

臺灣高等法院民事裁定

110年度勞抗字第5號

抗 告 人 英濟股份有限公司

法定代理人 徐文麟

代 理 人 劉一智

上列抗告人因與相對人張維琪間定暫時狀態處分事件，對於中華民國109年12月1日臺灣新北地方法院109年度勞全字第15號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、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。」、「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3項定有明文，揆諸其立法意旨：「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，爰設第1項規定。又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。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。」「本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定」。是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。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。又所稱釋明，乃謂當事人提出能即時調查之證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其大概如此而言（最高法院99年度台抗字第311號裁定意旨參照）。

二、相對人聲請意旨略以：伊自民國90年12月24日任職於相對人，擔任業務副理，職司東莞英濟業務處臺北業務工程部之相關業務，約定薪資為新臺幣（下同）7萬6,000元。詎抗告人於109年5月29日竟謊稱因受疫情影響致業務緊縮必須資遣伊，於109年6月10日起終止雙方勞動契約，嗣於勞資爭議調解及訴訟程序中改稱虧損。惟抗告人事實上並無業務緊縮或虧損之情事，抗告人依此終止雙方勞動契約並不合法，雙方勞動契約仍然存在，伊提起確認僱傭關係存在等之臺灣新北地方法院（下稱新北地院）109年度重勞訴字第10號、本院109年度勞上字第10號訴訟（下稱本案訴訟），有相當程度之勝訴可能性，且抗告人於109年7月13日新聘僱與伊原職位性質相同之職缺，顯見抗告人仍有新聘員工之人力需求，且其中職缺不乏有符合伊之專長，抗告人繼續僱用伊顯無重大困難，另伊遭抗告人違法解僱後失業迄今，未領到任何薪資，還要為了和抗告人打官司而耗費大量金錢、勞力、時間，連房貸都無力支付，已準備賣房，自非無經濟上之急迫危險。爰依勞動事件法第49條第1項規定，求為命抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月於每月10日給付相對人7萬6,000元（原法院依相對人聲請而命抗告人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人並按月於每月10日給付相對人7萬6,000元。抗告人不服，提起抗告）。

三、抗告人抗告意旨略以：伊因為新冠疫情影響，於109年1月起前半年均陷入虧損，基於公司經營判斷責任，選擇已經3年

01 無業績表現之相對人裁員，以免相對人持續不佳之業績表現
02 造成伊之損害，遂於105年5月29日以勞動基準法（下稱勞基
03 法）第11條第2款規定，終止雙方之勞動契約，並考量相對
04 人另尋新職前之經濟需要，另給付相對人非法定義務之慰問
05 金60萬8,000元，使相人得以優退離職，而相對人基於非自
06 願離職證明書，亦可領取失業補助金24萬7,320元，可維持
07 生計，並無防止發生重大之損害或避免急迫之危險之情事存
08 在。又當事人陳述意見乃憲法正當法律程序與憲法第16條訴
09 訟權保障之具體化規定，況本件定暫時狀態處分既屬於滿足
10 性假處分，訟爭性明顯，勞動事件法規定勞工就本案訴訟須
11 有勝訴之望，而勞基法於法定終止事由多採不確定法律概念
12 之立法方式，個案中若非進入實體判斷不會達到勝訴之望的
13 法定要件標準，是在保全程序已初步進入本案訴訟之爭點，
14 程序上有其特殊性，兼具有訴訟性質與非訟性質，應導入訴
15 訟程序法理，須提高相對人之舉證程度，要求較高之證明
16 度，並保障當事人之聽審權，然原法院於裁定前未給予伊陳
17 述意見及參與程序異議之機會，原裁定已有瑕疵。再者，所
18 謂「勞工有勝訴之望」，自立法歷程中可知勞動事件法第49
19 條與德國聯邦勞動法院之一般繼續僱用請求權有相似之處，
20 而德國聯邦法院係以「明顯之無效的雇主終止行為」為判斷
21 依據，故應以比較法解釋之法學方法，解釋適用勞動事件法
22 第49條之不確定法律概念時，係以雇主終止行為明顯無效為
23 要件。而伊之終止勞動契約行為，既有經會計師簽名之財務
24 報表（下稱財報）證明伊確實自109年起陷入虧損，佐以國
25 內外智庫之經濟判斷報告為證，證明全球經濟正陷入嚴重系
26 統性衰退狀態，符合勞基法第11條第2款「虧損」之規定，
27 則伊終止勞動契約行為即非「明顯無效」，相對人之本件聲
28 請並不符合「勞工有勝訴之望」之要件，且相對人對勞動事
29 件法第49條之不確定法律概念及伊真實虧損之109年財報未
30 有任何釋明，顯未盡釋明之責等語，爰求為廢棄原裁定。

