

臺灣高等法院民事裁定

114年度勞抗字第38號

抗 告 人 趙宏泰

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

代 理 人 陳金泉律師

黃胤欣律師

徐榕逸律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係存在等事件聲請定暫時狀態處分，抗告人對於中華民國114年5月6日臺灣臺北地方法院114年度勞全字第17號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定廢棄。

相對人於本院113年度重勞上字第4號（原審案號：臺灣臺北地方法院111年度重勞訴字第71號）確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續僱用抗告人，並按月於每月2日給付抗告人新臺幣玖萬貳仟肆佰元。

聲請及抗告費用由相對人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：伊自民國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，每月薪資新臺幣（下同）9萬2400元、另中秋節給付本薪0.5倍之獎金，年終給付本薪1.5倍之獎金。詎相對人於111年7月14日通知伊將於111年8月1日起裁撤市場分析科，伊迫於無奈地依相對人之要求填寫員工志願確認書，相對人卻未以伊個人專長、意願及原先勞動條件安排適當工作，且於111年8月9日通知資遣，相對人之資遣顯非合法，伊乃起訴請求確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案訴訟），並經本院113年度重勞上字第4號判決廢棄臺灣臺北地方法院（下稱臺北地

01 院) 111年度重勞訴字第71號判決，改判確認兩造間之僱傭
02 關係存在，相對人並應給付薪資及按月提繳勞工退休金（下
03 稱勞退金）。然伊因相對人之非法解僱，生活已陷入困頓，
04 相對人為金融機構，繼續僱用伊並無困難，竟提起第三審上
05 訴。爰依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本
06 案訴訟確定前，繼續僱用伊及按月給付伊薪資之定暫時狀態
07 處分。原裁定駁回伊之聲請，茲提起抗告，請求廢棄原裁
08 定，並命相對人於本案訴訟確定前，應繼續僱用伊，及按月
09 於每月2日給付伊9萬2400元。

10 二、相對人則以：伊為因應集團推動子公司聚集各自專業領域及
11 整合集團內市場觀點之營運策略，決定於111年8月1日調整
12 財富管理處理財規劃部之組織，全面裁撤該部門之市場分析
13 科，改委由同集團之凱基投資顧問股份有限公司執行，並協
14 助提供抗告人其他職缺面試機會，亦曾提及集團旗下其他公
15 司職缺，惟抗告人最終未獲其他關係企業同意僱用，安排轉
16 任伊分行理專，亦遭抗告人拒絕，伊方於111年8月9日通知
17 抗告人，依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第4款規定，預
18 告於111年8月19日終止勞動契約，應屬合法。又伊已裁撤原
19 市場分析科，無抗告人可勝任之職缺，其他關係企業之人事
20 亦非伊所能置喙，繼續僱用抗告人將紊亂伊之組織架構，客
21 觀上並將增加管理及人事成本，確有重大困難。且伊係依法
22 資遣抗告人，抗告人得領取失業給付、職業訓練津貼，且自
23 資遣起迄今已逾2年半，抗告人並無經濟困境，自無暫時繼
24 續僱用及給付薪資之必要等語置辯。

25 三、按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
26 態，以防止發生重大損害、避免急迫危險或其他相類情形，
27 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
28 定暫時狀態處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、
29 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
30 益。而勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈
31 需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，

01 如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：雇主之終止
02 合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，勞
03 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
04 之確保，因不許可是項處分可能受有生計無以維持之損害，
05 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
06 損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害顯遠低於勞工，自宜
07 依保全程序為暫時權利保護，乃109年1月1日施行之勞動事
08 件法第49條第1項規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
09 法院認勞工有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難
10 者，得依勞工之聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態
11 處分。又本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民
12 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
13 具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定
14 暫時狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號民事裁定
15 意旨參照）。再依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞
16 工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴
17 之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。而所謂
18 「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可
19 期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之
20 情形（最高法院110年度台抗字第2號裁定意旨參照）。另法
21 院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續工作
22 而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之
23 附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就
24 個案具體狀況，為自由之裁量（最高法院110年度台抗字第7
25 93號裁定意旨參照）。

26 四、經查：

27 (一) 抗告人主張相對人於111年8月19日終止兩造勞動契約前，按
28 月於每月2日給付薪資9萬2400元，其以相對人終止勞動契約
29 不合法為由，提起本案訴訟，經本院113年度重勞上字第4號
30 判決廢棄臺北地院111年度重勞訴字第71號判決，改判確認
31 兩造間僱傭關係存在，及相對人應給付薪資、提繳勞退金，

01 相對人就不利己部分提起第三審上訴，目前由最高法院審理
02 中等情，為相對人所是認（見本院卷第124、125頁），並有
03 本院113年度重勞上字第4號判決、民事第三審上訴聲明狀可
04 稽（見原審卷第31至53頁、第29至30頁），堪認抗告人就本
05 案訴訟有相當程度之勝訴可能性已為釋明。雖相對人陳稱其
06 業務性質變更而有減少勞工之必要，但無適當工作得以安置
07 抗告人，資遣合於勞基法第11條第4款規定，抗告人所提本
08 案訴訟顯無勝訴之望云云，惟兩造間勞動契約是否確實存
09 在，核屬本案訴訟之實體爭執事項，非本件定暫時狀態之保
10 全程序所得審究，相對人前開抗辯，尚非可採。

