臺灣高等法院民事裁定

115年度勞全字第5號

聲　請　人　陳經羣

相　對　人　緯創資通股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林憲銘

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件（本院115年度勞上字第73號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主　　文

相對人於本院一一五年度勞上字第七十三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，並按月於每月五日給付聲請人新臺幣壹拾參萬元。

聲請費用由相對人負擔。

理　　由

一、按法院為定暫時狀態處分之裁定前，應使兩造當事人有陳述之機會。但法院認為不適當者，不在此限。前開規定於勞動事件亦有適用。民事訴訟法第538條第1項、第4項及勞動事件法第15條分別定有明文。本件聲請人聲請對相對人為定暫時狀態之處分，於民國115年4月8日提出聲請狀，於115年5月15日提出陳報狀（見本院卷第5-15頁、第103-141頁），相對人則於115年5月4日、115年5月20日提出答辯狀（見本院卷第43-47頁、第147-154頁），本院為裁定前已使兩造有陳述意見之機會，合先敘明。

二、聲請人聲請意旨略以：伊自民國112年5月2日起受僱於相對人，擔任資深經理，每月薪資新臺幣（下同）13萬元，遭相對人於113年9月2日以伊違反相對人之誠信經營守則、工作規則及人事管理規則情節重大為由，依勞動基準法第12條第1項4款規定終止兩造間勞動契約，伊向臺灣新竹地方法院提起確認兩造僱傭關係存在等訴訟(下稱本案訴訟)，經該院以114年度重勞訴字第5號判決伊勝訴（下稱系爭判決），相對人不服提起上訴，現由本院115年度勞上字第73號事件(下稱

系爭事件)審理中。爰依勞動事件法第49條第2項規定，聲請命相對人於系爭事件終結確定前繼續僱用伊，及按月給付伊薪資13萬元。

三、相對人則以：聲請人雖依勞動事件法第49條第2項規定聲請定暫時狀態處分，仍應釋明伊繼續僱用非顯有重大困難，聲請人雖提出帳戶及貸款資料，主張其無力負擔家庭支出，然聲請人擔任高階管理職務，薪資非屬中低收入，尚不足以證明聲請人無任何可因應之財務緩衝，無法維持基本生活。又本案訴訟爭議未釐清前，即定暫時狀態處分，強令伊繼續僱用聲請人，將對伊內部制度運作、員工信任及管理權威之正當性造成影響，具有事後難以回復之特性，伊繼續僱用聲請人顯有重大困難等語，資為抗辯。

四、按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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。因於勞動事件法第49條第1項規定：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者，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。本項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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分。依勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為本條聲請時，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號裁判要旨參照）。次按本案一審判決已確認兩造間之僱傭關係存在，依勞動事件法第49條第2項規定，原審即應依相對人之聲請為同條第1項之處分，尚無須審酌相對人得否維持基本生活需要（最高法院109年度台抗字第648號裁定意旨參照）。

五、經查：聲請人主張相對人於113年9月2日非法終止兩造勞動契約，其提起本案訴訟，經系爭判決確認兩造間僱傭關係存在，並命相對人應自113年9月3日起至聲請人復職之日止，按月於每月5日給付薪資13萬元本息，相對人不服，提起上訴，現由本院系爭事件審理中等情，有卷附系爭判決為證（見本院卷第65-77頁），並經本院調取系爭事件卷宗查明屬實。則系爭判決既已確認兩造間僱傭關係存在，即應認相對人繼續僱用聲請人無明顯僱用之障礙或將發生重大損害之危險，聲請人有受權利暫時保護之必要，依上述說明及勞動事件法第49條第2項規定，本院即應依聲請人之聲請，為同條第1項之處分，無須就勞工得否維持基本生活需要、是否有急迫生計需求、雇主是否有重大損害危險等其他保全必要性之因素為審酌。相對人抗辯聲請人並未釋明伊繼續僱用非顯有重大困難云云，其所辯自無可採。

六、末按民事訴訟法第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，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。勞動事件法第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）。本院審酌聲請人依勞動事件法第49條第2項為定暫時狀態處分之聲請，且命相對人繼續僱用聲請人，相對人得受領聲請人所

提供之對待給付，尚非對相對人之財產有造成難以補償之重大損害，自無命聲請人供擔保後始得准為定暫時狀態處分之必要。又命相對人繼續僱用聲請人，事涉兩造間人格與經濟上從屬性之重建，聲請人重返職場實現自我之人格利益，顯非相對人以金錢反供擔保足以補償，自無命相對人反供擔保後免為處分之必要，併予敘明。

七、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第2項規定，聲請相對人至本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月給付聲請人13萬元之定暫時狀態處分，核屬有據，應予准許。

八、據上論結，本件聲請為有理由。爰裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳容蓉

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

如不服本裁定，應於收受送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗告費新臺幣1500元。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　30　　日

書記官　黃炎煌