

臺灣高等法院高雄分院民事裁定

114年度勞抗字第10號

抗 告 人 台新綜合證券股份有限公司

法定代理人 郭嘉宏

相 對 人 黃秀樺

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國114年8月27日臺灣高雄地方法院114年度勞全字第1號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告人於原法院民國一一四年度重勞訴字第一號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用相對人，並按月於次月16日前給付相對人新臺幣（下同）伍萬壹仟肆佰捌拾元，及按相對人實際業績計算之各類獎金。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告意旨略以：本件相對人並非不能維持基本生活需求，且相對人屢次違規，情節重大，抗告人係合法解僱，倘准本件定暫時狀態處分，可能使抗告人遭受主管機關裁處罰鍰，對抗告人造成不利損害。況相對人月平均工資僅51,480元，其餘均為非固定領取之各類型獎金，原裁定命抗告人應按月給付相對人162,434元，於法不合，為此爰提起本件抗告，請求廢棄原裁定，駁回相對人之聲請等語。

二、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。揆諸立法理由明載：勞動事件之勞工，

01 通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於
02 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
03 之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保
04 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
05 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
06 能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護。上開規定係斟酌
07 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
08 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
09 就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，及對雇主客觀上得否
10 期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量，不得僅以勞
11 工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要
12 （最高法院113年度台抗字第819號裁定參照）。又參酌勞動
13 事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，僅就
14 其「本案訴訟有勝訴之望」，且「雇主繼續僱用非顯有重大
15 困難」，應釋明之。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指
16 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
17 業存續之危害或其他相類之情形（最高法院110年度台抗字
18 第2號裁定意旨參照）。

19 三、本件相對人主張其受僱於抗告人○○分公司任職，遭抗告人
20 違法終止勞動契約後，已向原法院提起確認僱傭關係存在等
21 訴訟等情，有原法院114年度重勞訴字第1號確認僱傭關係存
22 在言詞辯論筆錄可稽（見原審卷第91頁至第103頁），並為
23 抗告人所不爭，堪認相對人就本案訴訟，有相當程度之勝訴
24 可能性已為釋明。抗告人雖主張相對人屢次違規情節重大，
25 抗告人係合法解僱云云，惟此要屬兩造對於本案實體事項之
26 爭執，尚非本件定暫時狀態程序所得審究，抗告人執此主張
27 應駁回相對人之聲請，自無可採。

28 四、又抗告人資本總額達100億元，實收資本總額亦超過69億
29 元，有公司基本資料可考（見原審卷第105頁），係一具有
30 相當規模之知名證券公司，抗告人依終止勞動契約前原工作
31 繼續僱用相對人並給付工薪資，對其營運及經濟負擔，依形

01 式上觀之，尚不致有何不利情事。抗告人雖主張倘准本件定
02 暫時狀態處分，可能使抗告人遭受主管機關裁處罰鍰，對抗
03 告人造成不利損害云云，惟此均係抗告人嗣後有無依法或工
04 作規則等，對相對人為適當指揮監督之問題，要無從執此即
05 能認如繼續僱用相對人，會對企業之存續造成危害或其他相
06 類情形，足認抗告人繼續僱用非顯有重大困難。至抗告人雖
07 再主張相對人非不能維持基本生活，然相對人長期受僱於抗
08 告人，提供勞務為其生活重要活動，而勞動事件法第49條第
09 1項規範之目的，非僅暫時性滿足勞工生活上急迫需求，尚
10 寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其
11 工作權、人格權之保護。亦即勞工提供勞務，除獲取工資
12 外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅
13 無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力
14 之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害，是
15 勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院不得僅因其有資力足
16 以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險
17 等必要，抗告人所辯難認有憑。從而，相對人聲請抗告人於
18 原法院114年度重勞訴字第1號確認僱傭關係存在等事件終結
19 確定前，應繼續僱用相對人，自有所憑。

20 五、末查，本件相對人遭解僱前所受領之工資及獎金，業經抗告
21 人陳報在卷（見原審卷第79頁、110頁），其中本薪48,480
22 元及伙食津貼3,000元，合計51,480元為相對人按月固定領
23 取之金額，固無疑義，惟其餘金額，則屬依相對人實際業績
24 計算之業績獎金、複委託獎金、國內（或海外）期貨獎金、
25 激勵獎金、有價證券借貸獎金、ETF基金銷售獎金（下稱各
26 類獎金）。而各類獎金是否應計入相對人平均工資，兩造各
27 執一詞，且每月差距甚大，雖勞動事件法第37條規定，勞工
28 與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主
29 所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，惟此究屬
30 本案實體事項之爭執，尚非本件定暫時狀態程序所得審究，
31 爰依民事訴訟法第538-4條準用同法第535條第1項規定，依

01 兩造實際情況，改酌定抗告人應按月於次月16日前給付相對
02 人51,480元，及按相對人實際業績計算之各類獎金。

03 六、綜上所述，本件相對人聲請抗告人於原法院114年度重勞訴
04 字第1號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用
05 相對人，為有所據，應予准許，並由本院就抗告人應按月給
06 付部分，改酌定如主文第二項所示。抗告意旨執此指摘原裁
07 定不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

08 七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

09 中 華 民 國 114 年 11 月 6 日

10 勞動法庭

11 審判長法官 黃宏欽

12 法官 謝雨真

13 法官 劉傑民

14 以上正本證明與原本無異。

15 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造
16 當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,500元。再為
17 抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。
18 如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

19 中 華 民 國 114 年 11 月 6 日

20 書記官 王秋淑

21 附註：

22 再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告
23 人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
24 經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

25 再抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起
26 再抗告或委任時釋明之。