臺灣高等法院民事裁定

110年度勞抗字第60號

抗　告　人　神腦國際企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　賴勁麟

000000000000000000

000000000000000000

相　對　人　陳政國

000000000000000000

000000000000000000

上列當事人間請求撤銷定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國110年7月27日臺灣臺北地方法院110年度勞全聲字第2號裁定，提起抗告，本院裁定如下：

主　文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理　由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：

相對人前向抗告人聲請定暫時狀態處分，經原法院以109年度勞全字第34號裁定（下稱系爭處分）命抗告人應於原法院109年度勞訴字第320號確認僱傭關係存在等事件（下稱本案訴訟）終結確定前，繼續以原職僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人薪資新臺幣（下同）3萬8,500元（如相對人當月為全勤即給付3萬9,500元）。惟本案訴訟業經原法院於民國110年5月17日判決（下稱本案一審判決）駁回在案，堪認有情事變更，相對人於本案訴訟亦無勝訴之望。復相對人任職於抗告人公司期間，有連續為數起偽造文書、背信及業務登載不實等刑事犯罪行為，此經本案一審判決認定為真，故抗告人繼續僱用相對人確有重大困難。又相對人目前已依系爭處分及領取失業給付、生活費用補助等，而受領共計新臺幣（下同）100萬元以上之給付，且相對人於本案訴訟確

定前，亦可再按月領取生活費用補助2萬8,800元，故其生計不致遭受困難，自再無受系爭處分保護之必要。再如認本件聲請為無理由，請准依民事訴訟法第538條之4準用同法第536條第1、2項規定，命供擔保撤銷系爭處分。另系爭處分縱未達得撤銷程度，即請改命抗告人繼續僱用相對人，並按月給付薪資即屬適法，應無命「以原職」繼續僱用之必要等語。爰提起本件抗告，並請求：㈠原裁定廢棄；㈡系爭處分應予撤銷；㈢如認前揭第㈡項無理由，請求准許命抗告人供擔保後撤銷系爭處分；㈣如認前揭第2、3項均無理由，請求依勞動事件法（下稱勞事法）第49條第1項改命抗告人公司「繼續僱用」相對人，而非「以原職繼續僱用」相對人。

二、相對人則以：

相對人已就本案一審判決提起上訴，現由本院110年度勞上字第119號事件（下稱本案二審）審理中，抗告人自不得以本案一審判決之認定而主張撤銷系爭處分。復系爭處分係屬確定裁定，且本案訴訟與系爭處分係屬不同程序，要件亦有不同，抗告人自不得再以相同理由主張撤銷系爭處分。又相對人家中僅仰賴相對人一份薪水以供應其父母、配偶暨子女共5人之開銷，相對人並未申請任何失業補助或生活津貼，相對人又需負擔本案訴訟相關費用，系爭處分如遭撤銷，相對人家中將頓失經濟支柱而陷入不能生活之急迫危險。再繼續僱用與給付工資之定暫時狀態處分，除使勞工獲得經濟上之利益使其得以維持生計外，更係為讓勞工得以持續提供勞務，使其得以藉此繼續維持專業技能，乃勞工人格自我實現所不可或缺者。並非單以金錢即可實現債權之終局目的，自不得准許抗告人供擔保撤銷系爭處分。另以原職繼續僱用既經系爭處分審認確定，自不得再予撤銷變更，抗告人聲請並無理由等語。

三、按假扣押之原因消滅或其他命假扣押之情事變更者，債務人固得依民事訴訟法第530條第1項規定聲請法院撤銷假扣押裁定，惟該條所稱之「假扣押之原因消滅」者，係指債權人於

聲請假扣押時，所主張之假扣押原因，已無日後不能強制執行或甚難執行之虞，或以應在外國為強制執行，現已得於國內強制執行等是；又該所謂之「命假扣押之情事變更」者，則指債權人依假扣押保全執行之請求已歸消滅，或經本案判決予以否認，或已喪失其請求假扣押之權利等情形而言，最高法院著有88年台抗字第217號判決要旨可供參照。次按關於假扣押之規定，於假處分準用之。除別有規定外，關於假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之。民事訴訟法第533條前段、第538之4條亦有明文。而勞事法並無撤銷暫時狀態處分之規定，依勞事法第15條適用上開民事訴訟法關於撤銷暫時狀態處分之規定。又定暫時狀態處分旨在維持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，於具體個案應透過權衡理論及比例原則，確認聲請人因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、相對人因該項處分所受不利益及其他利害關係人之利益暨公益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於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之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護。是以，勞事法第49條第1項、第2項規定此規定係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條第1項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化。再依民事訴訟法第538條之4準用第536條第1 項規定，定暫時狀態處分所保全之請求，須得以金錢之給付達其目的，法院始得於裁定內記載債務人供所定金額之擔保後免為或撤銷定暫時狀態處分。而勞事法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其

職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，是法院依上開規定所為之處分，尚無許雇主提供反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）。

