



勞動事件法「繼續僱傭 型態定暫時狀態處分」 之特別適用關係

楊景勛
律師

目次	壹、前言	變動
	貳、勞動事件法定暫時狀態處分特別法 解釋適用	伍、以勞動事件法第49條1項准予繼續僱 傭後，裁准處分事項範圍得自由裁量 見解
	參、勞動事件法第49條第2項實務見解 變動	陸、總結
	肆、勞動事件法第49條第1項實務見解	

壹、前言

一、勞動者需憑藉「提供勞務」參與「社會市場經濟」運作，換取生活資源與發展個人社會生活，一旦此途徑中斷，不但經濟與家庭生活將即刻陷入窘境，原有能力亦將因長期未使用而鈍化，或因市場競爭而勞務價值向下變

動，個人評價貶損等「利益地位」損害，與具財產資力、高社經地位資本家，不可同日而語，有鑑於此，現代先進國家無不制定勞動保護法令¹，用以充足保障勞工的工作權、生存權與依附其上衍生之人格權²。

二、然而，國家雖藉由制定實體勞動法令，課予雇主義務途徑，嘗試履踐

保障勞動基本權，一旦遭遇重大勞資爭議類型，諸如「職業災害」、「違法解雇」、「違法調動」等態樣，因其爭議之複雜性、對立衝突利益激烈，往往無法透過「行政調解」或「行政檢舉管制」途徑，取得「迅速性」救濟，最終均有待民事司法審判救濟。

三、司法審判制度，基於周全保障當事人訴訟權，裁判正確性思考，本質存在因本案訴訟程序冗長，無法即時有效救濟權利，反造成債權人損害持續性擴大，遲來的正義非正義缺陷，而有透過暫時權利保護度即定暫時狀態處分制度，預先實現權利之必要。

四、民事訴訟法設計之定暫時狀態處分制度，本得適用於全部民事法律關係（包含勞動法律關係），惟往昔在「勞動法律關係領域」，司法實踐應用忽略保全的對象是「勞工因解雇而受到整體利益地位」的重大損害與急迫危險，並非僅於將來金錢給付可否取得的風險³，較趨保守，聲請與通過比例過於懸殊⁴。

五、然而本案訴訟，往往曠日費時，以「違法解雇之確認僱傭關係存在訴訟」為例，往往歷時三審定讞，始實現權利救濟⁵，頗有「再回首已是百年身」之嘆，是否有效貫徹達成原實體法律預設權利保護目的，並非無疑。

六、於是乎，在符合社會大眾殷殷期盼下，2020年1月1日開始施行之勞動事件法，遂將涉及勞動者最根本「工作

權」、「生存權」、「人格權」、「團結權」保障核心勞資爭議態樣，以「特別法」形式，制定暫時權利保護機制「保全程序」專章，迄本文撰擬時已歷3年，實務上累積不少案例，筆者不揣學淺，謹就個人觀察觀點，提出意見分享。

貳、勞動事件法定暫時狀態處分特別法解釋適用

一、勞動事件法第15條與其立法理由，當初是預設與「民事訴訟法」間，屬「特別法優先於普通法」適用關係，僅於未規範之特別事項，始回歸民事訴訟法適用。

二、「勞動法律關係類型之定暫時狀態處分」成立要件，簡言之，是以勞動者「工作權」、「生存權」、「人格權」、「團結權」等利益與雇主「財產權」、「營業權」等利益，併同衍生「社會、國家公共利益」之滿足、妨害、受損，以「總體利益權衡暨比例原則」，而決定兩造於爭訟期間何者權利應優先受保障。

三、故有關勞動事件法明文特定爭議型態其「定暫時狀態處分利益衡量」要件，與民事訴訟法規定之「總體利益衡量」，雙方間的「適用關係定性」，無論是增、減勞雇雙兩造其中一項「利益衡量事項」要件或「權重比例」，均可能完全徹底翻轉結論，攸關個案處分准駁與內容至鉅。學者專文意見區分三種適