31 四、經查：

01 (一)勞工就本案訴訟有勝訴之望部分

02 1.按勞動事件法第49條第1項規定之立法意旨已載明：所謂法
03 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
04 疑義等，是倘雇主之終止勞動契約之合法性有疑義者，即堪
05 認勞工就本案訴訟有勝訴之望，且依勞動事件審理細則第80
06 條第2項規定，勞工就其本案訴訟有勝訴之望，僅須釋明。
07 至抗告人主張應以「明顯之無效的雇主終止行為」為判斷基
08 準，即以雇主終止行為明顯無效為要件，並提高相對人之舉
09 證程度，要求較高之證明度云云，與前述立法意旨與規定不
10 符，亦有違保護勞工之立法目的，難認有據。

11 2.查相對人主張抗告人於109年6月11日以勞基法第11條第2款
12 終止雙方勞動契約不合法，雙方勞動契約仍然存在為由，向
13 新北地院提起本院訴訟，聲明請求確認兩造僱傭關係存在；
14 抗告人應自109年6月11日起至相對人復職日止，按月給付相
15 對人7萬6,000元本息等，經新北地院109年度重勞訴字第10
16 號判決以雙方於109年5月29日就於109年6月11日終止勞動契
17 約達成合意等為由，而駁回相對人之訴及假執行之聲請，相
18 對人不服提起上訴，現由本院110年度勞上字第96號審理
19 中，尚未終結乙情，有相對人之起訴狀、新北地院109年度
20 重勞訴字第10號判決在卷可稽（見本院卷第179至194、357
21 至370頁），合先敘明。

22 3.按虧損或業務緊縮時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基
23 法第11條第2款定有明文，關於「虧損」與否，應該就比較
24 長的時期來觀察，並應具備「最後手段性」之要件，即必須
25 雇主虧損之狀態已持續一段時間並持續擴大中，如不以終止
26 勞動契約以減少成本為手段，已無其他方法可資使用，方可
27 以虧損為由終止勞動契約，如僅一時之虧損、或可合理預期
28 該公司因經營策略或其他環境情事之變更，已轉虧為盈，雇
29 主即不得以「虧損」為由終止勞動契約。

30 4.本件相對人主張抗告人事實上並無業務緊縮或虧損之情事，
31 抗告人依此終止雙方勞動契約並不合法，雙方勞動契約仍然

01 存在乙節，提出抗告人之108年及107年度之個體財務報告暨
02 會計師查核報告，顯示抗告人於107年度淨利79萬3,000元、
03 108年度淨利3,053萬2,000元（見原法院卷第37至43頁），
04 以及106年及105年度之個體財務報告暨會計師查核報告，顯
05 示抗告人於105年度淨利1億1,743萬6,000元、106年度淨利2
06 億1,655萬4,000元（見本院卷第157至169頁），以釋明相對
07 人並非處於持續虧損之情況；又提出中時新聞網109年3月3
08 日之報導，記載：抗告人為因應疫情復工及全球各區廠區擴
09 產計畫，在臺灣嘉義、馬來西亞及墨西哥建廠擴廠，積極進
10 行全球化佈局，因此受此次大陸地區因新冠肺炎疫情缺工衝
11 擊較少等語，以釋明抗告人亦無所謂業務緊縮之情事。據上
12 所述，堪認相對人就其有勝訴可能即抗告人之終止合法性有
13 疑義，已提出相當釋明。

