

關懷 | 服務 | 卓越

恢復僱傭關係之 定暫時狀態處分

朱仙莉律師

2023年9月16日

LEE AND LI
ATTORNEYS-AT-LAW



大綱

- 勞動事件的保全程序
- 恢復僱傭關係之定暫時狀態處分
 - 要件分析及案例
 - 爭議問題
 - 小試牛刀

勞動事件的保全程序

- 法規名稱：勞動事件法 英
- 公布日期：民國 107 年 12 月 05 日

所有條文

編章節

條文檢索

條號查

第一章	總則	§ 1	
第二章	勞動調解程序	§ 16	
第三章	訴訟程序	§ 32	
第四章	保全程序	§ 46	
第五章	附則	§ 51	

建立專業、迅速而便利的勞動事件特別程序

- 1 專業的審理**
設立勞動專業法庭。
- 2 擴大勞動事件的範圍**
納入建教生與建教合作機構間、求職者與招募者間等所生爭議。
- 3 組成勞動調解委員會**
由法官 1 人與勞資專家之調解委員 2 人，共同進行調解。
- 4 減少勞工的訴訟障礙**
勞工可以在勞務提供地法院起訴；減輕勞工繳納費用之負擔及舉證之責任。
- 5 迅速的程序**
勞動調解於三次內終結，勞動訴訟以一次辯論終結為原則。
- 6 強化紛爭統一解決的功能**
讓本於同一原因事實有共同利益之勞工，可以併案請求，紛爭一起解決。
- 7 即時有效的權利保全**
減輕勞工聲請保全處分的釋明義務與提供擔保的責任。

勞動事件法的七大重點

勞動事件的保全程序



勞工損害期間



定暫時狀態
提前填補損害

勞動事件的保全程序

48條

生計困難之定
暫時狀態處分

恢復僱傭關係之
定暫時狀態處分

49條

50條

回復原職之定
暫時狀態處分

生計困難之定暫時狀態處分

- 勞工所提請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費事件，法院發現進行訴訟造成其生計上之重大困難者，應闡明其得聲請命先為一定給付之定暫時狀態處分。

立法理由 條文對照表

勞工提起請求給付工資、職業災害補償或賠償、退休金或資遣費之訴，法院於審理中如發現勞工有因訴訟之進行而造成生計上重大困難之情形，為避免勞工因欠缺法律專業能力而不知行使其保全權利，爰設本條規定。又本條僅係規範法院闡明義務，勞工聲請定暫時狀態處分時，仍應適用本法及民事訴訟法之相關規定。

生計困難之定暫時狀態處分

案件類型

- 請求給付工資
- 職業災害補償或賠償
- 退休金
- 資遣費

造成生計上重
大困難

效果

- 雇主先為一定給付

回復原職之定暫時狀態處分

- 勞工提起確認調動無效或回復原職之訴，法院認僱主調動勞工之工作，有違反勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約或勞動習慣之虞，且僱主依調動前原工作繼續僱用非顯有重大困難者，得經勞工之聲請，為依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之定暫時狀態處分。

立法理由 條文對照表

勞工因僱主調動其職務而發生爭執，於訴訟中如法院認僱主調動勞工之工作有違法或違反契約之虞（例如違反勞動基準法第十條之一、第十六條、第十七條，性別工作平等法第十七條等情形），且僱主依勞工原職繼續僱用又非顯有重大困難者，自宜視具體狀況依勞工聲請為暫時權利保護，爰設本條規定。本條係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第五百三十八條第一項所定爭執法律關係及必要性等要件之具體化，於具備本條所定事由時，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依原工作或兩造所同意工作內容繼續僱用之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述事由之情形為自由之裁量。又本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定之部分仍適用民事訴訟法相關規定。

回復原職之定暫時狀態處分

案件類型

- 確認調動無效
- 回復原職

違法之虞

- 勞工法令
- 團體協約
- 工作規則
- 勞資會議決議
- 勞動契約
- 勞動習慣

依調動前原
工作繼續僱
用非顯有重
大困難

效果

- 依原工作繼續僱用
- 依兩造所同意工作內容繼續僱用

恢復僱傭關係之定暫時狀態處分

- 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。
- 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。

立法理由 條文對照表

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五百三十八條第一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。

