臺灣臺北地方法院民事裁定

111年度勞全字第32號

聲　請　人　黃燕正

相　對　人　春天素食餐廳股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　朱秀卿

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　文

相對人於本院111年度勞訴字第359號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應暫時回復與聲請人間之僱傭關係，並給付聲請人新臺幣39,911元，及自民國111年7月1日起按月於翌月5日以前，依勞動部公告每月基本工資金額給付聲請人（民國111年7月至12月每月新臺幣25,250元，民國112年1月起調整為26,400元，餘依公告金額調整）。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請費用由相對人負擔。

理　由

一、聲請意旨略以：

㈠聲請人自民國89年9月1日起受僱相對人，擔任西點部烘培師傅，每日工時自上午9時30分至下午6時30分，月休8日，入職時月薪新臺幣（下同）55,000元，嗣陸續調整至72,600元，並於次月5日前給付，最後工作地在相對人中央廚房即新北市○○區○○路0段00巷00號1樓。詎相對人於109年3至5月因受新冠肺炎疫情影響，要求聲請人簽署勞雇雙方協商減少工時協議書及聲明書，僅支付半薪並允諾協助申請薪資差額補貼，惟相對人竟擅自扣除聲請人10日特別休假，而未發給聲請人未休特別休假之工資。聲請人申請勞資爭議調解，雙方於111年4月13日經新北市政府勞工局進行勞資爭議調解未成立，相對人即於同年月14日寄送存證信函通知聲請人，因公司業務虧損，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條

第2款規定，於111年5月14日終止雙方勞動契約，此顯因聲請人申訴、申請調解，而對聲請人所為不利處分。聲請人於111年7月7日向本院訴請確認僱傭關係存在，兩造間僱傭關係是否存在確有爭議，又依聲請人主張及所提證據資料，可認聲請人就本案訴訟非顯無勝訴之望已為相當釋明。

㈡聲請人受僱擔任相對人西點部烘培師傅多年，其遭違法解僱頓失經濟上主要收入，尚有一名未成年子女、配偶、年邁母親及岳父母需扶養，且存款有限，本案訴訟短期內又未必能終結確定，將對其生計產生重大影響。聲請人因而於111年6月，向遠雄人壽保險公司（下稱遠雄人壽）辦理保單借貸30萬元，以支應日常生活所需。反觀相對人資本額為1億元，且為社會大眾熟知具有相當規模之知名餐飲公司，目前尚有臺北大安店、臺中西屯店在營業中，相對人依原工作繼續僱用聲請人，並無經濟上負擔，且就公司營運及存續亦無危害。

㈢從而，相對人繼續僱用聲請人並無重大困難，且為防止聲請人將來生計發生重大損害或避免急迫危險，有定暫時狀態處分之必要，爰依勞動事件法第49條、第50條規定提出本件聲請，並聲明：相對人於本院111年度勞訴字第359號請求確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應依終止勞動契約前原工作繼續僱用聲請人，給付聲請人238,444元，及自111年7月1日起按月於次月5日前給付72,600元予聲請人。

二、相對人則以：

㈠因新冠肺炎疫情，國內於110年5至7月三級警戒禁止內用，相對人因此營運停擺，遂與聲請人協商減少工時及薪資，相對人僅支付基本工資，聲請人亦僅須提供相當基本工資時數勞務，至聲請人應提供而未提供之勞務時數，則以特別休假扣抵，故相對人無須再發給聲請人未休特別休假之工資。聲請人認相對人上開行為違法遂申請勞資爭議調解，雙方於111年4月13日經新北市政府勞工局進行勞資爭議調解未成立，期間內相對人適逢國內疫情升溫再陷營運困境而有業務