14 5. 抗告人固辯稱其確實自109年起陷入虧損，且全球經濟正陷
15 入嚴重系統性衰退狀態，符合勞基法第11條第2款「虧損」
16 規定云云，然抗告人所提出的是「英濟股份有限公司及『子
17 公司』合併財務報告暨會計師『核閱』報告」109年第1季、
18 第2季（見本院卷第19至26、57至64頁），亦即此並非抗告
19 人之個人財報，而是與子公司之合併財報，且並非經會計師
20 「查核」，執行查閱工作之會計師於前述報告中陳明「核閱
21 工作之範圍明顯小於查核工作之範圍，因此本會計師可能無
22 法察覺所有可藉由查核工作辨認之重大事項，故無法表示查
23 核意見」等語（見本院卷第21、59頁），故前述報告雖顯示
24 抗告人109年1月至6月「本期綜合損益總額」為虧損2億3,09
25 3萬2,000元（見本院卷第61頁），但不足以逕認抗告人確實
26 有虧損之情事，況勞基法第11條第2款所謂「虧損」，係指
27 抗告人虧損之狀態已持續一段時間並持續擴大中，除以終止
28 勞動契約以減少成本外，別無他法，方屬之，僅一時之虧
29 損，不符最後手段性，而前述報告至多僅能釋明抗告人109
30 年1月至6月淨利為負值，仍無法去除抗告人終止合法性之疑
31 義。又抗告人提出工研院產科國際所報告、dun&bradstreet

01 分析報告、中華經濟研究院發佈之新聞（見本院卷第115至1
02 41頁），以證明全球經濟正陷入嚴重系統性衰退狀態乙情，
03 然該等報告、新聞係就整體產業為概論，並非僅針對抗告人
04 公司為分析評估，亦無從據以認定抗告人有虧損或業務緊縮
05 之情事。從而，抗告人雖提出前揭為文書證據為證，然抗告
06 人終止合法性之疑義仍然存在。

07 6.另本案訴訟之一審即新北地院109年度重勞訴字第10號判
08 決，雖認定兩造係合意終止雙方勞動契約。惟相對人已提起
09 上訴，且觀諸抗告人於109年5月29日交付相對人之通知書上
10 記載「茲因公司考量，於2020年06月10日『終止』與您的勞
11 動契約，並依中華民國勞動基準法及公司相關規定，分別說
12 明與您相關的權利義務如下：」「相關權利：1. 資遣費+離
13 職金：NT\$1,114,667…。2. 離職證明及健保轉出單…盡速寄
14 至府上。」等，並於「備註」部分揭示勞基法第16條關於雇
15 主依第11條終止契約之預告期間規定與勞工退休金條例第12
16 條關於關於勞動契約依勞基法第11條終止之資遣費計算規定
17 之條文（見原法院卷第19頁），是從文義上觀之，抗告人似
18 乎是單方向相對人表示終止契約，並依勞基法等相關規定，
19 給與相對人資遣費及預告期間。又抗告人交付相對人之離職
20 證明是勾選離職原因為勞基法第11條第2款之「非自願離職
21 證明書」（見原法院卷第21頁）。再參佐相對人向新北市政
22 府勞工局申請調解時主張抗告人以因疫情關係業務緊縮而資
23 遣伊，並不合法，要求「返還工作權」等語，抗告人則主張
24 「公司去年起營業額已發生虧損，今年又受疫情影響，營業
25 額虧損持續中。經公司內部討論決定調整內需，精減人事，
26 故逐漸資遣一些員工，然勞方僅是其中一員，並非惡意針對
27 勞方。」等語，均未提及合意終止雙方勞動契約事宜，有該
28 調解紀錄可憑（見原法院卷第23頁）。因此，兩造是否有合
29 意終止契約，尚非已無疑義，仍待本案訴訟第二審即本院11
30 0年度勞上字第96號事件調查審認，相對人尚非無勝訴之
31 望。