恢復僱傭關係之定暫時狀態處分

案件類型

- 請求恢復僱傭關係

要件

- 勞工有勝訴之望
- 雇主繼續僱用非顯有重大困難
- 第一審判決恢復僱傭關係

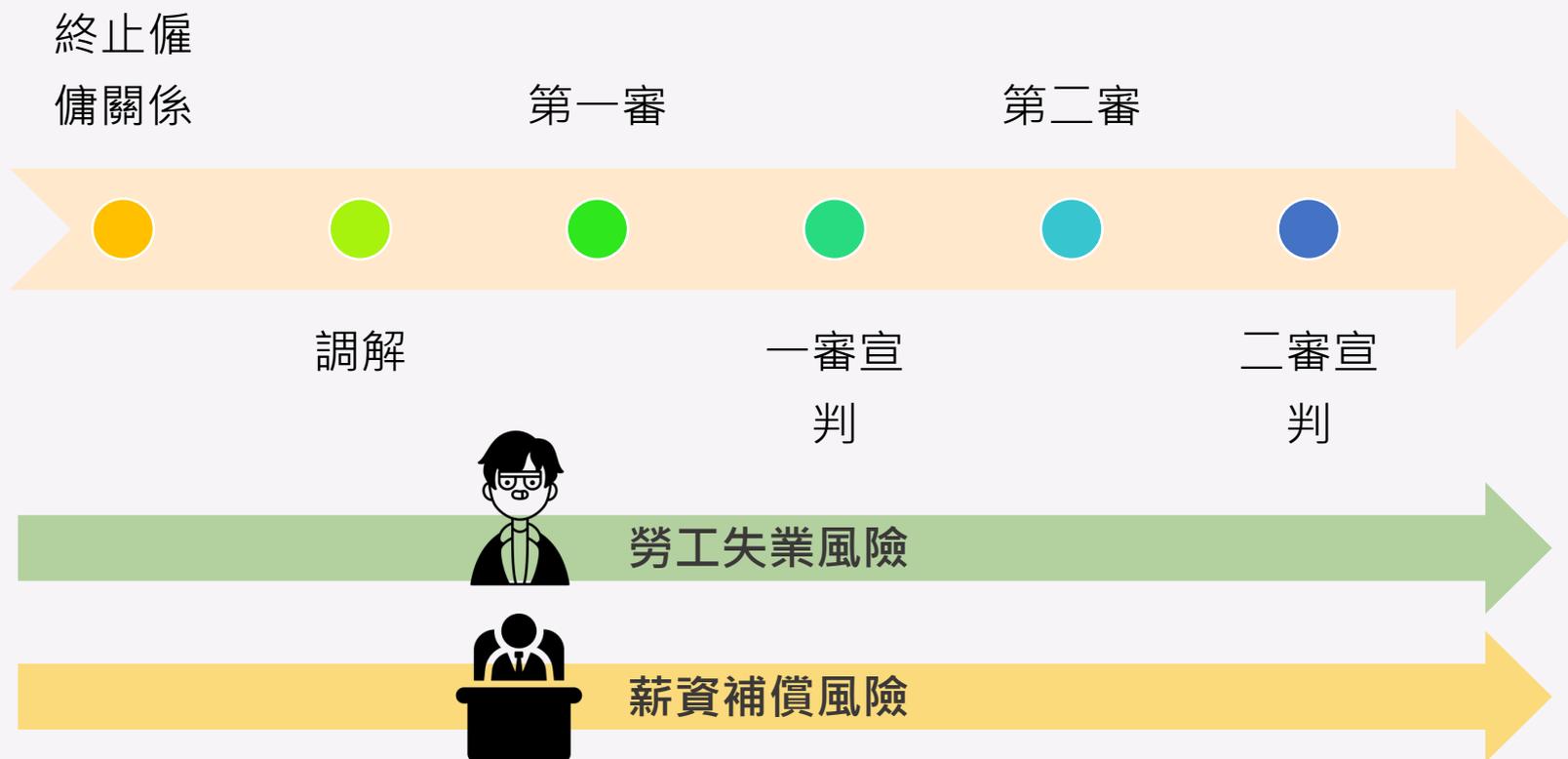
效果

- 繼續僱用
- 給付工資

恢復僱傭關係之 定暫時狀態處分

要件分析及案例

恢復僱傭關係之定暫時狀態處分



裁定准許/駁回比例

- 裁定期間：2020.1.1 ~ 2023.8.2
- 裁定總數：84件

核准	駁回
58件	26件
69%	31%

法律要件

「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。」



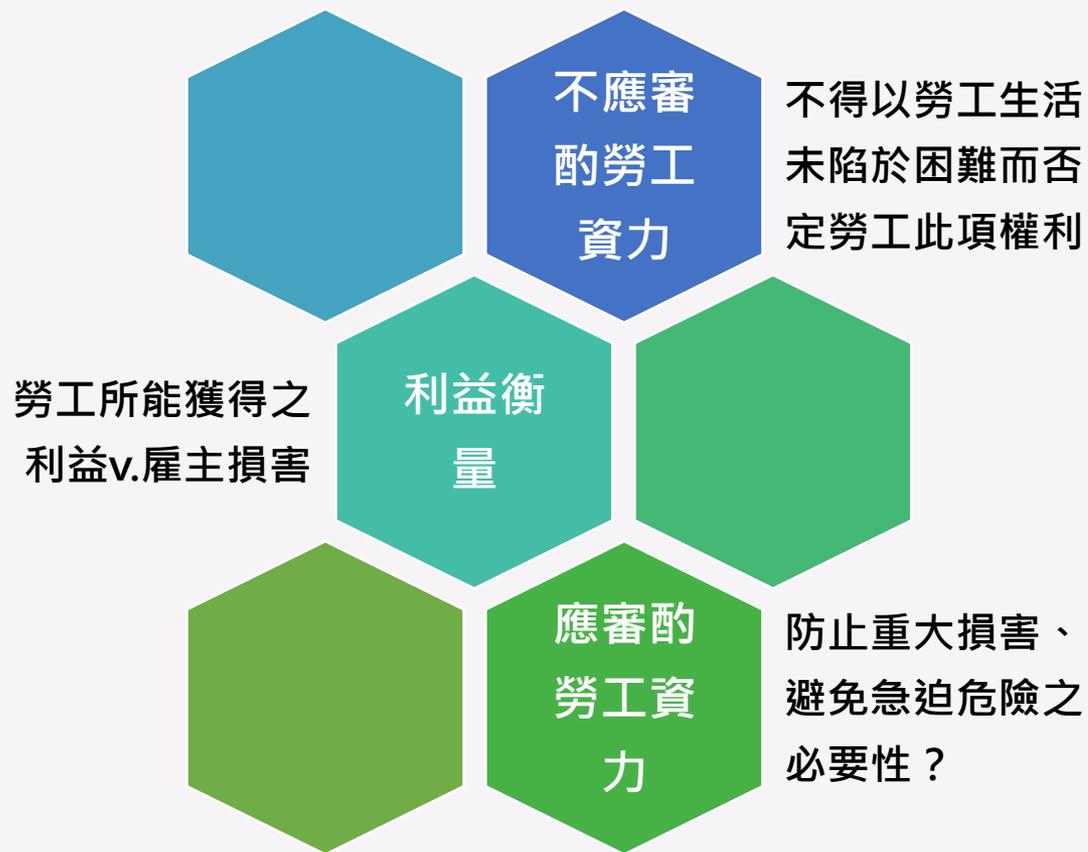
不存在的法律要件？

立法理由 條文對照表

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



是否應審酌勞工資力？



是否應審酌勞工資力？



應考量勞工資力

- 臺灣高等法院臺中分院110年度勞抗更一字第1號民事裁定
- 「立法理由謂：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，...。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，而無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分」

無須考量勞工資力

- 臺灣高等法院109年度勞抗字第120號裁定
- 「然勞動事件法第49條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，已如前述。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依保全程序為暫時權利之保護。抗告人執此抗辯，亦不足採。」



相對人受僱於抗告人而為勞工，其人格及經濟上從屬於抗告人
現仍待業仰賴急難救助金維生
名下並無財產
全戶並無可處分收入

無須考量勞工資力

- 臺灣高等法院112年度勞抗字第24號裁定
- 「然按勞動事件法第49條第1項所定繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分，僅須勞工提起確認僱傭關係存在之訴有勝訴之望，及雇主繼續僱用非顯有重大困難，即應准許，**不得以勞工生活未陷於困難而否定勞工此項權利。**故抗告人此部分所辯，並無可採。」



原裁定並未詳予斟酌相對人名下財產狀況，逕自認定相對人應屬無資力維持生活之人，難認相對人已達向法院釋明之程度

無須考量勞工資力

- 臺灣高等法院高雄分院109年度勞抗字第9號民事裁定
- 「另本法第49條第1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，即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，法院即得依勞工之聲請，命為定暫時狀態之處分，**並無須考量勞工是否有無法維持基本生活之需求。**」



