

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

114年度勞全字第1號

聲 請 人 張簡志偉

訴訟代理人 胡嘉雯律師

相 對 人 鴻準精密工業股份有限公司

法定代理人 呂軍甫

訴訟代理人 魏翠亭律師

陳恩民律師

陳弈宏律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院114年度重勞上字第4號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院114年度重勞上字第4號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並為如附表編號1、2所示之給付。

聲請人其餘聲請駁回。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、法院為定暫時狀態處分之裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。前開規定於勞動事件亦有適用，民事訴訟法第538條第1項、第4項及勞動事件法第15條分別定有明文。聲請人聲請對相對人為定暫時狀態之處分，於民國114年1月20日提出聲請狀（見本院卷第5頁），相對人則於同年2月26日、3月3日提出民事答辯狀，本院為裁定前已使兩造有陳述意見之機會，合先敘明。

二、聲請意旨略以：伊自91年1月起即任職於相對人所屬鴻海科技集團，迄至113年3月止受相對人僱用，擔任資源整合部推進副理，約定每月工資為新臺幣（下同）9萬2,000元、年終獎金為2個月，詎相對人於113年3月15日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第1項第5款規定，預告於同月25日終止兩造勞動契約。經原法院以113年度勞訴字第28號判決兩造間

僱傭關係存在（下稱系爭判決），相對人不服提起上訴，現由本院114年度重勞上字第4號事件（下稱本訴訟）審理中。伊因相對人非法終止勞動契約，迄無任何收入，爰依勞動事件法第49條第2項規定，聲請命相對人於系爭事件終結確定前繼續僱用伊，及如附表所示給付之暫時狀態處分等語。

三、相對人則以：聲請人確有不適任之情事，經伊啟動績效改善計畫仍未能改善，伊自有調整職務與報酬之權限，且聲請人所屬原部門於112年8月裁撤，其請求命伊給付原職務約定報酬之暫時處分，並無權利保護必要。又提撥勞工退休金至勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）非屬勞動事件法第49條第1項、第2項所定之給付範圍，更無命伊為聲請人提繳退休金之急迫性與必要性等語。

四、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，無須審酌相對人得否維持基本生活需要或其他要件。雇主繼續僱用在客觀上若非顯有重大困難，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673號、109年度台抗字第648號、112年度台抗字第437號裁定意旨同此）。所謂雇主繼續僱用顯有重大困難，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113年度台抗字第418號裁定意旨同此）。

五、經查：

（一）聲請人主張相對人非法終止勞動契約，經其提起確認僱傭關係存在等訴訟，系爭判決確認兩造間僱傭關係存在，相對人不服提起上訴，現由本院以本訴訟審理中，聲請人有勝訴之望，且相對人資本額高達200億元，員工數逾450人，現仍持續對外招募各類工程師，其繼續僱用顯非有重大困難等情，

業據提出系爭判決、相對人公司變更登記表、104人力銀行網頁資料（見本院卷第33至46、59至67頁）為證。系爭判決既已確認兩造間僱傭關係存在，可認聲請人有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認聲請人有受權利暫時保護之必要性，僱主應無明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，根據前述說明，本件自無須審查其他要件，亦無須審酌聲請人是否有急迫生計需求，即應依聲請人之聲請，為同條第1項之處分。又聲請人所屬部門於112年8月間經裁撤後，聲請人仍繼續任職於相對人至113年3月間遭資遣，且相對人係具有相當規模之公司，既有前開變更登記表、104人力銀行網頁資料可稽，實難認相對人繼續僱用聲請人在客觀上顯有重大困難。相對人辯稱聲請人所屬原部門業經裁撤，聲請人聲請定暫時狀態處分，欠缺權利保護必要云云，要無可採。至相對人就其解僱適法抗辯，核屬本訴訟實體爭執事項，非本件保全程序所得審究，附此敘明。

(二)法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院110年度台抗字第793號裁定意旨相同）。是聲請人聲請於系爭事件終結確定前，相對人應繼續僱用聲請人，並按月給付薪資，自屬有據。

(三)工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」，指符合「勞務對價性」而言。所謂「經常性之給與」者，指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應

01 納入平均工資之計算基礎（最高法院104年度台上字第728號
02 判決意旨同此）。本院參酌兩造於本訴訟均不爭執聲請人每
03 月之薪資為9萬2,000元、年終獎金為2個月之月薪即18萬4,0
04 00元（見本訴訟原審勞訴卷第130頁），足認兩造間原先約
05 定之薪資包括2個月年終獎金在內。本院審酌上情，認聲請
06 人依此請求相對人按附表編號1、2所示內容為給付，核屬有
07 理，應予准許。

08 (四)提撥勞工退休金至勞工退休金個人專戶，非屬勞動事件法第
09 49條第1項、第2項所定得定暫時狀態處分之範疇（最高法院
10 111年度台抗字第870號裁定意旨同此）。又當事人於爭執之
11 法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538條
12 第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險
13 或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀
14 態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危
15 險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害
16 是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明
17 至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認
18 之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之
19 利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或
20 損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相
21 對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保
22 全之必要性（最高法院111年度台抗字第4990號裁定意旨同
23 此）。勞動事件法第49條之定暫時狀態處分，其目的係在維
24 持勞工於本案訴訟期間之生計，而聲請人請求為其提繳退休
25 金，係為保障聲請人之退休安養，與維持其於本訴訟期間之
26 生計需求無直接之關係，亦難認聲請人有要求相對人為其提
27 繳退休金之急迫性與必要性，不應准許。

28 六、從而，聲請人依勞動事件法第49條第2項、第3項規定，聲請
29 命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用聲請人，並按附表
30 編號1、2所示內容為給付之定暫時狀態處分，為有理由，應
31 予准許。其餘聲請，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件聲請為一部有理由，一部無理由，依法裁定如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 31 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 謝 說 容
法 官 陳 正 禧
法 官 施 懷 閔

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣1,500元。

書記官 洪鴻權

中 華 民 國 114 年 3 月 31 日

【附表】（單位：新臺幣）

編號	給付內容	給付時間
1	薪資9萬2,000元	每月10日前
2	年終獎金18萬4,000元	每年12月31日
3	提撥勞工退休金5,526元至聲請人勞退專戶	每月