

臺灣臺北地方法院民事裁定

112年度勞全字第9號

聲 請 人 周坤芳

代 理 人 雷皓明律師

複代理人 李家泓律師

相 對 人 太魯閣國際股份有限公司

法定代理人 曾子倫

訴訟代理人 徐秀鳳律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（112年度勞訴字第67號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

相對人應於本院112年度勞訴字第67號確認僱傭關係等事件終結確定前，繼續僱用聲請人，並按月於次月10日給付聲請人新臺幣2萬6400元，按月繳納健保費用新臺幣1286元、勞保費用新臺幣2218元，並按月提繳勞工退休金新臺幣1584元至聲請人勞動部勞工保險局退休金專戶。

聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

（一）聲請人係領有身心障礙之重度視障人員，自民國101年10月8日起任職被告擔任按摩師父，相對人為日商餐飲連鎖集團在臺分公司，旗下擁有日式拉麵品牌樂麵屋、日式蓋飯專賣店RICE CAFE杓文字、日式健康便當坂田家廚房等知名餐飲品牌，旗下共有7家分店。聲請人專為其旗下店面員工、老闆按摩，並約定每週固定一、三工作，每次3.5小時，相對人則按月於次日給付基本工資予聲請人。然相對人於111年12月13日以業務緊縮，員工按摩需求降低且無適當工作可供安置為由，終止兩造勞動契約。惟相

對人既為知名餐飲品牌公司，且自111年11月23日起，於人力銀行開出眾多職缺，仍為經營狀況良好、營收豐碩並持續擴大徵才，更於徵才廣告載明福利制度包含專人到店按摩，並無相對人所稱員工按摩需求降低之業務緊縮情形，且相對人亦未嘗試其他侵害較小手段之替帶方案，或有安排其他職務，即片面宣告並無適當工作可安置，已違解雇最後手段性原則。聲請人已提起確認僱傭關係存在等訴訟，經本院112年度勞訴字第67號案件審理中（下稱本案訴訟），顯有勝訴之可能。

（二）聲請人僅係獨自生活並無親屬可扶養聲請人，每月基本生活費用包含自住房屋貸款、水、電、瓦斯、通信費、醫療費、三餐、飼育導盲犬等費用共計約4萬元。而雖另有訊舟科技股份有限公司（下稱訊舟公司）之薪資，但亦僅有每月基本工資，實需相對人薪資始足支應生活費用。聲請人雖因遺囑另繼承房地一筆，然因母親居住其內，並與姊姊對聲請人主張特留份而爭訟中，尚無從收益或處分。再聲請人因無相對人給付薪水，存款亦快速減少，目前帳戶內僅餘7萬餘元。而相對人既為大型跨國餐飲集團，資本額亦有250萬元，在臺有7家分店，資本雄厚，其於人力銀行所提供之職缺，月薪均較聲請人之基本工資為高，益見其具備支付聲請人薪資之能力，繼續雇用聲請人，顯然不會影響相對人公司存續，並無重大困難。

（三）爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲明請求：相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續雇用聲請人，並按月於次月10日給付聲請人2萬6400元，按月繳納見保費1286元、勞保費2218元及按月提繳1584元至聲請人設於勞動部勞工保險局之退休金專戶。

三、相對人陳述意見則以：

（一）相對人因新冠肺炎疫情影響而精簡人事，從原有員工200人減少約至100人，再因疫情期間員工使用按摩服務意願持續降低，聲請人實際工作時數不足，按摩需求下降，確

01 有業務緊縮之事實。相對人曾數次與聲請人會議徵詢調整
02 工時、薪資等侵害較小方式減少影響，然聲請人並不接
03 受。又因聲請人為視障人士，相對人旗下並無餐飲服務工
04 作提供，遂依勞動基準法第11條第2款規定終止兩造勞動
05 契約，並無違法。而聲請人除任職於相對人外，亦任職於
06 訊舟公司，其正值壯年非無謀生能力，其前已辦理退休領
07 得54萬餘元之退休金，並經相對人給付20餘萬元之資遣費
08 及特別休假折算工資，應有資力足以維持生活，其名下除
09 自住之房屋外，另有1筆房地可供收益，再聲請人於110、
10 111、112年均有出國休閒，顯見並未因僱傭關係終止而生
11 活陷入困頓。

12 (二) 聲請人之資本額僅250萬元，資源有限，而雖於人力銀行
13 招募員工，然此與聲請人員工人數並未能與疫情前相比，
14 且釋出職缺亦非按摩師，足見並無繼續聘用按摩師之需
15 求。相對人在職員工疫情期間甚少預約按摩，聲請人常實
16 際工作時數不足，多有相對人員工繁忙，而聲請人因閒暇
17 休息得提前離去等勞逸不均狀況，是相對人已取消以其他
18 福利替代。如繼續聘用時薪高達1000元之聲請人，卻無工
19 作可安置，顯有失公平，且排擠有限之員工福利，並造成
20 相對人營運及經濟上之負擔，而有重大困難。是以聲請人
21 持續有其他收入來源，名下存有2筆房地，並因辦理退休
22 領得退休金情形下，顯無繼續工作維持生計之強烈需求，
23 並無定暫時狀態之必要性。並請求：聲請駁回。