母親仍繼續供應或贈與金錢

人壽保費支出250,880元

勞工及其母定期存款之本金至少分別為135萬元及1,500萬元

應為利益衡量（ 雇主困難v.勞工資力 ）

- 臺灣高等法院臺中分院110年度勞抗字第12號民事裁定
- 「於具體個案應透過**權衡理論及比例原則**，確認聲請人因許可定暫時狀態假處分所能獲得之利益、不許是項處分所受損害、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益。」



應為利益衡量（ 雇主困難v.勞工資力 ）

- 臺灣高等法院高雄分院110年度勞抗字第12號民事裁定
- 「勞工遭雇主解僱後，原有薪資中斷，對其生計有重大影響，而且影響其他勞動權益，甚至害及信用、名譽等人格法益；反之，雇主因定暫時狀態之處分，雖有暫時給付薪資損害及調整職務之不便，然顯較勞工所欲避免之損害為小。」



頓失經濟收入之來源
尚有未成年子女須扶養
低收入戶證明書

應為利益衡量（ 雇主困難v.勞工資力 ）

- 臺灣高等法院高雄分院111年度勞抗字第4號裁定
- 1. 雇主之**資本規模**依終止勞動契約前原工作繼續僱用勞工，不致於繼續僱用勞工即造成雇主有**不可期待之經濟上負擔**。
- 2. 原法院職權調取109年度之財產所得明細所示，**勞工名下無不動產，薪資所得為其主要收入來源**，足認勞工有持續工作維持生計之必要需求。
- 3. 勞工縱使**短期內尚有資力**，法院仍不得僅因勞工有資力足以維持生計，即逕謂勞工於將來本案訴訟期間並無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要。

法院如何看待「勞工資力」

- 部分判決在論述雇主繼續僱用非顯有重大困難時會以勞工之資力與雇主之資本額或營業收入等進行比較（**利益衡量原則**）
- 部分判決會獨立判斷勞工資力
- 於法院**核准**勞工定暫時狀態處分之聲請案件中，較少獨立判斷勞工之資力，甚至有**部分判決明確表示不應審酌勞工之資力（24%）**
- 法院欲**駁回**勞工定暫時狀態處分之聲請時，有一半以上提及勞工於訴訟期間無維持生計之強烈需求（**58%**）

勞工有勝訴之望

- 立法理由：如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例如：僱主之終止合法性有疑義等）
 - 釋明勝訴可能性
 - 絕大多數的裁定均肯認「勞工有勝訴之望」，此要件門檻甚低

勞工有勝訴之望

- 「有勝訴之望」如何釋明？
- 審酌抗告人所述上開事由，**難謂本案訴訟形式上為無勝訴之望**
- 抗告人提出兩造往返之電子郵件、資遣通知書、中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、存證信函及掛號回執等件為證，堪認抗告人**就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明**...兩造間僱傭關係是否存在，目前係由本案訴訟審理中，相對人所辯兩造係合意終止僱傭關係等情，**乃本案訴訟之實體法律關係**，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌。

僱傭關係終止有爭議 = 有勝訴之望？

勞工有勝訴之望

- 「相對人提起之本案訴訟，相對人是否顯無勝訴之望，依國立中興大學契約進用職員勞動契約書所載，及兩造之攻防方法，尚須經本案訴訟之原審法院調查辯論後，始能知悉其勝負之結果，尚難謂相對人已顯無勝訴之望。」
- 有相當程度之勝訴可能性 = 並非顯無勝訴之望？



雇主繼續僱用非顯有重大困難

何謂有重大困難？

部門組織調整後，原職缺已經不存在？

公司已經招聘新人替補原職缺？

影響公司紀律、影響員工士氣？

雇主對於勞工已經失去信賴？



3天兩度偷拍女同事裙底！科技大廠色員工遭 開除+判拘70天

記者陳宏瑞／高雄報導

高雄一名在科技大廠工作的蔡姓男子，因覬覦女同事姿色，竟趁兩人一起在會議室整理資料之便，用手機從桌底偷拍女同事內褲，結果被女同事當場抓包，調閱監視器畫面後，才發現蔡男在3天前也曾偷拍過，氣得報警提告，而且堅持不和解，蔡男也被公司開除，法院審理後，依妨害秘密罪判處蔡男拘役70天，得易科罰金7萬元。