01 7.綜上，堪認相對人已釋明其就本案訴訟有勝訴之望。

02 (二)雇主繼續僱用非顯有重大困難部分

03 相對人主張：抗告人於109年7月13日另行新僱用與伊原職位
04 相同之一級業務專員，甚至在徵才網站上開諸多「東莞廠業
05 務主管」等符合伊專長之職缺，是抗告人仍有新聘員工之人
06 力需求，且抗告人為上市公司，組織龐大，旗下又有數家百
07 分之百持股之子公司，事業體系廠區遍及亞州、美洲各地，
08 繼續僱用伊並安排相關職位，應非難事等情，並提出與其上
09 開所述大致相符之抗告人最新消息網頁截圖、104人力銀行
10 及1111人力銀行網頁列印資料、抗告人集團關係圖（見原法
11 院卷第51至75頁）以為釋明，堪認相對人就抗告人繼續僱用
12 相對人非顯有重大困難乙節，亦已為相當之釋明。另抗告人
13 辯稱相對人已3年無業績表現、業績表現不佳等語，並提出
14 相對人與其部門同仁之年度績效考核表為憑（見本院卷第97
15 至111頁），然此與勞基法第11條第2款之終止事由無關，併
16 此敘明。

17 (三)防止發生重大損害或避免急迫危險之必要部分

18 抗告人稱其考量相對人之經濟需要，已另給付相對人非法定
19 義務之慰問金60萬8,000元，且相對人基於非自願離職證明
20 書，亦可領取失業補助金24萬7,320元，可維持生計，並無
21 防止發生重大之損害或避免急迫之危險之情事存在等語，並
22 提出其給付相對人資遣費、預告期間工資與前述慰問金總計
23 111萬4,667元之明細為憑（見本院卷第113頁），惟相對人
24 稱其遭抗告人違法解雇而失業至今，並因此提起本案訴訟、
25 本件定暫時狀態處分及強制執行程序等而耗費大量金錢、勞
26 力、時間，致其連房貸都快繳不出來，因而已和房仲簽約準
27 備賣房等語，並提出其與太平洋房屋之專任委託契約書以為
28 釋明（見本院卷第153、155頁），且經本院於110年9月7日
29 查詢相對人稅務電子閘門財產所得調件明細表（見本院卷第
30 頁），顯示相對人名下無財產，109年度有所得65萬3,975
31 元，其中有53萬1,497元是來自抗告人之薪資所得、其中6,6

33元是來自抗告人職工福利委員會之所得及其中5萬3,570元是來自於玉山保全股份有限公司之薪資所得等，是扣除抗告人方面之所得後，僅餘11萬5,845元（653,975—531,497—6,633=115,845），尚難認足以維持相對人之生計，因此，抗告人前開所辯，即無可取。

(四)按「於爭執之法律關係，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，得聲請為定暫時狀態之處分。」「第一項處分，得命先為一定之給付。」「法院為第一項及前項裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。」，民事訴訟法第538條第1項、第3項、第4項定有明文，是法院如認先使當事人陳述意見，有難達定暫時狀態之目的而不適當者，即得逕為裁定，況本件原法院即使有未於裁定前給予抗告人陳述機會之瑕疵，惟抗告人已提起抗告並於本院陳述意見，應認此瑕疵非屬重大，尚未達須廢棄原裁定、發回原法院之程度，因此，抗告人執此請求廢棄原裁定，難認有據。

五、綜上所述，相對人就本案訴訟存在有勝訴之望，且抗告人繼續僱佣相對人顯無重大困難，已為釋明，則原裁定准許相對人之聲請，尚無不合，抗告意旨猶執陳詞指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應駁回抗告。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 110 年 9 月 11 日
勞動法庭

審判長法 官 黃雯惠

法 官 趙伯雄

法 官 賴秀蘭

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 110 年 9 月 11 日

