臺灣臺北地方法院民事裁定

114年度勞全字第48號

聲　請　人　鄭玉娟

代　理　人　徐維良律師（法扶）

相　對　人　長榮航勤股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳有玉

上列當事人間請求定暫時狀態之處分事件，本院裁定如下：

主　文

聲請駁回。

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：

㈠聲請人自民國109年2月3日起任職於被告，擔任清潔保養人員，於臺北市○○區○○○路00號（張榮發基金會大樓）進行清潔，每月薪資為新臺幣（下同）2萬6,000元。

㈡聲請人長期遭受同事霸凌，於110年10月20日上午10時許在工作場所遭同事辱罵「垃圾分類沒分好，工作沒做好就急打卡回家」、「偷摸魚」、「要跟經理說，讓你考核不過」等字句；同日下午1時30分至下午3時間遭同事辱罵「白癡」、「頭腦裝醬糊」、「死低能」、「低能兒」、「豬頭」，還指著原告罵說「不爽嗎？說話啊！默認嗎？賤，看你的樣子就是任人騎，破麻！」導致聲請人於同日下午3時50分出現顱內動脈瘤破裂之症狀而由救護車送至臺大醫院急診。

㈢相對人對前述霸凌狀況等不合理職場環境，並無防止程序，且管理階層的課長與領班均知悉聲請人之困境均未主動處理，最終導致聲請人於110年10月20日發生職業災害。且聲請人於系爭職業傷害發生前，身體健康檢查一切正常。經臺大醫院於113年1月18日認定聲請人之疾病蜘蛛膜下腔出血，屬工作相關之腦血管與心臟疾病，為職業災害。

㈣聲請人於110年10月20日開始住院後無至公司上班，並依相

對人要求以住院病假、專案事假及事假，相對人甚至以此係聲請人自身疾病因素要求聲請人於111年7月1日至112年6月30日申請留職停薪，再於112年4月間通知聲請人申請復職，否則視同於留職停薪生效日自請離職留職，且留職停薪係因聲請人個人健康因素，所以留職停薪期間以一年為限。惟聲請人因職業災害因素無法復職，嗣後相對人以聲請人未於約定時間內提出復職申請，終止勞動契約，並於112年7月18日辦理勞保退保。

㈤相對人不法解僱聲請人，聲請人於113年5月21日申請勞資爭議條解，於113年6月19日因相對人不同意條解方案經調解不成立。聲請人已提起本院114年度勞訴字第95號給付職業災害補償等之訴（下稱本案訴訟）審理中。相對人既非法解僱聲請人，現無繼續給付工資之可能，而聲請人於本案訴訟請求確認僱傭關係存在，另請求之工資為維持生活所必要，有預為請求之必要，且聲請人本案訴訟有勝訴之望。相對人資本額為10億元，資力雄厚，如繼續以月薪2萬6,000元僱傭聲請人，並非顯有重大困難之情形，應有定暫時狀態處分之必要，爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請。並聲明：相對人於兩造間本案訴訟終結確定前，應繼續僱用聲請人，自1113年12月1日起至聲請人復職之日止，按月於次月2日前給付聲請人2萬6,000元。

二、相對人陳述意旨則以：

㈠本案訴訟迄今已半年有餘，然聲請人仍未就遭職場霸凌一事舉證。相對人一向遵守相關法律規定，且關心每位員工之身心健康，在110年10月20日事發前，均有依斯時之勞基法、職業安全衛生法等規定辦理預防職場霸凌之書面聲明。上開規定，亦有讓員工知悉，然相對人自聲請人任職起，從未接獲聲請人或其他人反應或聽聞聲請人有遭同事霸凌，倘聲請人曾告知遭霸凌，相對人絕無可能置之不理。

㈡聲請人主張110年10月20日發生顱內動脈瘤破裂等症狀，相

對人曾就其提供之相關資料請駐廠醫師評估，醫師判定係聲請人個人疾病所致。聲請人向勞保局申請職業傷害給付，惟勞保局檢送相關資料予專科醫生審查後，亦認定未有短期及長期工作過重，未符合異常事件之認定，原告所患動脈瘤破裂，屬自身疾患，不符合職業病參考指引，非職業病。雖聲請人向勞動部申請再審議，然勞保局將聲請人全卷資料移請勞動部職業病鑑定，勞動部於114年5月26日以勞職授字第1140252373號函覆鑑定決定為「非工作相關疾病」，此有114年6月5日保職傷字第11410059980號函可稽。

㈢聲請人提出之臺大醫院職業病評估報告書認定聲請人所患疾病可認為職業促發腦溢血疾病，然並不可採。臺大醫院之病史資料僅依據該院門診、住院病歷，非完整病歷。關於異常事件之精神負荷認定，係依聲請人之事件陳述書、Line對話紀錄；然陳述書屬聲請人片面之詞，對話紀錄無法看出具體日期、何人間對話，內容亦非完整，真實性有疑義，無法以此認定聲請人係職業促發腦血管疾病。綜上可知，聲請人之本案訴訟並無勝訴之望。