四、經查：

（一）相對人前向原法院聲請定暫時狀態處分，經原法院以系爭處分命抗告人應於本案訴訟終結確定前，繼續以原職僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人3萬8,500元（如相對人當月為全勤即給付3萬9,500元）。抗告人不服提起抗告，經本院以109年度勞抗字第106號裁定駁回其抗告，再經最高法院110年度台抗字第316號裁定駁回再抗告而告確定，有前開裁定在卷可稽（見原法院卷第107頁至119頁、第159至160頁）。

（二）抗告人雖主張相對人之請求業經本案一審判決駁回，屬情事變更，相對人已無勝訴之望及無保全必要性云云；惟查，本案訴訟固經本案一審判決駁回在案，但相對人已提起上訴，現由本案二審審理中，業經本院調閱該事件卷宗核閱無誤。而參以本案二審前於110年9月23日已有進行準備程序，並改定110年10月25日將再行準備程序，有該準備程序筆錄可參（見本案二審卷第183至204頁），可見本案訴訟尚待進行調查審理，並無確定，自難僅憑本案一審判決駁回相對人之請求，即謂其顯無勝訴之望。復承前所述，系爭處分係命抗告人應於本案訴訟終結確定前，繼續以原職僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人3萬8,500元（如相對人當月為全勤即給付3萬9,500元），則相對人縱有因系爭處分而自抗告人處受領達55萬1,769元，本為系爭處分所命給付內容，且亦為相對人有繼續提供勞務之對價，自難以此作為相對人無保全必要之理由，至抗告人另主張相對人有受領失業給付、生活費用給付等，但其並未提出證據以為釋明，則難以此遽謂相對人已因受領前開給付，而無維持生計之困難。況定暫時狀態處分旨在維

持法院為本案終結判決前之暫時狀態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，已如前開說明，且依勞事法第49條第4項本文亦規定：「法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第1項、第2項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。」，可見相對人縱使日後經本案訴訟判決敗訴確定，抗告人仍得依上開規定請求相對人返還其此段期間受領之薪資數額（加計利息），此相較系爭處分具防免相對人於本案訴訟期間陷入不能生活之急迫危險之目的而言，系爭處分自仍有維持之必要，故認抗告人前開主張，並不足採。

（三）抗告人復以相對人於任職期間涉犯偽造文書等刑事犯罪，業經本案一審判決肯認為真，並由原法院向臺灣臺北地方檢察署告發，主張兩造間已喪失勞雇間之信任關係，抗告人繼續僱用相對人確有重大困難云云。查本件抗告人係聲請撤銷系爭處分，而揆諸上開規定及判決意旨，系爭處分撤銷與否，自應以系爭處分之原因有無消滅或系爭處分有無發生情事變更等為斷。而查，抗告人雖謂相對人有於任職期間涉犯刑事偽造文書等刑事犯罪云云，然此均為抗告人解僱相對人之前所發生事由，且為本案訴訟尚須審究認定事項，而承前所述，本案訴訟現尚由本案二審審理中，又相對人究否確犯刑事犯罪，亦未經刑事審判機關判決認定，自難單憑上開情事，而謂系爭處分有發生原因消滅，或情事變更之情事。此外，系爭處分業已確定，本件須審究者，係系爭處分有無構成前開規定所示應予撤銷之事由，並非重新審究系爭處分之作成是否適當，則抗告人再以系爭處分就勞事法第46條第1、2項規定之適用有所錯誤為由，而謂系爭處分應予撤銷云云，實與前開規定之要件未符，亦不足採。

（四）查系爭處分係命抗告人應於本案訴訟終結確定前，繼續以原職僱用相對人，並按月於次月5日給付相對人3萬8,500

元（如相對人當月為全勤即給付3萬9,500元），已如前述。可見系爭處分所命給付內容，並非單純命抗告人繼續給付薪資，尚有包括應繼續以原職僱用相對人之職務提供內容，從而系爭處分非單以金錢給付得為滿足。又揆諸上開裁定意旨，勞事法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求，而繼續僱用相對人，對兩造間人格與經濟上從屬性之重建，及相對人重返職場實現自我之人格利益等均有助益，尚無許雇主提供反擔保後免為或撤銷該處分之餘地，是抗告人主張其願供擔保，請准撤銷系爭處分云云，尚難憑採。

（五）抗告人雖請求改命抗告人「繼續僱用」相對人即可，而非「以原職繼續僱用」相對人云云；惟查，系爭處分係命抗告人應於本案訴訟終結確定前，繼續以原職僱用相對人。而抗告人就有何無法繼續以原職僱用相對人之情事存在，均未提出證據以為釋明，復參酌抗告人為電信手機服務業，而相對人於抗告人處原所擔任者，即係維修服務處南區維修中心工程師，且其主要業務為檢查及修復客戶送修之手機，此業務本屬抗告人之營業事項，相對人亦具熟稔及專業，是抗告人繼續以原職僱用相對人，並無何不適之情事。則抗告人請求撤銷系爭處分，而改命抗告人「繼續僱用」相對人云云，自不足採。

五、綜上所述，抗告人聲請撤銷定暫時狀態處分，尚屬無據，不應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，核無違誤。抗告意旨指摘原裁定不當，求為廢棄，並無理由，應予駁回。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　賴秀蘭

法　官　華奕超

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣１千元。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　1　　日

書記官　簡素惠