用關係：

(一) 其一是，勞動事件法明定的「處分態樣」暨應衡酌「利益事項」，是屬勞動事件法「特別權」，如「繼續僱傭型態定暫時狀態處分」，是創設如德國法般之「一般繼續僱傭請求權」⁶，司法審判者必需受其拘束，毋庸再適用民事訴訟法，衡酌其他利益事項，作為准駁之成立要件，僅得作為「補強論證理由」，筆者略稱為「特別權說」。

(二) 其二是，維持民事訴訟法利益綜合衡量，勞動事件法特別要件規定，僅是透過法條提示⁷，特別需審酌核心要件利益衡量事項具體化，並非等同於實體法上，創設如德國法之「一般繼續僱傭請求權」，筆者略稱為「提示融合說」。

(三) 其三是，雖是民事訴訟法要件具體化，但具備勞動事件法要件時，勞工即得聲請處分，至關於准予處分之內容、範圍等，得自由裁量⁸，筆者略稱為「處分內容自由裁量說」。

四、以「繼續僱傭定暫時狀態處分」態樣為例，司法實務施行後之初期至近期演進，就勞動事件法「特別法」定義之闡釋，一開始似採取「提示融合說」見解；爾後逐漸出現採「特別權說」見解為多數；至於無論是採取何者解釋方法，除涉及「特別權說」核心保障事項外，均不排斥肯認「處分內容範圍」得採用「自由裁量」解釋方法決定之，以

下僅分別以勞動事件法第49條第1項、2項分立論述。

參、勞動事件法第49條第2項實務見解變動

一、如依勞動事件法第49條第2項法文與立法理由意旨，勞工取得本案勝訴判決後，基於「特別權說」以及「本案勝訴判決釋明權利存在優越高度概然性利益」，應毋庸再審查其他利益事項，法院應逕准予定暫時狀態處分。

二、然而，初期於勞工本案判決勝訴後，聲請定暫時狀態處分案例，是採取前述「提示融合說」，並未察覺「本案勝訴判決」於釋明利益上之勝訴優越概然性，與同法第49條第1項之「勞工有勝訴之望」程度上差異，再行審酌勞動事件法第49條第1項「勞工有勝訴可能」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」、甚或「民事訴訟法」之其他利益衡量要件，理由中未嚴格區分何者是「成立要件」，何者僅是「單純補強理由論證」，非法定要件審酌，如臺灣高等法院109年勞聲字第1號民事裁定：「從而原判決確認兩造間之僱傭關係存在……有該判決影本可稽。爰審酌聲請人主張其遭相對人非法解雇後，至今並無工作……足見聲請人有持續工作以維持生計之強烈需求。又相對人之營業已轉虧為盈，客觀上得期待相對人繼續僱用聲請人之利益，本件

定暫時狀態處分並無造成相對人遭受重大損害之虞等情」。

三、臺灣高等法院民事裁定109年度勞聲字第12號更明確指出：「倘已獲第一審法院勝訴判決……雖仍應釋明本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難之事實，然就本案訴訟有勝訴之望之釋明，通常可提出確認僱傭關係存在之第一審勝訴判決，使法院產生勞工有勝訴可能之心證，至雇主繼續僱用非顯有重大困難乙事，勞工則須提出適切證據，足使法院大致相信命雇主暫時接受勞工返回就業場所繼續提供勞務，並無重大窒礙，俾免勞工返回就業場所提供勞務之處分無法落實。所謂『繼續僱用顯有重大困難』係指繼續僱用勞工可能造成不可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情形。」。

四、惟前揭裁定同時補充整體利益衡量事項包括滿足勞工「本案訴訟期間之強烈生技需求」、「人格權實現之就勞利益」，甚至以滿足人格權之「就勞利益」⁹，駁回雇主主張勞工不得請求暫定命雇主受領勞務之處分，正式承認勞工「就勞請求權」，並同時駁回雇主主張提供反擔保免除繼續僱傭處分訴求，審視重點已然回歸「被解僱勞工法律地位之全部利益」，非單純僅以生計維持需求作為衡量標準，可說是一大突破。

五、法院同時認定已經釋明「本案

勝訴判決之優勢利益衡量評價地位」，相對言就釋明「雇主繼續僱傭非顯有重大困難」要件程度要求予以緩和，相當程度減輕釋明責任，常以雇主事業體、資本額、員工人數龐大、尚享有勞工提供勞務利益，即立論先暫時回復工作，不至於造成雇主重大利益損害，符合釋明要件。

