

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗更一字第1號

抗 告 人 太魯閣國際股份有限公司

法定代理人 曾子倫

相 對 人 周坤芳

代 理 人 雷皓明律師

複 代 理 人 李家泓律師

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年5月22日臺灣臺北地方法院112年度勞全字第9號所為裁定提起抗告，本院前次裁定後，經最高法院第一次廢棄發回，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告及發回前再抗告訴訟費用均由抗告人負擔。

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，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。參酌其立法理由：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，於具備此項所定事由時，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號民事裁定意旨參照）。又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。惟勞動事件法第49條第2項規定：第一審法院就前項訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。蓋第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益衡量，僅以第一審判決勞工勝訴即可認其有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查其他要件（最高法院110年度台抗字第673號民事裁定意旨參照）。次按本案一審判決已確認兩造間之僱傭關係存在，依勞動事件法第49條第2項規定，原審即應依相對人之聲請為同條第1項之處分，尚無須審酌相對人得否維持基本生活需要（最高法院109年度台抗字第648號民事裁定意旨參照）。再按第一審法院就勞工所提確認僱傭關係存在訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為定暫時狀態之處分，此觀勞動事件法第49條第2項規定自明，此為民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性要件之具體化。勞工於第一審法院判決確認僱傭關係存在而提出繼續僱用及給付工資等定暫時狀態處分之聲請，即具保全之必要性。是於此情形，除非雇主繼續僱用在客觀上顯有重大困難，否則，第二審法院應為定暫時狀態處分（最高法院110年度台抗字第793號民事裁定意旨參照）。再所謂「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號民事裁定意旨參照）。

二、本件相對人聲請意旨略以：伊為領有身心障礙手冊之重度視障人，自民國101年10月8日起受僱於抗告人擔任按摩師傅，為抗告人公司員工按摩，約定每週週一、週三工作，每天3.5小時，抗告人則按月於次月10日給付伊基本工資。然伊於111年10月31日接獲抗告人寄發存證信函，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，終止兩造間勞動

01 契約。惟抗告人自111年11月23日起即於徵才網站開出眾多
02 職缺，經營狀況良好，持續展店擴大徵才，並無業務緊縮之
03 情事，更於徵才廣告載明福利制度包含專人到店按摩，難認
04 抗告人有員工按摩需求降低之情形，且抗告人未嘗試其他侵
05 害較小手段之替代方案，亦未曾安排其他職務，即片面宣告
06 並無適當工作可安置，違反解僱最後手段性原則，伊向法院
07 提起確認僱傭關係存在等訴訟，經原法院以112年度勞訴
08 字第67號判決（下稱本案訴訟）確認兩造間僱傭關係存在，
09 依勞動事件法第49條第2項規定，伊有受權利暫時保護之必
10 要，抗告人並無明顯僱用障礙，不必再審查其他要件，應准
11 許本件定暫時狀態處分。又伊每月基本生活費用包含房屋貸
12 款、水電、瓦斯、電信費、醫療費、三餐及飼育導盲犬等費
13 用共計約新臺幣（下同）4萬元，伊遭抗告人非法解僱，頓
14 失經濟重要來源，雖自訊舟科技股份有限公司（下稱訊舟公
15 司）每月領取2萬6,400元，仍不足以負擔每月必要支出費用
16 ，且存款僅剩7萬3,869元，即將消耗殆盡，生活已陷困境而
17 有重大急迫之危險。另抗告人係日商餐飲連鎖集團在臺分公
18 司，資本額250萬元，在人力銀行所提供之職缺，薪資均高
19 於伊之基本工資，顯見抗告人具備支付伊薪資之能力，繼續
20 僱用伊並無重大困難，不影響抗告人公司之存續。爰依勞動
21 事件法第49條第1項、第2項規定聲請定暫時狀態處分，經原
22 裁定准許抗告人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人
23 ，並按月於次月10日給付相對人2萬6,400元，按月繳納健保
24 費用1,286元、勞保費用2,218元，並按月提繳勞工退休金1,
25 584元至相對人勞動部勞工保險局退休金專戶，抗告人聲明
26 不服，提起抗告，經本院以112年度勞抗字第60號（下稱本
27 院前審）裁定：(一)關於命抗告人為相對人按月繳納健保費用
28 1,286元、勞保費用2,218元，並按月提繳勞工退休金1,584
29 元至相對人勞動部勞工保險局退休金專戶部分廢棄。(二)上開
30 廢棄部分，相對人在原法院之聲請駁回。(三)其餘抗告駁回。
31 抗告人聲明不服，提起再抗告，經最高法院廢棄本院前審裁

01 定，發回本院審理（相對人就本院前審裁定廢棄駁回部分未
02 據聲明不服，不在本院審理範圍，下不再贅述）。

03 三、本件抗告人抗告意旨略以：伊為資本額僅250萬元之餐飲業
04 ，先前僱用相對人提供視障按摩服務僅係作為員工福利，並
05 非伊營運所需之職務，惟因近年來人力持續短缺，且受新冠
06 肺炎疫情影響，業務萎縮而必須精簡人力、調整員工福利，
07 在職員工持續減少使用視障按摩服務，相對人常有實際工作
08 時數不足之情況，原按摩服務因使用率低而取消，故伊已無
09 按摩師職缺，復無其他與原職位相當之工作可安置相對人，
10 相對人更明確拒絕擔任其他職務及調整勞動條件，足認伊繼
11 續僱用相對人顯有重大困難，原裁定准予本件定暫時狀態處
12 分，有違勞動事件法第49條規定。又相對人正值壯年，領有
13 丙級按摩技術士證照，除每月於訊舟公司工作獲取薪資2萬
14 6,400元外，於111年9月28日向勞工保險局辦理退休，受領
15 退休金54萬3,396元，復於同年12月19日收到伊所給付之資
16 遣費、特別休假未休工資共19餘萬元，且名下尚有兩棟千萬
17 房產，足見相對人非因兩造僱傭關係終止即陷入生活困頓，
18 無法維持基本生活需要而受有立即之重大損害或急迫危險，
19 原裁定命伊繼續僱傭相對人，並按月於次月10日給付相對人
20 2萬6,400元等節，顯有違誤。爰提起抗告，請求廢棄原裁定
21 ，駁回相對人在原法院之聲請等語。

