

臺灣臺中地方法院民事裁定

112年度勞全字第6號

聲 請 人 陳文龍

訴訟代理人 詹家杰律師(法扶律師)

相 對 人 宏縉工業有限公司

法定代理人 蔡忠

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（本院112年度勞補字第169號），聲請人聲請定暫時狀態處分事件，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：聲請人自民國110年9月10日起任職於相對人，擔任作業員，每月工資新臺幣3萬元。聲請人於111年3月18日操作沖床機台時，因相對人予聲請人之訓練不足及該機台之光電安全開關於前一日被關閉，乃發生職業災害（下稱系爭職災）後，請假及休養屢遭相對人刁難，相對人並於111年12月初告知聲請人將進行資遣，聲請人遂於111年12月7日向勞工局申請勞資爭議調解，惟調解不成立，且相對人堅持以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」為由資遣聲請人。依前開調解紀錄所載相對人之陳述，相對人解僱聲請人係因其電聯相對人表示身體因素不適任，協議走資遣離職云云。可知其解僱除未確實對聲請人為考核、不符上開解僱事由外，其解僱亦未對聲請人有輔導、協助改善或調職之作為，不符解僱最後手段性之要求，其解僱之合法性顯有疑問，聲請人有勝訴之望。又相對人僱用員工人數達20人，足見其對於勞務之需求相對龐大，繼續僱用聲請人並無重大困難，且聲請人具低收入戶證明，有持續工作、賺取薪資以維持生計之強烈需求。

01 依前述，聲請人具有相當程度之勝訴可能性，相對人繼續僱
02 用聲請人並無重大困難，且相對人因暫時狀態處分可能蒙受
03 之不利益僅為繼續僱用及給付工資之損害，可能受到之損害
04 顯然遠低於聲請人所受損害，爰聲請裁定准予暫時狀態處分
05 等語。

06 二、相對人抗辯：聲請人於000年00月00日下午稱家人疑似感染
07 新冠肺炎離廠後，另於111年11月22日致電相對人表示因感
08 染新冠肺炎欲請假，相對人從未刁難聲請人請假。至法定隔
09 離期滿之111年11月28日聲請人致電相對人稱欲繼續休養，
10 相對人基於體恤職員之企業精神，亦僅叮囑聲請人好好休
11 養，並叮囑聲請人倘確定請假日期後應再行告知相對人。時
12 至111年12月5日聲請人仍未返回工作崗位，僅再次致電相對
13 人陳稱腰部不適欲繼續請假，未敘明請假日期，相對人職員
14 遂請聲請人提出診斷證明書以利辦理請假程序，並再次叮囑
15 相對人應提出具體請假日期以利計算薪資。至111年12月6日
16 聲請人始提出隔離通知書，並於翌日出示診斷證明書。然該
17 診斷證明書上載「不宜劇烈活動、久站及搬抬拿重物」，因
18 相對人為鐵工廠，專門生產製造多功能剪刀、米特剪、木工
19 剪等產品，場內勞工需進行「操作重機台」、「搬運重物
20 （如：拿取金屬原材料加工、搬運半成品或成品）」等作
21 業，廠內員工均須具備搬運重物之能力。依該診斷證明書，
22 聲請人顯然無法勝任其於相對人廠內所擔任須搬拿重物之職
23 務，經相對人公司主管蔡旻琮致電聲請人洽詢詳情，聲請人
24 遂自承腰部舊傷為早年所造成，時常反覆發生，相對人欲做
25 成資遣決定，聲請人當時亦表示自己不願繼續與相對人之勞
26 動契約，兩造事實上係於111年12月7日合意終止勞動契約，
27 聲請人亦簽署聲明書協議資遣。其後聲請人於111年12月8日
28 聲請之勞資爭議調解之主張均係基於「勞動契約已終止」之
29 資遣費、預告工資、特休補償金計算等，而非確認僱傭關係
30 存在。兩造間勞動契約既已合法終止，聲請人提起確認僱傭
31 關係存在之訴，顯無勝訴可能性。又聲請人既自承患有腰傷

01 疾病，時常反覆發作，其於就職面試時隱匿此情，相對人並
02 不知情，依聲請人之身體狀況，顯不適任於相對人之工作，
03 已有相對人事實上繼續僱用聲請人擔任職務之困難存在，尚
04 不得單憑相對人整體之營運狀況、員工人數，便恣意推定相
05 對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難。另聲請人對相對人主
06 管蔡旻琮提出多起刑事告訴，其中除妨害名譽案件尚在偵查
07 中外，其餘均已作成不起訴處分，兩造間（含相對人員工）
08 之信賴基礎已受有相當之破壞，如相對人繼續僱傭聲請人，
09 對其部門之營運及員工間之相處信賴等，自有相當之衝擊、
10 影響，故相對人繼續僱用聲請人顯有重大困難。況聲請人任
11 職時自承係退休後再就業，已經領取勞工保險之老年給付退
12 休金，則聲請人之資力是否不足以維持其於本案訴訟進行期
13 間之基本生活所需，即屬有疑。且聲請人曾表示已與其前雇
14 主談好，將於112年1月3日重新返回原公司任職，希望早日
15 與相對人終止勞動契約，聲請人既能於尚未與相對人終止勞
16 動契約前即順利另覓職缺，聲請人自得於本件勞資爭議期
17 間，另覓固定收入之受僱工作，並不存在無法維持生計之困
18 難，難認聲請人有何急迫危險之虞，聲請人之聲請不具必要
19 性。綜上所述，聲請人提起確認僱傭關係存在之本案訴訟，
20 並無勝訴可能性，且聲請人請求相對人繼續僱用，顯有重大
21 困難，又聲請人並非無資力足以維持生活，並無准予核發暫
22 時狀態處分之必要，聲請人之聲請難認有據，應予駁回等
23 語。

