臺灣高等法院民事裁定

111年度勞抗字第15號

抗　告　人　吳翠蓮

上列抗告人因與相對人寒舍餐旅管理顧問股份有限公司間定暫時狀態處分事件，對於中華民國111年1月10日臺灣臺北地方法院110年度勞全字第37號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主　　文

抗告駁回。

抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理　　由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國109年6月1日受僱於抗告人，擔任美饌卡業務人員，為時薪制員工，約定每小時薪資新臺幣(下同)160元，每週工作7小時，週薪為5,600元。詎相對人於110年9月15日以業務緊縮為由非法解僱伊，伊業已提起確認僱傭關係存在及給付工資等訴訟（現由原法院110年度勞訴字第384號審理中，下稱本案）。相對人除陸續於求職網站招聘相同業務之員工外，尚要求正職員工恢復上班，並於110年8月24日重啟餐飲服務，所投資之新事業亦預計於111年第1季開幕，顯見繼續雇用伊非有重大困難。又伊與兩名姊姊同住，尚須扶養高齡92歲之母親，單靠伊為數不多之存款度日，不敷支應全家開銷，且勞工定暫時狀態處分不以勞工及其家屬立即陷入不能生活之急迫危險為限等情。爰依勞動事件法(下稱勞事法)第49條第1、2項規定，聲請定暫時狀態處分，請求命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用伊，並按週給付伊5,600元等語。原裁定否准伊之聲請，顯有違誤，爰提起抗告。

二、相對人則以：台灣於110年5月中旬因疫情升溫，全面禁止餐飲業內用，美饌卡每日行銷數量歸零，伊不得已停止推卡業務，且迄至110年第3季，伊累計虧損達5億7,889萬7,000元，每股損失5.19元，方於110年7月下旬起陸續資遣員工共

73名。抗告人雖數次表達繼續上班之意願，然其不具備其他業務部門專業能力(如外語能力、電腦資訊相關能力)，且美饌卡業務無部分工時人員之需求，因此將其資遣。至於抗告人所稱伊仍招聘新員工，係因伊人資部門未將人力銀行平台之相關職缺網頁關閉，事後已為修正，伊並無招聘與抗告人相同工作內容之員工。本件並無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，尚無定暫時狀態之處分之必要等語置辯。

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。」，勞事法第49條第1項定有明文。次按定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，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，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞事法第49條第1項規定，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。此規定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，是依勞動事件審理細則第80條第2

項規定，勞工為勞事法第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。

四、經查：

㈠抗告人有提起本案訴訟請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求相對人按週給付薪資、業務獎金及薪資之差額，現由原法院審理中等情，有民事起訴狀在卷可參(見原法院卷第7-11頁)，為相對人所否認，堪認抗告人已釋明本件兩造間確有爭執之法律關係。抗告人雖主張本案訴訟有勝訴之望等情，提出起訴狀、1111人力銀行求職網頁為釋明(見原法院卷第7-12頁、本院卷第21-25頁)。惟，審諸卷附相對人於110年8月17發布在公開資訊觀測站之重大訊息公告(見原法院卷第49頁)，可知相對人自110年7月起陸續資遣共73名員工，並無再招聘新員工，且自110年7月30日起，已關閉美饌卡正職及兼職業務員人力職缺之廣告，亦有相對人111年6月15日函陳報之關閉職缺紀錄可憑(見本院卷第131頁)，則相對人以業務緊縮為由，伊勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，從形式上觀察，尚難認合法性有何疑義。是抗告人就該爭執事項所提訴訟有勝訴之望一事，難認已有相當釋明。

㈡再就相對人繼續僱用是否非顯有重大困難部分，抗告人雖提出110年8月27日、同年11月30日新聞報導為憑(本院卷第13-16頁)；惟相對人抗辯其因疫情之故，嚴重虧損，迄至110年第3季虧損累計達5億7,889萬7,000元，每股減少5.19元，並自110年7月起資遣員工73名，有該公司於公開資訊觀測站之公告為憑(見原法院第45-49頁)，況台灣因疫情之故，於110年5月中旬開始全面禁止餐飲業內用，相對人雖於同年8月重啟餐飲業服務，然疫情迄今仍屬嚴峻，進而影響消費者外出用餐之意願，乃眾所周知之事實，餐飲業營運狀況並未真正恢復，則相對人辯稱：其因業務緊縮及虧損，資遣多名員

工，人事已精簡，無適當職缺可供安置相對人等語，應屬有據。又抗告人主張相對人尚有勞力需求，非不可將其轉往合適職缺云云，並提出104人力銀行網頁(見本院卷第147頁)為據，惟審諸抗告人所提104人力銀行網頁資料，其上未顯示係何時登載之資料，無從釋明抗告人遭資遣時或之後，相對人仍有招聘其他職缺。是難認抗告人就相對人繼續僱用抗告人非顯有重大困難一節已為相當釋明。

㈢再者，關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案訴訟確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素，而非法無明文之限制。抗告人雖主張遭相對人解僱後，尚須扶養高齡母親，一家需仰賴抗告人收入維持生計云云，惟，依法律扶助基金會之資力審查詢問表，可知抗告人與二姊、弟弟同住在二姊名下房屋，抗告人僅須扶養自己即可，其名下有定存160萬元、活存30萬元，共計190萬元可供處分，且參酌原法院、本院依職權調取抗告人於109、110年度之財產所得，可知抗告人於上開年度尚有利息所得萬餘元等情，有抗告人之稅務電子閘門財產所得調件明細表等件存卷可考（見本院卷第45頁）。則其於本案訴訟期間，縱相對人未按週繼續給付薪資，亦難認抗告人有無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。是其聲請定暫時狀態處分，請求相對人應於本案訴訟終結確定前，暫時回復相對人與抗告人間之僱傭關係，並按週給付抗告人薪資5,600元云云，難認有據。

五、綜上所述，抗告人未釋明相對人依原條件繼續僱用抗告人非顯有重大困難，則抗告人聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，與勞事法第49條第1項規定不符。此外，抗告

人並未提出其他事證以釋明為防止重大之損害或避免急迫之危險或因其他情事，有就爭執之法律關係定暫時狀態之必要，是抗告人聲請定暫時狀態之處分，於法無據。從而，原裁定駁回抗告人之聲請，核無違誤。抗告人指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　陳筱蓉

法　官　楊雅清

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　　8　　月　　30　　日

書記官　陳惠娟