

臺灣士林地方法院民事裁定

112年度勞全字第8號

聲 請 人 田杰穎

相 對 人 飛速生物科技有限公司

法定代理人 鄧美生

代 理 人 陳潼彬律師

上列當事人間因請求確認僱傭關係等事件（本院112年度勞訴字第 號），聲請人聲請定暫時狀態處分，本院裁定如下：

主 文

一、相對人於本院112年度勞訴字第132號確認僱傭關係存在等事件終結前，應繼續僱用聲請人，並自本裁定送達相對人翌日起，按月於次月5日給付聲請人新臺幣28,000元。

二、其餘聲請駁回。

三、聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：

(一)聲請人自民國109年10月12日起受僱於相對人，擔任收料及包裝人員。前因相對人違反職業衛生安全法規之過失行為，致聲請人於110年3月23日執行職務時發生職業災害，右手受有撕裂傷。111年3月起，相對人雖補足應給付之薪資及必要醫療費用，亦與聲請人約定以110年2月實際薪資即38,100元（計算式：本薪26,000元＋夜班津貼5,000元＋經常性加班費5,600元＋考核津貼1,500元＝38,100元）作為原應領工資之補償，然相對人為避免繼續給付薪資，以聲請人未返回公司上班且不符合請假程序為由，於112年5月5日以聲請人自112年5月2日至4日連續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定解僱聲請人。

01 (二)惟聲請人出具112年1月31日之診斷證明書，至同年4月30日
02 前均符合公傷假之請假條件，故聲請人執該診斷書向相對人
03 請公傷假至112年4月30日，詎相對人要求聲請人塗改最後休
04 假日為同年3月30日，更逕自將休假單請假種類改為普通傷
05 病假。又聲請人傷勢疼痛持續至今，實有休養、復健之必
06 要，依112年5月3日診斷證明書（聲證7）所載「…建議現階
07 段復工初期之工作內容宜避免使用患處重複動作及負重施
08 力，並避免精細作業及生產量能、速度之要求」，明顯亦不
09 能從事原勞動契約所約定之「工廠操作（收料）人員」工
10 作，可知相對人於112年5月5日違法解雇聲請人時，聲請人
11 仍處於本件職災事件之醫療期間內，相對人解僱行為已違反
12 勞基法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定，應屬無
13 效，業經聲請人提起本件確認僱傭關係存在之訴。

14 (三)聲請人遭終止勞動契約後，無工作收入，惟聲請人仍有持續
15 就醫及手術之必要，除日常生活所需花費，尚須負擔醫療費
16 用，剩餘積蓄僅剩新臺幣（下同）5,377元，已陷入難以繼
17 續維持生活之窘境，故有定暫時狀態假處分之必要。又相對
18 人為實收資本額500萬元之公司，目前仍經營中，雙方調解
19 時相對人亦向聲請人表示後來有雇用其他人員代替聲請人原
20 職位，且先前既能持續支付聲請人工資長達2年，可見相對
21 人繼續僱用聲請人應無任何重大困難，爰依勞動事件法第49
22 條第1項規定請求命相對人於兩造間關於本院112年度勞訴字
23 第132號確認僱傭關係存在等事件終結前，相對人應繼續僱
24 用聲請人，並按月於次月5日給付聲請人38,100元等語。

25 二、相對人抗辯：

26 (一)相對人自112年3月13日即要求聲請人請假應說明請假事由及
27 提出相關證明文件，雖相對人曾依聲請人112年1月31日之診
28 斷證明，同意聲請人請普通病假至4月30日，其應於5月2日
29 上班，惟聲請人仍未返回公司上班，嗣亦未提出相關證明說
30 明請假事由，經相對人多次催告後，聲請人置之不理。故聲
31 請人於112年5月2日至5日無故曠職達3日，符合勞基法第12

01 條第1項第6款規定，故相對人終止與聲請人之僱傭關係。縱
02 聲請人於同年6月16日兩造調解時提出112年5月2日、5月3日
03 之林口長庚醫院診斷證明書，然聲請人仍不符合相對人公司
04 之請假程序。再依前開診斷證明書記載，並未說明聲請人不得從事原約定工作，僅說明避免使用患處重複動作及負重施力，並應採漸進式復工方式，可認聲請人已可復工。聲請人雖主張仍於職災醫療期間，惟其未釋明如何由該診斷證明書中得出聲請人無法從事原約定工作之結論，是其泛稱仍處於醫療期間之主張，顯屬無據。

10 (二)相對人係經營醫療器材口罩之生產與銷售，近年因疫情趨
11 緩，銷售銳減，整年銷售收入僅500萬元左右，扣除成本
12 後，營業淨損67萬餘元，相對人已進行裁員，聲請人之工作
13 已有他人替代，也無聘請夜班人員之必要。若同意聲請人之
14 假處分，將對相對人公司財務有重大影響，故請考量相對人
15 公司已無力負擔聲請人之薪資，駁回聲請人之請求。若准聲
16 請人之請求，因疫情趨緩及口罩強制配戴規定取消，相對人
17 已無加班製造口罩及夜間開啟產線之需求，而且夜班津貼也
18 非具勞務對價性之薪資，故薪資部分應以聲請人之工資28,0
19 00元計算等語。