24 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
25 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
26 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
27 條第1項定有明文。良以勞動事件之勞工，通常有持續工作
28 以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確認僱傭關係存
29 在之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性
30 （例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非
31 顯有重大困難時，勞工因許可定暫時狀態處分所能獲得之利

01 益為生存權及工作權之確保，因不許可是項處分可能受有生
02 計無以維持之損害，而雇主因該處分可能蒙受之不利益即繼
03 續僱用及給付工資之損害，雇主因是項處分可能蒙受之損害
04 顯遠低於勞工，自宜依保全程序為暫時權利保護，乃勞動事
05 件法第49條第1項規定之立法意旨。此規定係斟酌勞動關係
06 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
07 執法律關係及必要性等要件之具體化。是倘勞工於確認僱傭
08 關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生
09 重大之損害或避免急迫之危險等必要，且雇主繼續僱用勞工
10 顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分
11 （最高法院109年台抗字第1353號民事裁定參照）。另據勞
12 動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49
13 條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱
14 用非顯有重大困難，應釋明之。所謂釋明，係指提出能即時
15 調查之證據，使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概
16 為如此而言。再者本案訴訟有勝訴之望，係指法院已為勞工
17 勝訴判決，或雇主終止行為有明顯濫用、違法而無效之情
18 形。至雇主繼續僱用非顯有重大困難乙事，則須由勞工提出
19 適切證據，使法院大致相信命雇主暫時接受勞工返回就業場
20 所繼續提供勞務，並無重大窒礙，俾免勞工返回就業場所提
21 供勞務之處分無法落實。經查：

- 22 （一）聲請人主張其自110年9月10日起受雇於相對人公司擔任作
23 業員，於111年3月18日操作沖床機台時，發生系爭職災，
24 受有左側中指遠端指骨非移位閉鎖性骨折、左側無名指遠
25 端指骨非移位閉鎖性骨折及撕裂傷等傷害（下稱系爭傷
26 害），迄今尚未完全復原。嗣聲請人自111年11月22日至2
27 8日因確診而隔離，於隔離結束後，因下背部疼痛，向相
28 對人請假至111年12月6日。其後並以下背部疼痛、腰傷，
29 不能久站操作沖床機台，乃向相對人請求暫時性職務調
30 動。詎相對人於111年12月初通知聲請人將於同年月30日
31 資遣聲請人，嗣並於000年0月間寄發非自願離職證明，聲

01 請人仍在職災醫療期間，相對人對聲請人所為之解雇違反
02 勞基法第13條本文、勞工職業災害保險及保護法第84條第
03 1項及勞基法第11條第5款規定，兩造間僱傭關係仍然存在
04 等情，乃向本院提起確認僱傭關係存在等訴訟（本院112
05 年度勞補字第169號案件，下稱本案訴訟），本案訴訟現
06 繫屬本院尚未審結等情，經本院調取本案訴訟卷宗查核無
07 訛。

08 （二）聲請人未能釋明其就本案訴訟有勝訴之望：

09 1. 聲請人主張：相對人係於聲請人發生系爭職災，尚在醫
10 療期間解僱聲請人，相對人對聲請人所為之解雇違反勞
11 基法第13條本文及勞工職業災害保險及保護法第84條第
12 1項等規定，然為相對人所否認，抗辯：聲請人發生系
13 爭職災後，於111年3月18日開始休養，嗣於111年4月11
14 日主動返回公司上班，其於終止勞動契約前最後一次因
15 系爭傷害就醫之日期為111年5月7日，其自斯時起至111
16 年12月中旬止長達7個月未因系爭傷害回診或復健，可
17 證其已痊癒而非處於醫療期間，聲請人係於契約終止之
18 111年12月份起，始再返回醫療院所，欲營造尚在治療
19 系爭傷害之形象等語。此核與聲請人提出之診斷證明書
20 所載就診日期相符（見原證2、8、9），堪認相對人此
21 部分抗辯並非虛妄。參以依聲請人於本案訴訟主張之事
22 實，聲請人雖於111年3月18日因系爭職災受有系爭傷
23 害，然聲請人自000年0月間返回工作場所工作後，並無
24 出現任何因系爭傷害而無法工作之情形，而係自111年1
25 1月28日確診隔離結束後，因下背部疼痛，向相對人請
26 假至111年12月6日，其後更以下背部疼痛、腰傷，不能
27 久站操作沖床機台之原因，向相對人請求暫時性職務調
28 動等情。堪認相對人於111年12月初通知聲請人將於同
29 年月30日資遣聲請人，嗣並於000年0月間寄發非自願離
30 職證明予聲請人時，聲請人應非在系爭職災之醫療期
31 間。是聲請人據此主張相對人所為之終止違反上開規

