

臺灣高等法院高雄分院民事裁定

113年度勞抗更一字第1號

抗 告 人 弘正科技股份有限公司

法定代理人 陳文進

相 對 人 陳勇全

上列當事人間因定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國113年2月19日臺灣橋頭地方法院113年度勞全字第1號裁定提起抗告，經最高法院發回更裁，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告及發回前第三審抗告訴訟費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告意旨略以：兩造係合意終止勞動契約，相對人訴請確認僱傭關係存在，難認有勝訴之望。且相對人離職前係擔任課長，月薪高達新臺幣（下同）6萬1,600元，抗告人現無適合相對人之職位，若繼續僱用將侵害抗告人之獲利、股東權益及其他員工福利而顯有重大困難。相對人迄已獲取勞工保險給付至少179萬3,745元，且自原審於民國113年2月裁准至今，相對人均以請假為由而未曾到班，足證其無繼續工作以維生計之強烈需求，不符合勞動事件法第49條定暫時狀態處分之要件，爰提起抗告求予廢棄原裁定，並駁回相對人之聲請。

二、按債權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，以其本案訴訟能確定該爭執之法律關係者為限，得聲請為定暫時狀態之處分，民事訴訟法第538條第1項、第2項定有明文，債權人並應依同法第538條之4準用第533條、第526條第1項規定，釋明與債務人間有爭執之法律關係及定暫時狀態之處分之原因。次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項亦有明定。揆諸立法理由明載：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。其規範旨趣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。上開規定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，法院應就個案具體狀況，審酌勞工勝訴之望，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，不得僅以勞工有資力足以維持生計，遽而認定無定暫時狀態處分之必要。又所謂雇主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。

三、經查：

(一)本件相對人對抗告人提起確認僱傭關係存在等訴訟（下稱本案）並聲請定暫時狀態處分，主張：其自107年6月起受僱於抗告人，派駐中國山東廠擔任品管課長，於110年4月1日調回高雄大社廠，支援生技課，同年7月調任為生產課長，月薪6萬1千元。嗣於110年10月1日，相對人被發現昏倒在抗告人公司廁所，送醫救治後診斷為「自發性顱內出血」、「左側丘腦急性顱內出血合併右側偏癱」，經評估係職業災害所致。詎抗告人於112年1月30日要求相對人簽署離職書，並告知翌日起不用再上班，而以「不能勝任工作」為由解僱相對人。惟相對人雖因上該疾症導致右側偏癱而行動不便，然語言表達及思考、記憶能力均如往常，不影響相對人擔任原工作內容之能力，且抗告人係於職災醫療期間終止勞動契約，違反勞動基準法第13條第1項前段：勞工在第59條所定之醫

療期間，雇主不得終止契約之規定，其終止不生效力等情，業經相對人提出載有職稱、薪資及資遣離職日期之人事資料（證據1）、相對人所罹上疾且經評估與工作相關之診斷書及報告（證據2、證據3）、相對人因該疾症自112年2月16日起尚須復健治療至少3個月之診斷證明書（證據4），堪認相對人就聲請定暫時狀態處分請求原因及存有勝訴之望，已為相當之釋明。抗告人雖以兩造係合意終止勞動契約，有相對人不爭執之112年1月30日「協商」錄音譯文及其親簽之離職申請單為證，主張相對人提起本案訴訟，顯無勝訴之望云云。然依上該譯文內容，相對人於談話之初即表達：「未來第一就是要先讓身體好起來，在週六未上班時間，也是會回去復健，針灸復健」（原審卷第50頁），並在得知公司欲行資遣後，相對人表示：「我回家先跟家裡商量一下」（原審卷第53頁），未見相對人有應允之意。且綜觀協商過程，相對人除偶爾提問及簡要回答問題外，其餘概為抗告人副總及另名職員相繼對相對人為勸說或彼二人間談論資遣事宜之對話，未見勞、資雙方有何「協商議論」之情，參以相對人最後所述意見：「（全仔你有什麼想法嗎？）我就發生了，能有什麼想法」，足徵相對人主張其係意志受壓制而處於無奈之情況下簽署離職申請單（前審卷第35頁），並非無稽。此再觀諸相對人暨其配偶相繼於「112年2月8日」、「112年2月10日」分別以寄送存證信函及使用LINE通訊軟體向公司表達相對人無離職意願（聲證6、聲證7），並緊接聲請「恢復僱傭關係」等之勞動調解（最高法院卷第27、29頁）等情自明。抗告人主張兩造經「協商」而合意終止勞動契約，並據此謂相對人提起之本案無勝訴之望云云，自非可採。次依抗告人公司登記資料所示（原審卷第27頁），抗告人資本總額為2億4千萬元，在台灣及大陸均設有廠房，足見抗告人之經營規模龐大，難認僅因繼續僱用相對人即會造成公司不可期待之經濟上負擔或企業存續之危害。抗告人空言主張因相對人月薪甚高，續聘顯有困難云云，洵無可採。至抗告人有無