緊縮之情事，遂於同年4、5月間陸續資遣包含聲請人在內之4名員工，非係因其申請勞資爭議調解而為不利處分。

㈡相對人西點部因前開業務緊縮，維持1名員工即足運作，無增補人力需求，亦無其他適當職缺可供安排，且聲請人原為西點部主管，原薪資為一般西點部員工之2倍，相對人既因疫情影響，有前開業務緊縮與經營困難之窘境，實難再負擔支付聲請人薪資之成本，故相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。又聲請人於公司擔任主管職，每月薪資超過7萬元以上，應有一定積蓄，非為低薪基層勞工，且聲請人為雙薪家庭，其配偶亦有固定工作收入分擔家庭開銷，並非無謀生能力需聲請人扶養。另相對人資遣聲請人時，發放資遣費42萬6,600元相當於6個月薪資，足以支應其本案訴訟第一審期間內生活支出。再者，聲請人目前居住房屋並無貸款，依一般經驗法則，倘有迫切需求，理應優先選擇低利率較低之房屋貸款週轉資金，而非選擇利率較高之保單借款，是聲請人於111年5月14日遭資遣，於同年月13日領取資遣費，隨同年6月向遠雄人壽申辦小額保單借款30萬元，於同年7月再提出本案訴訟，顯見聲請人係為本案訴訟及聲請定暫時狀態處分而刻意貨款，以營造其生活面臨窘境外觀，難認其將來生計有何重大損害或急迫危險。況聲請人既無防止發生重大損害或避免急迫危險之事由，較之相對人受疫情所迫，經營陷入困難而有倒閉之虞，如須繼續依原薪資僱用聲請人，相對人恐結束營業而影響數十名員工生計，故於利益權衡下，聲請人因處分防免損害或所獲利益，並未大於相對人因處分所受損害或不利益，故應駁回聲請人本件定暫時狀態處分之聲請，縱准聲請人定暫時態處分之聲請，應裁准相對人提供擔保免為或撤銷定暫時狀態處分等語置辯，並請求駁回聲請。

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，法院得為免供擔保之處分，勞動事件法第49條第1項、第3項分別定有明文。

次按勞動事件之勞工，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。至於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，為自由之裁量（勞動事件法第49條第1項立法理由參照）。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。

四、經查：

㈠聲請人有提起請求確認兩造間僱傭關係存在等事件，現繫屬本院審理中等情，有起訴狀在卷可參（見聲證2），並經調取本案訴訟即本院111年度勞訴字第359號卷宗核閱屬實，堪認聲請人已釋明本件定暫時狀態處分請求之原因。復聲請人聲請定暫時狀態處分，主張其本案訴訟有勝訴之望等情，業據提出111年4月13日及同年5月6日新北市政府勞資爭議調解紀錄、相對人資遣聲請人之存證信函、新北市政府勞工局勞動檢查電子郵件回函等為釋明（見聲證2及本案訴訟卷），可認聲請人主張相對人係因兩造勞資爭議調解而解僱聲請人一事，尚非無據。至相對人主張係因勞基法第11條第2款業務緊縮之情事而資遣聲請人，已為聲請人所否認，堪認兩造間僱傭關係是否存在容有爭議，仍待後續於本案訴訟辯論後認定之，故認聲請人就該爭執事項所提訴訟並非顯無勝訴之望，亦已為相當釋明。

