

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第11號

抗 告 人 德隆室內裝修設計有限公司

法定代理人 王星賢

相 對 人 嚴盛煌

上列當事人間聲請定暫時狀態處分事件，抗告人對於中華民國112年12月25日臺灣臺北地方法院112年度勞全字第39號所為裁定提起抗告，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、按為保障債權人及債務人之程序權，並使法院能正確判斷原裁定之當否，民事訴訟法第528條第2項關於假扣押裁定之抗告，抗告法院為裁定前，應使債權人及債務人有陳述意見機會之規定，於定暫時狀態假處分裁定之抗告案件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4、第533條規定即明。本件相對人聲請定暫時狀態之處分，經原裁定准許，抗告人知悉該裁定後不服提起抗告，並提出抗告狀，而本院通知相對人陳述意見後，相對人亦已提出民事抗告答辯狀（見本院卷第23-26頁），即已賦予兩造陳述意見之機會，合先敘明。

二、相對人聲請意旨略以：伊自民國107年5月28日起受僱於抗告人，擔任工地主任，月薪為新臺幣（下同）45,000元（下稱系爭勞動契約）。伊於109年1月6日上班途中發生車禍（下稱系爭事故），受有第一腰椎壓迫性骨折、臉部及肢體多處擦挫傷、胸部挫傷、鼻部撕裂傷、鼻骨骨折之傷害，屬職業災害，並因此造成緊張、焦慮、精神耗弱、注意力渙散等症狀而無法工作。詎抗告人主張於112年2月10日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定以伊留職停薪超過一

01 年而連續曠職3日為由，竟未經通知伊即終止系爭勞動契
02 約，且該時伊仍處於職災事件之醫療期間內，抗告人終止契
03 約顯違反勞基法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定而
04 不合法，伊已訴請確認兩造間僱傭關係存在（即原法院112
05 年度勞訴字第323號，下稱本案訴訟），顯有勝訴之望。又
06 抗告人之資本額為2,000萬元，現仍持續招募員工中，而其
07 徵求之職缺為伊所能勝任之工作，是其繼續僱用伊非顯有重
08 大困難，且伊以抗告人給付之工資為重要經濟來源，為免伊
09 經濟上損害持續擴大而影響生計及人格權，實有定暫時狀態
10 處分必要。爰依勞動事件法第49條第1項規定，請求抗告人
11 於本案訴訟終結確定前，暫時回復兩造間僱傭關係，並按月
12 給付伊45,000元等語。

13 三、抗告人則以：相對人於107年6月11日即因車禍受傷請假，伊
14 按月給付工資至108年8月，相對人於108年9月辦理留職停
15 薪，迄今未再復職，則其於109年1月6日再發生系爭事故，
16 並非於任職期間執行職務所受之職業災害，而相對人留職停
17 薪逾1年仍未復職，伊於112年2月間通知相對人預告終止系
18 爭勞動契約，自屬合法。相對人所提證據不足以釋明其提起
19 本案訴訟有勝訴之望，及倘未持續受雇將影響其生計及人格
20 權之具體情形，原裁定准予定暫時狀態，顯違背民事訴訟法
21 第526條規定，爰求予廢棄原裁定，駁回相對人之聲請或發
22 回原法院更為裁定等語。

23 四、按勞工提起確認僱傭關係存在之訴，法院認勞工有勝訴之
24 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難者，得依勞工之聲請，
25 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
26 條第1項定有明文。參酌其立法理由：勞動事件之勞工，通
27 常有持續工作以維持生計之強烈需求，基於此項特性，於確
28 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
29 勝訴可能性（例如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主
30 繼續僱用非顯有重大困難時，宜依保全程序為暫時權利保
31 護。本項係斟酌勞動關係特性之特別規定，性質上屬民事訴

01 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
02 化，於具備本項所定事由時，勞工即得聲請法院命為定暫時
03 狀態之處分（最高法院109年度台抗字第961號裁定意旨參
04 照）。所謂「繼續僱用非顯有重大困難」，係指繼續僱用勞
05 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
06 害或其他相類之情形（最高法院112年度台抗字第437號裁定
07 意旨參照）。又勞動事件審理細則第80條第2項規定，勞工
08 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
09 望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。再按所謂
10 釋明，係指法院就某項事實之存否，得到大致為正當之心
11 證，即為已足，此與證明須就當事人所提證據資料，足使法
12 院產生堅強心證，可確信其主張為真實者，尚有不同。

