

臺灣高等法院民事裁定

113年度勞抗字第9號

抗 告 人 飛速生物科技有限公司

法定代理人 鄧美生

代 理 人 陳潼彬律師

相 對 人 田杰穎

代 理 人 鄒易池律師

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6日臺灣士林地方法院112年度勞全字第8號所為裁定提起抗告，本院裁定如下：

主 文

原裁定（除確定部分外）廢棄。

上開廢棄部分，相對人於原法院之聲請駁回。

聲請及抗告費用均由相對人負擔。

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事件，亦有準用，此觀民事訴訟法第538條之4準用第533條、第528條第2項規定即明。本件相對人聲請定暫時狀態處分，經原裁定准許，抗告人不服提起抗告，並提出民事抗告狀（見本院卷第15-18頁），於抗告審理程序中，本院已通知兩造到庭表示意見，有113年2月22日調查筆錄附卷可稽（見本院卷第41-45頁），是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109年10月12日起受僱於抗告人，擔任生產部收料操作員（下稱系爭契約）。前因抗告人違反職業安全法規之過失行為，致伊於110年3月23日執行職務時發生職業災害，致右手第四、五指受壓砸傷（下稱系爭職業災

害）。因此，抗告人自111年3月起，補足應給付之工資及必要醫療費用，並約定以110年2月份實際所得薪資新臺幣（下同）3萬8,100元作為原應領工資之補償，但抗告人為避免繼續給付上開工資，於112年5月5日以伊未依請假程序規定請假，無故連續曠職3日為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定解僱伊。然依長庚醫療財團法人林口長庚紀念醫院（下稱長庚醫院）112年5月2日開立之診斷證明書所載，建議伊仍須復健及修養3個月，是伊即便復工仍無法從事原約定之工作內容，且已喪失原有之工作能力，顯見迄至112年5月5日伊仍處於系爭職業災害之醫療期間，惟抗告人竟於同日解僱伊，是抗告人之解僱行為明顯違反勞基法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定，應屬無效，對此伊已向原法院提起112年度勞訴字第132號請求確認僱傭關係存在訴訟（下稱本案訴訟）。再者，抗告人違法終止系爭契約後，伊即無工作收入，因伊仍有繼續回診、手術之必要，並負擔相關醫療費用，但伊之存款僅剩餘5,377元，明顯已陷入難以繼續維持日常生活之窘境，自有定暫時狀態處分之必要。另抗告人之實收資本額為500萬元，至今仍持續營運中，於兩造調解程序中抗告人曾表示已僱用他人代替伊之原職位，且抗告人已向伊給付長達2年之工資，可見抗告人繼續僱用伊無任何重大困難。又因伊現係在醫療中不能工作，自得依勞基法第59條第2款規定請求抗告人按月給付原領工資數額補償，且縱認伊現可按原約定之工作內容提供勞務，伊亦得依系爭契約請求抗告人按月給付薪資。為此，爰依勞動事件法第49條第1項規定，提起本件聲請，命抗告人於本案訴訟終結前，應繼續僱用伊，並自原裁定送達翌日起按月於次月5日前給付伊2萬8,000元等語（未繫屬部分不予贅述）。

三、抗告人則以：伊於112年3月13日曾要求相對人應於112年4月復工，惟相對人提出長庚醫院112年1月31日之診斷證明書表示其須再休養3個月，而伊亦表同意相對人請普通病假至同年4月30日，同時要求相對人須於112年5月2日復工。然相對人卻未於

