臺灣高雄地方法院民事裁定

115年度勞全字第18號

聲　請　人　方榮欽

相　對　人　高鼎遊艇股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　韓碧祥

相　對　人　中信造船股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　韓碧祥

上二人共同

代　理　人　王崇宇律師

林穎群律師

林辰奕律師

上列當事人間聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主　　文

聲請駁回。

聲請費用由聲請人負擔。

事實及理由

一、聲請意旨略以：聲請人自民國97年5月12日起受僱於相對人擔任技術員職務，嗣後因考取固定式起重機操作人員證照，經相對人調任固定式起重機操作人員(俗稱吊掛手)，迄今已服務多年，工作表現向稱正常。詎相對人竟於115年5月31日以勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款為由，通知聲請人終止勞動契約，惟相對人所主張之解僱事由與客觀事實不符，且為衡量其他較輕微之懲戒措施，並未達勞基法第12條第1項第4款所定情節重大之程度，且違反最後手段性原則，而聲請人已向鈞院提起(或即將提起)確認僱傭關係存在事件。聲請人遭違法解僱後，立即失去唯一主要收入來源，倘須等待本案判決確定，往往需要歷時一年以上甚至更久，勢將造成生活陷入重大困境、信用受損、無力清償貸款、喪

失勞健保及退休金保障、家庭經濟遭受重大衝擊，而此等衝擊並非日後金錢賠償即可完全回復。此外，聲請人現年58歲，已屬中高齡勞工，短期間內實難於其他事業單位尋得相同工作內容、薪資及勞動條件之職務，倘須等待本案判決確定始得恢復工作，恐已歷時一年以上，期間將聲請人求職競爭力持續下降，未來重新投入職場更形困難，其損害顯非日後金錢賠償所能完全回復。相對人屬具5百餘名員工之中大型企業，相較於小型事業單位，其在人力運用、職務調整及工作配置上具有更高之彈性與調度能力，如認原職務暫無法安排，仍得依企業內部人力需求，暫時調整至其他適當職務，應不致對其正常營運造成重大影響等語。並聲明：㈠命相對人於本案確認僱傭關係存在事件判決確定前，應暫時准許聲請人回復原職繼續提供勞務。㈡相對人應自115年6月1日起至本案確認僱傭關係存在事件判決確定之日止，按月於每月發薪日給付聲請人原領工資新臺幣(下同)45,800元(含固定薪資及固定津貼)，並依法投保勞工保險、全民健康保險及提繳勞工退休金。㈢相對人不得拒絕聲請人提供勞務，並應回復聲請人原有職務、工作、場所及一切勞動條件。㈣願供擔保，請准宣告假執行。

二、相對人則以：聲請人於115年5月5日操作固定式起重機時，未確認周邊障礙物，致起重機吊具不慎勾施工架，導致施工架倒塌，架上放置之多塊小型鋼板掉落，相對人之承攬商偉勝工程行員工羅海梅正於施工架底層，以蹲姿好地面進行研磨作業，因前述事故致有右手腕及頭部挫傷。碰撞後，聲請人經相對人公司現場主管吳育宏組長勸阻無效，仍違背機具使用方法，又以起重機將倒塌之施工架拉起，致施工架再次傾倒。聲請人於工作中表現不佳，績效考核未達職務所需，並曾違反職業安全衛生法規及公司內部工作規則，於工作場所吸菸而因此受懲戒，又因前述事故致承攬商人員受傷。相對人經營船舶及其零件製造業，高度重視工作環境安全性，聲請人身為專業機具操作人員，本應嚴格遵守安全規範，竟

無視職業安全要求，已嚴重威脅工作場域內其他員工之生命身體健康等人格權，並破壞相對人與承攬商間商業信賴關係，相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難，況相對人現已無「固定式起重機操作人員(吊掛手)」之原職缺，客觀上無法調配聲請人回復原職，聲請人主張相對人為中大型企業，具人力調度彈性云云，實不足採。聲請人雖主張其須負擔貸款及相關生活開銷，惟未提出其他資產狀況資料，就其薪資收入是否為家庭主要或唯一收入來源、房貸等費用有無其他負擔義務人、是否無其他財產資力等，均未為釋明，尚難說明有何「難以回復之重大損害」。聲請人具備固定式起重機操作之專業資格與多年實務經驗，此類專業技術人員於工業區及相關造船、鋼鐵、物流等產業需求甚殷，並無無以為繼之急迫情狀。從而，依聲請人提出之證據，尚無法釋明聲請本件定暫時狀態處分，係為防止發生重大損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形所必要，聲請人之聲請應予駁回等語資為抗辯。並聲明：聲請人之聲請駁回。

三、得心證之理由：

(一)按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，勞動事件法第49條第1項定有明文。其立法理由已指明：「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，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」。準此，勞動事件法第49條第1項自應以聲請人「已提起確認僱傭關係存在之訴」，並於該訴訟進行中提出聲請為其適用要件，如此「受訴法院」始得依訴訟進行程度及相關卷證資料，判斷是否為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分。次按，當事人於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，得聲請為定暫時狀態之處分；前項裁

定，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限，民事訴訟法第538條第1項、第2項分別定有明文，是於適用上開條項准為定暫時狀態之處分，除應審究是否為爭執之法律關係外，並須兼顧聲請人有無釋明「為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要」之定暫時狀態處分原因存在；倘就該項原因未提出能即時調查之證據以為釋明，自無就爭執之法律關係定暫時狀態處分之必要。苟非因釋明而有所不足，縱陳明願供擔保，仍無足以代釋明，法院即應駁回其聲請。

(二)查聲請人為本件聲請時，尚未提起確認僱傭關係存在之訴，有本院索引卡查詢資料可稽，則依上說明，尚無勞動事件法第49條第1項規定之適用，仍應適用民事訴訟法關於定暫時狀態處分之規定，亦即依民事訴訟法第538條第1項之規定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。惟聲請人並未提出其經濟狀況達生活困窘、需持續於相對人處工作方得以維持生計程度之證據，且衡以聲請人具有固定式起重機操作人員之專業證照，亦有相當工作資歷經驗，非無先暫覓其他工作獲取報酬之能力，是縱相對人公司未按月繼續給付聲請人薪資，猶難認定聲請人有何無法維持基本生活需要之重大或急迫危險，或有蒙受無法回復損害之虞，而有定暫時狀態處分之必要。

四、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認業已釋明，揆諸前開規定，本件聲請定暫時狀態之處分，於法無據，應予駁回。

五、爰依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條、第78條規定，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　10　　日

勞動法庭　法　官　呂佩珊

以上正本係照原本作成。

如對本裁定抗告，須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　10　　日

書記官　解景惠