

臺灣新北地方法院民事裁定

114年度勞全字第17號

01
02
03 聲 請 人 李心如
04 代 理 人 鍾欣紘律師
05 黃暉程律師
06 相 對 人 祥德印刷有限公司

07 0000000000000000
08 0000000000000000
09 法定代理人 羅玉華

10 上列當事人間請求給付工資等事件(本院114年度勞訴字第158
11 號)，聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

12 主 文

13 聲請駁回。

14 聲請程序費用由聲請人負擔。

15 理 由

16 一、本件聲請意旨略以：

17 聲請人自民國89年10月8日起受僱於相對人，詎相對人竟於1
18 14年7月11日，發布人事懲處公告，突以聲請人於工作場所
19 發生暴行及重大違反工作規則等情，自該日起依勞動基準法
20 (下稱勞基法)第12條第1項第2款及第4款規定，終止兩造間
21 勞動契約，惟相對人並未具體指摘聲請人有何暴行，亦未具
22 體說明聲請人有何重大違反工作規則之情事，聲請人無從知
23 悉係因何故遭終止契約，顯見相對人終止勞動契約並非適
24 法。況且，相對人如欲終止兩造間之勞動契約，亦應符合解
25 僱最後手段性原則，卻僅空言指摘聲請人有實施暴行及重大
26 違反工作規則，即終止勞動契約，係屬違法，故聲請人已釋
27 明本件訴訟非無勝訴之望。又聲請人已年滿55歲，屬中高齡
28 求職者，如欲另行謀職實屬不易，倘無收入，將難以維持基
29 本生活，而聲請人任職相對人公司已逾24年，對其職務內容
30 瞭若指掌，則相對人按原職位繼續僱用聲請人並無重大困
31 難，且聲請人之年薪低於新北市年齡50歲至64歲勞工之薪資

01 中位數，繼續僱用聲請人對相對人而言，亦無經濟上負擔或
02 危害相對人企業存續之可能，爰依勞動事件法第49條第1
03 項、第3項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前，應
04 繼續僱用聲請人，並於聲請人實際任職期間，按月於每月5
05 日前給付聲請人新臺幣（下同）33,590元，及依全民健康保
06 險法為聲請人投保全民健康保險及按月繳納健保費用、依勞
07 工保險條例為聲請人投保勞工保險及按月繳納勞保費用、依
08 勞工退休金條例按月為聲請人提撥勞工退休金至聲請人設於
09 勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶等語。

10 二、相對人則以：

11 (一)聲請人並未釋明有勝訴之望：

12 本件係聲請人因調整冷氣吹風口之細故而攻擊同事，致使同
13 事受有腦震盪等傷勢，已確實該當勞基法第12條第1項第2款
14 之對其他共同工作之勞工實施暴行者，以及同條項第4款之
15 違反勞動契約或工作規則情節重大，則相對人以此為由終止
16 勞動契約，乃於法有據，且聲請人對其自身之行為，理應知
17 之甚詳，又於事發隔日便獲知相對人之公告，何有所謂雇主
18 未告知或其不知解僱事由之情事？從而，聲請人僅泛稱相對
19 人未具體告知解僱事由，並謂其與同事間相處尚屬融洽云
20 云，難認已釋明其有勝訴之望。

21 (二)相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難：

22 相對人資本額僅500萬元，資本與僱用規模有限，且聲請人
23 僅因細故即惡意攻擊同事，並使同事受有嚴重傷勢，屬職場
24 暴力行為，此舉對於企業員工管理、秩序維持等之影響重
25 大，依據職業安全衛生法之規定，相對人身為雇主應對職場
26 暴力進行預防、規劃等，故基於杜絕職場暴力之法規上要
27 求，以及現實中無法妥適安排聲請人之工作，避免其他勞工
28 受侵害及困擾，應認繼續僱用聲請人顯有重大困難，本件就
29 聲請人所請，依法不應准許等語置辯。

