

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第70號

聲 請 人 于珊

相 對 人 台灣美國運通國際股份有限公司

法定代理人 蔡宗修

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院111年度重勞訴字第47號、臺灣高等法院113年度勞上字第86號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月20日給付聲請人新臺幣83,656元，並按年於每年12月20日給付聲請人新臺幣159,312元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、按法院為民事訴訟法第538條第1項及第3項裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會，固為同條第4項所定，其立法意旨在於定暫時狀態之假處分，往往係預為實現本案請求之內容，為期法院能正確判斷有無處分之必要，明定法院為裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。然如法院已得為正確判斷，或認兩造當事人陳述意見為不當時，依同條項但書規定，亦得不使兩造當事人有陳述之機會。是於假處分裁定前，應否使兩造當事人有陳述之機會，屬法院職權判斷，縱未使之有陳述之機會，亦難指為違法（最高法院94年度台抗字第267號裁定意旨參照）。查本件聲請人依勞動事件法第49條第1項、第2項聲請為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，應本院認為符合勞動事件法第49條第2項之要件而

01 「應」為同條第1項之處分，而無再使相對人陳述之機會，
02 先予敘明。

03 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
04 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，為
05 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
06 第1項定有明文。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，
07 勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之
08 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。惟勞動事
09 件法第49條第2項復規定：第一審法院就前項訴訟判決僱傭
10 關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為前項之處分。蓋
11 第一審判決既已確認僱傭關係存在，雖尚未確定，基於利益
12 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
13 優越蓋然性，足認其有受權利暫時保護之必要性，雇主應無
14 明顯之僱用障礙或將生何等重大損害之危險，不必再審查其
15 他要件。而此項規定於第二審判決僱傭關係存在後，本件訴
16 訟尚未確定前，亦應為相同解釋，以符該條之立法意旨。

17 三、聲請意旨略以：

18 聲請人自民國100年11月9日起受僱於相對人，擔任企劃副
19 理，相對人於111年3月16日依勞動基準法（下稱勞基法）第
20 11條第4款規定，通知伊於同年4月15日終止系爭勞動契約。
21 惟被上訴人僅將伊職位予以裁撤，同部門並無其他人員受影
22 響，自無業務性質變更之情事，且被上訴人並未主動提供伊
23 任何職缺，亦未進行教育訓練、轉職輔導、適任性評估，僅
24 泛稱伊不符資遣時其他職缺之要求，伊若有意願，可自行申
25 請職缺。又相對人通知資遣後，於111年4月14日有Digital
26 & Internal Platform Assistant Manager職缺釋出，同年7
27 月、9月間亦有Loyalty Assistant Manager、Event Manage
28 r等職缺先後釋出，相對人卻未告知伊，亦未評估伊適任
29 性，顯未安置義務，其終止系爭勞動契約違法，兩造間僱傭
30 關係仍繼續存在，相對人應按月給付伊薪資，按年給付伊加
31 給工資及AIA獎金，並按月提繳退休金等情，已向本院提起

01 確認兩造間僱傭關係等訴訟（下稱本案訴訟），經臺灣高等
02 法院113年度勞上字第86號判決確認僱傭關係存在部分勝
03 訴，本件顯有勝訴之望。爰依勞動事件法第49條第1項、第2
04 項規定，聲請命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用伊，及按
05 月給付伊薪資新臺幣（下同）83,656元，暨按年給付年終獎
06 金159,312元等語。

07 四、經查：

08 聲請人提起之本案訴訟，業經臺灣高等法院於114年10月7日
09 判決認定勞動契約應存在於聲請人與相對人台灣美國運通國
10 際股份有限公司（下稱台灣美國運通公司）間；相對人台灣
11 美國運通公司依勞動基準法第11條第4款規定終止與聲請人
12 間之勞動契約不合法；聲請人與相對人台灣美國運通公司間
13 未合意終止勞動契約，其等間之僱傭關係仍屬存續。依前開
14 說明，本案訴訟雖尚未確定，然基於利益衡量，僅以本案訴
15 訟判決聲請人對相對人台灣美國運通公司確認僱傭關係之請
16 求勝訴，即可認其等有勝訴之望已具備優越蓋然性，足認其
17 等有受權利暫時保護之必要性，又相對人之登記資本總額、
18 實收資本額均超過20億元，有相對人公司基本資料在卷可
19 稽。而聲請人於相對人終止勞動契約前，每月工資為83,656
20 元，可見相對人按月給付聲請人前開工資尚非鉅額，難認相
21 對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，有造成不可
22 期待之經濟負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。堪認
23 聲請人已釋明相對人僱用聲請人並無明顯之僱用障礙或將致
24 何重大損害之危險，亦不必再審查聲請人是否有急迫生計需
25 求。是聲請人聲請於本案判決確定前，相對人台灣美國運通
26 公司應繼續僱用聲請人，並按月給付薪資、按年給付固定為
27 兩個月底薪之年終獎金，應予准許。

28 五、綜上所述，聲請人本件聲請定暫時狀態處分為有理由，爰裁
29 定如主文。另依勞動事件法第49條第3項之規定，本件不命
30 供擔保，併予敘明。

31 六、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日
02 勞動法庭 法 官 蒲心智
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 納抗告費新臺幣1,500元。
06 中 華 民 國 114 年 12 月 16 日
07 書記官 高宥恩