

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞聲字第26號

聲 請 人 美時化學製藥股份有限公司

法定代理人 Vilhelm Robert Wessman

相 對 人 許仕達

代 理 人 沈以軒律師

林晉源律師

林芮如律師

上列當事人間聲請撤銷定暫時狀態處分事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

理 由

一、本件聲請意旨略以：相對人前以向原法院提起111年度重勞訴字第11號確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案訴訟）為由，依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫時狀態處分，經本院111年度勞抗字第31號裁定，命伊應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用相對人，並依原勞動契約及相對人實際任職期間，按月給付相對人新臺幣（下同）10萬5,064元（下稱系爭處分）。惟本案訴訟業經原法院判決相對人敗訴，相對人不服，提起上訴（案列：本院113年度重勞上字第11號），顯見相對人已非有勝訴之望。又系爭處分命伊以不帶業務人員之業務經理之原職位繼續僱用相對人，然原職位係伊於過渡期間臨時設置、非常設之職位，如今原職位已不復存在，且兩造間亦無信賴基礎關係，因此，伊繼續僱用相對人顯有僱用障礙及非經濟上之重大困難，並將生重大損害之危險。另自系爭處分作成後，相對人於每月領有10萬5,064元之薪資，迄今業已受領22個月之薪資共計224萬1,908元，致難認相對人有持續工作以維持生計之強

01 烈需求，是以，依利益衡量原則，可認伊因系爭處分所受之不利
02 利益已大於相對人未獲繼續僱用之損害，且定暫時狀態處分之
03 原因或請求已歸於消滅而有情事變更之情形，故系爭處分應予
04 撤銷。再者，系爭處分於撤銷後，勞工因系爭處分而受領之薪
05 資於法理上即屬不當得利，是伊自得類推適用勞動事件法第49
06 條第4項規定，請求相對人返還因系爭處分而受領之薪資，為
07 此，爰依民事訴訟法第530條第1項、第533條、第538條之4、
08 勞動事件法第15條、第49條第4項規定，聲請撤銷系爭處分。
09 並聲明：(一)請准撤銷系爭處分；(二)相對人應給付伊224萬1,908
10 元，及各如民事撤銷定暫時狀態處分聲請狀附表「發放日」欄
11 所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

12 二、相對人則以：伊雖於本案訴訟第一審敗訴，惟伊已提起上訴，
13 現於本院審理中，可見本案訴訟尚未確定，自與民事訴訟法第
14 530條第1項之撤銷事由未合，是伊就本案訴訟仍有勝訴之望。
15 又聲請人為實收資本高達26億餘元之上市跨國企業，並自系爭
16 處分作成後，聲請人之營收均連年成長，顯見聲請人繼續僱用
17 伊應不致造成其經濟負擔或危害，況聲請人於系爭處分存續期
18 間，曾就原職位招募新人或找人遞補，卻未見聲請人通知伊回
19 復職務，顯然係惡意違反系爭處分，難認聲請人繼續僱用伊有
20 重大困難，因此不應使聲請人受有撤銷系爭處分之法利益。
21 而勞動事件法第49條第1項定暫時狀態處分之目的，並非暫時
22 性滿足勞工生計之需求，更寓有維持勞工工作技能及競爭力之
23 意旨，是伊已屆中高齡，於訴訟期間暫無法至其他同業任職，
24 必然將會損及伊之職涯與技能，因而有繼續維持系爭處分之必
25 要。再者，伊主觀上有依勞動契約給付勞務之意思，惟遭聲請
26 人片面終止勞動契約，且系爭處分作成後，伊曾以律師函催告
27 聲請人安排復職，甚至向執行法院請求對聲請人裁處怠金，以
28 督促聲請人履行系爭處分，卻仍未獲置理，足認聲請人有受領
29 勞務遲延之情事，依民法第487條規定，伊自得請求聲請人給
30 付薪資，再依勞動事件法第49條第4項但書規定，聲請人自無
31 權請求伊返還因系爭處分而受領之薪資，故聲請人請求伊返還

01 224萬1,908元，為無理由等語置辯。

02 三按假扣押之原因消滅、債權人受本案敗訴判決確定或其他命假
03 扣押之情事變更者，債務人得聲請撤銷假扣押裁定，民事訴訟
04 法第530條第1項定有明文。是項規定，依同法第538條之4、第
05 533條本文規定，於定暫時狀態之處分準用之。次按有關勞動
06 事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法
07 及強制執行法之規定，勞動事件法第15條亦定有明文。又所謂
08 定暫時狀態處分之原因消滅，係指已無因防止重大之損害發生
09 或避免急迫之危險或有其他相類情形，而有就爭執之法律關
10 係，定暫時狀態之必要而言。所謂其他命處分之情事變更者，
11 指債權人依定暫時狀態處分保全之請求，「已經消滅」或「已
12 喪失」其聲請處分之權利等情形。倘就爭執之法律關係，仍有
13 定暫時狀態之必要，且無其他之情事變更，無容債務人聲請撤
14 銷定暫時狀態處分裁定之餘地(最高法院110年度台抗字第50號
15 裁定意旨參照)。經查：

