

臺灣高等法院臺中分院民事裁定

112年度勞抗字第11號

抗 告 人 陳文龍

訴訟代理人 詹家杰律師

相 對 人 宏縉工業有限公司

法定代理人 蔡忠

上列當事人間定暫時狀態處分事件，抗告人對於民國112年6月2日臺灣臺中地方法院112年度勞全字第6號裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

抗告駁回。

抗告費用由抗告人負擔。

理 由

一、抗告人聲請及抗告意旨略以：抗告人自民國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（下同）3萬元。抗告人於111年3月18日操作沖床機台時，因相對人予抗告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，相對人並在抗告人職災醫療期間內，於111年12月初告知將進行資遣，抗告人遂於111年12月7日向勞工局申請勞資爭議調解，惟調解不成立，相對人乃以抗告人對於所擔任之工作確不能勝任為由資遣抗告人。相對人所為解僱除未確實對抗告人為考核而不符上開解僱事由外，其解僱亦未對抗告人有輔導、協助改善或調職之作為，不符解僱最後手段性之要求，其解僱之合法性有疑，故抗告人提起原法院112年度勞訴字第143號確認僱傭關係存在事件（下稱本案訴訟），應有勝訴之望。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，繼續僱用抗告人並無重大困難，且抗告人具低收入戶證明，有持續工作、賺取薪資以維

持生計之強烈需求，且相對人因暫時狀態處分可能蒙受之不利利益僅為繼續僱用及給付工資之損害，可能受到之損害顯然遠低於抗告人所受損害，故本件有定暫時狀態處分之必要，原裁定駁回本件聲請，實有違誤。爰提起抗告，求予廢棄原裁定，並於抗告人所提本案訴訟終結前，准為相對人應繼續僱用抗告人及給付抗告人工資之定暫時狀態處分。

- 二、相對人抗辯：抗告人於000年00月00日下午稱家人疑似感染新冠肺炎離廠後，嗣於111年11月22日致電相對人表示因感染新冠肺炎欲請假，相對人並未刁難抗告人請假。殆法定隔離期滿之111年11月28日抗告人致電相對人稱欲繼續休養，相對人基於體恤職員之企業精神，亦僅叮囑抗告人好好休養，並請抗告人若確定請假日期後應再行告知相對人。惟至111年12月5日抗告人仍未返回工作崗位，其僅再次致電相對人陳稱腰部不適欲繼續請假，未敘明請假日期，相對人之職員遂請抗告人提出診斷證明書以利辦理請假程序，並再次叮囑相對人應提出具體請假日期以利計算薪資。至111年12月6日抗告人始提出隔離通知書，並於翌日出示診斷證明書。然該診斷證明書係載「不宜劇烈活動、久站及搬抬拿重物」，而相對人為鐵工廠，專門生產製造多功能剪刀、米特剪、木工剪等產品，場內勞工需進行「操作重機台」、「搬運重物（如拿取金屬原材料加工、搬運半成品或成品）」等作業，廠內員工均須具備搬運重物之能力。依上開診斷證明書，抗告人顯然無法勝任其於相對人廠內所擔任須搬拿重物之職務，經相對人公司主管○○○致電抗告人洽詢詳情，抗告人遂自承腰部舊傷為早年所造成，並表示不願繼續勞動契約，兩造乃於111年12月7日合意終止勞動契約，抗告人亦簽署協議書（下稱系爭協議書）同意資遣。其後抗告人於111年12月8日聲請勞資爭議調解之主張均係基於「勞動契約已終止」之資遣費、預告工資、特休補償金請求等，而非確認僱傭關係存在。兩造間勞動契約既已合法終止，抗告人提起本案訴訟，顯無勝訴可能性。又抗告人既自承患有腰傷疾病，時常反覆發作，其於就職面試時隱匿此情，相對人並不知情，依抗告人之身體狀況，顯不適任於相對人之工作，相對人無從