01 指定之日復工，且未釋明請假事由及提出相關證明，經伊多次
02 催告後，相對人仍置之不理，並於112年5月2日至5日無故曠
03 職，伊依勞基法第12條第1項第6款規定，終止系爭契約。縱使
04 相對人於112年6月16日調解程序中提出長庚醫院112年5月2、3
05 日之診斷證明書，仍不符合伊之請假程序，且該診斷證明書亦
06 未說明相對人不得從事原約定工作，僅說明「宜」避免使用患
07 處重複動作及負重施力等，應採漸進式復工方式，於此可認相
08 對人已得復工。雖相對人主張其仍處於系爭職業災害之醫療期
09 間，然相對人並未釋明如何由該診斷證明書得出其無法從事原
10 約定工作之結論，故其稱仍處於醫療期間之主張，顯屬無據。
11 伊雖從事經營醫療器材、口罩之生產與銷售，惟近年疫情趨緩
12 且銷售銳減，整年度銷售額僅有500萬元左右，扣除成本後營
13 業淨損僅剩67萬餘元，從而無再聘請夜班人員之必要，並已進
14 行裁員，且相對人之工作已由他人代替，若准予定暫時狀態處
15 分，將對伊之財務有重大影響。再者，伊收到原裁定後，已積
16 極聯繫相對人回公司工作事宜，並且說明工作內容將以其醫療
17 報告內容調整，然相對人卻毫無理由斷然拒絕伊之要求，約定
18 上班期日亦未到場，且未請假及提出任何相關證明，顯然拒絕
19 提供勞務，原裁定未確認相對人是否有繼續提供勞務之意願而
20 遽為伊不利之裁定，顯非適法。爰求予廢棄原裁定等語。

21 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望，
22 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
23 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
24 定有明文。參酌立法理由：勞動事件之勞工，通常有持續工作
25 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
26 之訴訟進行中，如法院認勞工有相當程度之勝訴可能性（例
27 如：雇主之終止合法性有疑義等），且雇主繼續僱用非顯有重
28 大困難時，宜依保全程序為暫時權利保護。又本項係斟酌勞動
29 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
30 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
31 時，勞工即得聲請法院命為定暫時狀態之處分（最高法院109

01 年度台抗字第961號裁定意旨參照)。又勞動事件審理細則第8
02 0條第2項規定，勞工為勞動事件法第49條之聲請，就其本案訴
03 訟有勝訴之望，且雇主繼續僱用非顯有重大困難，應釋明之。
04 而所謂釋明，係使法院就某事實之存否，得到大致如此之薄弱
05 心證為已足，與證明係當事人提出之證據方法，足使法院產生
06 堅強心證，可以確信其主張為真實者，尚有不同(最高法院10
07 2年度台抗字第132號裁定意旨參照)。經查：

08 (一)相對人業已提起本案訴訟，並於本案訴訟主張：其自109年10
09 月12日起任職於抗告人公司，相對人於110年3月23日發生系爭
10 職業災害，現仍處於勞基法第59條所定之醫療期間，抗告人為
11 規避其給付工資之責，竟於112年5月5日，以相對人未依請假
12 程序請假而無故曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規
13 定終止系爭契約將相對人解僱，抗告人之解僱行為明顯違反勞
14 基法第13條及職業災害勞工保護法第23條規定，應屬無效，相
15 對人自得請求抗告人繼續給付工資。另依112年5月2日長庚醫
16 院診斷證明書可證，相對人截至112年5月3日止，並不適合復
17 工，且仍需再繼續休養3個月，即使復工，相對人亦僅得從事
18 單手之靜態作業，而無法從事與原工作內容相同之工作，顯見
19 相對人已喪失其原有之工作能力；雖兩造曾於112年4月間協商
20 相對人復工事宜，然抗告人所提之復工條件，明顯不符醫囑建
21 議，且薪資亦較原給付之補償金為低，相對人不同意以該條件
22 復工。為此，抗告人終止系爭契約為不合法，兩造間之僱傭關
23 係仍繼續存在，爰起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩
24 造間之僱傭關係及勞基法第59條第2款本文規定，請求抗告人
25 應自112年5月5日起至相對人復職日止，按月給付相對人3萬8,
26 100元本息，及按月提撥勞工退休金1,860元至相對人勞工退休
27 金專戶。又自系爭職業災害發生之日起至112年3月23日止，已
28 屆滿2年之醫療期間，因相對人已確定無法再繼續從事原工作
29 之工作內容，已喪失原有之工作能力，但不符勞基法第59條第
30 3款之失能給付標準，且抗告人已明確表明不願一次給付40個
31 月之平均工資予相對人，同時亦自112年5月起即未再按月補償

