

繼續僱用定暫時狀態處分 若干爭議問題初探

陳金泉*

壹、前言

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。」此為我國法制上的新型態定暫時狀態處分類型，自109年1月1日起施行迄今，也累積了相當多的適用疑義，實務上迭有不同見解之爭議。作者不敏爰就相關的若干爭議問題，提出個人淺見，企盼能有助於見解之統一，以免勞資雙方無所適從。

貳、強制執行法第132條第1、3項規定適用爭議

強制執行法第132條第1、3項規定為：「（第1項）假扣押或假處分之執行，應於假扣押或假處分之裁定送達同時或送達前為之。」、「（第3項）債權人收受假扣押或假

處分裁定後已逾三十日者，不得聲請執行。」裁准繼續僱用之定暫時狀態處分裁定，是否應適用強制執行法第132條第1項規定，先由勞工聲請執行，執行法院送達執行命令之同時或其後，（作成裁定之民事法院）始能送達裁定書予雇主？另勞工就此繼續僱用定暫時狀態處分，是否須受強制執行法第132條第3項規定限制，必須在收受裁定書後30日內聲請執行？假如勞工逾期30日未聲請執行者，該裁准繼續僱用之定暫時狀態處分裁定是否即喪失執行名義之效力？

一、第132條第3項規定30日聲請執行期限限制

對於繼續僱用定暫時狀態處分裁定是否須受強制執行法第132條第3項規定限制，勞工應於收受裁定書後30日內聲請執行，逾期該裁定即喪失執行名義之效力一節，實務上有肯否二說。

（一）肯定說

1.臺灣高等法院109勞抗70民事裁定：

「本件相對人因提起確認僱傭關係存

* 本文作者係明理法律事務所律師

（本文改寫自作者參與112年6月17日臺灣桃園地方法院50週年學術研討會第一場：「繼續僱用定暫時狀態處分之執行方法」研討會的與談稿，作者非常感謝與會先進的賜教。）

在等訴訟，依勞動事件法第49條規定向本院聲請為繼續僱用及按月給付薪資之定暫時狀態處分，經本院認具保全之必要性而裁定准許相對人之聲請，有系爭處分裁定可據。又相對人於109年2月12日收受系爭處分裁定，至同年3月31日始向原法院聲請執行，顯然已逾30日，有民事聲請狀、送達證書可稽。則依前說明，原裁定已因相對人收受後逾30日未聲請執行，而喪失執行名義之效力，自不得再執原裁定為執行名義對抗告人聲請執行。」

2.臺灣高等法院臺中分院111勞抗6民事裁定：

「本件抗告人因提起確認僱傭關係存在等訴訟，依勞動事件法第49條規定向原法院聲請為繼續僱用及按月給付薪資之定暫時狀態處分，經原法院認具保全之必要性而裁定准許抗告人之聲請，有系爭處分裁定可據。抗告人嗣雖對該裁定提起抗告，並於110年10月4日收受確定證明書，惟依前揭說明，系爭處分之裁定之執行力不待確定，亦不因抗告而受影響。則抗告人於110年7月1日收受系爭處分裁定，至同年10月12日始向原法院聲請執行，顯然已逾30日，有民事聲請狀、送達證書可稽。則依前說明，系爭處分裁定已因抗告人收

受後逾30日未聲請執行，而喪失執行名義之效力，自不得再執系爭處分裁定為執行名義聲請執行。」

3.臺灣高等法院112勞抗32民事裁定：

「基於確認僱傭關係存在之本訴而依勞動事件法第49條規定所定繼續僱用及按月給付薪資之暫時狀態處分，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，為滿足性之假處分，就該處分之執行，勞動事件法既無特別規定，依勞動事件法第15條規定，自應適用強制執行法之相關規定，即依強制執行法第140條規定準用關於行為及金錢請求權執行之規定，且依強制執行法第132條第3項規定，有強制執行聲請期限之限制。」

以上三則裁定均認為「繼續僱用」定暫時狀態處分裁定有強制執行法第132條第3項規定之適用，勞工收受裁定後逾期未聲請執行者，該裁定即喪失執行名義之效力。

在採肯定說見解前提下，雇主如對裁准繼續僱用之定暫時狀態處分提起抗告¹，而抗告法院發現勞工已逾期未聲請執行者，將以雇主之抗告無實益為由駁回雇主之抗告²。實務上偶見有勞工因不熟諳法律規定，雖已獲裁准繼續

註1：理論上此時勞工未聲請執行，雇主不可能收受裁定書之送達（詳文後述），如何能提起抗告？事實上因目前實務見解不一、作法不一，才會產生勞工（債權人）未聲請執行，但雇主（債務人）卻已收受裁定書之送達進而提起抗告之情事。

註2：臺灣高等法院111抗236民事裁定：「定暫時狀態處分，除法律別有規定外，準用關於假處分之規定，此觀民事訴訟法第538條之4規定亦明。是債權人以定暫時狀態處分為執行名義聲請執行者，仍

僱用定暫時狀態處分，但一心要等待裁定「確定」後才要聲請執行，雇主即以提起抗告的方法來拖延勞工聲請執行的時間，待超過30日後再把抗告撤回，即使抗告不撤回因無實益而遭抗告法院裁定駁回，但雇主卻也已獲得勞工無法再聲請執行之利益。

（二）否定說

臺灣高等法院111勞抗43民事裁定：「依勞動事件法第49條第1項、第2項所為定暫時狀態處分，係基於勞工維持生計之強烈需求所為立法，於衡量有無定暫時狀態處分之必要性時，以勞工是否有勝訴之望及雇主繼續僱用非顯有重大困難為要件，不以緊急性為要件，此一性質與一般假扣押及假處分不同，關於依勞動事件法第49條所為定暫時狀態處分之強制執行，自無適用強制執行法第132條

第3項規定之餘地。」³

（三）本文淺見

本文淺見以為定暫時狀態處分亦屬「假處分」的一種下位類型⁴，假如定暫時狀態處分並非假處分的一種，則因強制執行法第4條第1項第2款並無另外規範定暫時狀態處分裁定得作為執行名義，將導致定暫時狀態處分裁定無法執行之結果⁵，所以解釋上「定暫時狀態處分」當然應屬「假處分」的一種下位類型⁶。是既然定暫時狀態處分為「假處分」的一種下位類型，依體系解釋原則，定暫時狀態處分當然亦應有強制執行法第132條第1、3項規定之適用，亦即勞工收到定暫時狀態處分裁定書後，應於法定30日期間內聲請執行。債權人收受裁定書後逾期30天者，該定暫時狀態處分即喪失執行名義之效力，不得再據以實施強制執行⁷。