繼續僱用抗告人，自不得單憑相對人整體之營運狀況、員工人數，便恣意推定相對人繼續僱用抗告人無重大困難。另抗告人對相對人之主管○○○提出妨害自由、過失傷害、強制、恐嚇、妨害名譽、偽造文書等多件刑事告訴，分經臺灣臺中地方檢察署112年度偵字第4721號、19691號、第32935號為不起訴處分，抗告人復提再議，亦經臺灣高等檢察署臺中檢察分署處分駁回再議，抗告人濫訴行為已嚴重破壞兩造間之信賴基礎，如相對人繼續僱傭抗告人，對部門之營運及員工間之相處信賴等，自有相當之衝擊、影響，故相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難。況抗告人任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休金，則抗告人之資力是否不足以維持其於本案訴訟進行期間之基本生活所需，即屬有疑。且抗告人曾表示已與其前雇主談好，將於112年1月3日重新返回原公司任職，希望早日與相對人終止勞動契約，抗告人既能於尚未與相對人終止勞動契約前即順利另覓職缺，抗告人自得於本件勞資爭議期間，另覓固定收入之工作，並不存在無法維持生計之困難，難認抗告人有何急迫危險之虞，其本件聲請即不具必要性。綜上所述，抗告人提起確認僱傭關係存在之本案訴訟，並無勝訴可能性，且相對人繼續僱用抗告人顯有重大困難，又抗告人並非無資力足以維持生活，故無准予核發暫時狀態處分之必要，抗告人之聲請難認有據，應予駁回等語。

- 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項定有明文。蓋勞動事件之勞工，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（例如：雇主之終止合法性有疑義等），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，乃設本項規定。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，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫

時狀態之處分。至於是否准許及命為繼續僱用及給付工資之具體內容，則由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，為自由之裁量。另據勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條第1項之聲請，就其本案訴訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。所謂釋明，係指提出能即時調查之證據，使法院得薄弱之心證，信其事實上之主張大概為如此而言。再者本案訴訟有勝訴之望，係指法院已為勞工勝訴判決，或雇主終止僱傭關係行為有明顯濫用、違法而無效之情形。至雇主繼續僱用非顯有重大困難乙事，則須由勞工提出適切證據，使法院大致相信命雇主暫時接受勞工返回就業場所繼續提供勞務，並無重大窒礙，俾免勞工返回就業場所提供勞務之處分無法落實。

四、經查：

- (一) 抗告人主張其自110年9月10日起任職於相對人公司擔任作業員，於111年3月18日操作沖床機台時，發生系爭職災，受有左側中指遠端指骨非移位閉鎖性骨折、左側無名指遠端指骨非移位閉鎖性骨折及撕裂傷等傷害（下稱系爭傷害），迄今尚未完全復原。嗣抗告人自111年11月22日至28日因新冠肺炎確診而隔離，於隔離結束後，因下背部疼痛，向相對人請假至111年12月6日，其後並以下背部疼痛、腰傷，不能久站操作沖床機台，乃向相對人請求暫時性職務調動。詎相對人於111年12月初通知抗告人將於同年月30日資遣抗告人，並於000年0月間寄發非自願離職證明，抗告人仍在職災醫療期間，相對人對抗告人所為解僱違反勞動基準法第13條本文、勞工職業災害保險及保護法第84條第1項及勞動基準法第11條第5款規定，兩造間僱傭關係仍然存在，乃向法院提起確認僱傭關係存在之本案訴訟，本案訴訟現繫屬原法院尚未審結等情，經本院調取本案訴訟卷宗查核無訛。
- (二) 查抗告人於111年3月18日因系爭職災受有系爭傷害，其因系爭傷害就醫之日期為111年3月18日至111年5月7日，嗣即跳至111年12月28日始有因系爭傷害就醫之紀錄，此有抗告人於本案訴訟所提診斷證明書（本案訴訟卷第59至63頁）為