工資予相對人，相對人自依勞基法第59條第2款但書之規定，請求抗告人給付40個月原領薪資共計152萬4,000元，及分別依勞基法第59條第1款規定請求抗告人給付醫療費用6,980元、同條第2款本文規定請求抗告人給付短給之工資2萬9,390元，合計156萬0,370元本息等情，業據相對人提出勞動事件起訴狀、勞工保險職業傷病住院申請書、三軍總醫院診斷證明書、長庚醫院診斷證明書、解除勞動契約通知書、新北市政府勞資爭議調解紀錄以為釋明（見原法院卷第12-21、24-56、66-68、94-95頁），並經本院調閱本案訴訟電子卷宗核閱無訛。準此，堪認相對人於本案訴訟係主張其已確定無法再繼續從事原工作之工作內容，已喪失原有之工作能力，抗告人終止系爭契約為不合法，因而請求確認兩造間僱傭關係存在，並分別依兩造間之僱傭關係及勞基法第59條第2款本文規定，請求抗告人應自112年5月5日起至相對人復職日止，按月給付相對人3萬8,100元本息，及依勞基法第59條第2款但書之規定，請求抗告人給付40個月原領薪資共計152萬4,000元等情。

(二)按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：
二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償，勞基法第59條第2款前段定有明文。上述規定所稱職業災害醫療期間係指「醫治」與「療養」。一般所稱「復健」係屬後續之醫治行為，但應至其工作能力恢復之期間為限。勞工如未能從事勞動契約約定之工作，均屬醫療中不能工作之情形（勞動部103年5月2日勞動條2字第1030130770號函釋意旨參照）。又按勞基法第2條第3款所稱之工資，係指勞工因工作而獲得之報酬。至雇主對於因職業災害而在醫療中不能工作之勞工，依勞基法第59條第2款規定按其原領工資數額予以補償，其立法意旨係在維持勞工於職業災害醫療期間之正常生活，而課雇主應予以勞工相當於原領工資數額之補償金，此補償金不具有勞務之對價，非勞工因工作而獲得之報酬。查依系爭契約

01 約定，相對人之工作內容為配合生產線作業、機器設備日常維
02 護、保養、換料、補料等相關工作，為兩造所不爭執（見本院
03 卷第42頁），並有新進人員資料表可參（見原法院卷第122
04 頁）。又相對人於112年5月3日至長庚醫院門診接受復工評
05 估，依該院醫師醫囑：其主訴目前第五指患處麻痛不適且觸覺
06 異常，門診理學檢查關節活動角度受限，雙手單次最大握力右
07 手（患側）4公斤、左手（健側）22公斤；建議現階段復工初
08 期之工作內容安排宜避免使用患處重複動作及負重施力，並避
09 免精細作業及生產量能、速度之要求，採取漸進式復工方式，
10 以單手之靜態作業為主（如文書作業、採購作業），現階段不
11 建議從事包裝工作；針對工作職務安排如有疑慮建議事業單位
12 並提供可能安排之職務內容以此內容，陪同返診評估或可循政
13 府機構之職能復健專業機構進行工作能力評估等情，有該院診
14 斷證明書可參（見原法院卷第68頁）。是以，上開醫囑就相對
15 人復工評估之專業意見，既建議相對人現階段復工初期之工作
16 內容安排宜避免使用患處重複動作及負重施力，並避免精細作
17 業及生產量能、速度之要求，採取漸進式復工方式，以單手之
18 靜態作業為主（如文書作業、採購作業），現階段不建議從事
19 包裝工作等各情，自堪認相對人就其無法從事系爭契約約定之
20 前揭工作一事，業已舉證釋明之。再者，依長庚醫院112年11
21 月2日診斷證明書所載之醫囑：病患曾於112年1月5日攣縮疤痕
22 鬆弛手術治療，病患曾於112年8月29日、112年9月28日、112
23 年11月2日至本院門診治療，病患右手損傷狀況較為複雜，雖
24 經多次手術，目前狀況仍有疤痕攣縮問題，後續仍有手術之可
25 能及必要性，未能有應該之保護，可能將病情及治療更加複雜
26 化，建議仍需復健及休養3個月等情（見原法院卷第292頁），
27 則相對人於112年5月3日之後，仍有持續門診治療，且上開醫
28 囑亦認有復健及休養3個月之必要，自堪認相對人業已釋明其
29 現仍屬醫療中不能工作之情形。至相對人抗辯系爭職業災害之
30 治療已終止是否可採，係屬本案訴訟之具體爭執，並非本件保
31 全程序所得審究。準此，相對人既已釋明其因系爭職業災害致