16 (一)相對人前向原法院聲請定暫時狀態處分，主張：伊受僱於聲請
17 人擔任醫院業務腫瘤部北3區業務經理一職，負責醫藥銷售等
18 業務，約定每月工資10萬5,064元。詎聲請人於110年4月27日
19 以伊績效不佳為由，將伊改調任未配置組員之經理職務(即原
20 職位)，並拒絕指派伊工作，致伊無法取得任何業績，嗣於110
21 年9月30日依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5項規定，以伊
22 不適任為由，終止兩造間勞動契約，造成伊頓失收入來源，於
23 訴訟進行中無以維持生計，受有重大損害等情，依民事訴訟法
24 第538條、勞動事件法第49條規定，聲請定暫時狀態處分。經
25 本院於111年8月15日以系爭處分命聲請人應於本案訴訟終結確
26 定前，繼續僱用相對人，並依原勞動契約及相對人實際任職期
27 間，按月給付相對人工資10萬5,064元。系爭處分於111年8月2
28 2日送達聲請人，聲請人聲明不服，提起再抗告，經最高法院
29 於111年12月1日以111年度台抗字第940號裁定駁回其再抗告。
30 上開各情，業經本院調閱系爭處分事件全卷卷宗查明屬實。又
31 本案訴訟經原法院判決相對人敗訴，相對人不服，提起上訴，

01 現由本院113年度重勞上字第11號事件審理中，亦經本院調閱
02 本案訴訟全卷卷宗查明屬實。

03 (二)聲請人雖主張：相對人之原職位已不復存在，且兩造間亦無信
04 賴基礎關係，因此，伊繼續僱用相對人顯有僱用障礙及非經濟
05 上之重大困難，並將生重大損害之危險，且定暫時狀態處分之
06 原因或請求已歸於消滅而有情事變更之情形云云。惟查，聲請
07 人於系爭處分作成後，縱調整組織架構致相對人之原職位已不
08 存在，然系爭處分係命聲請人於本案訴訟終結確定前「繼續僱
09 用相對人」，及依原勞動契約及相對人實際任職期間，按月給
10 付工資10萬5,064元，並未限制聲請人僅得以原職位繼續僱用
11 相對人，聲請人非不得依其組織需要調動相對人之職務內容，
12 且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
13 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，兩
14 造就聲請人是否合法終止兩造間之勞動契約猶有爭執，尚待法
15 院調查審理，聲請人亦未就系爭處分後，有何喪失信賴基礎關
16 係之事實予以釋明，自難謂相對人就該爭執之法律關係，已無
17 定暫時狀態之必要。至所謂情事變更，係指相對人依定暫時狀
18 態處分保全之請求，已經消滅或已喪失其聲請處分之權利，如
19 前所述，本案訴訟現由本院113年度重勞上字第11號事件審理
20 中，既尚未終結確定，相對人依系爭處分保全之請求即未經本
21 案訴訟判決予以否認，亦無喪失聲請處分之權利，聲請人徒以
22 組織變更，原職位不復存在為由，聲請撤銷系爭處分，於法自
23 有未合。

24 四末按勞動事件法第49條第4項規定：「法院因勞工受本案敗訴
25 判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲
26 請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲
27 請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提
28 供勞務者，不在此限」。查本件依前所述，本案訴訟現由本院
29 113年度重勞上字第11號事件審理中，且聲請人聲請撤銷系爭
30 處分，為無理由，則聲請人類推適用勞動事件法第49條第4項
31 規定，請求相對人返還因系爭處分而受領之薪資，亦屬無據，

01 應予駁回。

02 五綜上所述，聲請人聲請撤銷系爭處分，及請求相對人返還因系
03 爭處分而受領之薪資，均無理由，應予駁回。

04 六據上論結，本件聲請為無理由，爰裁定如主文。

05 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

06 勞動法庭

07 審判長法官 李慈惠

08 法官 鄭貽馨

09 法官 謝永昌

10 正本係照原本作成。

11 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
12 繳納抗告費新臺幣1500元。

13 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

14 書記官 王增華