01 定，兩造間之僱傭關係仍然存在，是否屬實，即非無
02 疑。

- 03 2. 聲請人復主張：相對人對聲請人從未進行任何考核，亦
04 未對聲請人之客觀上能力、身心狀況及主觀上是否屬能
05 為而不為之情形而為任何評估，更未使用任何手段協助
06 聲請人改善，是其依勞基法第11條第5款解僱聲請人，
07 不符解僱最後手段性原則，仍屬違法云云。然相對人抗
08 辯：聲請人於111年11月28日確診隔離結束後，致電表
09 示身體仍有不適，欲繼續休養，嗣於111年12月5日再次
10 致電表示腰部不適欲繼續請假，其後聲請人於111年12
11 月7日提出下背部疼痛、腰傷之診斷證明書（見原證
12 5），顯無法勝任聲請人於相對人廠內所擔任需搬拿重
13 物之職務，主管蔡旻琮遂致電聲請人，聲請人始自承腰
14 部舊疾為早年所造成，時常反覆發作，蔡旻琮遂表示相
15 對人欲作成資遣決定，聲請人當時亦表示不願繼續與相
16 對人間之勞動契約，故兩造事實上係於111年12月7日合
17 意終止勞動契約等語，並提出聲請人簽署之聲明書為證
18 （見相證4）。觀諸聲請人自承：聲請人自111年11月22
19 日至28日因確診而隔離，於隔離結束後，因下背部疼
20 痛，向相對人請假至111年12月6日，其後並以下背部疼
21 痛、腰傷，不能久站操作沖床機台之原因，乃向相對人
22 請求暫時性職務調動等語，業如前述，此與相對人上開
23 抗辯若合符節。而聲請人提出之雄安骨科診所於000年0
24 0月0日出具之診斷證明書，其上記載「不宜劇烈活動、
25 久站及搬抬拿重物」等語（見原證5）。並參以聲請人
26 曾對蔡旻琮提出過失傷害、強制及恐嚇危害安全罪之刑
27 事告訴，經臺灣臺中地方檢察署檢察官以112年度偵字
28 第4721號偵查，蔡旻琮於該案偵查中辯稱：聲請人於11
29 1年12月7日提供雄安骨科診所診斷證明書，醫師評估聲
30 請人不宜劇烈活動、久站及搬抬拿重物，伊有向相對人
31 公司管理層反映，並告知聲請人不適任目前工作，伊有

01 詢問聲請人是要自願離職還是走公司資遣，聲請人同意
02 公司資遣等語。該案檢察官審酌聲請人於上刑事案件警
03 詢時陳稱：伊同意資遣，但因為伊去相對人公司後續協
04 商不成，照政府規定走，伊便向勞工局、勞保局、勞檢
05 局提申訴等語，並參酌兩造於111年12月8日簽署之協議
06 書所示，聲請人同意協議相對人走資遣離職程序，資遣
07 費待勞資協商後支付等情（即相證4），核與蔡旻琮上
08 開所辯大致相符，乃於112年2月8日以上開案號對蔡旻
09 琮為不起訴處分，此有不起訴處分書在卷可憑（見相證
10 2）。則相對人抗辯：因相對人職務限制，無有適合聲
11 請人之職務，且聲請人亦表示自己不願繼續與相對人之
12 勞動契約，聲請人方簽屬聲明書合意離職，但以資遣方
13 式處理等語，亦非無據。是綜合以上各情互相參證以
14 觀，似堪認兩造係以合意資遣之方式終止彼此間之僱傭
15 契約關係，僅係就資遣費數額未能協商合意而已。從
16 而，本件是否係相對人單方向聲請人為終止勞動契約行
17 為，且有明顯濫用、違法而無效之情形，自非無疑。準
18 此，本件聲請人所提出之事證，尚未達到使本院大致相
19 信其所提起之本案訴訟存有相當程度之勝訴可能性（本
20 案權利存在蓋然性已達相當程度）之釋明程度。

21 四、綜上所述，聲請人主張其就本案訴訟有勝訴之望，尚難認已
22 盡釋明之責任。則聲請人依勞動事件法第49條第1項之規
23 定，聲請命相對人應繼續僱用及給付工資予相對人之定暫時
24 狀態處分，為無理由，不應准許。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
26 認與裁定結果不生影響，爰不予逐一論列。又聲請人就本案
27 訴訟聲請訴訟救助，經本院以112年度救字第70號於112年6
28 月2日裁定准許，依民事訴訟法第111條規定，於假處分亦有效
29 力。是本件聲請費用，亦在暫免之列，併予敘明。

30 六、依民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

31 中 華 民 國 112 年 6 月 2 日

01

勞動法庭 法官 黃煥文

02

正本係照原本作成

03

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告
04 費新臺幣1,000元。

04

05

中 華 民 國 112 年 6 月 2 日

06

書記官 巫偉凱