㈡就相對人繼續僱用非顯有重大困難部分，自聲請人所提出之

相對人公司之經濟部公司登記及相對人公開網頁資料(見聲證4、5)，可見相對人為登記實收資本額7,200萬元之公司，規模非小，且相對人於資遣聲請人後，仍有於人力資源網站上招募工作內容兼為「西點、蛋糕師」之職位等情，有111年9月29日、同年10月16日相對人於104網站刊登徵人之廣告截圖附卷可參(見111年10月26日陳報狀附件一、二)，另相對人迄今仍有繼續僱傭內、外場人員，業據提出員工清冊為憑（見相證15），是相對人現尚有西點烘焙師等職務之人力需求，其繼續僱用聲請人，並無造成相對人經濟上沉重負擔及存續之危害。至相對人抗辯其因疫情影響而有長期虧損，如繼續僱用主管職之聲請人恐招致倒閉等語，並以108年1月至111年6月相對人之營業人銷售額與稅額申報書及108年至110年度損益及稅額計算表為證(見相證9至13)，惟細觀前開申報書所載，相對人於疫情前銷售額約1,100萬元，固於109年3月起銷售額有所下降，然於110年1、2月銷售額即恢復至約1,100萬元，其後銷售額雖有下滑，亦於110年11月至2月恢復至約800萬元，益證相對人之獲利雖受疫情影響而有波動，然公司仍繼續經營，且隨著政府對疫情諸多管制措施逐步解除，民間商業經濟活動復甦，自無遽認相對人勢將持續虧損甚至倒閉之情，反而容有更多勞動人力需求，故相對人所持前揭辯詞，要難採信。

㈢另相對人抗辯聲請人應有積蓄，且其配偶無須受聲請人扶養，相對人亦有給付足夠聲請人於第一審訴訟期間支應生活所需之資遣費，又聲請人未選擇利率較低之房屋抵押借款，而以利率較高之質借保單週轉資金，不合常理，故應認聲請人之生計實無重大損害或急迫危險云云，惟參諸勞動事件法第49條之立法理由，可知該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，於具備該等條文所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分，自無須再行審酌勞工有無「無法維持基本生活需要」之要件。是以相對人以聲請人並無無法維持基本

生活需要之情事，主張聲請人聲請定本件暫時狀態處分為無理由云云，核無足採。此外，酌以相對人因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不便，然此相較聲請人因失去工作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，故認聲請人已釋明就繼續僱用聲請人乙事，相對人非顯有重大困難，是相對人應暫時回復其與聲請人間之僱傭關係。

㈣未以，兩造於相對人資遣聲請人前，因疫情關係已於110年6月間協議聲請人減少工時，相對人則按月發給減少後薪資24,000元，並約定不得低於基本工資等情，有協議書在卷可參（見相證2），參照相對人目前除進用部分工時人員，仍與大部分員工維持協商減少工時，並向主管機關通報，與西點部員工吳政餘亦採採少工時狀態等節，業據提出主管機關備查函、111年7至9月薪資清冊及減少工時協議書為據（見相證14至16），又其上開104網站刊登徵人廣告亦係徵求時薪制人員，並非月薪人員，故本件應暫時依兩造最後減少工時協議之約定方式給付工資，依現行111年度基本工資每月為25,250元，就聲請人請求111年5月14日至111年6月30日間工資部分，相對人應暫給付39,911元，另自111年7月起，按月依勞動部公告每月基本工資金額給付聲請人工資（111年7月至12月每月基本工資25,250元，112年1月起基本工資則調整為26,400元，餘依公告金額調整之）。

五、又勞動事件法第49條第1項所定係專指勞工提起確認僱傭關係存在之訴，得聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，就非屬確認僱傭關係存在所得利益之請求，應無前揭規定之適用。聲請人主張係於111年5月14日遭相對人違法解僱，而起訴確認僱傭關係存在及按月給付原定工資，另請求聲請人在職期間（即111年5月14日前）相對人未給付之特別休假未休工資40,732元、補休工資55,752元、加班費30,640元等總計127,124元等情，有起訴狀在卷可查，該127,124元金錢給付部分即非屬因確認僱傭關係存在所得利益範圍，自

無勞動事件法第49條第1項之適用，故仍應符合民事訴訟法第538條第1項之要件始得准許。本院既已准許聲請人前開繼續僱用並給付工資之聲請，則進行本案訴訟並無造成聲請人生計上之重大困難，而須相對人先為給付127,124元之必要，應認聲請人此部分之聲請為無理由，不應准許。

六、依勞動事件法第15條、第49條第1、3項，民事訴訟法第95條、第79條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　9　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

以上正本係照原本作成。

本件不得抗告。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　9　　日

書記官　江慧君