

臺灣臺南地方法院民事裁定

111年度勞全字第6號

聲 請 人 HUONG VAN HUN (向文雄)

訴訟代理人 張家榛律師

相 對 人 昌泓鋼鐵股份有限公司

法定代理人 林宏賓

訴訟代理人 李耿誠律師

傅敏臻律師

上列聲請人與相對人間請求給付職業災害補償金事件（110年度勞訴字第107號），聲請人聲請定暫時狀態假處分，本院裁定如下：

主 文

相對人於本院110年度勞訴字第107號給付職業災害補償金事件調（和）解成立、撤回、裁判或因其他事由終結確定前，應繼續僱用聲請人，並按月於次月5日給付聲請人新臺幣25,250元。

聲請費用由相對人負擔。

理 由

一、聲請人主張：

（一）聲請人自民國110年4月21日起即任職於相對人昌泓鋼鐵股份有限公司（下稱昌泓公司），負責操作鋼材加工機械設備，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5月24日發生職業災害致重傷，故聲請人已於110年10月間提出請求給付職業災害補償金之訴訟。又聲請人傷勢仍持續疼痛迄今，實有繼續回診、休養、復健之必要，現處於勞動基準法（下稱勞基法）第59條所規定之醫療期間。詎相對人為規避其繼續給付工資之責，竟於111年7月21日違法解僱聲請人，其所為已違反職業災害勞工保護法第23條、勞基法

第13條規定，依民法第71條規定相對人之解雇無效，聲請人自得請求相對人繼續給付工資。

1.聲請人屬職業災害勞工，現正處於醫療期間，尚未醫療終止，有繼續回診治療、休養復健之必要，嗣經醫師評估可簡易工作，顯非屬不堪勝任工作者，是依勞基法第13條、職業災害勞工保護法第23條之規定，相對人應給予聲請人工作，且不得終止與聲請人之勞動契約。

2.聲請人早於111年6月29日寄發存證信函予相對人及其代理人李耿誠律師，告知依法不得於勞基法第59條之醫療期間終止兩造勞動契約，並經渠等於同年月30日收訖，然該存證信函均未蒙相對人及其代理人置理。另相對人於111年8月11日準備程序期日表示：「…且原告就診後也沒有要領取診斷證明的意思。」可證相對人已自承未交付診斷證明書予聲請人，亦未盡告知義務。

3.承上，聲請人律師於111年7月19日甫收受相對人所提供之診斷證明書，在此之前，聲請人未曾收受醫生已開出「可簡易工作」之診斷證明書，是聲請人經律師轉告得知診斷證明書內容後，於同年月21日、22日均至公司上班提供勞務，且經相對人受領勞務。豈料，相對人卻宣稱聲請人曠工云云，顯然相對人係以不對等之地位，惡意不提供真實資訊予聲請人，刻意營造聲請人曠工現象，再藉故予以解僱。

(二)相對人非法解僱聲請人，聲請人所得頓時中斷，實有命相對人繼續給付工資之必要性、急迫性：

1.聲請人為越南籍移工，為維持家計獨自來臺工作，醫院所提供之醫療收據、診斷證明書等文件均遭相對人據為己有，聲請人無法自行留存以維護權益，現相對人竟片面解僱聲請人，並不再給付工資。

2.相對人昌泓公司實收資本額為新臺幣（下同）5,000萬元，所營事業非少，公司及兩間廠區更持續營運、加工製造中，顯然相對人並不符合繼續僱用有重大困難者，是為

保障聲請人生存權、工作權，有命暫時為適當處置之必要性、急迫性，爰提起本件定暫時狀態假處分之聲請。

(三)並聲明：於本院110年度勞訴字第107號給付職業災害補償金事件調（和）解成立、撤回、裁定確定或因其他事由終結前，相對人應繼續僱用聲請人，並按月於次月5日給付25,250元予聲請人。

二、相對人辯稱：

(一)相對人解雇聲請人為有理由：

1.聲請人於111年6月8日與仲介、翻譯人員一同前往弘仁診所就診，經醫生告知聲請人可從事簡易工作，翻譯人員乃當場告知聲請人此事。嗣於111年6月17日仲介及翻譯人員再陪同聲請人前往成大醫院就診，醫生亦表示聲請人可從事簡易工作，翻譯人員亦當場告知聲請人該診斷結果，是聲請人早於111年6月8日即已知悉其可從事簡易工作。其後，相對人昌泓公司於111年6月22日通知聲請人回公司從事簡易工作，聲請人亦於翌日即6月23日簽署通知書，已確認其需回公司上班，詎聲請人並未馬上回公司上班，直至111年6月29日才回公司上班，後續亦斷斷續續上班打卡（僅有111年6月29日、7月4日、7月6日、7月8日、7月21日、7月22日之打卡紀錄），足證聲請人之行為已符合勞基法第12條第1項第6款所規定之繼續曠職3日或1個月內曠工達6日，相對人不得不於知悉前情後30日提出終止契約。

