臺灣高等法院民事裁定

110年度勞抗字第69號

抗　告　人　鄭莉楨

000000000000000000

000000000000000000

抗　告　人　美麗華開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃世杰

代　理　人　方文萱律師

周志潔律師

李岳庭律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分事件，兩造對於中華民國110年8月19日臺灣新北地方法院110年度勞全字第9號裁定各自提起抗告，本院裁定如下：

主　文

原裁定關於命美麗華開發股份有限公司給付超過「美麗華開發股份有限公司於兩造間臺灣新北地方法院一一〇年度勞訴字第一二四號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用鄭莉楨，並按月給付鄭莉楨新臺幣叁萬貳仟貳佰柒拾壹元」部分，及聲請訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，鄭莉楨在第一審之聲請駁回。

美麗華開發股份有限公司其餘抗告駁回。

鄭莉楨之抗告駁回。

聲請及抗告訴訟費用由美麗華開發股份有限公司負擔五分之四，餘由鄭莉楨負擔。

理　由

一、抗告人鄭莉楨（下稱鄭莉楨）聲請及抗告意旨略以：伊自民國（下同）92年起受雇於抗告人美麗華開發股份有限公司（下稱美麗華公司），擔任桿弟，同時為新北市美麗華開發股份有限公司企業工會（嗣更名為新北市美麗華開發股份有限公司暨子公司企業工會，下稱美麗華工會）成員。於107

年間，美麗華工會與美麗華公司簽訂團體協約，詎美麗華公司為報復伊及美麗華工會，並規避該團體協約，分別以新臺幣（下同）10萬元之資本成立由美麗華公司百分之百持股且負責人均為黃世杰之杏中經營股份有限公司（下稱杏中公司）、杏美投資經營股份有限公司（下稱杏美公司）及美杏投資經營股份有限公司（下稱美杏公司，合稱新設3家公司），再藉企業併購法第16條、第17條規定，以新舊雇主商定不留用為由資遣伊，美麗華公司顯係藉企業併購法規定規避勞動基準法第11條規定，並藉分割行為主張新設3家公司無庸受該團體協約拘束，核屬惡意之脫法行為，美麗華公司之資遣行為應屬無效。伊已向原法院提起確認僱傭關係等事件（案列110年度勞訴字第124號，下稱本案訴訟），非無勝訴之望，且每麗華公司繼續僱用伊並無顯有重大困難，爰依勞動事件法第49條規定，聲請為「美麗華公司於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月給付伊6萬0476元」之定暫時狀態處分裁定，原裁定以伊109年10月至110年4月間之平均工資3萬3805元作為定暫時狀態處分期間之應給付工資，容有違誤等語。

二、美麗華公司答辯及抗告意旨略以：鄭莉楨對於本案訴訟有勝訴之望未盡釋明之責，原裁定以鄭莉楨提起本案訴訟，逕認鄭莉楨於本案訴訟非顯無勝訴之望，顯有違誤。又鄭莉楨在伊任職最後6個月之每月平均收入未達6萬0476元，且鄭莉楨未提供任何可即時調查之證據足已認定每月受領6萬0476元之情事。另依最近一期經會計師查核簽證之資產負債表，截至108年12月31日，伊負債總計36億多元，待彌補虧損亦有6億多元，繼續僱用鄭莉楨確有困難等語。

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，勞動事件法第49條第1項定有明文。參酌立法理由：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（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨採相同見解）。另所謂「雇主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號裁定意旨採相同見解）。

四、經查：

㈠鄭莉楨主張：美麗華公司分別以10萬元之資本成立由美麗華公司百分之百持股且負責人均為黃世杰之杏中公司、杏美公司及美杏公司，再藉企業併購法第16條、第17條規定，以新舊雇主商定不留用為由資遣，美麗華公司顯係藉企業併購法規定規避勞動基準法第11條規定，核屬惡意之脫法行為，美麗華公司之資遣行為應屬無效等語，業據提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、公司基本資料查詢、美麗華公司分割計畫書為證（見原審卷第87至89頁，本案訴訟卷第99、103、107、121至125頁）。又新北市政府勞資爭議調解紀錄記載：「申請人（即鄭莉楨等9人）主張：公司於110年4月8日聯絡企業工會幹部前往協商，到場後卻告知要將員工轉移至3家子公司，並於10日內決定是否同意公司轉移，否則就資遣…對造人（即美麗華公司）自110年4月8日立即解僱，不得再進球場，然至今申請人都未能得知被不予留用之原因…對造人主張：公司係依據企業併購法分割，對於不留用之員工依據企業併購法規定，與勞基法規定之資遣情形不同。公司係因長年虧損，要進行公司財務結構調整，才會決定進行分割。…會跟公司協商，請公司提供9名申請人不留用之說明…」，足認美麗華公司確有因公司分割，依企業併購法第