13 五、經查：

14 (一)相對人主張其於109年1月6日發生系爭事故受有傷害，經勞
15 動部勞工保險局核給職業傷病給付，嗣在醫療期間之112年2
16 月10日遭抗告人違法解僱，已提起本案訴訟請求確認僱傭關
17 係存在等情，有相對人於本案訴訟提出之員工薪資條、診斷
18 證明書、勞動部勞工保險局110年11月19日函、勞工保險異
19 動紀錄資料、勞資爭議調解記錄等在卷可證，已足使法院就
20 解僱合法性之疑義而於本案訴訟非無勝訴可能，得到大致為
21 正當之心證，堪認相對人本件請求之原因及本案訴訟有勝訴
22 之望已為釋明。抗告人雖辯稱系爭事故非職業災害，相對人
23 留職停薪超過1年未復職，無故曠職達3日，其終止系爭勞動
24 契約自屬合法，相對人所提上開證據不能證明本案訴訟足以
25 勝訴云云。惟兩造既爭執相對人是否受有職業災害，及相對
26 人或抗告人曾提出復職要求等情，則抗告人終止系爭勞動契
27 約是否合於勞基法第12條第1項第6款規定，尚待調查審認，
28 自難認相對人就本案訴訟無勝訴之望。況定暫時狀態處分僅
29 為保全強制執行方法之一種，法院僅須就相對人之聲請是否
30 符合勞動事件法第49條第1項規定之要件為審酌，至於相對
31 人主張之實體上理由，核屬本案訴訟實體上認定兩造間僱傭

01 關係是否存在之實體爭議，非本件之保全程序所能認定，抗
02 告人所辯尚非可採。

03 (二)相對人主張其受僱於抗告人所獲取之工資為相對人之重要經
04 濟來源，因抗告人解僱嚴重影響其生計，而抗告人公司頗具
05 規模，繼續僱用相對人並給付工資顯無重大困難等情，業據
06 相對人提出抗告人公司之經濟部商工登記公示資料為證（見
07 原審卷第23頁），依抗告人之商工登記公示資料所示，抗告
08 人於100年間設立，資本總額2,000萬元，可徵抗告人具相當
09 規模，且於112年10月間仍有室內設計師、設計助理、業務
10 助理、會計助理等職務之徵才需求，月薪為26,400至45,000
11 元等情，亦據相對人提出1111人力銀行網路列印資料為憑
12 （見原審卷第13頁），可認相對人所為勞務提供對抗告人公
13 司之營運而言，非屬無益，如令抗告人於本案訴訟確定前先
14 繼續僱用相對人，對抗告人之營運或經濟負擔應不致有何明
15 顯不利情事，或對抗告人之存續致生影響。且依相對人稅務
16 電子閘門財產所得調件明細表（見原審限閱卷），相對人於
17 111年無財產資料及薪資所得，僅有其他所得2筆共18,437
18 元，顯見相對人維持生活之主要收入來源係工作所得，並無
19 易於變動之資產得立即替代本案訴訟期間因未繼續受僱所短
20 少維持生活之薪資收入，依此可認如使抗告人於本案訴訟確
21 定前先繼續僱用相對人，將使相對人之生計得以維護，不致
22 因而生重大不利影響。再衡酌抗告人縱然因本件定暫時狀態
23 處分，有暫時給付薪資支出、人員配置及工作事項調整等不
24 便，然此相較相對人因失去工作將可能造成之人格及經濟上
25 損害而言，輕重仍屬有別。從而，堪認相對人就抗告人繼續
26 僱用相對人非顯有重大困難乙節，亦已為相當之釋明。

27 六、綜上所述，相對人就本案訴訟有勝訴之望及抗告人繼續僱用
28 相對人非顯有重大困難之定暫時狀態處分之請求及原因已為
29 釋明，其請求命抗告人應暫時回復原職繼續僱用及給付工
30 資，為有理由，應予准許。原裁定准許相對人之聲請，並無
31 不合。抗告人指摘原裁定不當，求予廢棄，為無理由，應予

駁回。

七、據上論結，本件抗告為無理由，爰裁定如主文。

中 華 民 國 113 年 3 月 25 日

勞動法庭

審判長法官 李慈惠

法官 吳燁山

法官 鄭貽馨

正本係照原本作成。

本裁定除以適用法規顯有錯誤為理由外，不得再抗告。如提起再抗告，應於收受送達後10日內委任律師為代理人向本院提出再抗告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

中 華 民 國 113 年 3 月 25 日

書記官 郭晉良