<https://www.ettoday.net/news/20230612/2518274.htm>

確定退出台灣！迪士尼頻道撤台「員工遭大裁員」 勞動部證實人數破百



陳彩梅

2023年6月15日



迪士尼串流平台Disney+於2021年底登台後，隔年元旦迪士尼電視頻道隨即停播，如今又有11個頻道確定在今年底全面退出台灣市場，預計會有上百名員工被裁退。勞動部對此證實，初步了解該公司將在年底與所有員工終止契約，影響約170多人。



雇主繼續僱用非顯有重大困難

何謂有重大困難？

又所謂「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。

最高法院110年度台抗字第2號裁定

雇主繼續僱用非顯有重大困難

參酌因素	件數
雇主之資本額	核准案件：28件（48%）
	駁回案件：1件（4%）
雇主之經營規模或編制員額多寡	核准案件：13件（22%）
	駁回案件：2件（8%）
雇主是否於仍有持續徵才	核准案件：13件（22%）
	駁回案件：0件
雇主與勞工間之信賴關係破壞與否	核准案件：0件
	駁回案件：8件（31%）

資本額高 = 繼續僱用沒有重大困難？

- 臺灣高等法院 112 年度勞抗字第 6 號民事裁定
- 抗告人經營公路汽車客運業等，資本總額為9億7,713萬8,520元，可見抗告人具有相當大的經營規模，此與相對人每月工資數額相較，難認繼續僱用相對人將造成不可期待抗告人承受之經濟上負擔、危害其存續或有其他相類重大困難之情形。

原職缺已不存在？

- 臺灣高等法院 112 年度勞抗字第 6 號民事裁定
- 雇主稱倘勞工暫時回復原職，將侵害遞補者之權益及其適法職務調整之權益，然法院認定回復原職之暫時狀態處分本即強制要求雇主將原職調整空出以供遭解僱之勞工暫時復職，此對雇主職務調整權之限制及對遞補者之職務變動，乃定暫時狀態處分之執行力之當然效果，若以定暫時狀態處分之結果將侵害遞補者之權益及雇主職務調整之權益即否准聲請，則定暫時狀態處分之立法目的將無法達成
- 臺灣臺北地方法院109年度勞全更一字第1號裁定
- 「縱因聲請人原先教授之科目已有其他專任教師授課，相對人亦得指派聲請人從事研究、輔導、擔任代課老師等工作，及規劃準備於下一學期接續開課講授，相對人所屬華神學院既然繼續存在以傳遞和論述基督信仰的理念及價值，且聲請人亦可在華神學院機構中提供貢獻，即難認相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。」

原職缺已不存在？

- 臺灣高等法院111年度勞抗字第84號裁定
- 「相對人復已於111年12月19日聘任新法務長，有EMPLOYMENT OFFER LETTER可參（置本院不公開卷），依相對人組織圖（見本院卷第83頁），法務及法遵經理下並無相關人員配置，足認相對人繼續僱用抗告人實有困難。」

信賴關係受損？

- 臺灣高等法院111年度勞抗字第81號裁定
- 「另抗告人以相對人工作與兩造間信賴高度相關，回復原職位將使相對人得以接觸抗告人公司業務及技術上秘密為辯，惟此屬履行系爭僱傭契約之問題，抗告人並非不能透過其他手段加以防免，是則相對人繼續僱用聲請人，難認將影響企業存續或使抗告人受有經營存續之危害。」



產品市場經理
月薪新臺幣22萬元
影響公司業務之推展及進行
接觸抗告人業務與技術上秘密
行銷部門本僅有1人，該部分現已裁撤

信賴關係受損？

- 臺灣高等法院 111 年度勞抗字第 61 號民事裁定
- 「足認兩造間勞資信任關係全然喪失，並有重大利益衝突，如使相對人繼續以原職僱用抗告人，相對人之業務經營顯有發生不能預期重大危害之虞。則相對人可能因本件定暫時狀態所受之損害，顯然大於抗告人可能因此所獲致之薪資利益，並不因相對人財力雄厚而異。」



會計人員

侵占公款之刑事告訴

負責公司之記帳、收支、貸款、製作財務報表等業務

擅自將該公司存款匯款至其上海商業儲蓄銀行香港分行之OBU帳戶

於公司內引發火災，懷疑其企圖滅證

法律效果

- 勞動事件法第49條第1、3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。**

主 文

相對人於兩造間本院一百零九年度勞專調字第二九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，並按月給付聲請人新臺幣肆萬壹仟參佰肆拾伍元。
聲請程序費用由相對人負擔。