六、最高法院民事裁定109年度台抗字第648號先是出現類似採取「特別權說」論述如：「又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。」；然不久最高法院民事裁定109年台抗字第961號、109年度台抗字第1418號又出現改採「提示融合說」看法，認需再審酌「雇主繼續僱傭非顯有重大困難」釋明要件，如「至抗告人所提……核係抗告人董事間之紛爭，均不足據以認定抗告人依兩造間原勞動契約繼續僱用相對人及給付工資顯有重大困難。」、「另前開勞動事件法同條第2項明定第一審法院就勞工所提確認僱傭關係存在訴訟判決僱傭關係存在者，第二審法院應依勞工之聲請為定暫時狀態之處分，是於此情形，除非雇主繼續僱用在客觀上顯有重大困難，否則，第二審法院應為定暫時狀態處分。」

七、晚近最高法院民事裁定110年

度台抗字第673號明白揭採「特別權說」觀點，並闡述謂：「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。」，毋庸再予審查其他要件，爾後為下級審如臺灣高等法院民事裁定111年度勞全字第6號所援用。

八、筆者看法：

民事訴訟法本即容許本案訴訟至二審時，始聲請定暫時狀態處分，無待再行規範，如不採「特別權說」看法，勞動事件法第49條第2項規定，形同提醒文字贅文，況繼續僱傭非顯有重大困難，通常勞雇雙方即於「本案訴訟之終止勞動契約有無履踐解僱最後手段原則」攻防而經審酌，一旦判決雇主敗訴，當然有遵守判決履行義務，毋庸再重複審查其他要件，是較允妥適看法。

肆、勞動事件法第49條第1項實務見解變動

一、勞動事件法第49條第1項暨立法理由¹⁰、勞動事件審理細則第80條第2項¹¹規定，此型態之「繼續僱傭定暫時狀態處分」，「利益衡量」事項要件限定於（一）「勞工有勝訴之望」、（二）「繼續

僱用非顯有重大困難」，以及立法理由提及之不明確是否為成立要件或論證參考（三）足以維持生計之強烈需求。於此以外，如是採取「特別權說」觀點，應毋庸再審酌其他成立要件。

二、勞動事件法甫施行之初期，或許是尚感陌生，高等法院裁定案例初期均採前述「提示融合說」，併適用「勞動事件法第49條第2項」、「民事訴訟法規定綜合利益權衡判斷案例」，直至「臺灣高等法院109年度抗更一字第4號民事裁定」，始出現純粹適用「特別權說」觀點，僅審酌是否滿足「勞工勝訴之望」、「雇主繼續僱用非顯有重大困難」要件，並強調雇主抗辯之「勞工生計必須陷於無法維持利益」屬民事訴訟法規定要件，非勞動事件法特別規定，毋庸審酌案例¹²。

三、最高法院民事裁定109年度台抗字第961號理由論述首次出現「特別權說」觀點：「又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。」

四、自此後，下級法院不斷出現採「特別權說」，僅審酌勞動事件法第49條第1項要件，決定准否定暫時狀態處分案例¹³；惟同時間，併同存在採「提示融合說」觀點而將「勞工是否足以維持生

計利益」作為「成立要件」審查，進而否准聲請之案例¹⁴。

五、最高法院再以「特別權說」基礎，將「勞工之是否有維持生計之強烈需求利益事項」，列為是「雇主繼續僱傭是否顯有重大困難」要件下應併同衡酌利益衡量，非獨立成立要件，惟如併同衡酌後，如雇主之利益享有優勢地位得駁回勞工聲請¹⁵；下級法院與最高法院隨後察覺，不應單純以「勞工未有維持生計之強烈需求利益」即駁回勞工聲請，而忽略應併同審酌如「工作權利益」之「失去技能或競爭力之虞」、「人格權利益」之「自我實現與社會評價」等法律地位利益以及雇主方主張所有利益事項¹⁶，於「雇主繼續僱傭非顯有重大困難」要件下利益衡量審酌之，目前成為穩定多數實務見解¹⁷。