應依強制執行法第132條第3項規定，於收受裁定後30日內為之始合法（最高法院107年度台抗字第233號裁定意旨參照），如已逾30日者，即已不得聲請執行。再抗告有無保護必要之要件，係屬法院應依職權調查事項之一，如認抗告人提起抗告已無實益，而無權利保護之必要，應將其抗告駁回（最高法院107年度台抗字第297號民事裁定意旨參照）。…相對人於收受原裁定至今已逾30日未為執行。依前揭說明，相對人即不得持原裁定對抗告人聲請強制執行。是本件相對人既無持原裁定聲請強制執行，日後亦無從向抗告人聲請強制執行，故抗告人就原裁定提起抗告，應認抗告已顯然無實益，而無權利保護之必要，其抗告自不應准許。」

註3：王沛元，〈勞動事件法之研究〉，第139頁表示：「又給付工資處分屬於定暫時狀態處分，不以緊急性為要件，與假扣押、假處分不同，不適用強制執行法第132條第3項『債權人收受假扣押或假處分裁定後已逾三十日者，不得聲請執行』規定之限制。」司法研究年報第39輯民事類第1篇，2023年3月。

註4：假處分裁定包括定暫時狀態處分類型，可參楊與齡（2005），《強制執行法論》，第66頁，修正12版；吳光陸（2017），《強制執行法》，第55頁，修訂3版；張登科（2019），《強制執行法》，第43頁，修訂版；陳計男（2012），《強制執行法釋論》，第81頁，2月初版。

註5：司法院大法官釋字第35號解釋：「對人民財產為強制執行，非有強制執行法第四條所列之執行名義，不得為之。」

註6：假處分的另一下位類型當然就是民事訴訟法第532條所規範的「保全將來執行的假處分」。

註7：最高法院92台抗379、103台抗281、107台抗233民事裁定等參照。另臺灣高等法院暨所屬法院民國109年11月25日109年法律座談會民執類提案第15號決議採乙說：「民事訴訟法第532條規定之假處分，與同法第538條至第538條之4之定暫時狀態處分，二者之內容或許有別，然均屬民事訴訟法第七編保全程序之規定。是假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之，強制執行法第30條之1

為避免勞工因不諳法律，辛苦取得繼續僱用定暫時狀態處分之裁定，卻因一時疏忽逾執行期限而致陷於不能執行之窘境，建議司法院宜函請各級法院於製作裁准繼續僱用定暫時狀態處分裁定書正本時，仿效假扣押、假處分裁定書格式範例，於裁定書末加註：「債權人收受定暫時狀態處分裁定書後已逾30日者，不得聲請執行。」之警句，用資教示⁸。

二、繼續僱用定暫時狀態處分裁定書之送達

(一) 強制執行法第132條第1項規定之適用

依前述肯定說見解，定暫時狀態處分仍適用強制執行法第132條第1、3項之規定，法院裁准並送達裁定書予債權人後，債權人須於收受裁定書後30日內聲請執行，且須待債權人聲請執行後，執行法院送達執行命令予債務人之同時或其後，定暫時狀態處分裁定書才能送達予債務人。換言之，採肯定說之下，債權人不聲請執行，裁定書就不可能送達予債務人。

然作者觀察到目前實務就定暫時狀態處分裁定書送達，似尚無統一做法。例如臺灣新北地方法院110勞全8民事裁定的美麗華球場

罷工解僱案，工會主張已收到假處分裁定書兩週，但雇主則稱尚未收到裁定書，工會不解，還為此於110年7月12日下午兩點半跑去司法院陳情，訴求：「請新北地方法院『想辦法』將110年度勞全8號裁定書寄給美麗華公司，降低勞資雙方溝通成本。」⁹新北市政府勞工局承辦人曾致電新北地院查詢為何遲遲未送達裁定書予雇主，據悉獲回覆稱要等勞工聲請執行才會將裁定書送達雇主，此即是適用強制執行法第132條第1項規定之結果。

但同樣是臺灣新北地方法院、同樣關於美麗華球場罷工解僱案的另一件臺灣新北地方法院110勞全5民事裁定，勞動法庭則是在作成裁定後即直接將裁定書送達予雇主（未待勞工先聲請執行），可見即使是同一法院、同一當事人所涉案件，但不同的承辦股即可能有不同之處理方式。

以作者經驗所知，繼續僱用的定暫時狀態處分，或競業禁止之定暫時狀態處分，勞動法庭多半於裁定後即直接送達兩造，或許因為此定暫時狀態處分在准駁前，均已請相對人依法陳述意見，故勞動法庭可能認為已無「隱密性」的需求¹⁰，從而無論准駁的裁定均直接送達予兩造。但亦有部分勞動法庭認

準用民事訴訟法第538條之4定有明文（臺灣高等法院105年度抗字第1213號裁定意旨參照）。故債權人如於收受假處分裁定已逾上開30日期間而未聲請執行時，該裁定即喪失執行名義之效力，債權人不得再以該裁定為執行名義聲請執行。」亦可資參照。

註8：實務上已有裁准繼續僱用之定暫時狀態處分裁定書末有如此記載者，例如臺灣臺南地方法院110裁全31裁定。

註9：<https://www.cooloud.org.tw/node/95935>，瀏覽日期：2023.5.9。

註10：最高法院103年8月19日103年度第12次民事庭會議決議：「民事訴訟法第五百二十八條第二項規定：抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見之機會。旨在保障債權人及債務人之程序權，並使抗告法院能正確判斷原裁定之當否。惟假扣押係保全程序，假扣押裁定具隱密性，為防止

為應適用強制執行法第132條第1項規定，即駁回聲請之裁定無須送達相對人（甚至直待該駁回聲請之裁定確定後亦未送達相對人），而核准之裁定則囑託執行法院（地方法院民事執行處）於債權人聲請執行時方送達予相對人。