法律效果

- 前二項聲請，法院得為免供擔保之處分。

主 文

原裁定廢棄。

抗告人供擔保新台幣貳拾萬元後，相對人應於台灣橋頭地方法院一〇九年度勞訴字第八號確認僱傭關係存在事件判決確定前，繼續僱用抗告人，並依原勞動契約及抗告人實際任職期間，按月給付薪資予抗告人。

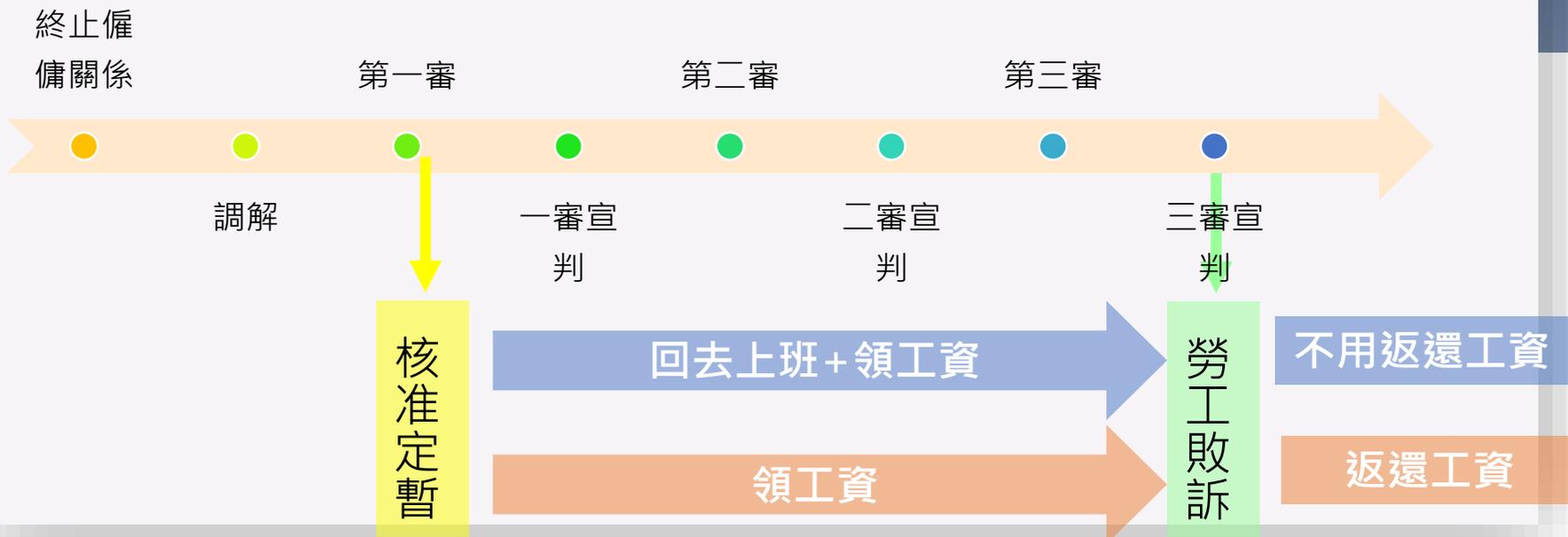


供反擔保免
為假處分？

勞事法第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。

法律效果

- 勞動事件法第49條第4項
- 法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依雇主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。



爭議問題

以何職位繼續僱用？

主 文

相對人於兩造間本院一百零九年度勞專調字第二九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，並按月給付聲請人新臺幣肆萬壹仟參佰肆拾伍元。

聲請程序費用由相對人負擔。



復職擔任職級較低/高的工作？



復職擔任不同的工作？



只領薪水，不要上班？

就勞請求權？

- 依勞動事件法第46條規定取得定暫時狀態處分，關於「繼續僱用」部分得否強制執行？

勞工依勞資爭議處理法就民事爭議事件申請裁決者，於裁決決定前，得向法院聲請假扣押、假處分或定暫時狀態處分。

提問：

債權人依勞動事件法第46條之規定，取得債務人應「繼續僱用」與「應按月給付工資」之定暫時狀態處分裁定，並據以向執行法院聲請強制執行。兩造就債務人在收受裁定後，已按月支付工資之部分並無爭執，惟債權人以債務人拒絕其提供勞務為由，主張債務人並未依執行名義之內容自動履行，而聲請本件應續行強制執程序。執行法院應如何辦理？

