尤以胡忠銘、李怡貞經抗告人終止勞動契約後，仍繼續為妨礙公司資訊系統正常使用，或依林淑菁指示處理其另以新加坡商百大良醫管理股份有限公司（下稱百大公司）台灣辦事處之名義，租用網際網路服務及伺服器機櫃，致抗告人蒙受重大損害，抗告人並對胡忠銘提出刑事告訴，雙方已無信賴基礎，倘強令抗告人繼續僱用相對人，顯有重大困難。況相對人已自抗告人控股母公司即英屬開曼群島商聯合生物製藥有限公司（下稱開曼公司）受領該公司代為墊付相當於薪資之金額，即無定暫時狀態處分之必要及急迫性。原裁定命伊繼續僱傭相對人及按月給付相對人工資，顯有違誤。爰提起本件抗告，聲明廢棄原裁定，並駁回相對人定暫時狀態處分之聲請。

四、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。參酌其立法理由：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，又此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，於具備此項所定事由時，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）。次按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）。又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。再按所謂釋明，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、109年度台抗字第649號裁定要旨參照）。

五、經查，李怡貞前以抗告人於112年1月12日依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，並非合法為由，向原法院提起本案訴訟，請求確認其與抗告人間之僱傭關係存在，抗告人應給付李怡貞9萬3,455元本息，並自112年3月1日起至李怡貞復職日止，按月於每月最後一日給付李怡貞以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；另應提繳5,958元至李怡貞勞工退休金個人專戶，並自112年3月1日起至李怡貞復職日止，按月提繳3,648元至李怡貞勞工退休金個人專戶乙節，有民事起訴狀可稽（見本案訴訟影卷一第9至34頁）。惟李怡貞已於113年5月3日向原法院具狀撤回起訴，有民事撤回訴訟狀及其提出之中華郵政掛號郵件收件回執在卷可參（見本案訴訟影卷二第469至470頁、第475至477頁），此部分亦經抗告人表示：其已於113年5月3日收受上開民事撤回狀繕本且未於10日內對其撤回本案起訴提出異議，有本院公務電話紀錄在卷可參（見本院卷第165頁），則李怡貞既撤回其與抗告人間確認僱傭關係存在之本案訴訟，則與抗告人間已無爭執之法律關係存在，揆諸前開說明，李怡貞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，李怡貞聲請命抗告人於本案訴訟終結前繼續僱用並按月給付其5萬8,000元之定暫時狀態處分，難謂有理。

六、胡忠銘、巫姿君、吳華音、林雅慧（下稱胡忠銘等4人）部分：

㈠關於胡忠銘等4人是否就本案訴訟有勝訴之望為釋明：

1.胡忠銘等4人主張：抗告人於111年12月22日以胡忠銘違反工

作規則第11條第4、5款及勞基法第12條第1項第4款規定為由終止兩造勞動契約，及於000年0月間以巫姿君、吳華音、林雅慧（下稱巫姿君等3人）均曠職逾3日為由終止兩造間勞動契約，並非合法，其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，抗告人應按月給付工資等情，業據胡忠銘等4人於本案訴訟提出民事起訴狀及所附抗告人解僱公告、胡忠銘等4人於111年12月至112年2月上班打卡紀錄、薪資轉帳紀錄暨薪資支領證明書等件以為釋明（見本案訴訟影卷一第9至33頁、第79至81頁、第235頁、第87至93頁、第103至109頁、第143至153頁、第163至169頁），並經本院調取本案訴訟電子卷宗核閱無訛。佐以抗告人迭稱：胡忠銘等4人均無故未至湖口總公司提供勞務，巫姿君等3人無正當理由繼續曠工3日以上，伊係合法終止與巫姿君等3人之勞動契約，及胡忠銘未理會王長怡之指示，拒絕返回湖口總公司履行勞務，並阻撓公司人員使用與管理所有關鍵營運系統等語，可見抗告人依勞基法第12條第1項第6款規定終止與巫姿君等3人間之勞動契約，及以胡忠銘違反工作規則第二章第11條第4、5款及勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約究否合法，抗告人與胡忠銘等4人間僱傭關係是否存在，尚待審認，堪認胡忠銘等4人已就本件定暫時狀態處分之請求，且就本案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。

