

臺灣士林地方法院民事裁定

115年度勞全字第12號

聲 請 人 徐煒棠

相 對 人 萬博祿台灣股份有限公司

法定代理人 白睿特 (Barry Joseph Misquitta)

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（臺灣高等法院113年度重勞上字第40號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於臺灣高等法院113年度重勞上字第40號確認僱傭關係存在事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月28日給付聲請人新臺幣141,410元。

聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、按假處分之聲請，由本案管轄法院或假處分標的所在地之地方法院管轄。本案管轄法院，為訴訟已繫屬或應繫屬之第一審法院，但訴訟現繫屬於第二審者，得以第二審法院為本案管轄法院，並為民事訴訟法第533條準用同法第524條第1項、第2項所明定。准許假處分之裁定須由第一審法院執行，如由原第一審法院管轄，較利於迅速執行，故為加強保障債權人之權益，訴訟繫屬於第二審時，宜賦予債權人選擇權，由債權人於聲請時自行斟酌向第一審或第二審法院為之。至於訴訟現繫屬於第三審法院者，自仍應由原第一審法院管轄（參見民國92年2月7日修正民事訴訟法第524條立法理由）。上開有關管轄之規定，依民事訴訟法第538條之4、勞動事件法第15條規定，於勞動事件定暫時狀態之處分亦有適用（最高法院112年度台聲字第362號裁定意旨參照）。查，聲請人以其任職期間遭相對人非法資遣，向本院請求確

01 認兩造僱傭關係存在，經本院以111年度重勞訴字第19號判
02 決駁回聲請人之訴。聲請人提起上訴，經臺灣高等法院以11
03 3年度重勞上字第40號判決（下稱系爭二審判決）確認僱傭
04 關係存在，並命相對人應自111年4月4日起至聲請人復職前
05 一日止，按月給付聲請人如該判決附表一所示之薪資，及按
06 月提繳勞工退休金。相對人對系爭二審判決提起第三審上
07 訴，經最高法院審理中（下稱系爭訴訟）。聲請人向本院聲
08 請本件定暫時狀態處分，請求相對人於系爭訴訟終結確定前
09 繼續僱用聲請人，並給付薪資，依前揭說明，本院就本件有
10 管轄權，先予說明。

11 二、聲請意旨略以：聲請人自90年4月1日起受僱於相對人，因相
12 對人違法終止勞動契約，而提起系爭訴訟，經系爭二審判決
13 確認兩造間僱傭關係存在，爰依勞動事件法第49條第1項、
14 第2項規定，聲請命相對人於系爭訴訟終結確定前繼續僱用
15 聲請人，及按月於每月28日給付聲請人新臺幣（下同）141,
16 410元等語。

17 三、相對人則以：

18 (一)、聲請人未在本件第二審訴訟審理期間提出聲請，不符合勞
19 動事件法第49條第2項規定。而相對人就系爭二審判決已
20 提起第三審上訴救濟在案，系爭二審判決雖以相對人未盡
21 勞動基準法第11條第4款規定之「安置義務」，而改判聲
22 請人勝訴，然相對人公司業務性質變更並有減少勞工必要
23 性之事由仍繼續存在，聲請人任職時之原職務已不復存
24 在，相對人亦無適當職務可供安排，而相對人集團企業內
25 即淄博福祿公司可供安置聲請人之職位，業為聲請人拒絕
26 接受。依最高法院向來見解，上開情形已符合安置義務，
27 可見系爭二審判決之認定與最高法院多數見解相歧異，是
28 以，聲請人之本案訴訟難謂有勝訴之望。

29 (二)、相對人內部已無聲請人原負責之工作可安置乙節，業經本
30 案訴訟第一、二審判決所認定，則相對人繼續僱用聲請人
31 確實有重大困難。又相對人於111年4月給付聲請人資遣費

01 及退休金合計2,121,150元，聲請人於同年4月8日全數退
02 還予相對人，其後本案訴訟第一、二審審理期間，長達3
03 年9月，聲請人均未提出定暫時狀態處分之聲請，足見聲
04 請人未因相對人資遣而致其經濟生活產生困難，聲請人提
05 出定暫時狀態處分之聲請，應無保全必要性。