以上送達之規定，一般勞工多半並不了解，尤其是適用強制執行法第132條第1項規定前提下，勞工對於法院未同時送達裁定書予雇主常無法理解，勞工的一般經驗是己方收到一份裁定、對方（雇主）應該也會同時收到裁定才對。當發現對造雇主遲未收到裁定時就容易產生法院不公平、是否另有隱情、甚至誤會法官是否偏頗等疑慮，上述美麗華球場罷工解僱案工會跑到司法院去陳情抗議，即是因誤解而產生疑慮。另一則臺灣高等法院110勞抗68民事裁定一案，勞工甚至懷疑法官偏頗資方，故意指示書記官不要把裁定書送達給雇主，進而聲請法官迴避¹¹，這都是因為不諳法律規定下產生誤會的顯例。

（二）裁定書送達依據不同、效力也不同

假處分裁定，係命令或禁止債務人為一定行為者，執行法院應將該裁定送達於債務人，強制執行法第138條定有明文，復參最高法院110台上342民事判決意旨：「民事法院所為准債權人供擔保後停止債務人執行職務之暫時狀態處分裁定，仍須待債權人供足擔保後，該裁定始具執行力，執行法院自應待債權人提供所定擔保後，將該裁定送達於債務人，始得對債務人發生禁止執行職務之拘束力…上述送達黃、羅律師之裁定係民事（裁定）法院依強制執行法第132條第1項或係執行法院依同法第138條規定所為？攸關第111號裁定何時對李OO發生禁止其行使被上訴人董事長職權」。本則最高法院裁定意旨認為保全裁定於債權人供足擔保後，由「執行法院」依強制執行法第138條規定送達債務人時，始對債務人發生強制或禁止之效力，換言之，假如是由「裁定法院」依強制執行法第132條第1項規定送達，依上述判決意旨，

債務人隱匿或處分財產，以保全債權人之強制執行，其執行應依強制執行法第一百三十二條第一項規定，於裁定送達債務人之同時或送達前為之。考量此項立法趣旨，債權人對駁回其假扣押聲請之裁定提起抗告，倘假扣押隱密性仍應予維持，即無須使債務人有陳述意見之機會。」反面言之，如已依民事訴訟法第538條第4項本文遂行使相對人陳述意見之程序，似乎就再已無「隱秘性」之需求，此時送達裁定書予相對人，即無違和。

註11：根據臺灣高等法院110勞抗68民事裁定書的記載，勞工係指稱：「（一審）承審法官指示書記官勿將系爭裁定送達相對人（按指雇主），致相對人得於伊提請抗告後，雖已罹於時效又可以經鈞院送達而提起抗告，隨時對於伊之抗告主張進行突襲，承審法官故意違反法令。」等語來聲請一審法官迴避。臺高院上揭裁定駁回勞工之抗告，理由則指出：「依強制執行法第132條第1項規定：假處分之執行，應於假處分之裁定送達同時或送達前為之；又上開關於假處分之規定，於定暫時狀態之處分準用之，此觀強制執行法第30條之1準用民事訴訟法第538條之4規定自明。…再者，前揭規定係保護債權人（即抗告人）之特別規定，避免假處分、定暫時狀態處分之債務人（即相對人）於執行前知悉定暫時狀態處分之內容，進而於執行前採取規避執行之措施或手段，導致債權人執行無著而無法達到保全之目的。從而，系爭裁定未於裁定後即送達相對人，以利系爭裁定執行，於法有據，抗告人以此主張承審法官有偏頗之虞，亦屬誤會。」

就不發生對債務人強制或禁止之效力¹²。

(三) 本文淺見

本文淺見認為應區分該定暫時狀態處分有無附加供擔保之條件而異其處理，假如有須供擔保之條件者，則誠如最高法院110台上342民事判決所言「須待債權人供足擔保後，該裁定始具執行力」，自須待勞工（債權人）供擔保完成裁定具執行力後之送達，方始對債務人（雇主）生效。但勞動事件法施行後，多有免供擔保為定暫時狀態處分之規定（例如勞動事件法第46條第2項、第47條第2項、第49條第3項等），此類定暫時狀態處分無須供擔保即有執行力，則不論是作成裁定的民事法院依強制執行法第132條第1項規定所為送達，抑或執行法院依強制執行法第138條規定所為送達，均應認裁定一經送達予債務人（雇主），即對債務人立即生強制或禁止之效力。惟為萬全起見，債權人（勞工）宜於聲請執行程序中，請執行處於送達執行命令之同時，檢送一份裁定書同時送達予債務人，以確保定暫時狀態處分對債務人生效一事，不受任何質疑¹³。

三、強制執行法第132條第1、3項規定應同時一體適用

就以上強制執行法第132條第1、3項規定適

用爭議，本文淺見認為該兩項規定應「同時一體」適用，才不會產生規範矛盾現象，否則一方面要求勞工應遵守強制執行法第132條第3項30日聲請執行期限規定，另一方面卻不待執行命令之送達就送達裁定書予雇主（債務人）者，容易發生矛盾現象，此於前述勞工等待「裁定確定」才要聲請執行，而雇主以提起抗告拖延時間之案例已有所說明。

此外，實務上尚曾發生法院無待勞工聲請執行即將裁定書送達予雇主，雇主因此向勞工表明願意「自動履行」，勞工心想雇主既然願意自動履行，當然就無庸聲請執行之勞煩，於是就坐待雇主自動履行。但雇主自動履行一段期間後（一定是超過30日後）突然不願再繼續自動履行，勞工於是才趕緊去聲請執行，但早已逾30日聲請執行期限，司法事務官處分駁回執行之聲請，勞工聲明異議再遭原地院裁定駁回（此兩部分司法文書並未上網公開），勞工提起抗告後，前曾引述之臺灣高等法院111勞抗43民事裁定因採「否定說」見解，方始裁定廢棄原地院裁定及原司法事務官處分。但設如抗告法院採「肯定說」見解者，勞工豈非救濟無門¹⁴？

所以要避免雇主先自動履行逾30日過後才不願再履行，勞工此時方有聲請執行必要，但卻已過30日聲請執行期限之困境，只有將

註12：但實務上常難區別送達的法院是「執行法院」抑或作成裁定的「民事法院」，送達的依據究竟是強制執行法第132條第1項抑或是同法第138條規定。詳陳金泉（2021），〈定暫時狀態處分裁定之送達與執行——最高法院110年度台上字第342號民事判決評釋〉，載：《勞動訴訟裁判評釋》，第147-156頁。

