

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第17號

聲 請 人 趙宏泰

訴訟代理人 陳文祥律師

相 對 人 凱基商業銀行股份有限公司

法定代理人 楊文鈞

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，聲請定暫時狀態處分，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、本件聲請意旨略以：聲請人自民國108年4月8日起受僱於相對人，擔任理財規劃部市場分析科投資研究人員，詎相對人於111年7月14日通知聲請人將於111年8月1日起裁撤市場分析科，並要求聲請人於111年7月18日前撰寫員工志願確認書，否則將依勞基法辦理資遣。聲請人雖有質疑，仍以個人專長以及意願填寫諸多志願序，並於該確認書中加註請相對人在原先勞動條件不變情況下，安排聲請人至母公司中華開發金控股份有限公司（下稱中華開發金控）或集團內部有關於市場研究及金融交易之相關職缺。惟相對人僅提供理財專員一職，除內外勤工作差異外，原先研究人員係採固定薪資，理財專員卻多以獎金等變動薪為主，且理專人員之職等與職級亦與聲請人原職有所落差，相對人顯未以聲請人個人專長、意願及原先勞動條件安排適當工作；又參以勞動事件法第49條第2項及其立法意旨，顯係認勞工訴請回復工作權之案件，如曾經法院判決勝訴，以法院判決公信力彰顯、確認其「確有勝訴之望」，即可依該條規定，聲請法院裁定為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，無庸再審酌其餘要件，至為灼然，是本件聲請人既已獲二審勝訴判決，基於憲

01 法所揭示平等原則、公平原則及舉輕以明重法理，於聲請人
02 之情形，於保護勞工權益之必要，法律解釋上自當予以適用
03 或類推適用勞動事件法第49條第2項規定，故相對人為知名
04 之商業銀行，資力雄厚，繼續僱用聲請人非顯有重大困難，
05 而聲請人自111年8月19日兩造勞動契約終止迄今已逾2年7個
06 月之久，聲請人長期無收入，實已達經濟困頓、捉襟見肘之
07 窘境，爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請准予定暫時
08 狀態處分，命相對人於兩造間關於本院111年度重勞訴字第7
09 1號、臺灣高等法院113年度重勞上字第4號確認僱傭關係存
10 在等事件終結確定前，繼續僱用聲請人為理財規劃部市場分
11 析科投資研究人員，暨為聲請人投保勞工與全民健康保險，
12 並按月於每月2日給付聲請人新臺幣（下同）9萬2,400元等
13 語。

14 二、相對人則以：相對人確有勞動基準法（下稱勞基法）第11條
15 4款業務性質變更且有減少勞工之資遣事由，亦即相對人公
16 司內之原市場分析科確實已全面裁撤，並因無與聲請人受資
17 遣時工作條件相當、其能力可勝任，主觀上也願意接受之適
18 當工作可供安置，故相對人依勞基法第11條第4款規定，於1
19 11年8月9日通知資遣聲請人，預告於同年月19日終止勞動契
20 約，於法自無不合之處。聲請人或謂二審判決改為聲請人勝
21 訴之認定云云，惟二審判決為相對人敗訴之原因則係認為安
22 置義務應及於相對人無法掌控之關係企業即凱基證券股份有
23 限公司（下稱凱基證券）或凱基投資顧問股份有限公司（下
24 稱凱基投顧），業經相對人提出上訴，因相對人實際上已無
25 原單位、原職可提供，其他關係企業職務與人事確實也非相
26 對人所能置喙或掌控者，如命相對人繼續僱用確實有重大困
27 難。且相對人係依法資遣而依法給付聲請人資遣費，聲請人
28 亦得領取失業給付、職業訓練津貼等社會保險給付，聲請人
29 之經濟狀況可支應其生活開銷等語置辯並聲明：聲請駁回。

30 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
31 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，