六、筆者看法：

誠如論者所言¹⁸，立法者當初即是預設以「勞工非顯無勝訴之望」，即勞工「形式上審認主張解僱違法理由正當、合理」，即符合第一階段要件，並毋庸達到「本案勝訴優越蓋然性門檻」，相當程度減輕勞工釋明責任，改變過往適用民事訴訟法時代，動輒駁回勞工聲請弊病，同時將勞雇雙方主張「法律地位利益」將受「繼續僱傭」影響之全部利益衡量事項，均併同於「繼續僱傭非顯有重大困難」要件下審查，保留相當彈性，兼顧每個案例特殊性，應該是在採「特別

權說」下，兼可容之合理操作模式。

伍、以勞動事件法第49條1項准予繼續僱傭後，裁准處分事項範圍得自由裁量見解

一、考量原職缺喪失，或懲戒調職適當，僅准予「請求繼續僱傭」，但不得請求以「原職務繼續僱傭」，屬於自由裁量範圍¹⁹。

二、裁准應繼續僱傭，惟關於每月工資金額、應否提撥勞工退休金、繼續投保勞工保險等，應屬視個案情節，適用民事訴訟法，利益衡量，自由裁量範圍²⁰。

三、裁准應繼續僱傭後，應暫時給付工資範圍，得否自解僱時起算？或是自實際復職日起開始起算？有以不可回溯裁定，且應實際提供勞務作為否准理由者²¹、另有自解僱時起續付工資是當然附隨效果而准予自解僱時起定暫時狀態給付工資全額看法²²。

四、然則，有將薪資定暫時狀態處分，獨立審認其必要性，並賦予生計維持所需之利益衡量²³，據以作為駁回勞工繼續僱傭定暫時狀態處分聲請理由，惟似逸脫前述「處分範圍自由裁量」說，應不干涉勞動事件法第49條第1項要件「繼續僱傭定暫時狀態處分」是否准予之範圍。

五、筆者看法：

勞動事件法第49條第1項「特別權」之核心乃在於法文明定要件之准予「繼續僱傭」，以緩和勞工之釋明責任，至於處分內容並非一成不變，而可視二造已然滿足釋明利益事項作相當的調整，例如：

（一）雇主釋明無法以原職缺繼續僱傭之重大困難，此時勞工又有維持生計強烈需求，且短期內未從事原工作職務亦不足以生技能鈍化、市場價值利益貶損等情時，可考慮僅准予繼續僱傭，不回復原職之處分。

（二）續付工資處分是繼續僱傭的伴隨結果，原則上應以原工資以及對應之生活水準、費用開支，准予工資處分，惟如該勞工之每月工資金額已高到造成雇主經濟上困難，此時或可比照競業禁止合理補償規範，僅准予原工資之半數，以避免因為勞工工資過高，陷入僅有准或不准之兩難結論。

（三）勞工保險寓有保障勞工生活風險之機能，一旦發生保險事故，勞工通常可立即取得勞工保險給付，用以支應所遭遇生活風險，衍生非預期臨時費用，而與勞工保險條例向雇主在提告勝訴始可獲得等同保險給付之損害賠償，應不可相同併論；且實務上勞工保險局向來所持作法是雇主通知到職加保，通常即生投保效力，不作實質僱傭關係是否存在調查，就雇主而言，並無困難，

至若如將來勞工敗訴，確認僱傭關係不存在，產生公法上保險關係變動，應是勞工保險局與勞工間公法上法律關係，而與勞工急迫危險需求無涉，似無斷然不准之理由。

陸、總 結

一、立法者於制定勞動事件法設定「勞動事件法核心特別要件為主要審查基準」減輕勞工釋明責任，而將法定釋明利益衡量標準限定於「勞工有勝訴之望」、「其繼續僱用非顯有之重大困難」要件，並透過「勞工主張雇主解雇形式上審查並非無疑」，不以優越勝訴蓋然性，相當程度緩和釋明責任方式，於司法實踐核准比例上，獲得重大改變之巨幅提升。