㈣聲請人並未舉證有持續工作以維持生計之強烈需求，並未釋明相對人繼續僱用聲請人，並無造成經濟上負擔、企業存序之危害或其他相類情形，難認聲請人就繼續僱用非顯有重大困難已為釋明。聲請人僅泛稱相對人資本額有10億元，資力雄厚，然並未舉證其因無工作致影響生計，亦未舉證其有持續工作之強烈需求，更未釋明其因本件定暫時處分所能獲得確保之利益，及可能避免損害、危險發生等類之不利益，顯大於相對人因該處分所將蒙受之不利益或可能遭致之損害等節。

㈤聲請人於遭解僱2年後方提出本件定暫時處分之聲請，顯然其並未因與相對人之訴訟發生重大之損害或遭逢急迫之危險，本件並無定暫時狀態處分之必要性。並聲明：聲請駁回。

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 項固有明文。其立法理由謂：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，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。惟此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，是倘勞工於確認僱傭關係存在訴訟進行中，有資力足以維持生計，而無防止發生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顯有重大困難時，自得不許為繼續僱用之定暫時狀態處分；易言之，果若勞工依本項為聲請，須勞工與雇主間就僱傭關係存否有爭執，已提出確認僱傭關係訴訟進行中，並須就其有相當程度之勝訴可能性，負釋明之責。次按當事人於爭執之法律關係聲請為定暫時狀態之處分，依民事訴訟法第538 條第1 項之規定，須為防止發生重大之損害或避免急迫之危險或有其他相類之情形而有必要時，始得為之。所謂定暫時狀態之必要，係指為防止發生重大損害，或為避免急迫之危險，或有其它相類似之情形發生必須加以制止而言。然損害是否重大、危險是否急迫或是否有其他相類之情形，應釋明至何種程度，應就具體個案，透過權衡理論及比例原則確認之。其重大與否，須視聲請人因定暫時狀態處分所應獲得之利益或防免之損害是否逾相對人因該處分所蒙受之不利益或損害而定。聲請人因處分所應獲之利益或防免之損害大於相對人因該處分所受之不利益或損害，始得謂為重大而具有保全之必要性；又所謂「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，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（最高法院113 年度台抗字第415 號、111 年度台抗字第499 號、110 年度台抗字第101 號、110 年度台抗字第2 號、109 年度台抗字第1353號、109 年度台抗

字第1134號裁定要旨參照）。

四、經查：

㈠聲請人於本案訴訟關於確認僱傭關係存在部分有勝訴之望要件部分：

聲請人主張相對人非法解僱等情，業據其提出診斷證明書、職業病評估報告書為佐；惟據聲請人所提之診斷證明記載其「肢體動作控制不佳，日程生活功能仍無法自理，需他人協助照護，建議持續復健治療」，聲請人既已釋明其因職業災害致無法從事兩造勞動契約約定之原工作內容，並請求相對人依勞動基準法第59條第2款按原領工資數額予以補償；則在聲請人無法按勞動契約提供原約定勞務之情形下，其顯亦無從請求相對人依原約定條件繼續僱傭聲請人，及依系爭契約之約定請求相對人按月給付薪資，難認其已釋明此部分之本案請求。

㈡雇主繼續僱用非顯有重大困難部分、薪資暫付處分要件部分：

1.聲請人就此等要件，雖提出相對人經濟部商工登記公示資料查詢結果為憑，然其並未提出任何財產所得資料，參以其名下尚有不動產多筆、持有多間上市櫃公司股票之事實，業經本院調取稅務T-Road資訊連結作業查詢結果所得財產等在卷足證（見本院限閱卷），足徵其有其他經濟來源、理財之相關知識經驗。是聲請人於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付薪資，猶難認定聲請人有何無法維持基本生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，則聲請人無薪資收入是否即有急迫危害而有定暫時狀態處分之必要，自非無疑。

2.聲請人主張其遭同事霸凌導致職業災害，相對人則否認聲請人受有職業災害，並以聲請人於留職停薪期滿後未申請復職為由解僱，兩造本應具備之信賴關係已破裂，自難僅以相對人資本額甚高為由，遽認就相對人繼續僱用非顯有重大困難之要件已有一定釋明。基此，於本案訴訟期間，縱相對人未按月繼續給付聲請人薪資，仍難謂聲請人有何無法維持基本

生活需要，或有蒙受無法回復損害之虞，則聲請人雖無於相對人之薪資收入，難遽認即有急迫危害而有定暫時狀態處分之必要。

五、綜上所述，聲請人就其定暫時狀態處分之要件難認予以釋明，揆諸首開規定及要旨，本件聲請定暫時狀態之處分，於法不合，不應准許，自予駁回。

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。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　12　　日

勞動法庭　法　官　　薛嘉珩

以上正本係照原本作成。

如不服本裁定應於送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳納抗告費新臺幣1,500元。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　9　　月　　12　　日

書記官　　馮姿蓉