01 無法從事系爭契約約定之原工作內容，則在相對人無法按系爭
02 契約約定提供原約定勞務之情形下，其顯亦無從請求抗告人依
03 原約定條件繼續僱傭相對人，及依系爭契約之約定請求抗告人
04 按月給付薪資，此觀相對人於本案訴訟係分別依勞基法第59條
05 第2款本文規定，請求抗告人按月給付原領薪資補償，及依勞
06 基法第59條第2款但書之規定，請求抗告人給付40個月原領薪
07 資補償等情自明。

08 (三)次按「勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予
09 以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診
10 斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之殘廢給付標準
11 者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補
12 償責任。」勞基法第59條第2款定有明文。該2年期間係勞工之
13 醫療期間，雇主應給付該期間之工資。倘勞工醫療期間屆滿2
14 年後，仍未能痊癒，經指定醫院診斷審定喪失原有工作能力
15 時，為免雇主負無限期之補償責任，而明定得一次給付40個月
16 之平均工資，以免除其此後之薪資補償。並須不合同條第3款
17 殘廢給付之規定，始得請求40個月之平均工資。是勞工如符合
18 上述規定之條件，自得請求2年醫療期間之薪資補償及40個月
19 之平均工資（最高法院96年度台上字第492號、100年度台上字
20 第1180號等判決意旨參照）。查相對人已釋明其因系爭職業災
21 害致無法從事系爭契約約定之原工作內容，業如前述，又相對
22 人主張自系爭職業災害發生之日即110年3月23日起至112年3月
23 23日止，已屆滿2年之醫療期間得於本案訴訟請求2年醫療期間
24 之薪資補償及40個月之平均工資，已如前述，依勞基法第59條
25 第2款但書規定，雇主既於一次給付40個月平均工資後，免除
26 原領工資補償責任，則相對人再行依系爭契約及勞基法第59條
27 第2款本文規定，請求抗告人於2年期間屆滿後，應自原裁定送
28 達翌日起，按月給付相對人2萬8,000元之原領薪資補償，自核
29 與上開規定不符，難認其已釋明此部分之本案請求。

30 (四)綜上，本件定暫時狀態處分，相對人係聲請於本案訴訟終結
31 前，依兩造間之僱傭關係及勞基法第59條第2款規定請求抗告

01 人按月給付原領工資數額補償，如認相對人現可按原約定之工
02 作內容提供勞務，其依系爭契約請求抗告人按月給付薪資等
03 情，然因相對人已釋明其因系爭職業災害致無法從事系爭契約
04 約定之原工作內容，而在相對人起訴請求抗告人給付40個月之
05 平均工資之情形下，難認相對人已釋明其得再行依兩造間之僱
06 傭關係及勞基法第59條第2款本文規定，請求抗告人應自原裁
07 定送達翌日起，按月給付相對人2萬8,000元之原領薪資補償之
08 本案請求存在。從而，本件依相對人所舉之證據，尚不足以使
09 本院認定其就定暫時狀態處分請求之主張大概為真，難謂其已
10 盡釋明之義務，且其此部分釋明之欠缺，亦無法以供擔保代
11 之，揆諸前揭說明，相對人之聲請自屬無從准許，原法院准許
12 相對人此部分之假處分聲請，自有未洽。抗告人抗告意旨指摘
13 原裁定此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄
14 改判如主文第2項所示。

15 五據上論結，本件抗告為有理由，爰裁定如主文。

16 中 華 民 國 113 年 3 月 22 日

17 勞動法庭

18 審判長法 官 李慈惠

19 法 官 鄭貽馨

20 法 官 謝永昌

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 告狀。並繳納再抗告費新臺幣1千元。

25 中 華 民 國 113 年 3 月 22 日

26 書記官 王增華