

臺灣新北地方法院民事裁定

113年度勞全字第6號

聲 請 人 康舜為

代理人 劉博中律師

相 對 人 麥豐密封科技股份有限公司

法定代理人 陳正雄

代 理 人 劉師婷律師

林大洋律師

上列當事人間請求定暫時狀態假處分事件，聲請人聲請假處分，
本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)其自民國（下同）94年5月5日起受雇於相對人，擔任檢修作業員。聲請人於108年及109年間因長達14年搬移模具及貨物，經診斷為第4、5腰椎、第1薦椎椎間盤突出、下背痛，經專科醫師審查，據醫理見解，符合職業病(下稱系爭職業病)認定，經勞動部勞工保險局109年11月12日保職簡字第109021148393號函(下稱勞保局函)核定職業病傷病給付在案。聲請人於111年12月復職後仍持續治療腰椎，惟相對人竟於112年12月14日終止兩造間勞動契約，相對人之行為已違反勞動基準法第13條本文之規定，應屬無效，參照最高法院112年度台上字第749號判決意旨及按職業災害勞工保護法第23條、勞工職業災害保險及保護法第84條之規定，相對人終止勞動契約，亦屬無效。聲請人於111年12月復職調任至製造部擔任檢修作業員，惟相對人未作檢修作業員之員工教育訓練，未提供輔助工具，要求聲請人徒手或自費採購工具以完成指標，其他同仁允許加班以12小時完成KPI指標，卻要求

01 聲請人不能加班，在8小時內完成KPI指標。該KPI演算公式
02 不公開不透明，完全由主管自由心證。環境惡劣，嚴重空氣
03 汙染、無通風、吸入過多廢氣有健康及公共安全危害。製造
04 部副理多次針對性言詞，聲請人多次在檢討報告及口頭向上
05 級主管反應，卻未得到回應及改善，聲請人積極努力完成KP
06 I指標，僅因相對人公司不公平不合理之對待，導致無法完
07 成KPI指標，並非依誠信原則，以客觀態度評斷聲請人是否
08 不能勝任所擔任之工作。

09 (二)參最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨，本件相對人公
10 司資本額4億，員工人數750人，新北、桃園、上海、惠州均
11 有廠址，從事橡膠密封件之外銷近40年，規模龐大，資本雄
12 厚，難認繼續僱用聲請將造成不可期待相對人承受之經濟上
13 負擔、危害其存續或有其他相類重大困難之情形，且相對人
14 仍就聲請人之相同職位持續徵才，勘任其繼續僱傭聲請人從
15 事相同工作，應無重大困難。本件聲請人主要之收入來源均
16 為任職於相對人期間之薪資所得，如聲請人喪失此份薪資收
17 入，對其生活應會產生重大影響。基此，爰依法聲請定暫時
18 狀態假處分，並聲明：相對人於臺灣新北地方法院113年度勞
19 訴字第52號確認僱傭關係存在等事件終結確定前，應繼續依
20 原僱用契約僱用聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按
21 月給付聲請人新臺幣41,300元。

22 二、相對人則以：

23 1. 關於職業病部分：

24 本件聲請人自94年起於相對人公司擔任廠務專員一職，於10
25 9年9月17日經兩造調解成立聲請人同意調任檢修作業員，並
26 有2個月之適應期，聲請人稱於94年起擔任該職位，應有誤
27 會，合先敘明。聲請人雖以勞保局函文符合職業病認定，經
28 復健治療合理休養3個月云云，惟按台大醫院診斷證明書，
29 其內容僅客觀引述勞保局曾認定聲請人108年2月至5月係職
30 業病合理醫療期間之函文內容，易言之，台大醫院並未實質
31 認定聲請人於112年10月14日處於職業病之醫療期間。且依

01 怡仁醫院、聯新醫院之診斷證明書可知，皆僅簡述聲請人之
02 門診、復健紀錄於醫囑欄位，全無認定聲請人處於職業病醫
03 療期間之相關敘述。又聲請人於留職停薪期間逾一年未前往
04 醫院或診所門診、復健，足見就聲請人所能提即時調查之所
05 有證據觀之，全然無從認定相對人預告終止或終止兩造間勞
06 動契約即112年9月14日或10月14日，聲請人係處於職業病之
07 醫療期間，自難認聲請人機此事證所為請求確認兩造間雇傭
08 關係存在之訴有相當程度勝訴之可能。