06 (三)、如認應准聲請人所請，聲請人並未釋明若提供擔保，對於
07 其生計有何重大困難，亦不得逕為免供擔保之定暫時狀態
08 處分。再者，應令相對人得供擔保撤銷或免為處分等語，
09 資為抗辯。

10 四、經查：

11 (一)、聲請人主張相對人違法終止勞動契約，提起系爭訴訟，系
12 爭二審判決確認兩造間僱傭關係存在，並命相對人給付薪
13 資及提繳勞工退休金，相對人不服判決，業已向最高法院
14 提起上訴狀，有系爭二審判決、經臺灣高等法院收狀之民
15 事第三審上訴狀影本在卷可佐，足見兩造間就僱傭關係是
16 否存在確有爭執。而依上開說明，聲請人經系爭二審判決
17 勝訴後，其聲請本件定暫時狀態之處分，應認就本案訴訟
18 有勝訴之望。

19 (二)、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
20 關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為定暫時狀態之
21 處分，此觀勞動事件法第49條第2項規定自明，此為民事
22 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
23 體化。勞工於第一審法院判決確認僱傭關係存在而提出繼
24 續僱用及給付工資等定暫時狀態處分之聲請，即具保全之
25 必要性。上開情形，於第二審法院判決確認僱傭關係存
26 在，勞工於第三審訴訟繫屬中提出繼續僱用及給付工資等
27 定暫時狀態處分之聲請者，亦應為相同之解釋。亦即，於
28 此情形，除非雇主繼續僱用在客觀上顯有重大困難，否
29 則，法院應依聲請為定暫時狀態處分。相對人固以前揭情
30 詞抗辯聲請人並未釋明保全必要性等語。然本件既與勞動
31 事件法第49條第2項規定之情形相同，依上開說明，即應

01 認具有保全之必要性，聲請人自無庸釋明前開保全必要
02 性，相對人所辯並無可採。

03 (三)、又按所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」係指繼續僱用
04 勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續
05 之危害或其他相類之情形（最高法院112年度台抗字第437
06 號裁定意旨參照）。查，相對人資本額為3億元，有經濟
07 部商工登記公示資料查詢服務資料在卷可佐，可認其具相
08 當規模。而相對人前曾提供集團企業內即淄博福祿公司可
09 供安置聲請人之職位供聲請人選擇，可見縱使聲請人任職
10 時之原職務已不復存在，相對人尚非不可依現有職位或集
11 團企業之職位予以安置，尚難認因准許其復職，即造成相
12 對人之營運及資金之運用有何不利情事。是以，相對人於
13 系爭訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，非顯有重大困難。
14 綜上，本院應依聲請人之聲請，為相對人繼續僱用及給付
15 工資之定暫時狀態處分。

16 (四)、關於應否供擔保金部分：審酌聲請人原已任職於相對人公
17 司20餘年，其突遭相對人資遣後，無法繼續受僱或取得勞
18 務報酬，而頓失薪資此重要收入來源，經濟狀況理應會大
19 受影響，而聲請人至今除短暫3個月任職於第三人宜舍企
20 業股份有限公司外，未於其他地方任職、受僱或取得勞務
21 報酬，業據提出勞工退休金個人專戶明細資料、114年度
22 綜合所得稅結算申報稅額試算通知書等件為釋明。另考量
23 相對人為一持續運作、財務狀況健全之公司等情，認無命
24 聲請人供擔保之必要，爰免除聲請人就本件定暫時狀態處
25 分供擔保。至於相對人雖聲請命供反擔保，准許撤銷或免
26 為定暫時狀態處分等語。惟按勞動事件法第49條之規範目
27 的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞
28 工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作
29 權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案
30 請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反
31 擔保後免為或撤銷該處分之餘地（最高法院110年度台抗

字第673號裁定意旨參照)。是依上開裁定意旨，自無許
相對人得擔保後，而免為本件定暫時狀態處分。

五、從而，聲請人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請本院裁
定於系爭訴訟終結確定前，相對人應繼續僱用聲請人，並按
月於每月28日各給付薪資141,410元，為有理由，應予准
許。

六、爰裁定如主文。

中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
繳納抗告費新臺幣1,500元。

中 華 民 國 115 年 6 月 12 日
書 記 官 陳 珮 勻