20 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
21 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
22 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
23 條第1項定有明文。其立法理由謂：勞動事件之勞工，通常
24 有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認
25 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
26 訴可能性，且雇主繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程
27 序為暫時權利保護。此項係斟酌勞動關係特性之特別規定，
28 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
29 性等要件之具體化。所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，
30 係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟
31 上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。又勞工提供勞

務，除獲取工資外，兼具有人格上自我實現之目的，如勞工喪失工作，不僅無法獲得工資而受有財產權之損害，亦有失去技能或競爭力之虞，甚至影響其社會上之評價等，致其人格權受損害。是勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院固不得僅因其有資力足以維持生計，逕謂無防止發生重大之損害或避免急迫之危險等必要，惟倘雇主繼續僱用勞工亦顯有重大困難，則應依利益衡量原則，就本案確定前，勞工未獲繼續僱用所受之損害，與雇主繼續僱用勞工所受之不利益程度，衡量比較以為決定（最高法院112年度台抗字第239號裁定意旨參照）

四、經查：

(一)關於勞工有勝訴之望之釋明：

- 1.聲請人主張相對人值其處於本件職災事故之醫療期間，為規避薪資補償責任，於112年5月5日擅以勞基法第12條第1項第6款規定違法解雇聲請人等情，而訴請確認僱傭關係存在，業據聲請人提出解除勞動契約通知書、兩造LINE對話紀錄、薪資轉帳紀錄、林口長庚紀念醫院整形外科開立之診斷證明書等件為證，並依職權調閱本案卷宗查證無訛，堪認聲請人就本案有勝訴之可能性已相當釋明。
- 2.相對人雖辯稱：相對人請假程序不合規定，相對人終止兩造間勞動契約關係，並未違反解僱最後手段性原則等語。惟兩造確認僱傭關係是否存在，現仍審理中，相對人所辯乃本案之實體法律關係，並非本件保全程序所得審酌，故相對人此部分抗辯，並不可採。

(二)關於雇主繼續僱用非顯有重大困難之釋明：

- 1.經查，依經濟部商工登記公示資料所示（見本院卷第96頁），相對人資本總額為500萬元，目前仍經營中，資本額不大，雖然於111年度整年銷售收入僅約500萬元左右，扣除成本後，營業淨損67萬餘元，並於疫情減緩期間減少營業額，有相對人提出之111年度損益及稅額計算表為證。惟其於前幾年疫情爆發期間營業額大幅增加，應仍有足夠之盈餘

維持公司存續。又兼衡聲請人之財務狀況，其名下無任何財產，109至111年度之收入來源僅來自於相對人支付之薪資，截至112年11月2日止儲蓄僅餘5,377元等情，有聲請人提出之111年綜合所得稅各類所得清單、第一銀行存摺封面及內頁在卷可參（見本院卷第320-322頁），堪認受僱於相對人處所獲取之工資乃為其重要經濟來源。本院衡量上情，及考量隨著冬季到來及國際間黴漿菌等肺炎疫情再起，相對人之營收衡情應可增加，仍堪可繼續僱用聲請人，以避免隨訴訟期間之經過，聲請人經濟上之損害恐持續擴大而影響生計及人格權；暨考量相對人已縮減員工加班及夜間產線等營運狀況，故聲請人主張之夜班津貼5,000元、加班費5,600元暫予縮減，爰命相對人於本案訴訟確定前繼續僱用聲請人，命相對人按月給付其不予爭執之薪資數額28,000元。至於聲請人之薪資為38,100元或28,000元，於本案實體訴訟，將另行審究。

(三)關於應否供擔保金部分：

本院審酌聲請人經濟上確屬拮据，且須復健治療，遭解僱後，至今未於其他地方任職、受僱或取得勞務報酬，及於被告處之薪資收入原為其生活之主要來源，業如前述。本院認無命聲請人供擔保之必要，爰免除聲請人就本件定暫時狀態處分供擔保。

五、綜上所述，聲請人依勞動事件法第49條第1項請求定暫時狀態處分，求為命相對人於本案訴訟判決確定前繼續僱用聲請人，並按月給付薪資28,000元，核屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則予駁回。且本件定暫時狀態處分尚無命聲請人供擔保之必要，爰依同條第3項規定准為免供擔保之處分。

六、爰裁定如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 6 日

勞動第一庭 法 官 張新楣

以上為正本係照原本作成。

01 如對本裁定抗告，應於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並
02 繳納抗告費新臺幣1,000元。

03 中 華 民 國 112 年 12 月 6 日

04 書記官 施怡愷