09 2. 關於KPI部分：

10 (1)KPI指標，係綜合各項數值、計算、衡量勞工工作成效之指
11 標。相對人聘雇勞工提供勞務供給，固有KPI指標之紀錄，
12 然計算上，係將產能達成率以50%權重、主管考核10%權重、
13 FQC(批退率，或稱批退數)10%權重、標準不良率10%權重，
14 合計所得。又其中所謂產能達成率，係勞工應達成工作量與
15 實際達成工作量之比率。以本件而言，係以1小時為單位，
16 由每個產品每小時應產出的數量累積換算而得，是產能達成
17 率與KPI指標實為不同之數值項目、且兩者皆係以勞工工作
18 效率之平均數值為計算邏輯，非單純以工作時數總量之多
19 寡、是否加班、當日生產總量等因素為據，相對人之主張實
20 有誤解，不足為採。

21 (2)又相對人於111年12月12日復職擔任製造部檢修作業員後，
22 除由製造部領班林純純提供1對1之教育訓練，亦有提供包括
23 聲請人在內之檢修作業員至少4次之團體教育訓練，於聲請
24 人反應工具不適合後，亦有提供新工具予其使用，且相對人
25 公司之環境檢測報告亦顯示聲請人工作之樓層，空氣品質正
26 常，相對人於每日發派工作予檢修作業員時，並有提供載明
27 當日檢修作業之方法、產能標準等資訊之作業標準流程單，
28 是聲請人此部分主張顯與事實相悖。

29 3. 是否繼續僱用相對人部分：

30 (1)按勞動事件法第49條第1項之規定及參照最高法院111年度台
31 抗字第939號裁定意旨，經查，聲請人於111年12月12日復職

01 後，工作逾半年皆能維持至少70%以上之產能，其中三個月
02 甚至能達成80%以上之產能，期間112年4月20日、5月25日亦
03 與其他同仁一同參與過2次教育訓練。然聲請人於同年6月間
04 開始出現零星日數工作產能低落之情況，相對人並於同年7
05 月7日安排教育訓練，並使聲請人與其他同仁一同參與，惟
06 至同年8月份，聲請人之當月平均產能仍降至55%，故相對人
07 再度安排聲請人與其他同仁參與同年8月29日之教育訓練，
08 至同年9月14日止，聲請人工作9天仍有6天之產能未達50%，
09 最低甚至僅有35.98%。聲請人於112年8月份產能嚴重下降
10 後，曾於112年9月1日之後製異常檢討書上，就當日產能低
11 至37.2%之情形表示，本人不知如何改善，此工作並非我的
12 專業與專長。

13 (2)基此，難認聲請人無再度發生異常之可能，兩造間信賴關係
14 已然受損，難期待相對人能繼續僱傭聲請人，況若強令相對
15 人繼續聘雇聲請人，恐等同強迫相對人接受聲請人嚴重不符
16 標準之工作表現，並承擔檢修作業同仁受連帶影響致整體產
17 能下降之風險，就相對人而言難認客觀上有何得期待其繼續
18 聘雇聲請人之利益可言，是本件相對人際雇用聲請人，實有
19 重大困難。

20 (3)附帶言之，依相對人公司現行之人員編制，亦難以繼續僱用
21 聲請人。聲請人雖稱相對人持續招募檢修作業員，然此係針
22 對相對人公司新北市五股廠所為，聲請人原任職之桃園市楊
23 梅廠則無檢修作業員之職缺，且依兩造間確認僱傭關係等訴
24 訟，相對人公司協理蔡昌達證詞亦可證，相對人現行公司運
25 作之編制，確實難以繼續僱用聲請人。

26 4. 聲請定暫時狀態假處分是否必要部分：

27 參照臺灣高等法院111年度勞抗字第15號裁定意旨，依聲請
28 人於109年12月15日、110年8月21日向相對人提出之育嬰留
29 職停薪申請書可知，聲請人育有2子女，其配偶在職，兩次
30 育嬰留職停薪期間分別長達261日、460日加計聲請人申請育
31 嬰留職停薪前之留職停薪日數58日，本件聲請人有長達779

01 日未自相對人受領薪資，參酌其配偶在職之事實，足證聲請
02 人或其家人應有相當資力或收入來源維繫家庭生活支出，勘
03 認聲請人並非支撐家庭開銷之唯一、主要收入來源。退步言
04 之，縱認聲請人得申請育嬰留職停薪津貼、薪資補助，仍不
05 能認聲請人無資力足以維持生計，而有防止發生重大之損害
06 或避免急迫之危險等必要。