註13：司法院108年12月版「法院辦理民事執行實務參考手冊」下冊，第672頁（註130）提到此時執行處送達執行命令予債務人時，常尚未能取得裁定書正本一併送達。

註14：類似案例參臺灣臺北地方法院112執事聲更一3民事裁定。勞工主張：「異議人（按指勞工）於111年12月23日間收受系爭裁定，命相對人（按指雇主）於兩造間本案訴訟終結確定前應繼續僱用異

強制執行法第132條第1、3項同時一體看待、一體適用才能解決此一問題。換言之：

- (一) 勞工收到裁准繼續僱用之裁定後一定需於法定30日期限內先「聲請」強制執行¹⁵。
- (二) 執行法院送達執行命令之同時（或其後）裁定書才送達給雇主。
- (三) 雇主收到裁定書知曉所命義務內容後，當然可以向勞工表明願意自動履行，以免後續動用強制執行法第128條第1項執行手段之煩擾。

以上淺見如能獲得採行，則無論法院對強制執行法第132條第3項採肯定說、否定說何一見解，勞工權益都不會受損，而雇主可在相當時間內收到裁定書，也可杜絕勞工因不諳法律所帶來的疑慮。至於雇主收到執行命令及裁定書，知曉所命義務內容及如不履行將遭處怠金甚至管收的不利益後，通常也都會選擇自動履行，將可大幅度減少勞資爭端及法院執行訟累。

參、勞動事件法第49條第1項「繼續僱用」之內涵

一、「繼續僱用」與暫定勞雇關係存在不同

勞動事件法施行前，就僱傭關係存否之勞資爭議，其定暫時狀態處分的主文形式通常為「暫定勞雇關係存在」，過往實務見解就此得否執行議題，認為（保全勞工地位之）假處分裁定一經送達，法律關係既已形成，無庸執行亦無法執行¹⁶。勞動事件法施行後，因勞動事件法第49條條文用語為繼續僱用，故定暫時狀態處分主文形式隨之調整而使用法條用語，多以「繼續僱用」形式處理。目前實務見解認為命繼續僱用之定暫時狀態處分，屬命雇主應為一定行為之性質，包括受領勞工提供之義務，如有違反為一定行為之義務，應依強制執行法第128條第1項有關執行「不可替代行為」之規定辦理¹⁷。

是「繼續僱用」與過往「暫定勞雇關係存

議人，並按月給付異議人50萬2,142元。惟相對人僅於112年1月19日匯入60萬141元，針對應於112年1月25日應給付該月份薪資尚欠40萬4,143元未給付。是異議人係於相對人遲付該月份薪資後，始有聲請國家以強制力實現權利內容之必要，應自斯時起算30日。異議人於112年2月3日向本院執行處聲請強制執行，並無遲誤。」等語，惟法院仍認為應自「收受」裁定後起算30日，而非自雇主拒不履行後才起算法定30日聲請執行期限。

註15：此點應搭配給予勞工執行費優惠，詳文後述。

註16：司法院96年6月版「法院辦理民事執行實務參考手冊」第392頁參照。另最高法院94台上404民事判決就有關「停止執行（公司董事長及董事）職務」之假處分裁定，亦認為「『假處分裁定係命令或禁止債務人為一定行為者，法院應將該裁定送達於債務人』，強制執行法第一百三十八條定有明文。其目的乃在使債務人知悉裁定之內容，而能自動履行其義務。故該假處分之效力，始於債務人收受裁定之時。且此假處分裁定一旦發生效力，立即發生命令或禁止之形成效果，自無強制執行之問題。」

註17：最高法院111台抗500民事裁定、臺灣高等法院暨所屬法院111年11月16日法律座談會民執類提案第2號研討結果採審查意見、臺灣高等法院110勞抗80民事裁定，另司法院108年12月新版「法院辦理民事執行實務參考手冊」下冊，第686頁參照。

在」即有所不同，臺灣高等法院110勞抗24民事裁定意旨指出：「『繼續僱用』之處分內容，不僅單純『暫定勞雇關係存在』之形成性質，尚包含『雇主需繼續僱用』之給付性質在內。」¹⁸；而「繼續僱用」內涵，依目前實務通說見解，更包含雇主應受領勞工所給付之勞務，不能只是按月給付勞工薪資¹⁹。在雇主有受領勞務之義務此一前提下，勞工之勞務給付必須成為可能，假如勞工給付勞務需雇主給予相關協力措施者，雇主有為一切必要協力措施之義務，例如開通員工登入公司主機權限、發給進出工作職場大門門禁卡、甚至必要的行政登錄²⁰、申辦管制區通行證²¹等，均為必要協力措施。如雇主拒絕協力致勞工無法給付勞務者，應認雇主違反「繼續僱用」義務，執行法院得為必要之間

接執行行為，以促使雇主遵守「繼續僱用」義務。

二、繼續僱用定暫時狀態處分與「居家上班」

如前所述，現行實務認為命繼續僱用之定暫時狀態處分，雇主有為一定行為，包括受領勞工所提供勞務之義務等是，但接下來的問題是雇主可否請勞工居家上班（在家工作，work from home）？在「繼續僱用」含有「雇主有受領勞工所給付勞務之義務」意涵前提下，值得進一步討論的是「繼續僱用」可否容許雇主命勞工居家上班？

目前就此一問題正面表達其法律見解者為臺灣高等法院111勞抗53民事裁定，其認為：「相對人（按指雇主）抗辯其要求抗告人（按

註18：臺灣高等法院110勞抗24民事裁定指出：「按勞工之人格及經濟上從屬於雇主，勞工提供勞務為其生活之重要活動，並為其專業技能繼續維持之重要基礎，亦即使勞工促進專業技能、發展人格、增加社會評價，乃勞工人格自我實現所不可或缺；…該條『繼續僱用』之處分內容，不僅單純『暫定勞雇關係存在』之形成性質，尚包含『雇主需繼續僱用』之給付性質在內，且如此解釋，方符該條規定保護勞工之意旨。」

