

臺灣桃園地方法院民事裁定

113年度勞全字第3號

聲請人 陳星同
代理人 施宇宸律師
何建毅律師
相對人 台灣萊默耳有限公司

法定代理人 盧慧娟

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：聲請人於民國96年5月4日起受僱於相對人，擔任技術服務副總經理，每月薪資新臺幣（下同）116,000元。被告竟於112年11月30日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款業務緊縮為由終止兩造勞動契約，並以該日為聲請人最後工作日。聲請人於112年12月12日以存證信函通知相對人願繼續提供勞務，然遭相對人拒絕，兩造業經行政調解不成立。相對人稱其有業務緊縮，然聲請人所屬部門自111年至112年累積訂單之金額較前一年有所成長，並無業務緊縮之情，且由物流部門主管兼任技術服務部門主管。又縱相對人確有業務緊縮之情，亦應優先採取其他手段，始符合解僱最後手段性，然相對人卻逕行資遣聲請人，自屬違法解僱，故兩造之僱傭關係應仍存在。另相對人為跨國企業，如繼續僱用聲請人並無何困難，且聲請人已對相對人提出確認僱傭關係存在（下稱本訴事件）之訴，為此聲請人爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請定相對人應繼續僱傭聲請人及應按月給付薪資之暫時狀態處分。並請求：相對人應於本訴事件終結確定前，依系爭勞動契約繼續僱用聲請人，並按

01 月給付聲請人116,000元。

02 二、相對人答辯略以：因向對人近年虧損，德國總部下達裁員計
03 畫，聲請人及其他4名員工均依此裁員計畫遭相對人資遣，
04 聲請人雖主張訂單金額有所成長，然相對人是否有獲利，尚
05 須將營運成本支出、進出貨銷售狀況、及整體財務狀況為一
06 體考量，並非僅以單一部門訂單金額增加，即遽認相對人並
07 無業務緊縮之情，是聲請人之主張，要屬無據，顯無勝訴之
08 望。又相對人資遣聲請人後，並未就聲請人職位另行招聘員
09 工，而僅由物流部門主管兼任，是相對人亦無其他可迴避資
10 遣之手段，符合解僱最後手段性原則，故兩造之傭契約已於
11 112年11月30日合法終止。又相對人雖為跨國集團之台灣子
12 公司，如集團整體營運不佳，相對人亦需遵從相關裁員計
13 畫，如要求相對人繼續僱傭聲請人，無疑強迫聲請人承擔經
14 濟上之負擔，而影響相對人在亞太區市場之存續，相對人實
15 有重大困難。加以聲請人並未就本件定暫時狀態處分有何防
16 止重大損失或避免急迫危險之必要，且聲請人未釋明其資力
17 有何不足維持基本生活所必要。並聲明：聲請人之請求駁
18 回。

19 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
20 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
21 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
22 條第1項定有明文。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，
23 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
24 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
25 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
26 全程序為暫時權利保護。其規範旨趣非僅暫時性滿足勞工生
27 活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技
28 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
29 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
30 第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，法院應
31 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否

01 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量（最高法院11
02 2年度台抗字第1014號裁定參照）。

03 四、本件聲請人對相對人提起本訴事件，依勞動事件法第49條第
04 1項規定，聲請命相對人於本訴事件判決確定前，應繼續僱
05 用伊，並按月給付薪資116,000元之定暫時狀態處分。經
06 查，相對人因業務緊縮，此有相對人歷年損益表、財務報告
07 暨會計師查核報告在卷可稽（見本訴事件卷第21頁、41至60
08 頁），且相對人在此次裁員計畫中，除聲請人外，尚有合意
09 資遣另外4名員工，並將聲請人之職務則由物流部主管即訴
10 外人DENNIS兼任等情觀之（見本訴事件卷289至290頁），要
11 難認相對人業務並無減縮之情。而聲請人僅以單一部門訂單
12 金額尚有成長，即逕認相對人並無業務緊縮之情，是聲請人
13 是否有勝訴之望，顯有疑義。又查，相對人已以每月平均工
14 資138,584元為基礎，計算資遣費及預告工資予聲請人，足
15 認聲請人遭資遣後持有高額現金，客觀上足以支應其於訴訟
16 期間之一般生活所需，而無陷於急迫危險之情事。且相對人
17 已將聲請人原職位改由物流部主管兼任，若令相對人繼續以
18 原職位或相當之職位僱用聲請人，不僅紊亂相對人之組織架
19 構，客觀上亦增加其管理及人事成本，難謂相對人非顯有重
20 大困難。綜上，將兩造之利益及不利益對比衡量，仍認聲請
21 人就本訴事件有勝訴之望及相對人繼續僱用非顯有重大困
22 難，均未予釋明，與勞動事件法第49條第1項規定不符，爰
23 以裁定駁回抗告人之聲請，經核於法並無不合。

24 五、依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 2 日
26 勞 動 法 庭 法 官 游 璧 庄

27 正本係照原本作成。

28 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗
29 告費新台幣1000元。

30 中 華 民 國 113 年 8 月 5 日
31 書 記 官 劉 明 芳