01 其他職務可為調動及解僱是否符合「最後手段性」要求等
02 節，乃本案訴訟所應審究之實體事項，非本件保全程序應予
03 審酌，抗告人執此為辯，亦屬無據。

04 (二)本院審酌相對人雖於110年10月間因上該疾症造成行動不
05 便，然仍持續上班工作，乃至112年1月30日為上該談話時，
06 相對人亦向抗告人表達其會繼續工作並利用餘暇進行復健之
07 意，顯見相對人有繼續從事工作勞動，以維持其職業上技能
08 及競爭力之意願及客觀行舉，不因其年逾半百（相對人係00
09 年0月出生）且身體尚須長期復健治療即萌生退意。復以相
10 對人配偶罹患癌症，需長期休養而無法工作乙節，有里長出
11 具之清寒證明書可憑（最高法院卷第25頁），堪認彼夫妻二
12 人除日常生活開銷外，醫療支出亦為一大負擔，且相對人自
13 離職後即無正常工作收入，112年度全年所得僅12萬2,217
14 元，有其財產歸戶資料暨所得清單可參（最高法院卷第31-3
15 3頁），足見相對人確有繼續工作以維持家庭生活所需之必
16 要。抗告人徒以相對人已領取勞保給付，且自原審於113年2
17 月裁准迄今，相對人均請假未到班等情，認為相對人無繼續
18 工作維生之強烈需求，據此主張無定暫時狀態處分之必要云
19 云，自非可採。是相對人因兩造間發生勞資爭議，以其年齡
20 及身體狀況，衡情短期內難覓其他工作，本案係得上訴第三
21 審案件，於漫長訴訟期間勢將嚴重影響其生計；抗告人企業
22 規模龐大，令抗告人繼續僱用相對人，客觀上難認會因此造
23 成抗告人經濟上或企業存續之危害等相類情形，縱令抗告人
24 將受有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不
25 便，然相較於相對人因失去工作而可能遭受之損害而言，抗
26 告人所受之不利益較微，參以相對人目前雖行動不便而尚在
27 復健中，然其原擔任主管職務，工作內容主要係人力調派及
28 技術指導，有上該職業病評估報告書可憑（原審卷第20
29 頁），故抗告人仍得受領相對人提供勞務以為彌補。是而相
30 對人請求定暫時狀態處分，命抗告人於本案訴訟終結確定
31 前，應繼續僱用相對人，並按月給付相對人薪資6萬1千元，

01 洵屬正當有據。原裁定准如相對人所請，於法並無不合。抗
02 告意旨指摘原裁定不當，求為廢棄，為無理由，應予駁回。

03 四、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

04 中 華 民 國 113 年 10 月 8 日

05 勞動法庭

06 審判長法 官 許明進

07 法 官 周佳佩

08 法 官 蔣志宗

09 以上正本證明與原本無異。

10 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出再抗告狀（須按他造
11 當事人之人數附繕本），並繳納再抗告費新臺幣1,000元。再為
12 抗告僅得以適用法規顯有錯誤為理由，並應委任律師為代理人。
13 如委任律師提起再抗告者，應一併繳納再抗告費。

14 中 華 民 國 113 年 10 月 8 日

15 書記官 秦富潔

16 附註：

17 再抗告人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或再抗告
18 人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並
19 經法院認適當者，亦得為第三審代理人。

20 再抗告人或其法定代理人具有律師資格者及前項情形，應於提起
21 再抗告或委任時釋明之。