

最高法院民事庭具參考價值裁判選輯

※110 年度台抗字第 673 號裁定

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。
7. 又依民事訴訟法第 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。
8. 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。

【高點法律專班】

版權所有，重製必究！