註19：最高法院111台抗104民事裁定：「按勞動事件法第49條所定『繼續僱用』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。第20號裁定既命再抗告人應繼續僱用相對人，而非僅按月給付薪資，再抗告人即應為一定行為，包括受領相對人給付勞務。」

註20：例如某一人壽保險公司業務員繼續僱用案，勞工雖獲法院核准繼續僱用之定暫時狀態處分裁定（臺灣高雄地方法院111勞全1、2民事裁定；高雄高分院111勞抗4、111勞抗5民事裁定），但因「保險業務員管理規則」第3條第1項規定：「業務員非依本規則辦理登錄，領得登錄證，不得為其所屬公司招攬保險。」第6條第1項規定：「具備前條第一項資格者，得填妥登錄申請書，由所屬公司為其向各有關公會辦理登錄。」，明定需由業務員所屬保險公司辦理「登錄」（業務員自己無法辦理登錄），否則無從從事保單招攬工作。結果勞工雖獲得「繼續僱用」裁定，但因所屬公司不肯為其辦理登錄，勞工只獲得表面上的恢復僱傭關係利益，每個月僅具領最低三千元部分工時工資，實無以維持其一家生計。參見，「OO人壽保險股份有限公司企業工會」民國112年5月22日（112）OO工字第112052202號致雇主函。

註21：例如航空公司在機場內工作之人員，非經由其雇主（航空公司）向民航單位申辦機場管制區通行證，否則無法進入管制區內提供勞務。

指勞工)居家工作撰寫研究報告,已履行繼續僱用抗告人義務等語,自屬可採。」²²。

勞動部職業安全衛生署亦於110年6月23日以勞職衛1字第1101032036號函訂有「居家工作職業安全衛生參考指引」²³;近期臺北市勞動局則更在112年3月1日正式實施「臺北市事業單位實施居家工作勞動條件保障指導原則」²⁴,勞動實務上也常見企業有常態性居家辦公情形。是雖工作地點在家,但如勞工確實有提供勞務,雇主也有受領勞工所提供之勞務者,應認居家工作、在家上班,也是勞工提供勞務的一種態樣,應為法之所許²⁵。

拙見以為「繼續僱用」期間勞雇雙方仍在

訴訟中,爭端仍存,勞工最迫切有立即保護必要之「工作權」、「生存權」(工資請求權)均已獲暫保,其他有關勞務提供的細節(在何處、以何方式給付勞務等),允宜使雇主有較大的管理裁量權²⁶。更何況在家工作、居家上班,就勞工而言可以節省早晚上下班通勤時間,就雇主言可以節省辦公空間配置成本²⁷,實符合經濟理性考量,不應任意排斥。

三、「繼續僱用」與勞工進入廠區內工會會所執行工會會務

勞動事件法施行前,如工會幹部遭解僱而

註22:臺灣高等法院111勞抗字53民事裁定認為:「抗告人另以相對人應取消居家辦公措施及撰寫研究報告指示,同意其返回辦公處所提供勞務,並據此主張相對人尚未履行系爭執行名義所命相對人繼續僱用抗告人義務等情。然相對人既自110年9月1日起按店部門經理職務繼續僱用抗告人並按月給付薪資之情,已如前述,且…通知抗告人在家執行相對人指派之任務,並據此指派抗告人應自110年9月1日起至110年12月31日為止,陸續按月執行撰寫『手扶梯安全指引手冊撰寫研究報告』、『電梯安全指引手冊撰寫研究報告』、『會員服務標準撰寫研究報告』、『樓面安全指引撰寫研究報告』之情,……,抗告人確已提出相對人所指派撰寫研究報告之工作結果,相對人亦已受領抗告人所提供撰寫研究報告之勞務,並無相對人拒絕受領抗告人提供勞務狀況,且審酌110年9月間當時新冠疫情嚴峻狀況,相對人抗辯其要求抗告人居家工作撰寫研究報告,已履行繼續僱用抗告人義務等語,自屬可採,原處分所認相對人迄至作成處分時即110年10月22日為止已履行繼續僱用抗告人義務,自屬有據。」

註23:勞動部職業安全衛生署111年6月1日勞職衛1字第1111031706號函修訂。

註24: <https://bola.gov.taipei/cp.aspx?n=ECD43AA057E9D8B2>; 2023.5.23瀏覽。

註25:然按所謂「居家上班」(在家工作)必須雇主真的有「指派工作」,否則如僅空言要求勞工在家工作但從不指派工作,仍不符合「繼續僱用」之本旨。臺灣臺北地方法院110勞訴249民事判決就指出:「被告固願支付工資,然以無適合職缺為由,僅要求原告「居家辦公」,卻不指派任何工作,原告曾到原工作地點表示提供勞務,亦遭被告拒卻,無異強制勞工無所事事坐領乾薪,此僅滿足原告經濟上維繫生存之條件,無以填補原告「工作權」行使,致其人格發展受限,有礙於就勞請求權之實現,被告平白付出薪資成本,卻未獲對價勞務,自不符雙方最大利益,是揆諸上開說明,難認被告有繼續僱用原告及接受原告提供勞務之真意。」可資參照。

註26:雇主之所以命此類取得「繼續僱用」裁定的勞工在家工作,通常是考慮雙方仍在訴訟中,原信賴關係已破裂,為防止怨懟、破壞、洩密等情事發生,不得已暫請勞工在家上班。

註27:國內有一外商銀行總部員工千人,但僅配置(租用)可容納400人工作之辦公空間,每天僅維持至多四成人力到公司上班,其他六成以上人力皆需在家工作。要到公司上班者須事先上網預約(booking)辦公桌位(每一次預約都未必在相同位置),沒預約到桌位就必須在家上班。

提出定暫時狀態處分聲請時，會希望聲請法院裁准同意讓勞工以工會幹部身份進入廠區或職場內之工會會所，以利執行工會會務，例如臺灣新北地方法院95全9號、臺灣臺南地方法院98裁全811號、臺灣臺南地方法院100裁全36號、臺灣臺北地方法院100全735號、臺灣高等法院100抗636號民事裁定等是。