07 (二)綜上所述，聲請人聲請定暫時狀態假處分，與勞動事件法第
08 49條第1項規定要件不符，聲請人之主張，應無理由。

09 三、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
10 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
11 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
12 條第1項定有明文。其立法理由略謂：勞動事件之勞工，通
13 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
14 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
15 勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全
16 程序為暫時權利保護。而本項係斟酌勞動關係特性之特別規
17 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
18 必要性等要件之具體化，於具備本項所定事由時，勞工即得
19 聲請法院命為定暫時狀態之處分。至是否准許及命為繼續僱
20 用及給付薪資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌
21 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
22 之利益等情形，為自由之裁量等語。是據此足見勞動事件法
23 第49條為民事訴訟法定暫時狀態處分相關規範之特別規定，
24 應優先適用。從而，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，並聲
25 請繼續僱用及給付工資等之定暫時狀態處分時，至少即應釋
26 明包括：(一)雇主繼續僱用非顯有重大困難；(二)勞工有持續工
27 作以維持生計之強烈需求等情之存在。

28 四、經查，

29 (一)聲請人主張相對人非法終止兩造間勞動契約，已向本院提起
30 確認僱傭關係存在等訴訟乙情，業據相對人提出新北市政府
31 勞資爭議調解紀錄等件(見本院卷第81至86頁)影本為證，且

兩造間因請求確認僱傭關係等事件涉訟，由本院以113年度勞訴字第52號確認僱傭關係存在等事件(下稱本案訴訟)審理中，堪認兩造間就僱傭關係是否存在確有所爭執。

(二)次就聲請人主張相對人於本案訴訟之判決確定或終結之日前繼續僱用聲請人，非顯有重大困難乙節，聲請人僅稱：相對人公司資本額4億，員工人數750人，新北、桃園、上海、惠州均有廠址，從事橡膠密封件之外銷近40年，規模龐大，資本雄厚，難認繼續僱用聲請將造成不可期待相對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，且相對人仍就聲請人之相同職位持續徵才，應認其繼續僱傭聲請人從事相同工作，應無重大困難等與。然就此節，聲請人固提出相對人經濟部商工登記公示資料、相對人徵才廣告(見本院卷第21頁、第35至40頁)，釋明相對人繼續僱用並無重大困難，然經相對人抗辯係就其新北市五股廠徵才，並非聲請人原職所在之桃園市楊梅廠，亦有本案訴訟證人蔡昌達之證詞可證，則聲請人除前開商工登記資料及徵才廣告外，未能提出其他佐證，難認已釋明相對人現僱用聲請人並無重大困難。

(三)另就聲請人請求薪資暫付之處分，係勞資雙方關於勞動契約存否有紛爭之際，為免定暫時狀態處分之債權人即勞工在本案判決確定之前，因未能如常獲取薪資頓失經濟收入，造成生活困窘，故命債務人即雇主暫時支付全部或一部薪資，以維續勞工及其家庭之基本生活。則該薪資收入是否為勞工或家庭主要或唯一收入來源、家人有無其他固定收益或資產、其他家庭成員資力狀況等均為考量其聲請保全必要性之因素。而就此節，聲請人故提出法扶基金會資力審查表(見本院卷第17至19頁)，惟依前開審查表可知聲請人名下有不動產1筆、汽車1部、可處分之資產淨額為68萬8267元，則以其資力應足以維持其於系爭本案訴訟進行期間之基本生活所需。又聲請人申請留職停薪期間多達779日，期間並未受領相對人薪資，其生活支出由在職配偶負擔，堪認聲請人之薪

01 資尚非唯一之受入來源。據此，難認聲請人無薪資收入即有
02 急迫危害而有定暫時狀態處分之必要，是於本案訴訟期間，
03 縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，仍難謂聲請人有何無
04 法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞。

05 五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認已予釋明
06 ．揆諸首開規定及說明，本件聲請定暫時狀態之處分，於法
07 未合，不應准許，應予駁回。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日
09 民事第三庭 法 官 徐玉玲

10 以上正本證明與原本無異。

11 如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並應繳納抗
12 告費新台幣1,000元整。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 11 日
14 書記官 王思穎