

01 臺灣高等法院高雄分院民事裁定

02 113年度勞抗字第1號

03 抗告人 林皇宮席宴股份有限公司

04 0000000000000000
05 法定代理人 林協健

06 代理 人 李茂增律師

07 郭皓仁律師

08 相對人 蔡福慶

09 上列抗告人因與相對人間定暫時狀態處分事件，對於中華民國11
10 3年2月1日臺灣高雄地方法院112年度勞全字第17號裁定，提起抗
11 告，本院裁定如下：

12 主文

13 抗告駁回。

14 抗告費用由抗告人負擔。

15 理由

16 一、抗告意旨略以：相對人自民國112年1月起擔任抗告人公司工
17 務經理，從事抗告人經營之高雄林皇宮酒店1樓營業大廳區
18 域之修繕維護作業，該大廳原為「森林百匯」餐廳，然營運
19 狀況始終不佳，於112年8月20日結束營業，業務範圍減縮，
20 無從期待抗告人在已停止營業之區域內多聘1名冗員，復無
21 其他相同職位之空缺；抗告人固於112年底仍在招募新進人員，
22 然多為餐飲服務、財務及清潔工作等職缺，倘將相對人
23 改任上職，薪資勢必大幅降低，反有違勞動基準法規定。而
24 依原裁定所命處分內容，抗告人在本案訴訟確定前，將支付
25 相對人薪資合計新臺幣（下同）301萬6千元，對慘淡經營之
26 抗告人而言，實屬鉅額，並壓縮聘任其他人員之預算，嚴重
27 影響抗告人之營運，原裁定裁准定暫時狀態處分，實有違誤
28 等語。爰提起抗告，聲明求為：(一)原裁定廢棄。(二)相對人於
29 原審之聲請駁回。

30 二、按債權人於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免
31 急迫之危險或其他相類之情形而有必要時，以其本案訴訟

能確定該爭執之法律關係者為限，得聲請為定暫時狀態之處分；法院為定暫時狀態之處分裁定前，於認有必要時，得依聲請以裁定先為一定之緊急處置，民事訴訟法第538條第1項、第2項、第538條之1第1項分別定有明文，債權人並應依同法第538條之4準用第533條、第526條第1項、第2項規定，釋明與債務人間有爭執之法律關係及定暫時狀態之處分之原因。次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者，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。第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。勞動事件法第49條第1項、第2項及第3項分別定有明文。又勞動事件法第49條第1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。至是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形為裁量。另依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本法第49條之聲請，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。而所謂「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號裁定要旨參照）。

三、經查：

(一) 本件相對人對抗告人提起本案訴訟並聲請定暫時狀態處分，係主張其自111年3月23日起受僱於抗告人，職位為工務副理，約定月薪4萬8千元，於112年1月1日升任工務經理，每月加給5千元休假津貼及5千元主管津貼，合計月薪5萬8千元。112年9月9日相對人突然通知開會，會中告知將於9月30日資遣相對人，所據理由為「不能勝任工作」，惟相對人工

作表現良好，未曾接獲改進通知，相對人遂拒簽資遣通知；抗告人嗣改稱依勞動基準法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為資遣，然抗告人為中南部知名婚宴餐飲業者，企業規模龐大，迄112年10月底尚持續對外大舉徵才，媒體並有抗告人積極搶攻尾牙市場之報導，可知其營運狀況穩健，其以上該事由解僱相對人，自非合法，相對人已訴請確認兩造間僱傭關係存在等情，業經提出載有相對人原職薪資、升職加薪暨原因之職位申請表、薪資明細、未經相對人簽署之離職單及資遣通知書、勞資爭議調解紀錄、勞動事件起訴狀、徵才廣告、電子媒體報導及經濟部商工登記公示資料為憑（原審卷第15-37、45頁），堪認相對人就聲請定暫時狀態處分請求原因已為釋明。其次，相對人原在訴外人「捷正公司」任職，於111年3月23日改獲抗告人以工務副理聘僱，月薪4萬8千元，因工務各項系統規範執行確實，克盡職責，自112年1月起升任工務經理，薪資5萬8千元等情，有上該職位申請表之記載可證；另觀抗告人於112年10月底刊登之徵才廣告，招募職缺除櫃台出納、外場計時人員、清潔人員、洗滌人員等一般工作人員外，尚有店經理、店長、視聽經理及主任、人資主任、服務主任、宴會廳經理、主任及副理等多項主管職務，且招募人數近30人，佐以上該媒體於112年9月13日報導抗告人積極搶攻疫後市場，推出尾牙春酒宴專案，預估可帶動餐飲業績成長50%以上等情，已徵相對人主張其非不能勝任工作，及公司無因虧損或業務緊縮而有資遣相對人之必要等節，並非無稽，應認相對人就其本案訴訟非顯無勝訴之望，有相當之釋明。復依前開公司登記資料及徵才廣告所示，抗告人實收資本額為2億5千萬元，員工數達200人，足見抗告人之經營規模龐大，參以其上該招募一般人員薪資約3萬元左右，主管職務則3萬至5萬6千元不等，需求人數近30人，可見上訴人具維持營運之能力，難認繼續僱用相對人將造成抗告人不可期待之經濟上負擔或企業存續之危害。至相對人有無其他職務可為調動、抗告人之解僱是否符合「最

後手段性」要求等節，乃本案訴訟所應審究之實體事項，非本件保全程序應予審酌，抗告人指摘原裁定未予斟酌考量，容有不當云云，自非可取。

(二)本院審酌相對人年近六旬遭解僱，縱仍有工作能力，然其他公司亦可能考量年紀而不會僱用，且其現與雙親同住，尚須負擔年邁父母扶養費用及按月繳納1萬2千元之個人信用貸款，有其所舉戶口名簿及銀行貸款月付金資料可據（原審卷第39-41頁），是相對人因兩造間發生勞資爭議，短期內難覓其他工作，本案係得上訴第三審案件，於漫長訴訟期間勢將嚴重影響其生計；反觀抗告人企業規模龐大，如令抗告人繼續僱用相對人，尚難認會造成抗告人經濟上負擔或企業存續之危害等相類情形，已如前述，抗告人或將受有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然相較於相對人因失去工作而可能遭受之損害而言，抗告人所受之不利益可謂較小，且仍得受領相對人提供勞務以為彌補。是而相對人請求定暫時狀態處分，命抗告人於本案訴訟終結確定前，應以原職繼續僱用相對人，並按月給付相對人薪資5萬8千元，洵屬正當有據。原裁定准如相對人所請，於法尚無不合。抗告意旨指摘原裁定不當，求為廢棄，為無理由，應予駁回。

四、據上論結，本件抗告為無理由，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　許明進

法官　周佳佩

法官　蔣志宗

以上正本證明與原本無異。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,000元。再為抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

01 中 華 民 國 113 年 4 月 1 日

02 書記官 駱青樺

03 附註：

04 再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告
05 人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
06 經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

07 再抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起
08 再抗告或委任時釋明之。