然勞動事件法施行後，定暫時狀態處分裁定主文以繼續僱用、續付工資形式呈現，而「繼續僱用」之內涵，如前所述，重在於雇主應受領勞務而不能只付薪資，但受領勞務方式也可選擇讓勞工居家辦公；是作者淺見認為「繼續僱用」與過往「…並應容許聲請人以○○股份有限公司產業工會之身分，進入相對人所管工作場所為執行工會會務之行為」、「…不得拒絕相對人以○○工會常務理事之身分，進入抗告人坐落於新北市○○區○○路○○號工作場所為執行工會會務之行為」並不相同，似乎難以藉此「繼續僱用」概念即強制雇主必須容任勞工進入雇主管領之職場或廠區的工會會所執行工會會務。

然當然並不排除工會幹部被解僱事件，於聲請「繼續僱用」之同時並聲請命雇主應容許勞工「以工會幹部身份進入廠區內的工會會所執行工會會務」的定暫時狀態處分。假如法院同時裁准，勞工即得依該裁定主文進入職場廠區的工會會所執行工會會務，但此

並非「繼續僱用」下的當然效果，此不可不予以區辨。

肆、繼續僱用期間之權利義務——以勞健保、勞退、特休為中心

勞動事件法第49條第1項僅規範應繼續僱用及給付工資，並無其他社會保險部分之規定。則純依文義解釋，雇主在法院裁准繼續僱用處分前提下，似乎並無為勞工投保勞健保等相關社會保險及提繳勞工退休金之義務。目前實務見解部分亦屬不一。

一、肯定說

臺灣高等法院111勞全3民事裁定：「勞動事件保全程序不得審究實體事項，是以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，…，則聲請人請求相對人自勞動契約終止時即108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。」此一裁定認為繼續僱用之具體內容，包含勞工退休金之提繳。另臺灣高等法院台中分院109勞抗10民事裁定亦作成命繼續僱用、按月給付工資、繳納健保費用、勞保、提撥勞工退休金之定暫時狀態處分²⁸。

註28：臺灣高等法院臺中分院109勞抗10民事裁定：「抗告人已釋明兩造間有爭執之法律關係存在，且具有保全之必要性，其聲請本件定暫時狀態處分，應有理由。…。則本件斟酌上開各節及抗告人之收入狀態，抗告人聲請命相對人應繼續僱用及給付工資即於每月10日前給付伊工資55,000元，並相對人應按月為伊繳納健保費用1,009元、勞保費用712元及按月為抗告人提撥勞工退休金3,060元至抗告人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備專戶，為有理由，應予准許。」

二、否定說

臺灣高等法院高雄分院110勞抗7民事裁定：「相對人另聲請抗告人按月為其提繳3,468元之勞工退休金云云，然勞動事件法第49條第1項所定之處分為繼續僱用及給付薪資，並未包括退休金之提撥，相對人此部分之聲請，並無依據；況勞工退休金之提撥係為保障其退休生活，對勞工因訴訟期間生計維持之急迫性，自難認有定暫時狀態之保全必要，故其此部分之聲請，不應准許。」此一裁定認為勞動事件法第49條第1項所定處分並未包含勞工退休金提撥，且不具急迫性，故駁回勞工有關勞工退休金提撥（按應為「提繳」之誤繕）部分之定暫時狀態處分聲請。

三、勞動部見解

勞動部不敢明文對法官的法律見解下指示，但其在主旨名為「有關勞動調解與和解事項」，函請司法院轉各地方法院勞動調解委員之112年1月9日勞動關3字第1120140016號函，卻夾藏這一段文字：「…倘勞工經法院依勞動事件法第49條第1項規定裁定雇主為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，投保單位應於勞工回任原投保單位時，為其申報參加勞工保險及就業保險，未依規定辦理加保者，以違法論處，先予敘明。」可見勞動部的法律見解應該是認為「繼續僱用」定暫時

狀態處分之意涵，包括雇主有為勞工申報加保勞保、就保、健保、災保等社會保險及提繳勞退等義務。上開函文表面上係向各地方法院勞動調解委員宣導²⁹，但查勞動事件法第49條第1項規定的保全裁定專屬法官職權，與勞動調解委員無涉，勞動部當然是希望法官能採此法律見解之意思。

四、本文淺見

本文以為法條使用「繼續」僱用的用語，而不是「暫時」僱用或「從新」僱用，因此淺見認為應屬解僱爭議發生之前原僱用法律關係的「延續」，所以定暫時狀態處分期間與被解僱前的勞雇關係相同，原勞雇關係底下雇主有為勞工辦理加保勞保、就保、健保、災保等社會保險及提繳勞退等義務，「繼續僱用」期間自無何不同³⁰。雖然勞動事件法第49條第1項只規定「繼續僱用」與「給付工資」，並沒有細節到諸如規範勞健保、勞退等申報、提繳義務，但按最高法院109台抗575民事裁定意旨：「定暫時狀態之處分所必要之方法，由法院酌定之，此觀民事訴訟法第538條之4、第535條第1項規定即明，是於爭執之法律關係有定暫時狀態之必要者，其處分的方法係由法院依職權酌定，不受債權人聲請處分所表明方法之拘束。」勞工援引勞動事件法第49條第1項規定聲請繼續僱用定暫時狀態處分，即使未表明同時聲

註29：勞動部112年1月9日勞動關3字第1120140016號函主旨：「有關勞動調解和解事項涉及勞方當事人之勞工保險或就業保險相關權益保障一事，詳如說明，惠請大院轉知各地方法院勞動調解委員參考，請查照。」

註30：陳金泉（2021），〈暫定勞雇關係存在假處分與退休金提繳——臺灣高等法院高雄分院110年度勞抗字第7號民事裁定評釋〉，載：《勞動訴訟裁判評釋》，第157-164頁。

請命雇主應繼續加保勞健保、就保、災保、提繳勞退，但法院本於職權本來就可同時一併於裁定主文命之，無訴外裁判之問題，假如勞工已有提出聲請者，更應一併裁准，而非謂勞動事件法第49條第1項並無規定即予以裁定駁回，司法實務否定說之見解，失之過於狹隘的文義解釋，並非妥適³¹。