2.相對人自聲請人受傷以來釋出極大善意，雖希望聲請人養傷，然聲請人持續表達欲回國之想法，並表示不願回公司上班，亦不希望就醫等，相對人迄今仍提供聲請人宿舍供其居住，且早於兩造110年11月8日調解期日即當場將護照、居留證、健保卡交由聲請人收受，相對人昌泓公司完全無欺壓聲請人之情。

(二)相對人雇用聲請人有重大困難：相對人乃經營鋼材加工業，因聲請人現無法從事原工作，故相對人先前為其安排簡易打

01 掃工作，然聲請人亦僅係坐在一旁而不願提供勞務；又受疫
02 情影響及物價上漲，公司營運狀況大受影響，相對人實無其
03 他適當工作可安置聲請人，故相對人繼續僱用聲請人實有重
04 大困難。

05 三、按債權人於爭執之法律關係，為防止發生重大之損害或避免
06 急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，以其本案訴訟
07 能確定該爭執之法律關係者為限，得聲請為定暫時狀態之處
08 分；法院為定暫時狀態之處分裁定前，於認有必要時，得依
09 聲請以裁定先為一定之緊急處置，民事訴訟法第538條第1
10 項、第2項、第538條之1第1項固分別定有明文，債權人並應
11 依同法第538條之4準用第533條、第526條第1項、第2項規
12 定，釋明與債務人間有爭執之法律關係及定暫時狀態之處分
13 之原因。惟勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有
14 勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之
15 聲請，為繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分；前二項聲
16 請，法院得為免供擔保之處分。勞動事件法第49條第1項、
17 第3項亦定有明文。而依勞動事件法第49條之立法理由略
18 謂：勞動事件之勞工，通常有持續工作以維持生計之強烈需
19 求，基於此項特性，於確認僱傭關係存在之訴訟進行中，如
20 法院認勞工有相當程度之勝訴可能性，且雇主繼續僱用非顯
21 有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。而本項係斟酌
22 勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴訟法第538條
23 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
24 本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處
25 分。至是否准許及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，則
26 由法院就個案具體狀況，參酌前述勞工勝訴之望，以及對雇
27 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
28 等語，堪認勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處
29 分相關規範之特別規定，勞工提起確認僱傭關係存在之訴，
30 並聲請繼續僱用及給付工資之定暫時狀態處分時，即應優先
31 適用勞動事件法第49條規定。是如勞工已釋明其所提訴訟有

勝訴之望，而雇主未能釋明其有繼續僱用之重大困難者，法院即應賦予勞工暫時之權利保護。

四、查聲請人主張原受雇於相對人，惟相對人違法終止兩造間僱傭關係，聲請人已訴請確認兩造間僱傭關係存在（即本院110年度勞訴字第107號請求給付職業災害補償金事件），業經本院依職權調取該訴訟卷宗核閱無訛（卷內有聲請人提出之民事擴張暨追加訴之聲明狀、相對人111年6月22日與111年7月21日通知書、存證信函等），堪認兩造間僱傭關係是否存在確有爭議，本院審酌聲請人就兩造間爭執事項所提之前開訴訟非顯無勝訴之望，且相對人係實收總額5,000萬元之公司，有相對人之商工登記公示資料查詢在卷可稽，衡情相對人暫時繼續僱用聲請人，應不可能造成不可期待其接受之經濟上負擔，亦不致造成其經營存續之危害或其他相類情形，故相對人就暫時繼續僱用聲請人並無重大困難，且勞動事件法第49條為民事訴訟法定暫時狀態之處分相關規範之特別規定，已如前述，民事訴訟法所規範關於定暫時狀態處分之保全必要性要件，已非勞工聲請定暫時狀態處分時應備及應為釋明之要件，即縱相對人即雇主停止支付薪資後，聲請人及其家屬並無立即陷入不能生活之急迫危險，亦不得據此否定勞工獲暫時狀態處分保障之權利。據此，聲請人已釋明其與相對人間前開訴訟有勝訴之望，且本院審酌相對人繼續僱用聲請人並無重大困難，法院自應賦予勞工即聲請人暫時之權利保護，則聲請人聲請定暫時狀態之假處分，而請求命相對人於前開訴訟事件終結確定前，應暫時回復其與聲請人之僱傭關係，並按月給付工資25,250元，為有理由。

五、綜上所述，本件聲請人就其與相對人間確認僱傭關係存在等訴訟有勝訴之望，已為釋明，且本院審酌相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難，是聲請人請求命相對人應繼續僱用及按月給付工資25,250元，核屬有據，應予准許。

六、依勞動事件法第15條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

01 中 華 民 國 111 年 9 月 27 日

02 勞動法庭法官 洪碧雀

03 以上正本證明與原本無異

04 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
05 告費新台幣1,000元整。

06 中 華 民 國 111 年 9 月 27 日

07 書記官 林政良