22 四、經查：

23 (一)相對人主張伊自101年10月8日起受僱於抗告人擔任按摩師傅
24 ，抗告人按月於次月10日給付伊基本工資，嗣抗告人於111
25 年10月31日以業務緊縮，員工按摩需求降低且無適當工作可
26 供安置為由，終止兩造間勞動契約，並不合法，伊向原法院
27 提起本案訴訟，並依勞動事件法第49條第1項、第2項規定聲
28 請本件定暫時狀態處分裁定等情，業據相對人提出本案訴訟
29 之民事起訴狀、身心障礙證明、玉山銀行薪轉帳戶存摺封面
30 及存戶交易明細、視障按摩定其聘僱合約書、抗告人於111
31 年10月31日寄發之臺北光武郵局第578號存證信函及所附之

資遣費及特休未休試算表、抗告人於104、1111人力銀行徵才廣告網頁截圖、抗告人公司商工登記資料、勞動部公告之歷年來基本工資等資料為證（見原法院112年度勞全字第9號卷第53頁至第115頁），堪認相對人於原審已就本件請求之原因，及本案訴訟非無勝訴之望為釋明。又相對人於原法院所提本案訴訟，業經原法院於112年11月29日為相對人勝訴判決，判命：1.確認兩造間之僱傭關係存在。2.抗告人應給付相對人2萬2,162元，及自112年6月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自112年6月1日起至相對人復職之日前1日止，按月於次月10日給付相對人2萬6,400元，及各次月11日起均至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.抗告人應提繳1,946元至勞動部勞工保險局設立之相對人勞工退休金個人專戶，並應自112年1月1日起至相對人復職日前1日止，按月提繳1,584元至前開專戶；並駁回相對人其餘之訴等情，有原法院112年度勞訴字第67號民事判決附卷可稽（見本院卷第33頁至第54頁）。

(二)抗告意旨雖辯稱伊僱用相對人提供視障按摩服務僅係作為員工福利，非營運所需，且受新冠肺炎疫情影響，業務萎縮而必須精簡人力、調整員工福利，原按摩服務因使用率低而取消，已無按摩師職缺，復無其他與原職位相當之工作可安置相對人，相對人更明確拒絕擔任其他職務及調整勞動條件，繼續僱用相對人顯有重大困難云云。查依抗告人官方網站資料、110年度、111年度損益及稅額計算表（見本院前審卷第39頁至第47頁、第99頁、第103頁）可知，抗告人之登記資本額雖僅為250萬元，然其係日商餐飲連鎖集團之在臺分公司，於臺北市、新北市等處共有4家店面，110年、111年之營業收入總額分別為1億3,477萬5,237元、1億5,671萬1,475元，並未因新冠肺炎疫情而受有重大影響，且相對人每月薪資為2萬6,400元，尚非鉅額。而抗告人在人力銀行網頁尚有招募人才之需求，每月薪資高於2萬6,400元乙節，亦有抗告人於人力銀行徵才廣告網頁截圖在卷可考（見本院前審卷第

105頁至第109頁），顯見抗告人繼續僱用相對人非顯有重大困難。再者，相對人自101年10月8日起受僱於抗告人擔任按摩師傅，至抗告人終止兩造間勞動契約止，相對人並無不能勝任工作之情事，抗告人並無須另派員加以特別監督之必要。本院衡諸上情，認抗告人因本件定暫時狀態之處分，雖有暫時給付相對人薪資損害，及調整相對人原有職位或有不便，然顯較相對人因受抗告人解僱所受損害為小，故抗告人就繼續僱用相對人並無重大困難。是抗告人前開所辯，尚非可採。

(三)抗告意旨復辯稱：相對人正值壯年，領有丙級按摩技術士證照，除訊舟公司每月薪資2萬6,400元收入外，並受領退休金54萬3,396元及伊所給付之資遣費、特別休假未休工資共19餘萬元，且名下尚有兩棟千萬房產，足見相對人非因兩造僱傭關係終止即陷入生活困頓，無法維持基本生活需要而受有立即之重大損害或急迫危險云云。惟勞動事件法第49條第2項乃民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之特別規定，而本案訴訟既已為前述相對人部分勝訴之判決，參酌勞動事件法第49條第2項之立法理由，本院即無須就相對人得否維持基本生活需要之要件再加以審究。是抗告人前開抗辯，亦無可採。

五、綜上所述，相對人依勞動事件法第49條第1項、第2項規定，向原審聲請本件定暫時狀態之處分，為有理由。從而，原裁定命抗告人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並應按月於次月10日給付相對人薪資2萬6,400元部分，核無不合，抗告意旨指摘原裁定此部分不當，求予廢棄，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 113 年 1 月 30 日

勞動法庭

審判長法官 何君豪

法官 邱靜琪

01
02
03
04
05
06

07

法 官 高明德

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 113 年 1 月 31 日

書記官 郭彥琪