二、有趣的是，司法實務在操作之「勞工有勝訴之望」、「繼續僱用非顯有之重大困難」二個釋明要件，似乎彼此間有流動挪移的現象，如果前者採形式上主張有違法疑義，法院就「繼續僱用非顯有之重大困難」要件審查，將多所琢磨；反之，如果經法院審認違法解雇已經到達優越蓋然性心證，「繼續僱用非顯有之重大困難」就不再深究，通常以雇主足以負擔等簡單論述，一筆帶過。

三、而在保障「繼續僱傭權益」前提下，關於處分的內容，似可透過雇主主張「繼續僱用顯有重大困難」之事項，

搭配處分內容，個案動態調整之可能，例如目前最常見雇主抗辯「已無原職缺」、「影響經營管理秩序」、「其他利益之侵害」等之繼續僱傭重大困難，是否准予繼續僱傭但容許雇主有調整職位之權利，或附帶作出其他條件限制。

四、又隨者准予定暫時狀態處分案例增加，將來遭解雇之勞工，勢必於本案訴訟外，同時考慮使用此救濟途徑，有鑑於就「勞工有勝訴之望」之釋明程度，目前法院有採提高標準，形成實質接近勝訴優越蓋然性做法；以及本案勝訴判決後即當然取得繼續僱傭定暫時狀態處分，縱使爾後判決變動，亦不當然生應

撤銷原處分結論；同時一但經回復繼續僱傭雇主受領勞務後，亦可能期待原勞資關係之修復或情事變動，而喪失本案繼續訟爭之必要性；以及貫徹自由裁量處分內容之利益衡量，以使繼續僱傭目的獲得實現；法院就「勞工勝訴之望」要件審理過程中，同時形成本案之心證，並透過定暫時狀態處分之理由，使雙方知悉，或許可以減少後續本案訴訟審理司法資源耗費。在上述諸多本案化需求傾向向下，將來是否考量強化定暫時狀態處分之審理程序，於兩造書狀陳述意見外，尚給予兩造言詞辯論之機會，也是值得參考思維之一。♣

註釋

1. 參憲法法庭112年憲判字第7號理由：現代法治國家普遍承認之勞工基本權利，亦屬憲法上開規定意旨之所在（釋字第373號解釋參照），並為多項國際公約所承認（公民與政治權利國際公約第22條第1項、經濟社會文化權利國際公約第8條第1項、國際勞工組織第87號結社自由及組織權之保障公約第2條規定參照）。
2. 最高法院民事判決107年台上字第958號闡釋：按職業災害補償乃對受到「與工作有關傷害」之受僱人，提供及時有效之薪資利益、醫療照顧及勞動力重建措施之制度，使受僱人及受其扶養之家屬不致陷入貧困之境，造成社會問題，其宗旨……係維護勞動者及其家屬之生存權，並保存或重建個人及社會之勞動力……。
3. 最高法院民事裁定86年度台抗字第484號：本件相對人終止與抗告人間之僱傭契約縱使不法，抗告人所受損害可於其訴訟結果獲得勝訴判決後，請求相對人賠償，尚無就爭執之法律關係定暫時狀態之必要。
4. 實施前2年依民事訴訟法裁准之比率，約僅10%，參吳姿慧，我國繼續僱傭定暫時狀態處分實務運作之觀察——兼論德國之相關規範，東海大學法學研究，65期，2023年4月，50、53頁。
5. 以筆者近期內曾代理起訴確認僱傭關係訴訟存在案件為例（臺灣臺北地方法院109年勞訴字191號）為例，起訴是在2020年5月26日，三審定讞是於2023年10月24日，纏訟時間長達3年以上。
6. 林佳和，勞動事件法保全程序——繼續僱傭請求權，月旦法學雜誌，293期，2019年10月，155-156、159-161、