就勞請求權？

- 甲說：駁回債權人強制執行之聲請。
 - 債權人有受領給付之權利，但不負受領給付之義務
 - 民法第487條規定，僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬
 - 在僱傭契約存續中，僱用人本無受領勞務給付之義務
 - 勞動事件法第46條所定之保全程序，其目的亦在避免勞工在民事爭議終結前未獲報酬而有生活無以為繼之重大損害等情形
 - 是否允許債權人進入公司廠區、提供勞務，甚或是所提供之勞務是否與其遭解僱前職務相同等事，即非在本件強制執行程序所得處理之範疇
 - 勞工是否有就勞務請求權，已涉及勞動權益存否之實體事項，非執行法院所得審酌

就勞請求權？

- **乙說：依強制執行法第128條第1項、第129條第1項之規定續行執行程序。**
 - **工作權**為憲法保障之基本權利，工作權之內容不僅使勞工有工作之機會，且由於勞動契約之社會化，勞工經由勞務之提供，得以發展職業能力，建立群體生活，實踐工作價值及保持人格尊嚴，勞務之提供為勞工之權利
 - 保全制度所欲保障之範圍，應不僅在於薪資之獲取，更在免除勞工受雇主不當解僱後，而使其**工作權或其他法律地位受有侵害之風險。**
 - 債務人應「繼續僱用」與「應按月給付工資」，應係指債務人除繼續僱用債權人外，**仍應使其提供在遭解僱前所服之一般勞務，而不得任意變更或拒絕債權人所服之勞務**

就勞請求權?



在家工作?



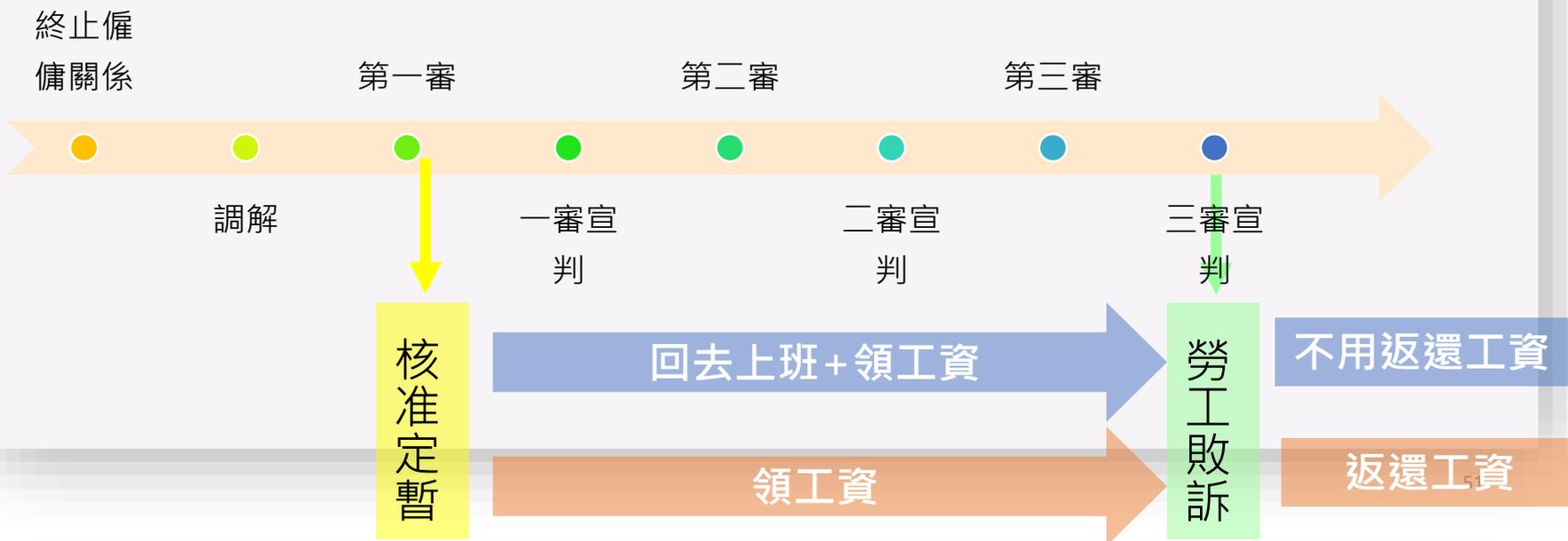
因本公司目前無合適台端之職缺，故暫不指派工作，台端應於本公司另行指派工作前居家辦公，如未另獲本公司書面允許或指派，不得擅自進入本公司任何辦公處所或使用本公司財產。

