

臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第36號

聲 請 人 楊世君

代 理 人 吳存富律師

高致君律師

相 對 人 台灣明尼蘇達礦業製造股份有限公司

法定代理人 馮天麟

代 理 人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

複 代理人 徐榕逸律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件（114年度勞訴字第27號），聲請人聲請定暫時狀態之處分，本院裁定如下：

主 文

一、聲請駁回。

二、聲請程序費用新臺幣參仟元由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：伊自民國105年12月1日起受僱於相對人，擔任駐廠護理師，負責公司安全維護等業務，月薪為新臺幣（下同）9萬3,377元（下稱系爭勞動契約）。嗣相對人於114年3月11日以終止僱傭通知依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，預告系爭勞動契約將於同年4月10日終止。然伊於任職期間未曾因工作表現不佳而遭相對人懲處，於解僱前亦未提供伊改善機會，更未有何使相對人之合理經濟目的不達，相對人依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約，即非有據，伊前訴請確認僱傭關係存在之本案訴訟即本院114年度勞訴字第227號案件（下稱本案訴訟），有相當程度之勝訴可能性。又相對人為上市公司，組織龐大，事業體系涵蓋亞洲、美洲，繼續僱用伊應非難事，況伊未曾因工作不力遭到懲處，顯見並無不能繼續於相對人公司工作之客觀

情事。爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請，請求相對人於本案訴訟終結確定前，應繼續僱用伊，並按月於每月25日給付伊9萬3,377元等語。

二、相對人陳述意見意旨略以：聲請人於離職前擔任職業衛生護理師，主要負責就伊廠區（含楊梅廠）之職安事件依法進行記錄與通報，以讓伊得以防範未然，並做好職業安全衛生之雇主防治義務，伊與所屬3M集團（下稱3M集團）更設有EHS360系統，用以記錄並追蹤職安事件，此為聲請人所知悉。而3M集團前接獲匿名舉報，伊楊梅廠EHS（環境職業安全衛生體系）主管指示團隊掩蓋工廠發生的傷害事故，經3M集團派員進行調查後，發現聲請人所涉及應通報而未通報事件共計有4起，然其中2起聲請人歸咎於其錯誤地遵循主管的指示，另2起其承認錯誤地未將事件記錄在EHS360系統。聲請人對於數起職安事件，明知應記錄或通報，卻刻意不為之，且非單一事件，不論主觀上或客觀人均有不能勝任工作之情。又職業安全護理師為法定應設職務，於聲請人離職後已另覓他人接手，伊繼續僱用確實有重大困難，況聲請人多次未詳實記錄醫護狀況之舉對全廠區人員之工作安全有極大顧慮、危害全體員工權益之可能。另伊於資遣時已一次給付資遣費39萬4,708元，再加上失業保險給付，聲請人不至於經濟狀況受影響等語，資為抗辯，並聲明：（一）聲請駁回。（二）如准許本件聲請，請准相對人供擔保撤銷豁免為定暫時狀態之處分。

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」、「前二項聲請，法院得為免供擔保之處分」，勞動事件法第49條第1項、第3項定有明文，揆諸其立法意旨：「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，爰設第1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薪資之具體內容，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。」「本條為民事訴訟法關於定暫時狀態處分之特別規定，未規定部分仍適用民事訴訟法之相關規定」。是依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。而所謂「繼續僱用顯有重大困難」係指繼續僱用勞工可能造成不可期待雇主接受之經濟上負擔、企業存續之危害或其他相類之情形。再按勞動事件法第49條之規範目的，非僅暫時性滿足勞工生活上之急迫需求，尚寓有使勞工繼續工作以維持其職業上技能及競爭力，涉及其工作權、人格權之保護，非單純為金錢給付即滿足勞工之本案請求（最高法院110年度台抗字第673號裁定意旨參照），則法院對於勞工「是否有持續工作以維持生計之強烈需求」一事，自無庸再行審酌。

四、經查：

(一)聲請人就本案訴訟有勝訴之望部分

- 1.聲請人主張伊於114年4月10日遭相對人違法解僱，已向本院提起本案訴訟，業經本院依職權調閱本案訴訟卷宗查證無訛，聲請人並提出終止僱傭通知為證（見臺灣桃園地方法院114年度勞全字第7號卷，下稱桃院卷，第17至19頁），堪認聲請人就本案訴訟有勝訴之可能性已為相當釋明。
- 2.相對人雖抗辯聲請人所涉及應通報而未通報事件共計有4起，其明知應記錄或通報，卻刻意不為之，且非單一事件，不論主觀上或客觀上均有不能勝任工作之情云云。惟兩造間僱傭關係是否存在，目前係由本案訴訟審理中，相對人所辯

01 系爭勞動契約已合法終止等情，乃本案訴訟之實體法律關
02 係，非定暫時狀態之非訟程序所得審酌，相對人據此抗辯聲
03 請人就本案訴訟顯無勝訴之望，洵無可採。

04 (二)關於相對人繼續僱用聲請人非顯有重大困難部分：

05 聲請人主張相對人為上市公司，組織龐大，資本額達4億5,0
06 00萬元，員工數亦逾千人，繼續僱用伊，僅係再增聘1名員
07 工，對相對人而言係輕而易舉等語，並提出經濟部商工登記
08 公示資料查詢服務、台灣公司網查詢結果為憑（見本院卷第
09 47至50頁），固非無憑。惟聲請人並不爭執其具備登錄員工
10 傷害事故在Medgate系統之職責，且其就上開事件並未登錄
11 在上開系統（見本院卷第21頁）；參以近年來我國重大職業
12 災害事故屢見不鮮，為了建構安全健康之勞動環境，主管機
13 關持續推動各項職場防災措施，以及推動修法以強化源頭防
14 災、提高罰鍰上限等促使事業單位落實職場防災責任，雇主
15 為期符合我國甚或外國法令，必定會訂定自我規範、嚴格要
16 求員工遵守，以降低自身受罰或因職業災害遭高額求償之風
17 險，聲請人所為行為既違反相對人前述規範，已使兩造本應
18 具備之信賴關係嚴重破裂，自難僅以相對人之資本額或員工
19 人數，遽認就相對人繼續僱用非顯有重大困難之要件已有一
20 定釋明。

21 五、綜上所述，聲請人未釋明相對人依原條件繼續僱用聲請人非
22 顯有重大困難，則聲請人聲請為繼續僱用及給付工資之定暫
23 時狀態處分，與勞動事件法第49條第1項規定不符。是聲請
24 人聲請定暫時狀態之處分，於法無據，應予駁回。

25 六、依民事訴訟法第95條第1項、第78條規定，裁定如主文。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日

27 勞動法庭 法 官 莊仁杰

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 費新臺幣1,500元。

31 中 華 民 國 114 年 8 月 29 日