164頁。

7. 沈冠伶，勞動事件之民事保全程序制度——實務發展及勞動事件法施行後最高法院相關民事裁判之評析，台灣法學雜誌，397期，2020年8月，146-147頁。
8. 許士宦，命繼續僱用定暫時狀態處分之強制執行，月旦法學雜誌，324期，2022年5月，67頁。
9. 臺灣高等法院民事裁定109年度勞聲字第12號：聲請人受僱於相對人而為勞工，人格及經濟上從屬於相對人，遽遭解僱，生活必受重大影響，詳言之，聲請人長期擔任空服員，提供勞務為其生活之重要活動，並為空服專業技能繼續維持之重要基礎，乃人格自我實現所不可或缺……本件聲請人聲請定暫時狀態處分，既有生存權及工作權受重大損害須加以防止，則無論是否另有急迫危險發生須避免，均無礙於定暫時狀態請求之准許……相對人另辯稱，聲請人遭解僱2年8個月後始為本件聲請，顯無急迫性云云。……。本件聲請人聲請定暫時狀態處分，既有生存權及工作權受重大損害須加以防止，則無論是否另有急迫危險發生須避免，均無礙於定暫時狀態請求之准許。……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，是聲請人聲請本院准予免供擔保定暫時狀態處分，核無不合，而相對人請求反供擔保後得免為是項處分，則非適宜，不能准許，併予敘明。
10. 勞動事件法第49條第1項：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。立法理由：一、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，爰設第一項規定。又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。至於是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。
11. 勞動事件審理細則第80條第2項：勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。
12. 臺灣高等法院109年度抗更一字第4號民事裁定：堪認勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相關規範之特別規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，即應優先適用勞動事件法第49條規定。是如勞工已釋明其所提訴訟有勝訴之望，而雇主未能釋明其有繼續僱用之重大困難者，法院即應賦予勞工暫時之權利保護。……民事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，是縱認雇主停止支付薪資後，勞工及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工獲暫時狀態處分保障之權利。
13. 如臺灣高等法院高雄分院民事裁定109年度勞抗字第7號、臺灣高等法院高雄分院民事裁定109年度勞抗字第9號、臺灣高等法院高雄分院109年度勞抗字第9號民事裁定、臺灣高等法院民事裁定109年度勞抗更一字第3號。
14. 臺灣高等法院民事裁定109年度勞抗字第102號：據此足認抗告人於本案訴訟期間，雖未獲得相對人給付薪資，但並無難以維持全家生活需要、或有蒙受無法回復損害之虞，從而並無暫時維持系爭僱傭關係、以及命相對人先行給付薪資之必要。從而抗告人就本件聲請，欠缺定暫時狀態處分之必要性，不應准許。
15. 最高法院民事裁定109年台抗字第1134號：是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生

計，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分。

最高法院民事裁定109年度台抗字第1353號：則相對人之資力是否不足以維持其於本案訴訟進行期間之基本生活所需？又相對人於本案訴訟主張其於2018年11月8日遭解僱，卻於時隔近一年半後之2020年4月23日始提出本件聲請，則能否謂其有防止發生重大之損害、避免急迫之危險或其他相類之情形？再抗告人稱相對人之原職務業經替補，現無職缺可供安置，繼續僱用相對人顯有重大困難等情，是否無可採？此攸關相對人有無定暫時狀態處分之必要，及再抗告人繼續僱用相對人是否顯有重大困難之認定。