24 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
25 ，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，為
26 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
27 第1項固有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常有
28 持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱
29 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
30 可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序
31 為暫時權利保護。惟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，是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538 條第1 項之規定，須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，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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111 年度台抗字第499 號、110 年度台抗字第101 號、110 年度台抗字第2 號、109 年度台抗字第1353號、109 年度台抗字第1134 號裁定要旨參照）。

五、經查：

（一）聲請人主張其於111年12月13日遭相對人違法解僱，已向本院提起本案訴訟，業經本院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無訛，堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明。

（二）聲請人已釋明本案有繼續工作給付薪資之定暫時狀態必要性：

1. 聲請人主張其基本生活費用共約4萬元，除訊舟公司薪資外，需相對人薪資始得維持生活，且名下除居住之房地尚

有貸款外，因遺囑繼承之房地現爭訟中而無從使用收益，其上亦有貸款未償，存款僅餘7萬餘元等節，業據其提出玉山銀行交易明細、信用卡帳單、管理費收據、永豐商銀放款往來明細查詢、醫療費用單據、地價稅、房屋稅繳款書、本院民事庭通知書、聲請人、聲請人母親、姊姊戶籍謄本、中華郵政、台北富邦銀行、合作金庫、玉山銀行、永豐銀行存摺封面影本及餘額查詢明細為佐。復經本院調閱其財產資料，訊舟公司110年給付薪資為31萬餘元，推算其薪資確實約為當年度基本薪資，堪信聲請人已釋明前情。再聲請人名下一筆房地係供聲請人居住，因遺囑繼承之房地因由母親居住且爭訟中，均難以處分收益。而衡以本案訴訟短期內未必能夠確定，聲請人剩餘之存款尚難長期維持生活，如僅有訊舟公司工作之薪資，恐無從支應前開房貸、三餐等基本生活開銷，其尚無資力可維持生計。

2. 相對人固抗辯聲請人為壯年存有工作能力，而無定暫時狀態必要云云，惟斟酌聲請人為視障人士，其雖具備按摩技能，然其謀職難度、可從事工作種類，核與一般無障礙之人相比較為困難狹隘，相對人抗辯尚無足採。相對人固另提出聲請人於110年、111年、112年均出國之相關資料，以佐其經濟寬裕，並無定暫時狀態之必要云云。經核聲請人係領取外交部專案補助前往國外參與馬拉松賽事，由親友贊助出國費用，112年出國更經私人企業贊助機票，並經友人協助旅費等節，業經聲請人提出外交部函暨審查結果、贊助機票電子郵件、友人刷卡單據、費用說明、捐款贊助收據，均難認聲請人係自行全額負擔出國費用，則相對人以前情抗辯聲請人生活寬裕而無定暫時狀態必要，尚難遽採。再聲請人名下房地尚無可處分收益，存款已近消耗殆盡，實需相對人薪資維持生活等節，業如前述，亦難僅憑前開情形，認聲請人另有其餘資力可維持生計。

(二) 相對人繼續雇用聲請人並無重大困難。相對人雖抗辯其因

01 員工人數減少且按摩需求降低，已終止按摩之員工福利，
02 惟查，相對人仍持續招募員工一節，已據聲請人提出人力
03 銀行網站頁面為佐，堪信其具有支付聲請人基本工資之資
04 力。而就相對人所稱員工人數未能回復且按摩需求極低，
05 未見提出證據釋明。而審酌繼續雇用聲請人固可能造成其
06 人員配置及工作事項調整等不便之營運阻礙，然相較其自
07 稱目前實際雇用100餘人之營業規模，前開自稱之營運阻
08 礙，與聲請人不能維持生計之經濟上損害而言，輕重仍屬
09 有別，實難認其繼續雇用聲請人有重大困難，相對人抗辯
10 顯不可採。是相對人應暫時回復其與聲請人間之僱傭關係
11 並給付薪資、支付勞健保費用及提繳勞工退休金。

12 六、綜上所述，聲請人已釋明就其與相對人間確認僱傭關係存在
13 訴訟有勝訴之望，其並有定暫時狀態之必要，並衡酌相對人
14 暫時繼續雇用聲請人並無重大困難，法院自應賦予勞工即聲
15 請人暫時之權利保護，則聲請人聲請定暫時狀態之假處分，
16 而請求命相對人應繼續雇用及給付如主文所示之工資、繼續
17 支付勞健保費用及提繳勞工退休金，即核屬有據，應予准
18 許。另本件依勞動事件法第49條第3項之規定，爰不命供擔
19 保，併予敘明。

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

22 中 華 民 國 112 年 5 月 22 日
23 勞動法庭 法 官 曾育祺

24 以上正本係照原本作成。

25 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
26 費新臺幣1,000元。

27 中 華 民 國 112 年 5 月 22 日
28 書記官 林祐均