2.至抗告人辯稱：胡忠銘等4人未依王長怡要求至湖口總公司履行勞務，即屬無故曠職且均已連續3日以上，且胡忠銘依林淑菁指示變更公司官方網站內容，及另以百大公司台灣辦事處之名義，租用網際網路服務及伺服器機櫃，抗告人自得依法終止雙方間僱傭關係，胡忠銘等4人並無勝訴之可能等語。然本件定暫時狀態之處分，僅為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對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處分之裁定。至於相對人主張之實體上理由是

否正當，乃屬本案訴訟問題，非本件定暫時狀態處分所須審究。即相對人所提本案訴訟及兩造之攻防方法，仍須經本案訴訟之原法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果。故抗告人此部分所辯，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭關係是否存在等實體爭議，非本件定暫時狀態處分之保全程序所能認定，故抗告人稱原裁定未審酌上開事由，准許本件定暫時狀態處分有所違誤等語，尚非可採。

㈡抗告人繼續僱用是否顯有重大困難部分：

1.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（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。

2.胡忠銘等4人主張：抗告人係實收資本額逾17億元之公司，並無解散清算等情事，迄今仍持續營運中；且抗告人屬生醫公司，依其營運模式，會長期虧損尚屬罕見，況抗告人仍以電子郵件通知將於112年4月起全面調整薪資，為湖口總公司之員工加薪，顯見並無財務壓力，故抗告人繼續僱用胡忠銘等4人，並不會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，尚無重大困難等情，業據提出抗告人經濟部商工登記公示資料表及112年3月15日電子郵件為參（見原法院卷第73頁、第75頁），堪認胡忠銘等4人已釋明抗告人具相當規模，且持續營業之情事，而胡忠銘等4人每月薪資合計為30萬7,200元（9萬0,200元+7萬2,000元+9萬5,000元+5萬元=30萬7,200元），尚非鉅額。從而，相對人既已釋明抗告人具相當規模，且持續營業之情事，可認抗告人並無因繼續僱用相對人而造成不可期待其接受之經濟負擔。是以，相對人就抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難乙節，亦已為相當之釋明。

3.雖抗告人辯稱：近來業務緊縮，營業發生嚴重虧損，且積欠勞健保費及負債，另經原法院於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元本息等語，並提出110年度損

益表、111年度自結損益表、法務部行政執行署新竹分署112年8月8月竹執平112費00000000字第1120175904A號、112年8月3日竹執忠112費專00000000字第1120171554A號執行命令、原法院112年度司促字第12141號支付命令為憑（見原法院卷第145頁、第147頁、第149至152頁、本院卷第77至80頁）。然抗告人於109年至111年間雖有所虧損，且與竹北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17億5591萬1,990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。則抗告人以其有虧損為由，辯稱其繼續僱用胡忠銘等4人顯有重大困難云云，難謂有理。

㈢抗告人另辯稱：胡忠銘等4人並未具體說明及舉證其有定暫時狀態之必要，且均已自開曼公司受領該公司代為墊付相當於薪資之金額，即無暫時維持勞動關係之必要云云，並提出原法院112年度勞訴字第15號113年1月12日言詞辯論筆錄及本案訴訟113年1月11日言詞辯論筆錄用以證明開曼公司有代抗告人支付112年1月至9月積欠之薪資等情（見本院卷第67至72頁、第93至100頁）。然按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須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勞工此項權利。故抗告人此部分所辯，並無可採。況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，惟胡忠銘等4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胡忠銘等4人產生損害為輕，堪認本件就繼續僱用胡忠銘等4人及給付工資之定暫時狀態處分有其急迫性及必要性。

㈣基此，胡忠銘等4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，且本院衡量胡忠銘等4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，認胡忠銘等4人請求抗告人於本案訴訟終結前，繼續僱用胡忠銘等4人，並自112年10月份起按月給付工資等情，為有理由，應予准許。

七、綜上所述，胡忠銘等4人已釋明就本案訴訟有勝訴之望，且抗告人繼續僱用胡忠銘等4人顯無重大困難，則原裁定准許胡忠銘等4人聲請抗告人應於本案訴訟終結前，繼續僱傭胡忠銘等4人，及應於本案訴訟終結前，自112年10月份起，按月給付胡忠銘工資9萬0,200元、巫姿君工資7萬2,000元、吳華音工資9萬5,000元、林雅慧工資5萬元部分之定暫時狀態處分部分，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李怡貞，並按月給付李怡貞5萬8,000元部分），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，原裁定准許胡忠銘等4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。

八、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　　5　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　戴嘉慧

法　官　林佑珊

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　　5　　月　　31　　日

書記官　蕭進忠