

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞全字第3號

聲 請 人 鄒孟珊

相 對 人 匯智資訊股份有限公司

法定代理人 林宜鋒

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院113年度勞上字第76號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院一一三年度勞上字第七六號確認僱傭關係等事件終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於每月五日給付聲請人新臺幣柒萬玖仟元。

聲請程序費用由相對人負擔。

理 由

一、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，得依勞工之聲請，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條第1項定有明文。又依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。惟勞動事件法第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，不必再審查其他要件（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照）。再所謂

01 「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱用勞工可能造成
02 不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他
03 相類之情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參
04 照）。

05 二、聲請意旨略以：伊自民國（下同）96年10月30日起受僱於相
06 對人，擔任雲端服務部經理，約定每月工資為新臺幣（下
07 同）7萬9,000元（下稱系爭工資），相對人以伊於000年0月
08 間，無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6日為由，於
09 同年6月2日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款
10 規定，終止兩造勞動契約。惟伊並無曠工之情事，相對人違
11 法解僱不生效力，伊已向原法院訴請確認兩造間僱傭關係存
12 在（原法院112年度勞訴字第232號，下稱本案訴訟），並經
13 判決伊勝訴，本件顯有勝訴之望。伊係仰賴系爭工資維持生
14 活，因相對人違法解僱，頓失生活所依，且相對人繼續僱用
15 伊非顯有重大困難等情，爰依勞動事件法第49條第1項、第2
16 項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用伊，
17 並按月給付系爭工資之定暫時狀態處分等語。

18 三、相對人則以：聲請人前已就本件聲請定暫時狀態處分，經原
19 法院112年度勞全字第28號、鈞院112年度勞抗字第102號裁
20 定准許，其重複聲請，欠缺權利保護必要性；且客觀上亦難
21 認其有何為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或其
22 他相類似情形，而具保全必要性，自與勞動事件法第49條規
23 定立法意旨不符等語。

24 四、經查：

25 (一)相對人已釋明本案訴訟有勝訴之望：

26 聲請人主張伊自96年10月30日起受僱於相對人，擔任相對人
27 雲端服務部經理，約定每月工資為7萬9,000元，相對人以伊
28 於000年0月間，無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工達6
29 日為由，於同年6月2日依勞基法第12條第1項第6款規定，終
30 止兩造勞動契約，並不合法，伊向原法院提起本案訴訟，並
31 依勞動事件法第49條第1項、第2項規定聲請本件定暫時狀態

01 處分裁定等情，業據提出薪資明細、電子郵件、退保申報
02 表、Line簡訊、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、出勤
03 紀錄為證（見本院卷第11-49頁），並經本院調取本案訴訟
04 電子卷宗查閱屬實。又聲請人於原法院所提本案訴訟，業經
05 原法院於112年11月29日為聲請人勝訴判決，判命：1.確認
06 兩造間僱傭關係存在，2.相對人應自112年6月3日起至聲請
07 人復職之日止，按月於次月5日給付聲請人系爭工資，及自
08 各應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，3.
09 相對人應自112年6月3日起至聲請人復職之日止，按月提繳
10 4,812元至聲請人勞工退休金個人專戶（見本院卷第65-77
11 頁）。堪認聲請人已就本件請求之原因，及本案訴訟非無勝
12 訴之望為釋明。

13 (二)相對人繼續僱用聲請人，非顯有重大困難：

14 相對人之登記資本總額為2,500萬元，實收資本額為1,000萬
15 元，有相對人公司基本資料在卷可稽（見本院卷第51頁）。
16 而聲請人於相對人終止勞動契約前，每月工資為7萬9,000
17 元，已如前述，可見相對人按月給付聲請人系爭工資尚非鉅
18 額，難認相對人於本案訴訟終結確定前，繼續僱用聲請人，
19 有造成不可期待之經濟負擔、企業存續之危害或其他相類之
20 情形；且第一審判決既已確認兩造僱傭關係存在，堪認相對
21 人無明顯之僱用障礙或將致何重大損害之危險。

22 (三)相對人雖抗辯：聲請人係重複聲請，欠缺權利保護必要性，
23 且客觀上亦難認其有何為防止發生重大損害，或為避免急迫
24 之危險，或其他相類似情形，而具保全必要性云云。惟按債
25 權人收受假扣押或假處分裁定後已逾30日者，不得聲請執
26 行，為強制執行法第132條第3項所明定。本件聲請人前取得
27 本院112年度勞抗字第102號裁定准予定暫時狀態處分，因已
28 逾30日而未聲請執行，該裁定即喪失執行名義之效力，聲請
29 人既不得再以該裁定為執行名義聲請執行，即應認其有必要
30 而得依勞動事件法第49條第1項、第2項規定再為聲請。又本
31 案訴訟既已確認兩造僱傭關係存在，依上說明，足認聲請人

01 有受權利暫時保護之必要性。故相對人前開所辯，即不可
02 採。

03 五、從而，聲請人依勞動事件法第49條第1項、第2項規定，聲請
04 命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用伊，並按月給付伊
05 系爭工資之定暫時狀態處分，為有理由，應予准許。

06 六、據上論結，本件聲請為有理由，爰裁定如主文。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
08 勞動法庭

09 審判長法官 邱 琦

10 法官 張文毓

11 法官 邱靜琪

12 正本係照原本作成。

13 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
14 繳納抗告費新臺幣1千元。

15 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日
16 書記官 張淨卿