17條規定未留用鄭莉楨等9名員工，而終止勞動契約之情事，惟鄭莉楨等9名員工於110年4月8日得知遭解僱後即未能再進球場，美麗華公司是否有依勞基法第16條規定期間預告終止並依法發給資遣費？實非無疑。是美麗華公司終止勞動契約之合法性尚有疑義，堪認鄭莉楨就其本案訴訟有勝訴之望已為釋明。故美麗華公司辯稱：鄭莉楨對於本案訴訟有勝訴之望未盡釋明之責云云，實非可採。

㈡美麗華公司另辯稱：依最近一期經會計師查核簽證之資產負債表，截至108年12月31日，伊負債總計36億多元，待彌補虧損亦有6億多元，繼續僱用鄭莉楨確有困難云云。然美麗華公司至110年4月8日止仍持續給付鄭莉楨薪資，有美麗華公司提出之薪資表（見原審卷第151、153頁）、鄭莉楨稅務電子閘門財產所得調件明細表可憑（置限閱卷），顯見美麗華公司於108年度之資產負債表所呈現之虧損狀態與是否能繼續僱用鄭莉楨無涉。美麗華公司復未提出其他足認繼續僱用鄭莉楨可能造成不可期待接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類情形之事證，是美麗華公司此部分所辯，亦難憑採。

㈢至鄭莉楨主張：其受僱美麗華公司每月薪資為6萬0476元云云，惟未有相關證據可證其說。又依美麗華公司提出之薪資表（見原審卷第151、153頁），鄭莉楨109年10月9日至109年10月25日薪資為2萬0400元（1600元＋1600元＋3000元＋2250元＋2250元＋1600元＋1600元＋950元＋1600元＋950元＋3000元＝2萬0400元），109年10月26日至109年11月25日薪資為4萬6350元，109年11月26日至109年12月25日薪資為3萬1100元，109年12月26日至110年1月25日薪資為2萬8650元，110年1月26日至110年2月25日薪資為2萬4025元，110年2月26日至110年3月25日薪資為3萬0600元，110年3月26日至110年4月8日薪資為1萬2500元，則鄭莉楨109年10月9日至110年4月8日薪資共計為19萬3625元（2萬0400元＋4萬6350元＋3萬1100元＋2萬8650元＋2萬4025元＋3萬0600元＋1萬250

0元＝19萬3625元），是鄭莉楨於遭解雇前6個月，平均每月薪資為3萬2271元（19萬3625元÷6≒3萬2271元，元以下四捨五入），應堪認定。

五、綜上所述，鄭莉楨聲請定暫時狀態處分，請求命美麗華公司於臺灣新北地方法院110年度勞訴字第124號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用鄭莉楨，並按月給付鄭莉楨3萬2271元，核屬有據，應予准許，逾此範圍之聲請，無從准許，應予駁回。原裁定就超過前開應准許部分，准為定暫時狀態之處分，尚有未洽，美麗華公司抗告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，為有理由，爰由本院予以廢棄，並裁定如主文第2項所示。而就前開應准許部分，原裁定准為定暫時狀態之處分，並無不合，美麗華公司抗告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其抗告。至於鄭莉楨之聲請不應准許部分，原裁定駁回鄭莉楨此部分聲請，亦無不合，鄭莉楨抗告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，亦無理由，應駁回其抗告。

六、據上論結，本件鄭莉楨之抗告為無理由，美麗華公司之抗告一部為有理由，一部為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　高明德

法　官　張文毓

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　　111　　年　　1　　月　　4　　日

書記官　劉文珠