證，又抗告人受傷後於000年0月間已自行返回相對人公司工作，此經證人即相對人公司主管○○○於本案訴訟中證述明確（見本案訴訟卷112年9月7日言詞辯論筆錄第4頁），並有抗告人111年4月份以後之薪資明細（見本案訴訟卷第335、385頁）為憑，可見抗告人自000年0月間起，即未因系爭傷害而無法工作。參以抗告人於本案訴訟起訴狀中自陳係因感染新冠肺炎，於111年11月22日至28日進行居家隔離，隔離結束後，因下背部疼痛，乃提出雄安骨科診所於000年00月0日出具之診斷證明書向相對人請假至111年12月6日，其後並以下背部疼痛、腰傷，不能久站操作沖床機台之原因，向相對人請求暫時性職務調動等情（本案訴訟卷第13、14頁），且前開雄安骨科診所診斷證明書醫囑欄亦明載「不宜劇烈活動、久站及搬抬拿重物」等語（本案訴訟卷第53頁），堪認抗告人於111年12月初無法在相對人公司工作，實非因111年3月18日左手指所受系爭傷害，而係另因下背部疼痛、腰傷，不能久站及搬抬重物。又於本案訴訟中，證人即相對人公司職員○○○證稱：抗告人在111年11月底因為新冠感染隔離一週後，打電話來說他腰痛，舊疾復發，無法上班，我問抗告人有無去看醫生，抗告人說是老毛病，經常到家中附近的骨科診所就診，我問抗告人何時可以來上班，抗告人說不知道，他提出骨科證明時，沒有說要請假到何時。（是否曾聽抗告人說不願繼續於相對人公司任職？）有，我接到抗告人的電話，問能不能先提前計算特休，我回覆會再問○○○，我問抗告人接下來有什麼計劃，抗告人說前公司的老闆希望他趕快回去解決問題，已經談好在112年1月3日要去舊公司就職，我回覆他很好祝福他。我是從○○○那邊拿到前開雄安骨科診所診斷證明書，我在112年12月8日時有接到抗告人的電話，已經說要離職等語（見本案訴訟卷112年9月7日言詞辯論筆錄第7、8頁）；又臺灣臺中地方檢察署112年度偵字第4721號抗告人對相對人公司職員○○○所提妨害自由等刑事案件（下稱系爭刑案），抗告人於警詢時陳稱：伊同意資遣，但因為伊去相對人公司後續協商不成，照政府規定走，伊便向勞工局、勞保局、勞檢局提申訴等語（本院卷

第159頁），參以抗告人於111年12月8日簽署之系爭協議書載明「本人陳文龍…於2022年12月7日電聯公司因身體因素已不適任，協議公司走資遣離職…資遣費待勞資協商後支付」等語（本案訴訟卷第251頁），核與相對人公司職員

○○○於系爭刑案警詢中陳稱：抗告人於111年12月7日提供雄安骨科診所診斷證明書，醫師評估抗告人不宜劇烈活動、久站及搬抬拿重物，伊有向相對人公司管理層反映，並告知抗告人不適任目前工作，伊有詢問抗告人是要自願離職還是走公司資遣，抗告人同意公司資遣等語大致相符，檢察官乃於112年2月8日對○○○為不起訴處分，此有不起訴處分書可憑（本院卷第113至115頁）。抗告人雖辯稱系爭協議書係○○○偽造其簽名所為云云，並對○○○提出偽造文書刑事告訴，惟案經檢察官偵查結果，業查明抗告人係出於自主意願簽署系爭協議書，而對○○○為不起訴處分，抗告人復聲請再議，亦經駁回，此有臺灣臺中地方檢察署112年度偵字第32935號不起訴處分書（本案訴訟卷第383、384頁）、臺灣高等檢察署臺中檢察分署112年度上聲議字第2333號處分書（附在本案訴訟卷內，尚未編頁碼）可憑，且系爭協議書之抗告人簽名，核與臺中市政府警察局霧峰分局國光派出所受（處）理案件證明單（本院卷第141頁）、社團法人台中市勞資關係協會勞資爭議調解紀錄（本院卷第143頁）、聲請保全證據狀（本院卷第149頁）上之簽名字跡均相符，足徵系爭協議書係抗告人親自簽署，其前開所辯顯不足採。是綜合上開事證，堪認兩造係以合意資遣之方式終止僱傭關係，僅係就資遣費數額未能協商合意而已，抗告人主張相對人單方終止勞動契約，其終止係違法而無效云云，並不可採。

五、綜上所述，抗告人尚未能釋明其所提確認僱傭關係存在之本案訴訟有勝訴之望，則抗告人依勞動事件法第49條第1項規定，聲請命相對人於本案訴訟終結確定前繼續僱用抗告人並按月給付薪資之定暫時狀態處分，為無理由，不應准許。原裁定駁回抗告人之聲請，核無不合。抗告人指摘原裁定不當，聲明廢棄，為無理由，應駁回其抗告。

六、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 112 年 10 月 12 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 裕 仁
法 官 劉 惠 娟
法 官 蔡 建 興

正本係照原本作成。

再為抗告應以適用法規顯有錯誤為理由。

如提起再抗告者應於裁定送達後10日內向本院提出抗告理由狀（須按照他造人數附具繕本）並繳納抗告裁判費新台幣1000元，同時委任律師或具有律師資格之關係人為代理人。

書記官 詹雅婷

中 華 民 國 112 年 10 月 12 日