30 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

31 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，

01 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
02 條第1項定有明文。參酌立法理由：勞動事件之勞工，通常
03 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
04 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
05 訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼
06 續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。
07 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
08 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
09 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
10 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
11 照）。另所謂「雇主繼續僱用顯有重大困難」，係指繼續僱
12 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
13 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
14 定意旨參照）。

15 四、經查：

16 (一)關於本案訴訟有無勝訴之望部分：

17 聲請人主張係違法解雇，且未符合解僱最後手段性原則云
18 云，業據其提出新北市政府勞資爭議調解紀錄、原告勞保被
19 保險人投保資料、原告勞工退休金個人專戶明細資料、98年
20 5月起原告薪資明細、原告打卡紀錄、廠內機器老舊照片、
21 原告中指遭壓傷之照片、廠內冷氣照片、診斷證明書等影本
22 為証（見本案訴訟卷第33頁至第123頁），並經本院調取本案
23 訴訟卷宗核閱無誤。可見相對人終止勞動契約是否合法，確
24 有爭執，本案訴訟仍須經法院調查辯論後，始能知悉勝負之
25 結果，堪認聲請人就本案訴訟有無勝訴之可能性，已為相當
26 之釋明。

27 (二)關於相對人繼續僱用非顯有重大困難部分：

- 28 1. 聲請人固主張相對人暫時繼續僱用及給付工資非顯有重大困
29 難等語，惟其僅於書狀內陳述，任職相對人逾24年與同事相
30 處正常，亦未提出事證予以佐證，尚難認就繼續僱用非顯有
31 重大困難部分已為釋明。復經相對人抗辯聲請人惡意攻擊同

01 事等職場暴力行為，有相對人提出之相對人員工黃小娟診斷
02 證明書及報案紀錄在卷可稽，實無法妥適安排聲請人工作，
03 倘繼續僱用聲請人，恐有造成其他勞工之受侵害及困擾等
04 語，堪認兩造間之勞雇關係薄弱，倘令相對人於本案訴訟確
05 定前繼續僱用聲請人，將使相對人之其他勞工陷於危害，且
06 查相對人於112年度及113年度之全年所得額，分別為1,055,
07 394元、1,157,208元(見本院卷第46頁及第64頁)，而聲請人
08 之年薪已達403,080元，對於年度所得僅一百餘萬元之相對
09 人而言，應有造成經濟上負擔之可能，故相對人抗辯繼續僱
10 用聲請人顯有重大困難等語，非無可採。

11 2. 又聲請人主張其已55歲，屬中高齡求職者，如要另行謀職實
12 屬不易，倘無收入，其基本生活難以維持云云。惟查，聲請
13 人名下有不動產、投資，財產總額已達221萬餘元，有稅務T
14 -Road資訊連結作業查詢結果在卷可參(見限閱卷)。是以，
15 聲請人應有相當資力足以維持生計，而無防止發生重大損害
16 或避免急迫危險等必要，且聲請人對此亦未加以釋明，又相
17 對人繼續僱用顯有重大困難，已如前述，自難准許為繼續僱
18 用及給付工資之定暫時狀態處分。

19 五、綜上所述，聲請人雖已釋明本案訴訟有勝訴之望，然就相對
20 人繼續僱用非顯有重大困難則未為釋明，且逾本案訴訟期間
21 應有資力足以維生，難認有定暫時狀態處分之必要，揆諸首
22 開規定及說明，本件聲請與勞動事件法第49條第1項鎖定之
23 要件不合，應予駁回。

24 六、爰依勞動事件法第15條，民事訴訟法第95條第1項、第78
25 條，裁定如主文。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日
27 勞 動 法 庭 法 官 許 姿 萍

28 以上正本證明與原本無異。

29 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
30 告費新臺幣1,500元整。

31 中 華 民 國 114 年 8 月 27 日