11 (二)抗告人又主張薪資為其主要收入，且要扶養未成年女兒，目
12 前舉債渡日，有回復原職以維持生活之必要性，業提出113
13 年度綜合所得稅各類所得資料清單、全國財產稅總歸戶財產
14 查詢清單及小額信貸資料以為釋明（見本院卷第31至32頁、
15 第27至29頁）。相對人雖辯以貸款之原因多端，抗告人之母
16 親非無資力，上開證據無從釋明抗告人有持續工作以維持生
17 活之強烈需求云云。惟所謂釋明，係指當事人提出能即時調
18 查之證據，使法院就其主張之事實，得生薄弱之心證，信其
19 大概如此而言，與證明須就當事人所提證據資料，足使法院
20 產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。且相對
21 人並不爭執抗告人離職後未在他處任職（見本院卷第126
22 頁），則衡以抗告人受僱於相對人，進行經濟、產業與投資
23 環境之市場分析（參本院卷第81頁相對人答辯狀第9頁柒一
24 所載），人格及經濟上從屬於相對人之情，堪認抗告人之工
25 作是其人格自我實現及經濟來源所不可或缺，遽遭相對人解
26 僱，生活必受影響，於本案訴訟期間未在他處任職獲取報
27 酬，復無薪資以外資產（參前開全國財產稅總歸戶財產查詢
28 清單），其信用貸款而得之生活費用恐將日漸拮据，長期未
29 工作亦將有失去職業上技能及競爭力之虞。是依抗告人所提
30 事證，堪認其對於有由相對人繼續僱用以維持生計之強烈需
31 求，已有所釋明，相對人徒以前詞為辯，並無可採。

01 (三)抗告人又主張相對人透過人力銀行對外徵才之「財產管理暨
02 採購專員」「永續發展企劃專員」職缺，可見相對人繼續僱
03 用並無重大困難，並提出徵才網頁以為釋明（見本院卷第11
04 3至118頁）；相對人不爭執對外徵才一事（見本院卷第152
05 至153頁），惟辯以其已裁撤市場分析科，無其他適合抗告
06 人之職缺，對外徵才之各該職缺與抗告人之專長、薪資不盡
07 相同，如以原職繼續僱用抗告人，不僅紊亂其組織架構，客
08 觀上亦增加其管理及人事成本，由其繼續僱用抗告人顯有重
09 大困難云云。然依抗告人所提經濟部商工登記公示資料（見
10 原審卷第27頁），相對人乃實收資本額達470億餘元之金融
11 機構，具有相當之營業規模。而抗告人之月薪僅9萬2400
12 元，為相對人所不爭執（見本院卷第125頁、第13頁），該
13 薪資金額與相對人之實收資本額相較，實難認相對人於本案
14 訴訟確定前繼續僱用抗告人，將造成不可期待之經濟負擔、
15 企業存續之危害或其他相類之情形。且觀諸相對人所提之財
16 富管理處組織架構變更前後對照圖（見本院卷第143頁），
17 可知財富管理處之部門科室眾多，除行銷金融商品外，並負
18 責理財之規劃，不排除需進行總體經濟觀察、市場變化評
19 估、金融商品設計與風險評估等工作，繼續以相當之職位僱
20 用抗告人，應僅造成人員配置及工作事項調整等不便，尚不
21 至於對於相對人之營運或經濟產生明顯之負擔，而危害相對人
22 企業之存續，此由相對人亦稱相當之職位，須視公司整體人
23 力安排等語（見本院卷第128頁），亦可徵之。是不因抗告
24 人原所任職之市場分析科已遭裁撤，及相對人另外徵才之工
25 作內容與待遇如何，即認相對人繼續僱用抗告人顯有重大困
26 難。相對人前開所辯，亦無可採。

27 (四)再衡酌相對人縱因本件定暫時狀態處分，有暫時給付薪資、
28 人員配置及工作事項調整等不便，惟相較於抗告人因失去工
29 作將可能造成之人格及經濟上損害而言，輕重仍屬有別，且
30 繼續僱用抗告人並不至於造成相對人不可期待之經濟上負
31 擔、企業存續之危害或其他相類之情形。抗告人因本件定暫

01 時狀態處分所欲防免之損害，顯逾相對人因此所受之損害，
02 應認有定暫時狀態保護之必要。依上說明，本件聲請於法有
03 據，應予准許。

04 五、綜上所述，抗告人依勞動事件法第49條第1項規定聲請定暫
05 時狀態處分，求為命相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續
06 僱用抗告人，並按月於每月2日給付抗告人9萬2400元，核屬
07 有據，應予准許。原裁定駁回抗告人之聲請，尚有未洽。抗
08 告意旨指摘原裁定不當，求予廢棄，為有理由，應由本院廢
09 棄改裁如主文第2項所示。又本院審酌前述抗告人遭相對人
10 解僱後，至今未於其他地方任職、受僱或取得勞務報酬，暨
11 相對人為具相當規模之金融機構等情，認無命抗告人供擔保
12 之必要，爰免除抗告人就本件定暫時狀態處分供擔保。另依
13 民事訴訟法第538條之4準用第536條第1項規定，定暫時
14 狀態處分所保全之請求，得以金錢之給付達其目的，法院始
15 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
16 時狀態處分。勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿
17 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
18 職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非
19 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
20 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
21 餘地（最高法院110年度台抗字第673號裁定參照）。是相對
22 人請求反供擔保後得撤銷或免為是項處分（見原審卷第64
23 頁、第70頁），即不能准許，附此敘明。

24 六、據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

25 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日
26 勞 動 法 庭

27 審判長法 官 李慈惠

28 法 官 吳燁山

29 法 官 許純芳

30 正本係照原本作成。

31 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

01 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
02 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1500元。

03 中 華 民 國 114 年 10 月 13 日

04 書記官 郭晉良