16. 最高法院111年台抗字第200號民事裁定：勞工提供勞務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定。
17. 如最高法院民事裁定112年度台抗字第275號、112年度台抗字第239號、112年度台抗字第470號。
18. 參吳姿慧，同註4，62、63頁。
19. 臺灣高雄地方法院民事裁定111年度勞全字第2號：相對人依前開規定兼衡聲請人揭揭行為損及公司形象，於2022年1月25日將聲請人由處經理調任為業務經理，乃基於企業經營及管理之需要……聲請人聲請暫准回復於相對人高雄區16210通訊處處經理之原職，非有理由，不應准許。
臺灣高等法院111年度勞全字第3號民事裁定：又審酌相對人本於勞基法規定，於繼續僱用聲請人時，如原職缺已遞補人員，自得於不侵害聲請人權益為適法之職務調整，聲請人請求相對人回復詹○義為免疫疾病部門北區業務副理、回復唐○賓為免疫疾病部門中南區業務經理職務部分，此部分聲請，即有未洽，不應准許。
20. 最高法院民事裁定110年度台抗字第793號：法院為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分者，因繼續工作而獲得薪資，則為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，為自由之裁量。
最高法院民事裁定111年度台抗字第870號：但應定如何內容之暫時處分，法院得斟酌個案具體狀況，視情形而定。本件相對人於2022年3月29日始向原法院具狀聲請定暫時狀態處分，原裁定命抗告人自2019年7月19日起至本案訴訟終結確定前，應繼續僱用相對人……又提撥勞工退休金至勞工退休金個人專戶，非屬勞動事件法第49條第1項、第2項所定得定暫時狀態處分之範疇，該提撥系爭勞工退休金是否應適用民事訴訟法相關規定，相對人有否主張？其有何保全之必要性及是否盡釋明之責，亦有再事探求之餘地。
臺灣高等法院111年度勞抗字第18號民事裁定：法院就命繼續僱用之給付薪資數額得自由裁量，是原裁定為避免影響相對人之勞動權益，以相對人離職前6個月平均薪資3萬8,177元，作為抗告人於定暫時狀態處分期間，以同一勞動條件或職能相當工作繼續僱用相對人之應付薪資，應屬適當。
臺灣高等法院民事裁定111年度勞抗字第31號：1. 抗告人請求相對人投保健保部分：按勞動事件法第49條第1項規定之定暫時狀態處分範圍僅有繼續僱傭關係與給付工資，並不包括相對人為抗告人投保健保……如以定暫時狀態之私法處分，變更公法上之相關規定，徒增公法關係之混亂，已非所宜。況抗告人每月薪資已高達10萬5,064元，實欠缺請求相對人為其投保健保之急迫性與必要性。……按勞工保險法律關係為一種非屬行政契約關係之「行政法上債之關係」，並非純粹之私法關係。而勞動事件法第49條第1項規定之定暫時狀態處分，乃在本案訴訟終結前，暫時定僱用人與受僱人間僱傭關係之裁定，並非係終局之私法裁判，除法有明文規定，自不能以非終局之私法裁定，強制變動行政法上債之關係，否則將使行政法上債

之關係陷於混亂，不符法律定紛止爭之本旨。例如：在受僱人提起確定僱傭關係存在之訴經終局判決敗訴確定，而雇主卻為受僱人投保勞保之場合，即創設一段沒有僱傭關係之勞保年資，顯然已逾越勞動事件法第49條第1項規定保障勞工之範圍。反之，如受僱人提起確認僱傭關係存在獲勝訴判決之訴確定，仍可要求雇主為其續保中斷期間之年資以獲得救濟。

21. 臺灣高等法院民事裁定111年度勞抗字第31號：查自2021年10月1日起至本件裁定生效前1日止，兩造間之僱傭關係無法經由本件裁定回溯加以定暫時狀態，抗告人聲請就上開期間定暫時狀態，欠缺聲請實益。另自2021年10月1日起至抗告人實際任職之日止，抗告人尚未實際提供勞務，自不得請求相對人給付薪資。
22. 臺灣高等法院民事裁定111年度勞全字第3號：聲請人如未經相對人終止勞動契約，因繼續工作而獲得薪資，為勞務提供應得之對待給付，乃繼續僱用之附隨結果，……且聲請人於相對人終止勞動契約時已表示將繼續提供勞務，遭相對人拒絕，則聲請人請求相對人自勞動契約終止時即2019年7月19日起至本案訴訟終結前，繼續僱用聲請人，並按月各給付薪資12萬8,690元、17萬0,870元及各提繳勞工退休金7,902元、9,000元，洵屬有據，應予准許。
23. 臺灣高等法院臺中分院110年度勞抗字第14號民事裁定：……薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案訴訟確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以繼續勞工及其家庭之基本生活。……抗告人於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付薪資，亦難認抗告人有無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。故其聲請定暫時狀態處分，請求相對人應於本案訴訟終結確定前，繼續僱用抗告人，並按月於每月26日前給付抗告人薪資46萬2,428元，難認有據。

關鍵詞：繼續僱傭定暫時狀態處分、勞動事件法、民事訴訟法、特別法、普通法

DOI：10.53106/279069732308

(相關文獻) 月旦知識庫 www.lawdata.com.tw；
更多裁判分析) 月旦法律分析庫 lawwise.com.tw)