

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第6號

抗 告 人 陳志強

相 對 人 奇普仕股份有限公司

法定代理人 Leung Shuk Kam Jacqueline

代 理 人 余天琦律師

鍾 郡律師

上列當事人定暫時狀態處分事件，對於中華民國113年12月20日臺灣新北地方法院113年度勞全字第29號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人應於臺灣新北地方法院一一三年度重勞訴字第○號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月於每月末日給付抗告人新臺幣貳拾壹萬柒仟陸佰零捌元。

聲請及抗告費用由相對人負擔。

理 由

一、本件聲請及抗告意旨略以：伊自民國91年11月1日起受僱於相對人，嗣擔任產品行銷部處長，月薪新臺幣（下同）21萬7,608元。伊在職期間績效卓著，詎相對人卻於113年2月29日以業務緊縮為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定向伊終止勞動契約，惟相對人無業務緊縮情事，於資遣伊前後仍持續錄用新人到職，且相對人今年各季業績亦可預見均將成長，竟因歧視伊為中高齡者而非法終止勞動契約，伊向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存在（案列113年度重勞訴字第20號，下稱本案訴訟），顯有勝訴之望。又伊尚須扶養高齡父母、配偶及兩名各就讀碩一、高二之子女，自113年2月29日起即因相對人違法解雇頓失經濟來源，迄無收入，嚴重影響家計，伊之配偶長期均任家管，突欲謀職亦有困難，伊為中高齡者工作難尋，倘無薪資收入，家庭將陷入

01 困境，反觀相對人為知名國際企業，資本額23億元，營收持
02 續成長、規模日益強大，繼續僱用伊顯無重大困難，惟原裁
03 定卻駁回伊繼續僱用及給付工資定暫時狀態之聲請，爰依民
04 事訴訟法第538條第1項、勞動事件法第49條第1項規定，提
05 起本件抗告，請求：(一)原裁定廢棄，(二)相對人應於本案訴訟
06 終結確定前繼續僱用伊，並按月於每月末日給付伊21萬
07 7,608元等語。

08 二、相對人則以：伊有鑒於過往獲利不良，刻正進行轉型，若要
09 求伊繼續僱用抗告人，將危及伊之組織重整及產業轉型，且
10 伊自110年至112年之營收大幅下滑，於112年之業務營收遞
11 減為211億3,812元，113年第1季稅後淨利更僅為111年第1季
12 之1/3，抗告人所舉證據無從證明伊無業務緊縮事實，伊亦
13 無年齡歧視，抗告人每月薪資高達20餘萬元，非一般弱勢勞
14 工，伊亦無法安置其適當職位，抗告人提起本案訴訟無勝訴
15 之望。又抗告人於113年2月29日即遭資遣，現始提出本件聲
16 請，足見其無生活困難及急迫需求，且其配偶非無謀生能
17 力，係自行選擇於家中待業，不得以伊之資本額龐大、執行
18 長個人意見及同集團其他公司經營情形，即准抗告人定暫時
19 狀態處分之聲請等語，資為抗辯。

20 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
21 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
22 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
23 條第1項定有明文。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規
24 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
25 必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得
26 聲請法院命為定暫時狀態之處分。再依勞動事件審理細則第
27 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
28 其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，
29 應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用
30 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
31 危害或其他相類之情形。

01 四、經查：

02 (一)關於本案訴訟有勝訴之望部分：

03 1.抗告人主張相對人於113年2月29日以業務緊縮為由，依勞基
04 法第11條第2項規定終止勞動契約，伊已向原法院提起本案
05 訴訟，業據提出存證信函、電子郵件、非自願離職證明書、
06 離職證明、新北市政府勞資爭議調解紀錄為證（見原法院卷
07 第17-30頁），並經本院調取本案訴訟卷宗核閱無誤。可見
08 相對人終止勞動契約是否合法，確有爭執，本案訴訟仍須經
09 法院調查辯論後，始能知悉勝負之結果，堪認抗告人就本案
10 訴訟有勝訴之可能性，已為相當釋明。

11 2.相對人雖抗辯：抗告人所舉證據無從證明伊無業務緊縮之事
12 實，其提起本案訴訟並無勝訴之望云云。惟兩造間僱傭關係
13 是否存在，目前係由本案訴訟審理中（見本院卷第63頁），
14 相對人關此所辯各節，乃本案訴訟之實體法律關係，非本件
15 定暫時狀態之非訟程序所得審酌，即不可採。

16 (二)關於定暫時狀態處分之必要性部分：

17 1.抗告人主張：伊為中高齡者，工作難尋，尚須扶養高齡父
18 母、配偶及兩名各就讀碩一、高二之子女，倘無薪資收入，
19 家庭將陷入困境，反觀相對人為知名國際企業，資本總額23
20 億元、實收資本額13億1,524萬6,920元，營收持續成長、規
21 模日益強大，繼續僱用伊顯無重大困難等情，業據其提出相
22 對人之新到職人員名單、總裁暨首席執行長專訪報導、商工
23 登記公示資料為憑（見原法院卷第33-37、41-43頁）。可知
24 相對人資本總額23億元，實收資本額高達13億餘元，屬具相
25 當規模之公司，抗告人亦自陳於112年其營收遞減，仍有營
26 收211億3,812元等語（見本院卷第70頁），而抗告人本件請
27 求按月給付工資為21萬7,608元，足認以相對人之財力相較
28 於繼續僱用抗告人之支出，並無造成相對人經濟上負擔及危
29 害其企業存續或其他相類情形，堪認抗告人就相對人繼續僱
30 用抗告人非顯有重大困難乙節，以為相當之釋明。

31 2.相對人雖抗辯：抗告人於離職前月薪約21萬餘元，於離職後

01 亦已陸續取得伊給付之預告工資、資遣費共299萬6,513元，
02 相當於13.78個月工資，抗告人於113年2月29日即遭資遣，
03 現始提出本件聲請，足見其無生活困難及急迫需求，且其配
04 偶非無謀生能力云云。惟按勞動事件法第49條第1項所定繼
05 續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱
06 傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困
07 難，即應准許，不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項
08 權利。且抗告人於113年之所得總額為零元，其配偶目前亦
09 無薪資收入，此觀稅務電子閘門資料即明（見外放卷第155-
10 156、245-254頁），抗告人主張其迄無收入，並非無據。故
11 相對人前開抗辯，亦不可採。

12 五、綜上，抗告人已釋明其就本案訴訟有勝訴之望及相對人繼續
13 僱用非顯有重大困難，則抗告人依勞動事件法第49條第1項
14 規定，聲請相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告
15 人，並按月於每月末日給付其工資21萬7,608元，即屬正
16 當。原裁定駁回抗告人之聲請，尚有未洽。抗告意旨指摘原
17 裁定不當，求予廢棄，為有理由，爰予廢棄改判如主文第二
18 項所示。

19 六、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 13 日
21 勞 動 法 庭

22 審判長法官 邱 琦

23 法 官 張文毓

24 法 官 邱靜琪

25 正本係照原本作成。

26 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
27 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
28 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

29 中 華 民 國 114 年 2 月 13 日

30 書記官 張淨卿