- 「抗告人雖暫時恢復投保相對人之勞健保及按月給付薪資，並安排相對人從事工作，然其卻以目前無合適職缺要求相對人居家辦公，以通訊軟體LINE傳送出勤記錄予主管，月底再將紙本郵寄抗告人，且需獲得其書面允許或指派，始得進入抗告人任何辦公處所或使用財產，是抗告人已有以異於其他員工提供勞務之管理方式，變相限制相對人為其繼續提供勞務，佐以抗告人未提出任何事證證明其目前無合適相對人之職缺，且抗告人讓相對人繼續從事工作之情事，亦無造成抗告人重大經濟上負擔或經營存續危害之情，已如前述，則抗告人自有以不當方式，拒絕受領相對人提供勞務，侵害相對人權益之虞。」

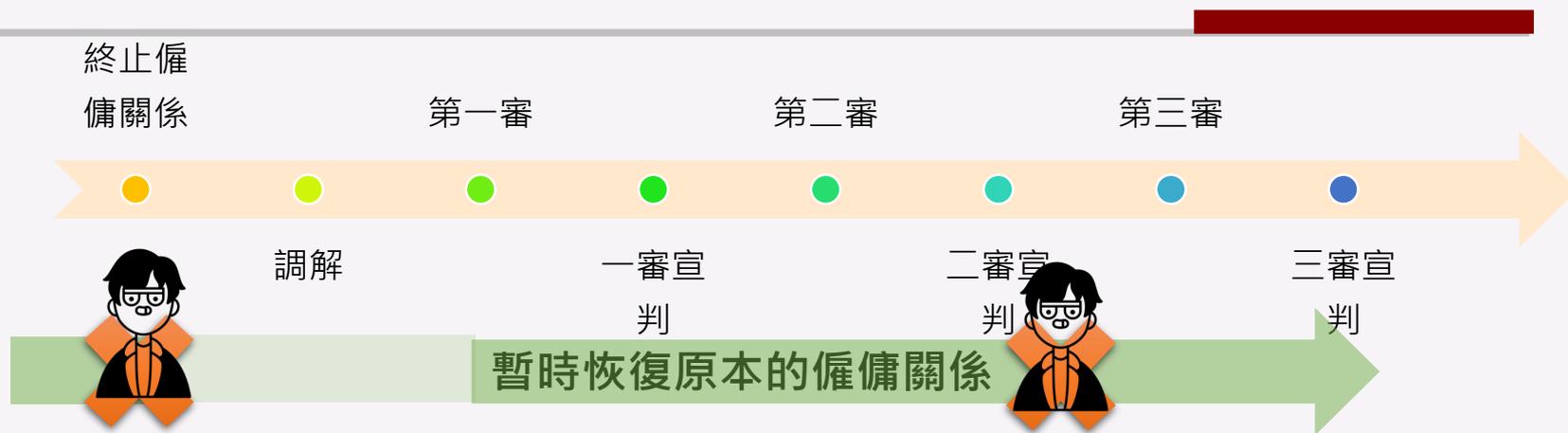
返還所受領工資？

- 勞動事件法第49條第4項
- 法院因勞工受本案敗訴判決確定而撤銷第一項、第二項處分之裁定時，得依僱主之聲請，在撤銷範圍內，同時命勞工返還其所受領之工資，並依聲請附加自受領時起之利息。但勞工已依第一項、第二項處分提供勞務者，不在此限。

• 僱主勝訴後可以請求勞工返還工資？



二次解雇



- 定暫時狀態處分期間，雇主可否再次解雇員工？
- 二次解雇後，繫屬中之僱傭關係狀態？進行中訴訟程序？

同一僱傭契約消滅兩次

雇主懲戒權之保障

小試牛刀

案件事實



- 受僱律師
- 每月薪資5.5萬元
- 面試時未主動揭露過去工作經歷
- Line: 「林律師，如果您不想看到我的話，這樣我來上班也是難受。不如薪水就算到今天，我明天就不必來了。以下僅再交代案件：...。」
- 離職後零星接受個案委任，未受僱於其他事務所



- 律師事務所
- 探知員工經歷後即禁止員工接觸卷宗資料，並要求交還大門磁扣
- 曾經一次僱用6位受僱律師、3位實習律師
- 目前聘用之受僱律師僅有4位，且未聘用實習律師

是否准許定暫時狀態處分？

代結論

雇主

合法解雇/資遣

經營自由/職場秩序

支付訴訟期間工資

勞工

生存權

訴訟期間提供勞務

不須返還工資



感謝聆聽