同一法理，「繼續」僱用期間也應併計未解僱前年資給予勞工特別休假日數，勞工在「繼續僱用」定暫時狀態處分期間內仍得排休特別休假，自不待言。

又可附帶一提者，繼續僱用定暫時狀態處分期間內雇主之管理權、懲戒權亦與解僱前相同，均仍得行使之，故雇主於符合勞動基準法第10條之1規定下，亦有調動權。勞工如有違反工作規則、勞動契約情事，雇主亦得行使懲戒權，但解僱權因與「繼續僱用」所包含的「命繼續維持勞雇關係」之主旨有違，解釋上不包括在內³²。至若繼續僱用期間所命「繼續維持勞雇關係」的對象僅係雇主，勞工本身是債權人不受誠命拘束，仍得行使勞動契約終止權，包括勞動基準法第15條第2項的自請辭職、勞動基準法第14條的被迫辭職等，自不待言。

伍、繼續僱用與「給付工資」保全處分之關係

勞動事件法第49條第1項僅規範繼續僱用及給付工資兩項保全處分，固然勞工在主張被違法解僱聲請定暫時狀態處分時，通常都是繼續僱用與給付工資兩項保全處分同時提出聲請，但不能排除勞工僅聲請其中一項³³，或雖然兩項都提出聲請但法院僅裁准其一之情形。甚至有勞工雖獲裁准繼續僱用與給付工資兩項保全處分，但僅就「給付工資」一項聲請執行，或雖兩項同時聲請執行但其後撤回其中一項等等之情事³⁴。

然則，繼續僱用與給付工資兩項保全處分間之關係若何，亦值得進一步探討。淺見以為裁准繼續僱用但未同時裁准給付工資者，勞工於服勞務後仍取得工資給付請求權，自屬當然。惟此時給付工資部分並無執行名義，雇主如拒絕給付工資，勞工需另申請勞資爭議調解、仲裁，或向法院聲請勞動調解、聲請支付命令，或另行起訴等取得執行名義才能就工資給付聲請執行。勞工當然亦可依勞動事件法第49條第1項規定再聲請一件「給付工資」的定暫時狀態處分，此時法院

註31：王沛元，〈勞動事件法之研究〉，第136頁亦認為：「法院既已裁定命繼續僱用，雇主自應為勞工繼續扣繳保險費、提撥勞工退休金。」司法研究年報第39輯民事類第1篇，2023年3月。

註32：陳金泉（2021），《勞動訴訟實務》，2版，第113-114頁。

註33：例如註20所引述的高雄高分院111勞抗5、111勞抗4民事裁定均僅命「繼續僱用」而未同時命「給付工資」。細繹兩案的一審裁准裁定書全文（高雄地院111勞全2、111勞全1民事裁定），勞工都僅聲請繼續僱用而未同時聲請命給付工資，並非勞工有聲請給付工資未獲裁准。至於高雄地院111勞全2一案勞工有部分聲請事項被駁回，該被駁回的部分是依勞動事件法第50條有關主張違法調動「回復原職」的保全處分，與繼續僱用或給付工資無關。

註34：陳金泉，前揭註32，第120頁。

本於勞工已有服勞務之事實，允宜照准。

反面言之，如僅有「給付工資」保全處分之執行，而無繼續僱用保全處分者³⁵，雇主仍有對勞工之勞務給付請求權，換言之，勞工有應雇主要求到職服勞務之義務。惟勞工此項「勞務給付義務」本於勞動基準法第5條「禁止強迫勞動」原則，不得強制執行³⁶。勞工拒絕給付勞務者，在有「給付工資」保全處分前提下，雇主亦無法行使「同時履行抗辯權」主張暫時停付工資，否則仍有遭勞工聲請執行之風險。此時，雇主依其情形應得援引民事訴訟法第530條第1項後段「情事變更」之規定，聲請法院撤銷關於給付工資部分之定暫時狀態處分裁定，以維權益平衡³⁷。

陸、繼續僱用執行費之徵收

一、問題意識

勞動事件法第12條規定：「（第1項）因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，勞工或工會起訴或上訴，暫免徵收裁判費三分之二。「（第2項）因前項給付聲請強制執行時，其執行標的金額超過新臺幣二十萬元者，該超過部分暫免徵收執行費，由執

行所得扣還之」。本條第2項稱：「因前項給付」，所謂前項給付指「工資、退休金、資遣費」，本文在此專指「給付工資」之執行。勞工依勞動事件法第49條規定取得命雇主繼續僱用及給付薪資之定暫時狀態處分，勞工聲請強制執行時是否有勞動事件法第12條第2項之適用？即執行費最多以執行標的金額新臺幣二十萬元為限來徵收³⁸，超過部分暫免徵收執行費規定之適用，即茲疑義。

按「繼續僱用」與「確認僱傭關係存在」，並非相同之概念前已述及，因此，實務上「確認僱傭關係存在」本案訴訟所採用的以勞工被解僱時起起算至65歲強制退休年齡為止期間（但超過五年以五年計）薪資總額，核定其訴訟標的價額之見解，無法立即援引到「繼續僱用」保全執行上。甚至，「繼續僱用」到底是「財產」還是「非財產」的執行都可能有不同的解釋。至若最常見的「繼續僱用」與「給付工資」同時聲請執行，可否援引「確認僱傭關係存在」與「給付工資」客觀訴訟合併之例，本於其請求之經濟價值目的同一，依民事訴訟法第77條之2第1項規定僅以其中「價額最高者」核定之³⁹，也值得討論。

註35：包括勞工未聲請繼續僱用保全處分、或雖獲核准繼續僱用保全處分但勞工僅就給付工資部分聲請執行等等。

註36：即使有「繼續僱用」保全處分之執行，勞工之勞務給付義務本於禁止強迫勞動原則亦不得執行。更何況「繼續僱用」的執行債務人是「雇主」，勞工是執行債權人，雇主更不可能反過頭來執「繼續僱用」裁定為執行名義來聲請對勞工強制執行。

註37：陳金泉，前揭註32，第120頁。另法院核准命繼續僱用與給付工資裁定後，嗣後再因情事變更而由雇主聲請撤銷之案例，可參臺高院111勞聲43裁定（最高法院111台抗939裁定維持）。

註38：依強制執行法第28條之2第1項及臺灣高等法院民事訴訟、強制執行費用提高徵收額數標準第4條規定，目前財產案件之執行按執行標的金額（或價額）徵收8/1000執行費，20萬元的8/1000即新台幣1,600元整。