01 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
02 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通
03 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
04 認僱傭關係存在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之
05 勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
06 程序為暫時權利保護。而本項係斟酌勞動關係特性之特別規
07 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
08 必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得
09 聲請法院命為定暫時狀態之處分。至是否准許及命為繼續僱
10 用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌
11 前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用
12 之利益等情形，為自由之裁量等語。是據此足見勞動事件法
13 第49條為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，
14 應優先適用。從而勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請
15 繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，應釋明：(一)本案
16 訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難。(二)勞工
17 有持續工作以維持生計之強烈需求。

18 四、得心證之理由：

- 19 (一)本件聲請人主張相對人終止勞動契約不合法，經本院111年
20 度重勞訴字第71號、臺灣高等法院113年度重勞上字第4號事
21 件審理後，相對人已向最高法院提起上訴等情，業據兩造所
22 提出之本院111年度重勞訴字第71號民事判決、臺灣高等法
23 院113年度重勞上字第4號民事判決及民事第三審上訴理由狀
24 等資料（見本院卷第91至106、31至53、107至123頁）為
25 證，可見相對人依勞基法第11條第4款、第12條第1項第4款
26 規定終止與聲請人間之勞動契約是否合法，兩造間僱傭關係
27 是否存在，尚待審認，堪認聲請人就本件定暫時狀態處分之
28 請求，且就本案訴訟有勝訴之望等節，已為相當之釋明。
- 29 (二)惟按因業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可
30 供安置時，雇主得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第
31 4款定有明文。所謂「業務性質變更」，係指雇主基於經營

01 決策或為因應環境變化與市場競爭，改變經營之方式或調整
02 營運之策略，而使企業內部產生結構性或實質上之變異。除
03 重在雇主對於全部或一部分之部門原有業務種類之變動外，
04 最主要尚涉及組織經營結構之調整，舉凡業務項目、產品或
05 技術、組織民營化、法令適用、機關監督、經營決策、預算
06 編列等變更均屬之。故經營事業之技術、方式、手段有變
07 更，致全部或部分業務、組織發生結構性或實質性之變異者
08 均屬之（最高法院100年度台上字第1057號、98年度台上字
09 第652號、98年度台上字第1821號判決意旨參照）。是相對
10 人為因應集團推動推動子公司聚焦各自專業領域及整合集團
11 內市場觀點之營運策略，決定自111年8月1日調整財富管理
12 處理財規劃部之組織，裁撤該部門之市場分析科，委由集團
13 旗下之凱基投顧提供市場研究觀點與分析乙節，堪信此係相
14 對人基於經營決策、因應市場競爭條件之需要調整營運策
15 略，因此裁撤聲請人所任職之市場分析科，並將原有市場分
16 析業務全數轉讓與凱基投顧，故相對人內部單位組織部門既
17 已裁撤，則相對人所辯繼續僱用抗告人實有困難等語，即非
18 全然無據。

19 (三)再者，關於薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否
20 有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案判
21 決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活
22 困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續
23 勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭
24 主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他
25 家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素。然
26 本件聲請人雖主張其遭相對人解僱後，經濟無以為繼，陷入
27 窘境等，惟聲請人並未提出可即時調查之證據以釋明其有何
28 無法維持基本生活所需、陷於生活困難之重大或危險發生等
29 攸關定暫時狀態必要即保全必要性，核與本件聲請定暫時狀
30 態處分之要件亦有未合；另聲請人離職前每月工資9萬2,400
31 元，且依其個人學識、經歷，並無失去技能或競爭力之虞，

01 復有進入職場多年，進而積累勞動薪資所得之成果，其非無
02 於訴訟期間先暫覓其他工作獲取報酬之能力，則於本案訴訟
03 期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，亦難認聲請人
04 有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。
05 是以，聲請人並未釋明倘未准許其所聲請之處分，即有無法
06 防止發生重大損害或避免急迫危險之情事存在，難認有定暫
07 時狀態處分之必要性，依上說明，本件聲請定暫時狀態之處
08 分尚有未合，不應准許。

09 五、依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條，裁定如
10 主文。

11 中 華 民 國 114 年 5 月 6 日
12 民事第三庭 法官 蒲心智

13 以上正本係照原本作成

14 如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳
15 納抗告費新臺幣1,500元

16 中 華 民 國 114 年 5 月 7 日
17 書記官 戴寧