二、目前實務運作

目前實務上針對「繼續僱用」的執行，多將之歸類為「非財產」案件之執行，依強制執行法第28條之2第3項規定：「執行非財產案件，徵收執行費新臺幣三千元。」定額徵收新臺幣3,000元執行費⁴⁰。若繼續僱用與工資給付合併聲請執行時，因實務上將「繼續僱用」定性為「非財產事件」之執行，給付工資則屬金錢請求權「財產事件」之執行，兩者性質不同，亦無法有所謂「經濟目的同一」而擇其最高額核定後徵收之可能。

即使在定暫時狀態處分中「給付工資」部分之執行，雖然文義解釋上亦屬勞動事件法第12條第2項所稱的因「給付工資」而聲請執行，理論上應適用勞動事件法第12條第2項規定，至多僅先徵收執行標的金額新臺幣二十萬元部分之執行費，至若超過新臺幣二十萬元者，就該超過部分暫免徵收執行費，由執行所得扣還之。但查，實務上有關保全程序中「給付工資」之執行，並未適用勞動事件法第12條第2項規定，而完全依強制執行法第28條之2第1項及臺灣高等法院民事訴訟、強

制執行費用提高徵收額數標準第4條規定徵收執行費⁴¹。此或係因勞動事件法第12條立法理由第二項指出：「前項訴訟之給付，多與勞工生活之繼續密切相關，為免勞工於勝訴後為強制執行時，因無力負擔執行費致不能合法聲請，爰於第二項明定其執行標的金額超過新臺幣二十萬元部分，暫免徵收執行費，暫免徵收之金額由執行所得扣還。」因立法理由明示是為了保障勞工「勝訴後為強制執行」，因此司法實務上即將「保全執行」予以排除。

三、本文淺見

本文淺見以為「繼續僱用」並非對於親屬關係及身分上之權利有所主張⁴²，本質上乃重在保護勞工即使在「訴訟期間」，仍得因服勞務而獲有工資收入以維持其一家生計，生活資助來源不致中斷，故仍屬「工資之給付」而應定性為係屬「財產案件」之執行⁴³。既為財產案件之執行，應參考本案訴訟「確認僱傭關係存在」訴訟，依勞動事件法第11條「定期給付」核定訴訟標的價額之例，核

註39：最高法院110台抗168民事裁定：「請求確認僱傭關係存在及給付薪資，雖為不同訴訟標的，惟自經濟上觀之，其訴訟目的一致，不超出終局標的範圍，訴訟標的之價額，應擇其中價額較高者定之。」

註40：臺灣台北地方法院109司執全337、110司執全413民事裁定。

註41：例如臺灣高等法院111勞抗53民事裁定：「原法院...，並於110年8月27日核發執行命令，命相對人應履行系爭執行名義內容，未履行時，得處3萬元以上30萬元以下怠金，且於同日核發扣押命令，在債權金額114萬3,801元及執行費9,150元之範圍內扣押相對人於第三人銀行之存款債權。」本件為勞動事件法第49條第1項繼續僱用與給付工資定暫時狀態處分保全裁定之執行事件，債權金額114萬3,801元為工資數額，法院核定之執行費9,150元，即是工資數額114萬3,801元的8/1000，可見並未適用勞動事件法第12條第2項規定。

註42：最高法院57台抗274民事判例、75台上232民事裁定意旨等參照。

註43：實務上禁止公司董監事行使職權之定暫時狀態處分執行，亦係按其執行標的金額或價額計徵執行費，而非按執行「非財產事件」徵收執行費。司法院（2019），「法院辦理民事執行實務參考手冊」（上），第259-260頁。

定其「執行標的價額」。核定時宜以「訴訟期間」⁴⁴的工資總收入核定為「執行標的價額」。

另就給付工資保全程序之執行，淺見認為亦應適用勞動事件法第12條第2項之規定，理由有二：

(一) 勞動事件法第12條第2項規定：「因前項給付聲請強制執行時」，前項給付則包括：「給付工資、退休金或資遣費」，是從文義解釋來看，給付工資的執行均包括在內，不分是本案終局的執行或保全程序的執行。至於立法理由應僅於法律規定不明時作為理解立法者原意之參考，若法律的規定已明確無疑義，不能以「立法理由」的文字來凌駕在法律的明文規定之上。

(二) 勞動事件法第12條第2項有關執行標的金額超過20萬元暫免徵收執行費的目的是為了降低勞工接近、利用司法程序的門檻，於本案終局執行時固有保護必要，於保全執行更應獲得保護。尤其類如勞動事件法第47條第2項、第48條所規定的勞工「生計有重大困難」情形下的保全處分，更應優先獲得執行費暫免徵收之保障，不能等到將來本案勝訴確定後之終局執行⁴⁵。

在上揭見解前提下，一方面擴大解釋勞動

事件法第12條第2項之適用範圍，將「繼續僱用」解釋為包括在「給付工資」執行之內，則勞工單獨僅就「繼續僱用」聲請執行時，無論「繼續僱用」核定執行標的價額有多高，仍然至多僅需暫繳1,600元執行費即可。即使「繼續僱用」與「給付工資」同時聲請執行，亦因兩者均為「財產性質」之執行，均屬「工資之給付」，應僅以最高額之「繼續僱用」計徵執行費。是就結論言，勞工就繼續僱用及/或給付工資聲請執行時，至多僅需先暫繳1,600元執行費，即可完全排除勞工尋求法律救濟之障礙。

柒、結語

繼續僱用定暫時狀態處分在勞動訴訟，尤其是解僱訴訟程序中佔有相當重要之地位，勞工提起解僱無效訴訟（訴請確認僱傭關係繼續存在、給付工資），幾乎都伴隨著同時聲請繼續僱用定暫時狀態處分。但因實務操作上容有許多不同見解與作法，勞資雙方未必了解，因此產生疑義甚或誤解者所在多有（例如前述的到司法院陳情、聲請法官迴避等是）。作者深感有統一法律見解的急迫必要性，庶免勞資雙方無所適從，爰就若干與此相關的爭議問題提出個人淺見如上，企盼能為法律見解的統一略盡棉薄之力。

（投稿日期：2023年7月12日）

註44：訴訟期間一般多以「各級法院辦案期限實施要點」第二點（二）、（五）、（六）之規定，預估第一審1年4個月、第二審2年、第三審1年，合計4年4個月即52個月為準來核定。

註45：陳金泉，前揭註32，第94頁。